

kakšnih sistemsko popolnoma benignih t. i. strukturnih reform – tudi nimajo več praktično nobenih pravih idej o možnih poteh v neko ekonomsko (še) učinkovitejšo, socialno pravičnejšo in kohezivnejšo, obenem pa tudi okoljsko odgovornejšo družbo.

A avtor te knjige zagotovo ne sodi mednje. Malokdo si danes drzne (iz)postaviti tako kot on s to knjigo ter nasproti idejno povsem okosteneli ekonomski in pravni akademski srenji pogumno zagovarjati (sicer edino logično, a ob sedanjem zares

ubogem stanju znanstvenega duha na tem področju naravnost »heretično«) tezo, da je delo po normalni ekonomski logiki najmanj enako pomemben produkcijski dejavnik kot kapital in da družbenoekonomski sistem, ki temelji na izrazitem (a povsem neutemeljenem) favoriziranju izključno kapitala in njegovih lastnikov, že zdavnaj nima več popolnoma nobene dejanske podlage v objektivni družbenoekonomski realnosti 21. stoletja, torej v eri znanja in izjemno hitro naraščajočega produkcijskega pomena t. i. človeškega kapitala. Misli v tej knjigi, če-

prav se morda kdo ne bo z vsemi ravno brezrezervno strinjal, so vsekakor lahko zametek že omenjenega nujnega preboja iz sedanje skoraj popolne družbenoekonomsko-razvojne brezidejnosti v sodobnem družboslovju. Vsakomur, ki ga to področje strokovno zanima in je obenem pripravljen razmišljati tudi nekoliko izven ustaljenih okvirov trenutno prevladujoče družboslovne (zlasti pravne in ekonomske) teorije, zato to knjigo toplo priporočam.

dr. Mato Gostiša

DELAVSKA PARTICIPACIJA – RAZGLEDI PO SVETU



Piše:
dr. Valentina Franca

Iz poročila Benchmarking Europe 2017

Delavska participacija različnih hitrosti?

Ena izmed tem letošnjega raziskovalnega poročila Benchmarking Europe 2017 raziskovalnega inštituta ETUI (European Trade Union Institute) pri evropski sindikalni konfederaciji ETUC (European Trade Union Confederation) je tudi razvoj in uresničevanje delavske participacije. Navkljub enotnemu evropskemu temelju se v praksi kažejo znatne razlike pri uresničevanju pravic obveščanja in posvetovanja v državah članicah Evropske unije, še večje razlike pa se kažejo pri uresničevanju participativnih pravic v manjših podjetjih ter pri položaju delavskih predstavnikov v organih upravljanja.

Poročilo uvodoma izpostavlja **negotovost trenutne gospodarske rasti**, ki jo beleži Evropska unija. Več kot sedem let politike zategovanja pasu je svoj pečat pustilo tako na trgu dela kot na področju socialne varnosti. Zato se je treba po mnenju raziskovalcev hitro odzvati in oblikovati ukrepe, ki bodo usmerjeni v trajno rast in s tem smiselne naložbe, raziskave in razvoj, promocijo solidarnostne plačne politike, zaustavitve deregulacije, utrjevanje in krepitev socialne zaščite oziroma krajše povedano, **usmeriti se v Evropo visokih socialnih standardov**, vključno z zagotavljanjem varnosti in zdravja. Ravno negotovost sedanje rasti

je osrednja tema prvega poglavja. V nadaljevanju je izpostavljeno dogajanje na trgu delu, v tretjem poglavju so v ospredju plače in kolektivna pogajanja. Zadnje, četrto poglavje, je namenjeno razvoju delavske participacije, kar je tudi v središču tega prispevka.

Prihodnost Evropske unije in trg dela

Na prihodnost Evropske unije bodo vplivali oziroma vplivajo **politični dejavniki**, kot je bila izvolitev Donalda Trumpa za ameriškega predsednika in volitve v nekaterih večjih evropskih državah; šolski primer so

bile nedavne francoske predsedniške volitve, ki so se za Evropsko unijo z zmago evropskega Emmanuela Marcona iztekle dobro. Poleg tega je pred večjimi izzivi Evropske unije postopek izhoda Velike Britanije, imenovan kot Brexit. Objavljeni so bili tudi številni **dokumenti, ki nakazujejo smeri evropskega razvoja**. To so zlasti *Bela knjiga o utrditvi ekonomske in monetarne unije* (angl. Reflection paper on the deepening of the economic and monetary union), *poročilo petih predsednikov o prihodnosti Evrope* (angl. The Five Presidents' Report: Completing Europe's Economic and Monetary Union), *načrti o vzpo-*

stavitvi evropskega stebra socialnih pravic (angl. European Pillar of Social Rights) ipd.

Raziskovalci so znova poudarili, da obstaja v Evropi velika potreba po trajnostnem ekonomskem in socialnem modelu s ciljem trajnostne gospodarske rasti, ki bo podpirala kakovostna delovna mesta, ustvarjala boljše delovne pogoje, temeljila na demokratičnih vrednotah in bo poudarjala **evropski socialni model z močnimi delavskimi in socialnimi pravicami**. Zavzemajo se za Evropo enakih možnosti in ne Evropo dveh hitrosti. Zato so tudi kritični do podobe, ki se ustvarja v javnosti, češ da je bil v letu 2016 zaposlen večji delež delovno aktivnega prebivalstva kot pred ekonomsko krizo in da brezposelnost upada. Podrobnejši pregled namreč poda nekoliko drugačno sliko.

Raziskovalci namreč menijo, da je **več** **liko teh »izboljšav«** **bolj posledica demografskih procesov kot pa izboljšanja delovanja trga dela**. Med leti 2008 in 2015 se je absolutno število delovnih mest zmanjšalo, zaposlitev je imelo 180.000 posameznikov manj. Ob tem se pojavlja vedno večje razlikovanje med posameznimi skupinami zaposlenih, kakor tudi med državami. Drži trditev, da so delavci, starejši od 65 let, bolj vključeni na trg dela, kar pa je lahko posledica bodisi bolj prijaznega delovnega okolja ali pa nizkih pokojnin. Na drugi strani se mladi in tisti z nižjo stopnjo izobrazbe še vedno soočajo s težkimi situacijami na trgu dela, ravno tako narašča dolgotrajna brezposelnost. Narašča tudi delež zaposlenih za krajši delovni čas z nizkimi prihodki in z visokim tveganjem revščine. V splošnem se je v zadnjih devetih letih tveganje za revščino zaposlenih (angl. in-work poverty) povečalo, saj je vedno več začasnih in občasnih del, ki ne zagotavljajo zadostnega zaslužka za dostojno preživetje.

Gospodarskega okrevanja v Evropski uniji ne čutijo vsi enako. Rast **minimalnih plač** je prehitela rast dejanskih plač, kar se je zgodilo hitreje v državah z nižjo minimalno plačo, vendar v marsikateri državi je minimalna plača tako nizka, da ne omogoča dostojnega življenja. Mnenje raziskovalcev glede **deregulacije trga dela** ostaja nespremenjeno: deregulacija, ki se je zgodila v marsikateri državi, ni oziroma ne prispeva k zagotovitvi dostojnih plač. Za **solidarno plačno politiko** bi morale biti po njihovem mnenju izpolnjene tri predpostavke: ustrezna višina minimalne plače, vseobsegajoči sistem kolektivnih pogajanj in močni sindikati. Analiza trenutnega stanja pa po drugi strani kaže precejšnje odmike od nave-

denega, kar še bolj oddaljuje Evropsko unijo od solidarne plačne politike. Raziskovalci menijo, da bi se bilo treba vrniti na pot trajnostne rasti v smeri ekspanzivne politike, ki bi dvignila povpraševanje prek večjih javnih in zasebnih naložb, večje javne porabe in večje ravni plač.

Razvoj delavske participacije

Glede delavske participacije in socialnega dialoga raziskovalci ostajajo na stališču, da je oboje potrebno za zagotavljanje demokratičnega procesa na več ravneh. **Evropski socialni dialog** je vedno odigral pomembno vlogo pri zagotavljanju, da se je glas delavcev slišal pri različnih vprašanih in procesih. Kljub temu ocenjujejo, da ta postopek ni vedno najbolj tekoč, ampak da je bolj podoben luknjasti cesti s polno ovirami. Kajti čeprav tradicionalnemu stališču Evropske unije do zagotovitve pravic delavcev do obveščanja in posvetovanja, se njihovo uresničevanje v državah članicah zelo razlikuje. Neupoštevanje teh pravic pa je po mnenju raziskovalcev enako kot neupoštevanje temeljev demokracije. Bistveno je namreč, da demokratični procesi, kot je socialni dialog, ustvarjajo potrebne pogoje za trajnostni razvoj v Evropi. Z vidika **delavske participacije** izpostavljajo **tri glavne koristi**, ki bi jih bilo treba še bolj promovirati za večje uresničevanje delavske participacije. To so:

1) inovativnost: sistem delavske participacije omogoča menedžmentu vpogled, kateri procesi ne potekajo ustrezno in hkrati omogoča razvoj novih idej za izboljšanje delovanja organizacije;

2) komunikacija: dobra komunikacija in zgodnje vključevanje zaposlenih vodi do boljših menedžerskih načrtov ter zagotavlja boljše sprejemanje ter implementacijo odločitev. Poleg tega možnost, da lahko zaposleni pove svoje mnenje prek delavskih predstavništev tudi v primeru nestrinjanja z načrtovanimi ali sprejetimi odločitvami, zmanjšuje verjetnost, da bo zapustil organizacijo;

3) delavska predstavništva zmanjšujejo možnosti oportunitizma s strani menedžmenta, ki lahko pri določenih odločitvah postavljajo osebne interese pred interese družbe.

Poudarjen je tudi **pomen delavske participacije za samega delavca**, ki v podrejenem odnosu do delodajalca velikokrat nima ne moči ne možnosti izraziti svojega mnenja. Delavska predstavništva pa tu lahko odigrajo ključno vlogo, da so zaposleni

slišani, ter lahko pripomorejo k doslednejšemu spoštovanju enakega obravnavanja delavcev (prepoved diskriminacije).

Pregled evropske zakonodaje kaže, da imajo delavci **pravico do obveščanja in posvetovanja na številnih področjih**, od prestrukturiranja podjetij do varnosti in zdravja pri delu. Vendar, kot že rečeno, **razlike med državami članicami so precejšnje**. Opirajoč se na raziskavo Evropske fundacije za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer Eurofound iz leta 2015 raziskovalci ugotavljajo konkretne razlike med državami članicami glede na to, ali je na delovnem mestu prisotno vsaj eno delavsko predstavništvo v obliki sveta delavcev, sindikata in/ali sindikalnega zaupnika oziroma drugih teles, kakor jih določajo nacionalne zakonodaje. **Izostanek delavskih predstavništev na ravni podjetja** je v povprečju potrdila kar polovica delavcev v Evropski uniji. Na Finskem in Danskem imajo delavci svoja predstavništva na ravni podjetij v več kot 70 % podjetij, tesno za njima je Slovenija z dobrimi 60 %; na repu pa so vzhodnoevropske države Bolgarija, Litva, Poljska in Estonija z manj kot 30 %. Popolnoma drugo sliko pa daje podatek, koliko je oblikovanih **delavskih predstavništev v manjših podjetjih**. Raziskovalci so podatke povzeli iz podatkovne baze Evropske agencije za varnost in zdravje pri delu (European Agency for Safety and Health at Work), v kateri so bili podatki zbrani leta 2014 iz skoraj 50.000 podjetij. Po tej raziskavi v podjetjih, ki zaposlujejo več kot 250 delavcev, so v povprečju v vseh državah Evropske unije delavski predstavniki v podjetju prisotni v 87 % podjetij, kar pa se drastično zmanjšuje z nižanjem številom zaposlenih. V srednjih podjetjih (50 do 249 zaposlenih) odstotek pade na 70 %, v manjših (10 do 49 zaposlenih) na 37 % v ter na zgolj 17 % v mikro podjetjih (5 do 9 zaposlenih).

Podrobnejši pregled delavskih predstavništev v manjših podjetjih kaže, da je v več kot 30 % podjetij prisotno delavsko predstavništvo na Irskem, Slovaškem in Danskem, sledijo z več kot četrtno Španija in Ukrajina. Slovenija se v tem pregledu uvršča pod povprečjem z nekaj več kot desetino takih podjetij. V veliko državah so delavska predstavništva v manjših podjetjih prisotna v manj kot 5 % podjetij; to so primeri Madžarske, Malte, Poljske, Portugalske, Estonija in Bolgarije. Kot zanimivost velja izpostaviti, da imajo tudi v državah, za katere je značilen močan sistem delavske participacije, podpovprečno zastopanost

delavskih predstavništev v manjših podjetjih, denimo na Nizozemskem (7 %), v Nemčiji (10 %) in Avstriji (11 %). Podatki nakazujejo na kar precejšen razkorak med prisotnostjo in močjo delavskih predstavništev v teh državah, čemur bi bilo treba nameniti več pozornosti z več vidikov, vključno z zakonodajnim. Kajti v splošnem so delavci v manjših podjetjih slabše zaščiteni kot delavci v večjih in srednje velikih podjetjih. Omeniti velja, da je bilo v zadnjem desetletju veliko iniciativ Evropske komisije usmerjenih v **zniževanje regulacije v manjših in mikro podjetjih** v primerjavi z ostalim gospodarstvom.

V poročilu se letno oceni tudi uresničevanje delavske participacije v državah Evropske unije na podlagi **Evropskega indeksa participacije (angl. European Participation Index, EPI)**, ki temelji na treh stebrih:

- 1) delavski predstavniki v organih upravljanja;
- 2) delavski predstavniki na ravni podjetja in
- 3) moč kolektivnih pogajanj kot odstotek delavcev, za katere veljajo kolektivne pogodbe, ter sindikalno članstvo.

Indeks se meri v razponu vrednosti od 0 do 100. V primerjavi s preteklimi leti je bilo najmanj sprememb pri prvem stebri; kar pa ne velja za ostala dva. Glede uresničevanja delavske participacije na ravni podjetja raziskovalci ocenjujejo (tudi na podlagi izsledkov drugih raziskav), da **smo priča splošni eroziji participativnih pravic**. Podobno velja tudi za dogajanja na področju sindikatov in kolektivnih pogodb, kar je nedavna ekonomska kriza še pospešila. V povprečju se je odstotek delavcev, za katere veljajo kolektivne pogodbe, znižal za pet odstotnih točk, iz 65 % na 60 %. Največji upad je bil v Romuniji (za 63 odstotnih točk) in v Grčiji (za 41 odstotnih točk). Sindikalno članstvo po drugi strani ni doživelo tako drastičnega upada: v povprečju je v sindikat včlanjen vsak peti delavec, pri čemer so tudi tukaj razlike med državami članicami velike. Pri skupnem vrednotenju indeksa so na vrhu ponovno skandinavske države (Finska, Švedska in Danska) z vrednostjo indeksa okrog 85, pri čemer so vrednosti vseh treh stebrov enako močne. Na drugi strani pa indeks dosega najnižjo vrednost v baltskih državah in Bolgariji. Precejšen upad je doživel tudi na Cipru in v Veliki Britaniji. Na splošno je indeks najbolj upadal v državah, ki so imele nizke vrednosti indeksa od leta 2009 naprej. **Slovenija se uvršča na levo**

stran razvrstitve z vrednostjo 70, med Avstrijo (vrednost indeksa čez 70) in Nemčijo (vrednost indeksa pod 70).

Delavski predstavniki v organih upravljanja

Pri pravni ureditvi ter tudi dejanskem položaju delavskih predstavnikov v organih upravljanja se kaže **še večji razkorak med evropskimi državami**, zlasti med skandinavskimi državami ter Bolgarijo, Veliko Britanijo, Ciprom in baltskimi državami. Med države, kjer se imenovanje delavskih predstavnikov v organe upravljanja ne omejuje glede na lastništvo podjetja (državno – zasebno) in kamor sodi tudi Slovenija, se je **ponovno uvrstila Češka**. Po spremembi zakonodaje so delavski predstavniki ponovno upravičeni do tretjine sedežev v nadzornih svetih v delniških družbah z več kot 500 zaposlenimi. Vendar pa se lahko družbe same odločijo za eno- ali dvotirni sistem upravljanja, s čimer se lahko izognejo dvotirnemu sistemu in s tem tudi delavskim predstavnikom v organih upravljanja.

Čeprav na ravni Evropske unije **ni regulacije glede delavskih predstavnikov v organih upravljanja**, se je v zadnjem letu odvilo kar precej razprav na to temo; raziskovalci celo ocenjujejo, da tako živahnih razprav na to temo ni bilo od leta 1970. V državah, ki tradicionalno nimajo pravno urejenega položaja delavskih predstavnikov v organih upravljanja, kot so: Velika Britanija, Belgija in Italija, so se začele razne iniciative v smeri ureditve položaja delavskih predstavnikov v organih upravljanja. V **Veliki Britaniji** je premierka Theresa May junija 2016 napovedala, da je uvedba delavskih predstavnikov v organe upravljanja del njihovega programa, a se to kasneje ni uresničilo. So pa napravili nekaj korakov v tej smeri. V **Belgiji**, kjer so sindikati in politične stranke zgodovinsko nasprotovali delavskim predstavnikom v organih upravljanja, se je razprava o tem ponovno odprla. Socialistična stranka je napovedala podporo predlogu, da bi bili delavski predstavniki v organih upravljanja obvezni v zasebnih družbah, o čemer se na političnem parketu še razpravlja. Podobno so v **Italiji** tri glavne sindikalne konfederacije nasprotovale delavskim predstavnikom v organih upravljanja, ampak so nedavno sprejele stališče, da so delavski predstavniki v organih upravljanja eden izmed temeljev za bolj uravnoteženo industrijsko demokracijo. Tudi v **Španiji** so nekateri sindikati potrdili podporo delavskim predstavnikom v organih upravljanja, saj je nedavna ekonomska

kriza z nekaterimi gospodarskimi aferami med drugim pokazala odsotnost nadzora in transparentnosti, k čemur bi delavski predstavniki v organih upravljanja zagotovo pripomogli. Tako v Španiji kot v Italiji bi se za izhodišče oblikovanja položaja delavskih predstavnikov v organih upravljanja oprli na nemški sistem. ETUC se tudi zaradi tega zavzema za **skupna evropska določila glede obveščanja, posvetovanja in nasploh pravic delavskih predstavnikov v organih upravljanja v Evropski uniji**. Ob tem pa ni mogoče mimo pravnih, kulturno-nacionalnih ter tudi operativnih ovir. Dejansko je pred nami priložnost in hkrati izziv evropeizacije delavskih predstavnikov v organih upravljanja, vzporedno pa bi morale potekati tudi razprave bodisi o utrditvi, nadgraditvi ali uvedbi pravne regulacije delavskih predstavnikov v organih upravljanja na nacionalni ravni. Nacionalne ureditve delavskih predstavnikov v organih upravljanja so **v evropskih državah zelo različne**, ponekod to vprašanje sploh ni urejeno, kar pa je po mnenju raziskovalcev tudi **posledica odsotnosti evropske zakonodaje**.

Evropeizacija delavskih predstavnikov v organih upravljanja najbolj živahno poteka zlasti v družbah, ki se registrirajo na podlagi evropskega gospodarskega prava, kar so predvsem evropske delniške družbe (Societas Europea) ter družbe, ki nastanejo kot posledica čezmejnih združitvev. ETUI je naštel **66 evropskih delniških družb**, ki imajo določila o delavskih predstavnikih v organih upravljanja, pri čemer je takih največ v družbah s sedežem v Nemčiji, pa tudi ti imajo v primerjavi z ostalimi najmočnejši položaj. Pri čezmejnih združitvah je ETUI med leti 2008 in 2012 identificiral **75 čezmejnih združitvev**, kjer so uredili tudi položaj delavskih predstavnikov v organih upravljanja. Poleg tega je trenutno zelo žgoča mednarodna razprava, kako vključiti v postopek imenovanja delavskih predstavnikov v organih upravljanja **delavce, ki so zaposleni v podružnici podjetja v tujini**. Ker ni univerzalnega pravila na ravni Evropske unije, so nacionalni zakonodajalci ubrali različne poti. Nekateri niso določili ničesar, možna pa je vključitev na podlagi prostovoljnih pogajanj, npr. v Nemčiji in na Švedskem. Francija, Danska in Norveška pa eksplicitno določajo pravico delavcev, ki so zaposleni v podružnicah v tujini, da sodelujejo pri imenovanju delavskih predstavnikov v organe upravljanja pod določenimi pogoji. Ravno takšen primer je sedaj pred Sodiščem Evropske unije (t. i. primer Erzberger v. TUI, Nemčija). To mora presoditi,

ali je država članica dolžna eksplicitno vključiti delavce, ki delajo v podružnici podjetja v tujini, v postopke imenovanja oziroma volitev delavskih predstavnikov

v organih upravljanja v glavni družbi, da bo delovala skladno z evropskim načelom enakega obravnavanja na podlagi nacionalnosti in na podlagi načela prostega pretoka

delovne sile. Sodišče Evropske unije naj bi odločitev sprejelo v kratkem, o čemer bomo pisali tudi v reviji Ekonomska demokracija.



Piše:
Nina Bakovnik

Nemški model soupravljanja v javnem sektorju

Nemčija slovi po visoki kulturi in dolgoletni tradiciji delavskega soupravljanja ter velja za zibelko svetov delavcev, kot jih poznamo v sodobni tržni ekonomiji. K nemškemu zakonu o sodelovanju delavcev pri upravljanju podjetij oz. »Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)« se redno obračajo tako znanstveni raziskovalci področja soupravljanja kot tudi zakonodajalci po vsej Evropi. Nekoliko manj pa je poznano, da nemška zakonodaja posebej ureja soupravljanje tudi v javnem sektorju, in sicer s posebnimi (zveznim in deželni) zakoni o zastopanju osebja oz. »Personalvertretungsgesetze (PersVG)«. Ti predpisi po linijah določb Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju podjetij in z določenimi prilagoditvami posebnostim javnega sektorja soupravljanje uvajajo v organe in službe javne uprave, javna podjetja, javne zavode in ustanove ter na sodišča.

Zvezni zakon in deželni zakoni o zastopanju osebja (*Bundes und Landespersonalvertretungsgesetze*) so bili v Nemčiji prvič sprejeti leta 1965, tj. 13 let za Zakonom o sodelovanju delavcev pri upravljanju podjetij (*Betriebsverfassungsgesetz – BetrVG*), ki je po propadu nacističnega režima ponovno uveljavil delavsko soupravljanje v nemški zasebni sektor na osnovi zakonodaje iz 1920-ih let. Zakoni o zastopanju osebja so po načelih BetrVG, ki pokriva zgolj zasebni sektor, **delavsko soupravljanje na ravni organizacijske enote** uvedli tudi v javni sektor, bolj natančno na **organe in službe javne uprave, javna podjetja, zavode in ustanove, ki so ustanovljeni in delujejo po javnem pravu, ter so-**

dišča. Zvezni zakon je bil nato leta 1975 revidiran in je soupravljanje osebja vsebinsko še nekoliko razširil.¹ V sledečem prispevku si bomo podrobneje ogledali nemški model delavskega soupravljanja v javnem sektorju, ki izhaja iz aktualnega Zveznega zakona o zastopanju osebja (BPersVG) in deželnih zakonov, ki so zveznemu v večini identični.

Odbori uslužbencev

Podobno kot zasebni, ima tudi javni sektor v Nemčiji dvotirni sistem delavskih predstavništev, kar pomeni, da zaposlene načeloma ločeno zastopajo sindikati (v kolektivnih pogajanjih z delodajalcem) in voljena delavska predstavništva (v so-

upravljaljskih razmerjih z delodajalcem). Slednja so v javnem sektorju t. i. **odbori uslužbencev** (*Personalräte*), ki so **strukture s posebnimi zakonsko določenimi soupravljaljskimi pravicami** in predstavljajo ekvivalent svetom delavcev iz zasebnega sektorja. Čeprav sta obe vrsti delavskih predstavništev pri svojem delu samostojni in imata za svoje delo na voljo ločene mehanizme, ju zakonodaja napotuje k produktivnemu sodelovanju za dobrobit vseh zaposlenih in uspešno delovanje oz. poslovanje enote², tudi v praksi pa pogosto sodelujeta in marsikdaj celo povezujeta iste predstavnike zaposlenih.³

Odbori uslužbencev so v javnem sektorju edina voljena delavska predstavništva s soupravljaljskimi pravicami; v nasprotju z zasebnim sektorjem tu ni predstavnikov zaposlenih v organih nadzora posameznih služb in organizacij. Odbor mora biti ustanovljen v vsaki enoti javnega sektorja (bodi v javnem organu, službi, zavodu, ustanovi, podjetju ali na sodišču), ki ima **5 ali**

¹ R Page (2011) 'Co-determination in Germany – A Beginner's Guide' Dostopno na: https://www.boeckler.de/pdf/p_arbp_033.pdf (09. 06. 2017); *Bundespersonalvertretungsgesetz vom 15. März 1974 (BGBl. I S. 693), das zuletzt durch Artikel 3 Absatz 2 des Gesetzes vom 3. Juli 2013 (BGBl. I S. 1978) geändert worden ist (BPersVG)*.

² BPersVG, 2. člen.

³ Eurofound (2013) 'Central Public Administration: Working Conditions and Industrial Relations – Germany' Dostopno na: <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1324&context=intl> (9. 6. 2017).