



Milan Jevtić

Uloga saveta zaposlenih i sindikata
u zastupanju interesa zaposlenih
u državama članicama Evropske unije
(partnerstvo ili konkurencija)

**FRIEDRICH
EBERT** 
STIFTUNG

Labour Relations
and Social Dialogue
in South East Europe

ISBN 978-86-83767-30-4

Izdavač: Friedrich-Ebert-Stiftung, regionalni projekat za radne odnose i socijalni dijalog u jugoistočnoj Evropi

Adresa: Tadeuša Koščuška 8/5, 11000 Beograd, Srbija

Dizajn: Goran Pavlov, Friedrich-Ebert-Stiftung, regionalni projekat za radne odnose i socijalni dijalog u jugoistočnoj Evropi

Štampa: Vidgraf d.o.o.
April 2011

Sadržaj

Predhodne napomene	3
Bosna i Hercegovina	3
Hrvatska	4
Srbija	8
Makedonija i Crna Gora	8
Nemačka	10
Španija	13
Francuska	18
Austrija	24
Velika Britanija	26
Švedsta	28
Belgija	31
Danska	33
Finska	36
Grčka	37
Irska	38
Italija	40
Luksemburg	41
Holandija	44
Portugalija	47
Bugarska	50
Kipar	52
Češka	53
Estonija	54
Mađarska	55
Letonija	57
Litvanija	58
Malta	59
Poljska	61
Rumunija	64
Slovačka	65
Slovenija	66
Zaključne napomene	69

Uloga saveta zaposlenih i sindikata u zastupanju interesa zaposlenih u državama članicama Evropske unije (partnerstvo ili konkurencija)

Prethodne napomene

Baveći se duži niz godina pitanjima radnih odnosa i socijalnog dijaloga, kako na nivou Evropske unije, tako i na nivou regiona jugoistočne Evrope, primetio sam da se veoma često pojavljuju različiti stavovi kod predstavnika sindikata u državama jugoistočne Evrope po pitanju odnosa između saveta zaposlenih i sindikata koji deluju u određenom preduzeću¹. Predstavnici sindikata iz nekih država su na međunarodnim skupovima u organizaciji Friedrich Ebert Fondacije tvrdili kako uopšte nemaju saznanja o jednom takvom telu, drugi su o ulozi saveta govorili sa podozrenjem, smatrajući ga reliktom ranijeg komunističkog (socijalističkog) sistema, treći su u delovanju tog tela videli opasnost za opstanak već oslabljenog sindikata, a samo manji deo je na samom početku ovakvih okupljanja prihvatio činjenicu da je pitanje informisanja i konsultovanja, a negde i saodlučivanja u preduzećima, uređeno kroz različite oblike već duži vremenski period i da bi bilo korisno razgovarati o načinu na koji bi trebalo primeniti postojeće zakonske odredbe u praksi ili se zaglagati eventualno za donošenje odgovarajućih odredbi, tamo gde one još ne postoje. Pre davanja prikaza situacije u Evropskoj uniji, nekoliko rečenica o situaciji u jugoistočnoj Evropi, pri čemu polaznu osnovu predstavlja okolnost da je institut radničkog predstavljanja na nivou preduzeća u većini država ovog regiona uređen odgovarajućim zakonskim propisima, koji su negde manje (Srbija), a negde više razradile (Hrvatska) ovo pitanje.

Bosna i Hercegovina

„ Zaposlenici kod poslodavca koji redovno zapošljava najmanje 15 zaposlenika, imaju pravo da formiraju vijeće zaposlenika, koje ce ih zastupati kod poslodavca u zaštiti njihovih prava i interesa. Ako kod poslodavca nije formirano vijeće zaposlenika, sindikat ima obaveze i ovlaštenja koja se odnose na ovlaštenja vijeća zaposlenika, u skladu sa zakonom. Vijeće zaposlenika formira se na zahtijev najmanje

¹ U konkretnom slučaju se misli na države koje su obuhvaćene regionalnim projektom Fondacije Fridrih Ebert, odnosno na Albaniju, Bosnu i Hercegovinu, Hrvatsku, Makedoniju, Crnu Goru, Rumuniju, Srbiju i Sloveniju.

20% zaposlenika ili sindikata “ Način i postupak formiranja vijeća zaposlenika, kao i druga pitanja vezana za rad i djelovanje vijeća zaposlenika, uređuju se zakonom (članovi 108 - 110 Zakona o radu Federacije BiH).² U Republici Srpskoj su odredbe o savetima slične: „Kod poslodavca koji redovno zapošljava najmanje 15 radnika, radnici mogu da uspostave savjet radnika, koji ih predstavlja i štiti njihove interese i prava iz radnog odnosa kod poslodavca. Savjet radnika sastoji se od pet do 15 članova. Članove savjeta radnika radnici biraju ličnim izjašnjavanjem. O uspostavljanju savjeta radnika može odlučiti najmanje jedna trećina ukupnog broja radnika zaposlenih kod poslodavca. Poslodavac se ne može miješati niti uticati na pravo radnika da uspostave savjet radnika. Savjet radnika daje mišljenja i prijedloge poslodavcu u vezi sa donošenjem i primjenom pravilnika o radu, rješavanjem određenih ekonomskih i socijalnih prava radnika, stručnim osposobljavanjem i usavršavanjem radnika, organizovanjem određenih vidova društvenog standarda radnika, planiranjem godišnjih odmora i drugim pitanjima od značaja za ostvarivanje prava radnika, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu. Funkcija savjeta radnika je savjetodavna i ne može uticati na pravo i položaj sindikata u zaštiti kolektivnih i pojedinačnih prava radnika – članova tog sindikata. Zakonom o savjetima radnika se bliže uređuje način izbora, sastav, ovlašćenja i druga pitanja u vezi sa uspostavljanjem i radom savjeta radnika“ (članovi 122-124 Zakona o radu RS).

Hrvatska

„Radnici zaposleni kod poslodavca koji zapošljava najmanje 20 radnika, osim radnika zaposlenih u tijelima državne uprave, imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u svezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom.... Postupak utemeljenja radničkog vijeća pokreće se na prijedlog sindikata ili najmanje 10 posto radnika zaposlenih kod određenog poslodavca...“(članovi 136-166 Zakona o radu Hrvatske)³. Radničko vijeće se bira na izborno razdoblje od tri godine. Izbori se redovito održavaju u ožujku. Pravo birati i biti birani imaju svi radnici zaposleni kod određenoga

² Takav poseban zakon o vijeću zaposlenika je usvojen 2004.godine (Službene novine FBIH, broj 38/04).

³ Zakon o radu je stupio na snagu 1.januara 2010.godine i veoma detaljno uredio pitanje izbora predstavnika radnika u radničko vijeće, tako što radnici imaju pravo na slobodnim i neposrednim izborima, tajnim glasanjem izabrati jednog ili više svojih predstavnika koji će ih zastupati kod poslodavca u zaštiti i promicanju njihovih prava i interesa, pri čemu se vodi računa o ravnomjernoj zastupljenosti svih organizacijskih jedinica i skupina zaposlenih radnika (po spolu, dobi, stručnoj spremi, poslovima na kojima rade i slično). Ako je poslovanje poslodavca organizirano u više organizacijskih jedinica, može se organizirati više radničkih vijeća koja omogućuju odgovarajuće sudjelovanje radnika u odlučivanju.

poslodavca, a izričito se navode izuzeci u korišćenju ovakvog prava.⁴ Odnos radničkog vijeća i poslodavca temelji se na povjerenju i međusobnoj suradnji. Poslodavac ne smije članove radničkog vijeća povlašćivati, a niti stavljati u nepovoljniji položaj od drugih radnika. U svom djelovanju radničko vijeće ne smije radnika ili određenu skupinu radnika povlašćivati, a niti stavljati u nepovoljniji položaj od drugih radnika. Član radničkog vijeća dužan je čuvati poslovnu tajnu koju je saznao u obavljanju ovlaštenja danih mu ovim Zakonom. Poseban deo Zakona se bavi odnosom radničkog veća i sindikata, pa se u tom pogledu navodi da radničko vijeće, u svrhu zaštite i promicanja prava i interesa radnika, u punom povjerenju surađuje sa svim sindikatima koji imaju svoje članove zaposlene kod određenog poslodavca. Član radničkog vijeća može nesmetano nastaviti rad u sindikatu. Ako kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, sindikalni povjerenik preuzima sva prava i obaveze radničkog vijeća propisane ovim Zakonom, osim prava na imenovanje predstavnika radnika u organ poslodavca. Ako kod poslodavca djeluje više sindikata, a sindikati ne postignu sporazum o sindikalnom povjereniku, odnosno povjerenicima koji će imati prava i obveze iz stavka 3. ovog članka, spor će se riješiti odgovarajućom primjenom odredbi ovog Zakona o izborima za radničko vijeće. Liste kandidata za izbor predstavnika radnika mogu predložiti sindikati koji imaju svoje članove zaposlene kod određenoga poslodavca ili skupina radnika koju podržava najmanje deset posto radnika zaposlenih kod određenoga poslodavca. Ako se bira jedan predstavnik, mora se predložiti i najmanje jedan zamjenik, a ako se bira tri ili više predstavnika, mora se predložiti i najmanje tri zamjenika, kako bi radničko vijeće, ako bi nekom od izabраниh kandidata pretao mandat, uvijek bilo u punom broju. Svaka lista kandidata mora imati onoliki broj kandidata koliko se predstavnika radnika bira⁵. Radničko vijeće štiti i promiče interese radnika zaposlenih kod

⁴ Članovi upravnih i nadzornih organa poslodavca i članovi njihovih obitelji te radnici iz članka 127. stavka 1. ovoga Zakona, nemaju pravo iz stavka 1. ovoga članka. Odredba stavka 2. ovoga članka ne odnosi se na predstavnike radnika u organima poslodavca. Izborni odbor utvrđuje listu radnika koji imaju biračko pravo. Podaci o namjeravanoj odluci moraju se dostaviti radničkom vijeću potpuno i pravodobno, tako da mu se omogući davanje primjedbi i prijedloga, kako bi rezultati rasprave stvarno mogli utjecati na donošenje odluke. Ako sporazumom poslodavca s radničkim vijećem nije drukčije određeno, radničko vijeće je dužno u roku od osam dana, a u slučaju izvanrednog otkaza u roku od pet dana, dostaviti svoje očitovanje o namjeravanoj odluci poslodavcu. Ako se radničko vijeće u roku iz stavka 5. ovoga članka ne očituje o namjeravanoj odluci, smatra se da nema primjedbi i prijedloga. Radničko vijeće je obvezno redovito obavješćivati radnike i sindikat o svome radu te primati njihove poticaje i prijedloge.

⁵ Za provođenje izbora utemeljuje se izborni odbor. Izborni odbor ima najmanje tri člana. Izborni odbor ima neparni broj članova. U izborni odbor svaki sindikat i svaka skupina radnika koja je podnijela listu kandidata daje jednoga svojeg predstavnika. Član izbornog odbora ne može biti radnik koji je kandidat za člana radničkog vijeća. Radničko vijeće imenuje izborni odbor prilikom raspisivanja izbora, a najkasnije pet tjedana prije isteka mandata radničkog vijeća. Ako kod poslodavca nema radničkog vijeća, izborni odbor se imenuje na skupu radnika. Izborni odbor provodi i nadzire glasovanje. Izborni odbor se brine o

određenog poslodavca, savjetovanjem, suodlučivanjem ili pregovorima s poslodavcem ili od njega opunomoćenom osobom, o pitanjima važnima za položaj radnika. Radničko vijeće pazi na poštivanje ovoga Zakona, pravilnika o radu, kolektivnih ugovora te drugih propisa. Radničko vijeće pazi da li poslodavac uredno i točno ispunjava obveze glede obračunavanja i uplaćivanja doprinosa sukladno posebnom propisu, te u tu svrhu ima pravo uvida u odgovarajuću dokumentaciju. Radničko vijeće ne smije sudjelovati u pripremanju ili ostvarenju štrajka, isključenja s rada ili druge industrijske akcije, niti se smije na bilo koji način miješati u kolektivni radni spor koji može dovesti do takve akcije⁶. Radničko vijeće se može protiviti otkazu ako poslodavac nema opravdani razlog za otkaz ili ako nije proveden postupak otkazivanja predviđen ovim Zakonom. Radničko vijeće mora obrazložiti

zakonitosti izbora i objavljuje rezultate izbora, a prije objave rezultata izbora može odlučiti da se zbog utvrđenih nepravilnosti dio ili cijeli izborni postupak ponovi. O radu izbornog odbora vodi se zapisnik koji se javno objavljuje nakon provedenih izbora. Izborni odbor odlučuje običnom većinom. Izbori za radničko vijeće, kandidacijski i izborni postupak moraju biti otvoreni, slobodni i pošteni, bez ometanja i pritisaka te provedeni na način koji osigurava rezultate izbora sukladno stvarnoj i slobodno iskazanoj volji radnika. Postupanje protivno stavku 1. ovoga članka može imati za posljedicu ništetnost izbora. Izbori su valjani ako je glasovala najmanje jedna trećina radnika s pravom glasa. Troškove provođenja izbora snosi poslodavac.

⁶ Poslodavac je dužan najmanje svaka tri mjeseca obavijestiti radničko vijeće o: 1) stanju, rezultatima poslovanja te organizaciji rada, 2) očekivanom razvoju poslovnih aktivnosti i njihovom utjecaju na gospodarski i socijalni položaj radnika, 3) kretanju i promjenama u plaćama, 4) obimu i razlozima uvođenja prekovremenog rada, 5) broju i vrsti radnika koji su kod njega zaposleni, strukturi zaposlenosti te razvoju i politici zapošljavanja, 6) zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu i mjerama za poboljšanje uvjeta rada, 7) drugim pitanjima osobito važnim za gospodarski i socijalni položaj radnika. (2) O pitanjima iz stavka 1. ovoga članka poslodavac je dužan obavijestiti radničko vijeće pravodobno, istinito i cjelovito. Prije donošenja odluke važne za položaj radnika, poslodavac se mora savjetovati s radničkim vijećem o namjeravanoj odluci te mora radničkom vijeću dostaviti podatke važne za donošenje odluke i sagledavanje njezinog utjecaja na položaj radnika. U slučaju iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac je radničkom vijeću na njegov zahtjev, prije konačnog očitovanja o namjeravanoj odluci poslodavca, dužan omogućiti održavanje sastanka radi dodatnih odgovora i obrazloženja na njihovo izneseno mišljenje. Važnim odlukama iz stavka 1. ovoga članka smatraju se osobito odluke o: 1) donošenju pravilnika o radu, 2) planu te razvoju i politici zapošljavanja, premještaju i otkazu, 3) očekivanim pravnim, gospodarskim i socijalnim posljedicama koje za radnike mogu proizaći u slučajevima iz članka 133. ovoga Zakona, 4) mjerama u svezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu, 5) uvođenju nove tehnologije te promjena u organizaciji i načinu rada, 6) planu godišnjih odmora, 7) rasporedu radnog vremena, 8) noćnom radu, 9) naknadama za izume i tehničko unapređenje, 10) donošenju programa zbrinjavanja viška radnika te sve druge odluke za koje je ovim Zakonom ili kolektivnim ugovorom propisano sudjelovanje radničkog vijeća u njihovu donošenju, 11) prijenosu poduzeća, dijela poduzeća, gospodarske djelatnosti ili dijela gospodarske djelatnosti, kao i ugovora o radu radnika na novog poslodavca, te o utjecaju takvog prijenosa na radnike koji su prijenosom obuhvaćeni.

svoje protivljenje odluci poslodavca. Ako se radničko vijeće protivi izvanrednom otkazu, a radnik u sudskom sporu osporava dopuštenost otkaza i traži od poslodavca da ga zadrži na radu, poslodavac je dužan radnika vratiti na rad u roku od osam dana od dana dostave obavijesti i dokaza o podnošenju tužbe i zadržati ga na radu do okončanja sudskog spora. U slučaju da poslodavac izvanredno otkazuje ugovor o radu zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa, može radnika privremeno udaljiti s posla do okončanja sudskog spora o dopuštenosti otkaza, uz obvezu isplate mjesečne naknade plaće u visini polovice prosječne plaće isplaćene tom radniku u prethodna tri mjeseca. Ako je protivljenje radničkog vijeća izvanrednom otkazu očito neutemeljeno, odnosno protivno odredbama ovoga Zakona, poslodavac može od suda tražiti da ga privremeno, do okončanja sudskog spora, oslobodi obveze vraćanja radnika na rad i isplate naknade plaće. Odluka poslodavca donesena protivno odredbama ovoga Zakona o obvezi savjetovanja s radničkim vijećem ništetna je⁷. Kao zvanični kandidat za prijem u EU, Hrvatska je u Zakon o radu unela i odredbe o evropskim radničkim vijećima.⁸ Što se tiče radničkih vijeća, zakonom je jasno određeno u odnosu na koliki broj zaposlenih se bira određeni broj predstavnika radnika:

⁷ Poslodavac može samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća donijeti odluku o: 1) otkazu članu radničkog vijeća, 2) otkazu kandidatu za člana radničkog vijeća koji nije izabran te članu izbornog odbora, u razdoblju od tri mjeseca nakon utvrđenja izbornih rezultata, 3) otkazu radniku kod kojega postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, otkazu radniku osobi s invaliditetom, 4) otkazu radniku starijem od šezdeset godina, 5) otkazu predstavniku radnika u organu poslodavca, 6) uvrštavanju osoba iz članka 71. stavka 1. ovoga Zakona u program zbrinjavanja viška radnika, 7) prikupljanju, obrađivanju, korištenju i dostavljanju trećim osobama podataka o radniku, 8) imenovanju osobe koja je ovlaštena nadzirati da li se osobni podaci radnika prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama sukladno odredbama ovoga Zakona. Poslodavac iznimno može bez prethodne suglasnosti radničkog vijeća, donijeti odluku iz stavka 1. podstavka 1. do 6. ovoga članka, ako se odlukom rješava o pravima radnika koji je ujedno i sindikalni povjerenik koji uživa zaštitu iz članka 249. ovoga Zakona. Ako se radničko vijeće u roku od osam dana ne izjasni o davanju ili uskrati suglasnosti, smatra se da je suglasno s odlukom poslodavca. Ako radničko vijeće uskrati suglasnost, poslodavac može u roku od petnaest dana od dana dostave izjave o uskrati suglasnosti tražiti da tu suglasnost nadomjesti sudska ili arbitražna odluka. O tužbi poslodavca u slučaju iz stavka 4. ovoga članka, sud prvog stupnja je dužan odlučiti u roku od trideset dana od dana podnošenja tužbe.

⁸ Europsko radničko vijeće sastoji se od predstavnika radnika poslodavca, podružnice ili povezanog poslodavca, koji posluju na razini Evropske unije. Europsko radničko vijeće ima onoliko članova koliki je broj država članica u kojima poslodavac, podružnica ili povezani poslodavac obavlja gospodarsku djelatnost i zapošljava radnike, ali ne manje od tri niti više od trideset članova.

Ukupan broj radnika	Broj radničkih predstavnika
Do 75 radnika	1
76 – 250	3
251 - 500	5
501 – 750	7
751 - 1000	9
Na svakih sledećih započelih 1000 radnika, broj članova radničkog vijeća se povećava za dva	

Srbija

„Zaposleni kod poslodavca koji ima više od 50 zaposlenih mogu obrazovati savet zaposlenih, u skladu sa zakonom. Savet zaposlenih daje mišljenje i učestvuje u odlučivanju o ekonomskim i socijalnim pravima zaposlenih, na način i pod uslovima utvrđenim zakonom i opštim aktom“ (član 205 Zakona o radu). Poseban zakon do objavljivanja ovog teksta još nije donesen, niti je to pitanje bilo na dnevnom redu kod kolektivnog pregovaranja, pa samim tim nije ni uređeno u kolektivnim ugovorima.

Makedonija i Crna Gora

Nema odgovarajućih odredbi u zakonskim propisima ovih zemalja.

Naredni motiv za izradu ovakve brušure je činjenica da pristupanjem Evropskoj uniji na nove države članice se počinju primenjivati propisi te organizacije, između ostalog i direktive (uputstva), među kojima jedna od njih utvrđuje opšti okvir za informisanje i konsultovanje zaposlenih. Države članice imaju mogućnost izbora da se propis odnosi na preduzeća sa preko 50 zaposlenih ili poslovnu jedinicu sa preko 20 zaposlenih. Samom direktivom nije utvrđen oblik u kome će se vršiti to informisanje i konsultovanje, ali je upravo savet zaposlenih u praksi najčešće obrazovano telo. Naime, već duži vremenski period saveti zaposlenih predstavljaju važan deo sistema industrijskih odnosa u nekim članicama, a od donošenja navedenog uputstva o informisanju i konsultovanju se i od ostalih članica zahteva da se obezbedi informisanje i konsultovanje zaposlenih, što je naročito značajno za Irsku i Veliku Britaniju,

koje do tada nisu imale odgovarajuće propise u ovoj oblasti.⁹ Kod velikih, nadnacionalnih preduzeća koja deluju širom EU se zahteva osnivanje evropskog saveta zaposlenih, što ne predstavlja obavezu po automatizmu, ali se takva tela moraju obrazovati u preduzećima koja zapošljavaju određeni broj radnika, kada za to postoji zahtev radne snage ili ponekad zahtev sindikata. Tada se izbor članova saveta obavlja prema postupku koji je određen nacionalnim propisima, a u nekim sistemima su sindikati ovlašćeni da imenuju kandidate za članstvo i da pružaju podršku članovima kada budu izabrani za člana u savetu. Prava, obaveze i delovanje saveta zaposlenih su različito uređeni, ali postoje i zajedničke osobine. U većini država postoji dužnost saradivanja sa poslodavcem, a postoji generalna zabrana organizovanja industrijske akcije (štrajka). Kao zamena tom nepostojećem pravu je ustanovljeno pravo podnošenja zahteva sudu kada savet veruje da su neka njegova prava povređena. Nasuprot obavezi mira, savet ima pravo na informisanje i konsultovanje, a u Nemačkoj, Holandiji ili Sloveniji i na saodlučivanje. Prava saveta su u načelu jača u oblasti dobrobiti zaposlenih i kod personalnih pitanja, dok su slabija u pogledu na poslovnu politiku, tehnološke promene i finansijska pitanja preduzeća. Ključno pitanje koje se pojavljuje u sistemima industrijskih odnosa zasnovanih na savetima zaposlenih je njihov odnos sa sindikatima i kolektivnim pregovaranjem. U nekim zemljama, kao što je Nemačka, postoji tradicionalno podela zadataka, pa sindikati pregovaraju na granskom nivou sa udruženjima poslodavaca, dok se na nivou preduzeća pregovara između saveta zaposlenih i pojedinačnih poslodavaca. U većini nemačkih preduzeća su saveti zaposlenih u stvari “zaposednuti” od sindikata, jer se upravo njihovi članovi biraju u članstvo saveta. Sa sve većom decentralizacijom pregovaranja saveti dobijaju nadležnost pregovaranja i po pitanjima kao što su radno vreme, kada im to dopuštaju okvirni kolektivni ugovori. Savete zaposlenih ne treba poistovećivati sa sistemom radničkih direktora, mada u praksi ova dva sistema učešća radnika često deluju povezano, pa članovi saveta zauzimaju mesta u nadzornim odborima. Da bi se predstavnicima sindikata u državama jugoistočne Evrope dala mogućnost da zauzmu stav u pogledu na odnos njihovih sindikalnih organizacija prema takvim predstavničkim telima radnika, potrebno je da imaju što potpunije informacije, ne samo o odredbama koje sadrže nacionalni zakoni o radu ili drugi odgovarajući zakoni, već i o tome na koji način je pitanje informisanja i konsultovanja i praktično uređeno u 27 država članica EU. Ova brošura ima za cilj da na jednom mestu omogući uporedni okvirni pregled situacije u državama članicama EU, bez ambicije da se do detalja osvetli situacija u svakoj pojedinačnoj zemlji. U njoj su sadržane samo osnovne informacije, koje mogu biti polazna osnova za detaljnije istraživanje ove materije, kako u pojedinačnim zemljama, tako i na nivou uporedne analize.

⁹ Radi se o Direktivi 2002/14 evropskog parlamenta i saveta od 11.maja 2002. o ustanovljavanju opšteg okvira za informisanje i konsultovanje zaposlenih u Evropskoj zajednici.

Nemačka

U prethodnom delu teksta je već pomenuto da sindikati u Nemačkoj pored prava na informisanje i konsultovanje imaju i pravo na saodlučivanje (Mitbestimmung). Nemački model saodlučivanja je jedinstven, nastao je posle drugog svetskog rada u industriji uglja i čelika, a potom se širio i na druge sektore. Pravni osnov se nalazi u zakonu o saradnji u upravljanju iz 1951, koji je potom izmenjen 1976, zatim u zakonu o radničkim odborima iz 1952, izmenjenim 1972.godine.¹⁰ Saodlučivanje u Nemačkoj deluje na tri operativna nivoa:

- Odbor direktora: Pre 1976.godine su nemački proizvođači uglja i čelika sa više od 1,000 radnika zajednički obrazovali odbor direktora, sastavljen od 11 članova: 5 direktora iz uprave, 5 radničkih predstavnika i jedan neutralni član. 1976.godine je primena zakona proširena i na druge firme koje zapošljavaju preko 2,000 radnika, a došlo je i do izmene strukture odbora, koji od tada ima jednak broj predstavnika uprave i radnika, bez neutralnih članova. Predsednik odbora zastupa interese vlasnika firme i može svojim glasom da odluči o nekom pitanju, u slučaju podeljenih glasova.

- Uprava: Predstavnik radnika se nalazi u upravi sa ovlašćenjima direktora ljudskih resursa. Bira se većinom glasova u odboru direktora, čiji je član, uživajući puna prava koja proizilaze iz takvog položaja.

- Radnički odbori: radnički odbor ima dve glavne funkcije - bira predstavnika u odboru direktora i služi kao savetodavno telo sindikatima u vezi sa uslovima rada, osiguranja, ekonomske pomoći i povezanih pitanja.

Saodlučivanjem se u Nemačkoj želi da omogući postizanje sledećih ciljeva:

- Demokratska kontrola ekonomske moći;
- Podrška socijalnoj podnošljivosti delatnostima preduzeća;
- Ostvarenje mira u preduzeću;
- Podrška dobroj upravi preduzeća, kroz veću prihvatljivost odluka uprave od strane radničkog kolektiva;
- Smanjenje mogućih troškova zbog nesaglasnosti uprave i kolektiva, kroz pregovore sa savetom zaposlenih ili delovanjem radnika u nadzornom organu;
- Podrška strukturalnim promenama;
- Obezbeđenje povoljne klime saradivanja u preduzeću, kao važne pretpostavku za inovacije;
- Smanjenje fluktuacije radnika i veća spremnost uprave i radnika za dalje stručno usavršavanje.

Najvažniju ulogu kod predstavljanja radnika imaju saveti zaposlenih, s obzirom da sindikat nema formalna tela u preduzeću. Međutim, važno je dodati da članovi

¹⁰ Zakon predviđa najviše do polovine predstavnika radnika u nadzornom odboru, a zakon o preduzećima predviđa dva odbora direktora. Nadzorni odbor biraju akcionari i sindikati, pri čemu predsedavajući ima odlučujući glas i uvek je predstavnik akcionara. Nadzorni odbor potom bira upravni odbor, koji mora imati jednog predstavnika radnika (radnički direktor).

sindikata imaju ključnu ulogu u savetima. Savet zaposlenih mogu da biraju zaposleni u preduzećima sa 5 ili više stalno zaposlenih, a u tom postupku poslodavac nije aktivan ni na koji način. On ne sme da ometa ili zabrani izbore za ovo telo, već naprotiv mora da snosi troškove izbora, kao i troškove delovanja saveta zaposlenih. Pravo glasa imaju svi radnici stariji od 18 godina sa najmanje 6 meseci rada u preduzeću, uključujući i pripravnike.¹¹ Ako je zaposleni pozajmljen drugom poslodavcu za obavljanje nekog posla, takvi radnici takođe imaju pravo glasa, ukoliko rade duže od 3 meseca u preduzeću. Savet zaposlenih zastupa interese zaposlenih prema poslodavcu i ima određena prava kod otpuštanja postojećih i zapošljavanja novih radnika. Izbor članova se vrši na period od 4 godine, uobičajeno u vremenskom razmaku od prvog marta do 31. maja. Izvan ovog vremena izbori se mogu vršiti samo onda kada se radi o izboru članova u savetu koji ranije nije postojao. Prevreteni izbori, u situaciji kada je prošlo već 2 godine od prethodnih izbora, vrše se u slučaju da se broj zaposlenih u preduzeću promenio za 50%, u bilo kom smeru. Uslov za pasivno i aktivno biračko pravo je navršenih 18 godina života i najmanje 6 meseci rada u preduzeću, s tim što takvo pravo nemaju zaposleni na izvršnim poslovima. Tokom trajanja mandata i godinu dana posle njegovog isteka su članovi saveta zaštićeni od otpuštanja, a u zavisnosti od broja zaposlenih je jedan broj članova saveta u potpunosti isključen iz rada na svom redovnom radnom mestu. Odredbe zakona o savetu zaposlenih se ne primenjuju na javne službe, gde se posebnim propisima uređuje izbor personalnih saveta. Prvi i glavni zadatak saveta zaposlenih je briga o bezbednosti i unapređenju položaja zaposlenih, a povezani zadaci sa tim su:

- Oblikovanje okruženja radnog mesta i radnih postupaka;
- Personalna pitanja, poput otkaza, zapošljavanja, restrukturiranja i prenošenje posla;
- Ekonomska pitanja, poput sačinjavanja socijalnog programa;
- Kontrola usaglašenosti sa zakonom, ostalim nacionalnim propisima, kolektivnim ugovorima i ugovorima kod poslodavca, prevencija povreda na radu, zaštita životne okoline...;
- Pomoć u napredovanju starijih zaposlenih, podrška invalidima i strancima;
- Jednak tretman muškaraca i žena;
- Saodlučivanje o pitanjima koja nisu uređena zakonom ili kolektivnim ugovorom, poput radnog vremena, nagrađivanja, uvođenja uređaja za kontrolu zaposlenih. Poslodavac mora da informiše savet o planiranim aktivnostima koje se odnose na zaposlene u blagovremenom roku, a ukoliko izostane dogovor, savet može da koristi zakonska sredstva, odnosno da se obrati arbitražnom odboru. Skoro sva preduzeća

¹¹ Takvo pravo nemaju zaposleni koji obavljaju nekakve izvršne funkcije, a posebna pravila postoje za više rukovodioce, pa ako ih ima više od 10, mogu da izaberu telo koje će ih predstavljati, a koje može imati od 1 do 7 članova, u zavisnosti od broja viših rukovodilaca. Izbor članova saveta se vrši na period od 4 godine, uobičajeno u vremenskom razmaku od prvog marta do 31. maja, a izvan tog vremenskog perioda samo onda kada se radi o savetu koji ranije nije postojao. Prevreteni izbori su mogući po proteku 2 godine od izbora, u slučaju da se broj zaposlenih promenio za 50%, u bilo kom smeru.

koja imaju preko 250 zaposlenih imaju i savete zaposlenih, dok kod preduzeća sa manje od 100 zaposlenih postoje saveti u samo 30 do 40% takvih preduzeća.¹² Razna istraživanja pokazuju da u principu obe strane imaju koristi od saveta zaposlenih, pa su produktivnost i nivo zarada u preduzećima gde deluje takvo telo veći od proseka, a manja je fluktuacija radne snage. Član saveta može biti razrešen od obavljanja ove dužnosti samo odlukom radnog suda, ukoliko je učinio grubu povredu svojih dužnosti. Mada saveti zaposlenih nisu direktno sindikalna tela, već je napred pomenuto da sindikati imaju veliki uticaj na delovanje saveta. Jedna analiza o rezultatima izbora za savet zaposlenih iz 2006.godine je pokazala da je 73% izabраниh članova bilo u sindikatima DGB, što je ipak bilo manje u odnosu na izbore koji su se održali 4 godine ranije, kada se radilo o 75.7% sindikalnog članstva.¹³ Ako se posmatraju i neki drugi prethodni izbori može se zapaziti trend smanjenja uticaja sindikata, ali je taj uticaj još uvek veoma značajan. Broj članova saveta raste sa porastom broja zaposlenih, što se vidi iz naredne tabele:

Broj zaposlenih	Broj članova saveta zaposlenih
5-20	1
21-50	3
51-100	5
101-200	7
201-400	9
401-700	11
701-1,000	13
1,000-1,500	15

¹² Podaci Instituta za tržište rada pokazuju da je 2006 samo 10% radnih mesta imalo savet zaposlenih, u oba dela Nemačke, ali je njima bilo pokriveno 46% zaposlenih u zapadnom i 38% u istočnom delu. Na radnim mestima sa preko 500 zaposlenih je 90% imalo savete zaposlenih u zapadnom delu, a preko 85% u istočnom delu zemlje. Dati podaci se odnose na privatni sektor, dok bi uključivanjem javnog sektora navedeni procenti bili viši.

¹³ DGB je skraćenica za Nemački savez sindikata, koji se kao krovna sindikalna organizacija u Nemačkoj sastoji od više granskih sindikata, među kojima su najbrojniji IG Metall, koji obuhvata metalski, tekstilni, elektro i drvnoprerađivački sektor ili ver.di, sindikat koji okuplja zaposlene u sektoru usluga.

Od 1,500 do 5,000 zaposlenih broj članova se uvećava za 2 člana na svakih 500 zaposlenih, od 5,000 do 7,000 se za 2 člana broj uvećava na svakih 1,000, preduzeća sa 7,000 do 9,000 radnika imaju 35 članova, a u preduzećima sa preko 9,000 radnika se broj članova uvećava za po 2 člana na svakih dodatnih 3,000 zaposlenih.

Savet zaposlenih pokriva sve zaposlene, izuzev viših rukovodioca, za koje je predviđeno posebno predstavljanje. Radi se o isključivom telu radnika, što znači da poslodavac nema svoje predstavnike u njemu. Fizički i ostali radnici su predstavljeni srazmerno njihovom udelu u ukupnoj radnoj snazi, a od 2001. godine postoji i propis da pol koji je u manjini bude srazmerno predstavljen sa najmanje jednim članom.¹⁴ Zakonom je predviđeno da se u savetima sa 9 ili više članova, dakle u preduzećima sa preko 200 zaposlenih, biraju posebni radnički odbori, koji se bave svakodnevnim aktivnostima koje im poveri savet, a mogu se obrazovati i pododbori. U preduzećima sa preko 100 stalno zaposlenih se zakonom zahteva obrazovanje još jednog tela, ekonomskog odbora, koji se konsultuje po ekonomskim i finansijskim pitanjima. Kako je obrazovanje ovog odbora u nadležnosti saveta zaposlenih, to u nekim situacijama savet može odlučiti da deluje bez takvog odbora i direktno preuzme njegove nadležnosti. Postoji i posebno predstavljanje mladih ljudi i invalida, koji mogu da učestvuju u raspravama koje se odnose na ove grupe. Odbori za zdravlje i bezbednost mogu da se obrazuju ako ima preko 50 zaposlenih, a ponekad i kada postoji između 20 i 50 zaposlenih u preduzeću. Na sastancima odbora učestvuju i članovi saveta zaposlenih. Od 2008. godine postoje nova prava na informisanje u situaciji kada neko sa strane ulaže finansijska sredstva u preduzeće sa ciljem preuzimanja, kada poslodavac informiše ekonomski odbor ili savet zaposlenih o delatnosti druge kompanije i mogućem dejstvu preuzimanja na zaposlene. Predlaganje članova se vrši od grupa zaposlenih, najčešće 5% onih koji imaju pravo glasa ili sindikata koji ima najmanje jednog člana na radnom mestu, svake 4 godine. Članu saveta se radi prisustva sastancima ili obavljanja delatnosti sa zaposlenima odobrava isplata zarade kao da radi puno radno vreme, pri čemu zakonom nije regulisana situacija u preduzećima do 200 zaposlenih, dok je u velikim broj plaćenih časova u porastu od 2001.¹⁵ Pored toga, članovi saveta mogu da idu na kurseve koji su usko povezani sa njihovim zadacima u savetu zaposlenih, sa najmanje 3 nedelje za usavršavanje tokom svog mandata. Poslodavac obezbeđuje prostorije sa tehničkom opremom i uslužno osoblje, a u velikim preduzećima savet može imati sopstveno osoblje, koje će za njegove potrebe obavljati administrativno-stručne poslove.

¹⁴ Razlog ovoj promeni je želja da se poveća broj žena među članovima saveta. Izbori iz 2006 su održani po novim propisima, a u praksi se pokazalo blago povećanje učešća žena sa prethodnih 25.4% na 25.9%.

¹⁵ Jedan član je oslobođen radne obaveze u preduzećima sa 200-500 zaposlenih, dva u onima sa 501-900, tri od 901 do 1500, četiri za 1501 do 2000, dva na svakih dodatnih 1000 do 10000 i jedan za svakih dodatnih 2000 radnika.

Španija

Učešće radnika u Španiji je uvedeno Radničkim statutom iz 1980.godine i zakonom o slobodi sindikata iz 1985, koji obezbeđuje predstavljanje ukupne radne snage preko delegata u preduzećima do 49 zaposlenih ili saveta zaposlenih (Jurados de empresa) gde ima preko 50 zaposlenih, pri čemu u velikim preduzećima postoje i posebni sindikalni delegati. Formalno posmatrano, to predstavljanje radnika ne zavisi od sindikata, ali u praksi sindikat igra centralnu ulogu, pošto većinu izabranih predstavnika predlaže sindikat. Sindikati imaju odvojenu, pravno priznatu strukturu na radnim mestima sa nizom sopstvenih prava, a na velikim radnim mestima mogu birati svoje delegate. Pravo izbora predstavnika zaposlenih počinje na radnim mestima sa najmanje 10 zaposlenih, a može da postoji i na radnim mestima sa 6 zaposlenih, ukoliko to želi većina radnika. Izbor delegata zaposlenih, odnosno saveta zaposlenih se vrši prema sledećoj šemi:

Broj radnika	Broj predstavnika	
11-30	1	Delegati zaposlenih
31-49	3	
50-100	5	Članovi saveta zaposlenih
101-250	9	
251-500	13	
501-750	17	
751-1000	21	

U preduzećima sa preko 1000 radnika se broj predstavnika uvećava za dva na svakih novih 1000 radnika, do najviše 75 članova. Savet zaposlenih je isključivo telo zaposlenih, bez predstavnika poslodavca.¹⁶ U okviru saveta se mogu obrazovati pododbori za razna pitanja. Zadaci saveta pokrivaju informisanje i konsultovanje, ograničenu zaštitu pojedinačnih zaposlenih, kontrolu primene nekih radnih propisa, kao i kontrolu socijalnih davanja na radnom mestu. Savet nema nadležnosti kod finansijskih i ekonomskih pitanja, pa se samo može informisati o podacima prodaje ili profita, ali je za razliku od nekih drugih evropskih država uključen u kolektivno pregovaranje. Mora biti informisan o vrsti i broju novih ugovora o radu, pa kako

¹⁶ Izbor se vrši kod najmanje dve grupe, kod fizičkih i ostalih radnika, a moguća je i treća grupa, kada je to utvrđeno kolektivnim ugovorom. Iz reda članova saveta se bira predsednik i sekretar, pri čemu je uobičajeno da predsednik dolazi iz najvećeg sindikata, a sekretar iz drugog po veličini sindikata. Sednice se održavaju najmanje jednom u dva meseca, a za punovažnost odlučivanja se traži većina svih članova, a ne samo većina prisutnih.

postoji veliki broj ugovora na određeno vreme, to se ovakva obaveza poslodavca prema savetu smatra veoma značajnom. Poslodavac takođe mora dati podatke savetu o odsutnosti radnika sa posla, povredama na radu i profesionalnim oboljenjima. Propisima iz 2007.godine, o sprovođenju uputstva EU o informisanju i konsultovanju, pravo na informisanje i konsultovanje je dodatno osnaženo, pa savet mora biti konsultovan i kod većih otpuštanja radnika.¹⁷ Jedan od članova saveta mora biti imenovan za delegata za bezbednost. Kontrolišu se i pitanja iz socijalne oblasti na radnom mestu, poput radničkih restorana ili socijalnih klubova, pod uslovom da je to dogovoreno sa poslodavcem. Savet pregovara kolektivne ugovore o zaradama i ostalim uslovima rada u preduzeću ili delu preduzeća. Ključna uloga sekcije sindikata se ogleda u izboru njegovog kandidata za članstvo u savetu i preko njega uticanje na rad saveta. U velikim preduzećima sa preko 250 radnika postoji pravo učešća sindikalnog delegata u radu saveta, koji može da govori o pitanjima na dnevnom redu, ali bez prava glasa. Listu kandidata za članove saveta sastavlja sindikat ili grupa radnika, vodeći računa da se na listi nalazi 3 puta više kandidata od broja mesta u savetu zaposlenih. U savet ulaze kandidati srazmerno broju dobijenih glasova na svakoj listi, s tim što se ne računaju oni koji su dobili manje od 5% glasova. Postupak izbora je strogo uređen, a u slučaju spora u pogledu postupka izbora je moguće obraćanje radnom sudu. Članovi saveta uživaju zaštitu od otpuštanja zbog ekonomskih ili tehnoloških razloga, a takođe ne mogu biti otpušteni zbog vršenja svojih prava u savetu, niti zbog povrede radne obaveze, a da o tome prethodno ne raspravlja i savet. Sindikalni delegati, koji nisu istovremeno i članovi saveta zaposlenih, uživaju istu pravnu zaštitu. Tokom mandata od 4 godine, članovi saveta imaju pravo na zaradu i za vreme kada ne rade na radnom mestu, već se bave delovanjem u savetu.¹⁸ Poslodavac je u obavezi da obezbedi odgovarajući prostor za rad saveta, a u mnogim slučajevima takvo pravo imaju i sindikati u preduzećima sa preko 250 zaposlenih. Isto pravo na plaćene radne časove imaju i sindikalni predstavnici. Ako je predviđeno kolektivnim ugovorom, moguće je obrazovanje zajedničkog saveta zaposlenih, pri čemu je broj članova ograničen na 13. Samo postojanje ovakvog saveta ne isključuje potrebu da se obrazuju pojedinačni saveti zaposlenih na svakom radnom mestu sa preko 50 radnika. U dosadašnjoj svoj istoriji je institut predstavljanja radnika imao razne faze, pa su tako tokom Frankovog režima bila obrazovana tela za radničko učešće, kojima je rukovodio poslodavac ili

¹⁷ Svoju zaštitnu funkciju obavlja i kroz pravo prisustva postupku prestanka radnog odnosa, pa shodno tom pravu mora biti obavešten o svim kaznama koje su izrečene zbog teških povreda radnih obaveza.

¹⁸ Radi se o 15 plaćenih radnih časova u mesecu, ako ima do 100 radnika; 20 časova za preduzeća od 101 do 250 radnika; 30 časova, ako ima od 251 do 500 zaposlenih; 35 časova ako ima do 750 radnika i sa preko 750 radnika se ostvaruje pravo na 40 plaćenih radnih časova tokom meseca. Broj plaćenih radnih časova može biti uvećan kolektivnim ugovorom, a moguće je da se plaćeni radni časovi različito rasporede među članovima. U praksi velikih preduzeća je uobičajeno da ključni sindikalni ljudi budu oslobođeni obaveza u preduzeću, pa su mnogi funkcioneri na regionalnom i lokalnom planu i dalje zaposleni u nekim preduzećima.

njegov predstavnik, a koja su bila obavezna na radnim mestima sa preko 50 zaposlenih i služila su kao sredstvo saradnje između kapitala i rada. Takvi saveti su nestali sa povratkom slobode sindikalnog udruživanja (1977), da bi ih zamenili radnički komiteti i radnički delegati. Saveti zaposlenih su pravno uređeni kao jedinstvena tela za predstavljanje radnika na radnom mestu, a kako je zakonom uređeno postojanje sindikalnih sekcija unutar preduzeća, to postoji dvostruki sistem radničkog predstavljanja u radnim odnosima Španije. Međutim, za razliku od mnogih drugih sistema, "drugi kanal" predstavljanja interesa je naročito istaknut, pošto sindikati kontrolišu savet zaposlenih i kroz njega sprovode svoju politiku u preduzeću.¹⁹ Drugi period Frankovog režima (1958-1975) je obeležen ekonomskom liberalizacijom, jer je strategija autarhične privrede zamenjena otvaranjem nacionalne ekonomije prema međunarodnim tržištima. Uvedeno je kolektivno pregovaranje 1958, koje je dalo pregovaračko pravo već postojećim savetima zaposlenih, pri čemu je država pokušala da ga kontroliše kroz svoje pravo veta na izbor kandidata u savet zaposlenih, kroz odobravanje sporazuma između poslodavaca i radnika i kroz uvođenje obavezne arbitraže u slučaju da dve strane ne postignu sporazum. Uporedo sa demokratizacijom su se sprovodile reforme industrijskih odnosa, a najvažnije su bile u garantovanju pregovaračke autonomije poslodavcima i radnicima, dok je obavezno predstavljanje radnika prošireno od preduzeća sa preko 50 na ona koju su imala preko 10 zaposlenih, s tim što su u manjim preduzećima bili nazivani delegatima. Državna kontrola je ukinuta, pa su radnici i sindikati slobodno birali svoje kandidate. Sindikatima su date komparativne prednosti kod izbora saveta u odnosu na ostale liste kandidata, a savet je postao isključivo radničko telo, bez predstavnika poslodavaca. Radnički statut predviđa sledeća prava savetima zaposlenih:

¹⁹ O savetima zaposlenih se prvi put raspravljalo 1921 na predlog instituta za socijalne reforme, savetodavnog vladinog tela, koji je bio pod uticajem stvaranja takvih tela u Nemačkoj, godinu dana ranije. Poslodavci i sindikati su o tome zauzeli različite stavove preko svojih predstavnika u institutu, pa projekat nije uspeo. Tokom druge republike je 1931 parlamentarna komisija odobrila stvaranje saveta radnika u svim nepoljoprivrednim preduzećima sa najmanje 50 radnika, ali opet zbog protivljenja poslodavaca to nije prošlo u republičkom parlamentu. Tokom građanskog rata su mnoga preduzeća bila eksproprisana, a revolucionarni saveti zaposlenih anarhističke nacionalne konfederacije rada (CNT) i ponekad socijalističke UGT su konfiskovali preduzeća i uveli režim kolektivne proizvodnje u poljoprivredu i industriju, naročito u republikanskim oblastima Katalonije, Aragona i Valensije. Sistem industrijskih odnosa se znatno promenio u prvoj fazi frankoizma (1939-1958), kada se zasnivao na zadrugama. Sindikati su stavljeni izvan zakona, sa izuzetkom zvaničkog sindikata, kome su poslodavci i radnici pristupali pod prinudom. Kroz ovakav "vertikalni sindikalizam" država je kontrolisala radne odnose, u cilju sprečavanja sukoba interesa između poslodavaca i radnika. Kako zvanični sindikat nije mogao da kontroliše propise u svakom preduzeću, to su uvedeni ograničeni izbori za savet zaposlenih, kako bi se obezbedila delotvorna primena propisa o radu (*ordenanzas laborales*). To objašnjava zašto se zakon o prvom obliku saveta zaposlenih u Španiji pojavio 1947, znatno pre programa ekonomske liberalizacije iz kasnih pedesetih.

Informisanje: poslodavac mora da informiše savet zaposlenih najmanje kvartalno o ekonomskom razvoju, proizvodnji, prodaji i zaposlenosti. Savet mora biti redovno informisan i o odsustvima sa posla, povredama na radu i profesionalnim bolestima, kao i o izrečenim kaznama radnicima zbog povreda radnih obaveza. Savet može da vrši uvid u sve pisane ugovore, a od devedesetih godina prošlog veka poslodavac mora da ga obavesti o svakom novom ugovoru o radu, izuzev onih za više pozicije u upravi;

Konsultovanje: iako radnički statut upravljačku funkciju ostavlja samo poslodavcu, savet zaposlenih ima pravo da bude konsultovan o smanjenju radnog vremena, otpuštanjima, reorganizaciji posla, funkcionalnoj i geografskoj mobilnosti radnika, programima obuke itd. U slučaju otpuštanja ili velikih izmena organizacije rada poslodavac mora dobiti odobrenje od javnih vlasti, osim ukoliko je postigao sporazum sa savetom zaposlenih.

Pravo zakonske akcije: među najvažnijim funkcijama saveta zaposlenih je i kontrola sprovođenja radnih propisa i kolektivnih ugovora, pa u tom smislu postoji pravo sudske ili upravne akcije protiv poslodavca, ne samo zbog nepoštovanja propisa prema savetu, već prema ukupnoj radnoj snazi.

Pregovaračko pravo: od 1958.godine je vraćeno kolektivno pregovaranje, pa kako su tada sindikati bili zabranjeni, saveti zaposlenih su pregovarali kolektivne ugovore na nivou preduzeća. Oni su to pravo zadržali sve do današnjih dana, dok sindikati moraju da prethodno ispune neke određene kriterijume za to. Predmet pregovora su zarade, radno vreme, sindikalna prava i druga pitanja vezana za rad.

Pravo na štrajk: dok saveti zaposlenih u drugim evropskim državama nemaju zakonsko pravo na štrajk, u Španiji takvo pravo postoji i za ova tela. Obično se to pravo koristi tokom pregovora, za vreme sukoba o tumačenju kolektivnog ugovora ili radi vršenja pritiska na poslodavca da odustane od odluke koja nije uređena zakonom ili kolektivnim ugovorom.

Pravo upravljanja socijalnim fondovima u preduzeću: skoro svaka velika firma u Španiji ima poseban fond za socijalno staranje o radnicima. Novac se koristi za davanje kredita sa niskom kamatnom stopom, za pomoć obrazovanju dece radnika i za organizovanje sportskih takmičenja, priredbi i delovanje klubova. Ovim fondovima zajednički upravljaju poslodavac i savet zaposlenih.

Španski saveti zaposlenih imaju sledeće obaveze:

- Saradnja sa upravom po pitanjima održavanja i rasta produktivnosti,
- informisanje radnika o svim pitanjima iz radnih odnosa,
- čuvanje tajne o svim informacijama koje su dobijene u svojstvu predstavnika radnika. Poslodavac je dužan da obezbedi prigodni kancelarijski prostor, naknadu zarade zbog vršenja predstavničke funkcije, a članovi saveta uživaju posebnu zaštitu od otpuštanja.

Mada svi zaposleni imaju aktivno i pasivno biračko pravo, zakon je za preduzeća sa preko 49 radnika predvideo odvojene izbore za tehničko i administrativno osoblje (radnici belog okovratnika) i ostale kvalifikovane i nekvalifikovane radnike (plavi okovratnici). Radnički statut je predvideo i mogućnost treće izborne grupe za srednje

upravljačke pozicije, ali u praksi nema neke veće primene takve mogućnosti. Cilj ovakvog razdvajanja je obezbeđenje srazmerne zastupljenosti svake grupe radnika, gde neke od tih grupa predstavlja manjinu. Saveti zaposlenih nisu obavezni po automatizmu, već je potrebna inicijativa za njihovo obrazovanje od većine radnika ili reprezentativnog sindikata. Od prvih demokratski izbora 1978.godine je značajno porastao broj saveta zaposlenih na radnim mestima, a jedan važan razlog za to je što reprezentativnost sindikata zavisi od broja mesta u savetu zaposlenih, pa se u tom pogledu zahteva preko 10 % na nacionalnom nivou ili preko 15% na regionalnom nivou. Osim toga, od 1977.godine udruženja poslodavaca i sindikati imaju pravo učešća u upravljanju državnim agencijama, poput nacionalnog instituta za nezaposlenost (INEM) ili nacionalnog instituta za zdravlje (INSALUD), pri čemu broj mesta za sindikate zavisi od izbornih rezultata u savetima zaposlenih. Da osnivanje ovih tela ima i političku podršku pokazuje činjenica da je socijalistička vlada počela da finansijski podržava sindikate srazmerno broju mesta u savetu zaposlenih.

Francuska

U Francuskoj su zaposleni predstavljeni preko sindikata i struktura koje su direktno izabrane od svih radnika. Institucija predstavljanja zaposlenih je obavezna od 1945, na svim radnim mestima sa preko 50 zaposlenih. Savet ima svojstvo pravnog lica, koje je kao kolegijalno telo sastavljeno od članova izabranih od radnika i uprave preduzeća, kao i od predstavnika koje su imenovali sindikati. Obaveze saveta se odnose na dobrobit preduzeća i kulturne delatnosti, sa konsultativnom moći u pogledu inicijativa poslodavca za organizaciju ili upravljenje preduzećem, a bez formalne pregovaračke moći.²⁰ Francuski sistem je izgrađen na tripartizmu kod niza socijalnih ustanova. Na nacionalnom nivou postoji 5 reprezentativnih sindikata i samo ti sindikati na nacionalnom nivou mogu da razgovaraju sa vladom. Svako preduzeće sa najmanje 11 zaposlenih mora da organizuje izbore za sindikalne delegate (Délégués du personnel), a kada broj radnika dostigne 50, mora se obrazovati savet zaposlenih (Comité d'Entreprise). Zbog takvih zakonskih odredbi mnoge male francuske firme ograničavaju svoj broj zaposlenih na 10 ili 49. Zakon o radu (*Code du Travail*) je veoma jasan u pogledu izbora za sindikat i savet zaposlenih, pa predviđa da se oni moraju obrazovati svake 2 godine, a jednom izabrani ili čak samo kandidati za izbor delegata postaju zaštićeni radnici, pa ako poslodavac želi da im otkáže ugovor o radu, mora da ima dozvolu saveta zaposlenih. U preduzećima sa manje od 200 radnika poslodavac može da odluči da ujedini odgovornosti saveta i sindikalnih delegata, u kom slučaju se bira 4 delegata u

²⁰ U praksi je granica između konsultacija saveta zaposlenih i kolektivnog pregovaranja sindikata veoma tanka, pa je mnogim ugovorima zaključenim između uprave i saveta zaposlenih sud priznao pravnu snagu kolektivnih ugovora.

preduzećima od 75 do 99, odnosno 5 delegata do 124 radnika. Sindikat i savet zaposlenih u preduzeću sa preko 50 zaposlenih imaju pravo na plaćenih 15 časova u mesecu radi svojih predstavičkih zaduženja. Sindikalni delegati se bave sledećim pitanjima:

- Podnose poslodavcu sve pojedinačne i kolektivne žalbe povodom zarada, poštovanja radnopravnih propisa i drugih propisa u vezi zdravlja, bezbednosti, higijene i drugih oblika socijalne zaštite.

- Informišu inspekciju rada (L'inspection du travail) o svim neusvojenim žalbama u pogledu primene zakona i propisa u preduzeću, gde postoji njihova dužnost da obezbede kontrolu. Kada inspektor rada obavlja nadzor, o tome obaveštava sindikalne delegate, koji imaju pravo da budu prisutni sve vreme nadzora.²¹ Savet zaposlenih se sastoji od višeg člana uprave, koji deluje kao predsednik saveta i delegata, koji se biraju na period od dve godine. Svaki reprezentativni sindikat u preduzeću može da imenuje delegata u savet zaposlenih, koji ima svojstvo pravnog lica. Ovo predstavičko telo je ustanovljeno 1945, da bi zaposleni mogli "da se kolektivno izraze i da se osigura da će njihovi interesi biti uzeti u obzir." On mora biti konsultovan o skoro svakom aspektu upravljanja u preduzeću: ekonomskom i finansijskom stanju, načinu organizacije rada, planu obuke i metodama proizvodnje. Zakon navodi da savet zaposlenih "razrađuje, po sopstvenoj inicijativi i ispituje na zahtev uprave preduzeća, sve predloge koji bi mogli poboljšati uslove rada, poboljšati obuku i zaposlenost među radnicima i njihov život u preduzeću." U preduzeću sa manje od 150 zaposlenih se savet sastaje najmanje jednom u dva meseca.²² Savet ima 6 glavnih oblasti odgovornosti:

1) doprinosi zadovoljavajućem životu u preduzeću, što može biti označeno kao "socijalne i kulturne aktivnosti". To su aktivnosti koje poslodavac nije u obavezi da obezbedi, a koje su korisne za zaposlene, njihove porodice i penzionisane radnike preduzeća. U tom smislu se organizuju putovanja, zabave za decu zaposlenih, pozorišne predstave itd.;

2) u oblasti dnevnih uslova rada, savet se informiše i konsultuje o svim pitanjima povezanim sa izmenom radnog vremena, novim tehnologijama, izmenama uslova rada, nadležnostima, osposobljavanjem, metodama nagrađivanja i izmenama u putevima karijere;

3) svake godine savet mora da se konsultuje o planu obuke za narednu godinu. Takođe daje svoje mišljenje o tome kako je izvršen plan obuke za proteklu godinu.

4) u pogledu zaposlenosti, uprava je u obavezi da informiše savet o trendovima

²¹ Ostale obaveze sindikalnih delegata se odnose na obavezu njihovog konsultovanja o svim promenama kod godišnjeg odmora, izmenama nedeljnog ili mesečnog radnog vremena, zadovoljenja zaposlenog koji je bio žrtva povrede na radu ili profesionalne bolesti. O tim i ostalim pitanjima je poslodavac u obavezi da razgovara sa njima jednom u toku meseca.

²² Sekretar saveta sačinjava zapisnike i posle sastanka ih dostavlja licima i institucijama koje treba da budu obaveštene. Rad saveta finansira preduzeće u najmanjem iznosu od 0,2% bruto zarada. Obezbeđuje mu se prostor za sastanke, opremljen potrebnim materijalnim sredstvima za uspešno poslovanje.

zaposlenosti, kvalifikacijama zaposlenih po polu, prestanku ugovora na neodređeno i određeno vreme i obrazloženju zašto je neko zaposlen na određeno vreme; 5) u pogledu uvođenja novih tehnologija, savet mora biti informisan pre svakog takvog postupka o njegovim posledicama na uslove rada, zarade, nadležnosti, obuku i ukupan radni život unutar preduzeća.

6) u pogledu finansijskog stanja preduzeća, savetu se moraju dostavljati novi podaci, mora biti konsultovan o razvoju novih i starih tržišta, kao i svim ekonomskim kretanjima koja mogu da utiču na preduzeće.²³

Postoje i posebni odbori koji se bave pitanjima zdravlja i bezbednosti, a i pojedinačni radnici imaju „pravo da se izraze“ o svojim uslovima rada, na primer kroz povremene sastanke grupe radnika.²⁴ Tamo gde ima sindikata, sindikalni delegat ima ključnu ulogu, ali zbog niskog procenta sindikalnog članstva, mnoga preduzeća sa manjim brojem radnika uopšte nemaju sindikate i u nekim slučajevima nema nikakvih predstavnika zaposlenih. Ako postoje članovi sindikata, oni mogu da obrazuju sindikalna tela, bez obzira na broj članova ili ukupan broj zaposlenih, a zbog strukture francuskog sindikalizma često postoji više sindikalnih tela u istom preduzeću. Novim propisima iz 2008. godine su neznatno promenjena pravila u ovoj oblasti, pa se prava sindikalnih organizacija razlikuju u zavisnosti od toga da li je neki sindikat reprezentativan unutar preduzeća.²⁵ U preduzećima sa preko 50 zaposlenih reprezentativni sindikati imaju pravo da imenuju svog delegata, sa

²³ U roku od jednog meseca od izbora saveta zaposlenih je uprava preduzeća u obavezi da ga obavesti o finansijskom i ekonomskom stanju, ekonomskim planovima, imenima glavnih akcionara (koji poseduju preko 10% kapitala) i uputi mu analizu o tome kako posluje preduzeće u sektoru u kome posluje. Jednom godišnje se savetu mora dostaviti pisani izveštaj o preduzeću, koji mora da sadrži podatke o ukupnom prometu, dobiti ili gubitku, obimu i vrednosti proizvodnje u prethodnoj godini, prenosu kapitala ili dobiti između firmi majke i ćerke, raspodeli dobiti, subvencijama ili kreditima dobijenim od države radi održanja zaposlenosti, prekidu ulaganja i svim promenama koje su učinjene u strukturi organizacije i ukupno isplaćenim zaradama. Svakog tromesečja se savetu mora dostaviti izveštaj sa detaljnim informacijama o kretanjima narudžbi kupaca/klijenata, finansijskom stanju organizacije i broju poslova koji su stvoreni ili ukinuti.

²⁴ Podaci istraživačke agencije DARES pokazuju da je u periodu 2004-2005 na radnim mestima sa preko 50 radnika, 63% imalo najmanje jednog sindikalnog delegata, 81% je imalo savet zaposlenih ili telo koje je kombinovalo nadležnosti saveta zaposlenih i delegate zaposlenih (DUP), 87% je imalo delegate zaposlenih ili DUP, a 72% je imalo odbor za zdravlje i bezbednost. U preduzećima sa preko 500 radnika je procenat predstavljanja dostigao čak 95%. Prema drugom izveštaju DARES za period 2004-05, 70% radne snage sa preko 200 zaposlenih je imalo 2 ili više sindikalnih delegata iz različitih sindikata.

²⁵ Da bi to bio, sindikat mora da ispuni više zahteva, poput nezavisnosti i javnosti finansija, pri čemu je najvažniji činilac to da li takav sindikat podržava 10% radnika. U nekim preduzećima su se već obavili izbori shodno takvim propisima, dok će se u ostalim to desiti tek 2013, što znači da se do tada u njima primenjuju postojeća pravila reprezentativnosti, po kojima je potrebno za reprezentativnost u preduzeću da sindikat pripada jednom od 5 reprezentativnih sindikata na nacionalnom nivou.

brojnim pravima. Po novim propisima i takav delegat mora imati navedenu podršku od 10% radne snage. Sindikati koji nisu reprezentativni u preduzeću nemaju pravo na sindikalnog delegata, već samo na sindikalno telo koje ima značajno manja prava. Savet zaposlenih i delegati zaposlenih imaju različite izborne pragove, a odnos broja delegata i broja zaposlenih izgleda ovako:

Broj zaposlenih	Broj delegata zaposlenih
11-25	1
26-74	2
75-99	3
100-124	4
125-174	5
175-249	6
250-499	7
500-749	8
750-1,000	9

U preduzećima sa preko 1,000 zaposlenih se na svakih dodatnih 250 radnika bira po jedan delegat. Poslodavac se sastaje sa ovim delegatima jednom mesečno, a oni mogu zahtevati i vanredne sastanke po hitnim pitanjima. Delegat može takođe tražiti sastanak i kao pojedinačni delegat.²⁶ Broj članova saveta zaposlenih je sadržan u sledećoj tabeli:

²⁶ Podaci DARES pokazuju da je to najrasprostranjeniji oblik predstavljanja zaposlenih – 72% svih radnih mesta sa preko 20 zaposlenih tokom 2004-05, odnosno 87% u preduzećima sa preko 50 zaposlenih. Saveti zaposlenih se obrazuju u preduzećima sa preko 50 zaposlenih, što u praksi znači 81% takvih preduzeća.

Broj zaposlenih	Broj članova saveta zaposlenih
50-74	3
75-99	4
100-399	5
400-749	6
750-999	7

Posle 1000 zaposlenih, na svakih novih 1000 se broj članova povećava za jednog delegata do 5000 zaposlenih, a potom se dodatni delegat bira na 2,500 zaposlenih, do maksimalnog broja od 15 članova.

Savet zaposlenih je zajedničko telo kojim predsedava poslodavac ili njegov predstavnik, dok je sekretar saveta predstavnik zaposlenih. U većim preduzećima se moraju obrazovati pododbori u sledećim oblastima: stručno usavršavanje (najmanje 200 zaposlenih); stanovanje (najmanje 300) i ekonomska pitanja (najmanje 1,000). Ukoliko postoji potreba, mogu se obrazovati i drugi pododbori. Što se tiče sindikata, glavni zadatak njegovih tela je da brani interese svojih članova i promovise sindikat na radnom mestu, a prava uključuju: sakupljanje sindikalne članarine tokom radnog vremena; pristup oglasnim tablama; deljenje sindikalnih letaka i organizovanje sastanaka, a ako je sindikat reprezentativan u preduzeću, onda je tu i pravo imenovanja sindikalnog delegata. Tamo gde sindikat nema reprezentativnost, postoji pravo imenovanja predstavnika sindikalne organizacije. Sindikalni delegat predstavlja sindikat prema poslodavcu i radnicima i brani profesionalne i ekonomske interese radne snage u celini. Dok je delovanje delegata zaposlenih usredsređeno na kontrolu pravilne primene radnih propisa, sindikalni delegati treba da traži načine za unapređenje postojećeg ugovora. To se čini i kroz pregovore, koji se obično dešavaju svake godine, pri čemu sindikalni delegat mora da dobije sve podatke o zaradama i radnoj snazi u preduzeću. Od početka 2005.godine postoji i pravo pregovora o dugoročnim planovima zapošljavanja svake tri godine, u preduzećima sa preko 300 zaposlenih. Uobičajeno je da sindikalni delegat prisustvuje sastancima saveta zaposlenih, a takođe je uključen u izbor delegata zaposlenih. Za razliku od toga, predstavnik sindikalne organizacije može da učestvuje u pregovorima samo u vanrednim okolnostima, kada nema sindikalnog delegata, niti predstavnika zaposlenih sa pravom pregovaranja. Svaki njegov dogovor mora biti odobren od većine radne snage, što nije slučaj sa sindikalnim delegatom. Pravo na informisanje saveta zaposlenih obuhvata ekonomska i finansijska pitanja (vlasništvo, prodaja i

dohodak, nivo proizvodnje, ulaganje i državna pomoć, korišćenje podugovarača, struktura zarada), kao i socijalna pitanja o broju i vrsti zaposlenih, razlozima za korišćenje privremenog, agencijskog ili rada sa nepunim radnim vremenom, predviđanjima zaposlenosti, položaju žena i muškaraca, izmeni kolektivnih ugovora i obuci. Konsultaciona prava su manjeg obima, a generalni zahtev je da poslodavac unapred konsultuje savet zaposlenih ako planirane mere značajno utiču na: obim i strukturu radne snage; radno vreme i uslove rada, uključujući i stručnu obuku.²⁷ Poslodavac mora da sasluša stavove saveta, ali potom može da nastavi da radi kako je sam zamislio, sem kod kolektivnog otpuštanja i restrukturiranja, gde se u velikom broju saveti zaposlenih obraćaju sudovima, tvrdeći da nisu obavljene odgovarajuće konsultacije. To u znatnom broju slučajeva vodi odlaganju sprovođenja planova poslodavca. Propisima iz 2005. godine je predviđena mogućnost izbegavanja takve situacije, tako što će sporazum biti postignut sa sindikatima. Saglasnost saveta se traži samo kod nekih specifičnih pitanja, poput promene organizacije koja preduzeću pruža medicinske usluge. Savet zaposlenih se bavi socijalnim i pitanjima kulture u preduzeću, kao što su rad kantina, odmori za zaposlene, biblioteke, sportski i socijalni klubovi. Sindikalnog delegata ne biraju članovi sindikata u preduzeću, već ga imenuje lokalni, regionalni ili nacionalni sindikat, ukoliko je njihova organizacija u preduzeću reprezentativna. Bilo da se radi o izboru sindikalnog delegata ili sindikalnog predstavnika, o tome mora biti obavešten poslodavac. Kod izbora delegata zaposlenih ili članova saveta zaposlenih postoji sličan postupak, pa u prvoj fazi izbora samo sindikati mogu podneti liste kandidata (preduslov za to je da su nezavisni i da postoje najmanje 2 godine). Ako ti kandidati sindikata dobiju najmanje polovinu glasova od ukupnog broja glasača, postupak se završava. Ako više od polovine mogućih glasača ne podrži izbor sindikalnih kandidata, onda nastupa druga faza postupka, kada se u roku od 15 dana mogu podneti liste sa kandidatima, koji ne moraju biti članovi sindikata. U zavisnosti od veličine, svi radnici glasaju zajedno ili u nekoliko podeljenih grupa, koje predstavljaju različite vrste radnika. Izbor se uobičajeno vrši na 4 godine, ali se kolektivnim ugovorima može odrediti kraće vreme, sve do najmanje 2 godine. Sindikalni delegati i oni čiji je mandat prestao tokom prethodnih 12 meseci mogu da dobiju otkaz samo posle razgovora sa poslodavcem, konsultacijama sa savetom zaposlenih i uz dozvolu lokalne inspekcije rada. Istu zaštitu uživaju članovi saveta zaposlenih i delegati zaposlenih, s tim što se ona proteže samo 6 meseci posle isteka mandata.²⁸ Da bi se ostvarilo pravo na naknadu zarade neophodno je da je sindikat reprezentativan u preduzeću, dakle da

²⁷ Posebna pitanja konsultacija obuhvataju: predloge za smanjenje radne snage; važne strukturalne promene, kakvo je spajanje preduzeća; politiku istraživanja i razvoja; masovna otpuštanja; nove tehnologije; zdravlje i bezbednost. Konsultovanje ne znači da se savet mora saglasiti pre sprovođenja mera, već mogućnost da izrazi svoje gledište, uobičajeno pisanim podneskom i zadržavanje sprovođenja mere dok se ne obavi dijalog.

²⁸ Uprkos tome, podaci DARES pokazuju da se značajan broj zaštićenih lica otpušta svake godine, pa je tako u periodu od 2002 do 2004 bilo otpušteno 22% takvih pojedinaca na radnim mestima sa preko 50 zaposlenih.

uživa podršku 10% zaposlenih, kada ostvaruje pravo na 10 časova godišnje za pripremu pregovora u preduzećima sa preko 500, odnosno 15 časova godišnje u preduzećima sa preko 1,000 zaposlenih. Na radnim mestima sa preko 200 zaposlenih je poslodavac dužan da obezbedi jednu prostoriju za sve sindikalne organizacije, nezavisno od toga da li su reprezentativne, a kada ima preko 1,000 zaposlenih, svaki reprezentativni sindikat mora imati posebnu prostoriju. Poslodavac mora da isplaćuje zaradu sindikalnim delegatima i onda kada ne obavljaju normalne radne obaveze, a visina naknade zavisi od broja zaposlenih.²⁹ Svet može da angažuje spoljne finansijske stručnjake da analiziraju godišnje obračune i pregledaju finansijske planove u preduzećima sa preko 300 zaposlenih, a njihov angažman plaća preduzeće, odnosno poslodavac.

Austrija

Predstavljanje zaposlenih u Austriji se vrši kroz savete zaposlenih, koji mogu da se obrazuju na svim radnim mestima sa najmanje 5 zaposlenih, ali su u praksi oni retki na radnim mestima sa malim brojem zaposlenih. Imaju značajnu ulogu u pravu informisanja i konsultovanja, čak i sa pravom veta u nekoliko oblasti. Svet zaposlenih (Betriebsrat) predstavlja sve zaposlene i uglavnom postoji na radnim mestima sa preko 50 zaposlenih, s tim da znatan broj srednjih preduzeća nema svet zaposlenih. Pošto predstavlja sve zaposlene, to u izboru učestvuju i radnici koji ne pripadaju sindikatu. U većini slučajeva ipak sindikat igra suštinsku ulogu u delovanju saveta, pa često preko tri četvrtine njegovih članova čine članovi sindikata.³⁰ Austrijski sistem obezbeđuje i posebne strukture za predstavljanje mladih ljudi, ukoliko ima najmanje 5 zaposlenih koji su mlađi od 18 godina. Veličina saveta zavisi od ukupnog broja zaposlenih:

²⁹ Ako ima 50 do 150 zaposlenih – 10 časova mesečno; 151 do 499 zaposlenih – 15 časova mesečno; 500 ili više zaposlenih – 20 časova mesečno. Predstavnici nereprezentativnih sindikalnih organizacija u preduzeću imaju pravo na 4 plaćena časa tokom meseca u preduzećima sa preko 50 zaposlenih. Delegati zaposlenih imaju pravo na 15 plaćenih časova mesečno (10 ako je manje od 50 zaposlenih), a tamo gde je delovanje tih delegata kombinovano sa svetom zaposlenih, ukupno vreme za ove dve funkcije je ograničeno na 20 časova. Članovi saveta zaposlenih za obavljanje svojih dužnosti imaju 20 plaćenih časova mesečno, kao i do 5 dana plaćenog odsustva tokom svog mandata. Specifičnost predstavlja mogućnost kombinovanja plaćenih časova, pa ako je jedno lice istovremeno sindikalni delegat, delegat zaposlenih i član saveta zaposlenih u većem preduzeću, može da ima do 55 plaćenih časova mesečno.

³⁰ Stvarni uticaj sindikata na savete zaposlenih se ogleda u činjenici da u ostalim zemljama gde saveti imaju sličnu moć, kao što je slučaj Nemačke ili Holandije, veoma retko postoji neka druga sindikalna struktura na radnom mestu, već su saveti zaposlenih osnovna jedinica za sindikalni rad. Njihovi članovi dele sindikalni material, imaju aktivnu ulogu u sindikalnim kampanjama, mobilisanju i regrutovanju novom sindikalnog članstva.

Broj zaposlenih	Broj članova saveta zaposlenih
5-9	1
10-19	2
20-50	3
51-100	4
101-200	5

Savet se sastoji samo od predstavnika radnika, bez uključivanja predstavnika poslodavca, bilo da se biraju za sve zaposlene ili odvojeno za fizičke i ostale radnike. Ako ima najmanje 4 člana saveta zaposlenih, jedan od njih može da bude predstavnik sindikata izvan radnog mesta, ali se ta mogućnost u praksi koristi veoma retko. Sastanci saveta su najmanje jednom mesečno, a zajednički sastanci sa poslodavcem se održavaju najmanje tromesečno. Nadležnosti saveta se pretežno odnose na socijalna i pitanja zapošljavanja, a manje na ekonomska i finansijska pitanja. U nekim slučajevima postoji pravo veta, što znači da poslodavac tada ne može da deluje bez dogovora sa savetom. Kod ekonomskih i finansijskih pitanja su glavna prava na informisanje i konsultovanje, najmanje jednom u 3 meseca. Poslodavac je u obavezi da savetu dostavi kopiju godišnjeg izveštaja i obračuna, a da bi pravilno razumeo podatke u njima, savet može pozvati stručnjake iz sindikata ili radne komore. Veća prava savet ima kod glavnih ekonomskih promena, koje bi mogle da štete interesima zaposlenih, poput delimičnog ili potpunog gašenja posla, prenošenja ili izmeštanja posla. Tu je neophodan kompromisni sporazum saveta i poslodavca, a kada to nije moguće, uspostavlja se specijalno mirovno veće izvan preduzeća, kako bi ono odlučilo po određenim pitanjima. Ukoliko je zaposleno preko 200 radnika, protivljenje saveta glavnim promenama u preduzeću može da zaustavi svaku takvu akciju do najviše 4 nedelje. Kod socijalnih i pitanja zaposlenosti savet ima pravo da nadgleda delovanje poslodavca i obezbedi pravilnu primenu odredbi zakona i kolektivnog ugovora. Može da predlaže unapređenje uslova rada, uključujući stručnu i obuku u pogledu zdravlja i bezbednosti na radu. Mora biti obavешten o svakom planu otpuštanja, a ukoliko ima primedbi, može da pokrene postupak pred radnim sudom. U oblastima gde se zahteva dogovor sa savetom zaposlenih, nepostojanje dogovora dovodi do odlučivanja o tome od strane posebno ustanovljenog mirovnog tela. To uključuje propise o radu, normalni početak i završetak radnog dana, podatke o isplaćenim zaradama, stručno usavršavanje i uvođenje baze podataka sa ličnim zabeleškama. Ponekad je pravo veta apsolutno, pa poslodavac ne može da se obrati mirovnom telu, kao što je kod disciplinskih postupaka, sistema nadzora, poput

zatvorenog kružnog TV, kao i sistema plaćanja. Često su saveti zaposlenih uključeni u organizovanje kulturnih i socijalnih aktivnosti, poput radnih izleta ili pomaganja zaposlenima koji imaju neke teškoće izvan radnog mesta. Savet zaposlenih nije uključen u pregovore o zaradama na industrijskom nivou, ali ponekad pregovara dodatna poboljšanja. Izbor vrši celokupna radna snaga na osnovu podnetih lista, a svaki kandidat mora imati podršku najmanje dva puta više potpisanih radnika od broja članova saveta. Član saveta može biti otpušten sa posla samo ukoliko je otkaz prethodno odobrio radni sud. Vreme koje mu je neophodno da se bavi predstavljanjem zaposlenih se računa u radno vreme, a u velikim preduzećima se jedan ili više članova potpuno oslobađaju rada tokom svog mandata.³¹ Pored prostora i potrebnog kancelarijskog materijala, u velikim preduzećima poslodavac može da obezbedi i administrativnog radnika za potrebe saveta. Osim sredstava od poslodavca, savet može prikupljati potrebna sredstva i od zaposlenih, koji se prethodno moraju saglasiti sa tim na radnom sastanku. Iznos prikupljen na ovaj način se uglavnom koristi za socijalna događanja, poput izleta, a maksimalni odbitak od bruto zarade radnika ne može da pređe ½%. Ukoliko se delatnost preduzeća odvija na nekoliko radnih mesta, ali sva ona čine jedinstvenu ekonomsku celinu, može biti obrazovan centralni savet zaposlenih. Takođe je moguće osnovati savet na nivou grupe preduzeća, ako se sami saveti preduzeća odluče na to. Izbor članova se vrši na četiri godine, a zakon omogućava da pored zaposlenih, 25% članstva mogu da čine sindikalni funkcioneri izvan radnog mesta. Pored ove najvažnije zakonske forme, postoje još neke varijante: grupni savet zaposlenih koji odvojeno predstavlja radnike plavog i belog okovratnika; odbor za pojedine kategorije radnika, centralni savet zaposlenih; zastupanje na nivou koncerna i evropski savet zaposlenih.

Velika Britanija

Polazeći od uputstva 2002/14/EZ o uspostavljanju opšteg okvira za informisanje i konsultovanje zaposlenih na lokalnom ili nivou preduzeća, 2004.godine su doneti propisi u ovoj oblasti, koji se primenjuju na Englesku, Škotsku i Vels (Velika Britanija). Godinu dana kasnije je donet propis za organizacije koje zapošljavaju preko 150 zaposlenih, 2007.godine je proširena primena na organizacije sa preko 100 zaposlenih, a 2008.godine na one koje zapošljavaju preko 50 zaposlenih. Kod utvrđivanja broja zaposlenih u preduzeću se u obzir uzima prosečan broj zaposlenih u prethodnih 12 meseci. Poslodavac mora započeti uvođenje postupka za informisanje i konsultovanje ako primi zahtev od najmanje 10% zaposlenih (bilo u zajedničkom

³¹ Na radnim mestima sa 150 do 700 zaposlenih postoji samo jedan član saveta sa plaćenim punim radnim vremenom, ako ima od 701 do 3,000 – 2, sa preko 3,000 to pravo imaju 3 člana, a na svakih dodatnih 3,000 se taj broj uvećava za još po jednog člana. Pored plaćenih radnih časova, svaki član ima pravo do 3 nedelje plaćenog odsustva radi usavršavanja (ponekad ono iznosi i do 5 nedelja) u toku 4 godine, a tamo gde ima preko 200 zaposlenih, jedan član saveta može koristiti plaćeno odsustvo radi usavršavanja do jedne godine.

dokumentu ili odvojeno u periodu od 6 meseci). Ako kod poslodavca već postoji pisani sporazum za davanje informacija zaposlenima ili njihovim predstavnicima, onda poslodavac ne mora da prihvati zahtev, osim ako to traži najmanje 40% zaposlenih. Po prijemu zahteva poslodavac mora da imenuje ili izabere najmanje jednog predstavnika koji će pregovarati u vezi sa sporazumom, a rok za to je 3 meseca od prijema zahteva. U slučaju prigovora na imenovanog ili izabranog predstavnika, isti se upućuje centralnom arbitražnom komitetu. Po utvrđivanju jednog ili više predstavnika, obaveštenje o tome se dostavlja svim zaposlenima, a pregovori ne mogu trajati duže od 6 meseci. Po zaključenju sporazuma je preduzeće u obavezi da isti primenu u praksi.³² Postupkom informisanja i konsultovanja mora da se pokrije: nedavni i mogući razvoj delatnosti preduzeća i ekonomska situacija; stanje, struktura i mogući razvoj zaposlenosti u preduzeću; planirane mere, naročito one koje mogu da ugroze zaposlenost; svaka odluka u vezi sa prenošenjem posla ili kolektivnim otpuštanjem. Dužnosti moraju biti obavljane u duhu saradnje, a u slučaju postupanja suprotno tome, maksimalna kazna iznosi 75.000 funti. Najčešći način predstavljanja interesa radnika je preko sindikata, dok većina radnih mesta bez sindikata nema uređeno predstavljanje i takvo stanje teško može da promeni primena uputstva Evropske unije. Za razliku od nekih država EU, u Velikoj Britaniji ne postoje saveti zaposlenih koje biraju svi zaposleni, niti postoje propisi o pravnoj obaveznosti kolektivnih ugovora. Suštinska razlika postoji između radnih mesta sa sindikatima i onih gde isti ne postoje. Zvanični pregled iz 2004.godine je pokazao da je 30% radnih mesta sa preko 10 zaposlenih bilo pokriveno sindikatima, odnosno poslodavci su ih priznali kao partnera. Naime, da bi sindikat predstavljao radnike, nužno je da bude priznat od poslodavca, odnosno da se poslodavac saglasio da konsultuje ili pregovara sa sindikatima o pitanjima koja se tiču radne snage. Propisima iz 1999.godine je prvi put stvoren pravni mehanizam koji prinuđava poslodavce da prizna sindikate. Sindikati moraju da dokažu nezavisnom telu, centralnom arbitražnom komitetu da većina zaposlenih u „pregovaračkoj jedinici”, što može biti radno mesto, nekoliko radnih mesta ili deo radnog mesta, žele da ih predstavlja sindikat. Propis se primenjuje samo na poslodavce koji zapošljavaju preko 21 radnika. Podaci britanskog sindikata pokazuju da su sindikati bili priznati od novembra 2000.godine do oktobra 2005.godine kod 1182 poslodavca, a samo u 90 slučajeva je to bilo učinjeno odlukom centralnog arbitražnog komiteta. Predstavnici sindikata su često poznati kao *shop stewards*, mada se koriste i drugi izrazi. Gde ne postoje sindikati, nema opšteg prava ili zahteva za predstavnicima zaposlenih, mada postoji zahtev u uputstvu EU da zaposleni budu informisani ili konsultovani o otpuštanjima, prenosu posla, zdravlju i bezbednosti, a u nekim slučajevima i o radnom vremenu. Od poslodavca se zahteva da informiše i konsultuje

³² Ako poslodavac propusti da započne ili okonča pregovore u roku od 6 meseci, on mora da nastavi sa standardnim informacijama i konsultacijama, tako što se održava tajno glasanje za predstavnike zaposlenih, jedan predstavnik se bira na 5 zaposlenih, a ukupan broj predstavnika iznosi od 2 do 25.

postojeće predstavnike zaposlenih ili predstavnike koji su izabrani posebno za tu priliku. U praksi su stalna predstavnička tela izvan sindikata vrlo retka, mada ima suprotnih primera, kao što je slučaj kod veletrgovine Marks i Spenser.³³ Pošto se uputstvom samo zahteva da se informišu i konsultuju zaposleni u preduzećima sa preko 50 zaposlenih, poslodavac nema obavezu da ustanovljava tela, ako ona već ne postoje. Postupak za to pokreće poslodavac ili najmanje 10% radne snage. Tamo gde su sindikati priznati, oni koriste nova pravila za unapređenje pristupa informacijama i konsultacijama. Tamo gde oni nisu priznati, nove strukture se uglavnom osnivaju po predlogu poslodavca, pošto zaposlenima predstavlja teškoću pridobijanje 10% radnika za takvu inicijativu ili zato što nisu upoznati sa tim pravom ili ne žele da isto koriste. Ne postoje zakonske odredbe o broju sindikalnih predstavnika, a jedno istraživanje iz 2002.godine je pokazalo da u proseku na 36 zaposlenih dolazi jedan sindikalni predstavnik. Na velikim radnim mestima sindikalni predstavnici mogu da izaberu zajednički odbor i portparola. Takođe je moguće obrazovati zajednički odbor sa poslodavcem, koji se često naziva zajedničkim konsultativnim odborom.³⁴ Glavni zadatak sindikalnih predstavnika na mnogim radnim mestima u privatnom sektoru je da pregovaraju zarade i uslove rada, dok su njihove kolege u javnom sektoru manje uključene u pregovarački postupak. Sindikalni pravilnik utvrđuje dužnosti sindikalnih predstavnika kao „ustanovljavanje i održavanje sindikalne organizacije u radnoj grupi, uključujući sazivanje sastanaka na radnom mestu“. Sindikalni predstavnici su zaduženi za regrutovanje novih članova, kao i za obaveštavanje članova sindikata o najnovijim merama i kampanjama. Njihova nadležnost je i prikupljanje članarine, mada to nije često, pošto u većini slučajeva članarinu odbija od plate poslodavac ili se ona uplaćuje preko banke. Priznati sindikati imaju pravo da budu konsultovani o masovnim otpuštanjima i prenosu posla. Predstavnici za bezbednost imaju pravo konsultacija o zdravstvenim i bezbednosnim pitanjima.

Švedska

Ime koje se koristi za označavanje tela za saradnju između uprave i rada na radnom mestu (företagsråd) bilo je određeno 1946, sporazumom između poslodavačke organizacije SAF i sindikata LO, koji je pozvao na industrijsku demokratiju. U praksi međutim ni taj sporazum iz 1946.godine (izmenjen 1964), niti onaj iz 1975. o ekonomskim komitetima i nezavisnim stručnjacima nisu zaposlenima doneli stvarno pravo da učestvuju u donošenju odluka. Zato je 1976.godine donet zakon o saodlučivanju, sa širim učešćem zaposlenih, dok je sporazum o savetima zaposlenih

³³ Veletrgovina Marks i Spenser (M&S) postoji preko 125 godina, a uprava ostvaruje kontakte sa zaposlenima preko grupe za poslovno učešće. Ista se sastoji od preko 3.500 izabranih predstavnika radnika, koji imaju pravo na informisanje i konsultovanje po pitanjima rada i zapošljavanja. Pošto se delatnost preduzeća obavlja u većem broju zemalja, to je ustanovljen i evropski savet zaposlenih.

³⁴ Pregled iz 2004 je zabeležio na 29% radnih mesta postojanje takvog odbora.

bio ukinut. Danas u Švedskoj postoje samo evropski saveti zaposlenih, a konsultovanje i učešće zaposlenih se vrši kroz osnivanje sindikata i predstavljanjem zaposlenih u odborima, na osnovu zakona iz 1976. o konsultacijama zaposlenih i učešću u radnom životu, koji se naziva i zakon o saodlučivanju (Medbestämmandelagen, MBL). Saveti zaposlenih su postojali tokom pedesetih i šezdesetih godina prošlog veka, ali su primenom MBL nestali. Prvi deo MBL ustanovljava opšta pravila za sistem kolektivnog pregovaranja, drugi utvrđuje pravila za predstavljanje zaposlenih, informisanje i konsultovanje. Posebna odlika ovih pravila je da je učešće u donošenju odluka povereno sindikatima, koji zaključuju kolektivne ugovore sa poslodavcem. Nema nikakvog praga radne snage za primenu ovih pravila, pa skoro u svim preduzećima postoji sindikat ili dva ili tri člana sindikata koji žele da obrazuju lokalni sindikat. Ako ipak nema lokalnog sindikata na radnom mestu, tada su regionalne ili nacionalne sindikalne organizacije ovlašćene da pregovaraju ili dobijaju obaveštenja u ime članova sindikata na radnom mestu. Uloga sindikalnih predstavnika na radnom mestu je uređena zakonom iz 1974, a biraju ih članovi sindikata, obično jednom godišnje. MBL predviđa da pre nego što poslodavac preduzme bilo kakvu aktivnost koja uvodi značajne promene u preduzeću, on po sopstvenoj inicijativi stupa u pregovore sa predstavnicima sindikata. Isto se događa i pre svake odluke poslodavca koja je povezana sa značajnim promenama u uslovima rada ili zaposljavanju. Poslodavci su takođe obavezani da redovno obaveštavaju predstavnike sindikata o načinima na kojima se razvija posao u pogledu proizvodnje i finansija i o smernicama kadrovske politike. Predstavnicima sindikata se mora omogućiti da pregledaju knjige, račune i ostala dokumenta. Ako se odluči da otpusti radnike zbog nedostatka posla, poslodavac mora da obavesti sindikalne predstavnike o: razlogu za planirano otpuštanje; broju zaposlenih koji će time biti obuhvaćeni i kategorijama radnika kojima pripadaju; broju zaposlenih koji su normalno zaposleni i kojim kategorijama pripadaju; vremenskom periodu za koji se planira otpuštanje i načinu obračuna naknade, da li će to biti onaj koji je predviđen zakonom ili kolektivnim ugovorom. U vanrednim okolnostima odluku može doneti i primeniti pre ispunjenja dužnosti pregovaranja ili informisanja, čime se ograničava 'industrijska demokratija' kod donošenja odluka uprave, ali poslodavac u tom slučaju mora što je moguće pre da obavesti sindikate o tome. Pravo saodlučivanja pripada opštem pravu poslodavca da upravlja i organizuje rad, utvrđeno još centralnim kolektivnim ugovorom iz 1906.godine, koje je poznat kao 'Decembarski kompromis'. Ako se to pravo vrši suprotno propisima, radni sud može da obaveže poslodavca da naknadi štetu koju je prouzrokovao neispunjenjem svoji obaveza iz MBL.³⁵ Zakon o evropskim savetima

³⁵ Zakon o zaštiti zaposlenih iz 1982 sadrži brojne važne odredbe o pravima sindikalnih predstavnika. Zakon o predstavljanju zaposlenih u odborima u privatnom sektoru iz 1987, zajedno sa zakonom o preduzećima iz 1975, uređuje predstavljanje sindikata u odborima preduzeća. U svim preduzećima sa preko 25 zaposlenih koji su pokriveni kolektivnim ugovorom postoji pravo zaposlenih na dva člana u odboru. U preduzećima sa preko 1.000 radnika, angažovanih na najmanje dve vrste posla, postoji pravo na tri člana odbora. Predstavnici zaposlenih imaju pravo da glasaju i odlučuju, osim kada se radi o pitanju koje

zaposlenih iz 1996, kojim se sprovodi uputstvo EU (94/45/EZ), utvrđuje zakonska prava na informisanje i konsultovanje u nadnacionalnim preduzećima.³⁶ Kao što je već pomenuto, predstavljanje zaposlenih u Švedskoj se isključivo vrši preko sindikata, bez nekakvih posebnih struktura kakve postoje u drugim državama članicama. Glavni razlog za takvu ulogu sindikata je visoko članstvo zaposlenih u njima. Treba napomenuti da pored obaveze poslodavca da pregovara o određenim pitanjima, nije uspostavljena obaveza da se pregovori okončaju sporazumom, što za posledicu ima situaciju da u mnogim slučajevima sindikat nema snagu da stavi veto na nekakve planove poslodavca. Mada broj predstavnika sindikata kod pregovora nije propisan, uobičajeno ima 3 do 4 člana sindikalnog odbora koji predstavljaju fizičke radnike i manji broj koji predstavlja radnike belog okovratnika. Sporazum iz 1982.godine predviđa da tamo gde ne postoji lokalni sindikat na radnom mestu, sindikat može da odredi neko lice kao kontakt osobu sindikata za pregovore.³⁷ Obaveza pregovaranja i informisanja ne postoji samo za jedan sindikat u preduzeću, već ako ih ima više, sa njima će se posebno obavljati pregovori, s tim što sindikati često deluju zajedno po pitanjima koja se odnose na sve sindikalne organizacije u preduzeću. Uloga sindikalnih predstavnika je prevashodno demokratska, pa ukoliko postoji određeni broj članova sindikata, osnovanće se sindikalni klub, kao osnovna demokratska jedinica sindikata, koju će oni predstavljati u odnosima prema drugima. Njima se obraćaju članovi za informacije i savete u vezi sa odnosima prema poslodavcu, mada tu mogu da imaju pomoć i od sindikalnih funkcionera, angažovanih sa punim radnim vremenom. Oni imaju važnu pregovaračku ulogu kod zarada i uslova rada. Poslodavac mora informisati sindikat o opštoj ekonomskoj situaciji, nivoima proizvodnje i personalnoj politici. Mora im pružiti na uvid obračune i druga dokumenta preduzeća, a po zahtevu sindikata dostaviti im i ostala dokumenta. U pogledu obaveze konsultacija sindikata o značajnim promenama, radni sud pod njima podrazumeva i: promene u organizaciji i metodama rada; personalne promene, uključujući promene nadzornih lica; pripreme godišnjeg budžeta; strukturalne promene i izmene modela zapošljavanja ili otpuštanja. Kod navedenih i drugih značajnih promena poslodavac mora otvoriti postupak pregovora sa sindikatom. Pregovori se najpre odvijaju na lokalnom nivou, ali u slučaju odsustva dogovora, sindikati mogu zahtevati pregovore na nacionalnom nivou. Sporazumom

pripada kolektivnom pregovaranju, s tim što nikada ne smeju predstavljati većinu u odboru. Ove predstavnike imenuju lokalne sindikalne organizacije. Uredba o predstavljanju službenika iz 1987 uređuje predstavljanje u odborima u javnom sektoru. Ovde su prava predstavnika zaposlenih manja, jer imaju pravo samo da prisustvuju i izraze svoja mišljenja, bez mogućnosti učešća u odlučivanju.

³⁶ U Švedskoj postoji oko 4,6 miliona radno sposobnih lica, od kojih je nekih 4,4 miliona zaposleno, a preko 200000 su nezaposleni. Tokom 2002 je bilo 842,358, od kojih 628,033 nije imalo zaposlene, a nekih 99% se nalazilo u privatnom sektoru. Ne računajući preduzeća bez zaposlenih, u ostalom delu je nekih 90% preduzeća pokriveno kolektivnim ugovorima, a oko 80% zaposlenih je učlanjeno u sindikat.

³⁷ Sindikat LO procenjuje da postoji nekih 50.000 takvih kontakt osoba na radnim mestima.

iz 1982.godine su navedene tri oblasti pregovaranja: razvoj organizacije rada, unapređenje veština i iskustva svakog pojedinačnog radnika, tehnološki razvoj i pitanja povezana sa ekonomskim stanjem. Sindikat ima pravo veta kod angažovanja podugovarača, koji nisu direktno zaposleni, osim kada postoji stvarna potreba za takvim angažovanjem, kao što je slučaj kada se zahtevaju posebne veštine ili potreba postoji samo za jedan kraći vremenski period. Praksa pokazuje da su u velikim preduzećima češći formalni pregovori, dok u malim postoji veća fleksibilnost, pa se tamo problemi rešavaju u svakodnevnom opštenju između uprave i sindikalnih predstavnika, koji se biraju na period od jedne ili dve godine, na godišnjem generalnom sastanku. Ako sindikat smatra nekog svog predstavnika naročito važnim za sindikalnu aktivnost, on može da dobije posebnu zaštitu prilikom odabira radnika koje treba otpustiti, a nepoštovanje takvog stava sindikata može značiti da je otpuštanje određenog radnika nepropisno. Zakon iz 1974.godine ne utvrđuje plaćeni period zbog sindikalnih aktivnosti, već navodi da se radi o neophodnom vremenu, u skladu sa razumnim okolnostima na radnom mestu.³⁸

Belgija

Za razliku od Švedske, u Belgiji postoji predstavljanje na radnim mestima svih zaposlenih i članova sindikata, ali je samo sindikat ovlašćen da bira savet zaposlenih, koji je ključno telo sindikalnog delegiranja. Savet zaposlenih predstavlja ukupnu radnu snagu, a bira se samo na velikim radnim mestima, sa preko 100 zaposlenih. Sindikate predstavljaju sindikalni delegati, a takođe postoje i posebna tela za zdravlje i bezbednost, koja biraju svi radnici, tamo gde ima više od 50 zaposlenih. Ti komiteti za zdravlje i bezbednost imaju pravo informisanja i konsultovanja o ekonomskim i socijalnim pitanjima. Ta prava su uvedena 2008, kako bi se primenile odredbe uputstva EU o informisanju i konsultovanju. U praksi je čest slučaj da su ista lica članovi saveta zaposlenih i sindikalni delegati, sa različitim nadležnostima, s tim da sindikalni delegati imaju centralnu ulogu, naročito tamo gde se pojavi sukob sa poslodavcem. Oba sistema predstavljanja imaju jasnu pravnu osnovu, savet

³⁸ Šta se smatra razumnim se određuje u lokalnim kolektivnim ugovorima, pa u velikim preduzećima sa preko 1000 zaposlenih se može desiti da 10 manuelnih radnika budu angažovani na sindikalnim aktivnostima sa punim radnim vremenom, dok će možda samo polovina tog broja biti u slučaju ostalih zaposlenih. Na manjim radnim mestima sa oko 300 zaposlenih, radnih obaveza će biti oslobođen predsedavajući, a delimično dva sindikalna predstavnika iz reda manuelnih radnika, sa jednim ili dva iz reda ostalih radnika. Kod javnog sektora nacionalni sporazum predviđa po jednog sindikalnog predstavnika na svakih 500 radnika, koji će puno radno vreme biti posvećen isključivo sindikalnim aktivnostima.

zaposlenih u zakonu iz 1948, a sindikalni delegati u pravno obavezujućim kolektivnim ugovorima, nacionalnim iz 1971. godine i kasnijim sektorskim ugovorima. Sprovođenje zakona o savetima zaposlenih redovno kontrolirše inspekcija rada, pri čemu podatak da se to odnosi samo na preduzeća sa preko 100 zaposlenih ukazuje da je samo oko trećine zaposlenih pokriveno savetima zaposlenih. Članove saveta biraju zaposleni i poslodavac, s tim da broj predstavnika poslodavca nikad ne sme da pređe broj predstavnika zaposlenih. Po kom metodu se biraju predstavnici zaposlenih pokazuje sledeća tabela:

Broj zaposlenih	Broj predstavnika zaposlenih
101-500	6
501-1,000	8
1,001-2,000	10

Pored navedenih podataka, na svakih dodatnih 1,000 zaposlenih do 6,000 bira se još po jedan predstavnik, s tim da najviše može biti 25 članova. Manuelni i ostali radnici treba da budu predstavljeni srazmerno njihovom učešću u ukupnoj radnoj snazi, a poseban broj predstavničkih mesta je garantovan za mlade radnike (do 25 godina). Savetom predsedava predstavnik poslodavca, a sekretar je predstavnik radnika, pri čemu se ovo telo mora sastati najmanje jednom mesečno.³⁹ Uloga saveta zaposlenih se svodi na informisanje i konsultovanje o nizu socijalnih i pitanja koja se odnose na zaposlene, mada ima i ograničena ovlašćenja kod donošenja odluka. Zakon određuje kako se vrši informisanje o ekonomskim i finansijskim pitanjima, tržišnom udelu, finansijskoj strukturi, nivoima proizvodnje i budućim planovima. Te informacije, zajedno sa finansijskim rezultatima se daju na godišnjoj osnovi, a svaka 3 meseca uprava mora da predstavi postojeće stanje. Informacije o novim ekonomskim ili finansijskim razvojem koji mogu da ozbiljno utiču na posao moraju da se dostave savetu bez odlaganja. Godišnje mu se mora dostaviti i izveštaj o broju i vrsti zaposlenih i otpuštenih radnika, podaci o merama za zapošljavanje i stručnom usavršavanju. Poslodavac mora da konsultuje ovo telo u slučajevima spajanja, zatvaranja, prenošenja posla, većim otpuštanjima, planovima obuke i uvođenju novih tehnologija, kao i kod većih promena koje imaju uticaj na zaposlene. Nadležnosti saveta u odlučivanju su ograničene na uvođenje ili izmenu pravila rada, opšte kriterijume za

³⁹ Broj sindikalnih delegata zavisi od pravno obavezujućih ugovora za svaki sektor, u nekima nema praga, kod nekih se pominje 10, 50 ili 75 zaposlenih. Uglavnom se taj broj kreće od 2 do 8, a radna mesta sa 300 zaposlenih obično imaju 4 ili 5 delegata. Ako postoji više sindikata, broj delegata zavisi od njihove snage, a obično se oni sastaju odvojeno pre zajedničkih sastanaka.

otpuštanje i ponovno zapošljavanje, vreme korišćenja godišnjih i drugih odmora i upravljanje socijalnim davanjima, uključujući penzijske fondove, kantine i sportske klubove. Centralna uloga sindikalnih delegata je da pregovaraju nove ugovore i obezbede da se postojeći primenjuju. Oni se bave i sporovima između poslodavca i radne snage, na individualnoj i kolektivnoj osnovi. Ako uporedimo uloge ova dva tela, sindikalna delegacija je ovlašćena na podnošenje zahteva i pregovaranje, a savet zaposlenih da prima informacije i bude konsultovan. Na radnim mestima sa manje od 50 zaposlenih, gde se ne zahteva postojanje komiteta za zdravlje i bezbednost, nadležnost tog komiteta preuzima sindikalna delegacija. Članove saveta biraju na 4 godine svi zaposleni, a samo reprezentativni sindikati mogu da predlože kandidate, što znači da su članovi saveta istovremeno i članovi sindikata. Sindikatima se preporučuje da kod sastavljanja liste kandidata vode računa o srazmeri muškaraca i žena u ukupnoj radnoj snazi, pa su tokom izbora 2008.godine, nešto više od trećine izabраниh članova bile žene. Članovi sindikalne delegacije se biraju ili od članova sindikata na radnom mestu ili od lokalne sindikalne organizacije, u zavisnosti od načina predviđenog kolektivnim ugovorom za sektor, a najčešće se primenjuje ovaj drugi način. Kao i kod članova saveta, i članovi sindikalne delegacije se biraju na 4 godine. Zabrana otpuštanja članova saveta zaposlenih znači da isti mogu biti otpušteni samo zbog "ozbiljne krivice" ili ekonomskih ili tehnoloških razloga, pri čemu u oba slučaja poslodavac mora da obrazloži svoju odluku, pred radnim sudom u prvom, odnosno zajedničkim telom od uprave i sindakata, u drugom slučaju. Da bi savet mogao da deluje, poslodavac mora da obezbedi odgovarajuće slobodno vreme i sredstva, pri čemu se sastanci saveta obračunavaju kao radno vreme i tako plaćaju.⁴⁰

Danska

Glavnu predstavničku strukturu na radnim mestima u Danskoj predstavlja sindikat, pa tako sindikalni predstavnici zastupaju interese zaposlenih pred upravom, a često su članovi glavnog tela za informisanje i konsultovanje, odbora za saradnju. Sindikalni predstavnici u svakodnevним kontaktima sa poslodavcem ostvaruju svoju ulogu zastupanja interesa zaposlenih, uz uobičajeno ovlašćenje da lokalno pregovaraju zarade, radno vreme i druga pitanja. Oni takođe imaju prvenstvo u odnosu na predstavljanja zaposlenih u telima koja su uspostavljena umesto saveta zaposlenih, odborima za saradnju. Ovakvo prvenstvo predstavljanja ima pravnu osnovu u obavezujućim kolektivnim ugovorima između udruženja poslodavaca i sindikata. Prava i dužnosti odbora za saradnju su utvrđena nacionalnim sporazumom između sindikata LO i poslodavačke organizacije DA, koji uglavnom pokriva

⁴⁰ Kod sindikalne delegacije vreme koje se odobrava za sindikalne aktivnosti zavisi od broja zaposlenih, pa ukoliko ih ima između 300 i 500, obično se za 3 osobe obezbeđuje potpuno oslobađanje od normalnih radnih obaveza. Mnoga velika preduzeća su svakom sindikatu obezbedila sopstvenu kancelariju, sa telefonom, a ponekad i sa faksom i kompjuterom.

privatni sektor. Postoje posebni sporazumi za poljoprivredu i finansije, a u javnom sektoru za centralnu upravu, lokalnu i regionalnu upravu. Broj predstavnika zavisi od broja zaposlenih na radnom mestu, kao i od odredbi kolektivnog ugovora. Uobičajeno se bira jedan predstavnik sindikata na 50 zaposlenih, a u većini ugovora pravo na izbor sindikalnog predstavnika nastaje na radnim mestima sa najmanje 5 zaposlenih. Često postoji više sindikata na jednom radnom mestu, pa shodno tome ima nekoliko sindikalnih predstavnika. Na velikim radnim mestima predstavnici biraju često zajedničke sindikalne predstavnike. Odbori za saradnju su zajednička tela koja čine jednak broj predstavnika zaposlenih i uprave. Oni se osnivaju u preduzećima sa preko 35 zaposlenih, ako to zahteva poslodavac ili većina zaposlenih. Najveće poslodavčko udruženje DA procenjuje da ovakva tela postoje u 70% preduzeća u kojima se ona mogu obrazovati, a broj članova odbora je sadržan u narednoj tabeli:

Broj zaposlenih	Broj predstavnika zaposlenih
35-50	2
51-100	3
101-200	4
201-500	5
501-1,000	6
preko 1,000 zaposlenih, broj predstavnika se uvećava u skladu sa ugovorom.	

Kao predstavnici zaposlenih se pojavljuju sindikalni predstavnici na radnom mestu, u nekim slučajevima u kombinaciji sa predstavnicima ostalih zaposlenih. Februara 2004, LO i DA su se dogovorili da izemene sporazum o odborima za saradnju, kako bi se uzelo u obzir uputstvo EU (2002/14/EZ). Na ovaj način je omogućeno grupama zaposlenih izvan LO da budu predstavljeni u ovim odborima. Predstavnici uprave se delom imenuju od uprave, a delom od nadzornog osoblja, što znači da u toj ulozi mogu da se nađu članovi sindikata koji se nalaze u nadzornom odboru. Odborom predsedava predstavnik uprave, a njegov zamenik je predstavnik zaposlenih. Tamo gde su sindikati izabrali zajedničkog predstavnika, on je automatski zamenik predsedavajućeg. Sekretara odbora zajednički biraju obe grupe. Odbor se sastaje najmanje 6 puta godišnje, a mogući su i vanredni sastanci kada to zahteva jedna strana zbog nekih hitnih pitanja. Uloga sindikalnih predstavnika uključuje: obezbeđenje pravilne primene postojećeg kolektivnog ugovora; razmatranje pojedinačnih

pitanja sa poslodavcem; angažovanje u bitnim sindikalnim aktivnostima, kakve su kampanje ili regrutovanje novih članova, a i uključeni su u pregovore na radnom mestu. Na većim radnim mestima oni mogu obrazovati grupu ili klub, odnosno zajednički klub, ako postoji više od jednog sindikata. Sindikalni predstavnici imaju i obavezu da pokušaju da "održe i unaprede saradnju između poslodavca i zaposlenih na radnom mestu". Glavni zadatak odbora za saradnju je naveden sporazumom, a sastoji se u tome "da unapredi saradnju u preduzeću, na korist preduzeća i pojedinačnih zaposlenih". U praksi ovaj odbor ima prava informisanja i konsultovanja, a predstavlja i forum kroz koji dve strane pokušavaju da se dogovore o nizu pitanja. Za razliku od saveta zaposlenih u nekim zemljama, on nema pravo veta. Uprava treba da ga informiše o finansijskom položaju i budućim planovima, uključujući podatke o prodaji i proizvodnji. Mora biti obavešten o izgledima zaposlenosti i glavnim promenama ili planiranim reorganizacijama, poput uvođenja nove tehnologije. Kako bi se obezbedilo da gledišta zaposlenih budu uzeti u obzir od strane uprave, informisanje treba obezbediti "dovoljno rano da omogući zaposlenima da daju svoje stavove, zamisli i predloge ...pre donošenja bilo kakve odluke". Neuobičajeno je da se i od predstavnika zaposlenih očekuje da obezbede obaveštenja o uslovima rada. Kroz ovo telo poslodavac i predstavnici pokušavaju da se dogovore o nizu pitanja, poput: ljudskih odnosa i personalne politike preduzeća, uključujući jednako postupanje prema muškarcima i ženama; obuke i doobuke povezane sa novim tehnologijama; upotrebe personalnih podataka i načina proizvodnje i glavnih promena posla. Ovo telo je međutim isključeno iz bilo kakve uloge u pregovaranju kolektivnih ugovora. Kada nije moguće postići dogovor, svaka strana može konsultovati nacionalno telo za saradnju, kako bi se našlo rešenje, ali konačna odluka ostaje u nadležnosti uprave. Sindikalne delegate biraju članovi sindikata na radnom mestu, a u prerađivačkoj industriji pod uslovima iz kolektivnog ugovora i ostali zaposleni koji nisu članovi sindikata. Postupak izbora i trajanje mandata bliže uređuju sami sindikati svojim aktima. Sindikalni predstavnici imaju prvenstveno članstvo u odborima za saradnju, a ukoliko ih ima više od broja raspoloživih mesta, onda između sebe biraju odgovarajući broj članova. Kada postoje grupe zaposlenih koji nisu učlanjeni u LO ili su u sindikatu izvan LO, onda se postojeći predstavnici dopunjuju sa ovim predstavnicima, čiji mandat traje 2 godine. Sindikalni predstavnik može dobiti otkaz samo posle informisanja sindikata i posle okončanja arbitražnog postupka, a to se automatski primenjuje i na većinu članova odbora za saradnju. Ostali predstavnici zaposlenih imaju na raspolaganju kod otkaza dodatnih 6 nedelja otkaznog roka, izvan roka koji je predviđen za sve zaposlene. Predstavnici sindikata primaju platu i kada su angažovani na sindikalnim dužnostima, a takođe imaju pravo na plaćeno odsustvo kada učestvuju na sindikalnim kursovima. Od 2007. godine je nekoliko kolektivnih ugovora, uključujući i onaj za prerađivačku industriju koji pokriva većinu zaposlenih, predvidelo pravo novoizabranih sindikalnih predstavnika na 4 dana plaćenog odsustva zbog obuke.

Finska

Predstavljanje zaposlenih na radnom mestu je pre obezbeđeno od sindikalnih tela, nego što se to čini kroz zakonske odredbe. Sindikalni predstavnici mogu da postoje u preduzećima sa preko 30 radnika. Takva situacija je pre svega posledica visokog procenta sindikalnog članstva, pa sindikalni predstavnici imaju i pravo na informisanje i konsultovanje. Izbor sindikalnih predstavnika je uređen u pravno obavezujućim kolektivnim ugovorima između poslodavaca i sindikata na nacionalnom nivou, prvo 1969, a zatim i 1970. godine, kada je ustanovljena posebna zaštita za sindikalne predstavnike. Tokom 1978. godine je usvojen zakon koji uređuje saradnju u preduzećima, kojim se sindikalnim predstavnicima daje pravo na informisanje, konsultovanje i u nekim slučajevima pravo na saodlučivanje u preduzećima sa preko 30 radnika. Pored toga, na radnim mestima sa preko 10 zaposlenih mora biti biran predstavnik za bezbednost. Zbog strukture sindikalnog pokreta se pravi razlika kod izbora manualnih i ostalih radnika. Ako to žele obe strane, može se obrazovati zajednički komitet od predstavnika zaposlenih i poslodavca, pri čemu poslodavac ne može imati većinu. Kako ovakva tela nisu obavezna, to se u slučaju njihovog nepostojanja moraju pronaći drugačiji načini da zaposleni „vrše uticaj“. Predstavnici zaposlenih imaju pravo da budu redovno obavешteni o godišnjim obračunima, godišnjem izveštaju o nivou zaposlenosti i plabovima, zaradama, a dva puta godišnje i o ekonomskim pokazateljima proizvodnje, zaposlenosti i dohodovnosti. Poslodavac mora da ih konsultuje o većim promenama u organizaciji i metodama rada, planovima ulaganja, zatvaranju i prenošenju proizvodnje, spajanju preduzeća, predlozima za racionalizaciju, otkazima i masovnim otpuštanjima, promenama radnog vremena, politici zapošljavanja, upotrebi radnika izvan preduzeća i mehanizmima za internu komunikaciju. U dva slučaja poslodavac mora imati saglasnost predstavnika zaposlenih da bi delovao, što u suštini znači postojanje prava veta predstavnika zaposlenih. Oni takvo pravo imaju kod utvrđivanja radnih propisa i kod sopstvene obuke u cilju saodlučivanja. Izbor i mandat sindikalnih predstavnika se uređuje propisima sindikata i oni su u stvari, uz izabranog prestavnika za bezbednost, predstavnici zaposlenih. Međutim, tamo gde nema sindikalnih predstavnika ili su zaposleni izvan sindikata u većini, takve grupe mogu izabrati nekoga da ih predstavlja, na period od godinu dana, a isto vreme je predviđeno za članove komiteta za saodlučivanje, tamo gde su obrazovani. Sindikalni i predstavnici zaposlenih mogu biti otpušteni samo zbog ozbiljnih povreda radnih obaveza ili ako njihov posao više ne postoji, a nema mogućnosti da se pronađe neki odgovarajući. U takvim slučajevima se zahteva saglasnost većine radnika koje predstavlja lice kome se prekida radni odnos. Vršenje obaveze predstavljanja se uračunava u radno vreme, a na velikim radnim mestima je moguće da glavni sindikalni predstavnik i predstavnik za bezbednost tu funkciju obavljaju sa punim radnim vremenom, odnosno da u potpunosti budu oslobođeni svojih redovnih radnih obaveza.

Grčka

Najvažniji oblik predstavljanja zaposlenih su primarni lokalni sindikati, sa pravom na informisanje, konsultovanje i pregovaranje. Prva dva prava su bila predviđena zakonom iz 1982.godine, a treće zakonom iz 1990.godine. Zakon iz 1988.godine takođe predviđa i savete zaposlenih, ali u praksi se oni mogu naći samo u nekoliko preduzeća, gde blisko saraduju sa sindikatom. U preduzećima sa preko 20 zaposlenih se biraju delegati za zdravlje i bezbednost, a ako ima preko 50 zaposlenih, onda se bira komitet za zdravlje i bezbednost.⁴¹ Zakon predviđa da sindikat mora da izabere izvršni odbor, sa predsednikom, potpredsednikom, sekretarom i blagajnikom. Nije određen broj članova izvršnog odbora, ali je utvrđen broj članova koji uživaju zaštitu od otpuštanja.

Broj zaposlenih	Broj zaštićenih članova izvršnog odbora sindikata
do 200	7
201-1000	9
1001+	11

Odbor se sastaje po potrebi, a predstavnici sindikata sa poslodavcem najmanje jednom mesečno. Saveti zaposlenih su mogući samo na većim radnim mestima, sa preko 50 zaposlenih, s tim što je teoretski moguće da se osnuju i ako ima od 20 do 49 zaposlenih, pod uslovom da ne postoji sindikat. Takvih slučajeva u praksi međutim nema. Zahtev za obrazovanjem sindikata mogu da podnesu sindikat ili 10% radne snage. U njima su predstavljeni svi zaposleni, a članovi su samo iz reda zaposlenih, bez predstavnika poslodavca. Broj članova zavisi od broja radnika.

Broj zaposlenih	Broj članova saveta zaposlenih
do 300	3
301-1000	5
1001+	7

⁴¹ Ukoliko nema sindikata, zaposleni mogu da obrazuju grupu, pod uslovom da ih ima najmanje 10, a najviše 40 i da najmanje polovina zaposlenih pripada toj grupi. Ona može da postoji najduže 6 meseci, a potom predstavljanje mora da se vrši preko sindikata.

Po pravilu se savet sastaje jednom mesečno, a jednom u dva meseca ili po zahtevu jedne strane i češće, sastaje se sa poslodavcem. Predstavnici sindikata mogu da prisustvuju inspekcijском nadzoru ministarstva rada, a u postupku pregovaranja mogu da traže obaveštenja o ekonomskom stanju i planovima preduzeća. Oni se konsultuju unapred po pitanju masovnog otpuštanja, promeni pravne forme poslovanja ili promene uslova rada. Zakonom su tačnije uređena prava na informisanje i konsultovanje saveta zaposlenih, koji se obaveštava o ukupnom ekonomskom položaju poslovanja, uključujući godišnji izveštaj i obračun. Takođe ima pravo na prethodno informisanje o: promeni pravnog oblika poslovanja; prenošenju proizvodnje ili većim promenama proizvodnog kapaciteta; uvođenju nove tehnologije; promeni strukture radne snage, uključujući povećanje ili smanjenje; planiranom prekovremenom radu i godišnjim planovima za ulaganje u zdravlje i bezbednost. On može davati predloge za unapređenje produktivnosti i uslova rada. Postoje i oblasti u kojima savet može da odlučuje "u dogovoru sa poslodavcem", poput obuke, korišćenja nove tehnologije, radnih propisa, planova godišnjih odmora, povratku na rad onih koji su pretrpeli povredu na radu itd. Ako nema sindikata, onda savet ima i pravo konsultovanja kod masovnih otpuštanja i organizacije radnog vremena. Prednost sindikalnog kanala za odlučivanje se naglašava time što sva ova pitanja mogu da se rešavaju pregovorima između poslodavca i sindikata, te ako je postignut sporazum, on ima prednost u odnosu na bilo koji sporazum sa savetom zaposlenih. Izbori za izvršni odbor se obavljaju najmanje svake tri godine, na skupštini članova, tajnim glasanjem. Članovi saveta zaposlenih se biraju svake dve godine, tajnim glasanjem na sastanku svih radnika. Zaštitu od otpuštanja uživaju članovi saveta i ograničen broj predstavnika sindikata. Otpuštanje je moguće samo zbog nekoliko razloga, kao što je odavanje tajne ili korišćenje ili pretnja nasiljem ili uvredljivo obraćanje poslodavcu. Srazmerno broju radnika postoji i pravo na plaćene časove.⁴² Članovi saveta imaju pravo na dva časa nedeljno za rad u savetu, uz pravo na najviše 12 dana plaćenog odsustva tokom dvogodišnjeg mandata.

Irska

U Irskoj ne postoje propisi o stalnom predstavljanju zaposlenih, a oni koji rade na radnim mestima gde postoje sindikati (oko polovine) predstavljeni su kroz sindikat. Radi sprovođenja odgovarajućeg uputstva EU su uvedeni novi propisi, ali bez značajnijih promena u praksi, pa su zaposleni u većini predstavljeni preko sindikata

⁴² Predsednik, potpredsednik i generalni sekretar sindikata na radnom mestu imaju pravo na 3 dana odsustva mesečno, ako ima ispod 500 radnika, a ako je broj radnika veći, onda mogu dobiti i 5 dana mesečno, s tim da se ne radi o plaćenim danima. Sindikat je ovlašćen da koristi oglasnu tablu, a ako ima najmanje 80 radnika, poslodavac obezbeđuje jednu prostoriju najvećem sindikatu za sastanke koji se održavaju izvan radnog vremena. Pravo korišćenja oglasne table ima i savet, a pravo na prostoriju ukoliko ima preko 100 zaposlenih.

ili nisu uopšte predstavljeni. Mada se sindikalno članstvo svodi na nekih tridesetak procenata, pregled iz 2005.godine je pokazao da je preko polovine zaposlenih bila na radnim mestima gde je uprava pregovarala sa sindikatom, 44% za privatni sektor i 91% za javni sektor. Javne agencije i državna preduzeća imaju tela tipa saveta zaposlenih za informisanje i konsultovanje, takozvane strukture pododbora, kao deo opšteg okvira učešća. U privatnom sektoru se takva tela mogu obrazovati na dobrovoljnoj osnovi, a u većini slučajeva ona se nastavljaju na sindikalno predstavljanje. Ona u praksi nisu često zastupljena, pa je pregled iz 2005.godine pokazao da je samo u 15% slučajeva postojao konsultativni odbor na radnom mestu. Takvo preimućstvo sindikata kao kanala za predstavljanje zaposlenih proističe iz kodeksa o predstavljanju zaposlenih, koji određuje predstavnike zaposlenih kao pojedince koje je formalno odredio sindikat. Dok sa jedne strane postoji ustavno pravo zaposlenih da se učlane u sindikat, vrhovni sud je utvrdio da poslodavac ima ustavno pravo da odluči hoće li ili neće da saraduje sa sindikatom, odnosno hoće li ga priznati. Zbog toga ne postoji zakonsko sredstvo da se natera poslodavac da prizna sindikat ili saraduje sa njim. Ipak, od 2001.godine je u slučaju odbijanja poslodavca da pregovara sindikat ovlašćen da pokrene postupak pred odgovarajućim odborom, a zatim pred radnim sudom. Mada radni sud nema mogućnost da natera poslodavca da pregovara, on može da ga natera da poboljša uslove rada u skladu sa zahtevom sindikata. Postupak je ubrzan propisima iz 2004, pa ovakvi slučajevi moraju da se reše u roku od 6 meseci. Propisi za sprovođenje uputstva 2002/14/EZ su stupili na snagu 2006.godine i primenjuju se po fazama.⁴³ Zbog kratkog perioda od trenutka njihovog donošenja, nema zvaničnih podataka o primeni novih propisa, ali je važno pomenuti da se od pomenutih preduzeća ne zahteva obavezno obrazovanje tela za informisanje i konsultovanje, već postupak počinje samo ako 10% zaposlenih i to najmanje 15, a najviše 100, zahteva to ili takav predlog potekne od poslodavca. Tada počinju pregovori poslodavca i predstavnika zaposlenih, koji automatski uključuju predstavnike sindikata, ako poslodavac priznaje sindikat i ako oni predstavljaju najmanje 10% radne snage. Rok za pregovore iznosi 6 meseci, a mogu se dogovoriti za dodatnih 6 meseci pregovora. Ako se ipak ne postigne sporazum, onda se obezbeđuje informacioni i konsultativni forum koji biraju svi zaposleni, koji se sastaje najmanje 2 puta godišnje sa poslodavcem, a ima od 3 do 30 članova. Nema utvrđene srazmere između sindikalnih predstavnika i broja zaposlenih, ali kodeks o predstavnicima zaposlenih navodi kako bi taj broj trebao da bude razuman u pogledu brojnih činilaca, kao što je veličina radnog mesta, broja članova sindikata i broj uključenih sindikata, pošto skoro uvek ima više od jednog sindikata na radnom mestu. Više sindikalnih predstavnika obično obrazuje odbor, a ako ima više sindikata, tada se obrazuje zajednički sindikalni odbor. Zbog nedostatka zakonskih odredbi nema izričito utvrđenih zadataka i prava predstavnika zaposlenih, ali je uobičajeno da sindikalni predstavnici zastupaju članove sindikata i moguće članove na radnom

⁴³ U preduzećima sa najmanje 150 zaposlenih od septembra 2006, sa najmanje 100 od marta 2007, a sa najmanje 50 zaposlenih od marta 2008.

mestu i bave se problemima sa poslodavcem, na individualnoj i kolektivnoj osnovi. Sindikalni predstavnici mogu da se uključe u kolektivno pregovaranje, mada se do sada to uglavnom dešavalo na nacionalnom nivou. Postupak izbora sindikalnih predstavnika je uređen sindikalnim pravilima i sporazumom između preduzeća i sindikata. Zvanični kodeks preporučuje da predstavnici zaposlenih imaju najmanje jednu godinu službe kod poslodavca, pre nego što steknu pravo da budu birani, a da to treba da potvrdi u pisanoj formi sindikat i takvu potvrdu dostavi poslodavcu. Kandidate predlaže priznati sindikat ili najmanje dva zaposlena, a kodeks predviđa da izabrani predstavnici ne bi smeli da se otpuste bez prethodne konsultacije sindikata. Ako poslodavac ipak postupi protivno tome, sud po pravilu nalaže poslodavcu da vrati takvo lice na posao. Nema propisa o plaćenim časovima, već se to pitanje uređuje sporazuma, a kada ga nema, tada predstavnici treba da traže unapred dozvolu da odsustvuju sa radnog mesta.

Italija

Glavna predstavnička tela su u suštini sindikalna tela, čak i kada ih biraju svi zaposleni. Sindikati predlažu kandidate za dve trećine članova, koje direktno bira sva radna snaga, a preostalu trećinu bira sam sindikat u telo koje se naziva jedinstveno sindikalno predstavništvo (RSU) Pravna osnova predstavljanja se nalazi u radničkom statutu iz 1970, koji se bavi predstavljanjem sindikata na nivou preduzeća, bez nekakvih detaljnijih pravila. Mada ovo telo biraju svi zaposleni, ono prvenstveno ostaje sindikalno telo, koje se može obrazovati ako ima preko 15 zaposlenih na radnom mestu. Nacionalnim sporazumima za privatni i javni sektor je predviđen minimalni broj članova, koji može biti povećan sektorskim ili ugovorom kod poslodavca.

Broj zaposlenih	Broj članova jedinstvenog sindikalnog predstavništva
16-200	3
201-500	6

Pored toga se predviđaju 3 dodatna mesta na svakih 300 zaposlenih do ukupno 3000, a potom na svakih dodatnih 500 zaposlenih. Ovo telo čine samo predstavnici zaposlenih, pri čemu se vodi računa o zastupljenosti fizičkih i ostalih radnika. Sindikati uređuju pravila rada, a uobičajeno je predsednik ovog tela neko lice iz najvećeg sindikata na radnom mestu, a na većim radnim mestima se obrazuje izvršni odbor. Mogu se obrazovati i pododbori po posebnim pitanjima, kakva su zdravlje i bezbednost, organizacija rada, kantine, nove tehnologije itd. Nije propisano koliko često se održavaju sastanci, pa se često sastanci zakazuju “kada je to potrebno”.

Glavni zadatak predstavništva je da pregovara sa poslodavcem, a poslodavac ga mora informisati i konsultovati po nizu pitanja. Konsultacije se mogu obavljati u obliku zajedničkog odbora poslodavca i sindikata, koji imaju istovetan broj predstavnika koji su izabrani na stalnoj ili *ad hoc* osnovi. Predstavništvo nema veliku ulogu u opštim sindikalnim aktivnostima, u smislu promovisanja sindikata i njegove politike. Razlog tome može biti što dve trećine članova tog tela biraju svi zaposleni, mada kandidate predlažu sindikati, koji su ili potpisali sporazum 3 konfederacije iz 1993.godine ili su zaključile sporazum u sektoru kome pripada preduzeće ili imaju podršku najmanje 5% potencijalnih glasača. Da bi glasanje bilo punovažno, neophodno je učešće najmanje 50% zaposlenih na izborima. Mesta se dele u skladu sa dobijenim glasovima za svaku listu, a preostalu trećinu mesta srazmerno dele 3 glavne konfederacije i drugi sindikati koji su zaključili kolektivni ugovor na sektorskom nivou, pri čemu se pre radi o tome da sindikati imenuju svoje članove, nego što ih bira ukupna radna snaga. Cilj ovakve podele mesta u predstavništvu je bio da se podigne legitimitet izabranih predstavnika i da se očuva veza između nacionalnih organizacija i predstavnika sindikata na radnim mestima. Drugačije je u javnom sektoru, u kome se biraju svi članovi predstavništva. Izbor se vrši na vreme od 3 godine, a članovi su zaštićeni od diskriminacije radničkim statutom koji izričito oglašava protivzakonitim svako antisindikalno ponašanje. Članovi imaju pravo na plaćene časove na osnovu formule iz radničkog statuta.⁴⁴ U praksi se ovi uslovi često poboljšavaju kolektivnim ugovorom. Obično se plaćeni časovi preraspodeljuju tako da vodeći članovi imaju više plaćenih časova od drugih. U nekim velikim preduzećima neki član može biti potpuno oslobođen svojih radnih obaveza, mada to nije nekakva česta pojava. Za svoje poslove im se mora omogućiti odgovarajuća prostorija, ako ima preko 200 zaposlenih u preduzeću.

Luksemburg

Na radnim mestima postoje dva tela za predstavljanje zaposlenih, jedno koje to čini svakodnevno i drugo koje postoji samo na velikim radnim mestima, zajedničko telo poslodavca i zaposlenih, koje treba da unapredi industrijske odnose na radnom mestu. Sindikati imaju važna prava u ovoj strukturi i upravo njihovi članovi imaju većinu među predstavnicima zaposlenih. Pravo predstavljanja postoji na svim radnim mestima sa preko 15 zaposlenih, a centralno telo je delegacija zaposlenih, koju direktno biraju zaposleni. U preduzećima sa preko 150 zaposlenih postoji telo tipa saveta zaposlenih, zajednički komitet preduzeća. Broj članova delegacije zaposlenih zavisi od broja zaposlenih:

⁴⁴ Po istoj formuli odbor ima pravo na jedan plaćeni čas po zaposlenom po godini kada ima ispod 200 zaposlenih, 8 časova mesečno na svakih 300 zaposlenih, kada ima manje od 3000 zaposlenih i 8 časova mesečno na svakih 500 zaposlenih gde ima preko 3000 zaposlenih. Svaki član takođe ima pravo na 8 dana neplaćenog odsustva godišnje za sindikalne poslove.

Broj zaposlenih	Broj članova
15-25	1
26-50	2
51-75	3
76-100	4
101-200	5

U preduzećima sa preko 200 zaposlenih se na svakih daljih 100 radnika bira jedan dodatni član, do 1,100 zaposlenih, potom jedan dodatni član na svakih 400 zaposlenih do 5,500 i jedan dodatni član dalje na svakih 500 zaposlenih, a nije predviđena gornja granica. U delegaciji zaposlenih su garantovana mesta za mlade radnike (do 21 godine), ukoliko ih ima najmanje 5 u preduzeću. Uobičajeno se bira predsednik, potpredsednik i sekretar, a na većim radnim mestima i drugi članovi kao deo sekretarijata. Delegacija se sastaje najmanje 6 puta godišnje izvan radnog vremena, a može se sastati jednom godisnje u radno vreme. Sa poslodavcem se mora sastati 3 puta godišnje. Zajednički odbor preduzeća je telo koje se sastoji od jednakog broja predstavnika poslodavaca i zaposlenih, a osniva se u privatnom sektoru, u preduzećima gde ima najmanje 150 zaposlenih.

Broj zaposlenih	Broj članova radnika
150-499	3
500-1000	4
1001-1500	6
1501-5000	7
5000+	8

Zajedničkim odborom rukovodi predstavnik poslodavca, dok se sekretar bira medju predstavnicima zaposlenih. Ovo telo se sastaje najmanje jednom u tri meseca. Podela

zadataka je jasno razgraničena, pa je delegacija zaposlenih zadužena da čuva i brani interese zaposlenih, dok zajednički odbor predstavlja forum u kome se mogu unaprediti industrijski odnosi na radnom mestu. Delegacija zaposlenih mora biti informisana o ekonomskom napretku jednom mesečno ako postoji zajednički odbor, a 3 puta godišnje ako ga nema. Ona mora biti konsultovana o: planovima za poboljšanje uslova rada, gde može dati sopstvene predloge; planovima za izmenu radnih propisa; prijemu radnika sa nepunim radnim vremenom ili na određeno vreme (ako nema zajedničkog odbora) i masovnim otpuštanjima (to može biti predmet konsultacija sa zajedničkim odborom ili direktno sa sindikatima). Značajnu ulogu delegacija ima kod zaštite zdravlja i bezbednosti na radu, a jedan član je posebno odgovaran za ravnopravnost žena i muškaraca. Delegacija učestvuje i u vođenju socijalnih aktivnosti, poput kantina ili obuke pripravnika. Članovi koje je predložio sindikat mogu da obavljaju sindikalne zadatke, kao što je postavljanje obavještenja ili podela materijala, a kada je potrebno i prikupljanje sindikalne članarine. Zajedničkom odboru mora najmanje godišnje biti dostavljen izveštaj o sadašnjoj i planiranoj zaposlenosti, uključujući obuku. Dva puta godišnje mora biti informisan o ekonomskom i finansijskom razvoju, uključujući prodaju, porudžbine, plaćene informacije i ulaganja. Poslodavac je obavezan da informiše i konsultuje zajednički odbor o svakoj finansijskoj ili ekonomskoj odluci koja može da značajno utiče na “ strukturu posla ili nivo zaposlenosti”, uključujući planirane promene u obimu proizvodnje, uvođenja nove opreme itd. Po svim tim pitanjima poslodavac donosi konačnu odluku, dok saodlučivanje postoji kod uvođenja opreme čija je namena kontrola ponašanja ili rada zaposlenih (npr. zatvorenog kruga kamera); mera koje se odnose na zdravlje i bezbednost radnog mesta; opštih pravila za regrutovanje, unapređenje ili otpuštanje; kriterijuma za procenu zaposlenih; uređenja radnog mesta. Za takve odluke je potrebna odvojena podrška većine predstavnika poslodavca i zaposlenih, a u slučaju da ona izostane, aktivira se nacionalni sistem mirenja i arbitraže. Zajednički odbor vršni nadzor nad vođenjem socijalnih zadataka, kao što su kantina ili sportski klub. U svim tim aktivnostima je bitno osigurati jednak tretman muškaraca i žena. Delegaciju zaposlenih biraju svake pete godine zaposleni na radnom mestu, a kandidate predlažu sindikati ili najmanje 5% svih zaposlenih. Otpuštanje člana delegacije zaposlenih zbog “ozbiljne greške” je moguće samo uz odobrenje radnog suda, a kod člana zajedničkog odbora je potrebna saglasnost tog tela. Ako nema saglasnosti, pokreće se postupak mirenja i arbitraže. Broj plaćenih časova članova delegacije je u direktnoj srazmeri sa brojem zaposlenih.⁴⁵ Oba tela u

⁴⁵ Ako ima do 500 zaposlenih, onda je to 40 časova na svih 500, što konkretno znači da sa 100 zaposlenih se stiče pravo na jednu petinu plaćenih časova. Ako ima više od 500 zaposlenih, jedan ili više članova se potpuno oslobađaju radnih obaveza, od 501-750 jedan, 751-1.500 dva, 1.500-3000 tri, 3001-5000 četiri, 5001 – 7000 pet, a potom još jedan dodatni član na svakih 2000 zaposlenih. Član koji je zadužen za jednakost muškaraca i žena je oslobođen radnih obaveza od 4 časa mesečno ako ima između 15 i 25 zaposlenih, do 4 časa nedeljno kada ima preko 150 zaposlenih. Oni imaju i pravo na plaćenu obuku tokom 5 godina, i to do

preduzećima sa preko 150 zaposlenih mogu da koriste sindikalne savetnike, koji mogu da učestvuju u radu, ali ne i da glasaju na sastancima.

Holandija

Predstavljanje zaposlenih na radnom mestu obično vrše saveti zaposlenih koje su izabrali svi zaposleni. Oni se uspostavljaju na svim radnim mestima sa preko 50 zaposlenih, a ima ih na preko tri četvrtine takvih radnih mesta. Ta tela nisu neposredno sindikalna tela, mada članovi sindikata imaju važnu ulogu. U preduzećima sa 10 do 50 zaposlenih se zahteva osnivanje personalne delegacije, sa nekim ovlašćenjima koje ima sam savet. Takođe neki sektorski kolektivni ugovori predviđaju obrazovanje saveta zaposlenih i sa manjim brojem zaposlenih, npr. 35. Prvi put su savete uvedeni 1950, da bi od tada njihov delokrug rada bio sve obimniji.⁴⁶ U praksi se zapaža porast broja saveta zaposlenih, posebno u većim preduzećima, pa tako isti postoje u 96% preduzeća sa preko 200 zaposlenih, dok je u onima sa 50 do 74 radnika to 60%, sa 75 do 99 zaposlenih je 78%, dok je u onim sa 100 do 199 to telo prisutno u 84% preduzeća. Tamo gde ima manje od 50 zaposlenih su zastupljeni sa 18%, dok 15% takvih preduzeća ima personalne delegacije. Broj članova saveta zaposlenih se utvrđuje u odnosu na broj zaposlenih:

Broj zaposlenih	Broj članova saveta
50-100	5
100-200	7
200-400	9
400-600	11
600-1,000	13
1,000-2,000	15

50 radnika na jednu nedelju koju plaća država, od 51 do 150 na dve nedelje, pri čemu država i poslodavac plaćaju po jednu nedelju i sa preko 150 radnika postoji pravo plaćene jedne nedelje u godini, a plaća je poslodavac. Pravo člana zaduženog za ravnopravnost muškarca i žene je dva i po dana obuke godišnje, što plaća država u preduzećima sa manje od 150 zaposlenih.

⁴⁶ Zakon o savetima zaposlenih iz 1979 predstavlja pravni osnov tog tela, sa izmenama iz 1981, 1998 i 2004 (radi usaglašavanja sa okvirnim uputstvom EU o informisanju i konsultovanju).

U preduzećima sa preko 2000 zaposlenih se biraju dodatna dva člana na svakih dodatnih 1000 zaposlenih, do najviše 25 članova. Svet se u današnje vreme sastoji isključivo od predstavnika zaposlenih, dok je do sedamdesetih godina prošlog veka poslodavac predsedavao ovim telom. Najmanje dva puta godišnje svet se mora sastati sa poslodavcem, da bi razgovarali o ukupnom stanju, uz prisustvo jednog ili više članova nadzornog odbora. U praksi se svet najčešće sastaje jedanput mesečno, a takođe to važi i za zajednički sastanak sa poslodavcem. Svet može da ustanovi stalne odbore za pojedina pitanja, kakvo je zdravlje i bezbednost, zatim pododbore, kao i *ad hoc* odbore. Preduzeća sa 10 do 50 radnika mogu da obrazuju svet zaposlenih na dobrovoljnoj osnovi, a ukoliko to ne učine, onda personalnu delegaciju, koja ima najmanje 3 člana. Svrha nije samo da svet predstavlja zaposlene, jer zakon propisuje da se konsultovanje i predstavljanje vrši u interesu dobrog funkcionisanja preduzeća, što objašnjava učestalost sastanaka u praksi. Zakon utvrđuje tri vrste prava: informisanje, konsultovanje i odobravanje. Takođe postoji pravo davanja predloga. Svet obično nije uključen u kolektivno pregovaranje, uz nekoliko izuzetaka. Pravo na informisanje se tiče strukture i organizacije preduzeća, kretanja zaposlenosti i socijalne politike, kretanja aktivnosti preduzeća, naročito planova ulaganja. Pravo konsultovanja se takođe odnosi na ekonomska pitanja, ali pretežno na ona koja imaju direktno dejstvo na radnu snagu: prodaja celog ili dela preduzeća, preuzimanje drugog preduzeća, prestanak delovanja preduzeća ili njegovog većeg dela, premeštanje preduzeća, prijem većeg broja radnika, velike investicije, traženje većih kredita, uvođenje nove tehnologije, promene koje utiču na životnu okolinu, uvođenje novog sistema bezbednosti.⁴⁷ Prava odobrenja se odnose na penzijsko osiguranje, podelu profita ili šema štednje, radnog vremena i godišnjeg odmora, zarada, zdravlja i bezbednosti, prijema, otpuštanja i unapređenja, stručnog usavršavanja. Pravila o tim pitanjima ne mogu biti uvedena, izmenjena ili ukinuta bez odobrenja saveta zaposlenih, osim ako su pokrivena kolektivnim ugovorom. Ako svet ne da odobrenje, poslodavac se može žaliti zajedničkoj komisiji sindikata i uprave koja postoji u svakom sektoru, a potom i okružnom sudu. Navedena osnovna prava mogu da se prošire kolektivnim ugovorom, a svet je ovlašćen da osigura njegovu pravilnu primenu.⁴⁸ Pravo davanja inicijativa i predloga na koje preduzeće mora da odgovori se koristi veoma retko. Pravo kolektivnog pregovaranja pripada sindikatu, prvenstveno zvaničnicima koji se bave sindikatom puno radno vreme.

⁴⁷ O svim navedenim pitanjima poslodavac mora tražiti stav saveta zaposlenih, a ako se isti ne saglasi sa predlogom, mora da odloži njegovu primenu najmanje tokom mesec dana. U tom periodu se svet može obratiti odeljenju za preduzeća apelacionog suda u Amsterdamu. Kod izbora direktora se takođe traži stav saveta, ali negativan stav neće dovesti do odlaganja primene odluke o izboru.

⁴⁸ U praksi postoje razlike u primeni ovih prava, sa najmanje teškoća kod informisanja, barem u malim i srednjim preduzećima. Problematičnije su konsultacije, jer se ponekad tvrdi da pitanje nije važno da bi se tražile konsultacije ili se od saveta traži da odgovori previše brzo. Slično je i sa pravima odobrenja, posebno kod pitanja radnog vremena.

Sindikatski predlaže listu sa kandidatima za članove saveta zaposlenih ili to čini trećina zaposlenih koji ne pripadaju sindikatu. Obično mandat članovima saveta iznosi 3 godine, mada on može pravilima saveta biti smanjen na 2 ili povećan na 4 godine. Njihovo otpuštanje je moguće samo uz pisanu saglasnost člana ili ako je to dozvolio sud, zbog ozbiljnih povreda radne obaveze. Broj plaćenih časova zbog aktivnosti u savetu nije određen, već je to ostavljeno dogovoru poslodavca i saveta.⁴⁹ Poslodavac je obavezan da obezbedi odgovarajuću opremu za rad saveta, a takođe i da plati spoljne stručnjake koje angažuje savet, pod uslovom da je o tome unapred obavješten. Kako se nadležnosti saveta ne iscrpljuju u informisanju i konsultovanju, već kao i u slučaju Nemačke postoji pravo saodlučivanja, u daljem tekstu su dati izvodi najvažnijih delova Zakona o savetima zaposlenih:

Član 2 – radi propisnog delovanja preduzeća u pogledu svih njegovih ciljeva se u preduzeću koje uobičajeno zapošljava najmanje 50 lica osniva savet zaposlenih, radi konsultovanja, predstavljanja radnika i usaglašavanja sa zahtevima iz zakona. Ako posle osnivanja saveta preduzeće uobičajeno broji manje od 50 radnika, savet automatski prestaje da postoji, osim ako poslodavac primeni član 5a, tačka 2;

Član 3 – ako poslodavac svoju delatnost obavlja u dva ili više preduzeća, koja zajedno imaju najmanje 50 zaposlenih lica, osniva se zajednički savet zaposlenih;

Član 4 – ako postoji interes iz pravilne primene zakona, osniva se poseban savet zaposlenih u delu preduzeća, koje se u tom slučaju u skladu sa ovim zakonom tretira kao preduzeće;

Član 5 – u izuzetnim slučajevima koje sprečavaju pravilnu primenu zakona, savet može na zahtev poslodavca da u pisanom obliku napravi izuzetak od ovakve obaveze poslodavca, najduže do 5 godina. Kopiju takve odluke savet dostavlja Zajedničkom sektorskom komitetu;

Član 5a, tačka 2 – poslodavac koji nema obavezu da osniva ili održava savet zaposlenih ili je ta obaveza prestala, može da ipak obrazuje savet, a odredbe zakona se primenjuju tek kada poslodavac pisano obavještenje o svojoj odluci preda zajedničkom sektorskom komitetu. Ako se okolnosti izmene, on može da rasformira savet i o tome u pisanom obliku obavesti pomenuti komitet;

Član 6 – savet zaposlenih neposredno biraju radnici koji rade u preduzeću najmanje 6 meseci, a može biti birano svako lice koje u preduzeću radi najmanje 12 meseci (broj članova je već naveden u prethodnoj tabeli, s tim što treba dodati da ukoliko ima manje od 50 zaposlenih, savet ima 3 člana). Broj članova saveta ne sme biti manjan tokom trajanja mandata zbog povećanja ili smanjenja broja radnika u preduzeću;

Član 8 – Savet zaposlenih donosi poslovnik o radu, kojim uređuje sva pitanja koja su mu poverena ili propisana zakonom. Pre njegovog usvajanja se daje mogućnost

⁴⁹ Ipak je utvrđen minimum kod preduzeća sa najmanje 100 zaposlenih, gde članovi saveta imaju plaćenih 60 časova godišnje. U velikim preduzećima je taj broj znatno veći, a pored toga postoji pravo na najmanje 5 dana obuke godišnje. Članovi pododбора saveta imaju pravo na 3 dana obuke, a oni koji su istovremeno i članovi saveta, na 8 dana obuke tokom godine.

poslodavcu da izrazi svoje mišljenje, a odmah po usvajanju se po jedna kopija dostavlja poslodavcu i zajedničkom sektorskom komitetu;

Član 9 – članovi saveta zaposlenih se biraju tajnim glasanjem sa jedne ili više lista kandidata. Listu kandidata može da podnese svaka organizacija zaposlenih čiji cilj je zastupanje interesa članova organizacije koja deluje u preduzeću ili sektoru, koja pravno postoji najmanje 2 godine, pod uslovom da je konsultovala svoje članove o predloženim kandidatima. Trećina ili više radnika u preduzeću koji imaju pravo glasa, ali nisu članovi nijedne organizacije zaposlenih imaju pravo da podnesu svoju listu kandidata, za šta je dovoljno prikupiti ukupno 30 potpisa;

Član 12 – mandat članovima saveta zaposlenih traje tri godine, a zakon dozvoljava ponovni izbor. Poslovníkom o radu se može predvideti izbor svake dve ili četiri godine ili da se polovina članova bira svake dve godine;

Član 23 – poslodavac i savet zaposlenih se sastaju u roku od 14 dana, od dana kada je jedna strana podnela zahtev za održavanje konsultativnog sastanka.

Član 23 b – odluke donose zajedno poslodavac i savet zaposlenih tokom konsultativnog sastanka.

Portugalija

Mada teoretski postoje 2 kanala predstavljanja zaposlenih, preko sindikalnih predstavnika i saveta zaposlenih, u praksi su takvi saveti prilično retki i uglavnom postoje u velikim preduzećima gde su jaki sindikati.⁵⁰ U oba slučaja su prava ograničena na informisanje i konsultovanje, bez mogućnosti da se blokiraju odluke uprave. U praksi savet zaposlenih deluje kao nekakvo telo najjačeg sindikata u preduzeću, koji koristi prava informisanja i konsultovanja kao posredni način da posredstvom tog tela bude informisan i konsultovan. Iako zakonom nije utvrđen minimum zaposlenih za obrazovanje saveta, u praksi se to telo skoro ne može naći u preduzećima sa manje od 100 radnika, dok su sindikalni delegati znatno prisutniji. Podaci iz bele knjige o radnim odnosima iz 2007.godine pokazuju da je 26% radnika radilo u preduzećima sa sindikalnim delegatima, 26,1% u preduzećima sa predstavnicima za zdravlje i bezbednost i 18,5% sa savetima zaposlenih.⁵¹ Od sindikata zavisi koliko će delegata birati, ali postoji zakonsko ograničenje broja delegate koji uživaju posebna prava i zaštitu. Taj broj zavisi od broja članova sindikata, a sadržan je u narednoj tabeli:

⁵⁰ Radi se o sindikalnim delegatima koji mogu da obrazuju sindikalne odbore i radničkim komisijama, koje predstavljaju sve radnike u preduzeću. Pored toga postoje i predstavnici za zdravlje i bezbednost.

⁵¹ U samom dokumentu se međutim navodi da su procenti kod predstavnika za zdravlje i bezbednost i saveta zaposlenih znatno viši od onih koji su registrovani kod radne administracije, gde je navedeno samo 196 saveta zaposlenih i 148 preduzeća sa predstavnicima za zdravlje i bezbednost. Po podacima CGTP-IN je do početka 2008 bilo 1.383 saveta zaposlenih.

Broj članova sindikata	Broj sindikalnih delegata sa posebnim pravima i zaštitom
do 50	1
50-99	2
100-199	3
200-499	6

Sa preko 500 članova sindikata zaštitu uživa dodatni delegat na dodatnih 200 članova. Ako ima dovoljno delegata (nema izričitog propisa o broju), moguće je obrazovati odbor delegata, a ako postoji više sindikata, može se obrazovati zajednički sindikalni odbor. Savet zaposlenih se isključivo sastoji od predstavnika zaposlenih, bez mešanja uprave, a obrazuje se po zahtevu zaposlenih. U jednom preduzeću može biti samo jedan savet, ali se na pojedinim radnim mestima mogu obrazovati podsaveti. Broj članova saveta zavisi od broja zaposlenih:

Broj zaposlenih	Broj članova saveta zaposlenih
do 50	2
50-200	3
201-500	3-5
501-1000	5-7
1000+	7-11

I broj članova podsaveta zavisi od broja radnika na radnom mestu:

Broj zaposlenih	Broj članova podsaveta zaposlenih
Do 50	1
50-200	3
201+	5

Uloga sindikalnih delegata je da obezbeđuju vezu sindikata sa svojim članovima, obezbede da se postojeći kolektivni ugovori pravilno primenjuju i da pregovaraju kolektivne ugovore na nivou preduzeća. Oni treba da budu informisani o “nedavnom i mogućem razvoju aktivnosti poslodavca i ekonomskoj situaciji” i informisani i konsultovani o “situaciji, strukturi i mogućem razvoju zaposlenosti”, kao i o planiranim merama da se očuva postojeća zaposlenost, zajedno sa “merama koje bi mogle voditi suštinskim promenama u organizaciji rada”.⁵² Sindikalni ili zajednički sindikalni odbor ima pravo da pozove sve zaposlene na sastanak u radno vreme, ukoliko da obaveštenje 48 časova unapred i ako to ne ometa suštinske radne operacije. Ukupno vreme takvih sastanaka u jednoj godini ne sme da pređe 5 časova. Uloga saveta zaposlenih je čisto savetodavna, što znači da ne učestvuje u donošenju odluka, niti ima pravo veta, a on treba da dobije niz ekonomskih, finansijskih i informacija o zaposlenosti.⁵³ Savet zaposlenih može da sazove sastanak svih zaposlenih, na isti način kao i sindikat, ali se to pravo odnosi na 15 časova godišnje. Savet zaposlenih se retko uključuje u kolektivno pregovaranje, već je to uglavnom pravo sindikata. Najnovijim izmenama zakona o radu iz 2009.godine je dopušteno savetu zaposlenih da pregovara sa poslodavcem, ako ima najmanje 500 radnika i ukoliko je to izričito dozvolio sindikat. Sindikalne delegate biraju tajnim glasanjem članovi sindikata, a članove saveta zaposlenih svi zaposleni, mada su u praksi najčešće to članovi sindikata. Kandidaturu mora da podrži najmanje 100 zaposlenih ili 20% od ukupne radne snage. Sindikat mora biti upozoren o nameri da se otpusti sindikalni delegat, pa ukoliko smatra da to nije opravdano, može se obratiti sudu, koji može dosuditi naknadu štete za najkraći period od 6 meseci.⁵⁴ Sindikalni delegati imaju pravo na 5 plaćenih časova mesečno, odnosno 8, ako su članovi zajedničkog sindikalnog odbora, a imaju pravo na 4 dana plaćenog odsustva mesečno ako su u izvršnom odboru sindikata po sledećoj osnovi:

⁵² Oni se informišu i konsultuju i u oblastima kao što je radno vreme, obuka i privremeno zatvaranje, ukoliko ne postoji savet zaposlenih.

⁵³ To uključuje finansijske planove, godišnje i kvartalne obračune, plaćene poreze, planove za promenu strukture kapitala, nivoe proizvodnje, prodaju, personalnu politiku i pravila rada. U preduzećima sa preko 100 radnika se savetu i sindikatima mora podneti godišnji izveštaj o zaposlenima. Konsultacije uključuju pravo da se da sopstveno gledište pre donošenja odluke (obično 10 dana pre) kod zatvaranja preduzeća ili značajnog dela posla, kod svega što može dovesti do značajnog smanjenja broja zaposlenih, premeštanju delatnosti, promeni radnog vremena...

⁵⁴ Sličnu zaštitu uživaju članovi saveta zaposlenih i predstavnici za zdravlje i bezbednost.

Broj članova sindikata	Broj članova izvršnog odbora sa pravom na 4 dana
do 50	1
50-99	2
100-199	3
200-499	4
500-999	6
1,000-1,999	7
2,000-4,999	8
5,000 -9,999	10
10,000+	12

Sindikalni delegati u preduzećima sa preko 150 zaposlenih mogu da stalno koriste prostoriju u preduzeću koja je “prikladna za obavljanje njihovih nadležnosti”, a u manjim preduzećima im se to dopušta po zahtevu. Članovi saveta zaposlenih imaju pravo na 25 plaćenih časova mesečno, a polovinu toga u vrlo malim preduzećima. Ako ima preko 1,000 zaposlenih, članovi saveta se mogu dogovoriti kako će međusobno preraspodeliti tih 25 časova po članu saveta, ali ni jedan pojedinačni član ne može imati više od 40 časova mesečno. Nema zakonskog prava na plaćeno odsustvo radi obuke, a savet je ovlašćen da koristi odgovarajuću opremu za obavljanje svog rada. Nije dozvoljeno da se koriste zbirni plaćeni časovi po osnovu 3 vrste predstavljanja zaposlenih, u svojstvu sindikalnih delegata, članova saveta zaposlenih i predstavnika za zdravlje i bezbednost.

Bugarska

Ne postoji univerzalna struktura predstavljanja zaposlenih, najčešće je sindikat ključno telo, mada zakon predviđa izbor ostalih predstavnika. Zaposleni mogu da biraju dodatne predstavnike radi informisanja i konsultovanja, ali isto tako mogu da takva prava povere postojećim sindikalnim organizacijama ili predstavnicima

zaposlenih. U mnogim javnim i privatnim preduzećima sindikati su jedino predstavničko telo zaposlenih. Zaposleni imaju pravo da održavaju opšte sastanke, a ako to nije moguće zbog prirode posla, mogu da održavaju ostale sastanke, na kojima će prisustvovati delegati koji predstavljaju sve zaposlene i imaju ista prava kao opšti sastanak. Od 2001. godine postoji mogućnost izbora predstavnika zaposlenih koji će predstavljati njihove socijalne i ekonomske interese, prema poslodavcu i vladi. Oni moraju biti izabrani dvotrećinskom većinom glasova na opštem sastanku svih zaposlenih ili sastanku delegata zaposlenih, koji može da sazove poslodavac, sindikat na radnom mestu ili najmanje 10% svih zaposlenih. Predstavnici zaposlenih mogu da se biraju čak i kada već postoji sindikat na radnom mestu, što u praksi nije često primenjivano, a tamo gde jeste, radi se o velikim organizacijama gde ne postoje sindikati. Stanje je dalje usloženo polovinom 2006, kada je dopušten izbor predstavnika zaposlenih, naročito radi informisanja i konsultovanja, kako bi se sprovedo uputstvo EU (2002/14/EZ). Međutim, opšti sastanak svih zaposlenih ili sastanak izabranih delegata može da odluči da nova prava poveri postojećim sindikalnim organizacijama ili postojećim predstavnicima zaposlenih, izabranih da zastupaju njihove socijalne i ekonomske interese, tako da je uvođenje ove zakonske novine na neki način bez većeg praktičnog značaja. Podaci sindikata KNSB navode da je samo 150 preduzeća koristilo ovu mogućnost, pri čemu treba imati u vidu da su izuzeta preduzeća u kojima postoje drugi sindikati, kao i ona u kojima nema sindikata. Što se tiče multinacionalnih preduzeća, istraživanja istog sindikata su pokazala da su predstavnici zaposlenih za informisanje i konsultovanje izabrani u jednoj trećini od 24 preduzeća, te da su 80% izabranih predstavnika članovi KNSB. U malim preduzećima je potpuno neuobičajeno naći sindikate ili izabrane predstavnike zaposlenih. Nema posebnih pravila ili pragova za izbor predstavnika zaposlenih koji će predstavljati njihove socijalne i ekonomske interese. Kod izbora predstavnika radi informisanja i konsultovanja je postupak detaljnije uređen, pa se ovakvi predstavnici biraju u preduzećima sa preko 50 zaposlenih ili na radnim mestima sa preko 20 radnika. Broj članova koji se biraju utvrđuje se unapred na opštem sastanku ili sastanku delegata zaposlenih, a mora se kretati od jednog do tri na radnim mestima sa 20 do 50 zaposlenih, 3-5 ako ima 50 do 250 radnika i 5-9 u preduzećima sa preko 250 zaposlenih. Kandidate predlažu zaposleni i sindikat, s tim što treba naglasiti mogućnost da opšti sastanak ili delegati zaposlenih odluče da nemaju takve predstavnike, već da se njihova nadležnost poveri sindikatu ili predstavnicima socijalnih i ekonomskih interesa zaposlenih. Sindikat mora biti pitan kod određivanja pravila preduzeća i može predstavljati zaposlene u pravnim sporovima u preduzeću. Takođe je ovlašćen da se obrati nadležnim organima ukoliko postoji kršenje radnih propisa, a svakako najvažnije ovlašćenje se tiče pregovaranja kolektivnih ugovora. Prava koja zakon o radu daje sindikatu ili predstavnicima koji zastupaju socijalne i ekonomske interese zaposlenih uključuju: pravo informisanja i konsultovanja kod planiranja masovnih otpuštanja, prenos posla, izmenu radnog vremena, skraćivanje radnog vremena, planiranje uvođenja fleksibilnog radnog vremena, ugovore na određeno vreme itd. Period izbora sindikalnih predstavnika se određuje propisima u sindikatu, a obično iznosi od 2 do 5

godina. Predstavnicima socijalnih i ekonomskih interesa zaposlenih moraju biti izabrani dvotrećinskom većinom na opštem ili sastanku delegata, na vreme od jedne do tri godine. Predstavnicima zaposlenih u svrhu informisanja i konsultovanja se biraju prostom većinom. Sindikalni predstavnici na vodećim pozicijama na radnom mestu mogu dobiti otkaz samo u dogovoru sa centralom sindikata ili telom koje je ta centrala odredila, tokom vršenja funkcije i za dodatnih 6 meseci po prestanku funkcije. Predstavnicima zaposlenih takođe uživaju zaštitu od otpuštanja, pa je u njihovom slučaju to moguće samo u dogovoru sa radnim inspektoratom. Predsednik sindikata na radnom mestu ima pravo da ne radi u periodu određenim kolektivnim ugovorom, najmanje 25 časova godišnje. Predstavnicima zaposlenih mogu da ne rade kada je to neophodno da bi vršili svoje nadležnosti, kroz smanjenje radnog vremena ili kroz dopunsko odsustvo. Takođe im se mora obezbediti plaćeno odsustvo zbog usavršavanja.

Kipar

Predstavljanje radnika na Kipru je zadatak sindikata, dok u oblasti zdravlja i bezbednosti svi zaposleni biraju odbor, ukoliko u preduzeću ima preko 10 zaposlenih. Ono nije bliže uređeno kiparskim propisima, mada se zakonom predviđa da poslodavac treba da pristupi zajedničkim konsultacijama uvek kada sindikat ili zaposleni veruju da neka odluka može ozbiljno da utiče na njih ili da ima posledice na njihove odnose na poslodavcem. Propisima iz 2005.godine za sprovođenje uputstva EU je ojačan pravni okvir za predstavljanje zaposlenih, ali nisu stvorene nove predstavničke strukture. Koliko će predstavnik biti birano zavisi od sindikata i posebnih okolnosti, a oni deluju kroz zajedničke sastanke sa upravom. Propisi iz 2005.godine su primenjivani na preduzeća sa preko 100 zaposlenih, da bi 2007.godine primena bila proširena na ona sa preko 50 zaposlenih, a 2008.godine na preduzeća sa 30 i više zaposlenih. U preduzećima gde se kolektivno pregovaranje odvija na tom nivou, odbori mogu da se uključe u postupak, mada najčešće glavnu ulogu u tome imaju sindikalni predstavnici, koji se sindikalnim poslovima bave sa punim radnim vremenom. Odbori obezbeđuju vezu sa sindikalnim strukturama, ohrabrujući zaposlene da se učlane u sindikat, a imaju i savetodavnu ulogu kada to od njih zahtevaju sindikalni predstavnici sa punim radnim vremenom. Sindikalni predstavnici se biraju na sastancima članova sindikata, obično na period od jedne godine. Nema posebne pravne zaštite od otpuštanja sindikalnih predstavnika, ali se diskriminacija po osnovu sindikalne aktivnosti smatra protivzakonitom. Na većim radnim mestima sindikat ima pristup odgovarajućoj prostoriji i plaćenom radu zbog sindikalnih aktivnosti. U bankama i nekim javnim preduzećima su glavni sindikalni predstavnici potpuno oslobođeni od normalnih radnih dužnosti. U pogledu evropskih zaveta zaposlenih je donesen zakon o usklađivanju sa evropskim direktivama 94/45/EZ and 97/74/EZ, koji predviđa da se članovi posebnog pregovaračkog tela biraju na radničkoj strani iz reda članova postojećih sindikata, a ukoliko sindikati ne postoje, onda članove biraju svi zaposleni na neposrednim izborima.

Lokalni sindikati su još uvek glavni način predstavljanja zaposlenih na radnom mestu, ali tamo gde ih nema, može biti obrazovan savet zaposlenih sa nevelikim pravima. U praksi se to retko događa, već u većini slučajeva ili postoji sindikat ili nema nikakvog predstavljanja radnika. Mogućnost uspostavljanja saveta zaposlenih je uvedena 2001, u preduzećima sa preko 25 zaposlenih, gde ne postoji sindikat, a za to se izjasni najmanje jedna trećina radne snage. Ako se kasnije osnuje sindikalna organizacija, savet mora biti ukinut. Ovakav položaj saveta zaposlenih u propisima je posledica straha u sindikatima da bi to telo moglo da oslabi njihov položaj na radnom mestu. Većina preduzeća nema nikakav vid predstavljanja radnika, a tamo gde postoje sindikati, mogu se birati predstavnici za zdravlje i bezbednost. O broju svojih predstavnika odlučuje sam sindikat, dok savet zaposlenih treba da ima neparan broj članova, između 3 i 15, pri čemu odluku donosi poslodavac, posle konsultacija sa zaposlenim. Pravo na kolektivno pregovaranje postoji samo za sindikate. Predstavnici zaposlenih se obaveštavaju o ekonomskom i finansijskom stanju preduzeća, planiranim izmenama u strukturi i organizaciji, broju zaposlenih i mogućem daljem razvoju. Pravo sindikata je da bude obavešten o kretanju zarada i nivou prosečnih zarada za određena zanimanja. I sindikat i savet zaposlenih moraju biti konsultovani o otpuštanjima, prenosu posla i zdravstvenim i bezbedonosnim pitanjima, a samo sindikalni predstavnici se konsultuju o ekonomskom stanju, sistemu plaćanja, obuci, promenama u organizaciji rada, radnim normama i sporazumima za zapošljavanje mladih ljudi i invalida. Isključivo pravo sindikata je i da se dogovara o brojnim pitanjima, poput korišćenja fondova za kulturne i socijalne potrebe, pravila rada, planova za korišćenje godišnjih odmora i okolnostima kada nema rada, pri kojima će se zaposlenima naknaditi zarada u iznosu od 60 do 80% njihove prosečne zarade. Sindikat se takođe brine da poslodavac primenjuje odredbe iz zakona o radu i kolektivnih ugovora, može da traži na uvid odgovarajuća dokumenta, pristupa radnim mestima i predlaže otklanjanje uočenih nedostataka. Izbor i trajanje mandata predstavnika sindikata zavisi od samog sindikata, dok kod saveta zaposlenih je predviđeno da izbor vrše svi zaposleni, tajnim glasanjem u toku radnog vremena, na period od 3 godine. Zabranjena je diskriminacija predstavnika sindikata ili članova saveta zaposlenih, a otpuštanje predstavnika sindikata se može obaviti tek posle saglasnosti sindikata ili suda. Ovakva zaštita se sprovodi u toku trajanja mandata i tokom jedne godine posle isteka mandata. Tokom svog mandata sindikalni predstavnici se uobičajeno delimično oslobađaju od normalnih radnih aktivnosti ako ima od 400 do 600 članova sindikata, a potpuno se oslobađaju ako postoji 600 i više članova, s tim što to pravo koriste dva predstavnika kada ima preko 1500 članova. Poslodavac obezbeđuje odgovarajuće opremljene prostorije, uključujući njihovo održavanje i potrebnu tehničku opremu.

Estonija

Predstavljanje zaposlenih se prvenstveno vrši preko sindikata ili uopšte ne postoji. Propisima koji su stupili na snagu 2007.godine je dopušten izbor predstavnika zaposlenih na svim radnim mestima, nezavisno od toga da li postoji sindikat. Tamo gde nema sindikata ovi predstavnici mogu biti uključeni u kolektivno pregovaranje. Do tada je jedina alternativa sindikalnom predstavljanju bila u vidu "ovlašćenih predstavnika", koji su mogli da se biraju tamo gde nije bilo sindikata, ali je to korišćeno samo u retkim situacijama. Shodno novim propisima se predstavnici zaposlenih biraju onda kada to želi sindikat ili 10% zaposlenih, a pretažan posao se odnosi na informisanje i konsultovanje. Nije propisan broj predstavnika zaposlenih, već se samo navodi da zaposleni mogu da biraju nekoliko predstavnika, a broj zavisi od dogovora sa poslodavcem. Nema izričito određenog izbornog praga, mada se sporazumi o plaćenom vremenu u svrhu predstavljanja primenjuju samo kada ima najmanje 5 zaposlenih, dok se neke odredbe o informisanju i konsultovanju primenjuju samo kada poslodavac ima najmanje 30 zaposlenih. Ako postoji nekoliko predstavnika zaposlenih, oni mogu da izaberu glavnog predstavnika između sebe, koji će organizovati i usklađivati delovanje predstavnika. Najvažniji zadatak sindikata na radnom mestu je da pregovara kolektivne ugovore, te da osigura da se radni propisi primenjuju na odgovarajući način. Oni imaju i pravo na informisanje i konsultovanje, na osnovu novih propisa iz 2007, gde su u tom pogledu sindikati izjednačeni sa ostalim predstavnicima zaposlenih. Tamo gde postoji najmanje 30 zaposlenih, poslodavac informiše i konsultuje predstavnike radnika o mogućim značajnim personalnim promenama, kao i odlukama koje mogu da uzrokuju veće promene u organizaciji rada i ugovorima o radu. Tamo gde nema ni sindikalnih, niti ostalih predstavnika radnika, informisanje i konsultovanje treba da se odnosi na celu radnu snagu. Izbor i trajanje mandata sindikalnih predstavnika zavisi od sopstvenih pravila sindikata. Odluka o izboru predstavnika zaposlenih se donosi na opštem sastanku svih zaposlenih, koji može da sazove sindikalna organizacija, većina sindikalnih članova ili 10% svih zaposlenih, pod uslovom da istom prisustvuje polovina svih zaposlenih. Izbor se vrši tajnim glasanjem između kandidata koje su predložili zaposleni i sindikat, na vreme od 4 godine, osim ako se na samom sastanku ne utvrdi drugačije. Svaki predstavnik zaposlenih može dobiti otkaz samo uz saglasnost inspekcije rada, a ovakva posebna zaštita traje za vreme mandata i godinu dana posle njegovog isteka. U pogledu naknade zarade tokom vršenja poslova predstavljanja zaposlenih, kod sindikalnih predstavnika važi pravilo da takvo pravo ima "najmanje jedan predstavnik", dok kod ostalih predstavnika zaposlenih to zavisi od odluke opšteg sastanka. U sledećoj tabeli je naveden broj plaćenih časova tokom nedelje:

Broj zaposlenih, odnosno članova sindikata	Plaćeni časovi tokom radne nedelje
5-100	4
101-300	8
301-500	16
Preko 500	40

Sindikalni predstavnici imaju pravo na 5 dana odsustva sa posla tokom godine, radi obuke ili obavljanja sindikalnih aktivnosti, pri čemu su 2 od ovih dana plaćeni. Predstavnici zaposlenih imaju pravo na neophodnu obuku “tokom razumnog vremenskog perioda”.

Mađarska

Predstavljanje na radnom mestu je u Mađarskoj predviđeno kroz lokalne sindikate i savete zaposlenih, pri čemu sada sindikati imaju prava pregovaranja i konsultovanja, a saveti informisanja i konsultovanja, mada u praksi imaju teškoća da utiču na odluke preduzeća. Saveti su prvi put uvedeni 1992, po ugledu na isto telo u Nemačkoj, ali imaju manju snagu u odnosu na njih, pošto su lokalnim sindikatima ostavljena neka prava u oblasti informisanja i konsultovanja. Desno orijentisana vlada koja je izabrana 1998.godine je prenela neke nadležnosti sa sindikata na savete zaposlenih, da bi socijalistička vlada izabrana 2002.godine ponovo napravila izmene, ukinuvši pravo savetu zaposlenih da pregovara, uz istovremeno povećanje prava na konsultacije sindikatima. Mađarski istraživač Béla Benyó je 2003. godine utvrdio da je predstavljanje kroz savet zaposlenih neposredno povezano sa sindikatom, jer je samo 9% tih tela postojalo na radnim mestima bez sindikata, dok je 70% saveta bilo u potpunosti popunjeno članovima sindikata ili su oni činili veliku većinu. Sa druge strane je zanimljivo pomenuti da mađarski propisi priznaju pravo sindikatima na pregovaranje shodno rezultatima izbora za savete zaposlenih. Savet sindikata MSZOSZ je 2006.godine naveo da “sindikati uživaju daleko veću podršku kod izbora za savet zaposlenih, nego što bi se moglo zaključiti iz broja njegovih članova”. Struktura predstavljanja zavisi od pravila sindikata, dok se saveti zaposlenih, koji su u potpunosti sastavljeni od radnika, obrazuju u preduzeću ili njegovom delu koji deluje nezavisno, ukoliko ima preko 50 radnika. Ako u preduzeću postoji od 15 do 50 radnika, biraju se predstavnici radnika. Broj članova saveta zaposlenih raste sa povećanjem broja zaposlenih:

Broj zaposlenih	Broj članova
51-100	3
101-300	5
301-500	7
501-1,000	9
1,001-2,000	11
Preko 2,000	13

Jedan pregled iz 2004.godine je pokazao da samo trećina radnih mesta sa preko 50 radnika ima savet zaposlenih, a oni su češći ukoliko je veći broj zaposlenih. Nije propisano u kojim periodima se sastaju ova tela, pa su u praksi sastanci relativno retki, a jedina zakonska odredba u tom pogledu je da poslodavac mora da informiše savet o nizu pitanja najmanje dva puta godišnje, iz čega proizilazi da je to minimalan broj sastanaka tokom godine. Brojna prava sindikalnih predstavnika se ponekad mogu poklopiti sa pravima saveta, pri čemu je isključivo pravo sindikata da pregovara kolektivne ugovore. Sindikalni predstavnici moraju biti konsultovani o najvažnijim pitanjima u vezi zaposlenosti, uključujući smanjenje broja radnih mesta i organizacione promene, poput prenosa posla. Sindikat ima pravo intervencije kada smatra da su prekršena prava zaposlenih, kada se sprovodi arbitražni postupak, a u slučaju njegovog neuspešnog okončanja se rešavanje spornih pitanja vrši u sudskom postupku. Poslodavac je obavezan da obavesti savet zaposlenih o sledećim pitanjima: opšta ekonomska situacija poslodavca, planirane važne promene u delatnosti i investicije, kretanje zarada, uticaj isplate zarada na stanje gotovine kod poslodavca, svojstva radne snage, korišćenje radnog vremena i uslovi rada. Savet može zahtevati dokumenta koja se odnose na navedena pitanja i uopšte o svemu onome što se odnosi na ekonomske i socijalne interese zaposlenih. Poslodavac mora da konsultuje savet o: planiranim merama koje će uticati na veliki broj zaposlenih, poput restrukturiranja, otpuštanja ili privatizacije; uvođenju sistema za čuvanje podataka o zaposlenim i obimu podataka koji se čuvaju; obuci, uključujući mere za unapređenje zaposlenosti i pripreme za penziju; rehabilitaciji invalidnih radnika; godišnjem planu korišćenja godišnjeg odmora; novim metodama organizacije rada i normama izvršenja; planiranim propisima; tenderima i konkursima koji imaju uticaj na zaposlene. U svim ovim slučajevima savet ima na raspolaganju 15 dana da pripremi svoja gledišta, mada poslodavac nije u obavezi da ih prihvati. Ipak, ako su konsultacije dve strane započele, pa je savet zaposlenih odgovorio na predlog poslodavca, poslodavac ne

može krenuti na ostvarenje svojih predloga najmanje narednih sedam dana, pri čemu su za masovna otpuštanja i prenošenje posla ustanovljeni različiti periodi čekanja. Uprkos ovakvih prava su saveti zaposlenih u praksi retko u prilici da utiču na odluke preduzeća, pa je česta pojava da se neko obaveštenje saopšti na samom sastanku, kada savet treba da opredeli svoj stav po određenom pitanju. Savet zaposlenih ima pravo da zajedno sa poslodavcem odlučuje o korišćenju socijalnih fondova ili zgrada ili opreme za socijalne potrebe. Izborni period sindikalnih predstavnika se uređuje unutrašnjim propisima sindikata, dok je izbor članova saveta zaposlenih propisan zakonom, koji predviđa da se članovi biraju tajnim glasanjem koje sprovodi izborna telo organizovano od strane zaposlenih, na period od 3 godine. Pre otpuštanja sindikalnog predstavnika ili njegovog premeštaja poslodavac mora da dobije odobrenje sindikalnog tela kome odgovara taj predstavnik, a kod članova saveta zaposlenih se zahteva saglasnost onih koji su ih izabrali. Sindikalni predstavnici imaju pravo da odsustvuju sa svojih radnih mesta do dva časa mesečno na svaka 3 člana sindikata. Ukoliko se ti časovi ne iskoriste, sindikat može dobiti nadoknadu u novcu, ali samo do polovine ukupno raspoloživog vremena. Članovi saveta se oslobađaju svojih normalnih radnih obaveza za 10% mesečnog radnog vremena, odnosno 15% kada se radi o predsedniku saveta. Predsednici saveta u preduzećima koja zapošljavaju preko 1,000 radnika se potpuno oslobađaju svojih normalnih radnih obaveza.

Letonija

Teoretski postoji mogućnost izbora predstavnika radnika, ali praktično se predstavljanje vrši posredstvom sindikata, što zbog niskog nivoa sindikalnog članstva, naročito u privatnom sektoru, za posledicu ima nepostojanje predstavnika zaposlenih na mnogim radnim mestima. Izmenjeni zakon o radu iz 2002.godine je omogućio izbor ovlašćenih predstavnika radnika, da bi u cilju primene uputstva EU o informisanju i konsultovanju isti izmenjen i tri godine kasnije. Obe navedene izmene nisu međutim imale nekog većeg praktičnog uticaja na izmenu strukture predstavljanja radnika, već sindikati ostaju glavni kanal predstavljanja interesa zaposlenih, a mnoga radna mesta i dalje nemaju nikakve predstavnike. Broj i struktura sindikalnih predstavnika se uređuje sindikalnim propisima, dok se kod ostalih predstavnika zakonom samo predviđa da se oni mogu izabrati u svakom preduzeću ili organizaciji sa 5 ili više zaposlenih. Sindikalni predstavnici se zajedno sa ovlašćenim predstavnicima radnika smatraju "predstavnicima zaposlenih" i u suštini imaju iste zadatke i dužnosti. Uključeni su u informisanje i konsultovanje, kao i u postupak kolektivnog pregovaranja, mada je to za nesindikalne predstavnike moguće samo ako nema sindikata. Poslodavac se konsultuje sa predstavnicima zaposlenih o pitanjima koja mogu da utiču na zarade, uslove rada, organizaciju radnog vremena ili bezbednost i zdravlje na radnom mestu. Oni se informišu o ekonomskoj i socijalnoj situaciji dotičnog preduzeća ili organizacije. Propisi za sprovođenje uputstva EU jačaju položaj predstavnika zaposlenih, tako što određuju na koji način treba da se vrši informisanje i

konsultovanje. Predstavnicima zaposlenih mogu da održavaju sastanke sa zaposlenim, ukoliko to ne ometa normalni rad, a mogu da vrše i nadzor nad primenom zakonskih propisa kod poslodavca. Da bi se izabrali ovlašćeni predstavnici radnika potrebno je da na izboru učestvuje najmanje polovina od ukupnog broja zaposlenih. Ako sindikat odbije da se saglasi sa otpuštanjem sindikalnog poverenika, poslodavac može da se obrati sudu kako bi on odlučio o tome.

Litvanija

Litvanski propisi predviđaju predstavljanje radnika posredstvom sindikata ili saveta zaposlenih, ukoliko ne postoji sindikat na radnom mestu. Oba tela imaju skoro istovetne zadatke, uključujući kolektivno pregovaranje i informisanje i konsultovanje, a od 2005.godine postoji mogućnost da i savet zaposlenih organizuje štrajk. Međutim, u praksi mnoga radna mesta nemaju nikakve predstavnike zaposlenih. Do 2003.godine je predstavljanje bilo isključivo posredstvom sindikata, da bi stupanjem na snagu Zakona o radu, početkom navedene godine, bilo predviđeno osnivanje izabranih saveta zaposlenih tamo gde nema sindikata, bilo sa funkcijom sindikata u preduzeću ili granskog sindikata. Potpunije odredbe u odnosu na savet zaposlenih su uključene u zakonodavstvo 2004, po kojima tamo gde nema sindikata mogu da se osnuju saveti, pod uslovom da u preduzeću ima najmanje 20 radnika. U preduzećima sa manje od 20 radnika mogu da se biraju predstavnici zaposlenih. Podaci inspekcije rada iz 2007 pokazuju da je od 12,331 preduzeća/organizacija u kojima je vršena inspekcija u 1,207 postojao sindikat na radnom mestu, u 67 je predstavljanje prenešeno na odgovarajući spoljni sindikat, dok je u 349 bio uspostavljen savet zaposlenih. U 2,978 preduzeća/organizacija su postojali pojedinačni predstavnici zaposlenih, s tim što ova mogućnost postoji samo u preduzećima sa manje od 20 zaposlenih. Iz navedenih podataka je jasno da velika većina radnih mesta nema nikakvo predstavljanje zaposlenih. Broj sindikalnih predstavnika se uređuje propisima sindikata, a u pogledu saveta zaposlenih od 2008.godine je dovoljno da jedna desetina zaposlenih zahteva njegovo uspostavljanje, dok je do tada bilo potrebno da zahtev podržava najmanje 20% radnika. Broj članova ovog tela raste sa porastom broja radnika:

Broj radnika	Broj članova saveta zaposlenih
21-50	3
51-100	5
101-200	7

201-300	9
301-500	11
501-700	13
700+	15

Može postojati samo jedan savet zaposlenih u preduzeću, nezavisno od toga koliko ima pogona. Generalno svi predstavnici zaposlenih imaju ista prava, a 2005.godine je na savet zaposlenih čak prošireno i pravo organizovanja štrajka. Takva prava uključuju: činjenje predloga poslodavcu i državi; obezbeđenje poštovanje pozitivnih propisa i obraćanje sudu kada je potrebno; zaštita zaposlenih kod prenošenja posla; informisanje i konsultovanje o poslovanju, trenutnom i budućem stanju zaposlenosti i mogućim otpuštanjima. Dok način izbora i period delovanja svojih predstavnika uređuje sam sindikat, članovi saveta zaposlenih se biraju tajnim glasanjem na sastanku svih zaposlenih, a za punovažnost glasanja je potrebno učešće najmanje 50% radnika. Mandat članovima traje 3 godine, a on se nastavlja i onda kada u međuvremenu bude osnovan sindikat. Ukoliko se dogodi tako nešto, onda sindikat i savet zaposlenih obrazuju zajedničko telo koje zaposlene predstavlja po svim pitanjima, uključujući kolektivno pregovaranje. Ako se ispostavi da nije moguće zajedničko delovanje, onda zaposleni na sastanku odlučuju koje telo će ih predstavljati. U svim slučajevima kada od momenta osnivanja saveta zaposlenih bude osnovan sindikat, savet će postojati do kraja mandata. Za otpuštanje sindikalnih predstavnika ili članova saveta je potrebna saglasnost tela koja predstavljaju, a ukoliko ona odbiju da daju saglasnost, poslodavac se može obratiti sudu radi konačne odluke. Propisano je da poslodavci „obezbeđuju uslove da bi predstavnici zaposlenih vršili svoje funkcije“, a kod članova saveta zaposlenih i to da imaju pravo na 60 plaćenih časova godišnje zbog učešća na sastancima i obavljanja ostalih dužnosti. Pored toga im je dato pravo na 3 plaćena dana godišnje radi obuke, a kolektivnim ugovorom se broj dana može dodatno povećati.

Malta

Ukoliko je sindikat priznat od strane poslodavca, onda on uobičajeno predstavlja zaposlene na radnom mestu, ali sprovođenjem uputstva EU uvodi se i predstavljanje zaposlenih koji nisu sindikalno organizovani. To međutim nije postala masovnija pojava, već je prednost na strani sindikata, pa ukoliko se osnuje sindikat, onda se gasi drugačiji oblik predstavljanja zaposlenih. Da se daje prednost sindikalnom predstavljanju uočava se u Zakonu o radnim i industrijskim odnosima iz 2002, u kome se navodi “ predstavnici zaposlenih ... što znači priznati sindikalni predstavnici”.

Priznatim se smatraju ukoliko poslodavac želi da pregovara sa njima, pri čemu nije propisano šta se događa ako nema priznatog sindikata. Ovo je naročito značajno u smislu zadovoljenja zahteva iz uputstva EU koje pokrivaju opšti okvir informisanja i konsultovanja i posebno kod kolektivnog otpuštanja i prenosa posla. U sva 3 navedena slučaja su zaključeni sporazumi radi omogućavanja zaposlenima koji nisu sindikalno organizovani da budu predstavljeni. Polazna osnova za predstavljanje kroz sindikat je da on treba da bude priznat, odnosno da je poslodavac voljan da pregovara sa sindikatima. Nema posebnih pravila o priznavanju sindikata, mada nedostatak priznatosti predstavlja praktičnu teškoću. U dva posebna slučaja kod masovnog otpuštanja i prenosa posla sindikat ima ulogu čak i kada nije priznat, jer je propisima iz 2002.godine predviđena obaveza poslodavca da informiše i konsultuje predstavnike zaposlenih. Ako nema priznatih ili uopšte organizovanih sindikata, zaposleni biraju svoje predstavnike, a ukoliko kasnije dodje do priznanja sindikata, mandati nesindikalnih predstavnika se okončavaju i oni se zamenjuju sindikalnim predstavnicima. U praksi se i pored postojećih propisa predstavljanje javlja kroz sindikate ili ga uopšte nema. Načinjen je pokušaj sa savetom zaposlenih u Air Malta, tokom 2005, ali je to jedan od retkih pokušaja. Shodno propisima iz 2006.godine se uspostavljaju struktura za informisanje i konsultovanje zahteva u preduzećima sa 150 ili više zaposlenih, da bi se taj broj smanjio na preduzeća sa 100 i više zaposlenih od 2007.godine i u preduzećima sa preko 50 zaposlenih od 2008. Nije propisan tačan broj predstavnika za informisanje i konsultovanje, osim odredbe da se kod svake kategorije zaposlenih koja nije predstavljena od priznatog sindikata bira "ne više od jednog predstavnika". Pomenuti propisi predviđaju da sindikalni predstavnici treba da se informišu o delovanju i ekonomskoj situaciji preduzeća, a da se konsultuju povodom odluka koje vode ka stužinskim promenama u organizaciji rada ili ugovornim odnosima. Izbor i trajanje mandata sindikalnih predstavnika bliže uređuje sam sindikat, dok nesindikalni predstavnici treba da se biraju tajnim glasanjem, o čemu treba da se obavesti ministarstvo rada, kako o samom postupku, tako i potrebi njegovog delovanja kod žalbi na postupak. Mandat ovim predstavnicima iznosi 3 godine, ali kao što je već napomenuto, ukoliko kasnije dođe do priznanja sindikata kod zaposlenih koje predstavljaju, mandat prestaje pre navedenog roka. Kada se predstavnici zaposlenih biraju konkretno zbog masovnog otpuštanja i prenosa posla, glasanje organizuje službenik iz ministarstva rada, a mandat tih predstavnika traje do okončanja konsultacija o otpuštanju ili do završetka prenosa posla. Nedopušteno je otpuštanje zbog sindikalnog članstva, kao i zbog predstavljanja zaposlenih, a u pogledu plaćenog odsustva je propisano pravo predstavnika za konsultovanje i informisanje na „razumno vreme odsustvovanja sa plaćenim časovima“, radi vršenja svojih predstavničkih zadataka.

Poljska

Predstavljanje na radnom mestu se prevashodno obavlja kroz sindikalnu organizaciju, pa se Zakonom o sindikatima iz 1991.godine predviđa da „sindikati predstavljaju prava i kolektivne interese svih zaposlenih, nezavisno od njihovog sindikalnog članstva“. Sindikat može da se osnuje sa najmanje 10 članova, tako da ima oko 24.000 sindikalnih organizacija. Međutim, relativno nizak nivo sindikalnog članstva znači da većina zaposlenih ne pripada sindikatu. Pregled CBOS objavljen 2009. godine navodi da je krajem 2008.godine utvrđeno da je 18% ispitanika bilo zaposleno na radnim mestima gde je postojao jedan sindikat, 17% na radnim mestima sa više od jednog sindikata, dok na čak 54% radnih mesta nije bilo sindikata, a 11% nije znalo da li postoji sindikat. Propisima iz 2006.godine je bilo predviđeno osnivanje saveta zaposlenih u preduzećima sa preko 100 zaposlenih, da bi se 2008.godine prag spustio na 50 radnika. Tim propisima kojim se sprovodi uputstvo EU je predviđeno da ako postoji sporazum uporedivog nivoa za informisanje i konsultovanje, nema potrebe da se obrazuje savet zaposlenih. U početku je bilo propisano da ako postoje reprezentativni sindikati u preduzeću (koji okupljaju najmanje 10% zaposlenih ili 7% ako lokalna sindikalna organizacija pripada jednoj od 3 nacionalne reprezentativne sindikalne organizacije, Solidarnošć, OPZZ i FZZ), onda će članove saveta birati sindikati. Samo tamo gde nije bilo reprezentativnih sindikata ili se sindikati nisu mogli dogovoriti o članstvu u savetu zaposlenih je bilo moguće organizovati izbore za to telo. Sredinom 2008.godine je ustavni sud presudio da su takvi propisi protivni ustavu, jer se krši pravo na jednak tretman i pravo zaposlenih da ne budu u sindikatu, pa je potrebno da isti budu promenjeni. Novi propisi su doneti na kraju prve polovine 2009, a stupili na snagu sredinom iste godine. Oni predviđaju da savete bira celokupna radna snaga, pri čemu izabrani saveti po ranijem postupku nisu morali da prestanu da rade, osim kada je to zahtevalo dovoljno zaposlenih. Zbog kratkoće vremena još nije jasno da li je zbog ovih izmena propisa došlo i do promena u praksi. Prema podacima ministarstva rada iz maja 2009.godine je pre stupanja na snagu novih propisa bilo 2.915 saveta zaposlenih u Poljskoj. U skoro tri četvrtine slučajeva (72%) su isti bili obrazovani u preduzećima i organizacijama gde su već postojali reprezentativni sindikati. Od toga je u 29% slučajeva postojala jedna sindikalna organizacija, dok je u 39% slučajeva bilo više sindikata koji su uspeli da se dogovore o članstvu u savetu zaposlenih. U samo 2% slučajeva se sindikati nisu mogli dogovoriti o izboru, a u preostalom delu nije bilo jasno da li se radilo o jednom ili više sindikata. U drugim propisima je utvrđena mogućnost uspostavljanja nesindikalnih predstavničkih struktura, kao što je 2003.godine učinjeno za slučajeve masovnog otpuštanja, gde se zbog nepostojanja sindikata pravo konsultacija daje „predstavnicima zaposlenih koji su određeni na osnovu postupka koji je odredio poslodavac“. Sličan postupak postoji kada poslodavac traži da suspenduje prava koja postoje u kolektivnom ugovoru. Postoje i „radnički saveti“ u nekim državnim preduzećima, teorijski sa velikom moći, dok u praksi glavnu ulogu imaju sindikati. Upravo sindikati odlučuju o pojedinostima vezanim za organizaciju i strukturu, shodno svojim

statutima. U propisima nije navedeno koliko će sindikalnih predstavnika biti oslobođeno normalnih dužnosti, niti koliki broj će uživati zaštitu od otpuštanja. Pravo obrazovanja saveta zaposlenih postoji u svim preduzećima i organizacijama sa privrednim aktivnostima, gde ima najmanje 50 zaposlenih, dok se u državnim preduzećima radi o radničkim savetima. Od napred pomenutih 2.915 saveta je 64% postojalo u organizacijama sa 50 do 250 zaposlenih, 16% je bilo u preduzećima sa 251 do 500 zaposlenih, 15% se odnosio na ona sa preko 500 zaposlenih, dok kod preostalih 5% nije bilo tačnih podataka.

Broj zaposlenih	Broj članova
50-250	3
251-500	5
preko 500	7

Teorijski bi broj članova navedenih u tabeli mogao biti veći, jer svaki reprezentativni sindikat ima pravo na jednog člana u savetu. Ovo telo se u potpunosti sastoji od zaposlenih. Prvi sastanak se održava u roku od 30 dana posle izbora, ali nema pravila o učestalosti održavanja sastanaka. Po važećim propisima prava lokalnih sindikata pokrivaju pitanja koja se odnose na pojedine zaposlene, kolektivna prava i interese zaposlenih, nadzor nad primenom radnopravnih odredbi, saradnju sa inspekcijom rada i praćenje položaja ranijih zaposlenih koji su sada penzioneri. Njihovo isključivo pravo je potpisivanje kolektivnih ugovora i organizovanje industrijske akcije. Pravo informisanja se odnosi na prenos posla i delatnosti koje mogu da suštinski izmene uslove rada. Radi pregovaranja sindikati imaju pravo na informisanje o ekonomskom stanju, a ukoliko se pojavi opasnost za zdravlje na radnom mestu, sindikat obaveštava inspekciju rada i zahteva od poslodavca da deluje, koji na zahtev mora da odgovori u roku od 14 dana. Konsultacije sindikata ili drugog predstavničkog tela se obavljaju kod masovnih otpuštanja, ali bez zahteva da se postigne sporazum, već poslodavac samo treba da uzme u obzir moguće predloge sindikata. Prava saveta zaposlenih su svedena na informisanje o “nedavnom i mogućem razvoju delatnosti poslodavca i ekonomske situacije” i informisanje i konsultovanje o “stanju, strukturi i mogućem razvoju zaposlenosti”, kao i o planiranim merama za održavanje nivoa zaposlenosti. Izborni period kod sindikata Solidarnost iznosi 4 godine. Izbor članova saveta zaposlenih je 2009.godine drugačije uređen u odnosu na 2006, kada su svi radnici birali članove samo onda kada da nije bilo reprezentativnog sindikata ili se oni nisu mogli dogovoriti, dok se sada uvek vrši izbor od celokupne radne snage. Za održavanje izbora je neophodan zahtev najmanje 10% ukupne radne snage, a ako se radi o preduzeću sa 50 do 100 radnika, kandidate mora da predloži najmanje 10 radnika, dok u preduzećima sa preko 100 radnika to treba da učini najmanje 20 radnika.

Troškove izbora snosi poslodavac. Predstavnici sindikata koji su članovi nekih izvršnih odbora uživaju zaštitu od otpuštanja, smanjenja plate i lošijih uslova rada tokom izbornog perioda i do jedne godine posle toga. Broj zaštićenih predstavnika zavisi od broja članova, te je zaštita moguća sa najmanje 10 članova, kao i od toga da li se radi o reprezentativnom sindikatu ili ne. Ako se desi da nijedan sindikat ne ispunjava uslove za reprezentativnost, onda se smatra da je to sindikat koji ima najviše članova među radnicima. Naredna tabela pokazuje broj zaštićenih sindikalnih članova izvršnih odbora:

Manje od 21 člana	2 predstavnika
21 – 50 članova	2 plus 1 na svakih 10 članova
51– 150 članova	2 plus 1 na svakih 20 članova
151– 300 članova	2 plus 1 na svakih 30 članova
301 – 500 članova	2 plus 1 na svakih 40 članova
500 i više članova	2 plus 1 na svakih 50 članova

Sindikati koji nisu reprezentativni imaju pravo na zaštitu jednog člana od otpuštanja u izvršnom odboru, a posebna zaštita protiv otpuštanja postoji kada je sindikat prvi osnovan na radnom mestu, kada osnivački odbor može da imenuje 3 člana koji će biti zaštićeni 6 meseci po uspostavljanju osnivačkog odbora. Takvu zaštitu uživa i radnik koji je izabran u telo izvan radnog mesta i koji je oslobođen normalnog rada na plaćenju ili neplaćenju osnovi, tokom izbornog perioda i godinu dana posle toga. Što se tiče plaćenih sindikalnih aktivnosti od poslodavca, o tome se podaci nalaze u narednoj tabeli:

do 150 članova	1 predstavnik sa plaćenim časovima koji su jednaki broju članova
150 – 500 članova	1 predstavnik sa punim radnim vremenom
501 – 1,000 članova	2 predstavnika sa punim radnim vremenom

1,001 – 2,000 članova	3 predstavnika sa punim radnim vremenom
Preko 2,000 članova	3 predstavnika sa punim radnim vremenom, plus jedan na svakih dodatnih 1,000 članova

Članovi saveta zaposlenih takođe imaju pravo na plaćeno radno vreme zbog tih dužnosti, ukoliko one ne mogu da se obave izvan radnog vremena. Savetu mogu da pomažu u radu stručnjaci, ali u propisima nema odredbe o tome ko će platiti takvu uslugu.

Rumunija

Predstavljanje zaposlenih vrše sindikati, mada je zakonom propisano da zaposleni mogu birati svoje predstavnike, ukoliko nema sindikata i ako ima najmanje 20 zaposlenih, što je u praksi veoma retka pojava. Propisi koji su doneti radi sprovođenja uputstva EU o informisanju i konsultovanju nisu promenili takvu situaciju. Osnovna uloga sindikata je kod kolektivnog pregovaranja, ali sindikati imaju i značajna prava na konsultovanje. Broj i strukturu predstavnika sindikata određuje sindikat, a ukoliko ga nema u preduzeću sa preko 20 zaposlenih je mogući birati predstavnike zaposlenih na generalnom sastanku. Broj takvih predstavnika međusobno dogovaraju radnici i poslodavac, shodno broju zaposlenih. U oblasti informisanja i konsultovanja postoji opšta obaveza poslodavca da konsultuje sindikat o odlukama „koje bi suštinski mogle da utiču na njihova prava i interese” i o brojnim pitanjima gde postoji potreba za tim. To se odnosi na planiranje godišnjih odmora, bezbednost i zdravlje, godišnji plan obuke i unutrašnja pravila preduzeća ili otpuštanje radnika, kako bi se predložilo izbegavanje ili smanjenje broja otpuštenih. U poslednjem slučaju poslodavac mora da odgovori na predlog, dajući razloge za otpuštanje u roku od 10 dana. Sindikat mora biti konsultovan i kod prenosa posla, uvođenja fleksibilnih oblika rada ili korišćenja socijalnog fonda, kao što je slučaj kod radničkih restorana. U nekoliko oblasti je neophodna saglasnost sindikata pre izvršenja odluke, kao kod zahteva radnicima da rade preko 15 dana bez dana odmora. Obuka u oblasti zdravlja i bezbednosti se dogovara sa odborom za bezbednost i zdravlje. Kod sukoba poslodavca i člana sindikata, sindikat može zastupati takvog radnika pred sudom. Predstavnici zaposlenih se biraju samo ako nema članova sindikata, sa zadržkom da osiguraju poštovanje prava zaposlenih, da učestvuju u pripremanju propisa preduzeća i da generalno promovišu interese zaposlenih. Takva situacija je zadržana i posle prenošenja odredbi evropskog uputstva, pa se pod predstavnicima zaposlenih skoro bez izuzetka smatraju isključivo sindikalni članovi. Izbor i mandat sindikalnih predstavnika uređuje sindikat, dok je za izbor predstavnika zaposlenih

potrebno da na opštem sastanku glasa preko polovine zaposlenih, a mandat traje dve godine. Sindikalni predstavnici mogu dobiti otkaz samo zbog teške povrede radne obaveze tokom svog mandata i dve godine posle njegovog isteka, osim ako se telo kome pripadaju saglasi sa otkazom. Predstavnici zaposlenih uživaju zaštitu tokom mandata, kada ne mogu dobiti otkaz zbog obavljanja takve funkcije. I kod plaćenih časova sindikalni predstavnici imaju povoljnije uslove, tako da mogu da koriste 5 dana mesečno, a broj takvih predstavnika i zbirno vreme koje mogu da koriste se bliže uređuje kolektivnim ugovorom. Predstavnici zaposlenih mogu da koriste do 20 plaćenih časova mesečno. Za obavljanje sindikalnih aktivnosti je poslodavac u obavezi da obezbedi prostor i opremu.

Slovačka

Poslednjih godina je bilo značajnih izmena u propisima Slovačke, kojima je poboljšan položaj saveta zaposlenih. Obe vrste predstavničkih tela postoje na radnim mestima, deleći međusobno zadatke predstavljanja. Novi propisi se primenjuju od 2007, a njima je sada na povoljniji način uređen položaj sindikalnih predstavnika. Do 2002.godine su lokalni sindikati bila jedina predstavnička tela zaposlenih, a to stanje je postojalo nekoliko decenija, najpre u Čekoslovačkoj, a od 1993 u Slovačkoj. Propisima iz 2002.godine je dopušteno uvođenje saveta zaposlenih, ali samo tamo gde nisu postojali sindikati. Samo godinu dana kasnije su propisi izmenjeni, pa je dozvoljeno osnivanje saveta zaposlenih na svim radnim mestima, uključujući ona sa sindikatima, na koji način oni preuzimaju odgovornost za informisanje i konsultovanje od sindikata, davši ih savetima zaposlenih. Izmenama zakona o radu iz 2007. godine su smanjena ovlašćenja saveta zaposlenih, a neke odgovornosti su vraćene lokalnim sindikatima. Saveti zaposlenih se osnivaju tamo gde to zahteva najmanje 10% radnika, a po nekim procenama je 2004.godine bilo obrazovano 219 saveta. Međutim, većina srednjih i malih preduzeća nema ni sindikate, niti savete zaposlenih. Osim zahteva da lokalna sindikalna organizacija mora imati najmanje 3 člana, nema drugih zakonskih zahteva u pogledu broja i strukture lokalnih sindikalnih organizacija, već je odluka ostavljena samim sindikatima. Svet zaposlenih mora da se obrazuje u organizacijama sa preko 50 zaposlenih, ako to zahteva u pisanom obliku najmanje 10% radnika. Tamo gde ima manje od 50 zaposlenih se biraju pojedinačni "radnički poverenici", sa istim pravima i dužnostima koje ima svet zaposlenih. Broj članova saveta je sadržan u sledećoj tabeli:

50-100 zaposlenih	3 člana
101-500 zaposlenih	1 dodatni član na svakih dodatnih 100 zaposlenih

501-1,000 zaposlenih	1 dodatni član
1,000+	1 dodatni član na svakih dodatnih 1,000 zaposlenih

Zakon ne predviđe učestalost ili organizaciju sastanaka, mada navodi da predstavnik sindikalnog tela može da prisustvuje sastanku saveta zaposlenih, ako se za to izjasni većina članova. Predstavnici zaposlenih, bilo kroz sindikat ili savet zaposlenih (poverenici u manjim organizacijama), imaju pravo na informisanje, nadzor, pregovaraju pitanja koja nisu pokrivena kolektivnim ugovorom, obezbeđenje uživanja prava koja su zakonom data radnicima, a u nekim oblastima i pravo saodlučivanja. Samo je sindikalna organizacija ovlašćena da pregovara kolektivne ugovore i da kasnije kontroliše njihovu primenu, a ima i neka prava na informisanje. Od septembra 2007.godine postoji i pravo saodlučivanja u nekim oblastima, kao kod pregovaranja pitanja koja nisu sadržana u kolektivnom ugovoru, niti se radi o inspekciji i kontroli. Savetu zaposlenih su ostavljena prava na informisanje i konsultovanje. Pravo na zajedničko odlučivanje je svedeno na samo nekoliko pitanja, koja neće važiti ukoliko se poslodavac prethodno nije konsultovao sa predstavnicima zaposlenih. Zahteva se pregovaranje „sa ciljem postizanja sporazuma“, u odnosu na planirani i budući nivo zaposlenosti, naročito kada je ugrožena, pitanja zdravlja i bezbednosti, promene u organizaciji rada. Izbor i period izbora sindikalnih predstavnika uređuje sindikat, obično se biraju na period od 2 pa do 5 godina. Članovi saveta i radnički poverenici se biraju tajnim glasanjem od svih zaposlenih ili od 10% onih koji mogu da predlože liste kandidata, na period od 4 godine. Otpuštanje predstavnika zaposlenih tokom njihovog mandata i godinu dana po njegovom isteku se smatra protivzakonitim, ako je učinjeno bez prethodne saglasnosti ili odluke suda. Novim zakonom iz septembra 2007.godine je predviđeno da u preduzećima koja imaju do 50 članova sindikata, njegovi predstavnici imaju slobodnih do 4 časa mesečno, u onima sa 50 do 100 članova je broj plaćenih sati 12, a ako ima preko 100 članova, predstavnici imaju pravo na 16 plaćenih časova. Plaćeno vreme članovima saveta ne zavisi od broja zaposlenih, već svaki član ima pravo na 4 plaćena časa mesečno. Za delovanje predstavnika zaposlenih im se obezbeđuje prostor i oprema.

Slovenija

Predstavljanje radnika u Sloveniji se obavlja preko sindikata i saveta zaposlenih, kroz prava na informisanje i konsultovanje. Takva prava su šira kod saveta zaposlenih, dok je kolektivno pregovaranje u nadležnosti sindikata. Saveti zaposlenih postoje na radnim mestima sa preko 20 radnika, a u praksi su njegovi članovi često sindikalni aktivisti, mada postoje razlike od sektora do sektora. Propisi o savetu zaposlenih postoje u zakonu od 1993.godine i uglavnom su zasnovani na iskustvu

Nemačke i Austrije. Po podacima iz 2004.godine je oko dve trećine velikih preduzeća imalo savete zaposlenih, ali su uočene teškoće u njegovom delovanju, koje ponekad dovode do arbitražnog postupka. O broju i strukturi sindikalnog predstavljanja odlučuje sam sindikat, a bliži propisi su sadržani u kolektivnom ugovoru. Za razliku od toga, propisi o savetu zaposlenih su sadržani u zakonu, na osnovu koga se to telo može obrazovati u preduzećima sa preko 20 radnika, dok tamo gde ima manje od 20 radnika mogu da se odrede radnički poverenici. Pravo obrazovanja saveta zaposlenih je prošireno zakonom o radničkom učešću iz 2007.godine i na poslove gde ne postoji preduzeće, kao što su trgovine. U tim slučajevima je potrebno da postoji najmanje 50 zaposlenih. U zavisnosti od broja zaposlenih je utvrđen i broj članova saveta zaposlenih:

Broj zaposlenih	Broj članova saveta zaposlenih
21-50	3
51-100	5
101-200	7
201-400	9
401-600	11
601-1,000	13

U preduzećima sa preko 1.000 radnika se biraju dva dodatna člana na svakih daljih 1.000 radnika. Ovo telo je u potpunosti sačinjeno od zaposlenih, a ono može da obrazuje posebne odbore za neka pitanja koja su od posebnog značaja za pojedine grupe radnika, kao što su šire grupe žena ili mladih, ali se isto tako može raditi o radnicima u pojedinim delovima preduzeća. Obično se savet sastaje jednom mesečno, a redovno se održavaju sastanci sa poslodavcem. Glavni zadatak sindikalnih predstavnika je da vrše kolektivno pregovaranje, ali im je zakonom o radnim odnosima iz 2002.godine povereno generalno pravo da obezbeđuju i štite prava i interese članova sindikata pred poslodavcem. To konkretno znači da poslodavac mora da informiše i konsultuje sindikat pre usvajanja pravila o organizaciji rada, u slučaju viška zaposlenih i prenosa posla ili pre uvođenja noćnog rada. Sindikatu se takođe mora dati kalendar nedeljnog radnog vremena. Ako to želi zaposleni, poslodavac mora da obavesti sindikat o otkazu ili disciplinskoj meri prema sindikalnom članu. U oba slučaja sindikat može da izrazi svoje mišljenje o delovanju poslodavca, a kod otkaza žalba sindikata vodi odlaganju izvršenja mere dok to pitanje ne reši sud. Savet

zaposlenih prima informacije o ekonomskoj situaciji i planovima, promenama u delatnosti preduzeća, promenama u organizaciji tehnologije i proizvodnje, a dobija i kopiju godišnjeg obračuna. On se konsultuje o nizu pitanja, koja se savetu moraju saopštiti najmanje 30 dana pre preduzimanja aktivnosti, a sastanak sa savetom zaposlenih mora biti najmanje 15 dana pre toga. Cilj konsultacija je da se dođe do zajedničkog stava, najčešće povodom izmena u pravnom položaju preduzeća, prodaje ili zatvaranja preduzeća ili njegovog većeg dela, kao i značajnih promena kod vlasništva. Pitanja od značaja za zaposlene su potreba za novim radnicima, nova pravila o penzionisanju ili drugim pitanjima iz socijalnog osiguranja, gubitak posla ili disciplinski kodeks. Postoje i neke oblasti u kojima se savet mora saglasiti pre nego što poslodavac sprovede svoj predlog, kod godišnjih odmora, kriterijuma procene izvršenja radnih zadataka, korišćenja socijalnih davanja, poput zgrada za odmor koje se nalaze u vlasništvu preduzeća ili kriterijuma za unapređenje. U svim navedenim slučajevima protivljenje saveta predlogu poslodavca dovodi do pokretanja arbitražnog postupka. Dok se izbor sindikalnih predstavnika uređuje pravilima sindikata, izbor članova saveta zaposlenih se vrši tajnim glasanjem, među kandidatima koje predloži sindikat ili određeni broj zaposlenih, pri čemu njihov broj zavisi od broja radnika, a kreće se između 3 i 50. Mandat članovima saveta iznosi 4 godine. Obe kategorije radničkih predstavnika uživaju zaštitu od otpuštanja, pa ukoliko oni nisu postupali nezakonito ili prekršili ugovor o radu, ne mogu dobiti otkaz bez saglasnosti tela kome pripadaju. Broj sindikalnih predstavnika koji uživa ovakvu zaštitu je utvrđen kolektivnim ugovorom. Poslodavac je obavezan da sindikalnim predstavnicima obezbedi "uslove za brzo i delotvorno vršenje sindikalnih aktivnosti", a konkretnije je to uređeno kolektivnim ugovorima. Pravo na plaćene časove imaju članovi saveta zaposlenih u srednjim i velikim preduzećima, pa ako se radi o 50 do 100 zaposlenih, jedan član se oslobađa polovine redovnih radnih obaveza. U preduzećima sa 101-300 zaposlenih takvo pravo imaju dva člana, a kod preduzeća sa 301-600 zaposlenih je jedan član potpuno oslobođen svojih radnih obaveza, odnosno to pravo se odnosi na 2 člana u preduzećima sa 601-1,000 zaposlenih, a broj takvih lica se povećava za još jednog člana na svakih daljih 600 radnika. Za održavanje sednica se obezbeđuje odgovarajuća prostorija i oprema, a stručnjaci koje angažuje savet će biti plaćeni od poslodavca, ukoliko se on unapred saglasio sa tim. Koliki značaj se pridaje predstavljanju radnika u Sloveniji se vidi iz činjenice da je Ustavom Slovenije iz 1991.godine u članu 75. garantovano pravo radnicima na saodlučivanje.⁵⁵

⁵⁵ Na osnovu te ustavne odredbe je 1993.godine donesen Zakon o učešću radnika u upravljanju, dok je zakonom o preduzećima predviđeno pravo radnika da učestvuju u radu nadzornih odbora, nezavisno od toga da li se radi o državnom ili privatnom preduzeću. Nadzorni odbor je obavezan u akcionarskim društvima, ukoliko je upisan kapital od 410 miliona tolarara, ako ima preko 500 zaposlenih, ako se akcije prodaju na berzi i ako ima više od 100 akcionara. Predstavnike radnika bira savet zaposlenih, pri čemu broj radničkih predstavnika u nadzornom odboru ne sme da bude manji od 1/3, niti veći od 1/2 ukupnog broja članova odbora.

Zaključne napomene

Iz teksta na prethodnim stranicama je jasno da osim jedinstvene pravne osnove, koja je sadržana u direktivi Evropske unije o ustanovljavanju opšteg okvira za informisanje i konsultovanje ne postoje istovetna zakonska rešenja ili praksa u državama članicama EU, kada je reč o informisanju ili konsultovanju zaposlenih, odnosno kod njihovog prava na saodlučivanje. U nekima se predstavljanje interesa radnika vrši isključivo posredstvom sindikata, u nekima se obrazuju saveti zaposlenih, dok neke države članice imaju posebne oblike predstavljanja interesa radnika, kroz posebna tela, čije delovanje je kombinovano sa delovanjem sindikata. Tamo gde postoje saveti zaposlenih, oni su uglavnom sastavljeni od predstavnika radnika, uz nekoliko primera gde su članovi i lica koja predstavljaju interese poslodavca. Obrazovanje ovog ili sličnih tela je najvećem broju država dato kao pravo ili mogućnost, za šta je potrebno da se izjasni određeni procenat svih zaposlenih ili sindikat, tako da postoji širok spektar mogućnosti za zaposlene da odaberu ono za šta smatraju da će biti najbolje za njihove interese.

Kako u zemljama jugoistočne Evrope postoji dosta sličnosti u pogledu uloge sindikata, kolektivnog pregovaranja i predstavljanja interesa zaposlenih kod poslodavaca (naročito se to zapaža u državama koje su prethodno bile republike članice u bivšoj Jugoslaviji), to se često čuju slični stavovi u pogledu potrebe da pored sindikata, interesi zaposlenih budu predstavljeni i kroz neka druga tela. Nezavisno od toga da li takvi stavovi imaju negativan ili pozitivan predznak, upoznavanje sa praksom u svih 27 država članica Evropske unije bi trebalo da u najmanjoj meri proširi saznanja kod sindikata u regionu jugoistočne Evrope, a u zavisnosti od datih pravnih okvira u državama ovog regiona i razmišljanja u sindikalnim organizacijama će se sindikati opredeljivati da li će iskoristiti nekakva iskustva iz ovih zemalja ili će tražiti nekakva originalna rešenja u ovoj oblasti.

Friedrich-Ebert-Stiftung
Regional Project for Labour Relations and Social Dialogue in South East Europe
Tadeuša Koščuška 8/5, 11000 Belgrade, Serbia
Tel.: (+381 11)3285 513
Tel.: (+381 11)3284 255
Fax: (+381 11) 2629 632
E-mail: fes@fessoe.de
<http://www.fessoe.de>