



ETUI-REHS

**Töötajate osavõtt juhatuse tasemel
ELi kümnes uues liikmesriigis -
Maade lühiaruanded**

koostanud

Michael Stollt ja Norbert Kluge



Väljaanne on koostatud Euroopa Komisjoni toetusega
PRESENS projekti raames.



Väljaanne on PRESENS projekti osa –

Töötajate juhatuse tasemel esindamise väljavaated Euroopa äriühingu põhikirja alusel ELi uutes liikmesriikides

www.seeurope-network.org/homepages/seeurope/presens.html

© Sotsiaalarengu Agentuur MTÜ (SAA) ja Euroopa Ametiühingute Teadusuuringute, Hariduse ning Tervishoiu ja Ohutuse Instituut (ETUI-REHS), Brüssel 2006

EESSÕNA

Siin avaldatud maade lühiaruanded põhinevad suures osas PRESENS projektis – *Töötajate juhatuse tasemel esindamise väljavaated Euroopa äriühingu põhikirja alusel ELi uutes liikmesriikides* – osalenud ekspertide aruannetel.*

Töötajate esindamine ettevõtte kõrgeimates juhtorganites on ühine joon mitte ainult paljudes endistes 15-ELi maades, vaid ka enamuses uutes liikmesriikides. Õigus nimetada esindajaid direktorite nõukogusse või järelevalvenõukogusse on praegu – erineval määral – olemas 18-s 25-st ELi liikmesriigist ja Norras. Kümnest ELiga 2004. aastal ühinenud riigist on töötajate juhatuse tasemel esindamine tuntud kuues riigis. Tšehhi Vabariigis, Ungaris, Slovaki Vabariigis ja Sloveenias on need õigused laialdaselt levinud, kuivõrd need on olemas nii era- kui riigiettevõtetes, samas kui Maltas ja Poolas piirdub juhatuse tasemel esindatuse kogemus riigiettevõtete või erastatud ettevõtetega. Ainult Küprosel, Eestil, Lätil ja Leedul ei ole sel kujul töötajate esindamises (peaaegu) üldse kogemust.

Esindajate kaudu ettevõtte juhatuses saavad töötajad õigeaegselt teavet ja mõjutavad strateegilise tähtsusega otsuste tegemist või toetamist. Juhatuse tasemel esindatus võib seega olla üheks lisavahendiks tööjõu huvidega arvestamise tagamiseks, näiteks ümberstruktureerimisprotsessides.

2004. aasta oktoobris jõustunud Euroopa äriühingu põhikirjaga (SE), mis võimaldab ettevõtetel valida riigiülese ettevõtlusvormi, said juhatuse tasemel osavõtu õigused lahutamatuks osaks juhatuse ja eri liikmesriikidest töötajate esindajate vaheliste läbirääkimiste küsimuses, kuidas töötajaid tuleks kaasata ettevõtte otsustusprotsessi.

Euroopa Ametiühingute Konföderatsioon (ETUC) võttis oma 10. kongressil Prahas (26–29. mai 2003) kohustuse arendada välja ühisstrateegia töötajate osavõtu praktikas rakendamiseks Euroopa äriühingus (SE) ja tagada Euroopa töötajate esindajate volitamine SE juhatuses. PRESENS projekt oli tähtis samm selles suunas. Projekti oluline osa oli pühendatud „vanadest” ja „uutest” liikmesriikidest omal alal tegutsejate, ametiühingute ametnike ja ekspertide vahelise teabevahetusplatvormi loomisele ning vastastikuse õppimise protsessi algatamisele.

Michael Stollt
Sotsiaalarengu Agentuur

Norbert Kluge
Euroopa Ametiühingute Instituut (ETUI-REHS)

Brüssel, jaanuar 2006

* Maade aruannete täisversiooni saab alla laadida SEEurope veebisaidilt:
<http://www.seeurope-network.org/homepages/seeurope/presens/publications.html>

KÜPROS

Siseriiklik korporatiivse ettevõtte haldussüsteem Küprosel määrab ühetasandilise süsteemi alusel tegutsevatele ettevõtetele haldusorgani (juhatuse), mis koondab endas juhtimis- ja järelevalveülesanded.

Küprosel ei ole seaduslikke eeskirju töötajate juhatuse tasemel esindatuse kohta. Ei korporatiivse ettevõtte haldamise õigusaktides ega tööstussuhete õigusaktides ei ole olnud formaalset õigust töötajate osavõtuks juhatuse tasemel, ning järelikult ei ole see kunagi kohustuslik olnud ei era- ega riigisektoris.

Riigiettevõtetes ja pooleldi riigiomandis olevates ettevõtetes võib valitsus siiski anda kohti haldusnõukogus kõrgetasemelistele ametiühingu ametnikele, peamiselt konföderatsioonidest. See tava ei ole seaduses ette nähtud, vaid on pigem tavaks avaliku halduse traditsioonis. Pärast ametisse nimetamist tegutsevad nad sageli suures osas sõltumatute isikutena. Praegu on ainus juhus, kus töötajad või nende esindajad võivad nimetada liikme ettevõtte juhatusse, pooleldi riigiomandis olevas sektoris, nimelt personaliarendusametis (Arxi Anaptyxis Anthropinou Dynamikou), mis tegeleb koolitus- ja personalitegevuse rahastamisega.

Kuigi Küprosel ei ole tööjõu juhatuse tasemel ettevõttes osalemise traditsiooni, on seal traditsiooniks sotsiaaldialoog ja kolmepoolne koostöö vabatahtlikkuse alusel. Selles laias mõttes võib öelda, et töötajate osavõtt on Küprosel olemas, peamiselt kollektiivläbirääkimiste ja tööjõu esindajate kolmepoolsetes organites ja komiteedes osalemise vormis. Küprosel toimub töökohas ühekanaliline huvide esindamine ametiühingute struktuuri kaudu. Küpros on üks arvukamate ametiühingutega riik ELis, mille hõive ulatub ligi 70%-ni tööjõust.

TŠEHHI VABARIIK

Tšehhi korporatiivse ettevõtte haldamise õigusaktid põhinevad suuresti Saksa/Austria mudelil, niinimetatud kahetasandilisel süsteemil, mis kaasab otsustusprotsessi nii juhatuse kui ka eraldi järelevalvenõukogu. Töötajail on õigus saata esindajaid järelevalvenõukogusse nii riigi- kui ka eraettevõtetes.

Erasektoris valivad üle 50 töötajaga aktsiaseltsides ühe kolmandiku järelevalvenõukogust töötajad. Teoreetiliselt võib ettevõtte põhikiri sätestada ka suurema arvu (kuni 50%) või anda juhatuse tasemel esindamise õigused alla 50 töötajaga ettevõtetes.

Järelevalvenõukogu teostab järelevalvet haldusnõukogu tegevuse ja ettevõtte üldise äritegevuse üle. Selle liikmetel on õigus läbi vaadata kõik ettevõtte tegevuse alased dokumendid ja kanded ning kontrollida raamatupidamisaruandeid ja bilanssi. Kui ettevõtte huvid nõuavad, on järelevalvenõukogul lubatud kokku kutsuda üldkogu ja teha ettepanekuid meetmete võtmiseks. Järelevalvenõukogu nõusolek on vajalik ettevõtte omakapitali ühe kolmandiku võrra ületava vara omandamiseks või võõrandamiseks. Järelevalvenõukogu volitusi võib ettevõtte põhikirjaga suurendada: näiteks võib põhikiri sätestada, et järelevalvenõukogu valib ja kutsub tagasi juhatuse liikmeid.

Töötajatest juhatuse liikmeid valivad vahetult töötajad. Kandidaadid võivad olla töötajad või ettevõttes kohalviibivad ametiühingu organisatsioonide liikmed, kes ei pea tingimata olema ettevõtte töötajad. Järelevalvenõukogu liikme kandidaate võivad esitada (või liikmestaatust tühistada) ametiühing, töönõukogu (kus see on olemas) või vähemalt 10% töötajatest. Isegi juhtkonnal on lubatud kandidaate esitada.

Riigiettevõtetes on töötajate juhatuse tasemel esindatus kohustuslik, olenemata töötajate arvust. Riigiettevõtte organid koosnevad igapäevase tegevuse juhtimise eest vastutavast direktorist ja järelevalvenõukogust, kes teostab järelevalvet direktori otsuste ja ettevõtte tegevuse üle. Nagu erasektoris, on töötajatel õigus nimetada üks kolmandik juhatuse liikmetest.

Riigiettevõtetes kehtestab valimiseeskirjad tööandja kokkuleppel kohaliku ametiühingu organisatsiooniga. Juhatuse töötajatest liikmeteks võivad kandideerida ainult ettevõtte töötajad.

Olenemata tegevussektorist on töötajate poolt valitud juhatuse liikmetel samad õigused ja kohustused mis teistel liikmetel, kelle on valinud üldkogu (aktsiaseltsides) või kes on nimetatud riigi poolt (riigiettevõtetes).

Töötajate poolt valitud järelevalvenõukogu liikmete ja kohaliku ametiühingu organisatsiooni või töönõukogu vahel ei ole formaalset suhet. Seose võib siiski luua, kui järelevalvenõukogusse valitud töötaja on ka ametiühingu ametnik.

Töötajate ettevõtte juhtkonnas esindamise eriõigus on olemas **pangandussektoris**. Lisaks kohustuslikule ühe kolmandiku ulatuses esindatusele järelevalvenõukogus sätestab *pangandusseadus*, et töötajad peavad olema esindatud ka juhatuses.

Kuni 2001. aastani toimus **töökohas esindamine Tšehhi Vabariigis** ainult ettevõtte ametiühingute kaudu, kui need olid olemas. Uus seadusandlus kehtestas segasüsteemi, mis lubab asutada töönookogu ettevõtetes, kus ei ole kohalikku ametiühingu organisatsiooni. Kui järgnevalt siiski ametiühingu organisatsioon asutatakse, tuleb töönookogu laiali saata. Paistab, et see reegel on aidanud luua olukorra, kus on asutatud mõned töönookogud. Olemasolevaid töökoha esindajaid tuleb teavitada ja nendega nõu pidada paljudes küsimustes. Siiski võib ainult ametiühing sõlmida kollektiivlepinguid, mis on eriti tähtis, sest Tšehhi Vabariigi kollektiivsed läbirääkimised toimuvad peamiselt ettevõtte tasemel.

EESTI

Eestis peab aktsiaseltsidel (aktsiaselts) olema nii juhatus kui ka järelevalvenõukogu. Järelkult on kõikidel aktsiaseltsidel kahetasandiline juhtimisstruktuur. Osaühingutes tuleb järelevalvenõukogu asutada ainult siis, kui aktsiakapital ületab 400 000 krooni (ca 25 000 eurot) ja juhatuses on vähem kui kolm liiget, või kui see on sätestatud ettevõtte põhikirjas.

Eesti seadus ei sätesta töötajate õigust valida või nimetada esindajaid juhatusse ja/või järelevalvenõukogusse. Kuigi teoreetiliselt võimalik, ei ole praktikas ükski ametiühing või tööandja nõustunud käsitlema seda küsimust kollektiivlepingus. Riigi tasandil on sotsiaalpartnerid selles küsimuses eri seisukohtadel: kui tööandjate organisatsioon (Eesti Tööandjate Keskkliit) ETTK võtab seisukoha, et töötajate kohalolek järelevalvenõukogudes ainult takistaks selle ladusat tööd, siis Eesti Ametiühingute Keskkliit (EAKL) pooldab töötajate osalemist juhatuse tasemel. Lähtuvalt hinnangust, et olemasolevad kohustuslikud teavitamis- ja ärakuulamismenetlused ei toimi praktikas tõhusalt, väidab EAKL, et see õigus aitaks tagada töötajate teadlikkust nende huve mõjutavatest otsustest (nagu näiteks kollektiivsed koondamised, ettevõtte loovutamine ja nii edasi). Kuigi arutelu juhatuse tasemel esindatuse teemal on hetkel peatatud, võib see veel kord alata Eestis kavandatavas kollektiivsete töösuhete reformis.

Eestis on ühekanaliline töötajate töökohas esindamise süsteem ehk teisisõnu ametiühingud. Praktikas on kollektiivsed töösuhted kõige enam arenenud ettevõtte tasemel ning kollektiivlepingute arv riiklikul või tööstusharu tasemel ei ole märkimisväärne. Ettevõtte tasemel osalevad töötajad töösuhetes kohaliku ametiühingukomitee esimeeste kaudu, kes valitakse tavaliselt ettevõtetes, kus on olemas ametiühing. Eesti ametiühinguseadus (2000) sätestab teavitamis- ja ärakuulamismenetlused paljudes küsimustes. Seega kehtib töötajate teavitamise ja ärakuulamise kohustus ainult seal, kus on ametiühingute organisatsioon. Kuna aga ametiühingute maine kannatab veel nende tihedate seoste tõttu kommunistliku parteiga nõukogude ajal, on veel vähesed töötajad ametiühingute liikmed. Õigus teavitamisele ja ärakuulamisele on seega tagatud ainult vähestele töötajatele. Lisaks on töötajate teavitamine ja ärakuulamine Eestis tööhõivesuhetes suhteliselt uus valdkond ning nõuab täiendavaid teadmisi ja oskusi nii ametiühingutelt kui ka tööandjatelt. Sellest tulenevalt ei ole teavitamine ja ärakuulamine veel arenenud hästi toimivaks ja üldiseks tavaks.

UNGARI

Üldjuhul võtab Ungari äriõigus eeskujuks Saksa asjaomased õigusaktid, ning seega on tavapärane korporatiivse ettevõtte haldamise vorm kodumaiste ettevõtete puhul kahetasandiline süsteem. Järelevalvenõukogu tuleb asutada kõikides aktsiaseltsides ja alates teatud suurusest piiratud vastutusega osaühingutes, olenemata sellest, kas need on riigi- või eraettevõtted.

Ungari järelevalvenõukogude võim on üldiselt siiski väike. Nad võivad teostada järelevalvet juhtide tegevuse suhtes ja tegutseda organina aktsionäride nimel, kuid nad kogunevad küllaltki harva. Järelevalvenõukogu pädevuse laiendamise on aktsionäride koosoleku otsustada. Järelevalvenõukogude tavaline tegevus piirdub koosolekute korraldamisega kord või kaks korda aastas aktsionäride koosoleku päevakorda võetud tähtsate aruannete (kaasa arvatud finantstegevuse aastaaruande) ja äriplaanide kinnitamiseks ning teatud määral organisatsiooni üle kontrolli teostamisega, nõudes teavet ning raamatupidamise ja ettevõtte dokumentide uurimist või läbivaatamist. Järelevalvenõukogu peamine õigus on kutsuda kokku aktsionäride koosolek, kui ta hindab, et juhatuse tegevus on vastuolus seaduse, ettevõtte põhikirja või aktsionäride koosoleku otsusega, või kui ta peab juhatuse tegevust ettevõtte või aktsionäride huvidele kahjulikuks.

Vähemalt 200 põhikohaga töötajaga ettevõtetes peavad ühe kolmandiku järelevalvenõukogust moodustama töötajate esindajad. Selline juhatuse tasemel esindatus on kohustuslik nii **riigi- kui ka eraettevõtetes**, olenemata sellest, kas äriettevõtte tegutseb aktsiaseltsina või piiratud vastutusega osaühinguna. Töötajate esindajad nimetab ettevõtte töönõukogu või kesktöönõukogu, kuid enne esindajate nimetamist on töönõukogu kohustatud „ära kuulama” ettevõtte ametiühingute „arvamuse”. Aktsionäride koosolek on kohustatud nimetama töönõukogu kandidaadid, kui nad täidavad seaduslikke kriteeriume.

Praktikas esindavad töötajaid järelevalvenõukogus kohaliku ametiühingu juhid ja/või (kesk) töönõukogu eesistuja, või nende asetäitjad. See, et töötajaid esindavad samad isikud juhatuses ja muudes ettevõtte tasemel kanalites annab nende esindajatele teatava seadusliku kindluse (vallandamise, diskrimineerimise ja nii edasi vastu), mis ei ole muidu äriõigusega tagatud.

Töötajate delegaatide õigused ja kohustused on põhiliselt samad mis teistel aktsionäride poolt valitud mitte-töötajatest järelevalvenõukogu liikmetel. Siiski on töötajate esindajatel üks eraldi õigus: juhul kui järelevalvenõukogu ei saavuta üksmeelt, tuleb aktsionäride koosolekut teavitada töötajate esindajate vähemuse seisukohast. Vastutasuks on töötajate esindajad kohustatud teavitama töönõukogu kaudu „töötajaskonda” kõikidest küsimustest, välja arvatud ärisaladuseks peetavatest küsimustest.

Juhatuse liikmete tasustamine ei ole seadusega reguleeritud, kuid aktsionäride koosoleku asjaomane otsus lähtub tavaliselt liikmete võrdsuse põhimõttest. Sellest hoolimata on tasustamistavad ettevõtete lõikes suuresti erinevad.

Töötajate esindajate määramise menetlus ja nende igapäevane töö on kooskõlas Ungari töökoha tööstussuhete dualistliku süsteemiga. 1992. aastal kehtestati seadusejärgsed tööõukogud. Esialgsest osutasid ametiühingud neile tugevat vastuseisu, sest nad kartsid oma positsiooni nõrgenemist. Mitmed muutused tööseadustikus sellest alates on välja viinud olukorrani, kus tööõukogude ja töökoha ametiühingute ülesanded on muutunud üsna segaseks Ungari tööseaduses. 1990-ndatel arendasid ametiühingud välja vastuolulise suhte tööõukogudega: enamuses ettevõtetes tegid ametiühingud eduka panuse tööõukogude domineerimiseks või nende välja tõrjumiseks. Hilised uuringud näitavad, et tööõukogud tegutsevad ainult suuremates ettevõtetes, kus on olemas töökoha ametiühingu organisatsioonid, ning nad ei toimi töötajate esindamise institutsionaliseeritud kanalina ilma ametiühinguteta firmades.

Praktikas on esindajad valdavalt samad isikud, mitte ainult ametiühingute juhtide ja tööõukogu liikmete hulgas, vaid ka juhatuse liikmete ja töötajate esindajate muudes kanalites. Teiselt poolt, kui ettevõttes ei ole ei ametiühingut ega tööõukogu, ei ole kedagi, kes valvaks seaduse tõhusa rakendamise järele. Kui teoorias on juhatuse tasemel esindamise asutamine automaatne, siis praktikas ei ole ükski riigiasutus (tööinspeksioon, kohtu registriosakond) suuteline jälgima ettevõtte tavasid selles osas.

Kuigi juhatuse tasemel esindatus ei ole Ungari tööstussuhete võtmelement, kujutab see esindamise lisakanalit, mis võib toetada ettevõtete ametiühingute ja tööõukogude toimivust.

LÄTI

Läti äriseadused sätestavad üldjuhul kahetasandilise struktuuri, juhatuse ja järelevalvenõukoguga. Nagu naabritel, ei ole Lätis siiski seaduslikku töötajate juhatuse tasemel osavõtu nõuet ega märkimisväärset tava.

Pärast Läti iseseisvumist 1991. aastal toimus ametiühingute mõju ja liikmelisuse järsk langus. Tänapäeval esindavad nad umbes 20% tööjõust (liikmelisus riigisektoris on palju kõrgem kui erasektoris). Kollektiivlepingute sõlmimine piirdub põhiliselt ettevõtte tasandiga, sest veel on vaevalt loodud dialoogi sektori tasemel ja see puudub täiesti piirkondlikul tasemel. Teoreetiliselt võib sektori lepingute ulatust laiendada seal, kus lepingule allutatavad tööandjad annavad tööd üle 60%-le kõikidest sektori töötajatest. Praktikas ei ole sellele kriteeriumile vastavat sektori lepingut siiski olemas. Ka ettevõtte tasandil sõlmitud kollektiivlepingute arv jääb väga väikeseks: need katavad ainult ligikaudu 20% Läti töötajatest.

Kuigi „töötajate volitatud esindajate” otsene valimine tööjõu poolt on olnud võimalik alates 2002. aastast, jäävad töötajate huvide töökohas esindamise põhikanaliks ametiühingud. Kus samas ettevõttes on olemas nii ametiühing kui ka volitatud töötajate esindaja, on ainult ametiühingul õigus sõlmida kollektiivlepingut. Nii ametiühingutel kui ka töötajate volitatud esindajatel on teavitamis- ja ärakuulamisõigus paljudes küsimustes, sealhulgas ettevõtte majandusliku olukorra ja sotsiaalküsimustes ning otsustes, mis puudutavad töötajate huve ja võivad oluliselt mõjutada palka, töötingimusi ja tööhõivet. Praktikas toimub töökoha sotsiaaldialoog peamiselt seal, kus ametiühingud on tugevalt esindatud, mis jätab tegelikult suure osa Läti töötajatest täiesti ilma huvide esindamiseta.

LEEDU

Leedu äriõigus lubab tänapäeval ettevõtetel valida ühetasandilise (haldusnõukogu) või kahetasandilise (juhatuse ja järelevalvenõukogu) struktuuri vahel. Töölised ei ole seaduslikku õigust esindamisele ettevõtte juhatuses või järelevalvenõukogus (see kehtib nii riigi- kui ka eraettevõtetele). Juhatuse tasemel esindamise kehtestamist takistavad mitmed tegurid. Enamus leedulaste jaoks on see endiselt teatud määral tööandja initsiatiivi piiramine ja võõrkeha või koguni turumajanduse takistuseks. Pigem negatiivsed kogemused selliste kollektiivsete õigustega sotsialistlikus minevikus tähendavad, et töötajate hulgas on veel vähe huvi neid kogemusi taas läbi elada. Lisaks ei olnud selliste õiguste kehtestamise kogemus ülemineku varases järgus (1990–1994) edukas. Tol ajal sätestas riigiettevõtete seadus töötajate õiguse valida kuni kaks kolmandikku järelevalvenõukogu liikmetest. Siiski ei suutnud nende kohalolek riigiettevõtete järelevalvenõukogudes vältida kuritarvitamisi, korruptsiooni ja manipulatsioone erastamise varases järgus. Seega kuulutati see õigus taas kehtetuks. Sellest ajast peale ei ole toimunud arutelu töötajate juhatuse tasemel esindamise kaasaegse vormi kehtestamiseks.

Leedu tööstussuhete süsteem on tugevalt orienteeritud ettevõtte tasemele. Kuigi kollektiivsed läbirääkimised on seadusega lubatud ka riiklikul, sektori või piirkondlikul tasemel, toimuvad need peamiselt ettevõtte tasemel. Kollektiivlepingutega hõlmatud töötajate arv on siiski suhteliselt väike, mis on samamoodi ka ametiühingute liikmelisuse puhul. Töökohas esindamine toimus Leedus alles hiljuti ühekanaliliselt, kus kõikide töötajate esindamise ainuõigus oli ettevõtte tasandil ametiühingutel. See tähendas, et ametiühingute puudumisel kollektiivset esindatust ei olnudki. 2004. aasta novembris võeti vastu tööõukogude seadus, mis võimaldas asutada tööõukogud ilma ametiühinguteta ettevõtetes. Olemasolevat süsteemi võib nüüd kirjeldada kui ühekanalilist esindamist, millel on täiendav esindamiskanal töökohtades, kus ametiühingut ei ole. Kui ettevõttes asutatakse ametiühing, on sellel kõikide töötajate esindamise ainuõigused ning tööõukogusid ei või asutada. Leedus on töötajate esindajatel seaduslik õigus teabele ja ärakuulamisele ettevõtte üldise olukorra, töötajate vallandamise kohta majanduslikel või tehnoloogilistel põhjustel ning töökoha ümberstruktureerimise kohta. Mõnedes küsimustes (nagu näiteks töö sisekorraeeskirjade muutmine) on nõutav töötajate esindajate nõusolek.

MALTA

Malta äriõiguses on ainus tunnustatud ettevõtte struktuur ühetasandiline süsteem: kahetasandilist struktuuri ei ole kunagi tunnustatud. Ettevõtteid juhib direktorite nõukogu, kes juhib äritegevust ja kes täidavad kõiki ettevõtte volitusi.

Praegu on Maltal töötajate juhatuse tasemel esindamine sätestatud 10 ettevõttes, millest kuus on riigiettevõtted. Ülejäänud neli ettevõtet on eraettevõtted: kolm kuuluvad Töötajate Keskliidule (GWU), mis on suurim ametiühing saarel, ja üks tööparteile. Direktorite nõukogus on 12 valitud esindajat (niinimetatud töötajatest direktorid).

Igal pool, kus kehtestati juhatuse tasemel esindamine, tehti seda väga erinevalt. Paljude valitsuse omandisse kuuluvate ettevõtete ja Malta Ülikooli puhul põhineb esindamisõigus õigusaktidel. Mõnedes ettevõtetes on aga asjaomane säte kirjas kollektiivlepingus, samas kui teistes jõuti esindamise osas kokkuleppele ning see on endiselt kehtiv.

Töötajatest direktoriteks võivad saada ainult ettevõtte töötajad. Üldiselt valivad neid vahetult töötajad. Ametisse nimetamisel on töötajatest juhatuse liikmetel samad õigused ja kohustused (sealhulgas töötasu) mis teistel direktoritel.

Ajalooliselt ulatub töötajate esindamine juhatuse tasemel tagasi 1970-ndatesse, mil vast valitud valitsus töötas uut majandussuunda ning lubas vastu võtta uue tööstussuhete vormi, milles töötajate osavõtt ettevõtete juhatuses pidi mängima juhtivat osa. Algupärane mõiste, mis hõlmab töötajatest direktoreid, oli inspireeritud tööliste isejuhtimise sotsialistlikust ideoloogiast. Tollest ajast peale on siiski töötajate osavõtt juhatuse tasemel üha enam surve all. Malta Drydocks laevatehases näiteks pidid 1975. aastal kõik kaheksa direktorit olema valitud tööliste poolt (isejuhtimise süsteem). 1997. aastal aga vähendati ametisse valitud töölistest direktorite arvu neljale (pool juhatusest) ning 2000. aastal ainult ühele töölisest direktorile. Hiljuti tühistasid ettevõtete erastamisprotsessi raames kolm ettevõtet (Drydocks nende hulgas) töötajate õiguse valida töötajatest direktoreid.

Malta tööstussuhete seadus järgib Briti tööstussuhete süsteemi, kus kohaliku ametiühingukomitee esimees esindab ametiühingut ametiühingu lihtliikmete tasemel ning kollektiivseid läbirääkimisi peetakse ettevõtte tasemel. Praeguse tööstussuhete süsteemi raames – mis põhineb konfliktil ja läbirääkimistel – ei ole juhatuse tasemel esindamine Maltal ilmselt kunagi päris õigesti toimunud. Järelikult suhtutakse töölistest direktorite ideesse kahtlevalt nii juhtkonna kui ka töötajate poolel.

POOLA

Poolas on töötajate juhatuse tasemel osavõtu põhikriteeriumiks ettevõtte omandivorm. Juhatuse tasemel esindatus on seadusega nõutav ainult riigisektoris.

Poliitilise süsteemi ümberkorraldamine Poolas tõi kaasa arvukalt majanduslikke muutusi, mis viisid omakorda põhimõtteliste muudatuste teostamiseks töötajate ettevõtte otsustusprotsessi kaasamise viisis. Kui ettevõtte erastati, anti töötajatele õigus omandada tasuta kuni 15% riigikassale kuuluvatest aktsiatest. Ometi kehtestas erastamise seadus (1992, 1996) ka töötajate järelevalvenõukogus esindamise õiguse **endiselt riigi omandisse kuuluvates** äriettevõteteks muudetud **ettevõtetes**, mille ainsaks aktsionäriks oli riigikassa (äritegevuse käivitamise protsess). Selle õigusakti kohaselt nimetab personal sellistes ettevõtetes kaks viiendikku järelevalvenõukogu liikmetest. Kui riigikassa on müünud üle 50% aktsiatest, võib töötajate esindajate arvu juhatuses vähendada. Siiski on seni, kuni riik jääb ettevõtte aktsionäriks, ettevõtte kohustatud säilitama juhatuses minimaalse arvu töötajate esindajaid (2–4 liiget olenevalt juhatuse suurusest).

Poola õigusaktid näevad ette kahetasandilise struktuuri aktsiaseltside puhul, samas kui piiratud vastutusega osühingud peavad asutama järelevalveorgani ainult siis, kui nende algkapital ületab 500 000 Poola zlotti (umbes 125 000 eurot) ja aktsionäride arv on suurem kui 25. Järelevalvenõukogu teostab järelevalvet ettevõtte tegevuse kõikides aspektides. Järelevalvenõukogu volitustesse kuulub ka – põhjendatud alustel – juhatuse mõne liikme või kõikide liikmete ametivolituste peatamine. Järelevalvenõukogu liikmed nimetatakse ametisse ja tagandatakse ametist üldkoosolekul. Töötajate poolt nimetatud järelevalvenõukogu liikmeid valivad töötajad üldise ja otsese hääletamise teel. Kuna seaduses ei eristata järelevalvenõukogu liikmete eri kategooriaid, on töötajate esindajatel samad õigused mis teistel juhatuse liikmetel (kaasa arvatud töötasu).

Kui „kommertsialiseeritud“ (erastatud) ettevõttes on üle 500 töötaja, on personalil õigus valida üks juhatuse liige, lisaks oma esindatusele järelevalvenõukogus (see õigus säilib töötajatel isegi pärast seda, kui riigikassa on müünud üle poole aktsiatest).

Tasub märkida, et ajavahemikul 1990–2003 erastati üle 7 000 riigiettevõtte (see tähendab 80% kõikidest riigiettevõtetest 1990. aasta seisuga). 2003. aasta lõpus oli umbes 700 riigikassa ainuosanikuga ettevõtet (kus riik on ainus aktsionär). Sellele tuleks lisada – raske hinnata – arvukad üksused, kus riigikassale kuuluvad osakud või aktsiad. Õigus valida esindajaid järelevalvenõukogusse oli mõeldud osaliselt töötajatele nende osavõtuõiguste kaotamise hüvitamiseks enne seda, kui ettevõtetes algas äritegevuse käivitamise protsess.

Ülejäänud riigiettevõtteid (veel erastamata/kommertsialiseerimata) reguleerib endiselt 1981. aasta töötajate isejuhtimise seadus, mis kehtestati vastureaktsiooniks ettevõtete plaanimajandusliku juhtimise laostavatele tulemustele. See seadus tagab töötajatele ulatuslikud õigused, peamiselt töötajate nõukogu kaudu (mille valib personal), millel on küllaltki suured kontrolliõigused ja mis nimetab ka ettevõtte juhi.

Kuna riigiettevõtete arv pidevalt väheneb, väheneb ka töötajate isejuhtimisega ettevõtete arv.

Teistes ettevõtetes, peale riigiettevõtete või „kommertsialiseeritud” ettevõtete (endiste riigiettevõtete), ei ole töötajatel seaduslikku alust nõuda osavõtu õiguseid oma töökoha juhtimises. Ka ettevõtetes, kus toimus „otsene erastamine” – see tähendab, kus kõik aktivad müüdi otse – ei olnud uus omanik (eraomanik) kohustatud kehtestama töötajate esindamist juhatuse tasemel. Pealegi, kui ettevõtted võeti täielikult üle uute omanike poolt, kuulutati vast omandatud õigused juhatuse tasemel esindamiseks sageli kehtetuks. Sellele vaatamata anti mõnedel juhtudel ametiühingute ja uute eraomanike vahel sõlmitud niinimetatud heaolulepingutes ametiühingutele õigus delegeerida esindajaid järelevalvenõukogusse.

Ametiühingu struktuur on Poolas küllaltki detsentraliseeritud. Selleks et tööstusharul või ametiühingutel oleks töötajaid puudutavates küsimustes tõeline sõnaõigus, peavad nad asutama ettevõtte organisatsioonid. Teiselt poolt moodustavad töötajad sageli ühe ettevõtte ametiühingud, mis katavad ainult ühe tööandja tegevust. Töökohas esindamine toimub tavaliselt kohalike ametiühingute kaudu (üh kanaliliselt). Enamuses töökohtades (eriti väiksemates ettevõtetes) siiski esindamist üldse ei ole. Praegu puuduvad üldised õigusaktid, mis kindlustaksid töötajatele teavitamis- ja ärakuulamisõiguse. See olukord muutub pärast ELi direktiivi 2002/14 rakendava õigusakti jõustumist. Ametiühingud on ELi direktiivi suhtes teavitamis- ja ärakuulamismenetluste osas kõhkleva hoiakuga. Nad kardavad kaotada oma monopoli töökohas ja seda, et töötajad võivad edendada „ilma ametiühinguteta tööõukogude” asutamist selleks, et nõrgendada ametiühingute positsiooni ettevõttes.

SLOVAKI VABARIIK

Slovaki Vabariigis hõlmab töötajate juhatuse tasemel esindamine nii riigi- kui ka erasektorit.

Põhikriteeriumiks on järelevalvenõukogu olemasolu või puudumine. See on nii kõikide **riigiettevõtete** puhul, olenemata nende suurusest ja tegevusalast. Järelevalvenõukogu ei ole ainult avaliku huviga tegevusaladel tegutsevates ettevõtetes ja ettevõtetes, mille põhikiri seda sätestab, ning järelikult ei ole töötajate esindatust juhatuse tasemel (näiteks, raudteed, post).

Töötajatel on õigus valida pooled järelevalvenõukogu liikmed riigiettevõtetes. Eesistuja ei või siiski töötaja olla. Töötajad valivad oma esindajad otsese hääletamise teel. Kui ettevõttes on ametiühingu esindus, on sellel õigus nimetada üks töötaja juhatuse liikmeks.

Riigiettevõtetes otsustab järelevalvenõukogu kasumijaotuse ja kahjumi tasaarvestuse; võib soovitada juhtkonna ametist vabastamisi; esitab aruanded ettevõtte ühinemise või jagunemise kohta; esitab finantsaruandeid iga kuue kuu tagant või kord aastas; kinnitab audiitori ametisse määramise, krediidid, laenu, korporatiivse vara üleandmise ja korporatiivse vara assigneerimise peadirektorile, „prokuristile” või teistele isikutele, keda ettevõtte volitab vara kasutama või mitmesuguseid küsimusi käsitlema.

Erasektoris on järelevalvenõukogu kohustuslik ainult vähemalt 1 miljoni Slovaki krooni (ca 25 000 eurot) suuruse põhikapitaliga aktsiaseltsides. Kui ettevõttel on üle 50 täistöökohaga töötaja, valivad töötajad ühe kolmandiku järelevalvenõukogu liikmetest. Ettevõtte põhikiri võib siiski sätestada suurema töötajate poolt valitavate liikmete arvu (maks. 50%) ning otsustada ka kehtestada vabatahtlikult töötajate juhatuse tasemel esindamise ettevõtetes, kus 50 töötaja künnist ei saavutata.

Eraettevõtetes auditeerib järelevalvenõukogu erakorralisi ja konsolideeritud aastaaruandeid ning kavandatavat kasumijaotust või kahjumi tasaarveldust, ning esitab aruande üldkogule. Järelevalvenõukogu määrab ka ettevõtte esindajad kohtus ja muude asutuste toimingutes, mis hõlmavad direktorite nõukogu liikmeid. Järelevalvenõukogu liikmetel on lubatud läbi vaadata kõiki raamatupidamisaruandeid ja ettevõtte tegevuse alaseid dokumente ning kontrollida, kas raamatupidamisaruanded kajastavad fakte ja kas ettevõtte tehinguid teostatakse kooskõlas seaduse, ettevõtte põhikirja ja üldkogu otsustega. Lisaks kinnitab järelevalvenõukogu korralised, erakorralised ja koondfinantsaruanded.

Nii **riigi- kui ka eraettevõtetes** kuulub töötajatest juhatuse liikmeteks valimise kandidaatide esitamise õigus kohalikule ametiühingute organisatsioonile, ent valimisel võivad kandideerida ka isikud, keda toetab vähemalt 10% töötajaid. See uus õigusakt jõustus 2000. aastal ja lahendas probleeme seoses asjaoluga, et olemasolevad õigusaktid ei käsitlenud kandidaatide esitamist. Paljudel juhtudel oli sellest tulenevalt tekkinud olukord, kus juhatuse, kes korraldas valimisi, otsustas ka kandidaatide üle. Järelevalvenõukogusse võib töötajate esindajaks valida ainult

ettevõtte töötajaid. Esindajaks nimetatud töötajal on neil samad õigused ja kohustused mis teistel juhatuse liikmetel, sealhulgas sama töötasu, mis on sätestatud ettevõtte põhikirjas.

Slovaki tööstussuhteid töökohas on pikka aega juhitud ühekanaliliselt, kus ametiühing on ainus organisatsioon, millel on õigus esindada tööliste huve ettevõtetes. Alates 2002. aastast on ametiühingu puudumise korral siiski olnud võimalik asutada töönookogu. Aasta hiljem täiendati seadust selliselt, et töönookogu võib edaspidi asutada, olenemata kohaliku ametiühingu organisatsiooni olemasolust, kui seda nõuab 10% tööjõust. Mõlemad organid on nüüd enam-vähem sama staatusega ning jagavad teavet ja mõningaid ühiseid otsustusõigusi (kus on vajalik töötajate esindajate nõusolek). Kollektiivlepinguid ettevõtte juhtkonnaga võib siiski sõlmida ainult ametiühing. Kollektiivseid läbirääkimisi peetakse Slovaki Vabariigis sektori ja ettevõtte tasemel ning need hõlmavad võrdlemisi suurt töötajate arvu.

SLOVEENIA

Sloveenias põhineb töötajate kaasatus ettevõtte juhtimisse 1991. aasta **põhiseaduse** artiklil 75, mis tagab töötajatele kaasotsustusõiguse. Selle alusel võeti 1993. aastal vastu töötajate juhtkonnas osalemise seadus (APWM), mis sätestab mitmesugused individuaalsed ja kollektiivsed osavõtuõigused, sealhulgas teavitamis- ja ärakuulamisõigused ning juhatuse tasemel osavõtu õiguse.

Kaasaegne Sloveenia äriõigus on suuresti inspireeritud Saksa mudelist, kuid arvesse võeti ka teisi Euroopa õigusakte. Sloveenia äriühinguseadus otsustas kahetasandilise struktuuri kasuks, kus on juhtorgan ja eraldi järelevalvenõukogu. Praegu käib aga Sloveenias arutelu ka ühetasandiliste struktuuride lubamiseks, kus on ainult direktorite nõukogu.

Töötajatel on õigus osaleda järelevalvenõukogus, kui see on ettevõttes olemas, vaatamata sellele, kas tegemist on **riigi-** või **eraettevõttega**. Vastavalt äriühinguseadusele on järelevalvenõukogu kohustuslik ainult aktsiaseltsides kõikidel järgmistel juhtudel:

- kui ettevõtte märgitud aktsiakapital on üle 410 miljoni Sloveenia talaari (ligikaudu 1,7 miljonit eurot);
- kui ettevõttes on üle 500 töötaja;
- kui ettevõtte on asutatud progressiivselt (ettevõtte asutajad peavad koguma vajaliku kapitali aktsiate müügi teel);
- kui ettevõtte aktsiatega kaubeldakse börsil;
- kui ettevõttel on üle 100 aktsionäri.

Praktikas ei ole (peaaegu) ühtegi ilma järelevalvenõukoguta aktsiaseltsi.

Töötajatest juhatuse liikmed valib – ja tagandab – ettevõtte töö nõukogu. Väljavali tud isikud ei pea olema ettevõtte töötajad. Nende arvu määrab ettevõtte põhikiri, kuid see ei või olla väiksem kui üks kolmandik või suurem kui pool kõikidest järelevalvenõukogu liikmetest. Enne 2001. aastat nägi seadus koguni ette, et üle 1 000 töötajaga ettevõtetes moodustasid töötajate esindajad kuni pool juhatuse liikmetest. Seda reeglit pidas aga Sloveenia Konstitutsioonikohus põhiseadusejärgse võrdsuspõhimõtte rikkumiseks ning seda muudeti. Järelevalvenõukogu esimees on alati aktsionäride esindaja ja tema hääl on häälte võrdse jagunemise korral otsustav. Töötajate esindajatel on järelevalvenõukogus samad õigused ja kohustused mis omanike esindajatel ning nad osalevad täievoliliselt otsustamises.

Lisaks esindatusele järelevalvenõukogus, on töö nõukogul üle 500 töötajaga ettevõtetes ka õigus esitada **töödirektor**. Töödirektor on **juhatuse** täievoliline liige ja ametlikult määratud järelevalvenõukogu poolt (või järelevalvenõukogu puudumisel aktsionäride poolt). Alla 500 töötajaga ettevõtetes võib töödirektori määrata tööandja ja töötajate vastastikusel kokkuleppel. Töödirektor esindab töötajate huve personalijuhtimises ja sotsiaalküsimustes.

Sloveenias on kahekanaliline **töötajate huvide ettevõtte tasandil esindamise** süsteem, ühelt poolt töönõukogude kaudu (võimalik üle 20 töötajaga ettevõtetes) ja teiselt poolt ametiühingu esinduse kaudu. Need kaks vormi on institutsiooniliselt ja funktsionaalselt lahusolevad: kui ametiühingutel on niinimetatud „konflikti funktsioon” (kollektiivsed läbirääkimised, õiguste rikkumine), siis töönõukogudel on pigem „koostöö funktsioon” ning neil ei ole õigust näiteks kasutada streigi aktsiooni.

Sloveenias – nagu paljudes teistes Kesk- ja Ida-Euroopa maades – oli tööliste isejuhtimise periood. See kommunistlik ideoloogia, mis ei tunnistanud töö ja kapitali huvide vahelisi erinevusi, ei elanud üle muutust pluralistliku, parlamentaarse demokraatia suunas. 1988. aastal tühistati 1976. aasta ühendatud tööseadus (Act on United Labour) – mis reguleeris tööliste isejuhtimist – ja võeti vastu uus äriühinguseadus.

Teoreetiliselt on Sloveenia töötajate osavõtu süsteem üks arenenumaid maailmas, kindlustades töölistele laiaulatuslikud osavõtuõigused. Praktikas aga on seadust rakendatud aeglaselt ning töötajate õiguste rikkumised on veel arvukad, samas kui töötajad ei ole sageli oma õigustest ning õiguste jõustamise mehhanismidest teadlikud. APWM rakendamine on vabatahtlik võimalus ja mitte kohustus. See tähendab, et esimene algatus töötajate poolt (tõenäoliselt ametiühingust) peab „aktiveerima” õigusaktides sätestatud osavõtuõigused. Selle asjaoluga kaasnevad ka tagajärjed juhatuse tasemel esindamise küsimusele, mis on seotud töönõukogu õigusega nimetada töölistest juhatuse liikmeid: kus ei ole töönõukogu, ei saa olla töötajatest esindajaid ei juhatuses ega järelevalvenõukogus.