Dr. Mato Gostiša

**Utrinki z nekaterih obiskov na Finskem**

*Združenje svetov delavcev Slovenije je za letošnjo tradicionalno strokovno ekskurzijo, namenjeno spoznavanju tujih izkušenj na področju socialnega dialoga in delavske participacije, izbralo študijski obisk Finske. Potekala je v dneh 18. do 21. septembra, udeležilo pa se je je 50 udeležencev – članov svetov delavcev iz 20 različnih slovenskih podjetij. Sistem socialnega dialoga in delavske participacije na Finskem je podrobneje predstavljen že v predhodnem članku, tu pa dodajamo le nekaj zanimivejših utrinkov z nekaterih srečanj s finskimi kolegi.*

**Obisk v sindikalnem izobraževalnem centru Murikka**

Izobraževalni center Murikka, ki se nahaja v čudovitem naravnem ambientu ob obali enega od »tisočerih finskih jezer«, nekaj kilometrov od drugega največjega finskega mesta Tampere, je za potrebe izobraževanja svojih članov ustanovil **Sindikat kovinarjev v okviru sindikalne konfederacije SAK**. Vsako leto imajo **okoli 2.500 udeležencev**, predvsem sindikalnih zaupnikov ter predstavnikov za varnost in zdravje pri delu. V centru je zaposlenih **63 strokovnih delavcev in ostalega osebja**. Izobraževalni programi so običajno 5-dnevni, udeleženci pa imajo čas izobraževanja plačan. Med trajanjem izobraževanja so nastanjeni v centru, ki se s svojimi izobraževalnimi, nastanitvenimi in rekreacijskimi objekti razprostira kar na ca. 60 hektarih zemljišča.

Udeležencem strokovne ekskurzije iz Slovenije so v centru podrobneje predstavili celoten sistem delavske participacije pri upravljanju in finančne participacije zaposlenih na Finskem. Večji del vsebine teh predstavitev je, kot rečeno, povzet že v predhodnem članku. Posebej zanimiva pa je bila med drugim tudi predstavitev konkretnega sistema sodelovanja pri upravljanju **na primeru enega manjših finskih podjetij (63 zaposlenih)**, ki je v grobem naslednji:

1.

Izvoljeni morajo biti **delavski predstavniki iz vseh delov delovnega procesa** (delovnih skupin). Delodajalec je dolžan tem skupinam predstaviti informacije in sodelovati z njimi glede vseh vsebin, ki jih določa zakon. V določenih izjemnih primerih, ko neka skupina ni ustrezno zastopana prek sindikalnih predstavnikov, pa lahko večina delavcev zahteva, da izvolijo svojega predstavnika mimo sindikata. Mandat teh predstavnikov traja dve leti, delovnopravno varstvo pa uživajo še dve leti po izteku mandata.

2.

Na ravni podjetja je oblikovano posebno **mešano telo za sodelovanje**, ki ga sestavljajo:

* 1 predstavnik delodajalca,
* 1 predstavnik kadrovske službe,
* 2 sindikalna predstavnika,

ukvarja pa se z **vsemi problematikami v podjetju, razen s področjem plač.** Ta skupina uresničuje obveščanje, skupno posvetovanje in sodoločanje o vseh zadevah, ki so po finski zakonodaji predmet delavskega soupravljanja.

3.

Posebej pa je v podjetju oblikovana **skupina za kolektivna pogajanja**, ki je sestavljena iz dveh predstavnikov delodajalca in dveh predstavnikov sindikata. Edina naloga te skupine je določitev plač in plačnih razmerij na podlagi splošnih pravil in usmeritev kolektivnih pogodb višjega ranga (splošna, panožna itd.).

**Okvirni sistem delavske participacije v podjetju »ABB«**

Podjetje »ABB« je **velika finska korporacija**, ki se ukvarja s proizvodnjo motorjev, generatorjev in številnih drugih izdelkov s področja kovinske in elektroindustrije, svoje tovarne ima na številnih lokacijah na Finskem. Obiskali smo eno od tovarn, ki deluje v predmestju glavnega mesta Helsinki in ima samo na tej lokaciji skupno nekaj več kot 1.600 zaposlenih. Njihov (zgolj shematsko predstavljeni) sistem »soupravljanja« je naslednji:

1.

Na ravni posameznih oddelkov oziroma obratov znotraj tovarne imajo **po 5 izvoljenih sindikalnih predstavnikov**, ki izvolijo tudi svojega vodjo. Ti sindikalni zaupniki in vodstva obratov se zaradi uresničevanja zakonsko določenih in s kolektivnimi pogodbami dogovorjenih »soupravljalskih« pristojnosti zaposlenih na tej ravni **redno sestajajo najmanj enkrat na dva meseca**, po potrebi pa tudi večkrat.

2.

Na ravni tovarne kot celote je »usklajevalno telo«, oblikovano za iste namene, sestavljeno iz **treh sindikalnih predstavnikov (**izvoljeni so s strani vseh sindikalnih predstavnikov v obratih) **in dveh predstavnikov vodstva.** Predstavnika vodstva stadirektor tovarne in kadrovski direktor. Glede njihovega rednega sestajanja velja isto kot zgoraj.

3.

Na najvišji ravni organiziranosti, ki vključuje tudi tovarne istega podjetja z drugih lokacij na Finskem, se prav tako oblikuje **usklajevalno telo** **po principu 3 + 2**. Poleg tega pa se na tej ravni štirikrat letno organizira **t. i. diskusijski forum**, katerega sestavljajo vsi višji menedžerji in vsi delavski predstavniki v podjetju, šteje pa približno 30 ljudi. Forum razpravlja o vseh najpomembnejših vprašanjih delovanja in razvoja podjetja ter sprejema ustrezne (neobvezujoče) usmeritve in priporočila za vodenje poslovanja podjetja.

4.

Sistem **reševanja t. i. individualnih sporov**, ki zadevajo delavce kot posameznike in njihove najrazličnejše človeške in delovnopravne probleme, je urejen hierarhično, in sicer:

* zaposleni se s problemom najprej obrne na svojega vodjo;
* če problema na tej relaciji ni mogoče rešiti, se lahko zaposleni obrne na svojega sindikalnega predstavnika;
* če tudi ta ne uspe problema rešiti s pristojnim vodjem, se reševanje prenese na vodjo sindikalnih predstavnikov, ki ima glede tega možnost dostopa do glavnega direktorja, tako da se tudi povsem individualni problemi posameznih delavcev v končni posledici rešujejo na najvišjem nivoju poslovodstva.

Statistika podjetja ABB na Finskem kaže, da ob takšnem sistemu reševanja individualnih sporov **le 0,01 % spornih primerov konča na sodišču**.