



Piše:
dr. Elizabeta Zirnstein

Delavska participacija na Češkem in na Slovaškem

Češka in Slovaška sta s svojo pozicijo v osrčju Evrope, z dobrimi transportnimi in infrastrukturnimi povezavami ter rastočo ekonomijo med uspešnejšimi državami bivšega komunističnega bloka. Gospodarsko sta vezani predvsem na Nemčijo, Rusijo in Poljsko. Tradicionalna oblika delavskih predstavništev so sindikati, čeprav se lahko ob njih v podjetjih ustanovijo tudi sveti delavcev. Slednji so maloštevilni in z omejenimi pristojnostmi. Na Slovaškem imajo sveti delavcev širše pristojnosti kakor na Češkem, pri čemer je bilo v preteklih letih na tem področju veliko sprememb. V tem prispevku podrobneje predstavljamo glavne značilnosti delavske participacije v obeh državah.

Češka republika

Značilnosti socialnega partnerstva na Češkem

Po podatkih Eurofunda (2015)¹ je socialni dialog na Češkem zadovoljiv in poteka na treh ravneh: nacionalni, panožni in podjetniški. Na **nacionalni ravni je bil leta 2003 ustanovljen Ekonomsko-socialni svet** (Rada hospodářské a sociální dohody – RHSD)² kot tripartitni organ vlade in socialnih partnerjev. Delavsko stran predstavljata dve reprezentativni sindikalni centrali: Češko-Moravska sindikalna konfederacija (Českomoravská konfederace odborových svazů – ČMKOS)³ ter Združenje neodvisnih sindikatov (Asociace samostatných odborů – ASO).⁴ Delodajalsko stran predstavljajo tri združenja: Češka gospodarska zbornica (Hospodářská komora

České republiky), Konfederacija industrije Češke republike (Svaz průmyslu a dopravy ČR – SP ČR) ter Konfederacija delodajalskih ter podjetniških združenj Češke republike (Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR – KZPS ČR). Ekonomsko-socialni svet ima izključno posvetovalno funkcijo pri sprejemanju različnih nacionalnih strategij in ukrepov, po-

vezanih z ekonomsko in socialno politiko. Na panožni ravni je socialni dialog **bi-partiten in poteka med delodajalskimi in delojemalskimi združenji**, z namenom sklepanja kolektivnih pogodb. Na podjetniški ravni socialni dialog poteka praviloma med sindikatom in delodajalcem, redkeje med svetom delavcev in delodajalcem. Namreč, sveti delavcev so na Češkem ma-

Češka v številkah¹¹

Prebivalstvo	10,505,445
Pokritost s kolektivnimi pogodbami	38 %
Članstvo v sindikatih	17 %
Temeljna raven za kolektivna pogajanja	podjetniška
Predstavništvo na ravni podjetja	sindikati
Zastopanost zaposlenih v organih upravljanja	da
Način korporativnega upravljanja	dvotirni

¹ Eurofound (2008). Working conditions and social dialogue – Czech Republic. Dostopno na <http://www.eurofound.europa.eu/comparative/tn0710019s/cz0710019q.htm>.

² Vladna resolucija št. 858.

³ V angleščini: Czech-Moravian Confederation of Trade Unions.

⁴ V angleščini: The Association of Independent Trade Unions.

⁵ Povzeto po ETUI, <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Czech-Republic>.

⁶ Za več pogledj na <https://www.cmkos.cz/>.

loštevilni, saj so kot tradicionalna oblika delavskih zastopništev favorizirani sindikati (več o tem v nadaljevanju).

Sindikaliziranost na Češkem je nizka. V sindikate je vključeno 17 % delovne populacije.⁵ Največja sindikalna konfederacija je ČMKOS⁶, ki je naslednik bivše sindikalne centrale iz nekanje skupne države Čehoslovaške, ČS KOS in v svojih vrstah **zdru-**

žuje približno pol milijona delavcev.⁷ Druga največja sindikalna centrala je ASO,⁸ s približno 200.000 člani.⁹

Pokritost s kolektivnimi pogodbami Na Češkem je 38-odstotna in v zadnjih 20 letih vztrajno pada.¹⁰ Temeljna raven za kolesk-

podlagi zahtev evropske zakonodaje (Direktiva 2002/14/EC). Pred tem so določene pristojnosti na področju varnosti in zdravja **pri delu in mednarodnih aktivnosti imeli zgolj sindikati**. V raziskavi, opravljeni leta 2008 (Hala 2008), je navedeno, da se ures-

na najmanj 3 in največ 15. Natančno število članov sveta delavcev v nekem konkretnem podjetju se določi v postopku posvetovanja med delavci (ki so podali pobudo za ustanovitev sveta delavcev) in delodajalcem. Končno besedo pri tem **ima delodajalec**, v vsakem primeru pa mora to število biti neparno.

Člani sveta delavcev se izvolijo na tajnih volitvah, ki se izvedejo v delovnem času. Mandat članov sveta delavcev traja tri leta in so lahko ponovno izvoljeni.

Sveti delavcev so na Češkem maloštevilni, saj so kot tradicionalna oblika delavskih predstavništev favorizirani sindikati.

tivna pogajanja je podjetniška, pri čemer se kolektivne pogodbe sklepajo tudi na panožni ravni. Za panožne kolektivne pogodbe se uporablja tudi izraz »pogodbe višje ravni«. Veliko večino **podjetij kolektivne pogodbe ne zavezujejo**. Po podatkih ČMKOS (za leto 2013) in ETUI je približno 1,5 milijona delavcev na Češkem »pokritih« s približno 5.000 kolektivnimi pogodbami na podjetniški ravni in približno 620.000 s 24 kolektivnimi pogodbami višje ravni (panožnimi). Pravila o razširjeni veljavnosti panožnih kolektivnih pogodb se nanašajo zgolj na nekatere sektorje (gradbeništvo, tekstilna in usnjarska industrija, prevoznitvo, steklarska industrija) in ne veljajo za podjetja, ki zaposlujejo manj kot 20 delavcev. Češka se s tem uvršča **na rep lestvice držav vzhodnega bloka** glede pokritosti s panožnimi kolektivnimi pogodbami.

Delavska participacija na Češkem

Splošno o delavskih predstavništvih

Na Češkem interese delavcev predstavljajo predvsem sindikati, organizirani na ravni podjetja. Poleg sindikatov se lahko v podjetju ustanovi tudi svet delavcev, ki pa ima manj pristojnosti kot sindikat. Včasih je celo veljalo, da je svet delavcev treba razpustiti v primeru, ko se v podjetju ustanovi sindikat – to pravilo je ustavno sodišče leta 2008 razveljavilo, tako da danes **v nekaterih podjetjih sobivata oba, sindikat in svet delavcev**. Ne glede na to pa so sveti delavcev na Češkem redkost (Hala 2008)¹², tradicionalna oblika delavskega predstavništva so sindikati, pri čemer v večini podjetij **ne delujejo ne eni ne drugi**.¹³

Sestavo, pristojnosti, izvolitev in delovanje delavskih predstavništev ureja češki Zakonik o delovnih razmerjih (Legislativni akt št. 262/2006¹⁴), ki je pričel veljati 1. 1. 2007. Pravica delavskih predstavništev do obveščенosti in posvetovanja (člen 278 in 279 Zakonika o delovnih razmerjih) je bila na Češkem uvedena šele leta 2006 na

ničevanje pravice do obveščенosti in posvetovanja udejanja v odvisnosti od velikosti podjetja. Večja podjetja naj bi določbe zakonodaje na tem področju spoštovala, manjša podjetja pa v manjši meri ali pa sploh ne. Vendar je ob tem treba dodati, da v manjših čeških podjetjih delavska predstavništva pogosto sploh niso vzpostavljena. Raziskava omenja tudi, da nekateri udeleženci raziskave delovanje delavskih predstavništev vidijo kot **časovno in finančno zelo zahtevno** in imajo do tega negativen odnos, medtem ko so drugi temu bolj naklonjeni, oziroma vidijo dodano vrednost v tem, da imajo sogovornika na drugi strani.¹⁵

Izvolitev in sestava sveta delavcev

Za ustanovitev sveta delavcev je potrebno, da pobudo za to izrazi vsaj ena tretjina zaposlenih v podjetju, medtem ko lahko sindikat ustanovijo zgolj trije delavci. Število članov sveta delavcev je omejeno

Pravica do obveščенosti, sodelovanja, soodločanja

Pristojnosti sindikatov in svetov delavcev na Češkem **se v določeni meri prekrivajo**. Tako eni kot drugi morajo biti obveščeni o: gospodarskem položaju družbe in njenih razvojnih ciljih; o vplivih izvajanja dejavnosti družbe na okolje;¹⁶ o načrtovanih spremembah pri dejavnosti družbe, spremembah v strukturi družbe ali statusnih spremembah; načrtovanem prenosu podjetja ali dela podjetja; o delovnih pogojih v podjetju; o načrtovanih spremembah števila zaposlenih; o načrtovanih ukrepih za zagotovitev enakega položaja ženski in moških; o številnih vprašanih ki se tičejo varnosti in zdravja pri delu; o ustanovitvi evropskega sveta delavcev. Poleg tega imajo sindikati še pravico do obveščенosti **glede strukture in višine plač v podjetju** po različnih kategorijah zaposlenih ter o načrtovanih spremembah na tem področju. Prav tako jim mora delodajalec sporočati

⁷ Czech Republic: Representativeness of the European social partner organisations in the crossindustry social dialogue, by Ale Kroupa and Petr Pojer, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2014

<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1302018s/cz1302019q.htm>.

⁸ Za več pogledj na <https://www.asocr.cz/>.

⁹ Czech Republic: Representativeness of the European social partner organisations in the crossindustry social dialogue, by Ale Kroupa and Petr Pojer, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2014.

¹⁰ Leta 2005 je bila npr. pokritost s kolektivnimi pogodbami 49,2-odstotna. Povzeto po ETUI.

¹¹ Povzeto po ETUI.

¹² Hala, 2008. Industrial relations in the public sector – the Czech Republic. Dostopno na <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2008/industrial-relations-in-the-public-sector-the-czech-republic>.

¹³ Povzeto po ETUI.

¹⁴ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Dostopno na: <https://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/>.

¹⁵ Povzeto po Kroupa in ostali (BL): Working Conditions and Industrial Relations in the Central Public Administration: Conducting in-depth case studies in Member States which have joined the EU since 2004. Dostopno na: <http://www.praxis.ee/wp-content/uploads/2015/06/Case-study-report-Czech-Republic.pdf>.

¹⁶ Ne velja v podjetjih z manj kot 10 zaposlenimi.

višino povprečne plače v podjetju ter število nameravanih novih zaposlitev. Pravica sindikatov do obveščeniosti se razteza še na področja nagrajevanja delovne uspešnosti, vseživljenjskega izobraževanja, skrbi za invalide, pravice staršev, ukrepov na področju skrbi za socialne in kulturne potrebe zaposlenih in podobno.

Poleg pravice do obveščeniosti imajo tako sindikati kot sveti delavcev **pravico do posvetovanja z delodajalcem** o: razvojnih ciljnih podjetja; strukturnih spremembah oziroma racionalizacijah (poseben poudarek na kolektivnem odpuščenju); načrtovanih spremembah na področju zaposlovanja v podjetju; o letnem delovnem koledarju; o določenih vprašanih s področja varnosti in zdravja pri delu. Poleg tega mora delodajalec izvesti posvetovanje s sindikati **še v kopici drugih primerov**: pri sprejemanju pravil o nočnem delu in delu na praznike in nedelje; pri določanju plačilnega dne (kadar to ni urejeno s kolektivno pogodbo); pri določanju načina povrnitve škode, ki jo je delavec povzročil delodajalcu; pri določanju odškodnine za poklicne bolezni; v primerih premestitve delavca, kadar se le-ta s premestitvijo ne strinja. Kadar delodajalec ne more zagotoviti dela za poln delovni čas (primeri zmanjšanja naročil, zmanjšanja prodaje, slabega vremena ipd.), se pogodbe o zaposlitvi za krajši delovni čas **lahko sklene šele na podlagi predhodnega dogovora s sindikatom** o višini plačila v teh primerih, ki ne sme biti manjše od 60 % povprečne plače zaposlenega. V primerih, ko je vzrok za »premalo dela« pomanjkanje surovin ali redukcije elektrike, se lahko plačilo za delo zniža na 80 % povprečne plače delavca. Sindikat ima tudi **pravico do soodločanja glede izrabe finančnih sredstev**, ki jih podjetje namenja zadovoljevanju kulturnih in socialnih potreb delavcev. Prav tako mora delodajalec pridobiti soglasje sindikata v primeru sprememb internih aktov podjetja, ki določajo pristojnosti in dolžnosti delavcev oziroma urejajo njihov delovnopравни položaj. Spremembe **brez soglasja sindikata sploh niso možne** oziroma so nične.

Kot vidimo, so pristojnosti delavskih predstavništev na Češkem različne in **odvisne od tega, ali gre za sindikat ali svet delavcev**, pri čemer ima sindikat bistveno več pravic kakor pa svet delavcev.

Pravni položaj članov delavskih predstavnikov in materialni pogoji za delovanje

Diskriminacija članov sveta delavcev ali sindikalnih zaupnikov je prepovedana z zakonom. Z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi sindikalnemu zaupniku **mora soglašati sindikat ali sodišče**, sicer takšna odpoved ni možna. Omenjena delovnopravna zaščita velja za čas trajanja mandata sindikalnega zaupnika ter eno leto po njegovem prenehanju.

Delavski predstavniki **imajo pravico do plačanih ur vsak mesec za opravljanje svoje funkcije**. Za sindikalne zaupnike je ta določba precizirana tako, da v družbah s 400 do 600 člani sindikata sindikalni zaupnik opravlja svojo funkcijo s polovičnim delovnim časom, v družbah z vsaj 600 člani sindikata pa to funkcijo opravlja poklicno. V družbah s 1.500 in več člani sindikata opravlja svojo funkcijo poklicno dva sindikalna zaupnika. Sindikalnim zaupnikom pripada tudi 5 plačanih dni na leto za izobraževanje, razen v primerih, ko je zaradi resnih operativnih razlogov v podjetju to nemogoče zagotoviti. Delodajalec mora tudi **urediti primerne materialne pogoje** za delovanje sindikata, v smislu prostora,

podjetja se lahko natančneje določijo z dogovorom med vodstvom podjetja in sindikatom v podjetju.

Finančna participacija

Na Češkem lastništvo zaposlenih kot oblika finančne participacije **nima pomembne vloge v lastniški strukturi** češkega gospodarstva. Nekoliko pogostejše so sheme delitve dobička. V postopku privatizacije v devetdesetih letih prejšnjega stoletja je zakonodaja kot eno izmed oblik privatizacije sicer predvidevala notranje odkupe s strani zaposlenih, vendar je bil postopek tovrstnega odkupa zelo zapleten, zaposleni pa **niso imeli nobenih popustov ali drugih ugodnosti v primeru odkupa** deleža podjetja. Posledično je delež lastništva zaposlenih v čeških podjetjih zanemarljivo nizek.

Slovaška

Značilnosti socialnega partnerstva na Slovaškem

Socialni dialog na Slovaškem poteka na nacionalni, sektorski in podjetniški ravni. Narava industrijskih razmerij na Slovaškem temelji na kompromisih, poročil o večjih trenjih med socialnimi partnerji ni zaslediti.

Socialni dialog na Slovaškem poteka na nacionalni, sektorski in podjetniški ravni. Narava industrijskih razmerij na Slovaškem temelji na kompromisih, poročil o večjih trenjih med socialnimi partnerji ni zaslediti.

opreme in podobno. Natančnejši obseg te materialne podpore pa zakonsko ni določen in je stvar dogovora med sindikatom in delodajalcem.

Članstvo v poslovnih in nadzornih organih

Delavski predstavniki v nadzornih organih podjetij so predvideni **le v podjetjih v državni lasti**, v katerih je tretjina članov izvoljena s strani in izmed delavcev podjetja. Ta pravica je do januarja 2014 pripadala tudi zaposlenim v podjetjih v zasebni lasti, če so zaposlovala vsaj 50 delavcev.¹⁷ Po novem so lahko delavski predstavniki člani nadzornega odbora podjetja le, **če se podjetje s tem strinja**. Pravila glede volitev delavskih predstavnikov v nadzorni svet

Pravila o reprezentativnosti socialnih partnerjev so določena z zakonodajnim aktom št. 103/2007 in le v zvezi z nacionalnim tripartitnim organom: Ekonomsko-socialnim svetom (HSR). Ekonomsko-socialni svet je, tako kot na Češkem, zgolj posvetovalni organ, pri čemer pa je podpisnik nacionalnega socialnega sporazuma (»generalna dohoda«). V HSR so lahko vključeni le predstavniki sindikatov na najvišji ravni, ki predstavljajo vsaj 100.000 zaposlenih in ki so dejavni v več sektorjih, ter predstavniki delodajalskih združenj na najvišji ravni, ki so prisotni v vsaj petih (od osmih) slovaških regijah. V zvezi s kolektivnimi pogajanjimi in sklenitvijo kolektivnih pogodb ni določenega praga reprezentativnosti sindikatov.

Najmočnejša sindikalna centrala na Slovaškem je Konfederacija slovaških sindikatov (KOZ SR)¹⁸. Po podatkih za leto 2015 je KOZ SR združevala 26 sektorsko

¹⁷ Povzeto po ETUI.

¹⁸ Spletna stran: <http://www.kozsr.sk/>.

organiziranih sindikatov s približno 231.000 člani. Druga največja sindikalna centrala so Neodvisni krščanski sindikati (NKOS) s približno 5.000 člani. Delovanje sindikatov je urejeno z zakonodajnim aktom št. 83/1990, ki se pravzaprav nanaša na združevanje državljanov. Sindikati so sektorsko organizirani in so prisotni tako v javnem kakor tudi v zasebnem sektorju. Sindikaliziranost je po sektorjih zelo različna, vendar vztrajno pada. Viri poročajo o 20 % sindikaliziranosti leta 2006 in zgolj 12 % leta 2016 (Eurofund 2019).¹⁹

Tudi delodajalska združenja ureja zakonodajni akt št. 83/1990. Članstvo je prostovoljno, delodajalci so tradicionalno organizirani po sektorjih, tako kot sindikati. Najmočnejša delodajalska združenja so Nacionalna unija delodajalcev (RUZ SR)²⁰ in Federacija delodajalskih organizacij (AZZZ SR)²¹ Delodajalci v obeh skupaj zaposlujejo 520.000 delavcev.

Pokritost s kolektivnimi pogodbami na Slovaškem je 35-odstotna in pada, predvsem zato, ker delodajalci namenoma izstopajo iz delodajalskih organizacij, posledično pa jih sektorska kolektivna pogodba ne zavezuje (ker niso člani delodajalskega društva, ki je podpisnik takšne pogodbe). Ne glede na to pa je pokritost s kolektivnimi

mi vlad. Desno usmerjene vlade so do sedaj zastopale rešitev, da se morajo z razširjeno veljavnostjo kolektivne pogodbe višje ravni strinjati delodajalci, levo usmerjene vlade pa so razširjeni veljavnosti bolj naklonjene. V praksi se seveda sklepajo tudi kolektivne pogodbe na ravni podjetij, ki pa lahko delavcem prinesejo le več pravic kot kolektivne pogodbe višje ravni.

Delavska participacija na Slovaškem²³

Splošno o delavskih predstavništvih

Do leta 2002 so bili sindikati tradicionalna in edina oblika delavskih predstavništev na Slovaškem. Zakonodajne spremembe aprila 2002 so dovoljevale ustanovitev svetov delavcev v podjetjih, v katerih ni bilo organiziranega sindikata, nato pa od julija 2003 **tudi v podjetjih, kjer je sindikat že obstajal**. Zakonodajne spremembe leta 2002 in 2003 so se nanašale tudi na spremenjene pristojnosti sindikatov in svetov delavcev: pravica do obveščeniosti in posvetovanja je bila leta 2003 prenesena na svet delavcev, če slednji v podjetju obstaja (sicer pa ti pravici pripadata sindikatu). Nazadnje je reforma delovnopravne zakonodaje leta 2007 to ureditev ponovno

Izvolitev in sestava sveta delavcev

Svet delavcev v podjetju se lahko vzpostavi, če ustanovitev sveta delavcev predlaga vsaj 10 % zaposlenih. Za razliko od tega se za ustanovitev sindikata zahtevajo samo trije delavci. Sveti delavcev se lahko ustanovijo v **podjetjih z najmanj 50 zaposlenimi**. V manjših podjetjih se namesto sveta delavcev izvoli delavski zaupnik. Člani sveta delavcev se volijo na tajnih volitvah, kandidate za svet delavcev predlaga sindikat ali vsaj 10 % zaposlenih. Mandat članov sveta delavcev traja štiri leta.

Število članov v svetu delavcev na Slovaškem je naslednje: v svet delavcev se izvolijo 3 člani v podjetjih z 50 do 100 zaposlenimi, nato pa dodaten član sveta delavcev na vsakih 100 zaposlenih (velja za podjetja z 101-500 zaposlenimi). V podjetjih z 501 do 1.000 zaposlenimi svetu delavcev pripada še en dodaten član sveta delavcev, nato pa dodaten član na vsakih 1.000 delavcev. Navedeno prikazuje tudi spodnja tabela velikosti sveta delavcev:

Število zaposlenih	Število članov sveta delavcev
50-100	3 člani
101-500	1 dodaten član na vsakih 100 zaposlenih
501- 1000	1 dodaten član
1.000 in več	1 dodaten član na vsakih 100 zaposlenih

Pravica do obveščeniosti, sodelovanja, soodločanja

Na Slovaškem imajo delavci prek svojih predstavnikov pravico vplivati na »ustvarjanje pravičnih in zadovoljujočih delovnih pogojev« in sicer prek institutov sodelovanja, posvetovanja, obveščeniosti in nadzora.

Pravica do soodločanja se nanaša zgolj na delovne pogoje in razporejanje delovnega časa. Pravica do posvetovanja se nanaša na zadeve s področja varnosti in zdravja pri delu ter sprememb v organizaciji dela in proizvodnje. Pravica do obveščeniosti se nanaša na vse zgoraj navedeno ter na podatke o gospodarskem položaju družbe. Delavski predstavniki so pristojni tudi za nadzor nad uresničevanjem delovnopravne zakonodaje, kolektivnih pogodb in pogojev ki se tičejo varnega in zdravega delovnega okolja, **pri čemer lahko nepravilnosti na slednjem področju prijavijo le sindikati**

Slovaška v številkah²²

Prebivalstvo	5.404.322
Pokritost s kolektivnimi pogodbami	35 %
Članstvo v sindikatih	17 %
Temeljna raven za kolektivna pogajanja	Sektorska in podjetniška
Predstavništvo na ravni podjetja	Sindikati in svet delavcev
Zastopanost zaposlenih v organih upravljanja	da
Način korporativnega upravljanja	dvotirni

pogodbami višje ravni še vedno dokaj visoka (38,1 %). Pogajanja potekajo tako na podjetniški kakor tudi na panožni ravni. Sektorske kolektivne pogodbe (ki jim prav tako pravijo »kolektivne pogodbe višje ravni«) morajo biti prijavljene pri ministrstvu, pristojnemu za delo. Leta 2012 je bilo registriranih 28 tovrstnih pogodb. Razširjena veljavnost kolektivnih pogodb višje ravni je konstantno predmet političnih sporov od leta 2002 dalje, zakonodajna ureditev se glede tega spreminja hkrati s sprememba-

spremenila in nekatere pristojnosti ponovno prenesla s svetov delavcev na sindikate. Določene spremembe so se dogajale tudi v zvezi s pristojnostjo za sklepanje podjetniških kolektivnih pogodb, pri čemer **trenutno ta pristojnost pripada sindikatom in ne svetom delavcev**. V praksi so sindikati veliko pogostejši kakor sveti delavcev (podatki za leto 2011 kažejo, da so sindikati obstajali v 32,2 % podjetij, sveti delavcev pa v 17,3 % podjetij).

¹⁹ Dostopno na: <https://www.eurofound.europa.eu/country/slovakia#actors-and-institutions>.

²⁰ <https://ruzsr.sk/about-us>.

²¹ Glej <http://www.azzz.sk/en/>.

²² <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Slovak-Republic>.

²³ Če ni navedeno drugače, so podatki povzeti po ETUI ali Eurofund.

(se obrnejo na pristojno inšpekcijo). Pravkar našete pristojnosti se delijo med svet delavcev in sindikat glede na to, ali v podjetju obstaja zgolj eden ali oba. Kadar obstajata oba, je svet delavcev pristojen **zgolj za posvetovanje, soodločanje pripada sindikatu**. Pravica do obveščeniosti pa v vsakem primeru pripada obema.

Pravni položaj delavskih predstavnikov in materialni pogoji za delovanje

Delavski predstavniki imajo pravico do plačanih ur vsak mesec za opravljanje svoje funkcije, bodisi kot sindikalni zaupniki bodisi kot člani sveta delavcev. Količina teh ur je lahko predmet pogajanj med delodajalcem in svetom delavcev oziroma sindikatom. V primeru, da dogovor o tem ni dosežen, pripada skupno vsem delavskim predstavnikom **plačanih 15 minut na mesec za vsakega zaposlenega v podjetju**. Tako določena količina plačanih ur se nato

razdeli med vse delavske predstavnike (člane sindikata in člane sveta delavcev). V primeru spora med delavskimi predstavniki glede razdelitve te količine ur o tem odloča arbitražna. Delodajalec lahko nadzira, ali je omenjeni čas dejansko izkoriščen v skladu z namenom zakona. Možen je tudi dogovor med delodajalcem in delavskim predstavništvom, da **se neizkoriščene ure ovrednotijo v denarju in izplačajo**. Delodajalec mora tudi zagotoviti primerne materialne pogoje za delovanje sindikata oziroma sveta delavcev.

Članstvo v poslovnih in nadzornih organih

Delavski predstavniki v nadzornih organih so predvideni tako v podjetjih v državni lasti kakor tudi v podjetjih v zasebni lasti. Vendar imajo v podjetjih v državni lasti delavci pravico izvoliti polovico članov nadzornega sveta, pri čemer **predsednik nad-**

zornega sveta ne more biti predstavnik delavcev. Delavski predstavniki so izvoljeni s strani in izmed delavcev podjetja v državni lasti. V podjetjih v zasebni lasti je število delavskih predstavnikov v nadzornem svetu podjetja odvisno od velikosti podjetja in statusne oblike podjetja. Zgolj v delniških družbah z vsaj 25.000 EUR osnovnega kapitala in vsaj 50 zaposlenimi so **delavski predstavniki v nadzornem svetu obvezni**. V takih podjetjih imajo zaposleni pravico izvoliti tretjino članov nadzornega sveta. V ostalih podjetjih so delavski predstavniki v nadzornem organu stvar dogovora.

Finančna participacija

Na Slovaškem je delež lastništva zaposlenih v podjetjih zanemarljivo nizek, podobno kakor to velja za Češko. Večina podjetij je v lasti tujega kapitala.

ZA UČINKOVITO SOUPRAVLJANJE



Piše:
Mitja Gostiša

Priporočila za sklepanje participacijskega dogovora (2)

Celovita ureditev pravice sveta delavcev do »skupnega posvetovanja«

V prejšnji številki Ekonomske demokracije smo v okviru napovedane serije člankov, namenjenih priporočilom za celovito avtonomno urejanje temeljnih »participacijskih pravic« svetov delavcev (tj. pravic do obveščeniosti, do skupnega posvetovanja, do soodločanja, do zadržanja odločitve delodajalca in do samoiniciativnega podajanja predlogov v korist delavcev) v t. i. participacijskih dogovorih na ravni posameznih podjetij, obravnavali prvo od navedenih pravic. V tokratnem članku pa se bomo v tem smislu podrobneje posvetili drugi od teh pravic, to je pravici do skupnega posvetovanja, ki jo ZSDU ureja v določbah od 91. do 94. člena.

Splošno o pomenu skupnega posvetovanja

Pravica do "skupnega posvetovanja" vsekakor daje svetu delavcev – seveda pod pogojem njegovega res argumentiranega

nastopanja – zelo pomembne možnosti za pravočasno vplivanje na oblikovanje odločitev delodajalca (konkretno glede statusnih in kadrovskih vprašanj družbe ter glede vprašanj varnosti in zdravja delavcev pri delu po 91. členu ZSDU) še preden pride

do sprejetja dokončne odločitve. Zakonska obveznost izvedbe predhodnega skupnega posvetovanja namreč izrecno terja od vodstva podjetja, da nameravane odločitve o teh vprašanjih predhodno **pojasni in "upraviči"** tudi osrednjemu predstavnike-