



ETUI-REHS

**A munkavállalók részvétele a vállalatok
irányító testületeiben a tíz új EU-tagállamban –
Rövid országjelentések**

készítette:

Michael Stollt és Norbert Kluge



A kiadvány az Európai Bizottság támogatásával készült,
a PRESENS projekt keretében.



A kiadvány a PRESENS projekt része –

A munkavállalók irányító testületben való képviselésének lehetőségei az európai részvénytársaság státúumának értelmében az új EU-tagállamokban

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

© Szociális Fejlesztési Ügynökség (SDA) és Európai Szakszervezeti Kutatási, Oktatási, Egészségügyi és Biztonsági Intézet (ETUI-REHS), Brüsszel 2006

ELŐSZÓ

Az ebben a kiadványban közzétett rövid országjelentések nagymértékben olyan szakértők által készített jelentéseken alapulnak, akik részt vettek a PRESENS projektben – *A munkavállalók vállalati irányító testületekben való képviselésének lehetőségei az európai részvénytársaság státútumának értelmében az új EU-tagállamokban.**

A munkavállalók képvisellete a vállalatok legmagasabb szerveiben nem csak az EU korábbi 15 tagállamában általános jelenség, hanem az új tagállamok többségében is. A képviselők igazgatótanácsba vagy a felügyelő bizottságba való jelölésének joga jelenleg – különböző mértékben – a 25 EU-tagállamból 18-ban, valamint Norvégiában létezik. A tíz országból, amelyek 2004-ben csatlakoztak az EU-hoz, a vállalati irányító testületekben való munkavállalói képviselintézménye hat országban ismert. A Cseh Köztársaságban, Magyarországon, a Szlovák Köztársaságban, valamint Szlovéniában ezek a jogok széles körben elterjedtek olyan értelemben, hogy egyaránt léteznek a magán- és az állami tulajdonban lévő vállalatoknál, míg Máltán és Lengyelországban a vállalati irányító testületi szintű képviselintézmény gyakorlata az állami tulajdonú vagy privatizált vállalatokra korlátozódik. Csak Ciprus, Észtország, Lettország és Litvánia nem rendelkezik szinte egyáltalán tapasztalattal a munkavállalói képviselintézmény ezen formájának területén.

A vállalat irányító testületeiben helyet foglaló képviselők révén a munkavállalók időben információkhoz juthatnak, és azon a fórumon fejthetik ki befolyásukat, ahol a stratégiai jelentőségű döntéseket meghozzák, illetve jóváhagyják. Ezáltal a vállalati irányító testületi szintű képviselintézmény további módja lehet annak, hogy biztosítva legyen a munkaerő érdekeinek tiszteletben tartása, például a szerkezetátalakítási folyamatok során.

Az európai részvénytársaság (SE) státútumával, amely 2004 októberében lépett hatályba, és amely lehetővé teszi a vállalatok számára, hogy nemzetek feletti vállalati formát válasszanak, az irányító testületi szintű képviselintézmény jogok szerves részévé váltak a vállalatvezetés és a különböző tagállamokból jövő munkavállalói képviselők között folytatott tárgyalásoknak, hogy milyen módon vonják be a munkavállalókat a vállalati döntési folyamatba.

Az Európai Szakszervezetek Szövetsége (ESZSZ) a 2003. május 26-29-én, Prágában tartott X. Kongresszusán elkötelezte magát közös stratégia kidolgozására a munkavállalói képviselintézmény európai részvénytársaságban (SE) való gyakorlati megvalósítása, valamint az SE-k vállalati irányító testületeibe a munkavállalói képviselők európai szintű jelölésének biztosítása érdekében. A PRESENS projekt jelentős lépés volt ebben az irányban. A projekt fontos részét képezte egy platform létrehozása a tapasztalatok kicserélése céljából az ezen a területen a gyakorlatban tevékenykedő munkavállalói képviselők, a szakszervezeti vezetők, valamint a „rég” és „új” tagállamok szakértői számára, valamint kölcsönös tanulási folyamat kezdeményezése.

Michael Stollt
Szociális Fejlesztési Ügynökség

Norbert Kluge
Európai Szakszervezeti Intézet (ETUI-REHS)

Brüsszel, 2006. január

* Az országjelentések teljes változata letölthető a SEEurope weboldaltól:
<http://www.seeurope-network.org/homepages/seeurope/presens/publications.html>

CIPRUS

A ciprusi nemzeti vállalati irányítási rendszer az egyszintű rendszer alapján működő vállalatok esetében ügyviteli szervet (testületet) jelöl ki, amely ügyvezetői és felügyeleti funkciókat egyaránt ellát.

Cipruson nem léteznek olyan jogszabályok, amelyek rendelkeznének a munkavállalók irányító testületi szintű képviseléről. Sem a vállalati irányításról szóló, sem az iparági kapcsolatokat szabályozó jogszabályok nem tartalmazzak semmilyen hivatalos jogot a testületi szintű munkavállalói képviselőre vonatkozóan, ennek következtében az soha nem volt kötelező sem a magán-, sem az állami tulajdonban lévő szektorban.

Ugyanakkor az állami és félig állami kézben lévő vállalatoknál a kormány helyet adhat az ügyviteli testületekben magas rangú szakszervezeti vezetőknek, elsősorban a szakszervezetek szövetségeiből. Ezt a gyakorlatot nem a jog szentesíti, hanem sokkal inkább a közigazgatási hagyomány. Valójában ezek a munkavállalói képviselők kinevezésük után gyakran és nagymértékben független személyiségekként járnak el. Jelenleg egyetlen esetet ismerünk arra, hogy a munkavállalók vagy képviselők tagot tudtak egy vállalat legfelsőbb testületébe jelölni, mégpedig a félig a kormány ellenőrzése alatt álló szektorban, nevezetesen az Emberi Erőforrás Fejlesztési Hatóságnál (Arxi Anaptyxis Anthropinou Dynamikou), amely oktatások finanszírozásával és emberi erőforrás-fejlesztési tevékenységgel foglalkozik.

Bár Cipruson nincs hagyománya a legfelsőbb vállalati szintű munkavállalói képviselőnek, hagyományai vannak azonban a szociális párbeszédnek és az önkéntes alapon működő háromoldalú együttműködésnek. Ebben a széles értelemben elmondható, hogy a munkavállalói részvétel létezik Cipruson, elsősorban a kollektív tárgyalás és a munkavállalói képviselők háromoldalú testületekben és bizottságokban való részvételének formájában. Munkahelyi szinten Cipruson egycsatornás érdekképviselői rendszer valósul meg, a szakszervezeti struktúra révén. Cipruson a legmagasabb a szakszervezeti tagság aránya az EU-ban, a munkaerőnek megközelítőleg 70%-át teszi ki.

CSEH KÖZTÁRSASÁG

A vállalatirányításról szóló cseh jogi szabályozás nagymértékben a német/osztrák modellen alapszik, azaz az úgynevezett kétszintű rendszeren, amely ügyvezetői testületet és különálló felügyelő bizottságot is magában foglal a döntési folyamatban. A munkavállalók mind az állami tulajdonban lévő, mind a magánvállalatok esetében jogosultak képviselőket delegálni a felügyelő bizottságokba.

A **magánszektorban** az 50 főnél több munkavállalót foglalkoztató részvénytársaságoknál a felügyelő bizottság egyharmadát a munkavállalók választják. Elméletileg a vállalatok alapszabálya rendelkezhet ennél több képviselő delegálásáról is (50%-ig), vagy arról, hogy az 50 főnél kisebb létszámú vállalatoknál is megadják a munkavállalóknak a vállalati irányító testületi szintű képviseleti jogokat.

A felügyelő bizottság felügyeli az ügyvezetői testület tevékenységét és a vállalat általános tevékenységét. Tagjai jogosultak a vállalat tevékenységéről szóló valamennyi dokumentumba és nyilvántartásba betekinteni, és felülvizsgálni a vállalat számviteli nyilvántartásait és mérlegét. Ha a vállalat érdekei megkívánják, a felügyelő bizottság felhatalmazással rendelkezik a közgyűlés összehívására, és a közgyűlés elé terjeszthet bármely olyan intézkedést, amelynek meghozatalát javasolja. A felügyelő bizottság hozzájárulása szükséges vagyon megszerzésének vagy elidegenítésének olyan eseteiben, amikor annak értéke meghaladja a vállalat saját tőkéjének egyharmadát. A felügyelő bizottság hatásköre a vállalati alapszabály útján kiterjeszhető: például az alapszabály rendelkezhet úgy, hogy a felügyelő bizottság választja meg és hívja vissza az ügyvezetői testület tagjait.

A munkavállalói felügyelő bizottsági vagy igazgatótanácsi tagokat közvetlenül a dolgozók választják. A jelöltek lehetnek a vállalat dolgozói, vagy a vállalatnál működő szakszervezeti szervezetek tagjai, akiknek nem feltétlenül kell a vállalatnál dolgozniuk. A felügyelő bizottsági tagságra a jelölteket (vagy a tagságból való visszahívást) a szakszervezet, az üzemi tanács (ahol ilyen létezik), vagy a dolgozók legalább 10%-a javasolhatja. Még az ügyvezető testület is javasolhat jelölteket.

Az **állami tulajdonban lévő vállalatoknál** a testületi szintű munkavállalói képviselet kötelező, a dolgozók számától függetlenül. Az állami vállalatok szervei a vállalat napi irányításáért felelős igazgatóból és az igazgató döntéseit, valamint a vállalat tevékenységét folyamatosan figyelemmel kísérő felügyelő bizottságból állnak. A magánszektorhoz hasonlóan a dolgozók a felügyelő bizottsági tagok egyharmadának kijelölésére jogosultak.

Az állami tulajdonban lévő vállalatoknál a választási szabályokat a munkáltató a helyi szakszervezeti szervezettel egyetértésben állapítja meg. Kizárólag a vállalat dolgozói lehetnek munkavállalói oldalról a felügyelő bizottság tagjai.

Függetlenül attól, hogy a vállalat mely szektorban fejti ki tevékenységét, a dolgozók által megválasztott felügyelő bizottsági tagok ugyanolyan jogokkal és köteleességekkel rendelkeznek, mint a többi tag, akiket a közgyűlés választ meg (részvénytársaságok esetén), vagy akiket az állam nevez ki (állami vállalatoknál).

Nincs hivatalos kapcsolat a dolgozók által megválasztott felügyelő bizottsági tagok és a helyi szakszervezeti szervezet vagy az üzemi tanács között. Kapcsolatot ugyanakkor létre lehet hozni, ha a felügyelő bizottságba beválasztott dolgozó egyben szakszervezi tisztségviselő is.

A bankszektorban létezik egy sajátos dolgozói képviseleti jog a vállalat irányításában. A felügyelő bizottságban kötelező egyharmados képviseleten túlmenően a *bankokról szóló törvény* kimondja, hogy a dolgozóknak képviselettel kell rendelkezniük az ügyvezetői testületben is.

2001-ig a **Cseh Köztársaságban a munkahelyi képviselet** kizárólag a vállalati szakszervezeteken keresztül valósult meg, ahol léteztek szakszervezetek. Az új jogszabály vegyes rendszert vezetett be, amely lehetővé teszi üzemi tanácsok létrehozását olyan vállalatoknál, ahol nincs helyi szakszervezeti szervezet. Ugyanakkor, ha a későbbiekben létrehoznak szakszervezeti szervezetet, az üzemi tanácsot fel kell oszlatni. Úgy tűnik, ez a szabály olyan helyzet kialakulásához vezetett, hogy kevés üzemi tanácsot alakítottak. A meglévő munkahelyi képviselőket számos kérdésben tájékoztatni, és ezekről velük konzultálni kell. Csak a szakszervezet köthet azonban kollektív szerződéseket, ami különösen fontos, mivel a Cseh Köztársaságban a kollektív tárgyalás elsősorban vállalati szinten megy végbe.

ÉSZTORSZÁG

Észtországban a részvénytársaságoknak rendelkezniük kell ügyvezetői és felügyelő testülettel egyaránt. Ebből következően valamennyi részvénytársaságnál kétszintű vállalatirányítási rendszer működik. A korlátolt felelősségű magántársaságoknál felügyelő bizottságot csak akkor kell létrehozni, ha a részvénytőke értéke meghaladja a 400.000 EEK-t (kb. 25.000 eurót) és az ügyvezetői testületnek háromnál kevesebb tagja van, vagy ha azt a vállalat alapszabálya előírja.

Az észti jog nem ruházza fel a dolgozókat azzal a joggal, hogy képviselőket válasszanak vagy nevezzenek ki az ügyvezetői testületbe és/vagy a felügyelő bizottságba. Bár elméletileg lehetséges, a gyakorlatban eddig semmilyen szakszervezet vagy munkáltató nem állapodott meg arról, hogy ezzel a kérdéssel a kollektív szerződésben foglalkozzanak. A nemzeti szintű szociális partnerek eltérő álláspontot képviselnek ebben a kérdésben: Míg a munkáltatók szervezete, az ETTK azon a véleményen van, hogy a dolgozók jelenléte a felügyelő bizottságokban pusztán csak akadályozná azok zavartalan működését, az Észti Szakszervezetek Szövetsége (EAKL) támogatja a dolgozók ügyvezetői vagy felügyelő testületi szintű részvételét. Arra a felmérésre alapozva, hogy a meglévő kötelező tájékoztatási és konzultációs eljárások a gyakorlatban nem működnek hatékonyan, az EAKL azzal érvel, hogy ez a jog elősegítené annak biztosítását, hogy a dolgozók tudatában legyenek az érdekeiket érintő döntéseknek (így például csoportos létszámcsökkenések, vállalat-átruházás stb. esetén). Bár az ügyvezetői vagy felügyelő testületi szintű képviseletről szóló vita jelenleg abbamaradt, újból felmerülhet ez a kérdés az észti kollektív munkaügyi kapcsolatok tervezett reformja során.

Észtországban a dolgozói munkahelyi képviselet egycsatornás, más szóval a szakszervezeteken keresztül valósul meg. A gyakorlatban a kollektív munkaügyi kapcsolatok vállalati szinten a legfejlettebbek, a nemzeti vagy ágazati szintű kollektív szerződések száma nem jelentős. Vállalati szinten a munkaügyi kapcsolatokban a dolgozók az üzemi szakszervezeti megbízottakon keresztül vesznek részt, akiket általában olyan vállalatoknál választanak, ahol van szakszervezet. Az észti szakszervezeti törvény (2000) számos kérdésben rendelkezik a tájékoztatási és konzultációs eljárásokról. Ily módon a dolgozók tájékoztatásának és a velük való konzultálásnak a kötelezettsége csak olyan vállalatoknál valósul meg, ahol van szakszervezeti szervezet. Ugyanakkor, minthogy a szakszervezetek hírnevét még mindig rontja az, hogy a szovjet érában szoros kapcsolatban álltak a kommunista párttal, kevés dolgozó maradt meg szakszervezeti tagnak. Ezért a tájékoztatási és konzultációs jog csak kevés dolgozó számára biztosított. Ezenkívül a dolgozók tájékoztatása és a velük való konzultálás még új területnek számít az észti munkaügyi kapcsolatokban, és további tudást és képességeket igényel mind a szakszervezetek, mind a munkáltatók részéről. Ennek eredményeképpen a tájékoztatás és konzultáció még nem fejlődött jól működő és általános gyakorlattá.

MAGYARORSZÁG

Mindent összevetve a magyar társasági jog a vonatkozó német jogi szabályozást tekinti modellnek, ily módon a belföldi vállalkozások esetében a szokásos vállalatirányítási forma a kétszintű rendszer. Minden részvénytársaságnál létre kell hozni felügyelő bizottságot, továbbá a bizonyos nagyságot meghaladó korlátolt felelősségű társaságoknál is, függetlenül attól, hogy állami tulajdonban vannak-e vagy magántársaságok.

Alapesetben azonban a magyar felügyelő bizottságok jogköre meglehetősen gyenge. Figyelemmel kísérhetik az igazgatók intézkedéseit és a részvényesek nevében testületként járhatnak el, de általában nagyon ritkán ülnek össze. A részvényesek közgyűlése határozhat arról, hogy kiterjeszti-e a felügyelő bizottság jogkörét. A felügyelő bizottságok szokásos tevékenysége arra korlátozódik, hogy évente egyszer vagy kétszer ülést tartanak, hogy jóváhagyják a részvényesek közgyűlésének napirendjére felvett összes fontos jelentést (beleértve az éves pénzügyi jelentést) és az üzleti terveket, és némi ellenőrzést gyakorolnak a szervezet felett azáltal, hogy információt kérnek, vagy átvizsgálják a vállalat könyveit és dokumentumait. A felügyelő bizottság legfőbb jogosultsága az, hogy összehívja a részvényesek közgyűlését, ha úgy ítéli meg, hogy a vállalatvezetés intézkedései megsértik a törvényt, a vállalat alapszabályát vagy a részvényesek közgyűlésének határozatát, illetve ha ezeket az intézkedéseket a vállalat vagy a részvényesek érdekeire nézve károsnak ítéli.

A legalább 200 teljes munkaidős dolgozót foglalkoztató vállalatoknál a felügyelő bizottság egyharmadának munkavállalói képviselőnek kell lennie. Az ilyen felügyelő bizottsági képviselőt kötelező **mind az állami tulajdonú, mind a magánvállalatoknál**, függetlenül attól, hogy a vállalkozás részvénytársaságként vagy korlátolt felelősségű társaságként működik-e. A munkavállalói képviselőket a vállalat üzemi tanácsa vagy a központi üzemi tanács jelöli, de a jelölést megelőzően az üzemi tanács köteles „meghallgatni a vállalat szakszervezeteinek véleményét”. A részvényesek közgyűlése köteles az üzemi tanács jelöltjeit kinevezni, ha azok megfelelnek a törvényi kritériumoknak.

A gyakorlatban a felügyelő bizottságban résztvevő munkavállalói képviselők a helyi szakszervezetek vezetői és/vagy a (központi) üzemi tanács elnöke, vagy ezek helyettesei. A személyi átfedés az ügyvezető vagy felügyelő testületi képviselőket ellátó személyek és a dolgozói képviselőt egyéb vállalati szintű csatornáik között a képviselőknek bizonyos jogi biztonságot nyújt (elbocsátás, diszkrimináció stb. ellen), amelyet egyébként más módon a társasági jog nem garantál.

A munkavállalói delegáltak jogai és kötelezettségei alapvetően ugyanazok, mint a részvényesek által választott, nem munkavállalói felügyelő bizottsági tagoké. Van ugyanakkor a munkavállalói képviselőknek egy további jogosultsága: Ha a felügyelő bizottság nem tud konszenzust elérni, a részvényesek közgyűlését tájékoztatni kell a munkavállalói képviselők kisebbségi álláspontjáról. A munkavállalói képviselők a

maguk részéről kötelesek tájékoztatni a „dolgozók közösségét” az üzemi tanácson keresztül minden kérdésről, kivéve az üzleti titok körébe tartozó kérdéseket.

A felügyelő bizottság javadalmazását a törvény nem szabályozza, de a részvényesek közgyűlésének erre vonatkozó döntését általában a tagok egyenlőségének alapelve vezérli. Mindazonáltal a javadalmazás gyakorlata vállalatonként jelentősen változó.

A kinevezési eljárás és a munkavállalói képviselők napi működése összhangban van a munkahelyi iparági kapcsolatok Magyarországon alkalmazott dualisztikus rendszerével. 1992-ben bevezették a kötelező jellegű üzemi tanácsokat. Ezt a szakszervezetek kezdetben erősen ellenezték, mert pozíciójuk meggyöngyülésétől tartottak. A Munka Törvénykönyvében azóta bevezetett számos változás olyan helyzet kialakulásához vezetett, amelyben az üzemi tanácsok és a munkahelyi szakszervezetek feladat- és felelősségi köre meglehetősen homályos lett a magyar munkajogban. Az 1990-es évek során a szakszervezetek ellentmondásos kapcsolatot építettek ki az üzemi tanácsokkal: A vállalatok többségében a szakszervezeteknek sikerült az üzemi tanácsokban domináns szerepet elérniük, vagy nagymértékben feleslegessé tették azokat. Közelmúltbeli felmérések azt mutatják, hogy üzemi tanácsok csak olyan nagyobb vállalatoknál működnek, ahol a munkahelyi szakszervezeti szervezetek jelen vannak, és nem működnek a munkavállalói képviselet intézményesült csatornájaként azoknál a vállalatoknál, ahol nincsenek szakszervezetek.

A gyakorlatban a személyi átfedés uralkodik nem csak a szakszervezeti vezetők és az üzemi tanácsok tagjai között, hanem a vállalati irányító testületi tagok és a munkavállalói képviselet más csatornáinak között is. Másrészt, ha sem szakszervezet, sem üzemi tanács nincs egy vállalatnál, nincs senki, aki felügyelné a törvény tényleges végrehajtását. Bár elméletben a testületi szintű képviselet létrehozása automatikus, a gyakorlatban egyik olyan állami szerv (munkaügyi felügyelőség, cégbíróság) sincs olyan helyzetben, hogy ebben a tekintetben ellenőrizhetné a vállalatok gyakorlatát.

Bár a vállalati irányító testületi szintű képviselet nem kulcseleme a magyar iparági kapcsolatoknak, a képviselet további csatornáját jelenti, amely támogathatja a vállalati szakszervezetek és üzemi tanácsok működését.

LETTORSZÁG

A lett társasági jogszabályok mindent összevetve kétszintű rendszerről rendelkeznek, amelyet ügyvezetői testület és felügyelő bizottság alkot. Ugyanakkor szomszédaihoz hasonlóan Lettországból sincs jogi előírás, és jelentős gyakorlat sem alakult ki az ügyvezetői vagy felügyelő testületi munkavállalói részvételre vonatkozóan.

Lettország 1991. évi függetlenné válása óta a szakszervezetek befolyása és tagsága jelentősen megcsappant. Napjainkban a szakszervezeti tagok a munkaerő-állomány nagyjából 20%-át képviselik (az állami szektorban a tagság jóval nagyobb arányú, mint a magánszektorban). A kollektív szerződések megkötése nagyrészt a vállalati szintre korlátozódik, mivel párbeszéd ágazati szinten még mindig alig van, regionális szinten pedig egyáltalán nincs. Elméletileg az ágazati megállapodások kiterjeszthetők abban az esetben, ha a megállapodás hatálya alá tartozó munkáltatók az ágazat valamennyi dolgozójának több mint 60%-át foglalkoztatják. A gyakorlatban azonban nincs olyan ágazati megállapodás, amely eleget tenne ennek a követelménynek. A vállalati szinten megkötött kollektív szerződések száma is még mindig alacsony: a lett dolgozók mintegy 20%-ára terjednek ki.

Bár a „felhatalmazott munkavállalói képviselők” munkaerő általi közvetlen választása 2002 óta lehetséges, a munkahelyi munkavállalói érdekképviselő legfőbb csatornáit még mindig a szakszervezetek. Ha ugyanannál a vállalatnál egyaránt van szakszervezet és felhatalmazott munkavállalói képviselő, csak a szakszervezetnek van joga kollektív szerződés megkötésére. Mind a szakszervezeteket, mind a felhatalmazott munkavállalói képviselőket számos kérdésben megilleti a tájékoztatás és konzultálás joga, beleértve a vállalat gazdasági helyzetét és szociális ügyeit, az olyan döntéseket, amelyek a munkavállalók érdekeit érintik, és amelyek jelentősen befolyásolhatják a béreket, a munkakörülményeket és a foglalkoztatást. A gyakorlatban a munkahelyi szociális párbeszéd olyan vállalatoknál valósul meg elsősorban, ahol a szakszervezetek nagymértékben képviselve vannak, ami a valóságban a lett munkavállalók nagy részét mindennemű érdekképviselő nélkül hagyja.

LITVÁNIA

A litván társasági törvény napjainkban a vállalatoknak megadja a lehetőséget, hogy válasszanak az egyszintű (üzemviteli testület) vagy a kétszintű (üzemvezetői testület és felügyelő bizottság) struktúra között. A munkavállalóknak nincs törvény által biztosított joguk a vállalat üzemvezetői testületében vagy felügyelő bizottságában való képviselőnek (ez egyaránt vonatkozik az állami tulajdonban lévő és a magánvállalatokra). A testületi szintű képviselő létrehozását számos tényező akadályozza. A litvánok többsége szerint ez bizonyos mértékben még mindig a munkáltatók kezdeményezésének korlátozása és egy idegen testület, sőt a piacgazdaság akadályai. A szocialista múltban az ilyen kollektív jogokkal szerzett meglehetősen negatív tapasztalatok azt jelentik, hogy a dolgozók között még mindig kicsi az érdeklődés felélesztésükre. Sőt, az átmenet korai szakaszában (1990–1994) az ilyen jogok bevezetése során szerzett tapasztalat sem volt sikeres. Abban az időben az állami vállalatokról szóló törvény felruházta a dolgozókat azzal a joggal, hogy a felügyelő bizottság tagjainak kétharmadát ők válasszák. Azonban az állami vállalatok felügyelő bizottságában való jelenlétük nem akadályozta meg a visszaéléseket, a korrupciót és a privatizáció korai szakaszában a manipulációkat. Ennek következtében ezt a jogot ismét eltörölték. Azóta nem alakult ki vita a munkavállalói üzemvezetői vagy felügyelő testületi szintű képviselő modern formájának bevezetéséről.

Az iparági kapcsolatok litván rendszere erősen a vállalati szintre orientálódik. Bár jogilag lehetséges nemzeti, ágazati vagy regionális szinten is, a kollektív tárgyalás elsősorban vállalati szinten megy végbe. A kollektív szerződésekkel érintett dolgozók száma ugyanakkor viszonylag kicsi, és ugyanez a helyzet a szakszervezeti tagság sűrűségével is. A közelmúltig Litvániában a munkahelyi képviselő az egycsatornás megközelítésen alapult, azzal, hogy valamennyi munkavállaló képviselőnek joga kizárólag a vállalati szintű szakszervezeteket illette meg. Ez azt jelentette, hogy szakszervezetek hiányában egyáltalán nem volt kollektív képviselő. 2004 novemberében elfogadták az üzemi tanácsokról szóló törvényt, amely lehetővé tette üzemi tanácsok létrehozását olyan vállalatoknál, ahol nincsenek szakszervezetek. A jelenlegi rendszer egycsatornás képviselőként írható le, amelyben létezik egy kiegészítő csatorna a szakszervezetek által nem lefedett munkahelyek részére. Ha egy vállalatnál működik szakszervezet, akkor megilleti valamennyi dolgozó képviselőnek kizárólagos joga, és nem hozható létre üzemi tanács. Litvániában a munkavállalók képviselőinek törvényes joga, hogy tájékoztassák őket és konzultáljanak velük a vállalat általános helyzetéről, dolgozók gazdasági vagy technológiai indokkal történő elbocsátásáról és a munkahely szerkezetátalakításáról. Néhány kérdésben (mint például a belső munkaszabályzatok módosításában) a munkavállalók képviselőinek hozzájárulása szükséges.

MÁLTA

A máltai társasági törvény értelmében az egyedül elismert vállalati struktúra az egyszintű rendszer: A kétszintű rendszert soha nem ismerték el. A vállalatokat igazgatótanács irányítja, amely irányítja az üzleti tevékenységet és valamennyi társasági jogkört gyakorolja.

Máltán jelenleg 10 vállalat biztosítja a munkavállalóknak az igazgatótanácsi szintű képviseletet, amelyből hat állami tulajdonban áll. A fennmaradó négy vállalat magántulajdonban van: háromnak a tulajdonosa az Általános Munkásszakszervezet (GWU), a sziget legnagyobb szakszervezete, a negyedik a Munkáspárt tulajdonában van. Az igazgatótanácsban 12 választott képviselő (úgynevezett munkásigazgató) vesz részt.

Azokban az esetekben, ahol az igazgatótanácsi szintű képviseletet bevezették, azt számos különböző módon tették. A kormány tulajdonában lévő több társaság és a Máltai Egyetem tulajdonában lévő vállalat esetében ez a jog jogszabályon alapul. Bizonyos vállalatoknál a vonatkozó rendelkezés a kollektív szerződésben található, míg másoknál megállapodást kötöttek, amely még mindig érvényben van.

Csak a vállalat dolgozói jogosultak arra, hogy munkásigazgatók legyenek. Általában közvetlenül a dolgozók választják őket. Kinevezésük után az igazgatótanács munkavállalói tagjai ugyanazokkal a jogokkal és kötelezettségekkel (beleértve a javadalmazást is) rendelkeznek, mint a többi igazgató.

Történelmi szempontból a munkavállalók igazgatótanácsi képviselete az 1970-es évekre nyúlik vissza, amikor az újonnan megválasztott kormány ünnepélyesen kijelentette, hogy új gazdasági irányvonalat követ és az iparági kapcsolatok új formáját vezeti be, amelyben a munkavállalói részvételnek döntő szerepet szán. Az eredeti elgondolást, amely a munkásigazgatók bevonását célozta, a munkás-önirányítás szocialista ideológiája inspirálta. Azóta azonban az igazgatótanácsi szintű munkavállalói részvétel egyre inkább támadások célpontja lett. A Malta Drydocks hajógyárban például 1975-re mind a nyolc igazgatót a munkások választották (önirányítási rendszer). 1997-ben azonban a megválasztott munkásigazgatók számát négyre korlátozták (az igazgatótanács fele), majd 2000-ben egyetlen munkásigazgatóra. A közelmúltban három vállalat törölte el privatizációs folyamatának részeként a dolgozók munkásigazgatók megválasztására vonatkozó jogát (köztük a Drydocks is).

Az iparági kapcsolatokra vonatkozó máltai jog az iparági kapcsolatok brit rendszerét követi, így az üzemi szakszervezeti megbízott képviselő a szakszervezetet a műhelyek szintjén képviseli, a kollektív tárgyalást vállalati szinten folytatják. Az iparági kapcsolatok jelenlegi rendszerében – amely konfliktusokon és tárgyalásokon alapul – úgy tűnik, hogy az igazgatótanácsi szintű munkavállalói képviselet soha nem működött megfelelően Máltán. Ennek megfelelően a munkásigazgatók rendszerének ötletét a vállalatvezetők és a dolgozók egyaránt gyanakvással nézték.

LENGYELORSZÁG

Lengyelországban az irányítói testületi szintű munkavállalói részvétel fő kritériuma a vállalat tulajdoni szerkezete. Az irányítói testületi képviselet csak az állami szektorban van törvény által előírva.

A politikai rendszer átalakulása Lengyelországban számos gazdasági változást idézett elő, amelyek a maguk részéről alapvető változásokhoz vezettek a dolgozók vállalati döntéshozatalba való bevonásának módjában. Amikor egy vállalatot privatizáltak, a dolgozók jogot kaptak arra, hogy ingyenesen megszerezzék az Államkincstár tulajdonában lévő részvények legfeljebb 15%-át. A privatizációs törvény (1992, 1996) ugyanakkor bevezette a munkavállalók felügyelő bizottsági képviseletének jogát is a **korábban állami tulajdonban lévő**, kereskedelmi vállalatok alakított **vállalatok** esetében, amelyekben az Államkincstár volt az egyetlen részvényes (kereskedelmi vállalatok alakítás folyamata). E jogszabály értelmében az ilyen vállalatok dolgozói állománya a felügyelő bizottsági tagok kétötödét jelöli. Ha az Államkincstár már eladta a részvények több mint 50%-át, a felügyelő bizottságban helyet foglaló munkavállalói képviselők száma csökkenthető. Ugyanakkor mindaddig, amíg az állam a vállalat részvényese, a vállalat köteles meghatározott minimumnak megfelelő helyet fenntartani a munkavállalói képviselőknek a testületben (a testület méretétől függően 2–4 tagot).

A lengyel jogi szabályozás a részvénytársaságok esetében kétszintű rendszert ír elő, míg a korlátolt felelősségű társaságoknak csak akkor kötelező felügyelő testületet létrehozniuk, ha induló tőkéjük meghaladja az 500.000 PLN (kb. 125.000 euró) értéket, és a részvényesek száma meghaladja a 25-öt. A felügyelő bizottság figyelemmel kíséri a vállalat működésének minden szempontját. A felügyelő bizottság jogköre magában foglalja – kellő indok alapján – az ügyvezető testület bizonyos tagjainak, vagy valamennyi tagjának felfüggesztését is. A felügyelő bizottság tagjait a közgyűlés nevezi ki és hívja vissza. A felügyelő bizottság munkavállalók által jelölt tagjait a munkavállalók általános és közvetlen szavazással választják meg. Minthogy a törvény nem tesz különbséget a felügyelő bizottság különböző tagjai között, a munkavállalói képviselők ugyanazon jogokkal rendelkeznek, mint a testület többi tagja (a javadalmazást is beleértve).

Ha egy „kereskedelmivé alakított” (privatizált) vállalat 500 főnél több munkavállalót foglalkoztat, a dolgozói állomány jogosult az ügyvezető testület egy tagját megválasztani, a felügyelő bizottsági képviseleten túlmenően (a munkavállalók ezt a jogot megtartják akkor is, ha az Államkincstár a részvények több mint felét eladta).

Érdemes megjegyezni, hogy az 1990 és 2003 közötti időszakban hétezerrel is több állami tulajdonú vállalat (vagyis az 1990. évi állapot szerinti összes állami vállalat 80%-a) privatizálásra került. 2003 végén 700 olyan vállalat volt az Államkincstár tulajdonában, amelyben az állam volt az egyedüli részvényes. Ehhez kell hozzáadni azon vállalkozások számát – amit nehéz megbecsülni –, amelyekben az Államkincstár részvényeket vagy értékpapírokat birtokol. A képviselők felügyelő bizottságba történő megválasztásának jogával részben kárpótolni kívánták a

munkavállalókat részvételi jogaik elvesztéséért, ami a kereskedelmi vállalatok alakítás folyamata előtt következett be.

A fennmaradó állami tulajdonú vállalatokra (amelyeket még nem privatizáltak/alakítottak át kereskedelmi vállalatokká) még mindig a munkavállalók önrányításáról szóló 1981. évi törvény az irányadó, amelyet a tervgazdaság alatti vállalatirányítás katasztrofális eredményeire reagálva vezettek be. A törvény széleskörű jogokat biztosít a munkavállalóknak, elsősorban a dolgozói tanács útján (amelyet a dolgozók választanak), amely kiterjedt ellenőrzési jogokkal rendelkezik, és a vállalat igazgatóját is ez a testület nevezi ki. Minthogy az állami tulajdonban lévő vállalatok száma folyamatosan csökken, vele együtt csökken a munkás-önrányítással működő vállalatok száma is.

A nem az állam tulajdonában lévő vagy nem "kereskedelmivé alakított" (korábban állami tulajdonban lévő) vállalatoknál a munkavállalóknak nincs törvényes alapjuk arra, hogy részvételi jogokat követeljenek munkahelyük irányításában. Továbbá azon vállalatok esetében, amelyeknél „közvetlen privatizáció” történt – vagyis ahol valamennyi eszközt közvetlenül értékesítettek –, az új (magán)tulajdonost nem kötelezték az irányítói testületi képviselő bevezetésére. Sőt, amikor egy vállalatot teljes egészében új tulajdonosok vették át, az irányítói testületi képviselő újonnan megszerzett jogát gyakran eltörölték. Mindazonáltal a szakszervezetek és az új magántulajdonosok között kötött úgynevezett jóléti megállapodásokban bizonyos esetekben megadták a jogot a szakszervezeteknek arra, hogy képviselőket delegáljanak a felügyelő bizottságba.

Lengyelországban a szakszervezeti struktúra meglehetősen decentralizált. Annak érdekében, hogy valóban beleszólásuk legyen a dolgozókat érintő kérdésekbe, az ágazati vagy országos szakszervezeteknek vállalati szervezeteket kell létrehozniuk. Másrészt viszont a dolgozók gyakran alakítanak olyan szakszervezeteket, amelyek csak egy vállalatnál működnek és csak egyetlen munkáltató működését fedik le. A munkahelyi képviselő általában a helyi szakszervezeteken keresztül történik (egyetlen csatorna). A munkahelyek többségénél (különösen a kisebb vállalatoknál) ugyanakkor egyáltalán nincs képviselő. Jelenleg nincsenek általános törvényi szabályok a munkavállalók tájékoztatáshoz és konzultációhoz fűződő jogainak biztosítására. Ez a helyzet meg fog változni, miután a 2002/14 EU irányelvet végrehajtó jogszabályok hatályba lépnek. A szakszervezetek nagyon aggódnak a tájékoztatási és konzultációs eljárásokról szóló EU-irányelvvel kapcsolatban. Attól tartanak, hogy elveszítik munkahelyi monopolhelyzetüket, és hogy a munkáltatók esetleg „szakszervezet-mentes üzemi tanácsok” létrehozását támogatják annak érdekében, hogy gyengítsék a szakszervezetek pozícióit a vállalatnál.

SZLOVÁK KÖZTÁRSASÁG

A Szlovák Köztársaságban az irányító testületi dolgozói képviselet egyaránt kiterjed az állami és a magánszektorra.

A legfőbb kritérium az, hogy létezik-e felügyelő bizottság, vagy nem. Ez a helyzet minden **állami tulajdonban lévő vállalat** esetében, tekintet nélkül annak méretére vagy tevékenységére. Csak azon vállalatok esetében, amelyek közérdekű tevékenységet folytatnak, és amelyek vállalati alapszabálya azt kimondja, nincs felügyelő bizottság, és ennek következtében nincs felügyelő bizottsági szintű munkavállalói képviselet sem (például a vasútnál, a postánál).

Az állami vállalatok esetében a munkavállalók a felügyelő bizottság tagjainak felét jogosultak megválasztani. A felügyelő bizottság elnöke azonban nem lehet munkavállaló. A munkavállalók képviselőiket közvetlen szavazással választják. Ha van a vállalatnál szakszervezeti képviselet, azt megilleti annak joga, hogy a felügyelő bizottság egyik munkavállaló tagját jelölje.

Az állami vállalatoknál a felügyelő bizottság határoz a nyereség felosztásáról és a veszteség rendezéséről, ajánlást tehet a vállalatvezetés egyes tagjainak elbocsátására, jelentéseket nyújt be a vállalat összeolvadásáról vagy szétválásáról, hathavonta vagy évente pénzügyi jelentést nyújt be, jóváhagyja a könyvvizsgáló kinevezését, a hiteleket, kölcsönöket, a vállalati tulajdon átruházását, és a vállalati tulajdon kijelölését a vezérigazgatónak, aláírásra felhatalmazott személynek vagy egyéb olyan személynek, akit a vállalat annak használatára, vagy különböző ügyek vitelére felhatalmaz.

A **magánszektorban** felügyelő bizottság létrehozása csak a legalább 1 millió SKK (kb. 25.000 euró) értéket meghaladó tárgyi eszközzel rendelkező részvénytársaságok esetében kötelező. Ha a vállalat 50 teljes munkaidőben foglalkoztatott dolgozónál több munkaerőt foglalkoztat, a felügyelő bizottság tagjainak egyharmadát a dolgozók választják. A vállalat alapszabálya ugyanakkor ennél magasabb arányt is meghatározhat (legfeljebb 50%-ig), amelyet a dolgozók választanak, és dönthet úgy is, hogy önkéntesen bevezeti a munkavállalók felügyelő bizottsági képviseletét, ha az 50 dolgozós küszöböt nem éri el a vállalat.

A magánvállalatoknál a felügyelő bizottság végzi el a rendkívüli és konszolidált éves beszámolóknak a könyvvizsgálatát, valamint a tervezett nyereség felosztását és a veszteségek rendezését, és jelentést nyújt be a közgyűlésnek. Kijelöl egy képviselőt is, hogy a bíróságokon és egyéb szerveknél eljárjon olyan ügyekben, amelyekben az igazgatótanács tagjai érintettek. A felügyelő bizottság tagjai felhatalmazással rendelkeznek arra, hogy betekintsenek a vállalat tevékenységére vonatkozó összes elszámolásba és dokumentumba, felügyelik, hogy a számviteli nyilvántartások a tényeket tükrözik-e, és hogy a vállalatot a törvényekkel, a vállalat alapszabályával és a közgyűlés határozataival összhangban működtetik-e. Ezen túlmenően a felügyelő bizottság hagyja jóvá a rendes, rendkívüli és konszolidált pénzügyi jelentéseket.

Mind az **állami tulajdonban lévő, mind a magánvállalatoknál** a felügyelő bizottság munkavállalói tagjainak megválasztásához a jelöltállítás joga a helyi szakszervezeti szervezetet illeti meg, de lehetséges jelöltként indulni úgy is, hogy valaki megszerzi ehhez a dolgozók legalább 10%-ának jóváhagyását. Ez az új jogszabály 2000-ben lépett hatályba, kiküszöbölve az abból a tényből fakadó problémákat, hogy a meglévő jogszabály nem szabályozta a jelöltek ajánlásának kérdését. Számos esetben ez olyan helyzetet eredményezett, hogy az ügyvezető testület, amely a választásokat szervezte, döntött a jelöltekről is. Kizárólag a vállalat dolgozói választhatók a felügyelő bizottságba a munkavállalók képviselőjének. Kinevezésük után ugyanazok a jogok illetik meg és ugyanazok a kötelezettségek terhelik őket, mint a testület többi tagját, beleértve a vállalat alapszabályában meghatározott egyenlő javadalmazást is.

A szlovák iparági kapcsolatokat a munkahelyen sokáig egy csatornán keresztül folytatták, mivel a szakszervezetek voltak a dolgozók érdekeinek vállalaton belüli képviselőire feljogosított egyetlen szervezet. 2002 óta azonban lehetővé vált üzemi tanács létrehozása, ha szakszervezet nincs jelen a vállalatnál. Egy évvel később a törvényt oly módon fejlesztették tovább, hogy azontúl üzemi tanácsot létre lehet hozni attól függetlenül, hogy van-e helyi szakszervezeti szervezet, vagy nincs, ha azt a munkaerő 10%-a kéri. A két testület ma többé-kevésbé azonos státusszal rendelkezik, megosztják egymás közt információikat és néhány közös döntéshozatali joggal rendelkeznek (azokban az esetekben, amikor a munkavállalói képviselők hozzájárulása szükséges). Azonban csak a szakszervezet köthet kollektív szerződést a vállalatvezetéssel. A kollektív tárgyalás a Szlovák Köztársaságban ágazati és vállalati szinten folyik, és viszonylag nagyszámú dolgozóra terjed ki.

SZLOVÉNIA

Szlovéniában a dolgozók vállalatvezetésbe való bevonása az 1991. évi **alkotmány** 75. cikkén alapul, amely garantálja a munkavállalóknak a vállalatvezetésben való részvétel jogát. Ennek alapján 1993-ban fogadták el a munkavállalók vállalatvezetésben való részvételéről szóló törvényt (APWM), amely számos – egyéni és kollektív – részvételi jogot biztosít, beleértve a tájékoztatáshoz és konzultációhoz való jogokat és az irányító testületi szintű részvétel jogát.

A modern szlovén társasági jogot nagymértékben a német modell inspirálta, de más európai jogszabályokat is figyelembe vettek. A szlovén társasági törvény a kétszintű struktúra mellett döntött, amely ügyvezető testületből és egy különálló felügyelő bizottságból áll. Ugyanakkor jelenleg vita folyik Szlovéniában arról, hogy engedélyezzék az egyszintű struktúrát is, egyetlen igazgatótanáccsal.

A dolgozókat megilleti a felügyelő bizottságban való részvétel joga, ha van felügyelő bizottság, függetlenül attól, hogy a vállalat **állami tulajdonban van-e**, vagy **magánvállalat**. A társasági törvény szerint a felügyelő bizottság csak a részvénytársaságok esetén kötelező, az alábbi esetek bármelyikében:

- ha a vállalat jegyzett tőkéje meghaladja a 410 millió SIT (megközelítőleg 1,7 millió euró) értéket;
- ha a vállalat 500 főnél több dolgozót foglalkoztat;
- ha a vállalatot progresszíven hozták létre (a vállalat alapítóinak a szükséges tőkét részvények eladásával kell előteremteniük);
- ha a vállalat részvényeit az értéktőzsdén jegyzik és kereskednek vele;
- ha a vállalatnak több mint 100 részvényese van.

A gyakorlatban szinte nincs felügyelő bizottság nélküli részvénytársaság.

A felügyelő bizottság munkavállalói tagjait a vállalat üzemi tanácsa választja meg és hívja vissza. A kiválasztott személyeknek nem kell a vállalatnál dolgozniuk. Számukat a vállalat alapszabálya határozza meg, de nem lehet kevesebb, mint a felügyelő bizottság összes taglétszámának egyharmada és nem lehet több, mint a fele. 2001 előtt a törvény úgy rendelkezett, hogy a munkavállalói képviselők száma az 1.000 főnél több dolgozót foglalkoztató vállalatok esetében kitehette a felügyelő bizottság tagjainak felét. Erről a szabályról azonban a Szlovén Alkotmánybíróság ítéletében kimondta, hogy megsérti az egyenlőség alkotmányos alapelvét, ezért megváltoztatták. A felügyelő bizottság elnöke mindig a részvényesek képviselője és szavazategyenlőség esetén döntő szavazattal rendelkezik. A felügyelő bizottságban helyet foglaló munkavállalói képviselők ugyanolyan jogokkal és kötelezettségekkel rendelkeznek, mint a tulajdonosok képviselői, és teljes mértékben részt vesznek a döntéshozatalban.

Az 500 főnél több dolgozót foglalkoztató vállalatoknál a felügyelő bizottságban való képviseleten túlmenően az üzemi tanács jogosult egy **munkásigazgatóra** javaslatot tenni. A munkásigazgató az **ügyvezető testület** teljes jogú tagja, akit hivatalosan a felügyelő bizottság (vagy felügyelő bizottság hiányában a részvényesek) nevez(nek)

ki. Az 500 főnél kevesebb munkavállalót foglalkoztató vállalatoknál munkásigazgatót a munkáltató és a dolgozók kölcsönös megállapodása alapján lehet kinevezni. A munkásigazgató a dolgozók érdekeit emberi erőforrás-gazdálkodási és szociális ügyekben képviseli.

Szlovéniában a **vállalati szintű dolgozói érdekképviselés** kétcsatornás rendszerű, amely egyrészt az üzemi tanácsokon keresztül (amelyek létrehozása a 20 főnél több dolgozót foglalkoztató vállalatoknál lehetséges), másrészt a szakszervezeti képviselő útján valósul meg. Ez a két forma intézményesen és funkcionálisan különbözik: a szakszervezeteknek úgynevezett „konfliktuskezelő funkciójuk” van (kollektív tárgyalás, jogok megsértése), míg az üzemi tanácsok inkább „együttműködési funkciót” töltenek be, és nem jogosultak például sztrájkakciókhoz folyamodni.

Szlovéniában – sok más közép-kelet európai országhoz hasonlóan – szintén volt egy munkás-önirányítási korszak. Ez a kommunista ideológia, amely figyelmen kívül hagyta a munkaerő és a tőke érdekei közötti különbségeket, nem élte túl a pluralista parlamentáris demokráciára való áttérés időszakát. 1988-ban az egyesült munkaerőről szóló 1976. évi törvényt – amely a munkás-önirányítást szabályozta – hatályon kívül helyezték, és új társasági törvényt fogadtak el.

Elméletileg a szlovén munkavállalói képviselői rendszer egyike a legfejlettebb ilyen rendszereknek a világon, amely a munkavállalóknak a részvételi jogok széles skáláját garantálja. A gyakorlatban a törvényt lassan hajtották végre, még mindig nagy számban sértik meg a munkavállalók jogait, míg a munkavállalók gyakran nincsenek tisztában jogaikkal és a törvény kikényszerítésének mechanizmusaival. Az APWM végrehajtása fakultatív lehetőség és nem kötelesség. Ez azt jelenti, hogy először a munkavállalók oldaláról (talán a szakszervezet részéről) szükséges kezdeményezés ahhoz, hogy „aktiválják” a jogszabály által biztosított részvételi jogokat. Ez a tény következményekkel jár az irányító testületi szintű képviselő kérdésére is, amely az üzemi tanács munkavállalói testületi tagok jelölésére irányuló jogához kapcsolódik. Ott, ahol nincs üzemi tanács, nem vehetnek részt munkavállalói képviselők sem az ügyvezetői testületben, sem a felügyelő bizottságban.