

kovitega spraševanja oziroma postavljanja pravih vprašanj. Skoraj vsako podjetje, ki pomaga svojim zaposlenim-lastnikom pri razvoju temeljih veščin, ima od tega številne koristi. Učenje veščin participativnega vodenja pomaga vsem ali vsaj veliki večini zaposlenih pri iskanju skupnega jezika v podjetju, saj zaposleni lažje prepoznajo razlike v osebnostih in tako morebitne konflikte produktivno razrešijo. Rezultat tega pa je kolektivno zavedanje, da gradijo kulturo spoštovanja in transparentnosti.

Veščine participativnega vodenja lahko zaposlenim lastnikom koristijo tudi v njihovem vsakdanjem življenju izven delovnega mesta, saj jim veščine boljšega poslušanja in bolj razvite empatije pridejo prav tudi v interakcijah z družinskimi člani in prijatelji. Kvalitetnejša in bolj zdrava razmerja v času izven delovnega mesta pa vodijo do večjega zadovoljstva zaposlenih-lastnikov in do večje produktivnosti na delovnem mestu.

Zaključek

Ob uvedbi lastništva zaposlenih je zato v podjetju potrebno poskrbeti za razvoj korporativne kulture, ki poudarja lastniški duh podjetja, temelji na zaupanju, spoštovanju, enakosti in poštenosti, spodbuja sodelovanje ter vključenost vseh zaposlenih v procese sprejemanja odločitev. Ključ do izboljšanja učinkovitosti poslovanja podjetja z uvedbo lastništva zaposlenih je torej **kombinacija spodbud, ki so dovolj pomembne, da motivirajo zaposlene**; vključenost zaposlenih, ki mora biti dovolj močna, da zaposlenim omogoča sodelovanje pri sprejemanju pomembnih odločitev in takšnega okolja delovnega mesta ali etosa podjetja, ki motivira zaposlene, da delo opravljajo po svojih najboljših močeh. Lastniška kultura se ne nanaša na vključevanje vseh v vse, temveč na to, da vodstvo zaposlene obvešča, jim da možnost in nudi podporo, da se vključijo tam, kjer lahko s svojim znanjem in izkušnjami največ prispevajo.

Viri:

Betit, Cecile G. 2017. *Carris Companies' Practice of Employee Governance*. Dostopno na: <https://www.ownershipassociates.com/pdf/jcc6bet2.pdf> (14. junij 2022).

Mackin, Christopher, Loren Rodgers. 2001. *Managing Ownership Complexity*. Dostopno na: <https://www.ownershipassociates.com/complexity.shtml> (15. februar 2019).

Ownership Associates 1998. *Participation: Decision Making and Employee Ownership. The Ownership Culture Report, No. 2*. Cambridge, MA. Dostopno na: <https://www.ownershipassociates.com/pdf/ocr2.pdf> (15. februar 2019).

Ownership Associates 2001. *Ownership and Motivation What Does Ownership Mean to Employees? The Ownership Culture Report, No. 4*. Cambridge, MA. <https://www.ownershipassociates.com/pdf/ocr4.pdf> (5. marec 2019).

Rodgers 2000. *Making Employee Ownership Real: An Interview with Loren Rodgers of Ownership Associates*. Dostopno na: <https://www.ownershipassociates.com/makingownership.shtm> (5. marec 2019).

NCEO. 2021. *What Is Ownership Culture?* Dostopno na: <https://www.nceo.org/ownership-culture> (5. marec 2022).

DELAVSKA PARTICIPACIJA – RAZGLEDI PO SVETU



Piše:
Nina Bakovnik

Delavska predstavništva in trg dela na Islandiji

Islandija morda ni tipična država, h kateri bi se ozrli na področju delavske participacije, vendar pa je zaradi njene posebnosti, to je izjemno visoke gostote sindikalnega članstva, vsekakor ne velja prezreti. Islandija je s povprečjem čez 90 % namreč država z daleč najvišjo stopnjo članstva v sindikatih na svetu, kar kaže na posebno vrsto angažiranosti in moči delavcev v delovnih organizacijah. V okviru sindikalnega udejstvovanja pa se na Islandiji razvijajo tudi nekatere klasične oblike sodelovanja delavcev pri upravljanju.

Islandija sicer ni članica Evropske unije (EU), a jo z Evropo v enotni trg povezuje Sporazum o Evropskem gospodarskem prostoru (Sporazum EGP), zato se nanjo

¹ Povzeto po ASI, The Icelandic Labour Market, dostopno na: <https://www.asi.is/english/the-icelandic-labour-market/> (18. 8. 2022).

raztezajo tudi pravila prostega pretoka blaga, kapitala, storitev in oseb v EU, **vključno s sicer omejeno evropsko regulacijo delavske participacije**. V tem prispevku podrobneje predstavljamo glavne značilnosti trga dela, delavskih predstavništev, socialnega dialoga in sodelovanja delavcev pri upravljanju v tej unikatni državi.

Značilnosti trga dela in socialno partnerstvo na Islandiji¹

Islandija je članica Evropskega gospodarskega prostora (EGP), ki združuje države članice EU in tri države EFTA (Islandijo, Lihtenštajn in Norveško) v enotni trg, za

katerega veljajo enaka osnovna pravila na področju prostega pretoka blaga, kapitala, storitev in oseb. Islandija je tudi članica različnih mednarodnih organizacij, kot so Mednarodna organizacija dela (MOD), Svetovna trgovinska organizacija (STO) in Organizacija za gospodarsko sodelovanje in razvoj (OECD). Islandski trg dela zaznamujeta predvsem **fleksibilnost in visoka stopnja delovne aktivnosti tako žensk kot moških**.

Pogoji dela se na prvem mestu urejajo s **kolektivnimi pogodbami** prek kolektivnih pogajanj. Slednja imajo v državi zelo dolgo tradicijo v vseh sektorjih gospodarstva in socialni partnerji igrajo bistveno vlogo pri določanju ključnih dejavnikov na trgu dela, kot so plače, delovni čas in druge temeljne pravice iz dela. Zakonska podlaga daje kolektivnim pogodbam **splošno veljavnost** za vse delavce in delodajalce, ki delujejo v določeni panogi ter na geografskem območju, ki ga pokriva posamezna pogodba. **Pokritost s kolektivnimi pogodbami je 88-odstotna**. Na Islandiji ni z zakonom predpisane minimalne plače, ampak se le-ta določa v okviru kolektivnih pogodb. Delovnopravna zakonodaja socialnim partnerjem zagotavlja predvsem pravni okvir za kolektivna pogajanja, pravico do stavke in reševanje sporov. Kot najpomembnejše določa, da se plače in pogoji dela urejajo v kolektivnih pogodbah, ki zagotavljajo **minimalne standarde** in so lahko ugodneje urejeni na nižjih ravneh kolektivnega dogovarjanja ali v pogodbah o zaposlitvi. Sprejeti pa so tudi **številni zakoni** o zaposlovanju in delu na specifičnih področjih, kot so enake pravice moških in žensk, pokojninski sistem, starševski dopust ter varnost in zdravje na delovnem mestu.

Na Islandiji igra pomembno vlogo tudi **tripartitno dogovarjanje**. Socialni partnerji so namreč zastopani tudi v javnih institucijah, ki se ukvarjajo z vprašanji trga dela, kot so uprava za varnost in zdravje pri delu, direktorat za delo, sklad za zavarovanje za primer brezposelnosti in center za enakost spolov. Na ta način se zasleduje cilj soglas-

Islandija v številkah³

Prebivalstvo	372,295
Pokritost s kolektivnimi pogodbami	88 %
Članstvo v sindikatih	92,2 % (2020, OECD)
Temeljna raven za kolektivna pogajanja	panožna/na specifičnem geografskem območju
Sveti delavcev	ne oz. izjemoma
Zastopanost zaposlenih v organih upravljanja	ne

nega odločanja med socialnimi partnerji in vlado glede oblikovanja politike in zakonodajnega okvira na področju zaposlovanja in dela.

Sindikaliziranost na Islandiji je izjemno visoka. V sindikate je po zadnjih dostopnih

narodnosti ali drugih podobnih osebnih okoliščin. Sindikati se povezujejo v nacionalne zveze, ki so nato povezane v Islandsko konfederacijo dela (ASI).

Islandsko konfederacijo dela (ASI) sestavljajo sindikati splošnih delavcev, pi-

Socialni partnerji so zastopani tudi v javnih institucijah, ki se ukvarjajo z vprašanji trga dela, kot so uprava za varnost in zdravje pri delu, direktorat za delo, sklad za zavarovanje za primer brezposelnosti in center za enakost spolov.

podatkih OECD vključenih **92,2 % odstotkov delovne populacije**.²

Sindikalne organizacije⁴

Zakon o sindikatih in delovnih sporih št. 80/1938⁵ ureja pravico delavcev do ustanavljanja sindikatov in zvez sindikatov z namenom skupnega delovanja za interese delavskega razreda in delavcev na splošno. Sindikati so v skladu s tem zakonom pogodbene stranke kolektivnih pogodb glede plač in pogojev dela svojih članov. Volilna enota sindikata nikoli ne sme biti manjša od ene občine. Območje lahko obsega več kot eno občino, pri nekaterih sindikatih pa je volilno območje razširjeno na celotno državo. V sindikate se lahko včlanijo vsi, ki delajo v zadevnem poklicu oziroma panogi v geografskem okrožju posameznega sindikata, v skladu z morebitnimi dodatnimi pravili, ki jih določa statut sindikata. Članstva ni mogoče zavrniti na podlagi spola,

sarniških in trgovskih delavcev, mornarjev, gradbenih in industrijskih delavcev, električarjev in različnih drugih poklicev. Ti sindikati so povezani v **pet nacionalnih zvez**, ki so nato povezane v ASI:

- Sindikat splošnih in posebnih delavcev (SGS),
- Islandska trgovinska zveza (LIV),
- Zveza kvalificiranih delavcev v gradbeništvu in industriji (Samidn),
- Sindikat islandskih elektrotehničnih delavcev (RSI),
- Zveza islandskih pomorščakov (SSI).

Poleg tega je v ASI neposredno povezanih **še 7 nacionalnih sindikatov**:

- Združenje turističnih vodnikov Islandije,
- Islandsko združenje kabinskega osebja,
- Islandsko združenje patologov za mleko,
- Grafia (sindikat delavcev v tiskarski in medijski industriji),
- MATVÍS (sindikat delavcev v gostinstvu in turizmu),
- Islandski sindikat pomorskih inženirjev in kovinskih tehnikov,
- Združenje frizerjev

Približno dve tretjini organiziranih delavcev na Islandiji je članov sindikatov, ki so vključeni v ASI. Po podatkih zveze je **skupno število članov ASI danes približno 133.000**; od tega je 120.000 članov aktivnih na trgu dela. Sindikati, vključeni v ASI,

²OECD in AIAS (2021) Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts. OECD Publishing, Paris, dostopno na: www.oecd.org/employment/ictwss-database.htm (18. 8. 2022).

³ OECD in AIAS (2021) Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State

⁴ Povzeto po ASI, The Icelandic Confederation of Labour (ASI) in Trade Unions, dostopno na: <https://www.asi.is/vinnurettarvefur/vinnurettur/icelandic-labour-law/labour-market-and-trade-unions/the-icelandic-confederation-of-labour-asi/>; <https://www.asi.is/vinnurettarvefur/vinnurettur/icelandic-labour-law/labour-market-and-trade-unions/trade-unions/> (18. 8. 2022).

⁵ Act on Trade Unions and Industrial Disputes No. 80/1938, dostopno na: https://www.government.is/media/velferdarraduneyti-media/media/acrobat-enskar_sidur/Act_on_trade_unions_and_industrial_disputes_No_80_1938_with_subsequent_amendments.pdf.

zastopajo skoraj izključno delavce v zasebnem sektorju, nekateri njihovi člani pa so zaposleni tudi v javni upravi.

Največja sindikata na Islandiji sta **Efling-stéttarfélag** in **VR**, ki pa sicer **nista povezana v ASI**. Sindikat Efling je s 27.000 člani eden največjih sindikatov na Islandiji in pokriva vsa področja dela v Reykjaviku in njegovih predmestjih, razen zaposlenih v trgovini in obrti. Med drugim zastopa člane v pristanišču v Reykjaviku, delavce v tovarnah, tovarnah rib in industriji, zaposlene v zdravstvenem sektorju, delavce v javnem sektorju, kot so odvoz smeti, javne službe, prometne storitve, živilski sektor (proizvodnja in gostinske storitve), hoteli in restavracije, pomočnike kvalificiranih obrtnikov in druge.⁶ VR je sindikat trgovcev in pisarniških delavcev z okvirno 40.000 člani.⁷

Vloga ASI je spodbujati interese članskih sindikalnih zvez, sindikatov in delavcev z vodenjem in usklajevanjem politik na področju zaposlovanja, dela, sociale, izobraževanja, okolja in trga dela. ASI predstavlja sindikate na različnih ravneh državne uprave, glede vprašanj, kot so delovna zakonodaja, politika zaposlovanja in socialna politika ter varnost in zdravje pri delu. ASI je včlanjena v različne mednarodne in regionalne organizacije, med drugim v Nordisk fackligt samarbejde (NFS), ki je organizacija nordijskih konfederacij dela, Evropsko konfederacijo sindikatov (ETUC) in Mednarodno konfederacijo sindikatov (ITUC).

Delodajalci na trgu dela so organizirani na podoben način. Med njimi je najbolj reprezentativna **Konfederacija islandskih delodajalcev (SA)**.

Kolektivna pogajanja⁸

Kolektivne pogodbe so v skladu z veljavno zakonodajo **samodejno zavezujoče za vse delavce in delodajalce**, ki delujejo na poklicnem/panožnem in geografskem območju, ki ga pokriva posamezna pogodba. Za osebno veljavnost kolektivne pogodbe ni pogoj, da so delavci člani sindikata podpisnika, ali da so tisti, ki jih zaposlujejo, člani socialnega partnerja na strani delodajalcev.

Stvarna veljavnost kolektivnih pogodb je povezana s poklicnim področjem sindikata podpisnika in v skladu z veljavno zakonodajo zajema tudi vsa dela, ki jih običajno opravljajo delavci, ki so člani sindikata podpisnika, ali jih opravljajo delavci, ki opravljajo isto vrsto dela, za katero velja pogodba. **Krajevna veljavnost** pa je odvisna od

stvarne veljavnosti in omejitev, ki jih določa geografsko območje pogajalskega sindikata.

Vsaka nacionalna sindikalna zveza se s SA pogaja **o vsaj eni splošni kolektivni pogodbi**, ki se nanaša na plače in druge pogoje dela. O dodatnih pogodbah se pogajajo posamezni sindikati, pri čemer se upoštevajo dodatne lokalne specifikke. Splošne kolektivne pogodbe dopolnjujejo kolektivne pogodbe, ki jih sindikati sklenejo na lokalni ravni o različnih konkretnih vprašanjih, kot je ureditev izmenskega dela. Sklepajo pa se **tudi podjetniške kolektivne pogodbe**, in sicer običajno v primeru velikih industrijskih podjetij, kot so podjetja za proizvodnjo aluminija in hidroelektrarne. O takih pogodbah se **lahko pogaja več sindikatov**, ki pripadajo različnim poklicnim sektorjem in nacionalnim zvezam, tovrstni dogovori pa lahko zajemajo vsa pomembna vprašanja, ki jih sicer zajema že splošna kolektivna pogodba.

Posebnost kolektivnih pogajanj na Islandiji pa je predvsem **možnost zavrnitve sklenjene kolektivne pogodbe s strani širšega sindikalnega članstva oziroma kolektiva**. Kolektivna pogodba načeloma velja od dneva podpisa oziroma na dogovorjen dan, razen če je zavrnjena z večino glasov na zaupnem glasovanju v štirih tednih od datuma podpisa. Za veljavno glasovanje o kolektivni pogodbi mora sodelovati vsaj petina zaposlenih, ki so vpisani v volilni imenik ali register članov in delajo na podlagi te konkretne kolektivne pogodbe. Če dva ali več sindikatov sodelujejo pri podjetniški kolektivni pogodbi, jo je treba dati v **skupno glasovanje**, v katerem sodelujejo vsi člani, za katere velja.

Delavska predstavništva v podjetjih⁹

Na Islandiji sveti delavcev, kot jih poznamo pri nas, niso vzpostavljeni oziroma za takšna delavska predstavništva v predpisih niti ni podlage. Vendar pa so se nekatere oblike delavske participacije, ki odstopajo od klasičnega sindikalnega udeleževanja, v praksi vseeno razvile, predvsem pod okriljem oziroma s pomočjo sin-

dikatov. Pomemben del pa je k razvoju oblik soupravljanja prispevala tudi evropska zakonodaja.

Primarni delavski predstavniki na delovnih mestih so sindikalni zaupniki. Delavci, ki pripadajo posameznemu sindikatu, imajo pravico izvoliti enega sindikalnega predstavnika v delovnih organizacijah, kjer je zaposlenih od 5 do 50 delavcev, in dva sindikalna predstavnika, če je število delavcev večje od 50. Po volitvah sindikat imenuje sindikalne predstavnike oziroma zaupnike. Predstavniki sindikata so imenovani za obdobje dveh let.

Njihova vloga je sprejemanje in presoja pripomb in predlogov zaposlenih v zvezi z delovnimi pogoji ali zmogljivostmi itd. Upravičene pritožbe morajo posredovati delodajalcu in zahtevati spremembo. Dvakrat letno lahko med delovnim časom v dogovoru z ustreznim sindikatom in vodstvom podjetja na delovnem mestu skličejo sestanek. Deležni so tudi posebne delovno-pravne imunitete. Delodajalec namreč ne sme odpovedati delovnega razmerja sindikalnim predstavnikom zaradi njihovega statusa, ali jim na kakršen koli način povzročiti škodo zaradi dejstva, da jim je sindikat naložil opravljanje nalog. Če namerava delodajalec zmanjšati število delavcev, ima predstavnik sindikata ob enakih pogojih prednost pri ohranitvi delovnega mesta.

Islandija ima dobro razvit sistem sodelovanja delavcev pri upravljanju predvsem v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu, ki se odvija prek izvoljenih predstavnikov sindikatov in odborov za varnost in zdravje pri delu v podjetjih. Zastopanje sindikatov oziroma glasu delavcev v tovrstnih zadevah in odborih je natančneje urejeno v kolektivnih pogodbah in velja za najbolj vpliven način sodelovanja delavcev pri upravljanju. Odbori za varnost in zdravje se ustanovijo v podjetjih, ki zaposlujejo 50 ali več zaposlenih. Zaposleni izberejo dva predstavnika iz svoje skupine, delodajalec pa prav tako imenuje dva predstavnika. Odbor organizira dejavnosti na področju zdravega delovnega okolja in varnosti in zdravja pri delu v podjetju, obvešča zaposlene o tovrstnih zadevah, pregleduje delovna mesta in spremlja

⁶ Glej Efling, O sindikatu, dostopno na: <https://www.efling.is/en/about/about-the-union/> (18. 8. 2022).

⁷ Glej VR, O sindikatu dostopno na: <https://www.vr.is/en/about-vr/> (18. 8. 2022).

⁸ Povzeto po ASI, Collective Agreements, dostopno na: <https://www.asi.is/vinnurettarvefur/vinnurettur/icelandic-labour-law/labour-market-and-trade-unions/collective-agreements/> (18. 8. 2022).

⁹ Povzeto po ASI, Workplace Representation, dostopno na: <https://www.asi.is/vinnurettarvefur/vinnurettur/icelandic-labour-law/labour-market-and-trade-unions/workplace-representation/> (18. 8. 2022).

učinkovitost sprejetih ukrepov za izboljšanje delovnega okolja/varnosti in zdravja pri delu.¹⁰

Nazadnje pa zaposleni pri odločanju sodelujejo tudi prek posvetovalnih odborov, ki so vzpostavljeni pri posameznih delodajalcih. Gre za relativno novejšo prakso oziroma obliko sodelovanja zaposlenih pri upravljanju, ki se je oblikovala v posledici prenosa evropske zakonodaje v nacionalni sistem. V skladu z dogovorom med ASI in SA iz leta 2008, ki je bil sklenjen na podlagi določb Zakona št. 151/2006 o splošnem okviru pravice delavcev do obveščanja in posvetovanja, imajo delavci v podjetjih, ki redno zaposlujejo vsaj 50 delavcev, pravico imenovati dva člana v štiričlanski posveto-

Direktive 2002/14/ES o določitvi splošnega okvira za obveščanje in posvetovanje z delavci v Evropski skupnosti v nacionalno zakonodajo.

Cilj tega zakona je zagotoviti pravico delavcev do obveščanja in posvetovanja v podjetjih ter spodbuditi predstavnike delavcev in podjetja k sodelovanju pri oblikovanju in izvajanju mehanizmov obveščanja in posvetovanja ob upoštevanju interesov obeh strani.¹³ Pri tem so kot predstavniki delavcev definirani sindikalni delavski zapniki in/ali kolektivni predstavniki delavcev, zaposlenih v zadevnem podjetju, ki nimajo sindikalnega zapnika, razen v primeru drugačnih določb v kolektivnih pogod-

a) najnovejši dogodki in napovedi v zvezi z dejavnostmi in finančnimi sredstvi podjetja;

b) stanje, struktura in obeti glede zaposlovanja v podjetju ter vse spremembe, ki jih je mogoče predvideti v zvezi s tem, in predvideni ukrepi, zlasti kadar je ogrožena varnost zaposlitve;

c) odločitve, ki bodo verjetno povzročile bistvene spremembe v strukturi dela ali pogodbah o zaposlitvi delavcev, vključno z odločitvami, ki temeljijo na določbah zakona o spremembah lastništva podjetij in zakona o kolektivnem odpuščanju.¹⁵

Pri tem morajo biti informacije posredovane tako, da so njihova pravočasnost, način predstavitve in vsebina oblikovani in zagotovljeni na način, da predstavnikom delavcev omogočijo, da začnejo ustrezno preverjanje in po potrebi pripravijo oziroma organizirajo posvetovanje.¹⁶

Zakon nadalje predpisuje, da se mora po predložitvi informacij predstavnikom delavcev omogočiti posvetovanje z delodajalcem, tako da dobijo povratno informacijo na vsako mnenje, ki ga izrazijo. Delodajalec mora pojasniti tudi razloge za tak odgovor. Posvetovanje se izvede tako, da se v vsakem posameznem primeru ad hoc določijo ustrezen čas, način in vsebina posvetovanja. Posvetovanje poteka na podlagi informacij, ki jih zagotovi delodajalec, in vseh mnenj, ki jih predstavniki delavcev želijo predstaviti. Potekati mora na ustreznih ravni vodstva, odvisno od predmeta razprave. Posvetovanje o odločitvah iz točke c) zgoraj mora zasledovati namen, da se doseže sporazum o morebitnih povezanih odločitvah delodajalca.¹⁷

Delodajalci predstavnikom delavcev niso dolžni posredovati informacij, ali se z njimi posvetovati, če so informacije po objektivnih merilih take narave, da bi tovrstno ravnanje lahko povzročilo resno škodo ali motnje v dejavnosti podjetja.¹⁸

Sodelovanje v organih družbe in druge oblike delavske participacije

Islandski Zakon o obveščanju in posvetovanju v podjetjih ne vsebuje posebnih določb o sodelovanju delavcev v organih družbe. Po dostopnih informacijah v državi tudi ni razvita tovrstna praksa. Podobno velja za ostale oblike delavske participacije, tj. za finančno udeležbo zaposlenih in delavsko lastništvo.

Delavci v podjetjih z več kot 50 zaposlenimi imajo pravico imenovati dva člana v štiričlanski posvetovalni odbor, ki predstavlja forum za izmenjavo informacij in posvetovanje med menedžmentom in delavci o trenutnem gospodarskem stanju podjetja, njegovem razvoju in spremembah, ki bi lahko vplivale na položaj delavcev

valni odbor. Ta odbor služi kot forum za izmenjavo informacij med menedžmentom in delavci o trenutnem gospodarskem stanju podjetja, njegovem razvoju in spremembah, ki bi lahko vplivale na položaj delavcev.¹¹

Pravica do obveščeniosti in posvetovanja

Kot omenjeno, so neposredna posvetovanja med poslovođstvom in zaposlenimi v islandskih podjetjih precej nov pojav. Tovrstno obliko sodelovanja pri upravljanju sistemsko ureja Zakon o obveščanju in posvetovanju v podjetjih št. 151/2006¹², ki je bil sprejet z namenom implementacije

bah, ali če je v podjetju dogovorjena drugačna ureditev.¹⁴ Na tej osnovi so bili v sporazumu med ASI in SA oblikovani tudi zgoraj omenjeni posvetovalni odbori, tako da je v posledici izvrševanja zakona vseeno prišlo do določene delitve med sindikalnim predstavnštvom in voljenim delavskim predstavnštvom.

Zakon predpisuje obveznost za podjetja z najmanj 50 zaposlenimi na domačem trgu dela, da predstavnikom delavcev zagotovijo informacije in se z njimi posvetujejo o določenih zadevah, in sicer na naslednjih treh glavnih področjih:

¹⁰ Lißner, Lothar, Worker Participation in Iceland, dostopno na: https://oshwiki.eu/wiki/Worker_participation_-_Iceland (18. 8. 2022).

¹¹ Glej tudi ibid.

¹² Act on information and consultation in undertakings No. 151/2006, dostopno na: https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2396/Act%20No.151_2006%20on%20information%20and%20consultation%20in%20undertakings.pdf.

¹³ Člen 2, Zakon o obveščanju in posvetovanju v podjetjih št. 151/2006 (n12).

¹⁴ Člen 3, Zakon o obveščanju in posvetovanju v podjetjih št. 151/2006 (n12).

¹⁵ Člen 4, Zakon o obveščanju in posvetovanju v podjetjih št. 151/2006 (n12).

¹⁶ Ibid.

¹⁷ Člen 5, Zakon o obveščanju in posvetovanju v podjetjih št. 151/2006 (n12).

¹⁸ Člen 7, Zakon o obveščanju in posvetovanju v podjetjih št. 151/2006 (n12).