



Piše:
mag. Jerneja Prostor

Prikaz delavske participacije na Švedskem

Na Švedskem delavci nikakor niso nepomemben dejavnik v procesu življenja svojega delodajalca, je pa njihova udeležba pri soupravljanju precej drugačna kot pri nas. Nekako tako kot v Sloveniji, se pravice delavcev nanašajo na obveščanje in posvetovanje z njimi ter na njihovo soodločanje v organih vodenja (in nadzora) gospodarskih družb. Ta načelna delitev nam je skupna, kar ne prese- neča, saj je vzpostavljena tudi v direktivah Evropske unije (npr. v Direktivi o dopolnitvi Statuta evropske družbe glede udeležbe delavcev¹). Bistvene razlike pa se pokažejo pri uresničevanju njihovi- vih upravičenj – na Švedskem ne poznajo sveta delavcev, njegovo nalogo opravljajo kar predstavi- niki sindikatov (natančneje »lokalnih sindikalnih organizacij«). Prav tako se razlike pokažejo pri soodločanju delavcev v organih gospodarskih družb, in sicer zaradi drugačne statusno-pravne ureditve – za nacionalne pravnoorganizacijske oblike namreč na Švedskem sprejemajo le enotirni sistem upravljanja.

Sindikati na Švedskem

Četudi je udeležba v sindikatih na Šved- skem od njenega vrha (86 %) v letu 1995 padla, je **raven še vedno relativno visoka – 71 %**, še posebej v primerjavi s Slovenijo, kjer naj bi bilo v sindikate vključenih le 27 % delavcev.² Prav zaradi prikaza ureditve delavske participacije na Švedskem je treba

najprej nekaj besed nameniti sindikalnemu udejstvovanju v tej državi.

Na Švedskem delujejo tri glavna sindikalna združenja, in sicer:

- **LO – The Swedish Trade Union Con- federation**, ki vključuje 1.470.000 čla- nov, predvsem delavcev v primarnem in sekundarnem sektorju,³
- **TCO – The Swedish Confederation of Professional Employees**, ki vključuje 1,3 milijona članov, predvsem delavcev v terciarnem sektorju;⁴ in
- **Saco – The Swedish Confederation of Professional Associations**, ki vključuje 670.000 članov, in sicer cilja predvsem na člane z višjo izobrazbo.⁵

Skupaj ta združenja zastopajo 3,4 mi- lijona švedskih sindikalnih članov. Med nji- mi so udeleženci javnega in zasebnega sek- torja,⁶ pa tudi nezaposleni člani, zlasti štu- denti in upokojeanci. Število članstev, pred- vsem v LO, se z leti zmanjšuje, narašča pa število članov Saco, kar odseva spremem- be na trgu dela. Ta združenja načeloma **med seboj dobro sodelujejo**, obstajajo pa tudi sporazumi za reševanje možnega kon- flikta o članstvu. Najbolj si konkurirata TCO in Saco, saj bi lahko mnogi njuni člani spa- dali v obe sindikalni združenji, a v praksi člani večinoma izberejo združenje sindi- katov, ki ima sklenjeno kolektivno pogodbo z njihovim delodajalcem.⁷

¹ Direktiva Sveta 2001/86/ES z dne 8. oktobra 2001 o dopolnitvi Statuta evropske družbe glede ude- ležbe delavcev, Uradni list Evropske unije L 294, 10. november 2001, str. 22-32.

² Podatek je povzet s spletne strani European Trade Union Institute (ETUI) oziroma Worker-parti- cipation.eu, ki sodi pod njihovo okrilje, kjer najdete tudi ključne podatke o ureditvi na Švedskem, ki so povzeti v tem prispevku:

<http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Slovenia> (19. 8. 2016). Avtor je L. Fulton (2013).

³ Več podatkov najdete na spletni strani: http://www.lo.se/english/this_is_lo (19. 8. 2016).

⁴ Več podatkov najdete na spletni strani: <http://www.tco.se/Om-TCO/Delta-ar-TCO/Tnhis-is-TCO/> (19. 8. 2016).

⁵ Več podatkov najdete na spletni strani: <http://www.saco.se/en/english/about-saco/> (19. 8. 2016).

⁶ V javnem sektorju je včlanjenih 83 %, v zasebnem pa 65 %. Struktura včlanjenosti v sindikat glede na spol pa je naslednja: ženske 74 % in moški 67 %.

⁷ Povzeto po podatkih na spletni strani:

<http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Sweden/Trade-Unions> (19. 8. 2016). Avtor je L. Fulton (2013).

Pod okriljem sindikalnega združenja LO deluje 14 pridruženih članov, enako število jih je pri TCO, pri Saco pa 23.⁸ S spremembo, ki je pomenila **konec centraliziranih pogajanj**, se je zmanjšala moč sindikalnih združenj ter povečal vpliv posameznih sindikatov, združenja pa so še vedno pomembna pri koordiniranju sindikalnih zahtev. Po ocenah naj bi kolektivna pogajanja zajemala 88 % delavcev (za primerjavo: v Sloveniji 90 %), in sicer vse v javnem sektorju, in 83 % v zasebnem sektorju.⁹ Na ravni dejavnosti je kolektivna pogodba podpisana s strani združenja delodajalcev in sindikata, **na ravni gospodarske družbe pa s strani delodajalca in »lokalne sindikalne organizacije«** (»local trade union«). Pogodbe so pravno zavezujoče za podpisnike in njihove člane, delodajalci pa jih morajo uporabljati za vse svoje zaposlene, ne le za člane sindikata. Zanimivo je, da se drugače kot v Sloveniji (in drugod po Evropi) pogajanja nanašajo (poleg plačila) tudi na delovni čas kot na mnoge druge pomembne pogoje dela, le da so nekateri prepuščeni izključno pogajanjem na ravni dejavnosti.¹⁰

Sodelovanje delavcev pri upravljanju

Delavci na Švedskem uresničujejo svoje pravice soupravljanja **samo prek sindikatov, ki so zastopani pri delodajalcu**. Zakonodaja zavezuje delodajalce k obveščanju sindikatov in posvetovanju z njimi, preden izvedejo pomembnejše spremembe. Mnoge pogoje dela torej na Švedskem dorečejo s pogajanjem na ravni delodajalca, medtem ko so ti v drugih evropskih državah (tudi pri nas) pogosto urejeni z zakonom. Na Švedskem **ne poznajo izvoljenega organa**, kot je pri nas svet delavcev, ki bi deloval samo na ravni delodajalca.¹¹

Prav na tem mestu pride do izraza razlika v številu članov v sindikatih: **ker je članstvo v sindikatih na Švedskem tako številno, je izvedljivo, da sindikati uresničujejo tudi pravice soupravljanja delavcev pri posameznem delodajalcu**. Takšno ureditev predvideva švedski Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju,¹² ki je bil sprejet leta 1976 in nazadnje (21.) spremenjen leta 2013.¹³ Delodajalec je dolžan sindikat (lokalno sindikalno organizacijo) kontinuirano obveščati o razvoju svojega delovanja, o svojem splošnem ekonomskem položaju,¹⁴ obsegu proizvodnje in

kadrovski politiki. Organizacije morajo imeti tudi dostop do delodajalčevih računov in korporacijsko-pravnih dokumentov; če je to primerno, jim mora delodajalec zagotoviti tudi kopije teh dokumentov.¹⁵ Ta obveza je nekoliko lažje razumljiva, če upoštevamo, da se pri delodajalcu ne oblikuje svet delavcev, ki bi bil sicer naslov za tovrstna poročila.

Ob vsaki predvideni pomembnejši spremembi v poslovanju delodajalca ali v zvezi s pogoji dela¹⁶ **mora delodajalec začeti pogajanja s sindikatom**, s katerim se pogaja, preden sprejme odločitev. Če spremembe niso večje, pa se mora o njih kljub temu pogajati, če to zahteva sindikat, s katerim je delodajalec sklenil pogodbo.¹⁷ To ne vključuje samo vprašanj, ki so običajno predmet kolektivnih pogajanj, temveč daje sindikatom tudi pravico in delodajalcu dolžnost pogajati se o upravljalških (poslovodnih) odločitvah – gre za t. i. »joint-regulation bargaining«.¹⁸

Delodajalec se mora pogajati s sindikati, četudi kolektivna pogodba ni sklenjena, vendar le, če se pomembnejša sprememba nanaša na pogoje dela posameznih delavcev (ni pa zavezan k pogajanjem v zvezi s spremembami v svojem poslovanju).¹⁹ Skladno z ureditvijo v Evropski uniji mora delodajalec obveščati sindikate, katerih člani so njegov delavci, **četudi z njimi nima sklenjene kolektivne pogodbe**, in se z njimi pogajati o vseh zadevah, ki se nanašajo na prenehanje zaposlitve kot posledico nezadostnega dela ali prenosa podjetja oziroma dela podjetja. Ta obveznost daje sindikatom, ki z delodajalcem nimajo sklenjene pogodbe, enake pravice na tem področju kot tistim sindikatom, ki so sklenili pogodbo, kar nasprotuje tradicionalni švedski ureditvi, v skladu s katero imajo tisti sindikati, ki so sklenili kolektivno pogodbo, izključno pravico do pogajanj. Kljub vsem obveznostim obveščanja in posvetovanja s sindikati pa je vendarle ključno, da zakonske zahteve po pogajanjih **ne predvidevajo tudi doseženega soglasja**. Ni nujno, da se torej pogajanja zaključijo z dogovorom med delodajalcem in sindikatom. Sindikati **nimajo veta**²⁰ na odločitve delodajalcev in četudi delodajalec sprejme odločitev, preden se začne pogajati in s tem krši švedski Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju, njegova odločitev ni neveljavna. Še vedno je zavezan k pogajanjem, sledi pa lahko le odškodninska sankcija.

⁸ Podatki so povzeti po spletnih straneh združenj sindikatov, glejte zgoraj.

⁹ Povzeto po podatkih na spletni strani: <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Sweden/Collective-Bargaining> (19. 8. 2016). Avtor je L. Fulton (2013), citiran je A. Kjellberg (2013).

¹⁰ Prav tam.

¹¹ Povzeto po podatkih na spletni strani: <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Sweden/Workplace-Representation> (19. 8. 2016). Avtor je L. Fulton (2013).

¹² Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL) (Act (1976:580) on Co-Determination in the Workplace), podrobnejši podatki in zakon so dostopni na spletni strani: http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=13980&p_country=SWE&p_count=2902&p_classification=02&p_classcount=120 (19. 8. 2016).

¹³ Neuradni angleški prevod z amandmaji do leta 2007 je dostopen na spletni strani: <http://www.legislationline.org/topics/country/1/topic/1/subtopic/17> (19. 8. 2016).

¹⁴ Sindikati naj bi imeli vpogled in vpliv na delodajalčev ekonomski in konkurenčni položaj, tehnični razvoj, investicije, marketing, raziskave, njegov proračun ipd.

¹⁵ Povzeto po podatkih na spletni strani: <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Sweden/Workplace-Representation> (19. 8. 2016). Avtor je L. Fulton (2013).

¹⁶ Sodna praksa je pravni standard »pomembnejše spremembe« zapolnila z naslednjimi primeri: spremembe v organizaciji in metodah dela, kadrovske spremembe, vključno s spremembami v nadzoru, priprava letnega proračuna, strukturne spremembe, spremembe v zvezi z zaposlovanjem in odpuščanjem ipd.

¹⁷ Povzeto po podatkih na spletni strani: <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Sweden/Workplace-Representation> (19. 8. 2016). Avtor je L. Fulton (2013).

¹⁸ Prav tam, citirano je delo R. Fahlbeck, B. J. Mulder, Labour and Employment Law in Sweden (2009).

¹⁹ Prav tam.

²⁰ To pravico imajo samo v zvezi z odločitvijo o angažiranju podizvajalcev, razen če obstaja resnična potreba po tej obliki dela, npr. imajo specializirana znanja in spretnosti, ali se bodo podizvajalci potrebovali le krajše časovno obdobje.

Število sindikalnih predstavnikov, ki se pogajajo z delodajalcem, **ni zakonsko predvideno**, a pri delodajalcu z 200 do 300 zaposlenimi so običajno v tej funkciji do štirje člani sindikata. Če pri delodajalcu ni »lokalne sindikalne organizacije«, lahko sindikat določi posameznika kot kontaktno osebo za pogajanja (LO jih ima npr. približno 50.000). Običajno je pri posameznem delodajalcu organiziranih več lokalnih sindikatov, ki zastopajo delavce v različnih sektorjih, zato se z vsakim od teh sindikatov pogajanja **izvedejo ločeno** (razen, če vprašanja zadevajo vse sindikate, pri čemer se o skupnih pogajanjih potem dogovorijo sindikati). Predstavniki sindikatov delujejo in so izbrani v skladu s pravili sindikata (to ni zakonsko določeno), zakonsko je predvideno le, da je treba o izbiri predstavnika sindikata obvestiti delodajalca. V praksi so predstavniki sindikatov voljeni za mandatno obdobje enega do dveh let na letni skupščini sindikata. Tudi njihova upravičena odsotnost z dela zaradi sindikalnih obveznosti ni podrobneje zakonsko urejena.²¹

Soodločanje delavcev v organih gospodarske družbe

V Sloveniji lahko obliko sistema upravljanja gospodarske družbe izberejo njeni družbeniki, pri čemer lahko od uveljavitve Zakona o gospodarskih družbah (ZGD-1)²² v letu 2006 **izbirajo med enotirnim in dvotirnim sistemom upravljanja** (pred tem je bil predvsem za večje družbe obvezen dvotirni sistem). Enotirni sistem se je pri nas uveljavil zaradi »uvedbe« evropske delniške družbe v nacionalni pravni sistem, saj je bilo treba v skladu z Uredbo o Statutu ev-

ropske družbe (SE)²³ za to pravnoorganizacijsko obliko omogočiti izbiro med enim ali drugim sistemom upravljanja. Na ravni Evropske unije sta namreč ta dva sistema v državah članicah tako močno zakoreninjena, da noben pol ni zmožeg popustiti oziroma prevladati. Naša in npr. nemška ureditev sta tradicionalno sprejemali dvotirni sistem upravljanja, med države članice na drugi strani pa sodi tudi Švedska. Vendarle so tako na Švedskem kot tudi npr. v Nemčiji ubrali drugačno pot kot pri nas: Nemci so za nacionalne delniške družbe pustili dvotirni sistem upravljanja, Švedi samo enotirnega, obe državi pa sta morali vsaj za evropsko delniško družbo dopustiti izbiro med enim ali drugim. Podatki kažejo, da so na Švedskem ustanovljene **štiri evropske delniške družbe** (SE – *Societas Europaea*), od tega je ena delujoča, ki je prav tako izbrala enotirni sistem upravljanja.²⁴ Za nacionalne gospodarske družbe torej **na Švedskem sprejemajo samo enotirni sistem upravljanja**.

V skladu z Zakonom o predstavnikih delavcev v zasebnih delodajalcih²⁵ iz leta 1987 so delavci **prisotni v upravnih odborih skoraj vseh gospodarskih družb z več kot 25-imi zaposlenimi**.²⁶ Dva ali trije člani upravnega odbora so delavci, kar v večini (natančneje v približno 75 %) gospodarskih družb (za katere se uporablja ta zakonodaja) predstavljajo okoli **tretjino članov odbora**. Predstavniki delavcev v upravnem odboru ne smejo biti nikoli v večini. Izbere jih sindikat (lokalna sindikalna organizacija), s katerim je delodajalec sklenil kolektivno pogodbo. Ta se sklepa v soglasju z lokalnimi sindikalnimi organizacijami pri

delodajalcu, če predstavljajo večino delavcev. Če soglasja ne dosežejo, potem je rešitev določena tako: če je v en sindikat včlanjenih 80 % delavcev, je ta upravičen do obeh sedežev v upravnem odboru, drugače pa si sindikata z največ delavcev pri delodajalcu razdelita po en sedež. V praksi praviloma prihaja en član iz LO in drugi iz TCO ali Saco. Predstavniki delavcev v upravnem odboru so praviloma **ključna oseba v razmerjih med delodajalcem in sindikati**. V večini primerov imajo enake pravice kot člani, ki so predstavniki družbenikov gospodarske družbe. Zaradi očitnega konflikta interesov med sindikati in gospodarsko družbo pa ne smejo soodločati npr. o zadevah, ki se nanašajo na kolektivna pogajanja ali stavke. Predstavniki delavcev v upravnem odboru nimajo pravice veta in morajo v skladu z Zakonom o predstavnikih delavcev v zasebnih delodajalcih (drugače kot to za pogajanja predvideva švedski Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju) delovati v interesu gospodarske družbe. Prav tako informacijskih pravic po tem zakonu ne morejo nadomestiti informacije, ki jih prejme predstavnik delavcev v upravnem odboru gospodarske družbe.²⁷

Namesto zaključka

Članstvo v švedskih sindikatih je, kot rečeno, številčnejše kot pri nas (udeležba je kar 71 %), kar omogoča **drugačno pravno ureditev delavske participacije, kot jo poznamo v Sloveniji**. Pravic delavcev do obveščenosti in posvetovanja z njimi namreč ne uresničuje svet delavcev, temveč predstavniki sindikata. Precej večji nabor odločitev, ki se nanašajo na pogoje dela pri delodajalcih, je na Švedskem **prepuščenih pogajanjem** med delodajalci in sindikati (npr. tudi delovni čas). Tradicionalno je pri njih zakoreninjen enotirni sistem upravljanja gospodarskih družb, delavci pa imajo **pravico do soodločanja v organih družbe**. V skladu z zakonsko ureditvijo so predstavniki delavcev prisotni v upravnih odborih skoraj vseh gospodarskih družb z več kot 25-imi zaposlenimi in v večini družb predstavljajo približno tretjino članov upravnega odbora, nikoli pa večine. Predstavniki delavcev v upravnem odboru morajo **delovati v interesu družbe** in ne smejo soodločati o zadevah, kjer bi se znašli v konfliktu interesov med sindikatom in gospodarsko družbo (npr. v zvezi s stavko).

²¹ Povzeto po podatkih na spletni strani:

<http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Sweden/Workplace-Representation> (19. 8. 2016). Avtor je L. Fulton (2013).

²² Uradni list Republike Slovenije, št. 65/09 – UPB, 33/11, 91/11, 32/12, 57/12, 82/13 in 55/15.

²³ Uredba Sveta (ES) št. 2157/2001 z dne 8. oktobra 2001 o statutu evropske družbe (SE), Uradni list Evropske unije L 294, 10. november 2001, str. 1-21.

²⁴ Alfred Berg SE (ABN AMRO), Bolagsstiftarna International SE, Startplattan 39001 SE in Startplattan 39002; samo prva ni lupina in ima zaposlene delavce, sistem upravljanja pa je enotirni. Načrtuje se tudi ustanovitev še ene SE z združitvijo (Nordea Bank AB), ki bo imela delavce in prav tako enotirni sistem upravljanja. Več podatkov najdete na spletni strani:

<http://www.seeurope-network.org/homepages/seeurope/seccompanies.html#berg> (19. 8. 2016).

²⁵ Lag (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda (Board Representation (Private Sector Employees) Act (1987:1245)), podrobnejši podatki in zakon (tudi v angleškem prevodu) so dostopni na spletni strani: http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=4662 (19. 8. 2016).

²⁶ Povzeto po podatkih na spletni strani:

<http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Sweden/Board-level-Representation> (19. 8. 2016). Avtor je L. Fulton (2013).

²⁷ Prav tam.