dr. Valentina Franca

**Socialno partnerstvo in delavska participacija na Finskem**

*Finska brez dvoma sodi med države z najvišje razvitim sistemom socialnega dialoga in delavske participacije v Evropi, ki pa se že v osnovi precej razlikuje od slovenskega. V tem prispevku podrobneje predstavljamo njegov razvoj in glavne značilnosti.*

**I. Tradicija kot temelj finskega socialnega partnerstva**

Finsko socialno partnerstvo temelji na dolgoletni tradiciji sodelovanja med delodajalci, delavci in državo. Tako oblikovani sistem, ki se še vedno zgleduje po švedskih sosedih, kljubuje tako gospodarskim kot političnim spremembam.**[[1]](#footnote-1)** Zato ne preseneča **zelo visok odstotek članstva v sindikatih**, saj je v sindikate na Finskem včlanjenih skorajda tri četrtine zaposlenih. V absolutnih številkah to pomeni, da je skupno število članov v sindikatih na Finskem večje, kot ima Slovenija prebivalcev, saj članstvo predstavlja okrog 2,2 milijona posameznikov. Velja poudariti, da med člani niso samo zaposleni, ampak tudi upokojenci, brezposelni in študentje. Posamezni sindikati so relativno avtonomni, organizirani pa so v tri konfederacije: **SAK, STTK in AKAVA**.

**Sindikalne organizacije**

**SAK** (<http://www.sak.fi/english>) ima 1,038.400 članov (podatek za januar 2013). Okrog dve tretjini članstva predstavljajo **t. i. »modri ovratniki«** (angl. blue-collar workers), to so zlasti delavci v gradbeništvu, prehrambeni, lesni in elektroindustriji, transportu in podobno. SAK sestavlja **21 sindikatov**, ki so večinoma organizirani na ravni panoge. Največji je JHL, sindikat za javno upravo (angl. public and welfare sectors), ki ima 238.900 članov; oblikovan je bil z združitvami šestih sindikatov leta 2005. Naslednji je PAM, ki predstavlja zaposlene v zasebnem storitvenem sektorju in ima 229.800 članov; tretji največji je sindikat kovinske panoge Metalli, ki ima 152.500 članov. V zadnjih letih je število članov tega sindikata **upadlo za več kot 20.000**, kar pripisujejo predvsem zmanjšanju proizvodnje v kovinski panogi na Finskem bodisi zaradi opustitve te dejavnosti bodisi zaradi prodaje tovarn.

Drugi največji sindikat **STTK** (http://www.sttk.fi/en-gb) ima 608.000 članov (podatek za leto 2012) in ima **18 pridruženih članov – sindikatov**, ki so organizirani tako po poklicu kot po panogi. Trenutno je njihov največji sindikat zdravstva TEHY s 150.000 člani. Pred časom so veljali za zelo prijazen sindikat, v zadnjih letih pa se ga je prijela oznaka agresivnosti, kar se kaže zlasti z njihovim precej ostrim nastopom in zahtevami po večjih plačah. Naslednji sindikat po velikosti je Pro union (130.000 članov), ki je nastal ob združitvi dveh sindikatov leta 2010 (sindikata delavcev iz zasebnega sektorja, ki opravljajo vodstvene naloge, a niso v poslovodstvu, in delavcev, zaposlenih v finančni panogi). Tretji največji je sindikat Pardia, ki združuje zaposlene v vladnih službah in ima 60.000 članov.

**AKAVA**, tretja največja sindikalna konfederacija, ima 573.400 članov, katere člani so večinoma zaposleni z **visokošolsko oziroma univerzitetno izobrazbo** (angl. graduate employees). V zadnjem času ta sindikalna konfederacija pridobiva na moči in vplivu. Združuje namreč **35 poklicnih sindikatov**, pri čemer največji med njimi združuje učitelje (119.000 članov); naslednji TEK pa ima 73.500 članov, ki so večinoma diplomirani inženirji.

Vse tri konfederacije tesno sodelujejo. Njihovo sodelovanje temelji na **dogovoru o medsebojnem sodelovanju** iz leta 1978. Seveda med njimi obstaja določena tekmovalnost za pridobivanje in ohranjanje članstva, zlasti med STTK in AKAVA za zaposlene, ki so zaključili univerzitetni študij.

**Tradicija članstva v sindikatih**

Kot že uvodoma povedano, ostaja sindikalno članstvo na Finskem relativno visoko. Močan element sindikalne “ponudbe” je zlasti **zavarovanje za primer brezposelnosti**, ki se običajno pridobi s članstvom v sindikatu, čeprav se lahko posameznik zavaruje tudi neposredno prek samostojnih skladov za brezposelnost. Podatki finskega statističnega urada kažejo, da se število posameznikov, ki so neposredno vključeni v zavarovanje za primer brezposelnosti, povečuje. Med leti 1984 in 1990 je sindikalno članstvo padlo za odstotno točko (iz 73 % na 72 %), nato se je v letu 1997 spet povzpelo na 79 %, saj so postali finski prebivalci zaradi ekonomske krize v 90-tih letih prejšnjega stoletja občutljivejši na brezposelnost, kar je sprožilo večjo včlanitev v sindikate zaradi prednosti vključitve v zavarovanje za brezposelnost. Nato je sindikalno članstvo postopno zdrsnilo na **74 % v letu 2008**.

Ne glede na to velja tako visoka včlanjenost v sindikate za **eno najvišjih na vsem svetu**, primerljiva je kvečjemu z ostalimi skandinavskimi državami, kot so Švedska, Norveška in Danska. Po drugi strani se odstotek članstva v sindikatih razlikuje glede na panogo, denimo učitelji so skorajda v celoti sindikalno organizirani, kar jim daje tudi veliko moč. Zelo visoka včlanjenost (med 90 in 95 %) je tudi v panogi predelave papirja, nekoliko nižja stopnja članstva je v kovinski panogi (okrog 80 %) in gradbeništvu (okrog 70 %). Najnižje številke najdemo v zasebnem storitvenem sektorju, na primer v panogah trgovine (65 %), čiščenje prostorov (55 %) in podobno. Poudariti velja, da gre za oceno števila članstva, kajti praktično nemogoče je natančno ugotoviti število zaposlenih v posameznih panogah. Denimo, v praksi je neizvedljivo pridobiti točen podatek, koliko posameznikov dela na gradbišču ali gradi hišo na prostranem podeželju.

Eden od glavnih dejavnikov, ki je v preteklosti in še vedno močno vpliva na visoko včlanjenost v sindikate, je **finska tradicija**. Delodajalci so namreč v 30-tih in 40-tih letih prejšnjega stoletja prepoznali sindikate kot legitimnega partnerja pri kolektivnem dogovarjanju, kar je bila zlasti posledica t. i. zimske vojne.[[2]](#footnote-2) Rezultat skupnega sodelovanja je bil dogovor januarja 1941, kar Finci označujejo kot **“zaroko” med delodajalci in delavci**.

Na tem temelju so se oblikovali skupni **nacionalni kolektivni dogovori med delodajalskimi združenji, sindikati in vlado**, kakor jih Finci poznajo še danes. Ti dogovori niso omejeni zgolj na dogovarjanje o plači, ampak vključujejo tudi druge vsebine, kot so pokojninski sistem, porodniški dopust, dodatne ugodnosti za zaposlene, sistem zbiranja sindikalnih članarin,[[3]](#footnote-3) oblikovanje in določanje posameznih davkov in podobno. Oblikovanje takšnega sistema je posredno povezano z željo slediti švedskemu modelu socialne varnosti, ki pomeni velik javni sektor, visoko obdavčitev, visoko socialno varnost, visoko zaposlenost (čeprav se trenutno srečujejo tudi z višjo brezposelnostjo, kot so je bili vajeni; trenutno imajo 7,8-odstotno brezposelnost), brezplačno šolstvo in podobno. Če želijo soglasno slediti temu modelu, potrebujejo **dogovor na nacionalni ravni**. Zato je bila še v bližnji preteklosti zelo prisotna miselnost, da je enostavno »treba biti« član sindikata in da praktično »druge možnosti ni«. To se je odražalo tudi v aktivnosti finskih delavcev v tujini, na primer v ZDA, Kanadi in na Švedskem. Čeprav na tujem, so bili finski delavci vseeno zelo aktivni v sindikalnih gibanjih. Današnja situacija je nekoliko drugačna, saj pri mladih te močne zavesti ni več in je posledično članstvo nižje. Ob tem velja še omeniti, da se v splošnem finski sindikati označujejo za **nepolitične in načeloma niso povezani s političnimi strankami**. Čeprav največja sindikalna organizacija SAK nima nobenih formalnih povezav s političnimi strankami, si je zelo blizu z levo socialno demokratsko stranko SDP. Sindikati sodelovanje s političnimi strankami dojemajo kot vzvod moči, saj želijo prek njih oziroma prek članov parlamenta doseči sprejetje zakonov, ki pomenijo uresničevanje sprejetih kolektivnih dogovorov.

Drugi dejavnik, ki prispeva k visokemu članstvu v sindikatih, so **ugodnosti, ki jih prinaša članstvo v sindikatu***.* Kot največja ugodnost še vedno velja članstvo v že omenjenem skladu za primer brezposelnosti, ki je pravno sicer samostojen, dejansko pa se obravnava kot del sindikata. Višina prejemanja nadomestila za brezposelnost je namreč močno odvisna od članstva v skladu. Denimo, posameznik z mesečno neto plačo 2.000 evrov (povprečna plača na Finskem je trenutno okrog 2.300 evrov neto) v primeru brezposelnosti in članstva v skladu za brezposelnost prejema mesečno nadomestilo v višini okrog 1.500 evrov. Če pa ne bi bil član sindikata, bi takšno nadomestilo znašalo okrog 500 evrov. Skladi za brezposelnost se **financirajo iz treh virov**, saj vanje prispevajo delodajalci, država in sindikati. V zadnjih letih pa se soočajo s problemom samostojnega (torej brez povezave s sindikatom) ustanavljanja skladov, kar je omogočila zakonodaja leta 2009. Ti neodvisni skladi predstavljajo alternativo delavcem, da postanejo člani sklada, ne da bi postali člani sindikata.

Druga večja ugodnost za člane sindikata so **razna izobraževanja, ki so večinoma brezplačna**. Namenjena so predvsem aktivnim članom in imajo točno določen namen, kot na primer izobraževanje za delovanje kot sindikalni zaupnik v podjetju, za predstavnike na področju varnosti in zdravja pri delu in podobno. Nadalje se sindikalna članarina upošteva kot **davčna olajšava pri obračunu dohodnine**. Sindikalno ponudbo klasično dopolnjujejo še **druge različne ugodnosti**, kot so: nižja cena goriva, športne aktivnosti, drugi popusti in podobno.

**Sindikalne aktivnosti in upadanje članstva**

Finski sindikati se vedno bolj zavedajo, da morajo biti zelo aktivni, če želijo v svoje vrste pritegniti nove člane, zlasti pa mlajšo generacijo, ki vstopajo na trg dela. Zato mlade velikokrat nagovarjajo, da **postanejo člani že v času študija**. Že pred leti so se sindikati na tem področju močno aktivirali in organizirali vrsto aktivnosti za pridobivanje mlajših članov. Najpogosteje izvajajo predstavitve na vseh izobraževalnih institucijah (od poklicnih šol do doktorskih šol na univerzah), poleg tega so aktivni na različnih dogodkih za mlade, kot so karierni sejmi in podobno. Velja poudariti, da študentje ne plačujejo članarine. Dober primer tovrstne aktivnosti je sindikalna organizacija AKAVA, ki ima med svojimi člani več kot 100.000 študentov, organizirani pa so v posebno študentsko skupino AOVA. Zato ne preseneča podatek, da se je članstvo v sindikatu AKAVA v zadnjih letih znatno povečalo, od 375.000 članov leta 2000 do 573.400 članov v letu 2012.

Ne glede na pozitivne izkušnje in uspešno delovanje socialnega partnerstva tudi na Finskem niso imuni na sodoben **trend upadanja članstva v sindikatih**. Razlogov za to je več. Med njimi navajajo že zgoraj opisano ustanavljanje samostojnih skladov za zavarovanje za primer brezposelnosti; manjše zavedanje, da je “treba biti” član sindikata, ki gre z roko v roki z razmišljanjem (zlasti mladih), da “mi je vseeno za vse” oziroma “da me nič ne briga”. Nadalje predstavlja velik problem tudi vse večje delovanje po sistemu podizvajalcev, kar ima za posledico, da na primer na enem gradbišču dela več sto delavcev, a ima vsak svojega delodajalca. Skupaj z dejstvom, da je večina takšnih delavcev tujcev, je razsežnost tega pojava še toliko bolj zaskrbljujoča. Podoben problem so t. i. “prisiljeni” samostojni podjetniki, ko delodajalci pogojujejo sodelovanje s posameznikom z odprtjem s.p.-ja; dejansko pa delajo samo za enega delodajalca. Zelo nizko članstvo je tudi pri napotenih finskih delavcih in tujih delavcih, ki pridejo po svoj kruh na Finsko. Veliko jih prihaja iz bližnjih baltskih držav, zlasti Estonije, za nekatera dela (na primer obiranje jagodičevja) pa prihajajo delavci tudi iz Azije. Ta skupina delavcev ima drugačne interese kot ostali finski delavci. Kajti običajno pridejo na Finsko za določen čas in v tem času je njihov edini cilj čim večji zaslužek. V praksi pa to pomeni, da namesto običajnih 8 do 10 evrov na uro dobijo plačilo med 2 in 3 evri, s čimer se na Finskem ni mogoče preživeti. Takšni delavci nimajo interesa po članstvu v sindikatih, kajti velikokrat jih preveva strah pred delodajalcem (na primer, da jim ne bi podaljšali pogodbe), ne želijo plačevati članarine, saj želijo v čim krajšem času zaslužiti čim več in jih posledično razni kolektivni dogovori niti ne zanimajo. Prisotne so tudi slabe izkušnje iz časa komunističnega režima.

Med finskimi delavci pa sta najbolj izrazita **dva problema**, in sicer razmišljanje, da “sem član sindikata zgolj zaradi pravice do članstva v skladu za brezposelnost”, pričakujejo zgolj in samo to; ne razmišljajo, kaj sindikati dejansko pomenijo in kaj pomeni njihova pogajalska moč. Še bolj pa se to odraža pri tistih, ki sploh niso člani sindikata, a uživajo vse ugodnosti (t. i. “free-rider” oziroma po slovensko žvižgači), saj sprejeti kolektivni dogovori večinoma veljajo za vse zaposlene v panogi.

**Kolektivna pogajanja**

Podobno kot v Sloveniji se tudi na Finskem pogajajo predvsem **na treh ravneh: na nacionalni, panožni in podjetniški**. Kolektivna pogajanja so bila na Finskem pretežno centralizirana, zajemala pa so celotno gospodarstvo in javni sektor. Poleg tega je vlada velikokrat odigrala ključno vlogo v pogajanjih, zlasti s spremembami na davčnem in socialnem področju. Čeprav je bil sistem dobro zamišljen, v praksi ni vedno deloval; včasih se namreč pogajalci niso uspeli dogovoriti na nacionalni ravni in so končne dogovore prenesli na panožno raven.

Leta 2007 so pod pritiskom delodajalcev z argumentom po večji prožnosti zaradi nestabilnih ekonomskih razmer z nacionalnim dogovorom **“prestavili” okvir za določanje plač na nižje ravni**. S tem so se odprle večje možnosti za plačna pogajanja tako na panožni kot na podjetniški ravni. Na Finskem namreč nimajo sistema določanja minimalne plače z zakonom, ampak se minimalne plače oziroma plačna razmerja v celoti dogovorijo v kolektivnih pogodbah, kar predstavlja zavezujočo pravno podlago. Vendar so leta 2011 **ponovno podpisali nacionalni dogovor** na področju plač, čeprav je njegov namen veliko bolj omejen kot v preteklosti. S tem so po šestih letih ponovno vrnili kolektivna pogajanja na nacionalno raven, čeprav v primerjavi s prejšnjimi dogovori, ki so zajemali vse zaposlene v gospodarstvu, dogovor iz leta 2011 zajema samo tiste panoge, ki so imeli v veljavi kolektivne pogodbe. Z vidika vsebine pa ni bilo znatnih razlik. Trenutno potekajo pogajanja za nov kolektivni dogovor, ki naj bi pričel veljati s 1. januarjem 2014.

**Panožne kolektivne pogodbe** določajo plačna razmerja in osnovne delovne pogoje za vsako panogo. To predstavlja minimalni standard, ki je v večini primerov obvezen za vse delodajalce v panogi, ne glede na to, ali so člani delodajalskih organizacij, ki so podpisale sporazum. Pravno formalno imajo v zakonodaji določen postopek, ko neodvisna komisija določi, ali naj bo nek dogovor splošno obvezen, kar utemelji s tem, da zajema več kot polovico zaposlenih v posamezni panogi. To izračuna na podlagi števila zaposlenih pri delodajalskih organizacijah, ki so podpisale sporazum. V primeru spora iz tega naslova je mogoče vložiti tožbo na delovnem sodišču. Praksa pa kaže, da takšen postopek sploh ni potreben, saj **delodajalci upoštevajo in izvajajo veljavne kolektivne pogodbe za vse delavce**, ne glede na to, ali so člani sindikata ali ne. Izvzeti so zgolj tisti delavci, ki sploh niso zajeti v katero izmed veljavnih kolektivnih pogodb, kar je lahko posledica, da nimajo svojega sindikata na panožni ravni. Kot primer navajajo raznašalce reklamnih letakov v poštne nabiralnike.

Zaradi takšnega sistema praktično splošno veljavnih kolektivnih pogodb je **pokritost s kolektivnimi pogodbami na Finskem relativno zelo visoka**. Po eni od raziskav finskega ministrstva za delo je bilo leta 2007 87,4 odstotka zaposlenih v zasebnem sektorju pokritih s kolektivno pogodbo, leta 2004 so bili vsi zaposleni v javnem sektorju pokriti, kar bi skupno pomenilo več kot 90-odstotno pokritost.

V zadnjih letih pa postaja vse bolj pomembna tudi **podjetniška raven kolektivnih pogajanj**. Ta potekajo na podlagi smernic, postavljenih na panožni ravni, vendar se lahko tudi spremenijo. Po pritisku delodajalcev po večji fleksibilnosti so se leta 2010 dogovorili, da lahko posamezna podjetja, da bi prilagodili povišanja plač, ki so jih dogovorili za celo panogo, prilagodijo sebi, da bi odražala njihovo finančno situacijo. Glavni argument je bil v tehnološki industriji, ki vključuje finsko najbolj uspešno mednarodno podjetje Nokia (nedavno prodano ameriškemu Microsoftu), da zagotovi s pogajanji na podjetniški ravni ustrezno povišanje plač. Samo če se to ne dogovori, veljajo pravila nacionalne kolektivne pogodbe (t. i. povratno pravilo oziroma angl. “fallback rule”).

Časovna veljavnost kolektivnih dogovorov je **od dveh let in pol do treh let**. Praksa se je nekoliko spremenila leta 2009, ko se je plačni del dogovoril samo za obdobje enega leta pod pritiskom finskih delodajalcev, da se zaradi negotove gospodarske situacije ne morejo dogovarjati za daljše časovno obdobje. Leta 2011 so podpisali dogovor za 25 mesecev.

**Predmet pogajanj**

Na nacionalni ravni so se (vsaj začasno) pogajanja **ponovno vrnila k določanju plač**. Dogovor iz leta 2011 zajema tudi **druge zadeve**, kot so: podaljšanje starševskega dopusta, pravico do tridnevne odsotnosti na leto za namene usposabljanja in podobno. Poleg tega so se sindikati in delodajalci skupaj z vladno stranjo dogovorili o znižanju davka od dohodkov pravnih oseb, o spremembah na področju socialne varnosti (zlasti za primer brezposelnosti) in odpravninah.

Za konec velja ponovno poudariti, da dogovori na nacionalni ravni pomenijo tudi pomembne razvojne mejnike finskih industrijskih razmerij, saj so se z njimi v preteklosti dogovorili, denimo, o pravicah sindikalnih predstavnikov, posebnem varstvu pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, pravici do usposabljanja in podobno. Kolektivne pogodbe na panožni in podjetniški ravni pa **večinoma zajemajo dogovore o plačah in delovnih pogojih**, v nekaterih primerih pa urejajo tudi vprašanja širšega pomena.

***Finska v številkah***

|  |  |
| --- | --- |
| *Prebivalstvo* | 5,401.267 |
| *Pokritost s kolektivnimi pogodbami* | 91 % |
| *Članstvo v sindikatih* | 74 % (podatek iz leta 2008) |
| *Temeljna raven za kolektivna pogajanja* | panožna |
| *Predstavništvo na ravni podjetja* | sindikat |
| *Zastopanost zaposlenih v organih upravljanja* | da, v državnih in zasebnih družbah |
| *Način korporativnega upravljanja* | enotirni in dvotirni |

***Zaščita člana pri kršitvi dogovora***

Če pride do kršitve dogovora oziroma pogodbe o zaposlitvi, se lahko posamezni zaposleni kot član sindikata obrne na sindikalnega predstavnika v podjetju, ki posreduje pri delodajalcu. V primeru, da do rešitve ne pride, se reševanje tega prenese na višjo raven, to je na panožno raven sindikata in delodajalske organizacije na isti ravni. Najpogostejše kršitve so na področju plač in delovnega časa. Podobno prakso imajo tudi v podjetju ABB, kjer tako rešijo več kot 90 % vseh domnevnih kršitev na delovnem mestu. Po ocenah sindikalnega predstavnika in direktorja tovarne ABB, ki v Helsinkih zaposluje 1.900 delavcev (po vsem svetu imajo nekaj manj kot 200.000 delavcev), se na delovnem sodišču znajde minimalno število primerov. Točne statistike ne vodijo, ampak naj bi se to pripetilo v okrog odstotku vseh domnevnih kršitev, s katerimi se soočajo na delovnem mestu.

# II. Delavska participacija na Finskem

# Sistem delavske participacije pri upravljanju oz. delavsko soupravljanje na Finskem se nekoliko razlikuje od slovenskega. Izhodiščna razlika je v obliki delavskega predstavništva na ravni podjetja. Na Finskem namreč poteka delavska participacija v podjetjih predvsem prek sindikalnih predstavnikov, če pa le-teh ni, je mogoče izvoliti delavske predstavnike. Okvir delovanja delavske participacije pri upravljanju določajo zakoni, kolektivne pogodbe in dogovori med delavskimi predstavniki in delodajalcem na ravni podjetij.[[4]](#footnote-4) Poznajo pa tudi finančno participacijo zaposlenih, ki se izvaja prek posebnih skladov.

# 1. Participacija zaposlenih pri upravljanju

# Zakonski okvir

Prvi dogovor, ki je urejal položaj sindikalnih predstavnikov na ravni podjetij, je bil podpisan leta 1969, leto kasneje pa je bil sprejet zakon, ki je določal tudi posebno varstvo za sindikalne predstavnike. Leta 1978 je bil sprejet poseben zakon, to je **Zakon o sodelovanju v podjetjih** (angl. Act on Cooperation within Undertakings), ki je kasneje doživel tudi nekaj sprememb. Z Zakonom o sodelovanju v podjetjih so se sistematično uredile pravice sindikalnih predstavnikov do **obveščenosti, posvetovanja in v nekaterih primerih tudi do soodločanja**. Zaradi številnih kritik s strani sindikatov, da so te pravice bolj “na papirju kot v praksi” in da so povrhu tega velikokrat omejene samo na obveščanje o zmanjševanju zaposlenih, se je leta 2003 vlada odločila reformirati zakonodajo. Zato je oblikovala posebno delovno skupino, ki so jo sestavljali predstavniki sindikatov, delodajalcev in vlade. Rezultat njihovega dela je bil **prenovljen Zakon o sodelovanju v podjetjih**, ki je začel veljati 2007. Glavne spremembe so bile znižanje spodnje meje števila zaposlenih v podjetjih, v katerih se Zakon o sodelovanju v podjetjih uporablja, in sicer iz 30 na 20 zaposlenih (čeprav nekatera določila Zakona o sodelovanju v podjetjih veljajo samo za podjetja, ki imajo več kot 30 zaposlenih), jasnejša obveznost delodajalcev za skupna posvetovanja pred sprejemom odločitve, njegova veljavnost pa se je razširila tudi izven zasebnega sektorja, saj **velja tudi za fundacije in zavode**, ne pa za vladne službe in občine.

# Delavsko predstavništvo

### Čeprav Zakon o sodelovanju v podjetjih določa okvir delavske participacije, ne zahteva, da bi se moralo v podjetjih za namene delavske participacije ustanoviti posebno telo, ki bi bilo izvoljeno s strani zaposlenih. Zato v praksi to nalogo opravljajo obstoječi sindikalni predstavniki v podjetjih, ki so izvoljeni in potrjeni na podlagi pravno veljavnih kolektivnih pogodb. Na enak način je dogovorjeno tudi število sindikalnih predstavnikov v posameznem podjetju. Sindikalni predstavniki so izvoljeni s strani članov sindikata v posameznem podjetju; potrdi pa jih “lokalna” sindikalna organizacija, kateri pripada posamezni sindikat v podjetju. Dolžina mandata sindikalnih predstavnikov je določena s kolektivno pogodbo. Če večina zaposlenih v podjetju nima pravice sodelovati pri volitvah (ker morda niso zajeti s kolektivno pogodbo ali niso člani sindikata), lahko, če večina te skupine to želi, izvolijo svoje lastne predstavnike za dobo dveh let. To lahko naredijo tudi, če so se odločili, da ne bodo izvolili sindikalnega predstavnika, čeprav imajo to pravico. Za področje varnosti in zdravja pri delu pa je treba izvoliti še posebnega delavskega predstavnika.

Posebna določila se nanašajo tudi na primere, ko se odloča o zadevah, ki vplivajo na več skupin zaposlenih (na primer na zaposlene v proizvodnji, administraciji, inženirje, viličariste in podobno). V teh primerih mora biti organizirano **srečanje delodajalca in vseh zaposlenih, na katere posamezna zadeva vpliva**. Podobno velja tudi, če je že prisoten sindikalni predstavnik in si ena skupina zaposlenih, na primer inženirji, želi sodelovati pri odločanju, kakor to počnejo sindikalni predstavniki. V takem primeru lahko skupina inženirjev izvoli **svojega predstavnika**, ki se pridruži že obstoječim sindikalnim predstavnikom, če se seveda ti s tem strinjajo.

Takšen postopek je mogoče določiti za vse zadeve, ne glede na to, ali posamezna zadeva, o kateri se bo odločalo, vpliva na več skupin zaposlenih ali ne. Pogoj za to pa je, da se zaposleni s tem strinjajo. Lahko pa se delodajalec in predstavniki posameznih skupin zaposlenih odločijo tudi za ustanovitev **t. i. mešanega odbora predstavnikov zaposlenih in delodajalca**. Obe strani se morata s sestavo odbora strinjati, kar izkažeta s podpisom posebnega dogovora, ki ima običajno šestmesečni odpovedni rok. Treba pa je ponovno poudariti, da takšen mehanizem sodelovanja **ni obvezen**, saj temelji na prostovoljnosti zaposlenih ter delodajalca v posameznem podjetju. V praksi velikokrat poznajo primere, ko se ustanovi **več t. i. mešanih odborov**, v katerih sodelujejo delodajalec, sindikalni predstavniki in morebitni posebej izvoljeni delavski predstavniki posameznih skupin delavcev. Običajno se en tovrstni odbor ukvarja s plačami, drugi pa z vsemi ostalimi zadevami, ki so natančneje opisane v nadaljevanju tega prispevka.

### 

### Načini sodelovanja: obveščanje, skupno posvetovanje in soodločanje

Čeprav je Zakon o sodelovanju v podjetjih prožen z vidika postopka sodelovanja med zaposlenimi in delodajalcem, to ne velja za vsebine, o katerih se je treba pogovoriti oziroma dogovoriti. Delavski predstavniki imajo namreč pravico do obveščenosti, posvetovanja in v nekaterih primerih lahko tudi odločajo znotraj okvirov, ki jih določi delodajalec.

*Obveščanje*

Delavski predstavniki imajo pravico do ***sprotnega obveščanja*** glede finančnega položaja podjetja oziroma poslovanja nasploh, kar zajema zlasti letne računovodske izkaze (najmanj enkrat letno), izčrpno poročilo o finančnem položaju podjetja, vključno s poslovnimi načrti, zaposlovanjem, dobičkonosnostjo in strukturo stroškov. Delodajalec mora posredovati delavskim predstavnikom statistične podatke o plačah (tudi ločeno po poklicnih skupinah) in o številu zaposlenih za krajši delovni čas ter za določen čas (najmanj trikrat letno). ***Letno*** pa mora delodajalec poročati o zunanjih sodelavcih, podizvajalcih, vključno s podatki, kje in za koliko časa bodo delali. Delavski predstavniki imajo tudi pravico postavljati tudi dodatna vprašanja v zvezi z informacijami, ki so jih prejeli, delodajalec pa jim mora odgovoriti v “razumnem roku”.

*Skupno posvetovanje*

# Zakon določa, da sodelovanje med sindikalnimi predstavniki in delodajalcem poteka tudi prek t. i. *skupnega posvetovanja*,[[5]](#footnote-5) kar načeloma zajema bolj ali manj vse kadrovske vsebine, ki so določene v zakonu. To so: zaposlovanje v splošnem (politika zaposlovanja, usmeritve in podobno), število zaposlitev, usposabljanje, zaposlovanje prek kadrovskih agencij, notranjo komunikacijo, usmeritve glede enakopravnosti, določila o uporabi alkohola in drog na delovnem mestu in podobno.

V postopku skupnega posvetovanja naj bi delavski predstavniki razpravljali z delodajalcem o **splošnih smernicah in metodah**, ki jih delodajalec uporablja pri zaposlovanju, o informacijah, ki jih bodo prejeli kandidati za zaposlitev, in tiste, ki jih pričakujejo od njih. To velja za podjetja z več kot 30 zaposlenimi.

Na področju usposabljanja mora delodajalec pripraviti **letni načrt usposabljanja**, ki zajema cilje usposabljanja za zaposlene, informacije o številu zaposlenih in njihovo raven razvoja, načela za uporabo različnih oblik zaposlitve, oceno poklicnih veščin zaposlenih, letne načrte usposabljanja in postopke za uresničitev načrta. V praksi se tovrstnim načrtom daje velik pomen, saj sta izobraževanje in usposabljanje na Finskem pomembna vrednota, tako v splošnem, kakor tudi na delovnem mestu.

Glede **zaposlovanja prek kadrovskih agencij** mora delodajalec obveščati delavske predstavnike tistih skupin zaposlenih, na katerih delo bodo vplivale te zaposlitve. Če zaposleni v podjetju nasprotujejo zaposlitvam prek kadrovskih agencij, delodajalec ne sme zaposliti posameznikov prek kadrovskih agencij, dokler se skupno posvetovanje ne zaključi. Izjeme so podjetja z manj kot 30 zaposlenimi in primeri, kjer je treba delo nujno opraviti, ali delo traja krajši čas, ali bi se z zaposlitvami prek kadrovskih agencij opravilo delo, ki ga zaposleni običajno ne opravljajo.

V podjetjih z več kot 30 zaposlenimi je treba izvesti skupna posvetovanja o **načinih notranje komunikacije, načrtih za zagotavljanje enakopravnosti, usmeritvah glede uživanja alkohola in drog na delovnem mestu (kar zajema tudi izvajanje morebitnega testiranja), o uporabi videonadzora, pravilih o uporabi elektronske pošte, nagrajevanju iz naslova poslovne uspešnosti in o pokojninskih skladih.** Za navedene vsebine mora skupno posvetovanje potekati po sledečem postopku: delodajalec mora prevzeti pobudo in obvestiti delavske predstavnike o posamezni vsebini v razumnem času pred pričetkom skupnega posvetovanja. Če tega ne stori, mora sestaviti pisno poročilo, zakaj ni to bilo mogoče. Delodajalec mora zagotoviti informacije, “ki so potrebne, da se je o zadevi mogoče dogovoriti”, skupno posvetovanje pa mora potekati **“v sodelovalnem duhu s ciljem doseči dogovor”**. O poteku in izidu skupnega posvetovanja je treba sestaviti zapisnik; delodajalec pa ima obveznost, da o tem obvesti vse zaposlene. Ker gre za posvetovanje, zakonodaja ne zahteva soglasja, kar pomeni, da mnenje zaposlenih ni pravno zavezujoče, obvezno pa je treba sprožiti zgoraj opisani postopek.

Podobna določila veljajo, ko **spremembe v načinu poslovanja ali organizaciji dela** vplivajo na položaj zaposlenih. To zajema: zaprtje ali relokacijo dela ali celotnega podjetja, nakup strojev in opreme, spremembe v izdelkih ali ponujenih storitvah, druge spremembe na delovnem mestu ali vključitev zunanjih sodelavcev. V teh primerih mora delodajalec obvestiti delavske predstavnike v razumnem času z ustreznimi informacijami, razpravljati je treba v sodelovalnem duhu s ciljem soglasja, čeprav s pravnega vidika mnenje zaposlenih ni zavezujoče. Enak postopek je treba izvesti v primerih prenosa ali združitve podjetij, pri čemer morajo biti zaposleni obveščeni v obeh podjetjih, ki jih zadeva prenos ali združitev.

Nekoliko drugačen postopek je določen v primerih, ko imajo zgoraj navedene spremembe **za posledico izgubo delovnih mest, presežne delavce, ali če gre za spremembe pogodb o zaposlitvi iz polnega v krajši delovni čas**. Delodajalec mora zagotoviti informacije delavskim predstavnikom najmanj pet dni pred začetkom skupnih posvetovanj, razen če kolektivna pogodba ne določa drugače. Informacije morajo zajemati: razloge za ukrepe, oceno obsega sprememb (na primer število delovnih mest, ki bodo ukinjena), kriterije za določitev presežnih delavcev in časovnico za uresničitev napovedanih sprememb. Poleg tega mora delodajalec zagotoviti delavskim predstavnikom načrt za zaposlovanje tistih, ki jim je v teh primerih odpovedana pogodba o zaposlitvi. Načrt mora biti sestavljen skupaj z zavodom za zaposlovanje. V postopku skupnega posvetovanja je treba skušati poiskati načine za čim nižje število delavcev, katerim se bo s spremembami položaj poslabšal, ter ublažitev posledic za tiste, ki bodo izgubili zaposlitev. Poleg tega so določeni časovni okvirji za skupno posvetovanje, na primer ta morajo trajati šest tednov, če bodo ukinili 10 ali več delovnih mest, 14 dni, če izgubi zaposlitev manj kot 10 zaposlenih ali če ima med 20 in 29 zaposlenih. Kljub strožjim določilom za izvedbo postopka mnenje zaposlenih za delodajalca pravno ni zavezujoče.

*Soodločanje: dogovori med delodajalcem in delavskimi predstavniki*

Na nekaterih drugih področjih mora biti dosežen ***dogovor*** med delavskimi predstavniki in delodajalcem, če je le to mogoče, kar predstavlja neko **specifično obliko soodločanja**. To zajema dolžino in vsebino usposabljanj, ki morajo biti zagotovljena sindikalnim predstavnikom, nekatera pravila na delovnem mestu (na primer obveščanje o odsotnostih), pravila o disciplinski odgovornosti (za podjetja z več kot 30 zaposlenimi), pravila o načinu podajanja predlogov (za podjetja z več kot 30 zaposlenimi), pravila o dodeljevanju nastanitvenih zmogljivosti podjetja (za podjetja z več kot 30 zaposlenimi), pravila o uporabi skupnih prostorov za zaposlene (na primer menze ali varstvo otrok v podjetju), pravila o uporabi sredstev za prosti čas, kot na primer športni klubi, kulturna društva in podobno. **Če do dogovora med delavskimi predstavniki in delodajalcem ne pride**, lahko o nekaterih vsebinah odloči sam delodajalec, o nekaterih pa sami delavski predstavniki. Delodajalec lahko tako sam odloči o nekaterih pravilih na delovnem mestu, pravilih o načinu podajanja predlogov in o pravilih glede dodeljevanja nastanitvenih zmogljivosti podjetja. Delavski predstavniki pa lahko odločijo o dolžini in vsebini usposabljanja za opravljanje funkcije delavskega predstavnika, o pravilih za uporabo skupnih prostorov ter sredstev za prosti čas. Poudariti je treba, da je njihova moč odločanja omejena s tem, da delodajalec odloča o višini sredstev, ki jih lahko delavski predstavniki porabijo za te namene.

### Sankcije za nespoštovanje zakona

### Zakon o sodelovanju v podjetjih vsebuje tudi kazenske določbe, v katerih določa, katera ravnanja se obravnavajo kot prekršek, in zagrožene kazni. Denimo, če delodajalec ne izvede ustrezno postopkov obveščanja in posvetovanja v primeru odpuščanja ali sprememb pogodb o zaposlitvi iz polnega v krajši delovni čas, je zagrožena kazen 30.000 evrov. Upoštevajoč poseben indeks se kazen letno revalorizira, tako je v letu 2011 znašala 31.570 evrov.

### Posebno varstvo pred odpovedjo in druge pravice

Sindikalnim predstavnikom ali drugim delavskim predstavnikom se lahko **pogodba o zaposlitvi odpove samo v primeru** krivdnega razloga ali če se večina zaposlenih, ki jih posamezni sindikalni oziroma delavski predstavnik predstavlja, strinja z odpovedjo. Tretja možnost za odpoved tej kategoriji zaposlenih je, da njihovo delo postane trajno nepotrebno, kar je treba dokazati, na primer z zmanjšanjem povpraševanja za to delo, in če drugo ustrezno delo za takega posameznika ni na voljo.

### Materialni pogoji za delo delavskih predstavnikov

### Sindikalni predstavniki imajo pravico do ustrezne plačane odsotnosti za opravljanje svoje funkcije; koliko in kako to zgleda v praksi, se določi s kolektivno pogodbo. Možen je tudi dogovor o profesionalnem opravljanju te funkcije. Prav tako imajo delavski predstavniki pravico do usposabljanja za opravljanje te funkcije, čeprav mora biti dolžina tega časa dogovorjena z delodajalcem. Podobno imajo pravico do sodelovanja s strokovnjaki za posameznega področja (na primer pravniki, ekonomisti in podobno), čeprav velikokrat sodelujejo kar s strokovnjaki v podjetju. V tem primeru imajo lahko takšni zaposleni strokovnjaki plačano odsotnost, da lahko ustrezno pripravijo potreben strokovni nasvet oziroma poročilo.

### V zvezi s tem velja morda mimogrede omeniti, da imajo po zakonu pravico do 3 dni izobraževanja letno tudi vsi zaposleni, in sicer s področja varnosti in zdravja pri delu, računalništva in podobnih področij, kar je prav tako predmet dvostranskih dogovorov znotraj posameznih podjetij.

**Participacija v kapitalsko povezanih družbah**

Sodelovanje zaposlenih na ravni **skupine kapitalsko povezanih družb** se je z Zakonom o sodelovanju v podjetjih iz leta 2007 okrepilo. V podjetjih z več kot 20 zaposlenimi, ki so povezana v skupino, je zaposlenim omogočeno, da imenujejo svojega predstavnika, s tem, da mora biti najmanj en predstavnik iz vsake skupine zaposlenih v podjetjih (na primer zaposleni v proizvodnji, administraciji in podobno). Na ravni skupine je sodelovanje zaposlenih **omejeno zgolj na pravico do obveščenosti** o finančnem položaju skupine, razvojnih načrtih, spremembah pri zaposlovanju in potrebi po določenih veščinah, načrtih za širitev, o zmanjšanju ali zaprtju katerega koli dela skupine, spremembah pri izdelkih ali ponujenih storitvah ter o drugih spremembah, ki bi lahko vplivale na položaj zaposlenih. Delavski predstavniki in delodajalec lahko s posebnim dogovorom **razširijo tako vsebine kot način sodelovanja** na ravni skupine. V vsakem primeru velja, da morajo biti informacije, ki jih zagotavlja delodajalec, takšne, da bodo omogočile skupna posvetovanja na ravni posameznega podjetja.

### Sodelovanje zaposlenih v organih upravljanja

V podjetjih, ki imajo 150 ali več zaposlenih, imajo zaposleni po zakonu pravico do svojega predstavništva v organih družbe (UO/NS), in sicer **obvezno najmanj do enega predstavnika**. Kako bo to potekalo v praksi, zakon ne določa, ampak to prepušča dogovoru med delavskimi predstavniki in delodajalcem. Če do dogovora ne pride, ima delodajalec možnost, da se sam odloči, kako bodo zaposleni sodelovali. Vse bolj pa se v praksi uveljavlja tudi predstavništvo delavcev na **ravni operativnega menedžmenta** (»kolegiji«), kar pomeni vključevanje zaposlenih tudi v sprejemanje tekočih organizacijskih odločitev.

**2. Finančna participacija zaposlenih**

Področje finančne participacije ureja na Finskem **poseben zakon, ki temelji na načelu prostovoljnosti**. Delodajalec in delavci oziroma njihovi predstavniki se lahko skupaj odločijo in dogovorijo za finančno participacijo delavcev, bodisi v obliki deleža v dobičku bodisi kot delavsko lastništvo.

V praksi se finančna participacija največkrat izvaja prek **posebej oblikovanega sklada** za udeležbo delavcev pri dobičku, ki se financira iz dveh virov. **Prvi vir** je del dobička, ki ga podjetje ustvari v posameznem letu. Temelj za drugi vir pa je **produktivnost oziroma presežek** nad vnaprej postavljenim ciljem produktivnosti. Če torej v podjetju presežejo načrtovano produktivnost, po posebni formuli izračunajo, koliko ta presežek znaša v evrih in jo usmerijo v sklad za udeležbo delavcev pri dobičku. S sredstvi v skladu upravlja delodajalec, ki jih lahko oplemeniti na finančnih trgih, nad njim pa bdi nadzorni organ, sestavljen iz predstavnikov delodajalca in delavcev. Izplačilo dela dobička delavcem **ni podvrženo obdavčenju**, če je izplačan po **obdobju petih let**. Višina posameznega (letnega) izplačila je seveda odvisna od višine sredstev v skladu oziroma od uspešnosti poslovanja podjetja. Običajno na letni ravni znaša približno eno mesečno plačo.

Tudi razvoj **notranjega lastništva zaposlenih** temelji na načelu prostovoljnosti. Uresničuje se pretežno prek »delniških shem« delitve dobička, vendar pa ta oblika delitve dobička ni posebej podprta z davčnimi olajšavami.

1. Besedilo je oblikovano na podlagi podatkov, ki so dostopni na spletni strani *ETUI*: [www.worker-participation.eu](http://www.worker-participation.eu), in na podlagi informacij, pridobljenih na *predavanjih predstavnikov finskega sindikata kovinsko predelovalne industrije Metalli* ([www.metalliliitto.fi](http://www.metalliliitto.fi)) in *predstavnikov podjetja ABB* (<http://www.abb.fi/>; podjetje je prisotno tudi v Sloveniji: http://www.abb.si/) v okviru strokovne ekskurzije na Finsko, ki je potekala pod okriljem Združenja svetov delavcev od 18. do 21. septembra 2013. [↑](#footnote-ref-1)
2. Zimska vojna se je odvijala med novembrom 1939 in marcem 1940, potekala pa je med Sovjetsko zvezo in Finsko, saj je Sovjetska zveza želela okupirati Finsko. Načrt Sovjetske zveze ni uspel, saj so se Finci uspeli upreti. Njihov uspeh gre pripisati tudi močni enotnosti, ki so jo izkazali, kar je imelo (pozitivne) posledice tudi na trgu dela, to je dogovor o sodelovanju med delodajalci in delavci. Pogovorno pravijo, da imajo 70 let tradicije združenega delovanja. [↑](#footnote-ref-2)
3. Podobno kot v Sloveniji se tudi na Finskem članarine odtegnejo od bruto plače zaposlenega, kar stori delodajalec pri obračunu plač. Višina članarine je lahko določena relativno kot odstotek bruto plače (v praksi je to med 1,5 % in 2 %, odvisno od sindikata) ali kot absoluten znesek, na primer 20 evrov. [↑](#footnote-ref-3)
4. Besedilo je oblikovano na podlagi podatkov, ki so dostopni na spletni strani *ETUI*: [www.worker-participation.eu](http://www.worker-participation.eu), in na podlagi informacij, pridobljenih na *predavanjih predstavnikov finskega sindikata kovinsko predelovalne industrije Metalli* ([www.metalliliitto.fi](http://www.metalliliitto.fi)) in *predstavnikov podjetja ABB* (<http://www.abb.fi/>; podjetje je prisotno tudi v Sloveniji: http://www.abb.si/) v okviru strokovne ekskurzije na Finsko, ki je potekala pod okriljem Združenja svetov delavcev od 18. do 21. septembra 2013. [↑](#footnote-ref-4)
5. V angleščini je uporabljen izraz “cooperation negotations”, kar bi lahko neposredno prevedli kot “sodelovalna pogajanja”; glede na vsebino pojma, pa je ustreznejši prevod skupno posvetovanje. [↑](#footnote-ref-5)