

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA UPRAVO**

**Diplomsko delo
visokošolskega programa**

PRAVICA DELAVCEV DO SOUPRAVLJANJA

Sandra Črnelič

Ljubljana, april 2009

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA UPRAVO**

Diplomsko delo
visokošolskega programa

PRAVICA DELAVCEV DO SOUPRAVLJANJA

Kandidatka: Sandra Črnelič
Številka indeksa: 29775

Mentor: izr. prof. dr. Rudi Kocjančič

Ljubljana, april 2009

POVZETEK

Menedžment oz. vodstva organizacij (podjetij) bi se morala v današnjem času intenzivne globalizacije vse bolj zavedati, da je za večjo ekonomsko in poslovno uspešnost podjetja človeški dejavnik v organizaciji izrednega pomena. Sodelovanje delavcev pri upravljanju podjetij (delavsko soupravljanje, delavska participacija) predstavlja le dodaten vzvod za doseganje temeljnega cilja organizacije.

Pri sodobnem delavskem soupravljanju ne gre za že preživeto samoupravljanje podjetij, ki je bilo uvedeno v času nekdanje Jugoslavije, prav tako delavska participacija ne predstavlja neko dodatno sindikalno pravico delavcev, ampak gre za sodelovanje ter usklajevanje interesov med zaposlenimi in vodstvom podjetja, kar vključuje različne oblike vplivanja delavcev na odločanje v organizaciji, v kateri so zaposleni.

Pravico do soupravljanja lahko zaposleni po slovenski pravni ureditvi uresničujejo kot posamezniki (individualna participacija) ali kolektivno (predstavniška participacija).

Pomembnost uresničevanja pravice delavcev do soupravljanja se kaže tudi v poskusih harmonizacije vsebine in oblik delavske participacije na ravni Evropske unije, kar se odraža v mnogih sprejetih pravnih aktih mednarodnih organizacij in v posameznih nacionalnih ureditvah.

Ključne besede:

- sodelovanje delavcev pri upravljanju podjetij
- delavska participacija
- individualna participacija
- predstavniška participacija
- pravni akti
- mednarodne organizacije
- nacionalne ureditve

SUMMARY

In times of intensive globalisation management or top's management of organizations (companies) should be more aware of the fact that the human factor is of vital importance in a company if it wants to reach bigger economic and business success. Cooperation of workers in company's management (workers' participation) is just additional thing used to accomplish the basic goal of the organization.

When dealing with contemporary workers' participation we do not think of basic self-management of companies which was introduced in times of former Yugoslavia. Furthermore, workers' participation does not present any extra trade union rights of workers but it is all connected with cooperation and conciliation of interests between employees and top's management so different forms of workers' influences on the management of the organization are involved.

According to the Slovenia legislative regulation employees can carry out their right to participate individually (individual participation) or collectively (representative participation).

The importance of workers' rights implementation towards participation can be also seen in attempts to harmonise the contents and forms of workers' participation on the level of European Union which is reflected in adoption of many legal acts in international organizations as well as in individual national laws.

Key words:

- workers' participation
- cooperation of workers in company's management
- individual participation
- representative participation
- legal acts
- international organizations
- national laws

KAZALO

POVZETEK	ii
SUMMARY	iii
1 UVOD.....	1
1.1 IZHODIŠČE DIPLOMSKEGA DELA	1
1.2 NAMEN IN CILJ RAZISKAVE.....	1
1.3 METODE DE LA	2
1.4 STRUKTURA DIPLOMSKEGA DELA	2
2 SPLOŠNO O PRAVICI DELAVCEV DO SOUPRAVLJANJA.....	4
2.1 IZVOR IN RAZVOJ PRAVICE DELAVCEV DO SOUPRAVLJANJA.....	5
2.2 DEJAVNIKI RAZVOJA DELAVSKE PARTICIPACIJE	7
2.3 VRSTE DELAVSKE PARTICIPACIJE	8
2.3.1 Individualna (neposredna) participacija zaposlenih	9
2.3.2 Kolektivna (predstavniška) participacija zaposlenih	9
3 MEDNARODNOPRAVNA UREDITEV PRAVICE DELAVCEV DO SOUPRAVLJANJA	10
3.1 MEDNARODNA ORGANIZACIJA DELA.....	10
3.1.1 Najpomembnejša priporočila in konvencije MOD na področju sodelovanja delavcev pri odločanju v podjetjih	11
3.2 SVET EVROPE	14
3.2.1 Evropska socialna listina.....	14
3.3 EVROPSKA UNIJA.....	16
4 USTAVNA PODLAGA	17
4.1 UNIVERZALNA NARAVA PRAVICE DELAVCEV DO SOUPRAVLJANJA....	19
4.2 POVEZANOST PRAVICE DELAVCEV DO SOUPRAVLJANJA Z DRUGIMI USTAVNIMI DOLOČBAMI	20
5 EVROPSKI SISTEMI DELAVSKE PARTICIPACIJE	21
5.1 DELAVSKO SOUPRAVLJANJE V NEMČIJI	21
5.2 DELAVSKO SOUPRAVLJANJE NA ŠVEDSKEM	23
5.3 DELAVSKO SOUPRAVLJANJE V FRANCIJI	25
5.4 DELAVSKO SOUPRAVLJANJE V ITALIJI.....	26
5.5 DELAVSKO SOUPRAVLJANJE NA MADŽARSKEM	27
5.6 DELAVSKO SOUPRAVLJANJE NA POLJSKEM.....	28
5.7 DELAVSKO SOUPRAVLJANJE V LITVI	29
5.8 PREGLED GLAVNIH ZNAČILNOSTI PREDSTAVLJENIH EVROPSKIH SISTEMOV DELAVSKE PARTICIPACIJE	30
6 PRAVNA UREDITEV DELAVSKEGA SOUPRAVLJANJA NA RAVNI EU	33
6.1 DIREKTIVA O EVROPSKIH SVETIH DELAVCEV	33

6.2	DIREKTIVA O PRIBLIŽEVANJU ZAKONODAJE DRŽAV ČLANIC V ZVEZI S KOLEKTIVNIMI ODPUSTI	35
6.3	UREDBA O STATUTU EVROPSKE DELNIŠKE DRUŽBE IN DIREKTIVA O DELAVSKI UDELEŽBI V EVROPSKI DELNIŠKI DRUŽBI.....	36
6.4	DIREKTIVA O OHRANJANJU PRAVIC DELAVCEV V PRIMERU PRENOSA PODJETIJ	38
6.5	DIREKTIVA O DOLOČITVI SPLOŠNEGA OKVIRA ZA OBVEŠČANJE IN POSVETOVANJE Z DELAVCI V EVROPSKI SKUPNOSTI	39
6.6	DIREKTIVA O UDELEŽBI DELAVCEV PRI UPRAVLJANJU EVROPSKE ZADRUGE	40
6.7	DIREKTIVA O ČEZMEJNIH ZDRUŽITVAH KAPITALSKIH DRUŽB	42
7	SODELOVANJE DELAVCEV PRI UPRAVLJANJU V SLOVENSKI PRAVNI UREDITVI	44
7.1	ZAKON O SODELOVANJU DELAVCEV PRI UPRAVLJANJU	45
7.2	ZAKON O EVROPSKIH SVETIH DELAVCEV	50
7.3	ZAKON O SODELOVANJU DELAVCEV PRI UPRAVLJANJU EVROPSKE DELNIŠKE DRUŽBE (SE)	51
7.4	ZAKON O SODELOVANJU DELAVCEV PRI UPRAVLJANJU EVROPSKE ZADRUGE	52
7.5	ZAKON O SOODLOČANJU DELAVCEV PRI ČEZMEJNIH ZDRUŽITVAH KAPITALSKIH DRUŽB	53
7.6	ZAKON O UDELEŽBI DELAVCEV PRI DOBIČKU	53
8	ZAKLJUČEK.....	56
	LITERATURA.....	58
	IZJAVA O AVTORSTVU IN NAVEDBA LEKTORJA	63

1 UVOD

1.1 IZHODIŠČE DIPLOMSKEGA DELA

Pripadnost delovni skupini, kariera in osebni razvoj, vključenost, predvsem pa dostop do informacij so dejavniki, ki vplivajo na delovno uspešnost in zadovoljstvo zaposlenih. Zaposleni predstavljajo pomemben dejavnik uspeha in konkurenčne sposobnosti podjetja. Delovne sposobnosti in znanje zaposlenih koristijo skupnim interesom tako lastnikov kot delavcev, ampak samo v primeru, da imajo zaposleni možnost, da to pokažejo in uporabljajo. Tako ima delavsko soupravljanje pozitivne posledice za zaposlene in lastnike kapitala.

Čeprav se je delavsko soupravljanje razvijalo v skladu z nacionalnopravno tradicijo posamezne države, svoboda ustanavljanja podjetij na trgu Evropske unije vzpostavlja konkurenco med pravnimi redi držav članic, kar pa je posledica globalizacije, predvsem evropeizacije. Že z Ustavo Republike Slovenije je zagotovljeno sodelovanje delavcev pri upravljanju, zakonsko urejanje delavskega soupravljanja na nadnacionalni ravni pa kaže na to, da postaja udeležba delavcev pri upravljanju eden pomembnih elementov evropske socialne politike.

Multinacionalne družbe si prizadevajo seliti svoje proizvodne enote v države, kjer so najbolj ugodni pogoji za njihovo poslovanje, s tem pa izkoriščajo neenake stopnje participativnih pravic delavcev za doseganje konkurenčne prednosti. Da bi takšno ravnanje preprečili oz. omilili, EU razširja svojo zakonodajo, s katero postavlja minimalne pravice zaposlenih do obveščanja in posvetovanja ter ureja načela glede sodelovanja delavcev v organih gospodarskih družb. Osnovni namen je, da si Evropska unija prizadeva doseči čim višje enotne standarde participacije na ravni EU. Vprašanje, ki se pri tem pojavlja, je, ali je mogoče doseči nek enoten sistem delavskega soupravljanja.

1.2 NAMEN IN CILJ RAZISKAVE

Namen diplomskega dela je prikazati in podrobneje predstaviti pravico delavcev do soupravljanja tako v slovenski pravni ureditvi kot tudi v nacionalnih ureditvah držav članic EU ter ureditev tega vprašanja na ravni EU. Z nalogo želim raziskati in predstaviti različne možnosti, ki pripadajo delavcem, da sodelujejo pri upravljanju v podjetju, kjer so zaposleni. Pri tem se bom osredotočila predvsem na kolektivno (predstavniško) obliko udeležbe delavcev pri upravljanju, saj je udeležba posameznikov (individualna participacija) v praksi veliko bolj uveljavljena. V nadaljevanju bom podrobneje predstavila ustavna izhodišča, evropske sisteme delavske participacije in njihove glavne

značilnosti (podobnosti in razlike), pravne akte EU in mednarodnih organizacij ter nacionalne zakone s tega področja.

1.3 METODE DELA

V svojem diplomskem delu sem uporabila temeljno deskriptivno metodo, v okviru katere sem uporabila metodo deskripcije oz. opisovanja, metodo kompilacije oz. povzemanja ugotovitev in mnenj različnih avtorjev s področja obravnavane tematike, komparativno metodo z namenom odkrivanja podobnosti in razlik ter zgodovinsko metodo, s katero sem prikazala razvoj naslovne teme diplomskega dela.

1.4 STRUKTURA DIPLOMSKEGA DELA

Uvod oz. prvo poglavje predstavlja izhodišče diplomskega dela, namen in cilj raziskave ter metode dela, ki sem jih uporabila pri pisanju naloge.

V drugem poglavju sem zaradi lažjega razumevanja obravnavanega pojma teoretično opredelila pravico delavcev do soupravljanja, saj se v teoriji in praksi srečujemo z različnimi pojmi, vezanimi na to pravico, kar lahko predstavlja različno ali celo napačno razumevanje le-te. V nadaljevanju poglavja sem predstavila zgodovinski pregled oz. izvor in razvoj pravice delavcev do soupravljanja ter opisala nekatere dejavnike, ki vplivajo na njen razvoj. Sledi opredelitev obravnavanega pojma glede na način uresničevanja pravice udeležbe zaposlenih v podjetju, pri katerem ločimo dve obliki delavske participacije, in sicer individualno ter kolektivno, obe pa zagotavljata zaposlenim različno intenzivnost vplivanja na odločanje.

Tretje poglavje je namenjeno mednarodnopravni ureditvi področja delavske participacije v svetu. Tu sem predstavila najpomembnejše mednarodne organizacije, ki se ukvarjajo z ureditvijo človekovih pravic in temeljnih svoboščin, med katere sodi tudi pravica delavcev do soupravljanja. Predstavila sem temeljne akte teh organizacij, ki se nanašajo na delavsko participacijo.

V četrtem poglavju naloge predstavljam ustavno podlago, ki zagotavlja uresničevanje te pravice. To so določbe Ustave RS, ki opredeljujejo Slovenijo kot demokratično ter pravno in socialno državo, določbe o sodelovanju delavcev pri upravljanju, o podjetništvu, o sindikalni svobodi in določbe ustave o pravici do stavke. Za ureditev participativnih pravic zaposlenih je potrebno upoštevati razmerja med temi ustavnimi normami.

V petem poglavju diplomskega dela sem predstavila evropske sisteme delavske participacije oz. podrobneje opisala ureditev delavskega soupravljanja v izbranih

državah članicah EU ter na podlagi tega opredelila glavne značilnosti predstavljenih ureditev.

V šestem poglavju je predstavljena pravna ureditev pravice delavcev do soupravljanja na ravni EU, kjer navajam in podrobneje opisujem pravne akte EU na področju delavskega soupravljanja. Gre za prizadevanja EU za uskladitev in delno poenotenje vprašanja sodelovanja delavcev pri upravljanju v podjetjih držav članic Evropske unije.

V sedmem poglavju opredeljujem sodelovanje delavcev pri upravljanju v slovenski pravni ureditvi. V tem sklopu podrobneje predstavljam Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju, ki predstavlja zakonsko podlago za uresničevanje pravice delavske udeležbe v podjetjih v Republiki Sloveniji ter ostale zakone z omenjenega področja, ki so nastali kot posledica v slovenski pravni red prenesenih pravnih aktov EU.

2 SPLOŠNO O PRAVICI DELAVCEV DO SOUPRAVLJANJA

Z vidika obsega in razsežnosti vpliva zaposlenih na odločanje je »sodelovanje delavcev pri upravljanju« najširši pojem, s katerim je mogoče zajeti vse oblike in načine tovrstnega vpliva zaposlenih na odločanje pri delodajalcih.

Pojem »soupravljanje« pa je ožji. S pojmom soupravljanje je mogoče označevati tiste oblike in načine sodelovanja delavcev pri upravljanju, pri katerih je veljavno odločanje delodajalca mogoče le, če delavski predstavniki sodelujejo pri sprejemanju odločitev na širšem področju upravljanja, njihova udeležba pri glasovanju oziroma sprejemanju odločitve pa je nujni element v procesu odločanja (po Vodovnik, 1993, str. 34).

Tudi pojem »soodločanje« je ožji od pojma sodelovanje delavcev pri upravljanju. Gre za najvišjo obliko sodelovanja delavcev pri upravljanju, kar pomeni, da delodajalec ne more sprejeti odločitve, če zanjo ne dobi soglasja delavskih predstavnikov, oz. ne sme sprejeti odločitve, če delavski predstavniki niso dali soglasja (po Miklič, str. 78).

V teoriji in praksi se srečujemo z različnimi pojmi, vezanimi na sodelovanje delavcev pri upravljanju, kar povzroča nekatere terminološke probleme, zato je smiselno, da opredelimo vsebino nekaterih najpogosteje uporabljenih pojmov v zvezi s tem.

»Mednarodno uveljavljen izraz za različne oblike sodelovanja (udeležbe) delavcev pri upravljanju podjetij je tudi delavska participacija. Pogosteje ga srečamo tudi zato, ker je krajši in primernejši za uporabo, zlasti v govorni obliki. Pri nas se je za isti pojem v praksi uveljavil tudi izraz delavsko soupravljanje. Težko je reči, ali gre pri tem dejansko za pravi sinonim (soznačnico, istopomenko). Dejstvo pa je, da ga je praksa sprejela v tem pomenu. Nikakor pa ne gre za sinonim, kadar govorimo o delavskem soodločanju. Delavsko soodločanje je ožji pojem in označuje le eno izmed različnih možnih oblik sodelovanja delavcev pri upravljanju, in sicer gre za tisto najvišjo »stopnjo participativnosti«, pri kateri sveti delavcev o določenih vprašanih odločajo povsem enakopravno z vodstvom podjetja oziroma delodajalcem. Zelo pogosto pa se za vse oblike sodelovanja med udeleženci poslovnega procesa znotraj podjetij (lastniki, menedžerji, zaposleni) ter nasploh za filozofijo sodobnega participativnega načina upravljanja podjetij uporablja izraz industrijska demokracija« (Gostiša, 1999, str. 12).

V strokovnih krogih, tudi v Mednarodni organizaciji dela, se je uveljavila opredelitev, ki jo je sprejela nacionalna jeklarska korporacija v Združenem kraljestvu, da »participacija« pomeni, da delavci bodisi neposredno bodisi prek svojih predstavnikov posredno sodelujejo pri sprejemanju odločitev, ki zadevajo

njih same. To sodelovanje je lahko omejeno na dajanje mnenj oziroma na posvetovanje, na skupno odločanje uprave in sindikata (kolektivno pogajanje) ali pa na sodelovanje v upravnih organih pri sprejemanju upravnih odločitev. V primeru, da zanemarimo kolektivno pogajanje, delavci sodelujejo pri odločanju v obliki informiranja in posvetovanja ali v obliki soodločanja (po Končar, 1993, str. 12).

2.1 IZVOR IN RAZVOJ PRAVICE DELAVCEV DO SOUPRAVLJANJA

Začetki participacije zaposlenih sodijo že v prva desetletja 19. stoletja, začetni vzrok za le-to pa je bil preprost: »S participacijo zaposleni dobijo instrument za zaščito in uresničevanje svojih interesov« (Kavčič, 1992, str. 9).

V svetu je bila pravica do soodločanja prvič uvedena z Weimarsko ustavo¹ (glej Kocjančič, 1998, str. 140).

Ideja o sodelovanju delavcev pri odločanju v podjetju se je v različnih oblikah pojavljala v mnogih socialnih doktrinah že v 19. stoletju. Uresničena pa je bila šele po prvi svetovni vojni, ko so v nekaterih državah sprejeli zakonodajo o mešanih odborih ali svetih podjetij². Gibanje za uveljavitev sodelovanja delavcev pri odločanju v podjetjih je kmalu izgubilo svojo moč. Več pozornosti so posvečali uveljavljanju vloge sindikatov, zlasti njihovem sodelovanju v kolektivnem pogajanju in siceršnjem sodelovanju pri reševanju problemov, ki direktno zadevajo delavce.

Med drugo svetovno vojno in v letih neposredno po njej je ideja o sodelovanju delavcev pri odločanju v podjetju spet pridobila na pomenu. V tem obdobju so v številnih evropskih državah z državnimi predpisi ali kolektivnimi pogodbami uvedli oz. ponovno uvedli odbore ali svete podjetij. To je obdobje, ko je bilo v nekdanji Jugoslaviji uvedeno samoupravljanje, v Zvezni republiki Nemčiji pa soodločanje v rudnikih, železarski in jeklarski industriji.

Na uveljavljanje posameznih metod sodelovanja delavcev pri upravljanju so relativno kmalu reagirali tudi na mednarodni ravni. Tu velja najprej omeniti Mednarodno organizacijo dela. V zvezi s tem je treba omeniti, da je bilo leta 1952 sprejeto Priporočilo št. 94 o sodelovanju na ravni podjetja. To priporočilo je na dokaj splošen način predvidelo ukrepe za pospeševanje posvetovanja in sodelovanja med delodajalci in delavci na ravni podjetja, ki naj bi obsegalo vsa vprašanja, ki so običajno predmet kolektivnega pogajanja ali drugih postopkov določanja delovnih razmer. Priporočilo je bilo leta 1960 dopolnjeno s Priporočilom št. 113 o posvetovanju na industrijski in nacionalni ravni, ki je

¹ Weimarska ustava iz leta 1919 uvede ekonomske in socialne pravice, npr. delavsko soodločanje, posvetovalni državni gospodarski svet ter ima pomemben vpliv na sodobne in kasnejše ustave.

² Npr. v Avstriji leta 1919, v Nemčiji in Češkoslovaški leta 1920.

predvidelo vzpostavitev posvetovanja in sodelovanja med javnimi oblastmi in organizacijami delodajalcev in delavcev na industrijski in nacionalni ravni.

Leta 1967 je bilo sprejeto Priporočilo št. 129 o informiranju v podjetju, kar je pomenilo uveljavitev spoznanja, da je za učinkovito poslovanje podjetij zelo pomembno medsebojno razumevanje in zaupanje med vodstvom podjetja in delavci.

Omeniti velja tudi Priporočilo št. 130 o proučitvi pritožb v podjetju iz leta 1967. Med normami Mednarodne organizacije dela sta zlasti pomembna leta 1982 sprejeta Konvencija št. 158 o prenehanju delovnega razmerja na iniciativo delodajalca in istoimensko Priporočilo št. 166.

Razvoj kolektivnih delovnih razmerij je vplival na to, da pravica do kakršnekoli oblike sodelovanja delavcev pri odločanju v podjetju ni dvignjena le na raven ustavne pravice, kot je to primer v naši državi, ampak tudi na to, da je bila mednarodno priznana kot človekova pravica. Članice Sveta Evrope so leta 1988 sprejele dodatni protokol k Evropski socialni listini in v njem predvidele tudi pravico delavcev do informiranosti in do posvetovanja v podjetju ter pravico delavcev, da sodelujejo pri odločanju in izboljševanju delovnih razmer in delovnega okolja v podjetju.

Vzpostavljanje sistema informiranja, posvetovanja in participacije delavcev je bila zelo pomembna, vendar zelo konfliktna tema tudi v Evropski skupnosti. Delovanje organov skupnosti na tem področju je mogoče razlikovati v več smereh:

- prvič, sprejeti sta bili dve direktivi sveta, ki predvidevata tudi posvetovanje z delavskimi predstavniki oz. njihovo informiranje, in sicer Direktiva Sveta 75/129 leta 1975 o zblíževanju zakonodaj držav članic glede kolektivnih odpustov in Direktiva Sveta 77/187 leta 1977 o zblíževanju zakonodaj držav članic glede ohranitve pravic delavcev v primeru transferov podjetij, obratov ali delov obratov;
- drugič, že leta 1970 je bil oblikovan predlog statuta anonimnih družb (predlog Sanders), ki se je nanašal na upravne organe družb, nastalih po združitvi družb, za katere je veljalo pravo samo ene izmed držav članic;
- tretjič, v Skupnosti si že vrsto let prizadevajo sprejeti direktivo, katere cilj je zblíževanje nacionalnih zakonodaj o strukturi delniške družbe in o pravicah in obveznostih njenih organov;
- četrtič, od leta 1980, ko je bil predložen predlog Direktive o informiranju in posvetovanju z delavci v transnacionalnih podjetjih, ki imajo svoje filiale (enote) v državah članicah Skupnosti, imenovan predlog Vredeling, poskušajo urediti tudi participacijo v obliki informiranja in posvetovanja transnacionalnih podjetjih;
- petič, Svet je leta 1992 sprejel priporočilo o pospeševanju udeležbe delavcev v dobičku in rezultatih podjetja (vključno s participacijo delničarjev).

Da v Skupnosti pripisujejo informiranju, posvetovanju in participaciji delavcev velik pomen, izhaja tudi iz Listine Skupnosti o temeljnih socialnih pravicah delavcev iz leta 1989, sprejete sicer v obliki neobvezujoče deklaracije (po Končar, 1993, str. 6–10).

2.2 DEJAVNIKI RAZVOJA DELAVSKE PARTICIPACIJE

Celoten razvoj delavske participacije je pravzaprav produkt številnih dejavnikov, med katerimi velja omeniti zlasti naslednje (glej Gostiša, 1996, str. 152–155):

a) Etos časa in okolja

Vsaka zgodovinska stopnja je imela svoje prevladujoče vrednote, ki jih je neusmiljeno vsiljevala vsem posameznikom in združbam, delujočim v nekem okolju. Obdobje po drugi svetovni vojni je zaznamovano po predoru demokracije in humanizma na vsa področja družbenega življenja, kar je seveda vplivalo tudi na razvoj participativnega managementa ter na to, da so v tem času zlasti v Evropi nastajale zakonodaje o delavski participaciji.

b) Kultura okolja

Organizacijska kultura je v veliki meri določena tudi s kulturo konkretnega okolja oz. z nacionalno kulturo, na kar je opozoril fenomen japonskega gospodarskega čudeža. Prav zaradi tega fenomena so z različnimi raziskavami bile ugotovljene številne značilnosti različnih nacionalnih kultur, ki vplivajo na organizacijsko kulturo, kot npr.: odnos do dela, pojmovanje časa, vera; način sklepanja sporazumov, distanca moči, izogibanje negotovosti, individualizem-kolektivizem in »moškost-ženskost« (Vila v: Gostiša, 1996, str. 153).

c) Politične ideje in usmeritve ter dejavnost sindikatov

Politične stranke in sindikati so imeli in še vedno imajo v nekaterih okoljih zelo pomemben vpliv na nastanek in razvoj sistema delavske participacije, kar je značilno predvsem za evropske države. Rezultati številnih proučevanj v zvezi z nemškim sistemom delavske participacije kažejo, da organi participacije v podjetjih delujejo uspešno le, če imajo širšo zunanjo, politično, organizacijsko, mnogokrat pa tudi politično in strokovno podporo. To podporo jim najpogosteje zagotavljajo sindikati, redkeje pa tudi politične stranke (Kavčič v: Gostiša, 1996, str. 153).

d) Stopnja znanstveno-tehnološkega razvoja

Znanstveno-tehnološki razvoj je pomemben dejavnik razvoja različnih sistemov delavske participacije. Najzahtevnejše sodobne tehnologije, kot so robotika in informacijske tehnologije, enostavno več ne prenesejo starega tipa

managementa, ki je zanemarjal pomen človeškega dejavnika. Zagotavljanje najvišje stopnje svobode in kreativnosti strokovnega kadra pri upravljanju s temi tehnologijami je nujno potrebno. Tak kader zahteva povsem drugačen način obravnavanja v sistemu upravljanja organizacij, kot ga je bila pripravljena omogočiti klasična teorija o organizaciji in managementu, to pa predstavlja močan notranji dejavnik napetosti in pritiska v smeri širjenja sistema participacijskih pravic zaposlenih.

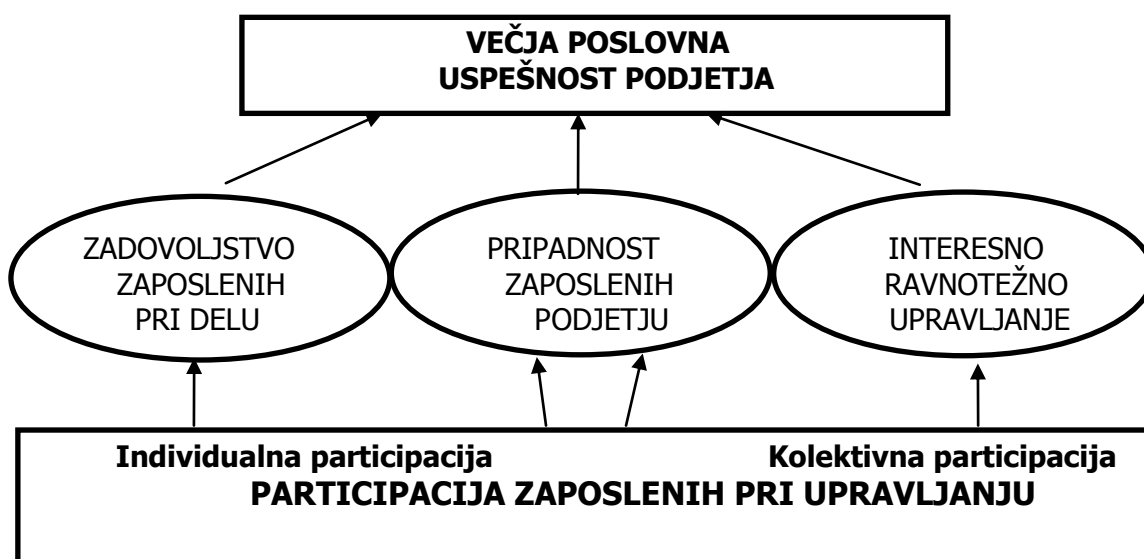
e) *Dejavnosti mednarodnih organizacij*

Mednarodne organizacije imajo s svojimi študijami in dokumenti pomemben spodbujevalen in usmerjevalen vpliv na razvoj delavske participacije v svetu. Tu vsekakor velja najprej omeniti Mednarodno organizacijo dela (MOD), ki je s svojimi sprejetimi konvencijami ter priporočili pomembno vplivala na razvoj delavske participacije. Zelo pomembni mednarodni organizaciji, katerih dokumenti se nanašajo na problematiko razvoja delavske participacije, sta Evropska skupnost ter Svet Evrope.

2.3 VRSTE DELAVSKE PARTICIPACIJE

»Glede na način uresničevanja participacijskih pravic v podjetju ločimo dve vrsti participacije zaposlenih, in sicer individualno (neposredno) in kolektivno (predstavniško), ki skupaj tvorita celoto v procesu uresničevanja temeljnih ciljev participativnega upravljanja, ki naj bi v končni posledici zagotovilo večjo poslovno uspešnost podjetja« (Gostiša, 1999, str. 26).

Slika 1: Učinki individualne in kolektivne participacije zaposlenih v podjetju



Vir: Gostiša (1999, str. 26)

2.3.1 Individualna (neposredna) participacija zaposlenih

Individualne oblike participacije se nanašajo na osebno in neposredno udeležbo zaposlenih kot posameznikov in zadovoljevanje njihovih osebnih interesov, vezanih na delovno okolje. Tako je individualna participacija lahko vezana na delovno mesto ali udeležbo zaposlenih v skupinah v organizaciji (po Kanjuo-Mrčela, 1998, str. 2).

Tu gre za možnost neposrednega vključevanja zaposlenih kot posameznikov v sprejemanje različnih odločitev v poslovnem procesu. Sodelovanje posameznikov pri odločanju v procesu dela in poslovanja v podjetju lahko omejimo le na tehnološko-organizacijska vprašanja, povezana s konkretnim delovnim mestom in njihovo ožjo organizacijsko enoto³. V procesu oblikovanja in sprejemanja pomembnejših poslovnih odločitev, ki zadevajo podjetje kot celoto, pa zaposleni kot posamezniki ne morejo sodelovati, ampak se lahko v ta proces v skladu z zakonom vključujejo le kolektivno, to je preko izvoljenih delavskih predstavništev v podjetju. Iz navedenega lahko zaključimo, da se individualna (neposredna) participacija odvija na ravni delovnega mesta, kolektivna (predstavniška) pa na ravni podjetja kot celote.

Organizacijska stroka razvoj individualne participacije zaposlenih ne omejuje zgolj na normativne pravice v delovnem procesu, ampak si prizadeva zaposlene aktivirati k čim bolj kreativnemu sodelovanju v delovnem procesu, kar se danes kaže predvsem v dveh pristopih, ki spodbujata in omogočata uveljavljanje individualne participacije zaposlenih. To je razvijanje različnih oblik t. i. participativnih skupin in timske organizacije dela ter različne metode t. i. bogatitve dela in pospeševanja kreativnosti zaposlenih (po Gostiša, 1999, str. 27, 28).

2.3.2 Kolektivna (predstavniška) participacija zaposlenih

S kolektivno participacijo zaposleni sodelujejo pri odločanju o skupnih zadevah organizacije, in sicer o pomembnejših ekonomskih, organizacijskih in kadrovsko-socialnih vprašanjih v podjetju.

Kolektivna participacija pomeni, da zaposleni sodelujejo v procesu poslovnega odločanja posredno preko t. i. delavskih predstavništev v podjetju (svet delavcev, predstavništvo delavcev v nadzornem svetu, delavski direktor) (po Gostiša, 1999, 26, 33).

Več o kolektivni participaciji zaposlenih bomo govorili v poglavju o Sodelovanju delavcev pri upravljanju na ravni EU in v slovenski pravni ureditvi.

³ Tu gre predvsem za vprašanja, ki se nanašajo na vsebino ter obseg dela in organizacijo delovnega mesta, potek delovnega procesa v enoti, izboljšave v tehnologiji dela, medsebojne odnose, inovacijske predloge itd.

3 MEDNARODNOPRAVNA UREDITEV PRAVICE DELAVCEV DO SOUPRAVLJANJA

Zaradi različnih pogledov na področje delavske participacije v svetu, zlasti v Evropi, je na mednarodnopravnem področju vprašanje delavske participacije skromno obdelano. Razlogi različnosti pogledov na to področje so tesno povezani z doseženo ekonomsko in kulturno stopnjo, zlasti pa s tradicijo razmerij med delavci in delodajalci (po Vodovnik, 1993, str. 35).

»Mednarodno pravo je množica pravnih norm, pri oblikovanju katerih sodelujeta dve ali več držav in katerih veljavnost se po pravilu razteza preko meje posameznih držav. Glavni vir norm mednarodnega prava na področju delovnih in socialnih razmerij so akti različnih mednarodnih organizacij.« (Vodovnik, 2004, str. 31, 32).

V nadaljevanju si bomo pogledali najpomembnejše akte mednarodnih organizacij na tem področju.

3.1 MEDNARODNA ORGANIZACIJA DELA

Mednarodna organizacija dela (MOD oz. ILO⁴) je specializirana agencija Organizacije združenih narodov (OZN). Ustanovljena je bila leta 1919 z Versajsko pogodbo, leta 1946 pa je postala prva specializirana agencija OZN. Namen MOD je uveljavljanje socialne pravičnosti in mednarodno priznanih človekovih pravic ter pravic iz dela. MOD ima tripartitno strukturo, kar pomeni, da so predstavniki vlad, delodajalcev in delojemalcev vsake države članice enakopravno zastopani v organih organizacije – Mednarodni konferenci dela, ki je glavni organ Mednarodne organizacije dela.

MOD postavlja mednarodne delovne standarde v obliki konvencij in priporočil, ki pomenijo minimalne standarde osnovnih pravic iz dela, kot so svoboda združevanja, pravica do organiziranja, pogajanja za sklenitev kolektivnih pogodb, odprava prisilnega dela, enake možnosti in enaka obravnava ter drugi standardi, ki uravnavajo pogoje, povezane z različnimi vidiki področij dela ter socialne varnosti (po Novak, 2006, str. 19, 27).

Države članice konvencije sprejemajo s podpisom, vendar s tem te še ne postanejo del notranjega pravnega reda države, ki s podpisom pristopi h konvenciji. Podpisana konvencija običajno po ustavni ureditvi večine držav ne velja neposredno, zato je za njen prenos v notranji pravni red potrebna ratifikacija (potrditev) v zakonodajnem telesu (po Vodovnik, 2004, str. 32).

⁴ International Labour Organization.

»V začetku je bilo predvideno, da bo MOD sprejemala samo konvencije. Kasneje pa se je izkazalo, da je treba poleg pravno obveznih norm v obliki konvencij, ki vežejo države, ki so konvencijo ratificirale, sprejeti tudi priporočila« (Novak, 2006, str. 35).

Priporočila niso predmet ratifikacije in vnosa le-teh v notranji pravni red države. Priporočila so dokumenti, ki so običajno sprejeti skupaj s posameznimi konvencijami, tako da državam članicam predlagajo, da v notranji pravni red vnesejo še naprednejšo obliko ureditve konkretnega vprašanja od tistega, ki je sprejet v pravno zavezujoči konvenciji. Priporočila niso pravno zavezujoča, so pa zelo pomembna, saj na univerzalni ravni vplivajo na oblikovanje zahtevnejših standardov, katerim naj bi se približevale vse države. Tako nastajajo pogoji za dviganje delovnih in socialnih standardov ter pogoji za uveljavljanje novih, izboljšanih konvencij (po Vodovnik 2004, str. 33).

Republika Slovenija je bila v MOD sprejeta 29. maja 1992, sodelovanje z MOD pa je leta 2002 še okrepila s podpisom sporazuma o sodelovanju. Slovenija je z Aktom o notifikaciji nasledstva⁵ v svoj pravni red sprejela 66 konvencij MOD, nato pa do leta 2006 ratificirala še 9 konvencij (po Novak, 2006, str. 43).

3.1.1 Najpomembnejša priporočila in konvencije MOD na področju sodelovanja delavcev pri odločanju v podjetjih

▪ Priporočilo št. 94

Priporočilo št. 94 o posvetovanju in sodelovanju med delodajalci in delavci na ravni podjetja, sprejeto leta 1952, je na dokaj splošen način predvidelo ukrepe za pospeševanje posvetovanja in sodelovanja med delodajalci in delavci na ravni podjetja. Zajemalo naj bi vsa vprašanja, ki so v skupnem interesu obeh strani, ne bi pa se nanašalo na vprašanja, ki so običajno predmet kolektivnega pogajanja ali predmet drugih postopkov določanja delovnih razmer (po Končar 1993, str. 7).

▪ Priporočilo št. 113

Priporočilo št. 113 o posvetovanju na industrijski in nacionalni ravni, je bilo sprejeto leta 1960 in je dopolnjevalo priporočilo št. 94. Cilj tega priporočila je bil ustvariti takšno posvetovanje in sodelovanje na nacionalni in panožni ravni, ki bo na eni strani podpiralo medsebojno razumevanje in pozitivne odnose med javnimi oblastmi ter delodajalskimi in delavskimi organizacijami, na drugi strani pa spodbujalo sodelovanje gospodarstva na nacionalni in na panožni ravni, to

⁵ Na ozemlju današnje Slovenije so tudi že v preteklosti veljale ratificirane konvencije MOD, ki so bile sprejete v času tedanje Jugoslavije.

pa naj bi privedlo do izboljšanja delovnih pogojev ter življenjskega standarda na splošno (EES informacija vlade, 2005).

- **Priporočilo št. 129**

Priporočilo št. 129 o informiranju v podjetju, sprejeto leta 1967, je pomenilo spoznanje, da je za učinkovito poslovanje podjetij zelo pomembno medsebojno razumevanje in zaupanje med vodstvom podjetja in delavci (po Končar 1993, str. 7).

- **Priporočilo št. 130**

Priporočilo št. 130 o proučitvi pritožb v podjetju, sprejeto leta 1967 (po Končar 1993, str. 7).

- **Konvencija št. 135**

Konvencija št. 135 o varstvu in olajšavah za predstavnike delavcev v podjetju je bila sprejeta leta 1971, veljati pa je začela leta 1973. Konvencija na območju Slovenije velja od 1983 leta dalje (na to jo zavezuje Akt o notifikaciji nasledstva).

Konvencija obravnava področje, ki ima v slovenski pravni ureditvi temelje v določenih 1. člena (demokratska država), 75. člena (pravica do soodločanja), 76. člena (sindikalna svoboda) in 77. člena ustave (pravica do stavke).

Vsebina konvencije določa, da je treba delavskim predstavnikom v podjetju (organizaciji) zagotoviti učinkovito pravno varstvo pred vsakim, zanje neugodnim ravnanjem vodstva organizacije. Posebej omenja tudi obveznost varovanja delavskih predstavnikov pred redno ali izredno odpovedjo iz krivdnih razlogov. To varstvo je relativno in dvakrat omejeno. Prva omejitev tega varstva je v tem, da ga je mogoče uveljavljati le, če gre za odpoved pogodbe o zaposlitvi zaradi njihovega »predstavnškega statusa ali aktivnosti«. Varstvo pred odpovedjo iz tega razloga konvencija razširja tudi na člane sindikatov, s čimer posebej poudari prepoved diskriminacije delavcev zaradi uveljavljanja njihovih koalicijskih pravic.

Druga materialnopravna omejitev obravnavanega pravnega varstva delavskih predstavnikov in članov sindikatov je s konvencijo opredeljena kot opozorilo, da varstvo ne velja, če bi le-ti pri uresničevanju svojih koalicijskih pravic kršili pravne norme ali obveznosti, ki jih zavezujejo.

Konvencija določa, da morajo biti delavskim predstavnikom zagotovljene takšne olajšave, ki jim zagotavljajo hitro in učinkovito izvajanje njihovih nalog oz. funkcij, hkrati pa določa, da je pri tem treba upoštevati značilnosti sistema industrijskih razmerij posamezne države, kakor tudi potrebe, velikost in značilnost posamezne organizacije. Uveljavljanje olajšav delavskih

predstavništev ne sme ovirati učinkovitega delovanja posamezne organizacije, kar je določeno v 2. členu omenjene konvencije.

3. člen konvencije podrobno navaja, kdo so lahko z njo zavarovani delavski predstavniki, pri čemer loči med sindikalnimi predstavniki in delavskimi voljenimi predstavniki. Na področju delavske participacije pri odločanju so to osebe, ki jih navajajo norme heteronomnega prava, se pravi, da imajo takšen status po državnih zakonih.

Konvencija dopušča, da notranja pravna ureditev države omeji krog delavskih predstavništev, ki po konvenciji uživajo posebno pravno varstvo. V slovenski pravni ureditvi je to pravilo uveljavljeno tako, da posebnega pravnega varstva ne uživajo člani organov sindikatov, če hkrati nimajo statusa sindikalnih zaupnikov.

Kadar v organizaciji obstajata obe vrsti delavskih predstavništev, konvencija določa, da mora zakonska ureditev predvideti ustrezne ukrepe, ki zagotavljajo, da delavska voljena predstavništva ne bi ogrožala delovanja sindikatov. To pravilo ne omejuje področja delovanja delavskih voljenih predstavništev, temveč omejuje le način njihovega delovanja, to je prepoved uporabe bojnih sredstev oz. sredstev pritiska.

Konvencijo št. 135 dopolnjuje Priporočilo št. 143 o delavskih predstavnikih, sprejeto leta 1971 (po Vodovnik, 2006, str. 63–66).

- **Konvencija št. 158**

Konvencija št. 158 o prenehanju delovnega razmerja na pobudo delodajalca je bila sprejeta leta 1982, veljati pa je začela 1985 leta. Slovenijo ta konvencija zavezuje na podlagi pravnega nasledstva, saj jo je Jugoslavija, kot ena izmed prvih držav, ratificirala že leta 1984.

Namen konvencije je varstvo delavca pred neutemeljenim odpustom, to je neutemeljeno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca.

Konvencija v 5. in 6. členu izrecno našteva, katere okoliščine ne morejo biti resni utemeljeni razlogi in ne opravičujejo odpovedi. Za našo obravnavo je pomembna prva in predvsem druga točka 5. člena konvencije, ki pravi, da sindikalna dejavnost (članstvo in delovanje v sindikatu) in delavsko zastopstvo (kandidiranje za funkcijo delavskega predstavnika, sedanje ali prejšnje opravljanje te funkcije) ne opravičujeta odpovedi s strani delodajalca.

Konvencijo dopolnjuje Priporočilo št. 166, ki v zvezi s postopkom pred oz. ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi h konvencijski zahtevi do obrambe dodaja, da mora delodajalec zagotoviti posvetovanje z delavskimi predstavniki pred sprejemom končne odločitve o prenehanju delovnega razmerja v vsakem

posameznem primeru ter da ima delavec pri zagovoru pravico, da mu pomaga druga oseba. Priporočilo poudarja, da morajo biti delavci polno obveščeni o možnostih uveljavljanja sodnega in drugega varstva v primeru spora glede odpovedi ter podrobneje ureja pravico do sodelovanja delavskih predstavnikov v postopku pred odpuščanjem (pravica do obveščanja in posvetovanja) (po Kresal, 2006, str. 204–211).

3.2 SVET EVROPE

Svet Evrope (Council of Europe), je mednarodna organizacija, ki jo sestavlja 47 držav iz evropske regije in je bila ustanovljena leta 1949 z Londonskim sporazumom. Slovenija je bila v Svet Evrope sprejeta leta 1993.

Članica Sveta Evrope lahko postane vsaka evropska država pod pogojem, da sprejme načelo vladavine prava in jamči človekove pravice in temeljne svoboščine vsakomur, ki je pod njeno oblastjo (Wikipedija, 2009).

Med temeljnimi akti te mednarodne organizacije, ki se nanašajo tudi na delavsko participacijo, je Evropska socialna listina.

3.2.1 Evropska socialna listina

Evropska socialna listina je bila sprejeta in dana v podpis leta 1961 v Torinu ter bila leta 1996 revidirana, saj sedaj zajema tako pravice, zagotovljene z dopolnjeno listino, kot pravice, zagotovljene z Dodatnim protokolom iz leta 1988, ter dodaja nove pravice.

Slovenija je Evropsko socialno listino ratificirala leta 1999.

Listina v zvezi z delavsko participacijo določa naslednje pravice in načela:

- **5. člen**

Ta člen ne vsebuje konkretnega določila o delavski participaciji, vendar pa določa pravico do delavskega organiziranja.

- **6. člen**

Ta člen določa, da imajo vsi delavci pravico do kolektivnih pogajanj ter poudarja, da se pogodbenice zavezujejo, da spodbujajo medsebojno posvetovanje delavcev in delodajalcev za zagotavljanje uresničevanja pravice do kolektivnega pogajanja.

▪ **21. člen**

Določa pravico delavcem do obveščanja in posvetovanja. Da bi pogodbenice zagotavljale učinkovito uresničevanje te pravice, se zavezujejo, da bodo sprejele ali spodbujale ukrepe, ki bodo delavcem ali njihovim predstavnikom v skladu z notranjo zakonodajo in prakso omogočali:

- da bodo redno ali ob primernem času in celovito obveščeni o gospodarskem in finančnem položaju podjetja, v katerem so zaposleni, s tem, da so določeni podatki, katerih razkritje bi škodovalo podjetju, lahko nedostopni ali zaupni,
- da se pravočasno posvetujejo z njimi o predlaganih odločitvah, ki bi lahko bistveno vplivale na interese delavcev, zlasti o tistih odločitvah, ki bi lahko imele pomembne posledice na zaposlitveni položaj v podjetju.

▪ **22. člen**

Omenjeni člen določa pravico do sodelovanja pri določanju in izboljševanju delovnih pogojev in delovnega okolja. Pogodbenice se zavezujejo, da bodo sprejele ali spodbujale ukrepe, ki bodo omogočali delavcem ali njihovim predstavnikom, da v skladu z državno zakonodajo in prakso prispevajo k:

- določanju in izboljševanju delovnih pogojev, organizacije dela in delovnega okolja,
- varstvu zdravja in varnosti v podjetju,
- organiziranju socialnih in socialno-kulturnih služb in dejavnosti v podjetju,
- nadzoru nad upoštevanjem predpisov v teh zadevah.

▪ **28. člen**

Ta člen določa pravico predstavnikov delavcev do varstva v podjetju in ugodnosti, ki jim pripadajo. Za učinkovito uresničevanje pravice predstavnikov delavcev do opravljanja njihovih funkcij se pogodbenice zavezujejo, da tem predstavnikom v podjetju zagotovijo:

- učinkovito varstvo pred dejanji, zaradi katerih bi bili v manj ugodnem položaju, vključno z odpustom, ki temeljijo na njihovem položaju ali delovanju kot delavskih predstavnikov v podjetju,
- ustrezne ugodnosti, ki jim omogočajo takojšnje in učinkovito opravljanje njihovih funkcij z upoštevanjem odnosov med socialnimi partnerji v državi in potreb, velikosti ter možnosti v podjetju.

▪ **29. člen**

29. člen Evropske socialne listine določa pravico do obveščanja in posvetovanja v postopkih kolektivnega odpuščanja. Pogodbenice se zavezujejo, da bodo

delodajalci pred kolektivnim odpuščanjem o tem pravočasno obvestili predstavnike delavcev in se z njimi posvetovali o načinih in možnostih za izogibanje ali omejitve takega odpuščanja in omilitev njegovih posledic, npr. s spremljajočimi družbenimi ukrepi, usmerjenimi predvsem v pomoč pri pre zaposlitvi ali prekvalifikaciji teh delavcev.

3.3 EVROPSKA UNIJA

»Evropska unija je evropska regionalna mednarodna organizacija, ki je pravna naslednica evropskih skupnosti, ki so imele skupne organe, ki so sprejemali različne pravne akte, pomembne tudi za področje delovnih in socialnih razmerij« (Vodovnik, 2004, str. 33).

Organi Evropske unije sprejemajo uredbe (regulation), ki se izvajajo neposredno, brez prenosa v nacionalno zakonodajo, se pravi, da so neposredno zavezujoči akti. Druga vrsta pravnih aktov, ki jih sprejemajo organi Evropske unije, so direktive (directive). Te zavezujejo članice k izpolnitvi, vendar način prenosa v nacionalno zakonodajo ni določen. Tu gre predvsem za zadeve, katerih načina izvajanja zaradi različnih posebnosti držav članic ni mogoče urediti enotno za vse države članice.

Najpomembnejše uredbe in direktive organov Evropske unije, sprejetih na področju sodelovanja delavcev pri upravljanju, si bomo pogledali v šestem poglavju, kjer bomo predstavili pravno ureditev pravice delavcev do soupravljanja na ravni EU.

4 USTAVNA PODLAGA

Po določbi 1. člena Ustave Republike Slovenije je Slovenija demokratična republika. Demokracija⁶ je oblastno razmerje znotraj skupine ali skupnosti ljudi, za katere je značilno, da lahko vsi bolj ali manj intenzivno vplivajo na sprejem odločitev, ki veljajo za to skupino oz. skupnost. Stopnja demokratičnosti odločanja v delovnih organizacijah je odvisna od tega, v kakšni razsežnosti lahko zaposleni vplivajo na sprejemanje odločitev v organizaciji. Izhodišče za odločanje v organizaciji pripada lastnikom kapitalskih sredstev organizacije. Ustvarjanje nove vrednosti je mogoče le ob dodatnem vlaganju dela in ustvarjalnosti ljudi, kot so delavci, uslužbenci, strokovnjaki, menedžerji. Zato je uspešnost organizacije, ki je v interesu tako lastnikov kot zaposlenih, odvisna od obeh temeljnih dejavnikov (obstoj kapitala in aktivnosti ljudi). Iz slednjega izhaja, da so tako vlagatelji sredstev in zaposleni upravičeni, da sodelujejo pri sprejemanju odločitev v organizaciji. Večje kot so možnosti nosilcev dela in ustvarjalnosti, da vplivajo na odločanje v organizaciji, višja je stopnja demokratičnosti na tem področju (po Vodovnik, PP, št. 28/2000, str. III).

Splošna določba 2. člena Ustave Republike Slovenije določa, da je Slovenija pravna in socialna država. »Pravna država pomeni zlasti vezanost delovanja vseh državnih organov na pravne predpise, kot nasprotje njihovi samovolji in arbitrarnosti« (Kocjančič, 1998, str. 91).

Pravne norme, ki urejajo delovna in socialna razmerja, je mogoče obravnavati kot podsistem družbenega pravnega sistema, ki ima piramidno strukturo. Na vrhu piramide so hierarhično najvišje pravne norme in norme ratificiranih mednarodnih pogodb, ki se po določbi 8. člena Ustave RS lahko uporabljajo neposredno. V srednjem delu piramide so državne (heteronomne) norme, ki so urejene v zakonskih in podzakonskih predpisih. V spodnjem delu piramide oz. podsistema delovnega in socialnega prava so norme avtonomnega prava, ki jih oblikujejo stranke pogodbenih delovnih razmerij same. Te norme so vsebina kolektivnih pogodb ter participativnih dogovorov in splošnih aktov delodajalca ali delavskih predstavništev. Kvaliteto »pravnosti« države je treba ocenjevati tudi po značilnostih dejanskega izvajanja delovnopравnih norm v praksi, za kar sta pomembna obstoj in delovanje institucij, ki skrbijo za izvajanje predpisov. Na delovnopравnem področju gre tu za državne organe, kot so inšpekcija dela, delovna in socialna sodišča, varuh človekovih pravic in drugi (po Vodovnik, PP, št. 28/2000, str. III).

Pojem »socialne države« se večkrat povezuje s pojmom »ljudske blaginje«, katere namen naj bi bil zagotavljanje »socialnega miru«. Sodobnejši pogledi na

⁶ Po SSKJ je demokracija politična ureditev z vladavino večine, ki varuje osebne in politične pravice vseh državljanov.

socialno državo pa izhajajo iz teze, da je v procesih dialoga treba v sodobni družbi poiskati ravnotežje med socialnimi in gospodarskimi potrebami in interesi državljanov (po Vodovnik, PP, št. 28/2000, str. III).

»S tem ko ustava omenja kot enega izmed temeljev državnosti tudi socialnost, opozarja na posebno nalogo državnih organov, da kot javni interes prepoznajo potrebo po takem urejanju družbenih razmerij, ki omogoča posameznikom, da s svojim delom pridobivajo sredstva, potrebna zase in za svojo družino. Dolžnost države je, da s predpisi zagotovi vse pogoje za uveljavitev tega cilja, hkrati pa tudi, da zagotovi socialno varnost oseb, ki so zaposlene, in tudi tistih, ki niso« (Vodovnik, 2004, str. 19).

Splošna ustavna določba, po kateri je Slovenija opredeljena kot pravna in zlasti socialna država, je pravna podlaga za ureditev gospodarskih in socialnih razmerij. Ustavne določbe z gospodarsko in socialno vsebino so deloma uvrščene v drugo poglavje, ki urejajo človekove pravice in temeljne svoboščine⁷, deloma pa v tretje poglavje, ki opredeljuje gospodarska in socialna razmerja⁸. Po Ustavi RS torej poznamo dve vrsti gospodarskih in socialnih pravic. Pravno varstvo je poglobljena razlika med tistimi pravicami, ki so uvrščene v drugo poglavje, in tistimi, ki so umeščene v tretje poglavje. Gospodarske in socialne pravice, ki so uvrščene v poglavju, ki urejajo človekove pravice in temeljne svoboščine, uživajo enako pravno varstvo kot druge pravice v tem poglavju, medtem ko tistim pravicam, ki so opredeljene v poglavju, ki opredeljuje gospodarska in socialna razmerja, ustava takega pravnega varstva ne priznava. To predvsem pomeni, da pravice iz tretjega poglavja ne uživajo sodnega in ustavnosodnega varstva (po Kocjančič 1998, str. 136). Za spore, ki se nanašajo na uresničevanje pravice iz 75. člena, je sodno varstvo zagotovljeno pred delovnimi sodišči (106. člen ZSDU in 5. tč. 6. člena ZDSS).

Pravica delavcev do sodelovanja pri upravljanju je v Sloveniji ustavno zagotovljena pravica, kar je razvidno iz določbe 75. člena Ustave RS z naslovom »soodločanje«, ki pravi: »Delavci sodelujejo pri upravljanju v gospodarskih organizacijah in zavodih na način in pod pogoji, ki jih določa zakon« (Ur. list RS, št. 33/91). Omenjena določba torej predstavlja temelj za zakonsko urejanje celotnega sistema delavske participacije. »Sodelovanje pri odločanju se lahko

⁷ V drugem poglavju vsebuje ustava več določb o ekonomskih in socialnih pravicah ter svoboščinah, kot so določbe o pravici do zasebne lastnine (33. člen), svobodi dela (49. člen), pravici do socialne varnosti (50. člen), pravici do zdravstvenega varstva (51. člen), pravici invalidov (52. člen), določbe o zakonski zvezi in družini (53. člen), svobodnem odločanju o rojstvih otrok (55. člen) ter druge (po Kocjančič 1998, str. 136).

⁸ V to poglavje so uvrščene predvsem tiste določbe, ki niso po vsebini niti po obliki opredeljene kot pravice in ki urejajo zlasti državne funkcije na ustreznih gospodarskih in socialnih področjih. To so določbe o varstvu dela (66. člen), lastnini (67. člen), lastninski pravici tujcev (68. člen), razlastitvi (69. člen), javnem dobru in naravnih bogastvih (70. člen), varstvu zemljišč (71. člen) in druge. Manj številčne so določbe, ki urejajo gospodarske in socialne pravice. To so predvsem določbe o soodločanju (75. člen), sindikalni svobodi (76. člen), pravici do stavke (77. člen) in posebnih pravicah zaposlenih tujcev v Sloveniji (79. člen) (po Kocjančič 1998, str. 136).

uresničuje kot soodločanje ali kot drug manj intenziven način vplivanja delavcev na odločanje« (Vodovnik, 1993, str. 39).

»S tem ustava zagotavlja zaposlenim pravico, da poleg sindikatov ustanavljajo v organizacijah še drug tip delavskih predstavništev – da v gospodarskih organizacijah in zavodih »sodelujejo pri upravljanju« na način in pod pogoji, kot jih določa zakon. Ne gre za »naravno pravico« zaposlenih do sindikalnega organiziranja in delovanja, kateri daje pravni red ustrezno varstvo, temveč gre za pravico, ki jo pravni red ustanavlja zato, da bi vsem zaposlenim v posamezni organizaciji omogočil ustvarjalni dialog z delodajalci na tistih področjih, kjer je ta dialog koristen« (Jeromel, 2004, str. 12).

4.1 UNIVERZALNA NARAVA PRAVICE DELAVCEV DO SOUPRAVLJANJA

Ustava v svojem 75. členu opredeljuje sodelovanje delavcev pri upravljanju le v zvezi z gospodarskimi organizacijami in zavodi, vendar pa je iz pravne narave obravnavanega instituta kot enega izmed temeljev ekonomsko-socialnega položaja delavcev mogoče ugotoviti, da bi bilo primerno participativne pravice priznati tudi zaposlenim, ki opravljajo delo za druge delodajalce.

Obravnavana ustavna pravica temelji na izhodišču, po katerem se nova vrednost pri delu ustvarja ob hkratnem učinkovanju različnih produkcijskih tvorcev, med katerimi je tudi delo v najširšem pomenu besede, se pravi delo vključno z inovativnostjo in podjetništvom (o tem smo govorili že v poglavju o ustavnih izhodiščih). Zato te pravice, ki izvirajo iz dela, presegajo okvire premoženjskih upravičenj. Zaradi omenjenih razlogov je te pravice mogoče označiti tudi kot osebnostne pravice, katerih kršitve lahko pomenijo tudi poseg v človekovo dostojanstvo. Ta poseg pa je posebej prepovedan z določili 34. člena ustave RS. Iz tega sledi, da participativne pravice delavcev obravnavamo tudi kot človekove pravice, za katere velja pravilo, da morajo biti zagotovljene vsem⁹. To kaže na obveznost države, da pri zakonskem urejanju kateregakoli tipa ali vrste delovnega razmerja nameni posebno pozornost tudi ureditvi participativnih pravic zaposlenim osebam, saj bi sicer prihajalo do bistvene pravne neenakosti med različnimi kategorijami zaposlenih.

Ustava RS poudarja načelo enakopravnosti pred zakonom, kar pomeni potrebo, da pravo daje istim kategorijam oseb načelno enak pravni položaj, če ne obstajajo utemeljeni razlogi za drugačno ureditev. Na področju participativnih pravic delavcev pa ni videti razlogov, ki bi opravičevali razmere, v katerih bi bile nekaterim zaposlenim participativne pravice priznane, drugim pa ne (po Vodovnik, 1993, str. 40).

Z »univerzalnostjo« pravice delavcev pri upravljanju ni mišljena njena široka mednarodnopravna veljavnost, temveč njena pojavna značilnost, kar pomeni,

⁹ 14. člena Ustave RS (Ur. list RS, št. 33/91).

da tam, kjer pravni red to pravico priznava, jo je treba zagotoviti vsem v večjem ali manjšem obsegu (po Vodovnik, PP, št. 28/2000, str. III).

4.2 POVEZANOST PRAVICE DELAVCEV DO SOUPRAVLJANJA Z DRUGIMI USTAVNIMI DOLOČBAMI

Za ureditev participativnih pravic zaposlenih je potrebno upoštevati razmerja med ustavnimi določbami o sodelovanju delavcev pri upravljanju (75. člen Ustave RS), določbe ustave o podjetništvu (76. člen), določbe ustave o sindikalni svobodi (76. člen) in določbe ustave o pravici do stavke (77. člen).

Ustava podjetnikom jamči svobodno gospodarsko pobudo, vendar hkrati podjetniško svobodo tudi omejuje s tem, ko določa, da se gospodarske dejavnosti ne smejo izvajati v nasprotju z javno koristjo. Ustrezna ureditev razmerij in sodelovanje med delavsko in delodajalsko sfero je tudi javna korist, zato ni dopustno izvajanje podjetniških aktivnosti v nasprotju z zahtevami, ki izvirajo iz vzpostavljenih participativnih razmerij po ustavi. Obravnavana prepovedna ustavna norma posredno vsebuje tudi usmeritev, po kateri je dolžnost podjetniške sfere, da se organizira tako, da upošteva javne koristi. V podjetju je temu primerno potrebno dograditi avtonomno organizacijsko strukturo, ki mora biti organizirana tako, da lahko zagotavlja razvoj participativnih razmerij.

Ustava v svojih določilih o sodelovanju delavcev pri upravljanju ne vključuje tudi delavskega posrednega predstavništva, ampak sodelovanje delavcev pri upravljanju po ustavi pomeni institucionalizacijo neposrednega vpliva vseh delavcev na sprejemanje odločitev. Ustava delavsko posredno predstavništvo v razmerjih do delodajalca prek sindikatov ureja posebej, kar je opredeljeno v 76. členu ustave. Po določilih tega člena je ustanavljanje sindikatov ter včlanjevanje delavcev vanje prosto. Tudi sodelovanje sindikatov bi v širšem smislu lahko šteli za sodelovanje pri upravljanju, saj imajo sindikati različne možnosti vplivanja v organizacijah, zlasti sklepanja kolektivnih pogodb, s katerimi se urejajo pomembna vprašanja in pravice iz delovnega razmerja, kar je eno izmed pomembnih področij upravljanja v organizacijah.

Potrebno je omeniti, da reševanje sporov s stavko ne sodi v okvir delavske participacije, torej pravica do stavke ni ena izmed participativnih pravic delavcev, ampak gre za posebno ustavno pravico, ki je urejena v določilih 77. člena ustave. V okviru delavske participacije je sodelovanje omejeno na miroljubne načine reševanja sporov med delavci in delodajalci (po Vodovnik 1993, str. 40).

5 EVROPSKI SISTEMI DELAVSKE PARTICIPACIJE

Sistemi sodelovanja zaposlenih pri odločanju v podjetju oz. sistemi delavske participacije so posledica zgodovinskega, ekonomskega, političnega, znanstveno-tehničnega in kulturnega razvoja posamezne države. Njihov razvoj je bil pod vplivom številnih dejavnikov, med katerimi velja poudariti predvsem prodor demokracije in humanizma, razvoj sodobne organizacijske znanosti, dejavnosti sindikatov in različnih mednarodnih organizacij (po Bakovnik, 2003).

Države članice EU različno urejajo vprašanje delavske udeležbe. Glede obveščanja delavcev in posvetovanja z njimi so razlike med državami še sorazmerno majhne. V vseh državah članicah EU je obveščanje in posvetovanje z delavci obvezno, drugače je le v Veliki Britaniji in na Irskem, kjer sta ti dve obliki sodelovanja delavcev uveljavljeni zgolj na prostovoljni osnovi (po Bedrač, 2005, PP, str. II).

Zastopanost delavcev v vodstvenih organih podjetja je ustaljena praksa v večini držav EU. Pravica do imenovanja predstavnikov delavcev v upravni ali nadzorni svet je zagotovljena v večjem ali manjšem obsegu. Delavcem je preko svojih predstavnikov v vodstvenem organu podjetja omogočen neposreden dostop do informacij, kakor tudi vpliv na sprejemanje ali potrjevanje strateških odločitev. Zastopanost na ravni vodstvenih organov tako predstavlja še dodatno zagotovilo za upoštevanje interesov zaposlenih.

S sprejetjem Statuta evropske družbe (SE) je pravica do soupravljanja postala neločljiv del pogajanj med upravo in predstavniki iz različnih držav, katerih cilj je vključenost delavcev v postopke odločanja (po Stollt, Kluge, 2006, str. 3).

5.1 DELAVSKO SOUPRAVLJANJE V NEMČIJI

v Nemčiji je bil leta 1951 sprejet prvi zakon o soodločanju v rudarski, železarski in jeklarski industriji (Montan model). Ta je predvideval povsem enakopravno sorazmerno soodločanje v nadzornem svetu, ki so ga v enakem številu sestavljali predstavniki zaposlenih (delojemalcev) in lastnikov kapitala, in delavskega direktorja kot člana uprave, ki je užival zaupanje zaposlenih. Ta ureditev se je ohranila le v »montan modelu«, saj so vsi poskusi sindikatov, da bi ta model razširili tudi na druga področja, propadli zaradi nasprotovanja delodajalcev.

Zakon iz leta 1952 o ureditvi podjetij je uredil svete delavcev kot voljena predstavništva vseh delavcev in pogajalskega partnerja nasproti delodajalcem. Zakon je bil noveliran leta 1972 in 1989, s čimer so sindikati dosegli še določen napredek v širitvi pravic svetov delavcev.

Z zakonom o soodločanju iz leta 1976 je sindikatom uspelo razširiti paritetno soodločanje v nadzornih svetih na ravni podjetja na druga velika podjetja (z več kot 2.000 zaposlenimi).

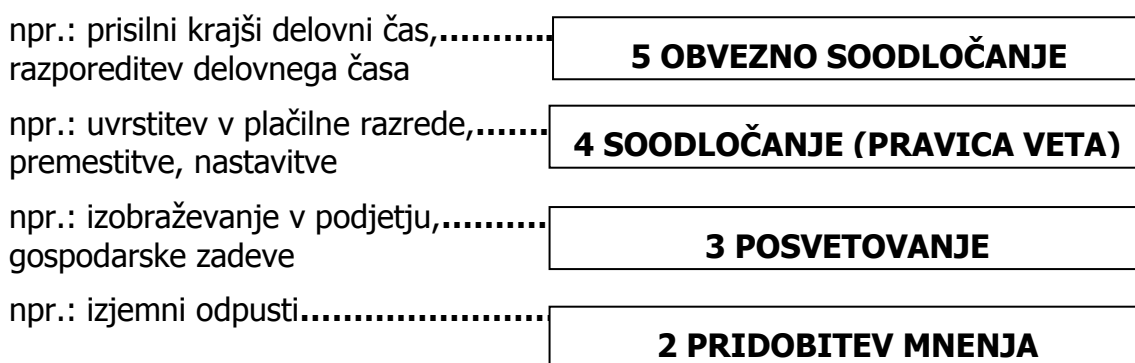
Pomemben element, ki v precejšnji meri prav tako določa smer razvoja nemškega modela delavske participacije, je dejstvo, da je bilo v Nemčiji po drugi svetovni vojni delovanje sindikatov izločeno iz podjetij in preneseno izključno na panožno in centralno (državno) raven. Posledično temu sveti delavcev v Nemčiji opravljajo številne funkcije, ki jih v drugih državah opravlja sindikat na nivoju podjetja (npr. sklepanje tarifnih dogovorov).

V nemškem modelu delavske participacije se uporabljajo tri temeljne oblike uresničevanja participacijskih pravic zaposlenih v organizaciji, in sicer:

- a) svet delavcev,
- b) predstavništvo zaposlenih v nadzornem svetu,
- c) delavski direktor.

Svet delavcev volijo vsi zaposleni v organizaciji in v odvisnosti od velikosti organizacije lahko šteje od enega (delavski zaupnik v manjših organizacijah) do 31 članov, v podjetjih z več kot 9.000 zaposlenimi pa celo še več (na vsakih nadaljnjih 3.000 zaposlenih po dva dodatna člana sveta delavcev). Do 11 članov sveta delavcev (profesionalci) je lahko oproščeno delovnih obveznosti. V podjetju je izvoljeno tudi zastopstvo mladih delavcev in vajencev ter zastopstvo težkih invalidov. V primeru, da ima podjetje več obratov, se ustanovi centralni svet delavcev, ki ga sestavljajo člani vsakokratnih obratnih svetov delavcev. Načini, preko katerih svet delavcev sodeluje pri upravljanju podjetja, lahko razvrstimo v naslednje skupine odločitev, ki so prikazane na sliki spodaj.

Slika 2: Pregled pravic sveta delavcev



npr.: kadrovske spremembe
pri vodilnih
uslužbencih, kadrovsko načrtovanje

1 OBVEŠČANJE

Vir: Gostiša (1996, str. 177)

Predstavništvo zaposlenih v nadzornem svetu lahko obsega od 1/3 članov (organizacije s 500–2.000 zaposlenimi) do 1/2 članov (organizacije z več kot 2.000 člani), ki enakopravno sodelujejo pri sprejemanju odločitev v nadzornem svetu, s tem da je predsednik nadzornega sveta vedno predstavnik lastnikov kapitala, razen v »montan modelu«, kjer je predsednik nadzornega sveta, katerega glas je odločilen v primeru neodločenega izida glasovanja, nevtralna oseba.

Delavski direktor je član uprave oz. upravnega odbora, ki je odgovoren za kadrovsko-socialno področje. Šarmanova povzema nemške avtorje in pravi, da se od delavskega direktorja kot člana uprave pričakuje, da bo kot menedžer istočasno zastopal interese kapitala na eni strani in ter interese zaposlenih na drugi strani. Pri odločitvah uprave naj bi upošteval interese zaposlenih in jih usklajeval z ekonomskimi potrebami in zahtevami podjetja (po Gostiša, 1999, str. 50).

5.2 DELAVSKO SOUPRAVLJANJE NA ŠVEDSKEM

Švedski model participacije zaposlenih se od nemškega razlikuje v treh pomembnih značilnostih (glej Skledar v: Gostiša, 1999, str. 51):

- a) funkcijo delavskih predstavništev opravljajo v podjetju zastopani sindikati oziroma sindikalni predstavniki in ne posebej izvoljena delavska predstavništva;
- b) zakonodaja ureja sistem delavske participacije zelo okvirno, konkretnosti pa so v celoti prepuščene kolektivnim pogodbam med delodajalci in sindikati;
- c) med teoretičnimi cilji so bolj poudarjeni organizacijski cilji participativnega menedžmenta kot pa politični cilji demokratizacije odnosov v ekonomski sferi družbe.

Zakoni s področja delovnega prava vsebujejo elemente soupravljanja, ki ga zaposleni uresničujejo v glavnem prek sindikatov.

Za razvoj delavske participacije na Švedskem sta pomembna predvsem dva zakona (glej Gostiša, 1999, str. 51, 52):

- 1) Zakon o predstavnikih zaposlenih v upravnih odborih družb iz leta 1972 in 1987. Po tem zakonu imajo zaposleni pravico do dveh predstavnikov v upravnem odboru, ne glede na skupno število članov upravnega odbora.

Ta predstavnika imenujejo (lokalni, podjetniški) sindikati, ki so podpisniki kolektivne pogodbe s podjetjem. Tako imajo predstavniki zaposlenih v upravnem odboru tako nadzorne kot upravljalne funkcije, se pravi, da imajo hkrati vlogo delavskega direktorja kot vlogo predstavnikov zaposlenih v nadzornem svetu.

- 2) Zakon o soupravljanju iz leta 1977. Ta zakon kot osrednji zakon s tega področja je le okvirni in ne vsebuje natančnih pravil, saj je zakonodajalec predvidel, da bodo posamezni členi zakona postopoma dopolnjeni in razširjeni s posebnimi kolektivnimi pogodbami o soupravljanju (v nadaljevanju MBA). V švedskem sistemu MBA predstavljajo osrednji instrument, s katerim se formalno ureja konkreten sistem delavske participacije, zato se sodelovanje zaposlenih s pomočjo MBA uresničuje v takšnem tempu, obsegu in na tistih področjih, kot partnerja to sama želita oz. se dogovorita. Medpanožne MBA so prva stopnja sklepanja MBA. Vodilna medpanožna MBA je pogodba za zasebni sektor, ki se imenuje »Razvojna pogodba SAF–LO–PTK« oz. »pogodba o učinkovitosti in soodločanju«. Njen cilj je razviti in pospešiti uvajanje praktičnih in uresničljivih oblik soupravljanja v podjetjih, kar naj bi ustvarilo visoko učinkovitost, varno zaposlitev, dobro delovno in stimulatívno okolje ter enakopravnost med spoloma. Tu je zaznati občutno razliko z nemškim sistemom v tem pogledu, da ne gre toliko za klasično zaščito zaposlenih, ampak gre v prvi vrsti za izrazito organizacijske cilje participativnega menedžmenta.

Vpliv sindikata se izvaja predvsem na tri načine (glej Gostiša, 1999, str. 52):

- S soupravnimi pogajanjimi na vseh organizacijskih nivojih. Ker predstavniki sindikata sodelujejo na vseh ravneh običajne linijske organizacije podjetja, morajo biti pogajanja izvedena, preden menedžment sprejme odločitev, s tem pa je sindikat ustrezno vključen že v pripravljalno fazo sprejemanja odločitve. Z MBA se lahko pravica do končne odločitve (ta je v rokah menedžmenta) omeji ali prenese na skupni organ ali na predstavnike sindikata. Menedžment odločitve ne sme sprejeti, dokler trajajo pogajanja, in prav zavlačevanje teh pogajanj sindikati dostikrat uporabljajo za učinkovito blokado nezaželenih odločitev.
- S pravico do obveščeniosti. Menedžment je dolžan sproti obveščati sindikate o razvoju proizvodnje, ekonomskem razvoju podjetja in usmeritvi kadrovske politike. Na podlagi te pravice mora menedžment sindikatu omogočiti vpogled v poslovne knjige in druge dokumente, seveda ob upoštevanju dolžnosti varovanja poslovne tajnosti.
- S skupnimi organi, sestavljenimi iz predstavnikov obeh strani. MBA vsebuje določbe o konzultantih (svetovalcih) delojemalcev. Ti naj na stroške delodajalca pomagajo sindikatu pri pridobivanju in analizi informacij, potrebnih za soodločanje, kadar gre za pomembne spremembe v podjetju.

5.3 DELAVSKO SOUPRAVLJANJE V FRANCIJI

Temeljni pravici, ki sta tesno povezani s participacijo delavcev v Franciji, razglašeni v Ustavi iz leta 1946, sta »pravica vsakogar, da s pomočjo sindikalnega delovanja brani svoje pravice in interese ter po svoji izbiri pristopi k sindikatu« in »pravica vsakega delavca, da prek svojih predstavnikov sodeluje pri kolektivnem določanju delovnih razmer in upravljanju podjetja« (po Končar, 1991).

Oblike delavskih predstavništev v podjetjih, ki jih predvideva francoska zakonodaja, so naslednje (po Gostiša, 1999, str. 58, 59):

- Obratni delavski zaupniki. Ti so izvoljeni s strani zaposlenih v podjetjih oz. obratih z najmanj 11 zaposlenimi. Njihova naloga je zastopanje individualnih in kolektivnih pravic ter interesov zaposlenih na področju dela in življenja v podjetju.
- Odbor podjetja. Oblikuje se v podjetjih z najmanj 50 zaposlenimi in šteje od tri do petnajst članov, ki so izvoljeni s strani zaposlenih, navadno pa so člani s posvetovalnim glasom tudi sindikalni zaupniki podjetja. Odbor podjetja v imenu zaposlenih sodeluje pri odločanju o gospodarskih in poklicnih vprašanjih, pri čemer ima več vrst pravic, kot so pravica do obveščeniosti, pravica do razprave in posvetovanja ter pravica do soodločanja.
- Sindikalni zaupniki. Ti so postavljeni na pobudo sindikalnih organizacij v podjetjih z najmanj 50 zaposlenimi, njihova naloga pa je, da zastopajo delavce nasproti podjetju in pri tarifnih pogajanjih. Vsak reprezentativni sindikat ima pravico imenovati najmanj enega zaupnika v obratu.
- Odbor za zdravje varnost in delovne pogoje. Odbor sestavljajo poslovodja ali njegov namestnik kot predsednik odbora, zastopnik osebja (število je odvisno od števila zaposlenih), zdravnik medicine dela (posvetovalna vloga) in vodja službe za varstvo pri delu (po Končar, 1991). Odbor skrbi za spoštovanje predpisov o zdravju in varstvu pri delu ter za uvajanje izboljšav na tem področju. Komite lahko zaprosi za sodelovanje tudi zunanje strokovnjake.
- Predstavniki delavcev v upravnih odborih in nadzornih svetih delniških družb. Ti lahko predstavljajo do tretjine skupnega števila članov in so enakopravni člani teh organov.
- Odbori koncernov, ki imajo na ravni koncernov podobno funkcijo kot odbori na ravni podjetja.
- Posvetovalni odbori. Posvetovalni odbori se oblikujejo v podjetjih s 50 do 200 zaposlenimi in opravljajo skupne naloge obratnih delavskih zaupnikov in obratnih odborov.

5.4 DELAVSKO SOUPRAVLJANJE V ITALIJI

Na tem področju je v Italiji značilno nasprotje, ki se kaže v dveh značilnostih (glej Vodovnik, 1991):

- visoka stopnja ustavne zajamčenosti pravic delavcev do sodelovanja pri upravljanju podjetij,
- nizka stopnja normativne izdelanosti institutov v virih heteronomnega in avtonomnega prava.

Ustavna norma, ki delavcem zagotavlja pravico do sodelovanja pri upravljanju podjetij je nastala pod vplivom povojnih političnih razmer, ki so bile naklonjene nazorom, po katerih je delo eden izmed proizvodjalnih dejavnikov in po katerem zato nosilec dela pripada tako udeležba pri dobičku podjetij kot tudi pri upravljanju le-teh. Ti cilji pa so postajali vse bolj oddaljeni, ne samo zaradi odpora lastnikov oz. delodajalcev do tega, da delu priznavajo odločilni pomen pri ustvarjanju nove vrednosti v gospodarskih procesih, ampak predvsem zaradi pasivnosti in odklanjanja vzpostavitve novih odnosov s sindikati. Slednji so v možnosti neposrednega soodločanja delavcev videli »past«, v katero se lahko delavstvo ujame tako, da prevzame delež odgovornosti za kvaliteto dela in poslovanja podjetij, v zameno pa ne dobi ničesar. Strah sindikatov je bil tudi, da bi neposredno delavsko soupravljanje zmanjšalo njihov vpliv.

46. člen Ustave Republike Italije jamči delavcem pravico do sodelovanja pri upravljanju podjetij na načine in v okvirih, ki jih določa zakon, vendar pa se v tej državi omenjena ustavna norma ni uveljavila v praksi, saj v Italiji niso sprejeli zakona, ki bi določil obseg neposrednega sodelovanja delavcev pri upravljanju podjetij (po Vodovnik, 1991).

V petdesetih letih so se uveljavili paritetno sestavljeni upravni sveti, v katerih so sodelovali tudi delavski predstavniki, vendar je bila njihova vloga majhna in so bili pozneje opuščeni (po Giugini v: Vodovnik, 1991).

O »nadzoru delavcev« pri odločanju bi bilo mogoče govoriti le, če je z omenjenim nadzorom mišljena aktivna in enakopravna udeležba predstavnikov delavcev v organih podjetja. Tak pristop se je začel uveljavljati v postopkih kolektivnih pogajanj v predlogih konfederacije U.I.L.¹⁰, ki je prva v letu 1982 predlagala vzpostavitev nadzora delavcev nad delom vodstva podjetij z vzpostavitvijo soupravljanja, ki bi se izvajalo s sodelovanjem sindikata v upravnem organu. Tako naj bi imeli sindikati v upravnem organu vlogo nadzora nad odločitvami v podjetju in vlogo predstavništva delavcev ob določanju podjetniške strategije (po Pisani v: Vodovnik, 1991).

Kot prvi poskusni akt avtonomnega prava, s katerim se v Italiji začel razvoj »novih industrijskih razmerij«, je protokol I.R.I. iz leta 1984 s kasnejšimi

¹⁰ Unione Italiana del Lavoro (Italijansko združenje za delo).

dopolnitvami. Novost, ki jo prinaša protokol, je ureditev paritetno sestavljenih posvetovalnih komitejev in ureditev posvetovalnega postopka med stranmi v družbi. Komiteji so se uveljavili zlasti kot delni nadomestek formalnega postopka pogajanja med subjekti delovnega razmerja.

Protokolu I.R.I. je kasneje sledilo še več sprejetih protokolov o skupnih ciljnih delodajalcev in sindikatov. Eden izmed njih je protokol E.N.I. iz 1989. leta, ki je namenil posebno pozornost urejanju razmerij med strankama, vendar pa se zamisli pri iskanju poti za uresničitev določil 46. člena ustave v praksi niso uveljavile.

Zmanjševanje oz. ožjenje participativnih pravic sindikalnih predstavnikov v primerjavi s protokolom I.R.I. je prinesla sklenitev protokola CISPEL, katerega značilnost je, da v njem ni predvideno oblikovanje »mešanih odborov« na podjetniški ravni, ampak le na višjih ravneh.

Še en korak navzdol pomeni protokol CONFINDUSTRIA, ki vsebuje še ožje, abstraktnejše in manj zavezujoče norme. Ta navaja vzpostavitev »sistema odnosov, ki bodo urejeno in sistematično urejali soočanja glede skupnih interesov obeh strani«, to pa povzroča neformalno ugotavljanje volje delavcev (po Kocbek, Mežnar, 1997, str. 61).

5.5 DELAVSKO SOUPRAVLJANJE NA MADŽARSKEM

Dvotirni sistem je običajna oblika upravljanja v madžarskih podjetjih, saj se madžarska zakonodaja o gospodarskih družbah zgleduje zlasti po nemški. Nadzorni svet je obvezen organ v vseh delniških družbah, kakor tudi v vseh večjih družbah z omejeno odgovornostjo ne glede na to, ali so v zasebni ali državni lasti.

Nadzorni svet na Madžarskem igra zelo šibko vlogo. Lahko sicer bdijo nad dejavnostmi direktorja, vendar pa se običajno zelo redko sestajajo, to je en ali dva sestanka letno. Glavna naloga nadzornega sveta je, da skliče zbor delničarjev, če ugotovi, da uprava podjetja posluje v nasprotju z zakonom, statutom podjetja ali odločitvijo zbora delničarjev, ali če se mu zdijo odločitve uprave podjetja škodljive za interes družbe ali delničarjev.

Glede sestave nadzornega sveta po madžarski zakonodaji mora biti v družbah z najmanj 200 polno zaposlenimi 1/3 članov nadzornega sveta predstavnikov delavcev. Takšna zastopanost delavcev je obvezna tako v državnih kot v zasebnih podjetjih in ne glede na to, ali je družba organizirana kot d. d. ali d. o. o. Predstavnike zaposlenih, ob predhodno pridobljenem mnenju sindikatov, predlaga delavski svet podjetja ali centralni delavski svet.

V praksi so predstavniki zaposlenih v nadzornem svetu vodilni funkcionarji lokalnega sindikata in/ali delavskega sveta oz. njihovi namestniki, kar pomeni, da so predstavniki pravno varnejši (predvsem pred odpuščanjem, diskriminacijo ...), saj zakonodaja sicer tega ne zagotavlja.

Leta 1992 so bili uvedeni obvezni delavski sveti, čemur so sindikati sprva ostro nasprotovali, saj so se bali, da bo njihov položaj s tem oslavljen. Nadalje pa so spremembe v delovnopравни zakonodaji povzročile zmedo v delitvi pristojnosti med delavskimi sveti in sindikati, kar je v devetdesetih letih prejšnjega stoletja pripeljalo do tega, da so odnosi med delavskimi sveti in sindikati postajali vse bolj napeti. Posledično temu so sčasoma sindikati delavske svete v večini podjetij prevladali oz. jih naredili nepotrebne. Delavski sveti so dejavni le še v večjih podjetjih, kjer obstajajo tudi lokalne sindikalne organizacije, medtem ko v podjetjih brez sindikatov ni posredništva med delavci in delodajalci. V podjetjih, kjer ni ne sindikata ne delavskega sveta, ni nadzora nad izvrševanjem zakonskih predpisov. Kljub temu da je zastopanost delavcev v vodstvenih organih teoretično samodejna, v praksi ni državne agencije (delovnega inšpektorata ali urada za registracijo podjetij), ki bi preverjala ravnanje podjetij na tem področju (po Stollt, Kluge, 2006, str. 8, 9).

5.6 DELAVSKO SOUPRAVLJANJE NA POLJSKEM

Na Poljskem je delavsko soupravljanje v vodstvenih organih odvisno predvsem od lastniške oblike družbe. Zakon določa delavske predstavnike le v javnem sektorju. Poljska zakonodaja predvideva dvotirni sistem le za delniške družbe, družbe z omejeno odgovornostjo pa ustanovijo nadzorni organ le, če njihov osnovni kapital presega 500.000 PLN (okrog 125.000 EUR).

Preoblikovanje političnega sistema je povzročilo številne gospodarske premike, katerih posledica so tudi načini delavske vključenosti v postopke poslovnega odločanja. Ko se je podjetje privatiziralo, so zaposleni lahko brezplačno pridobili do 15 % delnic podjetja, ki so bile prej v lasti države. Zakon o privatizaciji (1992, 1996) je uvedel pravico zaposlenih do zastopanosti v nadzornem svetu bivših državnih podjetij, ki so se preoblikovala v tržna podjetja z državno blagajno kot edinim delničarjem (komercializacija). Skladno s tem zakonom zaposleni v takšnih podjetjih predlagajo 2/5 članov nadzornega sveta. Ko državna blagajna odproda več kot 50 % svojih delnic, se lahko število delavskih predstavnikov v nadzornem svetu zmanjša. V času, ko je država še delničar podjetja, mora podjetje v nadzornem svetu obdržati vsaj minimalno število delavskih predstavnikov, to sta dva do štiri člani, odvisno od velikosti nadzornega sveta.

Delavske predstavnike v nadzornem svetu volijo vsi zaposleni, člane nadzornega sveta pa imenuje in razrešuje občni zbor. Zakon določa, da so pravice in dolžnosti delavskih predstavnikov v nadzornem svetu enake drugim članom

nadzornega sveta. Nadzorni svet nadzira vse dejavnosti družbe, vključno s pristojnostjo, da z ustrezno utemeljitvijo suspendira določene ali vse člane uprave.

Državna podjetja (ki se še niso privatizirala) še vedno uporabljajo zakonodajo iz leta 1981 o delavskem samoupravljanju. Ta zaposlenim zagotavlja številne pravice, ki jih uresničujejo predvsem preko sveta delavcev, ki ga izvolijo zaposleni in ima obširna nadzorna pooblastila, vključno z imenovanjem direktorja podjetja. Delavsko samoupravljanje pa se približuje svojemu propadu, saj število državnih podjetij stalno upada.

V privatiziranih podjetjih (bivša državna podjetja) zaposleni nimajo zakonske pravice do soodločanja pri upravljanju z njihovim delovnim mestom. Prav tako v podjetjih, ki so se »neposredno privatizirala«, se pravi, kjer je bilo vse premoženje neposredno prodano, novi zasebni lastnik ni bil zakonsko dolžan vključiti delavskih predstavnikov v vodstvene organe (po Stollt, Kluge, 2006, str. 13, 14).

5.7 DELAVSKO SOUPRAVLJANJE V LITVI

Po podjetniški zakonodaji v Litvi lahko litvanska podjetja izbirajo med enotirnim (upravni odbor) in dvotirnim (uprava in nadzorni svet) sistemom upravljanja. Pravica delavcev do zastopanosti v organih družbe pa zakonsko ni določena, ne za državna kot tudi ne za zasebna podjetja.

Večina ljudi v tej državi gleda na delavsko soupravljanje kot na prepreko delodajalčevi samostojnosti, nek tuji element ali celo oviro tržno usmerjenemu gospodarstvu, kar je posledica socialistične preteklosti in še danes ni med delavci čutiti posebne želje po njihovem uresničevanju.

V času zgodnje tranzicije je Zakon o državnih podjetjih uveljavil pravico, da delavci izvolijo do 2/3 članov nadzornega sveta, vendar je bila zaradi zlorab, korupcije in goljufij v zgodnjih fazah privatizacije, kar predstavniki delavcev v nadzornih svetih državnih podjetij niso mogli preprečiti, ta pravica spet ukinjena.

Zastopanost na delovnem mestu je imela v Litvi do nedavnega eno samo obliko, in sicer so si izključno pravico do tega lastili sindikati v podjetjih, kar je pomenilo, da brez njih ni bilo delavskih predstavnikov. Konec temu je prinesel novembra 2004 sprejeti Zakon o delavskih svetih, ki omogoča delavsko zastopanost tudi v podjetjih, kjer sindikat ne obstaja. To bi lahko označili kot »rezervni kanal« za nesindikalizirana delovna mesta. Če v podjetju obstaja sindikat, ima le-ta ekskluzivno pravico do zastopanja vseh delavcev in ne dovoljuje ustanovitve delavskega sveta.

V Litvi imajo delavski predstavniki zakonsko pravico do obveščeniosti in posvetovanja o splošnem položaju podjetja, odpuščanju delavcev zaradi ekonomskih ali tehnoloških vzrokov in spremembi strukture delovnih mest. Soglasje delavskih predstavnikov je potrebno pri nekaterih vprašanjih, kot npr. sprememba internega pravilnika o delu (po Stollt, Kluge, 2006, str. 11).

5.8 PREGLED GLAVNIH ZNAČILNOSTI PREDSTAVLJENIH EVROPSKIH SISTEMOV DELAVSKE PARTICIPACIJE

Izbira predstavljenih držav in predstavitev delavskega soupravljanja v le-teh ni naključna, temveč izbrana na podlagi različnih kriterijev. Najpomembnejši so: gospodarska razvitost posameznih držav, normiranje delavske participacije, oblike delavskih predstavništev, njihova geografska lega in čas vključitve v EU. Nemčija in Francija, ki sta ustanovni članici EU, ter Švedska (pristopila 1995) predstavljajo gospodarske velesile na področju zahodne in severne Evrope, ki imajo uzakonjeno delavsko participacijo. Italija, ki je prav tako ustanovna članica EU, je značilna predvsem po tem, da kljub ustavni določbi nima zakonske ureditve delavske participacije. V tej državi se posamezni primeri soupravljanja delavcev uveljavljajo na podlagi avtonomnih pravnih virov (dogovori med posameznimi delodajalci in sindikati). Madžarsko, Poljsko in Litvo pa smo predstavili poleg različne geografske lege predvsem zaradi časa pristopa EU, saj so Evropski uniji pristopile skupaj s Slovenijo leta 2004, zato je njihova obravnava posebej zanimiva v primerjavi s soupravljanjem delavcev v naši državi.

V Evropi glede predstavništva delavcev v podjetjih zasledimo tri glavne oblike (glej Gostiša, 2002):

- voljena delavska predstavništva
- sindikalna delavska predstavništva
- predstavništva delavcev v organih podjetij

Glede na to ali v podjetju deluje samo sindikalno ali tudi voljeno delavsko predstavništvo, ločimo dva temeljna sistema (glej Gostiša, 2002):

- 1) Enotni sistem delavskih predstavništev, kadar v podjetju deluje samo sindikalno predstavništvo.

Ta sistem je značilen za Italijo in Švedsko. V **Italiji** so se na podlagi protokola iz leta 1991 začela uveljavljati t. i. enotna sindikalna predstavništva v podjetjih. 2/3 članov teh predstavništev je izvoljenih s strani celotnega kolektiva, preostala tretjina sedežev pa se neposredno razdeli med predstavnike v podjetju zastopanih sindikatov. Njihove funkcije, ki se urejajo s konkretnimi dvostranskimi dogovori, pa poleg kolektivnih pogajanj vse bolj zajemajo tudi obravnavo različnih gospodarskih vprašanj, s čimer od klasičnih sindikalnih funkcij postopno prodirajo tudi na področje

delavskega soupravljanja. Na **Švedskem** imajo sindikalna delavska predstavništva dvojni vlogi, kar pomeni, da poleg klasičnih sindikalnih funkcij v celoti obvladujejo tudi področje sodelovanja delavcev pri upravljanju. Švedska je ena od držav z najbolj razvito delavsko participacijo, kljub temu da nimajo posebnih voljenih delavskih predstavništev. Naloga švedskih sindikatov je poleg sklepanja kolektivnih pogodb o delovnih razmerjih tudi sklepanje posebnih kolektivnih pogodb (panožnih, medpanožnih in podjetniških), ki podrobneje urejajo področje sodelovanja pri upravljanju. Soupravljalne pravice sindikalnih predstavništev v švedskih podjetjih (informiranje, posvetovanje, soodločanje) so v glavnem povsem primerljive s pravicami svetov delavcev v drugih državah. Na **Poljskem** je sindikalni sistem decentraliziran. Panožni ali državni sindikati zaradi znatnejšega vpliva na zaposlene ustanavljajo podjetniške organizacije, pa tudi zaposleni pogosto oblikujejo sindikat znotraj enega podjetja, ki se ukvarja le z odnosi z njihovim delodajalcem.

2) Dualni sistem delavskih predstavništev, kadar v podjetju poleg sindikata deluje tudi voljeno delavsko predstavništvo.

Voljena delavska predstavništva v državah z dualnim sistemom izvajajo pravico do sodelovanja pri upravljanju v različnih oblikah, in sicer:

- V mešanih organih (odborih), ki se sestajajo in delujejo pod predsedstvom delodajalca. Ta oblika sodelovanja je značilna za **Francijo**.
- Z delavskimi predstavniki sestavljeni organi (svet delavcev, obratni svet ...), ki svoj vpliv na upravljanje uresničujejo s sodelovanjem z vodstvi podjetij. Predstavnica tega sistema je **Nemčija**, kjer so sveti delavcev tudi pooblaščen za vodenje kolektivnih pogajanj na ravni podjetij.
- Na **Madžarskem** je izraženo sodelovanje med delavskimi sveti in sindikati, saj so prvi pri predlaganju delavcev v organe družb zavezani posvetovanju s sindikati. **Litva** je specifična predvsem po tem, da njihov zakon omogoča delavsko zastopstvo v podjetjih, kjer sindikat ne obstaja, kjer pa je sindikat uveljavljen, si le-ta lasti ekskluzivno pravico do zastopanosti na delovnem mestu (po Stollt, Kluge, 2006, str. 11).

3) Delavska predstavništva v organih podjetij

Pri pregledu oblik delavskih predstavništev v organih podjetij je treba upoštevati, da obstajata dva sistema upravljanja delniških družb, in sicer enotirni in dvotirni sistem. Pri enotirnem sistemu je poleg skupščine družbe samo še enoten upravni odbor kot organ vodenja, ki ima izvršilne in neizvršilne (nadzorne) člane. V dvotirnem sistemu pa sta funkciji vodenja in nadzora razdeljeni na dva različna organa, to sta uprava in nadzorni svet (v nadaljevanju

NS). Tako so pristojnosti NS v dvotirnem sistemu ožje, saj so izključno nadzorne, kot pristojnosti upravnih odborov v enotirnem sistemu, ki imajo poleg nadzorne tudi vodstvene pravice in dolžnosti.

Države z uveljavljenim dvotirnim sistemom so: **Nemčija**, kjer imajo delavci pravico do najmanj 1/3 (v večjih družbah do 1/2) svojih predstavnikov v nadzornih svetih; **Madžarska** z do 1/3 članov NS, vendar je imenovanje delavskih predstavnikov v NS odvisno od predhodnega posvetovanja svetov delavcev s sindikati pri delodajalcu; **Poljska**, kjer v bivših državnih podjetjih število delavskih predstavnikov predstavlja 2/5 članov nadzornega sveta, za družbe določene velikosti pa poljski zakon predvideva tudi delavskega predstavnika v upravi¹¹.

V enotirnem sistemu imajo delavci pravico do svojih predstavnikov v upravnih odborih podjetij, in sicer v **Franciji** do 1/4, na **Švedskem** pa dva predstavnika ne glede na skupno število članov upravnega odbora, preko sindikalnih zastopnikov. V **Italiji**, kjer je prav tako uveljavljen enotirni sistem, sodelovanje delavcev pri upravljanju ni zakonsko urejeno, zato tudi ni predstavnikov delavcev v organih družb.

V **Litvi** imajo podjetja možnost izbire med dvotirnim in enotirnim sistemom upravljanja, vendar pa do sedaj še ni bila sprejeta pravna osnova za vključitev delavskih predstavnikov v organe družb (po Bedrač, 2005, PP, str. III).

Predstavljena raznolikost soupravljalских pravic v izbranih državah je posledica dejstva, da so se ti sistemi dolga leta zelo različno razvijali, upoštevaje zgodovinske razlike v pristopu k temeljnim pravilom ureditve trga in tradicionalni vpliv sindikatov (po Bedrač, 2005, PP, str. III).

¹¹ Po Bedrač, 2005 » <http://www.delavska-participacija.com/clanki/ID051116.doc>«.

6 PRAVNA UREDITEV DELAVSKEGA SOUPRAVLJANJA NA RAVNI EU

Splošna ugotovitev glede ureditve sodelovanja delavcev pri upravljanju v posameznih državah EU je, da niti dve državi nimata tega vprašanja enako urejenega, zato v okviru EU že vrsto let tečejo prizadevanja za poenotenje nacionalnih zakonodaj s tega področja (po Mežnar, 2000, str. 174).

V tem poglavju bomo podrobneje predstavili uredbe in direktive organov EU, ki si prizadevajo za uskladitev in delno poenotenje vprašanja sodelovanja delavcev v podjetjih držav članic Evropske unije. EU je v sprejetih direktivah predstavila splošne smernice in pravila, ki jih morajo upoštevati države članice pri zagotavljanju participativnih pravic zaposlenih, načini in oblike uresničevanja teh pravic pa so prepuščeni dogovorom med delodajalci in delojemalci v posameznih državah.

6.1 DIREKTIVA O EVROPSKIH SVETIH DELAVCEV

Svet ministrov EU je leta 1994 sprejel **Direktivo 94/95/EC** o evropskih svetih delavcev (v nadaljevanju **ESD**), vsebino katere je bilo potrebno uveljaviti v nacionalni zakonodaji do septembra 2006. Direktiva velja za najpomembnejši zakonodajni akt EU o delavski udeležbi in pomeni uvedbo postopka za obveščanje zaposlenih in posvetovanje z njimi v podjetjih ali skupinah podjetij na ravni Skupnosti.

Že leta 1980 je bil vložen predlog smernice, t. i. Vredelingov predlog, ki naj bi urejala informiranje in posvetovanje delavcev v transnacionalnih podjetjih. Vredelingov predlog je bil večkrat spremenjen in dopolnjen, vendar nikoli sprejet, zato lahko smernico o evropskem delavskem svetu štejemo za naslednico neuspešnega Vredelingovega predloga, ki formalno ni bil nikoli umaknjen. Direktiva ESD pomeni uveljavljanje v 17. členu socialne listine vsebovane zahteve, da je treba razvijati informiranje, posvetovanje in udeležbo delavcev, posebej za podjetja in skupine podjetij, ki se raztezajo v dve ali več držav članic.

Poudariti je potrebno, da se Direktiva ESD nanaša le na transnacionalna podjetja in skupne podjetij v okviru Skupnosti, ki zaposlujejo določeno minimalno število delavcev, ter da predvideva le informiranje in posvetovanje delavcev, ne pa tudi drugih oblik udeležbe, kot so soodločanje, zastopnost predstavnikov delavcev v organih družbe itd. ESD ob upoštevanju različnosti po posameznih državah članicah določa minimalne zahteve, ki jih morajo izpolnjevati vse države članice, kar pomeni, da zagotavlja minimalno raven

varstva na območju celotne Skupnosti s tem, da ne omejuje posamezne države pri uveljavljanju oz. ohranitvi višje ravni varstva.

Nacionalne zakonodaje in praksa navadno niso prilagojene in ne upoštevajo transnacionalnosti podjetij, zato ne morejo zagotoviti ustreznega informiranja in posvetovanja delavcev glede odločitev, ki vplivajo na njihov položaj, ker se sprejemajo v drugi državi, kjer je uprava. Da se zagotovi ustrezno informiranje in posvetovanje delavcev v transnacionalnih podjetjih, je treba omogočiti dostop delavcev do centralne uprave, kjer se sprejemajo pomembne odločitve in vzpostaviti komunikacijo med delavci in upravo na multinacionalni ravni. Prav to pa je poglavitni cilj smernice. Direktiva že v svoji preambuli poudarja, da se nanaša in obvezuje tudi vsa transnacionalna podjetja, ki so bazirana npr. v ZDA ali kjer koli zunaj Skupnosti, in sicer glede vseh njenih podružnic, obratov, odvisnih podjetij znotraj Skupnosti, če ta izpolnjujejo merila. Če je torej centralna uprava zunaj Skupnosti in so obsežene le vse podružnice in podjetja na njenem območju, funkcijo centralne uprave prevzame predstavnik takega podjetja oz. skupine podjetij v okviru Skupnosti, če ga ni, pa vodstvo podružnice oz. podjetja, ki zaposluje največ delavcev v okviru Skupnosti (po Kresal, 1996).

Direktiva torej določa postopke obveščanja in posvetovanja s predstavniki zaposlenih v tistih evropskih podjetjih, kjer so ustanovljeni ESD, le-ti pa so lahko ustanovljeni pod določenimi pogoji (glej Šarman, 2000):

- mednarodno podjetje mora imeti skupaj najmanj 1000 zaposlenih, od tega pa vsaj v dveh članicah EU po najmanj 150;
- direktiva se ne uporablja neposredno, temveč jo morajo posamezne članice EU prenesti v svojo zakonodajo (torej na nacionalno raven);
- direktiva zavezuje vse kandidatke za članstvo v EU, da jo polnopravno upoštevajo pred svojim sprejetjem v članstvo EU;
- nobena od članic EU, kot tudi kandidatka za EU, ne more v svojo nacionalno zakonodajo vnesti nižjih socialnih standardov, kot jih predvideva obravnavana direktiva, lahko pa jih poveča;
- postopki informiranja in posvetovanja ne vključujejo pravice veta predstavnikov delavcev na posamezne odločitve, kar pomeni, da so delodajalci glede končnih odločitev avtonomni;
- za začetek pogajanja o ustanovitvi ESD je potrebno, da najmanj 100 delavcev oziroma njihovih predstavnikov, iz najmanj dveh podjetij znotraj držav članic EU, dostavi upravi multinacionalke zahtevo po ustanovitvi ESD, ki jo s tem zavezuje k pogajanjem o ustanovitvi;
- poseben pogajalski odbor sestavljajo najmanj po en predstavnik iz vsake države, kjer ima multinacionalka svoje podružnice, ostali člani (ki so lahko neposredno zaposleni ali pa predstavniki sindikatov izven podružnic) se določijo glede na število zaposlenih.

Uspešnost direktive v praksi se kaže v tem, da je bilo do leta 2007 ustanovljenih že več kot 820 evropskih delavskih svetov.

6.2 DIREKTIVA O PRIBLIŽEVANJU ZAKONODAJE DRŽAV ČLANIC V ZVEZI S KOLEKTIVNIMI ODPUSTI

EU je zakonodajo o kolektivnem odpuščanju sprejela že leta 1975 in jo od takrat dvakrat prenovila. Sedaj je v veljavi zadnja, združena verzija – **Direktiva Sveta 98/59/ES** o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti.

Sprejem te direktive je predvsem pomemben za multinacionalke, ki delujejo v eni ali več državah članicah EU, saj s skupno ureditvijo držav članic multinacionalkam onemogoča izkoriščanje razlik med zakonodajami posameznih držav (po Milenkovič, 2002).

Omenjena direktiva v svojem 1. členu opredeljuje »kolektivni odpust«, kot odpust s strani delodajalca zaradi enega ali več razlogov, ki niso povezani s posameznimi delavci. Nadalje pojasnjuje, da gre za kolektivni odpust:

- kadar je v obdobju 30 dni število odpuščenih delavcev:
 - najmanj 10 v podjetjih, ki običajno zaposlujejo več kakor 20 in manj kakor 100 delavcev,
 - najmanj 10 % vseh delavcev v podjetjih, ki običajno zaposlujejo najmanj 100 in manj kakor 300 delavcev,
 - najmanj 30 v podjetjih, ki običajno zaposlujejo 300 ali več delavcev,
- kadar je v obdobju 90 dni število odpuščenih delavcev:
 - najmanj 20, ne glede na število delavcev, običajno zaposlenih v podjetju.

Direktiva v 2. členu uvaja obveznost delodajalca, da mora le-ta v primeru kolektivnega odpuščanja pravočasno začeti posvetovanje s predstavniki delavcev z namenom, da se doseže sporazum. Ta posvetovanja morajo zajeti možnosti in načine izogiba kolektivnim odpustom ali zmanjšanju števila prizadetih delavcev ter ublažitev posledic, kot je prezaposlitev ali preusposabljanje odpuščenih delavcev.

V skladu z nacionalno zakonodajo in prakso, države članice lahko določijo, da imajo predstavniki delavcev pravico do strokovnih storitev.

Delodajalec mora o vsakem predlaganem kolektivnem presežku delavcev obvestiti predstavniki svet zaposlenih in ne sme ukrepati pred iztekom obdobja 30 dni, v katerem skuša svet poiskati rešitve za probleme, ki so se pojavili in/ali zmanjšati posledice presežnih delavcev.

6.3 UREDBA O STATUTU EVROPSKE DELNIŠKE DRUŽBE IN DIREKTIVA O DELAVSKI UDELEŽBI V EVROPSKI DELNIŠKI DRUŽBI

Trideset let po tem, ko je Evropska komisija podala prvi predlog za ureditev evropske delniške družbe, ki je temeljil na predlogu nizozemskega profesorja Sandersa, je Svet EU 8. oktobra 2001 sprejel **Uredbo št. 2157/2001** o statutu evropske delniške družbe¹² (v nadaljevanju Uredba SE). Uredba SE uvaja novo, nadnacionalno pravnoorganizacijsko obliko za opravljanje gospodarske dejavnosti – evropsko delniško družbo ali Societas Europaea (SE). S tem je bilo družbam, ki delujejo v več državah članicah EU, omogočeno, da namesto družb hčera v več državah članicah (za katere se uporabljajo nacionalni statusnopravni predpisi) ustanovijo eno družbo – SE, za katero veljajo enotna (nadmacionalna) pravila v vezi z ustanovitvijo, upravljanjem, poročanjem in drugimi statusnopravnimi vprašanji.

Sočasno z Uredbo SE je Svet EU sprejel tudi **Direktivo št. 2001/86**, ki dopolnjuje statut SE v zvezi z udeležbo delavcev¹³ (v nadaljevanju Direktiva SE). Z omenjeno direktivo so predvideni različni mehanizmi za zagotovitev udeležbe delavcev (sodelovanja delavcev pri upravljanju) v SE. Ker vprašanja udeležbe delavcev ni bilo mogoče urediti na enoten način, je bilo le-to izvzeto iz Uredbe SE in urejeno z Direktivo SE, ki so jo države članice bile zavezane uvesti v nacionalni pravni red (po Senčur Peček, 2004, str. 1465).

Uredba SE kakor tudi Direktiva SE pomenita enotno ureditev evropske delniške družbe in, kot je določeno v 19. točki preambule Uredbe SE, začneta učinkovati istočasno, tj. 8. oktobra 2004.

Za SE je bistveno, da je to družba, ki ima možnost delovati na celotnem območju EU, čeprav je registrirana le v državi članici, kjer ima sedež uprava družbe. Iz Uredbe SE izhaja, da je SE pravna oseba, ki ima osnovni kapital razdeljen na delnice, vsak delničar pa odgovarja do višine vplačanega kapitala¹⁴. Za delavsko udeležbo so posebej pomembne določbe Uredbe SE, ki se nanašajo na ustanovitev SE¹⁵, saj je od načina ustanovitve SE odvisno, pod kakšnimi pogoji bo potrebna kvalificirana večina pri sprejemanju odločitev o znižanju ravni pravic v zvezi z delavsko udeležbo in pod kakšnimi pogoji se bodo uporabljala standardna pravila v zvezi s soodločanjem. Za delavsko participacijo v SE so pomembne tudi določbe Uredbe SE, ki se nanašajo na upravljavsko

¹² Council Regulation EC no 2157 of 8. October 2001 on the Statute for European Company (SE).

¹³ Council Directive 2001/86/EC of 8. October 2001 supplementing the Statute for a European Company with regard to the involvement of employees.

¹⁴ 2. in 3. člen Uredbe SE.

¹⁵ Uredba ES opredeljuje štiri osnovne načine ustanovitve ES: 1. Ustanovitev ES z združitvijo, 2. Ustanovitev holdinške SE, 3. Ustanovitev družbe hčere v obliki SE, 4. Preoblikovanje javne delniške družbe v SE.

strukturo SE¹⁶, predvsem za ureditev soodločanja tj. pravice delavcev do imenovanja svojih predstavnikov v organe družbe. Vpis v sodni register¹⁷ je prav tako ena od pomembnih določb Uredbe SE, ki se nanaša na delavsko udeležbo v SE, saj se le-ta lahko vpiše v sodni register pod pogojem, da je bil pred tem bodisi sklenjen sporazum o sodelovanju delavcev, sprejeta odločitev o tem, da se pogajanja o udeležbi delavcev ne bodo začela oz. se končajo, ali da je potekel rok za pogajanja, ki je določen z Direktivo SE, ne da bi sporazum bil sklenjen (po Senčur Peček, 2004, str. 1466–1468).

Direktiva SE združuje dve temeljni načeli glede delavske udeležbe v posamezni SE, in sicer prosto urejanje udeležbe delavcev na ravni SE ter načelo ohranitve obstoječe ravni udeležbe. Pravica do svobodnega urejanja se kaže v zahtevi po sporazumu med predstavniki delodajalcev in delavcev družb ustanoviteljic SE, po katerem naj se sami dogovorijo o konkretnem načinu sodelovanja delavcev pri upravljanju¹⁸. Načelo ohranitve pravic (before-and-after principle) pa svobodna pogajanja v določeni meri ovira, saj zahteva, da se delavcem udeleženih družb prizna tista stopnja udeležbe, ki v največji meri ustreza udeležbi, ki so jo delavci imeli pred začetkom ustanavljanja SE¹⁹.

Glavni namen direktive je, da se delavska udeležba ne zmanjša, ko se družba preoblikuje v SE. Ko je družba ustanovljena drugače kot s preoblikovanjem, pa je namen direktive zagotoviti, da se delavska udeležba, ki obstaja v udeleženih družbah, prenese na SE, v največjem možnem obsegu.

V primeru, ko ni dosežen dogovor med predstavniki delodajalcev in delavcev, se uporabljajo standardna pravila, ki so vezana na najvišji standard delavske udeležbe v družbah ustanoviteljicah SE (po Bedrač, 2005, PP, str. IV).

¹⁶ V dvotirnem sistemu ima SE skupščino delničarjev, nadzorni organ in poslovodni organ, v enotirnem sistemu pa skupščino delničarjev in upravni organ. Nadzorni organ nadzoruje delo poslovodnega organa. Člane nadzornega organa imenuje skupščina delničarjev, v skladu z Direktivo SE pa lahko vanj imenujejo svoje predstavnike tudi delavci. Upravni organ vodi SE, vendar pa država članica lahko predvidi, da so za tekoče vodenje poslov pristojni izvršilni direktorji. Člane upravnega organa imenuje skupščina delničarjev. Če v skladu z Direktivo SE delavci v upravni organ imenujejo svoje predstavnike, mora imeti ta organ najmanj tri člane. V primeru, da je polovica članov nadzornega oz. upravnega organa imenovanih s strani delavcev, je lahko za predsednika izvoljen samo član, ki ga je imenovala skupščina delničarjev.

¹⁷ 12. člen Uredbe SE.

¹⁸ Ta pravica izhaja iz 5. točke preambule direktive SE, ki pravi, da zaradi velike raznolikosti predpisov in praks, ki obstajajo v državah članicah glede načina udeležbe predstavnikov delavcev pri odločanju v družbah ni priporočljivo določiti enega samega evropskega modela udeležbe delavcev, ki bi se uporabljal za SE.

¹⁹ 18. točka preambule Direktive SE pravi, da je temeljno načelo in izrecni cilj te direktive zaščita pridobljenih pravic delavcev glede udeležbe pri odločitvah družbe. Pravice delavcev, ki so veljale pred ustanovitvijo SE, naj bi določale podlago za pravice delavcev do udeležbe v SE (načelo »prej in potem«). Zato bi morali takšen prijem uporabiti ne le pri ustanovitvi SE, temveč tudi pri strukturnih spremembah v obstoječem SE, in za družbe, na katere vplivajo procesi strukturnih sprememb.

Zaključimo lahko z ugotovitvijo, da v praksi skoraj ne bo evropskih družb z enakim sistemom delavske participacije, saj je ta odvisen od dogovora med delodajalci in delavci v okviru pogajanj pred ustanovitvijo družbe. Rezultat teh pogajanj so štiri možne rešitve (glej Bedrač, 2005, PP, str. IV):

- dosežen sporazum o udeležbi delavcev v SE, ki omogoča izvršitev samostojnosti volje pogajalskih strani, kar pomeni razpon od visokih do nobenih pravic participacije delavcev;
- t. i. zero-option, kadar pogajalsko telo²⁰ z 2/3 večino sprejme odločitev o uporabi nacionalnih pravil o obveščanju in posvetovanju v državah članicah, kjer so delavci zaposleni;
- uporabljajo se standardna pravila, za katera se dogovorijo stranke in so določena v dodatku direktive;
- kadar stranke ne dosežejo sporazuma, družbe ustanoviteljice pa vseeno želijo nadaljevati postopek registracije SE, se uporabijo standardna pravila.

Zaradi kompleksnosti ureditve delavske udeležbe v SE in kompromisa med različnimi nacionalnimi sistemi ni mogoče vnaprej določiti zakonskega modela participacije.

6.4 DIREKTIVA O OHRANJANJU PRAVIC DELAVCEV V PRIMERU PRENOSA PODJETIJ

Svet EU je leta 2001 sprejel **Direktivo 2001/23/ES** o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z ohranjanjem pravic delavcev v primeru prenosa podjetij, obratov ali delov podjetij ali obratov. Prvič je bila ta direktiva sprejeta že leta 1977, vendar je bila zaradi bistvenih sprememb, jasnosti in racionalnosti ponovno kodificirana z zgoraj omenjeno direktivo.

Direktiva se uporablja za vsak prenos podjetja, obrata ali dela podjetja ali obrata na drugega delodajalca, ki je posledica pogodbenega prenosa ali združitve²¹.

Namen direktive je varovanje delavcev v primeru spremembe delodajalca. Gre za spodbujanje usklajevanja ustrezne nacionalne zakonodaje, ki zagotavlja ohranjanje pravic delavcev in zahteva od odsvojiteljev²² in pridobiteljev²³, da pravočasno informirajo predstavnike delavcev in se z njimi posvetujejo.

²⁰ Delavce udeleženih družb ter zadevnih družb hčera in podružnic v pogajanjih zastopa posebno pogajalsko telo – PPT. Njegovi člani so praviloma delavci teh družb, lahko pa tudi predstavniki sindikatov. Osnovna pravila za oblikovanje PPT so določena v 3. členu 2. točke Direktive SE (po Senčur Peček, 2004, str. 1470).

²¹ 1. člen točka a Direktive Sveta 2001/23/ES.

²² Po 2. členu te direktive je »odsvojitelj« vsaka fizična ali pravna oseba, ki zaradi prenosa preneha biti delodajalec v podjetju, obratu ali delu podjetja ali obrata.

V zvezi z ohranjanjem pravic delavcev direktiva v drugem poglavju določa, da se obveznosti odslovitelja, ki izhajajo iz na dan prenosa obstoječe pogodbe o zaposlitvi ali delovnega razmerja, na podlagi takega prenosa prenesejo na pridobitelja. Določa tudi, da prenos sam po sebi odslovitelju ali pridobitelju ne daje podlage za odpuščanje, vendar pa ta določba ne preprečuje morebitnega odpuščanja iz ekonomskih, tehničnih ali organizacijskih razlogov, zaradi katerih so potrebne kadrovske spremembe²⁴. V primeru, da podjetje, obrat ali del podjetja ali obrata po prenosu ohrani samostojnost, se status in funkcija predstavnikov delavcev, ki jih prenos prizadene, ohranita v enaki obliki in pod istimi pogoji, kakor so obstajali do dneva prenosa, če so izpolnjeni pogoji za ustanovitev predstavništva delavcev. Ta določba se ne uporabi, če so izpolnjeni pogoji za ponovno imenovanje predstavnikov delavcev ali za ponovno ustanovitev predstavništva delavcev²⁵.

O informiranju in posvetovanju je govora v tretjem poglavju direktive, kjer je določeno, da morata odslovitelj in pridobitelj informirati predstavnike svojih delavcev, ki jih prizadeva prenos o datumu prenosa, o razlogih za prenos, o pravnih, gospodarskih in socialnih posledicah prenosa za delavce, o morebitnih predvidenih ukrepih v zvezi z delavci. Odsvojitelj je o teh informacijah dolžan obvestiti predstavnike svojih delavcev pravočasno, še preden se prenos izvede. Če so v zvezi z delavci predvideni ukrepi, se o teh ukrepih odsvojitelj ali pridobitelj pravočasno posvetuje s predstavniki delavcev, zato da se doseže sporazum. Direktiva nalaga državam članicam obveznost, da zagotovijo obveščeno delavcev tudi v tistih podjetjih ali obratih, kjer so delavci brez predstavnikov.

6.5 DIREKTIVA O DOLOČITVI SPLOŠNEGA OKVIRA ZA OBVEŠČANJE IN POSVETOVANJE Z DELAVCI V EVROPSKI SKUPNOSTI

Evropski parlament in Svet Evropske unije sta 11. marca 2002 sprejela **Direktivo 2002/14/ES** – splošen okvir za obveščanje in posvetovanje z zaposlenimi.

Direktiva 2002/14/ES postavlja temeljna pravila za obveščanje in posvetovanje z zaposlenimi v podjetjih ali obratih, ki nimajo mednarodnega značaja. Namen direktive je zapolniti praznine v določbah, ki veljajo na tem področju na nacionalni in evropski ravni (po Bedrač, 2005).

Direktiva se v skladu z odločitvijo držav članic uporablja za podjetja, ki zaposlujejo najmanj 50 delavcev in za obrate, ki zaposlujejo najmanj 20 delavcev. Iz tega sledi, da imajo države članice možnost omejiti obveznosti o

²³ Po omenjeni direktivi je »pridobitelj« vsaka fizična ali pravna oseba, ki zaradi prenosa postane delodajalec v podjetju, obratu ali delu podjetja ali obrata.

²⁴ 4. člen 1. točka direktive.

²⁵ 6. člen direktive.

obveščanju in posvetovanju z zaposlenimi v podjetju, kadar je število delavcev manjše od zgoraj navedenega.

Direktiva v 1. členu opredeljuje svoj namen, tj. oblikovati splošen okvir, ki določa minimalne zahteve za pravico do obveščanja in posvetovanja z zaposlenimi v podjetjih in obratih v Skupnosti. V istem členu določa tudi načine ureditve obveščanja in posvetovanja, in sicer se ti določijo in izvajajo v skladu z nacionalno zakonodajo in prakso v odnosih med delodajalci in delavci v posameznih državah članicah, tako da se zagotovi njihova učinkovitost. Po omenjeni direktivi morajo biti delavci v podjetjih obveščeni in vključeni v posvetovanje, kadar se to nanaša na:

- razvoj dejavnosti in gospodarski položaj podjetja ali obrata;
- položaj, strukturo in razvoj zaposlovanja v podjetju ali obratu in na predvidene ukrepe, zlasti kadar je zaposlovanje ogroženo;
- odločitve, ki lahko povzročijo znatne spremembe v organizaciji dela ali v pogodbenih razmerjih.

Obveščanje se opravi v času, na način in z vsebino, ki zlasti predstavnikom delavcev omogoča, da informacije preučijo in se po potrebi pripravijo na posvetovanje, to pa se mora opraviti tako, da se zagotovi primeren čas, način in vsebina posvetovanja, kar je odvisno od teme razprave.

Direktiva določa tudi varstvo pravic, saj nalaga državam članicam, da predvidijo ustrezne ukrepe v primeru, ko delodajalec ali predstavniki delavcev ne upoštevajo določb te direktive. V primeru kršitve direktive pa morajo države članice predvideti tudi ustrezne sankcije, ki morajo biti učinkovite, sorazmerne in odvratilne.

Rok za implementacijo Direktive 2002/14/ES v nacionalni pravni red držav članic, je potekel marca leta 2005.

6.6 DIREKTIVA O UDELEŽBI DELAVCEV PRI UPRAVLJANJU EVROPSKE ZADRUGE

Zadruga se od ostalih podjetij razlikuje v tem, da obstajajo z namenom zadovoljevati potrebe svojih članov in ne z neposrednim ciljem ustvarjati dobiček. Najpomembnejše značilnosti zadruga so prostovoljni vstop in izstop članov iz zadruga, demokratična struktura in pravična razdelitev ekonomskih rezultatov. Statut evropske zadruga (v nadaljevanju SCE²⁶) predstavljata Uredba Sveta št. 1435/2003, ki predstavlja statusno-pravne temelje SCE ter **Direktiva št. 2003/72/ES** o dopolnitvi statuta evropske zadruga glede udeležbe delavcev.

SCE lahko ustanovijo (glej Bedrač, 2004):

²⁶ Societas Co-operativa Europea.

- vsaj dve pravni osebi iz vsaj dveh različnih držav članic;
 - vsaj pet posameznikov iz vsaj dveh različnih držav članic;
 - vsaj pet posameznikov in pravnih oseb iz vsaj dveh različnih držav članic.
- SCE lahko nastane tudi (glej Bedrač, 2004):
- s povezavo vsaj dveh zadrug iz različnih držav članic ter
 - s preoblikovanjem obstoječe zadruge s sedežem v državi članici EU, če ima vsaj dve leti podružnico ali obrat v drugi državi članici in lahko dokaže, da opravlja izvirno čezmejno dejavnost.

Direktiva 2003/72/ES daje delavcem pravico do informacij, posvetovanja in sodelovanja pri upravljanju zadruge ter predstavlja minimalne pogoje, ki jih morajo zagotavljati države članice. Bistveno načelo direktive je zagotoviti pridobljene pravice delavcev glede udeležbe pri podjetniških odločitvah. Pravice delavcev, ki veljajo pred ustanovitvijo SCE, naj bi predstavljale temelje pravic delavcev do soudeležbe v SCE²⁷. Direktiva poudarja, da bi moral ta pristop veljati tudi za strukturne spremembe v obstoječih SCE in za pravne osebe, na katere vplivajo procesi strukturnih sprememb. Tako naj bi pri prenosu sedeža SCE iz ene države članice v drugo še naprej veljala vsaj enaka raven pravic delavcev do udeležbe pri upravljanju.

Za doseg izhodiščnih načel v okviru pogajalskega postopka direktiva predvideva sprejetje dogovora o udeležbi delavcev v SCE. Ko SCE ustanovijo pravne osebe oz. ko pride do ustanovitve SCE s preoblikovanjem obstoječe zadruge, so pravila o udeležbi delavcev v SCE usklajena s pravili o udeležbi delavcev v evropski delniški družbi (SE). Pri ustanovitvi SCE s strani izključno fizičnih oseb ali ene same pravne osebe in fizičnih oseb direktiva razlikuje med dvema primeroma udeležbe delavcev, ki sta določena v tretjem oddelku omenjene direktive. Za prvi primer, ko SCE ustanovijo subjekti, ki v najmanj dveh državah članicah zaposlujejo skupno 50 delavcev ali več, se uporabljajo pravila, ki veljajo tudi za ustanovitev SCE s strani več pravnih oseb. V drugem primeru, ko SCE ustanovijo subjekti, ki v več državah članicah zaposlujejo manj kot 50 delavcev oz. več kot 50 delavcev v eni sami državi članici, je udeležba delavcev urejena na naslednji način:

- v SCE se uporabljajo določbe države članice, v kateri ima SCE sedež in ki veljajo za druge pravne osebe enake vrste (npr. nacionalne zadruge),
- v njenih hčerinskih družbah in podružnicah se uporabljajo določbe države članice, v katerih se nahajajo in veljajo za druge pravne osebe enake vrste.

Rok za implementacijo direktive v nacionalni pravni red je potekel avgusta 2006.

²⁷ Načelo »before and after«.

6.7 DIREKTIVA O ČEZMEJNIH ZDRUŽITVAH KAPITALSKIH DRUŽB

Evropski parlament in Svet EU sta oktobra 2005 sprejela **Direktivo 2005/56/ES** o čezmejnih združitvah kapitalskih družb, ki se uporablja za združitve kapitalskih družb znotraj Evropskega gospodarskega prostora (EGP²⁸), pri čemer mora najmanj za dve družbi veljati zakonodaja različnih držav članic (čezmejna združitev). Po omenjeni direktivi je kot »združitev« mišljena oblika materialno statusnega preoblikovanja, pri kateri se pravno samostojne družbe združujejo v eno družbo, in sicer s prenašanjem vsega premoženja ter pravic in obveznosti prevzetih družb po poti univerzalnega pravnega nasledstva na prevzemno družbo. Osnovni namen direktive je olajšati in pospešiti čezmejne združitve, kar se uresničuje z urejanjem postopka izvedbe čezmejnih združitvev (po Prostor, 2007).

Pravice delavcev pri čezmejnih združitvah kapitalskih družb, kot jih predvideva Direktiva 2005/56/ES:

Posebne pravice delavcev do informiranja: Poslovodni ali upravni organ vsake družbe, ki se združuje, izdelava skupen predlog pogojev čezmejne združitve, ki poleg drugih podatkov zajema tudi verjetne vplive čezmejne združitve na zaposlovanje (člen 5 točka d).

Poslovodni ali upravni organ vsake udeležene družbe mora pripraviti poročilo za člane, s katerim jim pojasni in utemelji pravne in gospodarske vidike čezmejne združitve ter razloži posledice čezmejne združitve za člane, upnike in zaposlene. To poročilo mora biti dostopno predstavnikom zaposlenih, če predstavnikov ni, pa samim zaposlenim, vsaj en mesec pred zasedanjem skupščine vseh udeleženi družb, na katerem se odloča o čezmejni združitvi. Predstavniki delavcev imajo pravico podati mnenje o poročilu, če to predvideva nacionalno pravo, katerega so poslovodni ali upravni organi katere koli od udeleženi družb dolžni dodati poročilu (7. člen).

Pravice in obveznosti družb, ki se združujejo, in izhajajo iz pogodb o delu ali delovnih razmerij in obstajajo na dan začetka veljavnosti čezmejne združitve, se zaradi veljavnosti ter čezmejne združitve prenesejo na družbo, nastalo s čezmejno združitvijo, na dan, ko začne veljati čezmejna združitev (člen 14. točka 4).

Soodločanje delavcev v družbi, ki nastane s čezmejno združitvijo kapitalskih družb, ureja direktiva v svojem 16. členu. Glede soodločanja delavcev velja ureditev države članice, v kateri bo imela družba, ki bo nastala s čezmejno združitvijo, svoj registriran sedež.

²⁸ Pogodbenice sporazuma o EGP so države članice Evropske skupnosti, Islandije, Liechtensteina in Norveške.

Konkreten sistem delavskega soupravljanja bo predmet pogajanj po modelu, ki ga je uvedla direktiva o SE, kar omogoča, da delodajalec in delavci sprejmejo sporazum o sistemu delavskega soupravljanja ali da tega v družbi ne bo. Če pogajanja niso uspešna, se uporabijo standardna pravila o delavski udeležbi, pri čemer velja standard najvišje delavske udeležbe v udeleženih družbah v združitvi pod pogojem, da je bila vsaj 1/3 udeleženih delavcev v sistemu soupravljanja v organih družbe (po Hojnik, 2007, str. 98).

7 SODELOVANJE DELAVCEV PRI UPRAVLJANJU V SLOVENSKI PRAVNI UREDITVI

S sprejetjem Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (v nadaljevanju ZSDU²⁹) je Slovenija uspela izpolniti svoje mednarodno določene obveznosti pri urejanju razmerij med delom in kapitalom (glej Vodovnik, 1993, str. 33).

S formalnopravnega vidika pomeni sprejem ZSDU uresničitve pooblastila iz 75. člena Ustave Republike Slovenije³⁰, da se zakonsko določijo način in pogoji, pod katerimi delavci sodelujejo pri upravljanju v gospodarskih organizacijah in zavodih.

Slovenska ureditev po ZSDU sodi med najnaprednejše ureditve v svetu, saj omogoča široko paleto različnih pravic, oblik in načinov delavske participacije. Glavne značilnosti slovenskega modela delavske participacije po ZSDU je mogoče najbolj nazorno prikazati z uporabo klasifikacije evropskih sistemov delavske participacije (po Gostiša, 1999, str. 98, 99):

1. glede na institucionalno ureditev uresničevanja participacijskih pravic je naš model nekakšna kombinacija vseh treh v svetu znanih in uporabljenih pristopov. **Integrativni model**³¹ je pri nas uveljavljen preko delavskega direktorja in preko predstavništva delavcev v nadzornem svetu. **Partnerski (kooperacijski) model**³² se uveljavlja preko sveta delavcev kot neposredno izvoljenega delavskega predstavništva. **Dogovorni model**³³ se uvaja zlasti preko določb 5. člena ZSDU (poseben participacijski dogovor na ravni podjetja) in 110. člena omenjenega zakona (možnost avtonomne ureditve celotnega področja sodelovanja delavcev pri upravljanju v zavodih s kolektivno pogodbo);
2. glede na vsebino in obseg participacijskih pravic slovenski model omogoča delavcem dokaj visoko stopnjo ne samo **tehnološko-**

²⁹ Ur. list RS št. 42/93, ki je bil dvakrat spremenjen in dopolnjen. Sedaj je v veljavi Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (uradno prečiščeno besedilo) (ZSDU-UPB1), ki je bil potrjen 26. 04. 2007 (Ur. list RS št. 42/2007 z dne 15. 05. 2007).

³⁰ Ur. list RS št. 33/91.

³¹ Predvideva enakopravno članstvo predstavnikov zaposlenih neposredno v organih upravljanja (družbe) (glej Gostiša, 1999, str. 46).

³² Omogoča participacijo zaposlenih bodisi prek posebnega delavskega organa oz. izvoljenega delavskega predstavništva (svet delavcev, obratni svet ...), ki sodelujejo z organi upravljanja podjetja pri sprejemanju določenih upravljalških odločitev (glej Gostiša, 1999, str. 46).

³³ Ta model konkretne oblike in načine ter obseg uresničevanja participacijskih pravic delavcev v posameznem podjetju v celoti prepušča dogovoru oz. sporazumu med organi podjetja in predstavniki zaposlenih ali kolektivni pogodbi s sindikatom (glej Gostiša, 1999, str. 46).

organizacijske³⁴, ampak tudi **ekonomske participacije**³⁵. Predstavniki delavcev lahko neposredno in enakopravno sodelujejo pri sprejemanju najpomembnejših poslovnih odločitev v upravi (delavski direktor) in v nadzornem svetu (najmanj 1/3 predstavnikov delavcev), pa tudi zakonske pristojnosti sveta delavcev v precejšni meri že posegajo v ekonomsko-poslovno sfero odločanja;

3. glede na način uresničevanja participacijskih pravic naš model uveljavlja oba možna temeljna načina uresničevanja le-teh, tj. **individualno**³⁶ in **kolektivno participacijo**³⁷;
4. glede vloge in položaja sindikata v sistemu delavske participacije je slovenski zakon sledil nemški ureditvi in sprejel **dualni sistem delavskih predstavništev v podjetju**³⁸, kar pomeni, da je delovanje sindikata in njegovo delovno področje formalno ločeno od delovanja delavskih predstavništev in njihovega delovnega področja. Eno od bistev takšne ureditve je tudi v tem, da morajo delavska predstavništva zastopati interese vseh zaposlenih, medtem ko vsak sindikat načeloma lahko zastopa le pravice in interese svojih članov. V 7. členu ZSDU je tudi jasno določeno, da se svet delavcev ne sme posluževati nobenih oblik sindikalnega boja.

V nadaljevanju bomo podrobneje predstavili ZSDU ter ostale akte s področja soupravljanja delavcev, ki so nastali kot posledica v slovenski pravni red prenesenih, že prej predstavljenih direktiv.

7.1 ZAKON O SODELOVANJU DELAVCEV PRI UPRAVLJANJU

Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (**ZSDU**) se je v veliki meri zgledoval po nemški zakonodaji s tega področja, hkrati pa je prevzel nekatere dobre rešitve iz drugih naprednejših evropskih ureditev (po Bakovnik, 2003).

³⁴ Tehnološko-organizacijska participacija je omejena predvsem na možnost vplivanja zaposlenih na organizacijo delovnega mesta in potek delovnega procesa, tehnologijo, predloge, pobude ... (glej Gostiša, 1999, str. 46).

³⁵ Ekonomska participacija zajema vpliv zaposlenih na poslovno politiko in druge pomembne upravljalne odločitve podjetja (glej Gostiša, 1999, str. 46).

³⁶ Individualna (neposredna) participacija, kadar delavci kot posamezniki uresničujejo pravico do pobud in mnenj ter odgovorov nanje, pravico do obveščeniosti o spremembah na svojem delovnem mestu ter pravico postavljati vprašanja in dobiti odgovore nanje glede svojih pravic iz delovnega razmerja (glej Gostiša, 1999, str. 47).

³⁷ Kolektivna (predstavniška) participacija, pri kateri zaposleni uresničujejo svoje pravice v zvezi s sodelovanjem pri odločanju preko svojih izvoljenih predstavništev (glej Gostiša, 1999, str. 47).

³⁸ V dualnem sistemu so sindikati na eni ter splošna delavska predstavništva na drugi strani institucionalno ločeni in imajo tudi ločene pristojnosti. V enotnem sistemu delavskih predstavništev (participacija preko sindikata) pa opravljajo vlogo delavskih predstavništev neposredno organi in predstavniki v podjetju zastopanih sindikatov (glej Gostiša, 1999, str. 47).

Sodelovanje delavcev pri upravljanju se uresničuje na naslednje načine (2. člen ZSDU):

- s pravico do pobude in s pravico do odgovora na to pobudo,
- s pravico do obveščeniosti,
- s pravico dajanja mnenj in predlogov ter s pravico do odgovora nanje,
- z možnostjo ali obveznostjo skupnih posvetovanj z delodajalcem,
- s pravico soodločanja,
- s pravico zadržanja odločitve delodajalca.

Ti načini sodelovanja delavcev pri upravljanju niso naštetih izčrpano, temveč primeroma, saj se lahko z medsebojnim dogovorom med svetom delavcev in delodajalcem določijo tudi drugi načini sodelovanja delavcev pri upravljanju (participativni dogovor, 5. člen ZSDU). Delavci pravice v zvezi s sodelovanjem pri upravljanju uresničujejo kot posamezniki ali kolektivno. Pravico do individualnega in kolektivnega sodelovanja pri upravljanju imajo delavci zlasti, če gre za soodločanje oz. vplivanje na vsebino in organizacijo dela ter na določitev in izvajanje aktivnosti, namenjenih izboljševanju delovnih razmer oz. humanizaciji delovnega okolja in doseganju uspešnega poslovanja družbe (3. in 4. člen).

Individualno participacijo zaposlenih ureja ZSDU v 88. členu, po katerem je določeno, da mora delodajalec delavcu kot posamezniku omogočiti sodelovanje pri upravljanju, tako da ima le-ta pravico:

- do pobude in odgovorov na to pobudo, če se nanašajo na njegovo delovno mesto ali na njegovo delovno oz. organizacijsko enoto,
- biti pravočasno obveščen o spremembah na svojem delovnem področju,
- povedati svoje mnenje o vseh vprašanjih, ki se nanašajo na organizacijo njegovega delovnega mesta in delovni proces,
- zahtevati, da mu delodajalec oz. od njega pooblaščen delavec pojasni vprašanja s področja plač in z drugih področij delovnih razmerij ter iz vsebine tega zakona.

Med individualne oblike delavske participacije uvrščamo tudi zbor delavcev, katerega način dela in pravice ureja ZSDU v določbah od 69. do 72. člena. Zbor delavcev ni poseben organ oz. oblika sodelovanja delavcev pri upravljanju, ampak je v bistvu le metoda dela sveta delavcev. Sestavljajo ga vsi zaposleni v podjetju, razen vodilnega osebja, sklicati pa ga ima pravico svet delavcev. Poudariti je potrebno, da zbor delavcev o ničemer ne odloča, ampak ima pravico obravnavati vprašanja iz pristojnosti sveta delavcev. Zbor delavcev predstavlja »obliko osebnega izjavljanja delavcev«, kjer lahko vsakdo kot posameznik neposredno postavlja vprašanja, daje pobude in predloge, zahteva pojasnila itd. (po Gostiša, 1999, str. 159).

Kadar gre za odločanje o vprašanjih, ki so skupnega pomena za zaposlene in podjetje kot celoto, se zaposleni vključujejo v to odločanje preko svojih voljenih predstavništev (kolektivne – predstavniške oblike delavskega soupravljanja).

ZSDU v večini določb ureja kolektivno participacijo zaposlenih, ki jo delavci uresničujejo preko voljenih predstavništev kot so svet delavcev in predstavniki delavcev v organih družbe.

Svet delavcev

Svet delavcev zaposleni izvolijo v družbi, v kateri je zaposlenih več kot 20 delavcev z aktivno volilno pravico³⁹. 10. člen določa število članov tega organa in navaja, da je število članov najmanj tri, pri čemer to število narašča odvisno od števila zaposlenih v družbi. V nadaljevanju isti člen določa mandat članov sveta delavcev, ki traja štiri leta, z možnostjo ponovne izvolitve. V družbah, v katerih je zaposlenih do 20 delavcev z aktivno volilno pravico, zaposleni uresničujejo svoje kolektivne participativne pravice preko delavskega zaupnika. Za njegovo izvolitev se smiselno uporabljajo določbe ZSDU, ki se nanašajo na svet delavcev⁴⁰. ZSDU zelo obsežno ureja kandidacijski postopek za kandidiranje članov sveta delavcev in volitve članov sveta delavcev⁴¹.

Svet delavcev kot osrednje delavsko predstavništvo lahko po zakonu sodeluje pri upravljanju na naslednje načine (po Gostiša, 1996, str. 209):

- a) svet delavcev lahko samoiniciativno daje različne pobude in predloge ter postavlja vprašanja in zahteve (87. člen);
- b) o določenih poslovnih zadevah mora biti svet delavcev s strani vodstva podjetja le obveščen. 98. člen ZSDU pravi, da mora delodajalec obveščati svet delavcev predvsem o vprašanjih, ki se nanašajo na gospodarski položaj in razvojne cilje družbe, stanje proizvodnje in prodaje, splošni gospodarski položaj panoge, spremembo dejavnosti, zmanjšanje gospodarske dejavnosti spremembe v organizaciji proizvodnje in spremembe tehnologije, letni obračun in letno poročilo ter druga vprašanja na podlagi medsebojnega dogovora;
- c) glede statusnih in kadrovskih vprašanj se mora vodstvo podjetja posvetovati s svetom delavcev pred sprejetjem odločitve, vendar izid posvetovanja ni obvezujoč za vodstvo podjetja (91. do 94. člen);
- d) naslednja stopnja delavske participacije je soodločanje, ki je opredeljeno v določbah od 95. do 97. člena ZSDU. Gre za to, da mora vodstvo podjetja določene odločitve predložiti v soglasje svetu delavcev, če pa ta ne poda svojega soglasja, odločitev ne more biti izvršena;
- e) pravica zadržanja odločitve delodajalca, ki je urejena v 98. členu, je opredeljena tako, da v nekaterih primerih lahko svet delavcev začasno zadrži izvršitev odločitve vodstva in sproži spor pred arbitražo.

³⁹ Aktivna volilna pravica je opredeljena v 12. členu in zajema delavce, ki delajo v družbi nepretrgoma najmanj šest mesecev.

⁴⁰ 9. člen ZSDU.

⁴¹ Od 27. do 45. člena ZSDU.

Slika 3: Pregled pravic sveta delavcev po stopnjah intenzivnosti participacije

PRIMERI URESNIČEVANJA PARTICIPATIVNIH PRAVIC	STOPNJE INTENZIVNOSTI PARTICIPACIJE (1–5)	
<i>Sprememba dejavnosti, tehnologije, organizacije; zmanjšanje gos. dejavnosti; statusna in kadrovska vprašanja - brez predhodnega posvetovanja ...</i>	5.	ZADRŽANJE ODLOČITVE DELODAJALCA
<i>Povečanje ali zmanjšanje števila delavcev, merila za ocenjevanje delovne uspešnosti, kriteriji za napredovanje delavcev ...</i>	4.	SOODLOČANJE
<i>Statusna in kadrovska vprašanja: prodaja, zaprtje družbe; povečanje ali zmanjšanje štev. delavcev, sistemizacija delovnih mest, vprašanja VZD ...</i>	3.	SKUPNO POSVETOVANJE
<i>Gospodarski položaj in cilji družbe, stanje proizvodnje in prodaje, nameravane spremembe, letni obračun in poročilo ...</i>	2.	OBVEŠČANJE
<i>Skrb nad izvajanjem predpisov, pogodb in dogovorov; predlogi ukrepov, ki so v korist delavcev; pomoč pri vključevanju invalidov ...</i>	1.	POBUDE IN PREDLOGI

Vir: Bakovnik 2003

Vodstvo podjetja mora svetu delavcev zagotoviti vse finančne in druge materialne pogoje za delo, vključno z določenim številom polprofesionalnih in profesionalnih članov sveta delavcev⁴² (glej Gostiša, 1996, str. 209).

Člani sveta delavcev, ki opravljajo svojo funkcijo v skladu s pravno ureditvijo, zaradi opravljanja te funkcije ne morejo biti postavljeni v manj ugoden ali podrejen položaj. Če pride do pravnega prenosa podjetja ali dela podjetja, član sveta delavcev ohrani svoj status, če pri delodajalcu prevzemniku obstajajo pogoji za njegovo imenovanje v skladu z zakonom (67. in 67. a člen).

⁴² 65. člen ZSDU.

Sodelovanje delavcev v organih družbe

Delavci imajo na podlagi ZSDU pravico, da sodelujejo pri upravljanju v organih družbe, kar uresničujejo preko predstavnikov delavcev v organih vodenja in nadzora družbe (78. člen).

Na podlagi ZSDU izhaja, da se sodelovanje delavcev pri upravljanju v organih družbe z enotirnim sistemom upravljanja uresničuje preko predstavnikov delavcev v upravnem odboru in njegovih komisijah, lahko pa tudi preko predstavnika delavcev med izvršilnimi direktorji družbe. V dvotirnem sistemu upravljanja se sodelovanje delavcev pri upravljanju v organih družbe uresničuje preko predstavnikov delavcev v nadzornem svetu družbe, lahko pa tudi preko predstavnika delavcev v upravi družbe (delavski direktor). Število predstavnikov delavcev v nadzornem svetu, ki so enakopravni člani tega organa, se določi s statutom družbe, vendar ne sme biti manjše od 1/3 članov in ne večje od polovice vseh članov nadzornega sveta družbe. V upravnem odboru je najmanj eden izmed članov predstavnik delavcev. To število predstavnikov delavcev se določi s statutom družbe. Predsednik nadzornega sveta ali upravnega odbora je lahko samo predstavnik delničarjev. Predstavnike delavcev, ki so člani nadzornega sveta ali upravnega odbora oz. njegovih komisij, izvoli in odpokliče svet delavcev in s tem seznanj skupščino družbe. Način izvolitve in odpoklica predstavnikov delavcev v organih družbe se podrobneje določi s poslovníkom sveta delavcev⁴³. Člani nadzornega sveta in upravnega odbora ter njihovih komisij, ki so predstavniki delavcev, zastopajo interese vseh delavcev v okviru pooblastil posameznega organa, ki so določena s specialnim zakonom⁴⁴ in statutom družbe⁴⁵. Družba z dvotirnim sistemom upravljanja, kjer je več kot 500 delavcev, ima delavskega direktorja, ki ga predlaga v upravo družbe svet delavcev, na podlagi tega predloga pa delavskega direktorja, kot člana uprave družbe, imenuje nadzorni svet. V družbi z enotirnim sistemom upravljanja, kjer je zaposlenih več kot 500 delavcev, je na predlog sveta delavcev eden izmed predstavnikov delavcev v upravnem odboru imenovan za izvršnega direktorja, ki ga imenuje upravni odbor. V družbi, kjer je zaposlenih manjše število delavcev, se lahko imenuje delavskega direktorja v organe družbe, če je tako določeno z dogovorom med svetom delavcev in delodajalcem⁴⁶. V okviru splošnih pravic in obveznosti, ki pripadajo vsem članom uprave družbe ali izvršnim direktorjem družbe v skladu s posebnim zakonom in statutom družbe, le-ti zastopajo in predstavljajo interese delavcev glede kadrovskih in socialnih vprašanj⁴⁷.

⁴³ 79. člen.

⁴⁴ Zakonom, ki ureja gospodarske družbe, ali zakonom, ki ureja zadrüge.

⁴⁵ 80. člen.

⁴⁶ 81. in 82. člen.

⁴⁷ 84. člen.

7.2 ZAKON O EVROPSKIH SVETIH DELAVCEV

Republika Slovenija je enako kot ostale države članice EU sprejela poseben Zakon o evropskih svetih delavcev⁴⁸ (v nadaljevanju **ZESD**) in s tem uveljavila zahteve Direktive 94/95/EC. Ta zakon ureja ustanavljanje evropskih svetov delavcev, ki jih sestavljajo predstavniki delavcev, oz. urejanje postopkov obveščanja in posvetovanja z delavci v gospodarskih družbah ali povezanih gospodarskih družbah, ki so ustanovljene v državah članicah EU in ki poslujejo vsaj v dveh državah članicah EU. Za družbo oz. povezane družbe, ki poslujejo na območju EU, se štejejo tiste družbe, ki zaposlujejo najmanj 1.000 delavcev in od tega najmanj po 150 delavcev v vsaj dveh državah članicah EU. ZESD velja za (Erman, 2002):

- družbe s sedežem v RS, ki poslujejo v državah članicah Evropske unije in njihove podružnice ter
- za povezane družbe (torej družbe, ki so sestavljene iz obvladujoče družbe in ene ali več odvisnih družb), ki poslujejo na območju Evropske unije, katerih obvladujoča družba ima sedež na teritoriji naše države, vključno z vsemi podružnicami in družbami, ki imajo sedež v drugih državah članicah Evropske unije (t. i. »evropske družbe«).

Kot izhaja iz zahteve direktive, ZESD predvideva dva načina ustanovitve evropskega sveta delavcev (v nadaljevanju ESD), in sicer:

○ Dogovorna ustanovitev ESD:

Glavno poslovodstvo in posebno pogajalsko telo se lahko odločita, kako bosta organizirala obveščanje in posvetovanje z delavci. Zakon ju ne zavezuje k dolžnosti sklenitve sporazuma, temveč jima le nalaga obveznost, da si k temu prizadevata. Tako se lahko dogovorita, da se za obveščanje in posvetovanje ustanovi ESD ali pa se uvede drugačen način obveščanja in posvetovanja z delavci (npr. dogovorita se o tem, pod kakšnimi pogoji imajo predstavniki delavcev pravico, da se posvetujejo o dobljenih informacijah. Te informacije se nanašajo predvsem na zadeve, ki bistveno vplivajo na interese delavcev v vseh družbah, na katere se dogovor nanaša)⁴⁹.

○ Ustanovitev ESD po samem zakonu:

ESD se ustanovi po samem zakonu v naslednjih primerih:

- če glavno poslovodstvo noče začeti pogajanj v šestih mesecih od dneva vložitve zahteve (tj. zahteve o ustanovitvi posebnega pogajalskega telesa, 7. čl. ZESD),
- če se v obdobju treh let od dneva vložitve zahteve o ustanovitvi posebnega pogajalskega telesa ne sklene dogovor o ustanovitvi in pristojnostih ESD ali dogovor o postopku obveščanja in posvetovanja,

⁴⁸ Ur. l. RS, št. 59/2002.

⁴⁹ 15. do 17. člen ZESD.

- če glavno poslovodstvo in posebno pogajalsko telo razglasita pogajanja za neuspešna.

ESD sestavljajo delavci iz družb in povezanih družb, ki poslujejo na območju EU. Iz vsake države članice EU, v kateri posluje družba, podružnica ali povezane družbe, se v ESD določi en predstavnik delavcev, tako ima ESD najmanj tri in največ 30 članov.

ZESD določa, da se mora ESD sestati z glavnim poslovodstvom enkrat letno zaradi obveščanja in posvetovanja o poslovnem uspehu in perspektivah družbe oz. povezanih družb na območju EU ter zaradi posvetovanja in obveščanja v posebnih okoliščinah. ESD je o teh informacijah dolžan poročati predstavnikom delavcev (svetom delavcev oz. reprezentativnim sindikatom), če takšni predstavniki ne obstajajo, pa vsem delavcem v družbah ali podružnicah.

Leta 2007 je bil sprejet Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o evropskih svetih delavcev⁵⁰ (**ZESD-A**), kar pomeni, da se je v slovenski pravni red prenesla Direktiva Sveta 2006/109/ES o prilagoditvi Direktive 94/45/ES o ustanovitvi Evropskega sveta delavcev ali uvedbi postopka obveščanja in posvetovanja z delavci v družbi ali povezanih družbah na območju Skupnosti zaradi pristopa Bolgarije in Romunije. Direktiva zaradi povečanega članstva v EU določa drugačno maksimalno število pogajalskega telesa (najmanj tri in največ toliko članov, kolikor je število držav članic). Dodatno pa se z zakonom povzamejo določila osnovne direktive s širitvijo veljavnosti zakona na tri države članice EGP (Norveška, Islandija, Liechtenstein), prav tako pa se upoštevajo določbe Zakona o prekrških, ki kot sankcijo za prekršek določa precej višjo denarno kazen, kot je bila določena v prej veljavnem ZESD (po Tratnik, 2008, str. 527).

7.3 ZAKON O SODELOVANJU DELAVCEV PRI UPRAVLJANJU EVROPSKE DELNIŠKE DRUŽBE (SE)

S sprejetjem Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju evropske delniške družbe⁵¹ (**ZSDUEDD**) se je v pravni red Republike Slovenije prenesla Direktiva Sveta 2001/86/ES o dopolnitvi Statuta evropske delniške družbe glede udeležbe delavcev.

ZSDUEDD v večini svojih členov povzema določbe direktive in le v primerih, ko to direktiva izrecno dopušča, uvaja izvirno nacionalno ureditev (npr. imenovanje članov posebnega pogajalskega telesa ter članov sveta delavcev SE, varstvene in kazenske določbe), vendar pa tudi v teh primerih povzema že sprejete rešitve ZESD in ZDR. ZSDUEDD v 2. členu določa, da ta zakon velja za SE, ki imajo ali

⁵⁰ Ur. l. RS, št. 103/07.

⁵¹ Ur. l. RS, št. 28/06.

bodo imele sedež v Republiki Sloveniji. Ne glede na sedež SE pa ta zakon velja tudi za delavce SE, ki so zaposleni v RS v udeleženih družbah, odvisnih družbah in podružnicah SE, ki ima ali bo imela sedež v drugi državi članici EU ali Evropskega gospodarskega prostora. V nadaljevanju ureja načine sodelovanja delavcev pri upravljanju SE in podrobno ureja pogajalski postopek, soupravljanje delavcev SE na podlagi sporazuma in na podlagi zakona ter določa načela sodelovanja, varstvo predstavnikov delavcev ter pristojnost za reševanje sporov. Zakon po vzgledu direktive ureja dve temeljni načeli, in sicer prosto urejanje udeležbe delavcev na ravni SE in načelo ohranitve obstoječe ravni udeležbe delavcev. ZSDUEDD spodbuja sklepanje sporazuma o sodelovanju delavcev pri upravljanju SE, ki ga skleneta posebno pogajalsko telo in poslovodstva udeleženih družb. Vsebina sporazuma mora zagotavljati pravice delavcev do čezmejnega obveščanja, posvetovanja in soodločanja v SE s sedežem v Republiki Sloveniji, kakor tudi v primeru, da so le udeležene družbe in podružnice SE s sedežem v drugi državi, za katero velja direktiva, pri čemer je izhodišče čim večje zagotavljanje pridobljenih pravic delavcev⁵². V primeru, da sporazum ni dosežen, ZSDUEDD določa minimalen obseg sodelovanja delavcev pri upravljanju SE, ki se mora zagotoviti v skladu z zakonskimi določbami⁵³ (po Tratnik, 2008, str. 522).

7.4 ZAKON O SODELOVANJU DELAVCEV PRI UPRAVLJANJU EVROPSKE ZADRUGE

Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju evropske zadruge⁵⁴ (**ZSDUEZ**) v pravni red RS prenaša Direktivo Sveta 2003/721/ES o dopolnitvi statuta evropske zadruge glede udeležbe delavcev ter ureja načine sodelovanja delavcev pri upravljanju evropske zadruge (SCE). Ta zakon velja za SCE, ki imajo ali bodo imele sedež v Republiki Sloveniji. Ne glede na sedež SCE pa velja ta zakon tudi za delavce, ki so zaposleni v RS v udeleženih pravnih osebah in odvisnih družbah ter podružnicah SCE, ki imajo ali bodo imele sedež v drugi državi članici EU ali Evropskega gospodarskega prostora.

Tehnična narava direktive SCE je zelo podobna direktivi SE, zato tudi ZSDUEZ v večini členov povzema določbe direktive SCE in le v nekaterih primerih uvaja originalno nacionalno ureditev. Tu gre predvsem za vprašanja volitev in imenovanja predstavnikov delavcev iz posamezne države v posebna pogajalska telesa in v organe predstavnih delavcev ter organe družb ter vprašanja, povezana z varovanjem zaupnosti in varstvom predstavnikov delavcev ter kazenske določbe (po Tratnik, 2008, str. 523).

⁵² 16. in 17. člen ZSDUEDD.

⁵³ IV. poglavje ZSDUEDD.

⁵⁴ Ur. l. RS, št. 79/06.

ZSDUEZ podrobno določa soupravljanje delavcev SCE na podlagi sporazuma in na podlagi zakona ter posebna pravila za SCE, ki jo ustanovijo fizične osebe ali ena pravna oseba in fizične osebe.

7.5 ZAKON O SOODLOČANJU DELAVCEV PRI ČEZMEJNIH ZDRUŽITVAH KAPITALSKIH DRUŽB

Zakon o soodločanju delavcev pri čezmejnih združitvah kapitalskih družb⁵⁵ (**ZSDČZKD**) prenaša v pravni red Republike Slovenije 16. člen Direktive Evropskega parlamenta in Sveta 2005/56/ES o čezmejnih združitvah kapitalskih družb. ZSDČZKD ureja soodločanje delavcev v organih vodenja ali nadzora družbe, ki nastane s čezmejno združitvijo kapitalskih družb. Ta zakon velja za družbo s sedežem v RS, ki nastane s čezmejno združitvijo kapitalskih družb, kakor tudi za udeležene družbe, njihove zadevne odvisne družbe in podružnice v RS ter za njihove delavce, če je sedež družbe, ki nastane s čezmejno združitvijo kapitalskih družb, v drugi državi članici EU ali Evropskega gospodarskega prostora.

Soodločanje delavcev po tem zakonu je vpliv sveta delavcev ali drugih predstavnikov delavcev na zadeve družbe s (3. člen):

- pravico izvolitve ali imenovanja posameznih članov organov vodenja ali nadzora v družbi,
- pravico priporočiti imenovanje ali nasprotovati imenovanju posameznih ali vseh članov vodenja ali nadzora v družbi.

ZSDČZKD podrobno ureja pogajalski postopek, ureditev soodločanja delavcev na podlagi sporazuma (med pogajalskim telesom in poslovodstvi udeleženih družb) in na podlagi zakona ter določa načela varovanja zaupnosti (varovanje poslovnih skrivnosti), varstvo predstavnikov delavcev (varstvo pred odpovedjo) ter pristojnost za reševanje sporov. Osnovno načelo 16. člena direktive in ZSDČZKD je, da se pri urejanju vprašanj soodločanja delavcev v družbi s sedežem v RS, ki nastane s čezmejno združitvijo, upoštevajo nacionalne določbe. V primeru, da nacionalno pravo določa nižjo raven soodločanja delavcev, kot jo določajo ureditve drugih držav članic, iz katerih so udeležene družbe, se v družbi, ki nastane s čezmejno združitvijo kapitalskih družb, sklene sporazum o soodločanju delavcev (po Tratnik, 2008, str. 528).

7.6 ZAKON O UDELEŽBI DELAVCEV PRI DOBIČKU

S sprejetjem Zakona o udeležbi delavcev pri dobičku⁵⁶ (**ZUDDob**) se je pomen delavske participacije razširil tudi na finančno participacijo, ki vključuje tako

⁵⁵ Ur. l. RS, št. 56/2008.

⁵⁶ Ur. l. RS, št. 25/08.

udeležbo zaposlenih pri dobičku kakor tudi lastništvo zaposlenih. Udeležba zaposlenih pri dobičku (finančna participacija) predstavlja eno od učinkovitejših oblik motiviranja in spodbujanja zaposlenih (po Franca, Globočnik, 2008).

ZUDDob v 2. členu določa, da se ta zakon uporablja za kapitalske družbe, kot jih določa ZGD, ter v nadaljevanju predstavi omejitve glede višine dobička, ki se ga lahko izplača delavcem. Tako določa, da se lahko delavcem izplača največ 20 odstotkov dobička posameznega leta, vendar ne več kot 10 odstotkov letnega bruto zneska plač, izplačanih v družbi v tem poslovnem letu. Najvišji znesek, ki ga delavec v skladu s tem zakonom lahko prejme, ne sme presegati 5.000 evrov.

ZUDDob določa, da je udeležba pri dobičku prostovoljna tako za delavce kot za družbo. Pravica do udeležbe pri dobičku ni prenosljiva na tretje osebe, se pravi, da je vezana na posameznega delavca⁵⁷.

Za uresničitev pravice delavcev do udeležbe pri dobičku je potrebna sklenitev pogodbe o udeležbi pri dobičku, o kateri je govora v II. delu ZUDDob. S to pogodbo se uredi pravica delavca do udeležbe pri dobičku, družba pa se zaveže, da bo delavcem izplačala del dobička v skladu z dogovorjeno denarno ali delniško shemo. Sklenjena pogodba velja za vse delavce enako, razen če se posamezni delavec odloči in se s pisno izjavo odpove udeležbi pri dobičku. Pobudo za sklenitev pogodbe lahko dajo družba ali delavci. Na strani delavcev so to lahko reprezentativni sindikati v družbi, svet delavcev oz. delavski zaupnik ali eden ali več predstavnikov delavcev, ki jih delavci imenujejo na zboru delavcev. O sklenitvi pogodbe na strani družbe ZUDDob določa, da mora statut oz. družbena pogodba družbe določiti, da se dobiček družbe lahko uporabi za udeležbo delavcev pri dobičku. O sklenitvi pogodbe na strani družbe odloča skupščina z navadno večino pri sklepanju zastopanega kapitala. Na strani delavcev pa pogodbo lahko sklene reprezentativni sindikat v družbi, če tega ni, pa lahko to stori svet delavcev oz. delavski zaupnik.

Pogodbeni stranki se s pogodbo lahko dogovorita za denarno ali delniško shemo udeležbe pri dobičku. Če se stranki odločita za denarno shemo, pomeni, da imajo delavci pravico do izplačila pripadajočega zneska dobička v denarju, skupaj z obrestmi, ki so nastale od trenutka sklenitve pogodbe do časa dejanskega izplačila. Druga možnost je delniška shema, ki omogoča delavcem izplačilo pripadajočega zneska dobička v obliki delnic, kar pomeni, da se ta shema lahko uporablja le pri d. d., vse ostale družbe, ki se odločijo za delitev dobička, pa lahko uporabljajo samo denarno shemo. Delnice so navadno imenske delnice, ki so v celoti vplačane, in katerih izdajatelj je družba ali njej nadrejena družba. Za morebitni preostali del zneska dobička, ki ne zadostuje za izplačilo v obliki delnic, pa družba uporabi denarno shemo. Poleg cene delnic v delniški shemi ZUDDob določa tudi omejitve za delavce, in sicer da delavec z

⁵⁷ 3. člen ZUDDob.

delnicami, pridobljenimi na podlagi delniške sheme, ne sme razpolagati v treh letih od dne pridobitve pravice pripadajočega zneska dobička. Prenehanje udeležbe pri dobičku za delavca preneha veljati s prenehanjem delovnega razmerja ali z odstopom od pogodbe. ZUDDob v VII. delu določa tudi možnost davčnih olajšav in olajšav pri prispevkih za socialno varnost.

8 ZAKLJUČEK

V času globalnega gospodarstva, ko je denarni kapital vse bolj dostopen širšemu krogu podjetij, postaja uspešnost organizacije odvisna predvsem od znanja in strokovnosti zaposlenih, ki potrebujejo za uveljavljanje teh sposobnosti veliko več vpliva. Najuspešnejša svetovna podjetja potrjujejo to tezo in dokazujejo, da je organizacijska uspešnost vedno bolj odvisna od sodelovanja zaposlenih pri odločanju.

Pravica delavcev do sodelovanja pri upravljanju v podjetjih je prisotna v vseh državah članicah EU, način ureditve tega vprašanja pa se razlikuje od države do države. Kar zadeva obveščanje delavcev in posvetovanja z njimi, so razlike med državami sorazmerno majhne, veliko večje razlike pa se kažejo glede soodločanja oz. delavskega predstavnštva v organih družb.

Delavska udeležba je lahko uveljavljena na prostovoljni osnovi, s kolektivnimi pogodbami ali z zakonsko regulacijo, ki je značilna za večino evropskih držav, v katerih se je uveljavila predvsem po 2. svetovni vojni.

Najvišjo stopnjo zakonske regulacije delavske participacije imajo v Nemčiji, Franciji in Sloveniji. Slovenski ZSDU se je v veliki meri zgledoval po nemški zakonodaji s tega področja. V Nemčiji so predvideni delavski predstavniki v nadzornem svetu, kjer imajo ti predstavniki v družbah z več kot 2.000 zaposlenimi kar polovico glasov.

V Franciji, kjer je uveljavljen vmesni sistem med obveščanjem, posvetovanjem in soodločanjem, so uveljavljene delegacije sveta delavcev v upravnem odboru. Zakonodaja na Švedskem ureja sistem delavske participacije zelo okvirno, konkretnosti so v celoti prepuščene kolektivnim pogodbam med delodajalci in sindikati. Po švedski zakonodaji so delavci udeleženi v upravnih odborih, ki so pristojni za vodenje poslov, zastopanje družbe, za nadzor nad upravnim direktorjem, pripada pa jim tudi posvetovalna in nadzorna funkcija.

V Republiki Italiji je z ustavo zajamčena pravica delavcev do sodelovanja pri upravljanju podjetij na načine, ki jih določa zakon, vendar pa v Italiji niso sprejeli zakona, ki bi določil obseg sodelovanja delavcev pri upravljanju, zato se primeri soupravljanja delavcev uveljavljajo na podlagi dogovora med delodajalci in sindikati.

Na Madžarskem zakonodaja predvideva delavsko participacijo v organih družb, pri čemer se upošteva ključni kriterij, tj. število zaposlenih. Na Poljskem velja več zakonov s tega področja, kar je posledica privatizacije podjetij v 90. letih prejšnjega stoletja. Poljski zakonodajalec je zaradi posledic privatizacije določil zahtevo, da je pri preoblikovanju družbe v zasebno potrebno ohraniti delavsko

soupravljanje v njenih organih. V Litvi pa še ni bila sprejeta pravna osnova za vključitev delavskih predstavnikov v organe družb.

V primerjavi z ostalimi državami članicami EU ima Slovenija močno razvit sistem participacije delavcev pri odločanju, kar je posledica povzemanja nemške ureditve delavske zakonodaje. V Sloveniji je zakonodajalec predvidel uresničevanje kolektivnih pravic zaposlenih preko voljenih delavskih predstavništev, kot so svet delavcev in predstavniki zaposlenih v organih družbe.

Raznolikosti soupravljalnih pravic v Evropi so posledica dejstva, da so se ti sistemi dolga leta različno razvijali, upoštevajoč razlike v pristopu k temeljnim pravilom ureditve trga in vpliva sindikatov. Institucijam EU je kljub različnim sistemom delavskega soupravljanja uspelo uvesti zakonodajo, ki vključuje elemente za povezavo različnih nacionalnih sistemov soupravljanja v enotnih evropskih subjektih, kot so evropska delniška družba, evropske zadruga in družbe, ki nastanejo s čezmejno združitvijo (multinacionalne družbe). Ker se multinacionalne družbe lahko izognejo nacionalnim regulacijam, je intervencija na področju ureditve participacije zaposlenih pri odločanju na ravni EU neizogibna. S tem namenom je EU sprejela vrsto direktiv, s katerimi je bila omogočena prilagoditev oblik sodelovanja delavcev pri upravljanju okoljskim v posamezni državi. Pri tem je potrebno poudariti, da s prenosom direktiv v nacionalne ureditve ne bo prišlo do omejitve obstoječih participativnih pravic, saj smernice izrecno določajo, da sprejeta določila ne smejo omejevati že obstoječih participativnih pravic v posamezni državi. Direktive pa prav tako navajajo možnost, da se v dogovoru z delodajalcem določijo razvitejše oblike participacije zaposlenih, kot jih predvidevajo določbe sprejetih direktiv EU.

Tudi Slovenija je s sprejetjem posebnih zakonov, kot so ZESD, ZSDUEDD, ZSDUEZ in ZSDČZKD, uveljavila zahteve posameznih direktiv EU in tako postala del evropske regulacije delavske participacije.

LITERATURA

1. SAMOSTOJNE PUBLIKACIJE

GOSTIŠA, Mato. Participativni management. ČZP Enotnost in Studio Participatis, Ljubljana, 1996.

GOSTIŠA, Mato. Splošni priročnik za delavsko soupravljanje - spremenjena in dopolnjena izdaja. Studio Participatis, Ljubljana, 1999.

KAVČIČ, Bogdan. Delavci in upravljanje podjetij. ČZP Enotnost, Ljubljana, 1992.

MEŽNAR, Drago. Delovno pravo z osnovami prava. Založba Moderna organizacija, Kranj, 2000.

STOLLT, Michael in KLUGE, Norbert. Soupravljanje delavcev v desetih novih članicah EU – kratka poročila iz držav. Agencija za socialni razvoj (SDA) in Evropski sindikalni institut za raziskave, izobraževanje, zdravstvo in varnost (ETUI-REHS), Bruselj, 2006.

VODOVNIK, Zvone. Poglavlja iz delovnega in socialnega prava. Fakulteta za upravo, Univerza v Ljubljani, Ljubljana, 2004.

2. ČLANKI V REVIJAH

BAKOVNIK, Rajko. Razvoj sistemov delavske participacije v najrazvitejših delih sveta. Industrijska demokracija, št. 2/2003, ŠCID, Kranj 2003.

BAKOVNIK, Rajko. Slovenski model delavske participacije. Industrijska demokracija, št. 3/2003, ŠCID, Kranj 2003.

BEDRAČ, Janja. Udeležba delavcev pri upravljanju evropske zadruga – Societas Co-operativa Europea. Industrijska demokracija, št. 11/2004, ŠCID, Kranj 2004.

BEDRAČ, Janja. Vpliv evropske delniške družbe na nacionalne ureditve delavske participacije. Pravna praksa. 2005, let. 24/720, št. 48, GV Založba, d. o. o., Ljubljana 2005, str. II do IV (priloga).

BEDRAČ, Janja. Ureditev delavskih predstavništev v organih družb z enotirnim upravljanjem v Evropi. Industrijska demokracija, št. 8/2005, ŠCID, Kranj 2005.

ERMAN, Jasna. Zakon o evropskih svetih delavcev. Industrijska demokracija, št. 9/2002, ŠCID, Kranj 2002.

FRANCA, Valentina in GLOBOČNIK, Nina. Vsebina pogodbe o udeležbi delavcev pri dobičku. Industrijska demokracija, št. 10/2008, ŠCID, Kranj 2008.

GOSTIŠA, Mato. Kratek pregled glavnih značilnosti industrijskih razmerij v Evropi. Industrijska demokracija, št. 5/2002, ŠCID, Kranj 2002.

HOJNIK, Janja. Sodelovanje delavcev pri upravljanju v luči prava Evropske unije. HRM. 2007, let. 5, št. 18, Planet GV, poslovno izobraževanje, d. o. o., Ljubljana 2007, str. 98.

JEROMEL, Janez. Odrinjene pravice delavcev do soupravljanja. Pravna praksa. 2004, let. 23/645, št. 20, GV založba, d. o. o., Ljubljana 2004, str. 12.

KOCBEK, Marjan in MEŽNAR, Drago. Vključevanje zaposlenih v upravljavsko strukturo – organe gospodarskih družb. Primerjalno pravna študija. Podjetje in delo, št. 1/1997, GV Založba, d. o. o., rubrika: Iz prakse za prakso, str. 61.

KONČAR, Polonca. Participacija delavcev v podjetju v Franciji. Podjetje in delo, št. 3/1991, GV Založba, d. o. o., Ljubljana 1991.

KRESAL, Barbara. Informiranje in posvetovanje delavcev v transnacionalnih podjetjih v Evropski uniji. Podjetje in delo, št. 4/1996, GV Založba, d. o. o., Ljubljana 1996.

MILENKOVIČ, Vladoša. Pravica zaposlenih do obveščenosti in soodločanja v Evropski uniji. Industrijska demokracija, št. 11/2002, ŠCID, Kranj 2002.

PROSTOR, Jerneja. Varstvo delavcev pri čezmejnih združitvah kapitalskih družb. Industrijska demokracija, št. 4/2007, ŠCID, Kranj 2007.

ŠARMAN, Zvonka. Položaj in vloga evropskih svetov delavcev. Industrijska demokracija, št. 9/2000, ŠCID, Kranj 2000.

ŠENČUR PEČEK, Darja. Sodelovanje delavcev pri upravljanju – udeležba za evropsko delniško družbo. Podjetje in delo. 2004, št. 6-7/2004/XXX, GV Založba, d. o. o., Ljubljana 2004, str. 1465–1470.

TRATNIK, Lilijana. Pregled zakonskih novosti in stališč ministrstva na področju delavskega soupravljanja in kolektivnih pogodb. Delavci in delodajalci. 2008, let. VIII, št. 2–3, Inštitut za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani, Ljubljana 2008, str. 522–528.

VODOVNIK, Zvone. Udeležba delavcev pri upravljanju v Italiji. Podjetje in delo, št. 3/1991, GV Založba, d. o. o., Ljubljana 1991.

VODOVNIK, Zvone. Delovna in socialna razmerja ter ustava. Pravna praksa. 2000, let. 19/480, št. 28, GV Založba, d. o. o., Ljubljana 2000, str. III (priloga).

3. PRISPEVKI OZIROMA POGLAVJA V KNJIGI, ZBOROVNIKU

KOCJANČIČ, Rudi. Gospodarska in socialna razmerja. V: KOCJANČIČ, Rudi (ur.): Ustavno pravo Slovenije. Visoka upravna šola, Ljubljana, 1998, str. 136, 140.

KONČAR, Polonca. Uvod. V: SNOJ, Dušan (ur.): Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju s komentarjem. Gospodarski vestnik: Inštitut za delo pri Pravni fakulteti, Ljubljana, 1993, str. 6–12.

KRESAL, Barbara. Konvencija št. 158, Priporočilo št. 166. V: NOVAK, Mitja, KONČAR, Polonca, BUBNOV ŠKOBERNE, Anjuta (ur.): Konvencije Mednarodne organizacije dela s komentarjem, GV Založba, Ljubljana, 2006, str. 204–211.

MIKLIČ, Gregor. Sodelovanje delavcev pri upravljanju družbe. V: HORVAT, Marjan (ur.): Sodelovanje delavcev v organih družb. ČZP Enotnost, Ljubljana, str. 78.

NOVAK, Mitja. Uvod. V: NOVAK, Mitja, KONČAR, Polonca, BUBNOV ŠKOBERNE, Anjuta (ur.): Konvencije Mednarodne organizacije dela s komentarjem, GV Založba, Ljubljana, 2006, str. 19, 27, 35, 43.

VODOVNIK, Zvone. Konvencija št. 135, Priporočilo št. 143. V: NOVAK, Mitja, KONČAR, Polonca, BUBNOV ŠKOBERNE, Anjuta (ur.): Konvencije Mednarodne organizacije dela s komentarjem, GV Založba, Ljubljana, 2006, str. 63–66.

VODOVNIK, Zvone. Sodelovanje delavcev pri upravljanju v slovenski pravni ureditvi. V: DOBRIN, Tanja (ur.): Delodajalci in delavci, inštitut za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani, Ljubljana, 1993, str. 33–40.

4. VIRI

Ustava Republike Slovenije. Ur. list RS, št. 33/91, 42/97, 66/00, 24/03, 69/04, 68/06.

Evropska socialna listina, Ur. list RS, št. 24/1999, (10.04.1999) – MP, št. 7/99.

Direktiva Sveta 94/95/ES o ustanovitvi Evropskih svetov delavcev ali uvedbi postopka obveščanja in posvetovanja z delavci v družbah ali povezanih družbah na območju Skupnosti. UL L254, 30. 09. 1994, str. 64–72.

Direktiva Sveta 98/59/EC o približevanju zakonodaje držav članic v zvez s kolektivnimi odpusti. UL L225, 12. 08. 1998, str. 16–21.

Uredba Sveta (ES) 2157/2001 o statutu evropske družbe (SE). UL L294, 10. 11. 2001, str. 1–21.

Direktiva Sveta 2001/86/ES o dopolnitvi Statuta evropske družbe glede udeležbe delavcev. UL L294, 10. 11. 2001, str. 22–32.

Direktiva Sveta 2001/23/ES o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z ohranjanjem pravic delavcev v primeru prenosa podjetij, obratov ali delov podjetij ali obratov. UL L82, 22. 03. 2001, str. 16–20.

Direktiva 2002/14/ES Evropskega parlamenta in Sveta o določitvi splošnega okvira za obveščanje in posvetovanje z delavci v Evropski skupnosti. UL L80, 23. 03. 2002, str. 29–34.

Direktiva Sveta 2003/72/ES o dopolnitvi statuta evropske zadruga glede udeležbe delavcev. UL L207, 18. 08. 2003, str. 25–36.

Direktiva Evropskega parlamenta in Sveta 2005/56/ES o čezmejnih združitvah kapitalskih družb. UL L310, 25. 11. 2005, str. 1–9.

Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU). Ur. list RS, št. 42/1993, 61/2000, 56/2001, 26/2007, 42/2007.

Zakon o evropskih svetih delavcev (ZESD). Ur. list RS, št. 59/2002, 103/2007.

Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju evropske delniške družbe - SE (ZSDUEDD). Ur. list RS, št. 28/2006.

Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju evropske zadruga (ZSDUEZ). Ur. list RS, št. 79/2006.

Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku (ZUDDob). Ur. list RS, št. 25/2008.

Zakon o soodločanju delavcev pri čezmejnih združitvah kapitalskih družb (ZSDČZKD). Ur. list RS, št. 56/2008.

5. VIRI Z INTERNETA

Slovar slovenskega knjižnega jezika – SSKJ.
URL=<http://bos.zrc-sazu.si/sskj.html>. 05. 02. 2009.

Wikipedija, prosta enciklopedija.

URL=«http://sl.wikipedia.org/wiki/Svet_Evrope«. 16. 02. 2009.

Informacija o stanju pri delovanju ekonomsko-socialnega sveta in dosedanjem dogovarjanju socialnih partnerjev v Republiki Sloveniji. EES Informacija vlade.

URL=«[http://193.2.236.95/dato3.nsf/OC/050415155619A/\\$file/20sv13.doc](http://193.2.236.95/dato3.nsf/OC/050415155619A/$file/20sv13.doc)«. 14. 04. 2005.

ŠCID.

URL=«<http://www.delavska-participacija.com/Html/strokovneinformacije.html>«. 2009.

IZJAVA O AVTORSTVU IN NAVEDBA LEKTORJA

IZJAVA KANDIDATA

Spodaj podpisana SANDRA ČRNELIČ, z vpisno številko: 29775, v skladu s 160. členom Statuta Univerze v Ljubljani izjavljam, da sem avtorica diplomskega dela z naslovom PRAVICA DELAVCEV DO SOUPRAVLJANJA.

Prav tako izjavljam, da se strinjam z objavo diplomskega dela na internetu.

LEKTOR DIPLOMSKEGA DELA

Diplomsko delo je lektorirala Alenka Cizel.