

katerimi se evropski sveti delavcev srečujejo pri svojem delu. Denimo, vedno bolj se pojavljajo težnje, da bi »meeting« (srečanje) interpretirali tudi v smislu videokonference, torej da bi se namesto klasičnega srečanja članov evropskega sveta delavcev in/ali srečevanja z menedžmentom osebno, »srečanje« **odvilo po elektronski poti**, npr. prek Skypa, kot video/tele konferenca ipd. Takšno prakso delavski predstavniki ostro zavračajo in vztrajajo, da se mora »meeting« interpretirati kot osebno srečanje ne glede, ali gre za srečanje članov evropskega sveta delavcev ali za srečanje z menedžmentom. Prepričani so, da bi v primeru sodnega spora »zmagali« s to interpretacijo.

Večkrat je bil izpostavljen tudi **problem neustreznega obveščanja in posvetovanja z evropskimi sveti delavcev**. Še vedno namreč ni preseženo napačno razumevanje postopka ter namena posvetovanja. Kajti vse prevečkrat se to razume kot posvetovanje o že sprejetih odločitvah oziroma o ukrepih, ki bodo sledili odločitvam (ne pa o samih odločitvah). Delavski predstavniki vztrajajo, da je treba evropske svete delavcev obvestiti in se z njimi posvetovati **preden se odločitev sprejme** ter razpravljati tudi o **možnih alternativah posamezne odločitve**. Vendar se v praksi, vsaj kolikor so poročali, delodajalci z njimi posvetujejo,

ko je odločitev že sprejeta, tako da je posvetovanje omejeno le na način implementacije sprejete odločitve. Denimo, težko se je odzvati, ko menedžment napove, da se nek obrat podjetja zapira. Takrat je možno zgolj posvetovanje, kako to izpeljati, da bo čim manj boleče tako za podjetje kot za delavce. Srž posvetovanja pa bi morala biti

trezno izvedeni postopki obveščanja in posvetovanja z evropskim svetom delavcev.

Po drugi strani so bili glasni tudi pozivi, da je treba vendarle izkoristiti možnosti, ki jih imajo evropski sveti delavcev že sedaj, ter okrepiti svojo vlogo tam, kjer je mogoče. To zajema ne zgolj delovanje na podlagi veljavne zakonodaje, temveč tudi **proaktiv-**

Spremembe direktiv naj bi bile predstavljene marca 2017

Predstavniki Evropske komisije je predstavil načrt, po katerem naj bi spremembe direktiv s področja delavske participacije predstavili skupaj s predlogom ureditve socialnih pravic v Evropski uniji (t. i. social pillar) šele marca 2017. ETUC temu ostro nasprotuje, zato so napovedali, da bodo vse svoje moči usmerili v to, da bo Evropska komisija svoje načrte razkrila že prej. Zaskrbljeni so, da bi predlog nove evropske socialne zakonodaje zasenčil predlagane spremembe na področju delavske participacije, kar bi posledično lahko vodilo v sprejem ne preveč ugodnih rešitev za delovanje evropskih svetov delavcev.

odločitev o tem, ali je smiselno zapreti ta obrat ali ne. Takšno posvetovanje je zgolj formalnost in ne dosega svojega cilja, zato je treba to pravno okrepiti. Pri tem se zavzemajo za takšno pravno regulativo, ki bo vključevala tudi **sankcije za delodajalce**. Te ne bi bile v finančnem smislu, ampak kot veto na odločitve, če niso us-

nost evropskih svetov delavcev, to je samoiniciativnost za delovanje na posameznih področjih. Izpostavili so tudi **vlogo sindikatov** pri delovanju evropskih svetov delavcev, predvsem glede zagotavljanja ustreznih strokovnih podpore, ki je trenutno prešibka. To povezujejo zlasti s problemom upadanja sindikalnega članstva.

Švedski model trga dela in delavsko soodločanje

V septembru se je odvil študijski obisk Združenja svetov delavcev Slovenije na Švedskem, ki je znana po zelo uspešnem socialnem partnerstvu in hkrati tudi po enem izmed najnaprednejših sistemov sodelovanja delavcev pri upravljanju podjetij na svetu. Njihovo delavsko soupravljanje stremi k visoki učinkovitosti, varnim zaposlitvam, enakopravnosti med spoloma ter dobremu in stimulativnemu delovnemu okolju. Zato so njihove izkušnje vsekakor izjemno dragocene za izboljšanje prakse na tem področju tudi v Sloveniji. Srečanje s predstavniki ene izmed treh glavnih sindikalnih zvez, tj. TCO (Swedish Confederation of Professional Employees – Švedska konfederacija strokovnih uslužbencev), in z delavskimi predstavniki v podjetju Scania je prineslo poglobljen uvid v model trga dela in delavsko soodločanje na Švedskem ter mnoga uporabna spoznanja za prakso svetov delavcev v slovenskih podjetjih.

V prejšnji številki te revije je bil že predstavljen okvirni model delavske participacije na Švedskem, ki je opisan v strokovni

literaturi. V tem prispevku pa predstavljamo delovno življenje, nacionalne industrijske odnose in delavsko soodločanje na Šved-

skem, obogatene še z informacijami, izkušnjami in praksami, ki so nam jih dodatno in »iz prve roke« posredovali gostitelji študijskega obiska ZSDS, predstavniki **sindikalne zveze TCO in podjetja Scania**.¹

¹ Prispevek je povzet po spodaj navedeni literaturi ter predstavitev v okviru študijskega obiska in razpravah z gostitelji, op. a.



Piše:
Nina Bakovnik

Temeljne značilnosti trga dela in industrijskih odnosov na Švedskem

Po zadnjih podatkih TCO je na Švedskem 5,2 milijona delovne sile, od česar je 4,8 milijona zaposlenih. Stopnja brezposelnosti je trenutno 7,5-odstotna. Švedsko odlikuje tudi visoka udeležba tako moških (82 %) kot žensk (78 %) na trgu dela. Sindikalno gibanje tradicionalno ločuje med **sindikati za proizvodne oz. fizične delavce** ter **sindikati za strokovne uslužbence oz. pisarniške delavce**. Glavne značilnosti industrijskih odnosov so naslednje:

Visoka raven sindikalnega gibanja

Kljub upadu v zadnjem desetletju, se gostota članstva v sindikatih **še vedno giblje med 70 in 75 %**. Dandanes je gostota v javnem sektorju višja kot v zasebnem sektorju. Visoko stopnjo članstva v sindikatih na Švedskem je mogoče pripisati kombinaciji tradicionalno močne sindikalne kulture v državi ter ureditvi denarnih transferjev za brezposelne po **t. i. sistemu »Gent«**, v skladu s katerim sindikati upravljajo s skladom denarnih nadomestil za primer brezposelnosti, pri čemer se prispevki delavcev za to nadomestilo plačujejo kot del članarine v sindikatu in je članstvo v sindikatu na ta način **pogoj za upravičenost do nadomestila**. Upad članstva s še višje stopnje iz 90-ih let je bil prvenstveno posledica državnega povišanja prispevka za brezposelnost v letu 2007 in s tem članarine v sindikatih. Čeprav je upad prizadel tako sindikate proizvodnih delavcev kot sindikate strokovnih uslužbencev, so si slednji na podlagi izvedenih reform bolje opomogli in jim v zadnjem času **članstvo vztrajno narašča**.

Švedski model temelji na prisotnosti sindikalnih predstavnikov v vsakem podjetju, bodisi kot posameznih sindikalnih pred-

stavnikov iz regionalnih sindikalnih pisarn bodisi kot lokalne sindikalne organizacije.

Kolektivne pogodbe kot glavni inštrumenti za regulacijo delovnega življenja

Od prvih desetletij 20. stoletja dalje so kolektivna pogajanja in **kolektivne pogodbe na Švedskem** glavni mehanizem urejanja delovnih razmerij in pogojev dela. Do 70-ih let 20. stoletja so bili pogoji dela za zaposlene v zasebnem sektorju v celoti in izključno urejeni v kolektivnih pogodbah. Po letu 1974 se je sicer pojavila potreba, da se določene minimalne pravice delavcev zagotovijo tudi v nacionalni zakonodaji, ne glede na to pa so kolektivne pogodbe še danes prevladujoč vir vpliva na vsebino individualnih pogodb o zaposlitvi. Še več, področje urejanja oz. določanja plač še vedno ostaja v **izključni pristojnosti kolektivnih pogajanj** delodajalcev in sindikatov. V državi namreč minimalna plača ni zakonsko določena; tako delodajalci kot sindikati so vedno ostro nasprotovali ideji, da bi odgovornost za določanje plač prevzela država.

Kljub odsotnosti mehanizma za razširitev oz. vzpostavitev splošne veljavnosti kolektivnih pogodb je **stopnja pokritosti zaposlenih s kolektivnimi pogodbami zelo visoka** – 90 % vseh delavcev je pokritih s kolektivno pogodbo – 100 % v javnem sektorju in 85 % v zasebnem sektorju. Po švedskem modelu lahko kolektivne pogodbe samostojno določijo ureditev delovnih razmer oz. delovnih pogojev, nadomestijo ali prilagodijo švedsko zakonodajo (v celoti ali delno) ter uresničujejo zakonodajo EU.

Kultura sodelovanja in vzajemna pravica do industrijske akcije

Švedski model temelji na **vzajemni pravici socialnih partnerjev do kolektivne, industrijske akcije**. Ko je enkrat v veljavi kolektivna pogodba, velja industrijski oz. socialni mir, in takrat med partnerji ne prihaja do industrijskih akcij. V splošnem delodajalci in sindikati na Švedskem tradicionalno gojijo **kulturo sodelovanja** ter prepoznavajo in priznavajo interese drugega. Sindikati so se npr. vedno pozitivno odzivali na tehnološke spremembe in druge ukrepe za izboljšanje produktivnosti. Pogajalska moč sindikatov ne izhaja iz zakonskih zahtev, pač pa iz **možnosti izvedbe stavke** kot ene izmed oblik industrijske akcije, kar predstavlja zadnjo možnost in

nobeni izmed strank ni pretirano ljuba. To se kaže tudi v relativno redki pojavnosti stavk v državi.

Avtonomija socialnih partnerjev in odsotnost državne intervencije

Kljub nekaterim izjemam se **država praviloma ne vmešava** v zadeve, za katere se sindikati in delodajalci dogovorijo, da jih bodo uredili sami. Medtem ko, torej, politični sistem zagotavlja okvir v obliki osnovne zakonodaje o delovnih pogojih ter javnih socialnih zavarovanj v primeru izgube dohodka, so sindikati in zveze delodajalcev avtonomni in v bistvenem pogledu odgovorni za delovne in zaposlitvene pogoje, delovna razmerja, standarde na trgu dela ter zviševanje plač in uravnavanje stroškov za industrijo.

Osrednji oz. glavni socialni partnerji na Švedskem so **LO – Švedska konfederacija sindikatov**, ki združuje predvsem proizvodne delavce), **TCO – Švedska konfederacija strokovnih uslužbencev**, ki združuje predvsem delavce v terciarnem sektorju) in **Saco – Švedska konfederacija strokovnih združenj**, ki vključuje predvsem delavce z višjo stopnjo izobrazbe) na strani zaposlenih ter Švedska konfederacija podjetij, Švedska agencija vladnih delodajalcev in Švedska zveza lokalnih oblasti in regij na strani delodajalcev.

Gostitelj študijskega obiska ZSDS, sindikalna zveza TCO, **združuje 1,3 milijona strokovnih uslužbencev oz. pisarniških delavcev v 14 sindikalnih organizacijah**, ki pokrivajo širok spekter poklicev (izobraževanje, zdravstvo, trgovina, mediji, policija, industrija, informacijska tehnologija, telekomunikacije). Več kot 60 % članstva v TCO so ženske, okvirno pa polovica članstva dela v zasebnem sektorju in polovica v javnem sektorju.

Zakonodajni okvir

Glavna **zakonska predpisa, ki urejata področje dela in industrijskih odnosov na Švedskem**, sta

- Zakon o zaščiti zaposlitve (*Employment Protection Act* – LAS) in
- Zakon o soupravljanju (*Codetermination Act* – MBL).

LAS je v veljavi praktično nespremenjen² od leta 1982, ureja pa **individualna delovna razmerja**, oziroma odnose med delavci in delodajalci v javnem in zasebnem sektorju. Opisuje različne oblike zaposlitve in določa pravila glede odpovedi pogodb o

² Edina sprememba zakona je bila sprejeta v letu 2014 v zvezi s pripravništvom.

zaposlitvi. Kljub nekaterim kritikam s strani delodajalcev je LAS v splošnem zaznan kot ključen inštrument za zaščito minimalnega standarda individualnih pravic delavcev.

MBL na drugi strani velja za srce in dušo švedskega delovnega prava. Sprejet je bil leta 1976 in ureja izključno **kolektivna delovna razmerja**, kolektivne pogodbe, pravice delavcev do sindikalnega predstavnika in pravico do članstva v sindikatu oz. organizaciji delodajalcev. Opisuje pravice in dolžnosti v kolektivnih pogajanjih in v industrijskih sporih. Prav tako ureja **pravice do informiranja, posvetovanja in soodločanja delavcev pri poslovnih odločitvah v podjetjih, ki se po švedskem modelu prav tako uresničujejo prek sindikatov** oz. sindikalnih predstavnikov (in ne svetov delavcev³). Zakon je bil nazadnje spremenjen v letu 2013, ko se je z amandmajem utrdila vloga Nacionalne službe za mediacijo kot pogajalke v sporih na trgu dela.

Poleg LAS in MBL so v veljavi **še številni področni zakoni**, kot npr. Zakon o delovnem okolju (*Work Environment Act – AML, 1977*), Zakon o delovnem času (*Work Time Act – ATL, 1982*), Zakon o položaju sindikalnih predstavnikov na delovnem mestu (*Law on Trade Union Representatives' Position in the Workplace, 1974*), in drugi.

Kot že omenjeno, je za švedski sistem značilno, da lahko kolektivne pogodbe odstopajo od zakonov. Zakonodajca nudi **zgolj okvir**, socialni partnerji pa se lahko vedno dogovorijo drugače, kar gre v praksi večinoma v prid delavcem.

Kolektivna pogajanja in kolektivne pogodbe

Krovni dogovor med socialnimi partnerji, ki ureja kolektivna pogajanja, je bil sprejet v letu 1938 (*Saltsjöbadsavtalet*). Dogovor daje sindikatom in delodajalcem pravico do določanja plač in pogojev dela v kolektivnih pogodbah.

Ravni kolektivnih pogodb

Do 80-ih let 20. stoletja so se kolektivna pogajanja v glavnem odvijala na **centralni ravni**, nato pa so se predstavila predvsem na **sektorsko raven**. Dandanes postaja vse bolj pomembno tudi pogajanje na **lokalni ravni** oziroma na ravni podjetij. Trend **decentralizacije** vse bolj narašča. Pogajanja tako potekajo med sindikalnimi zvezami in zvezami delodajalcev ter med

posameznimi sindikati oz. lokalnimi sindikalnimi organizacijami in posameznimi delodajalci. Kolektivne pogodbe se sklepajo za vsak poslovni sektor. Sindikalna predstavnika na ravni podjetij uresničujejo in varujejo dogovore iz sektorskih kolektivnih pogodb; pogajanja in kolektivne pogodbe na ravni podjetja pa zagotavljajo komplementarnost sektorskim glede na okoliščine v posameznem podjetju.

Vsebina kolektivnih pogodb

Kolektivne pogodbe podrobno urejajo zaposlovanje v podjetju, delovni čas, letno rast plač, poklicne pokojnine in zavarovanja, **informiranje in soodločanje delavcev glede poslovnih odločitev v podjetju**, izobraževanje in usposabljanje, podporo novim zaposlitvam v primeru kolektivnih odpustitij, delovno okolje ter **v nekaterih podjetjih tudi udeležbo delavcev pri dobičku**. Kolektivne pogodbe prvenstveno zagotavljajo dobre in urejene pogoje dela, razumno rast plač in stroškov za podjetja, industrijski oz. socialni mir ter nenazadnje sodelovanje in vzajemno odgovornost socialnih partnerjev za razmere na trgu dela.

Od leta 1997 **normo za opredelitev plač** v kolektivnih pogodbah določa Dogovor o sodelovanju in pogajanjih v industriji (*Industriavtalet*). Dogovor naj bi zagotavljal, da se plače vzdržujejo na ravneh, ki upoštevajo produktivnost in mednarodno konkurenčnost države. Socialni partnerji v industrijskem sektorju določijo raven plač, ki jo nato predlagajo preostalemu trgu dela. Kljub odsotnosti zagotovila, da bodo socialni partnerji v drugih sektorjih sprejeli to raven plač, se v praksi običajno uveljavi v tovrstni obliki. Dogovor o sodelovanju in pogajanjih v industriji za leto 2013 je npr. določil 6,8-odstotno rast plač preko treh let.

Tristranski in dvostranski organi

Tristranska pogajanja so na račun močne tradicije samo-regulacije socialnih partnerjev **zelo redka**. Socialni partnerji odklanjajo intervencije s strani vlade oz. države.

Pomemben dvostranski organ je **Švedsko delovno sodišče**. Gre za posebno sodišče, ki presoja o sporih, ki se tičejo dela. Na sodišču so zastopani interesi tako delodajalcev kot delavcev.

Poleg tega je pomembno spremembo v letu 2000 prinesla vzpostavitev **Nacionalne službe za mediacijo**, ki se je oblikovala z

namenom zagotavljanja pomoči socialnim partnerjem pri doseganju dogovorov in spodbujanja funkcionalne plačne strukture.

Delavska predstavnika na ravni podjetij in delavsko soodločanje

Sindikati

Sindikati so najbolj pogosta oblika delavskih predstavništva na delovnem mestu. Prisotni so skoraj v vseh podjetjih, kjer veljajo kolektivne pogodbe, bodisi kot lokalni predstavniki regionalnih sindikalnih branž oz. kot lokalna sindikalna organizacija. **Sindikalni predstavniki se pogajajo o zadevah med delodajalcem in delavci, kar vključuje vprašanja v zvezi s pogoji dela kot tudi poslovna vprašanja**. Kar zadeva slednja, zakonodajca zahteva, da delodajalec obvešča ter se pogaja s sindikati na delovnem mestu pred sprejemanjem večjih sprememb v podjetju. Pravica sindikatov do pogajanj o poslovnih odločitvah v podjetju je običajno bolj natančno vsebinsko urejena v določbah lokalnih kolektivnih pogodb o delavskem soupravljanju.

Zakonodajca, ki sindikatom daje tako široke pristojnosti na delovnem mestu, je že omenjeni Zakon o soodločanju (MBL). Poleg tega so v veljavi še nekatere kolektivne pogodbe, ki so namenjene povečevanju vpliva sindikatov na poslovne odločitve v podjetju. V zasebnem sektorju je izmed teh najpomembnejši Dogovor o učinkovitosti in participaciji iz leta 1982, ki je bil postopoma dodan v kolektivne pogodbe na sektorski ravni.

Ena izmed značilnosti sindikalnega pristopa k soodločanju na Švedskem je, da je mnogo praktičnih vprašanj prepuščeno urejanju na lokalni ravni oz. na ravni podjetja. Zakon določa zgolj nekatere splošne zahteve oz. pogoje ter daje lokalnim sindikalnim organizacijam pravico do pogajanj z delodajalci glede specifičnih ureditev. Sindikati, ki jih z delodajalcem veže kolektivna pogodba, lahko vedno zahtevajo pogajanja. **V primeru »večjih/pomembnih sprememb« v aktivnosti delodajalca oz. organizaciji dela in pogojev dela, pa je delodajalec tudi dolžan na lastno iniciativo sprožiti pogajanja s sindikatom**. Če ne gre za »večje/pomembne spremembe«, se je delodajalec prav tako dolžan pred odločitvami pogajati s sindikatom, če je tako določeno v njuni kolektivni pogodbi. Če delodajalec te obveznosti ne izpolni, je lahko deležen sankcij v obliki odškodninske odgovornosti do sindikata, seveda pa mora ob opozorilu kršitev tudi odpraviti. V teh primerih ne gre zgolj za pogajanja o vpra-

³ Švedska ima enotni sistem delavskih predstavništva in svetov delavcev ne pozna; vse funkcije zastopništva delavcev opravljajo sindikati (op. a.).

šanjih, ki so običajno predmet kolektivnih pogajanj, pač pa se je delodajalec s sindikati dolžan pogajati tudi o poslovnih odločitvah (*»joint-regulation«* bargaining), pri čemer zakon navaja **vse odločitve, ki bi jih sicer sprejemal delodajalec sam**. Kolektivne pogodbe na ravni podjetij bolj natančno določajo, katere tovrstne odločitve so pri tem zajete v posameznem podjetju. Pogosti primeri v praksi, med drugim tudi v podjetju Scania, kjer smo se v okviru študijskega obiska ZSDS srečali s sindikalnimi predstavniki, so med drugim npr. menjava vodstvenega kadra oz. menedžerjev, spremembe v organizaciji dela ter fizične premeštitve zaposlenih oz. organizacijskih enot.

Delodajalec mora sindikat prav tako sproti obveščati o stanju in razvoju svoje dejavnosti. Po zakonu mora delodajalec sindikatu zagotoviti informacije v zvezi s splošno ekonomsko situacijo v podjetju, ravnijo proizvodnje in kadrovske politiko. Prav tako mora sindikalnemu predstavniku zagotoviti dostop do računovodskih izkazov in drugih pomembnih dokumentov. Ne glede na zaupnost informacij ima sindikalni predstavnik nato pravico, da te informacije nadalje razkrije upravnemu odboru sindikata, člane upravnega odbora sindikata pa nato zavezuje dolžnost do varovanja poslovne skrivnosti. Dogovor o učinkovitosti in participaciji še bolj podrobno določa vrste informacij, ki morajo biti zagotovljene sindikatu. V skladu z dogovorom morajo sindikati imeti vpogled in vpliv na ekonomsko situacijo v podjetju, na načrtovanje, proračun in drugo. Sindikati morajo prav tako imeti **možnost presoje tržnih obetov za podjetje, njegove kupne oz. naložbene aktivnosti, njegove konkurenčnosti, razvoja sistema in izdelkov, proizvodne opreme ter varnosti delavcev in razvoja dela.** Kljub obveznosti delodajalca za pogajanja s sindikati, delodajalec po zakonu ni obvezan s sindikati doseči dogovora.

V pogajanjih imajo sindikati možnost veta samo na enem področju, in sicer lahko prepovejo koriščenje podizvajalcev, ki niso neposredno zaposleni, razen v primeru, da gre za pristno potrebo po delu točno določene vrste zaradi specifičnih veščin oz. če je to potrebno za krajše obdobje.

Odbori za varnost in zdravje pri delu

Na skoraj vseh delovnih mestih so prisotni tudi odbori za varnost in zdravje pri delu. Naloga predstavnikov oz. odborov za varnost in zdravje pri delu je poskrbeti, da se delodajalec drži pravil v zvezi z delovnim

okoljem. Po Zakonu o delovnem okolju mora imeti predstavnik oz. odbor za varnost in zdravje pri delu vsako delovno mesto z vsaj 5 delavci.

Predstavniki delavcev v upravnih odborih podjetij

Delavci v zasebnem sektorju imajo prav tako pravico do predstavnikov v upravni odbor zasebnih podjetij z najmanj 25 zaposlenimi **z namenom pridobitve vpogleda in vpliva na delo upravnega odbora.** Ta pravica je urejena v Zakonu o predstavnstvu v upravnem odboru za delavce v zasebnem sektorju (*Law on board representation for private sector employees*, 1987).

V praksi so v večini podjetij v upravnem odboru **dva do trije delavski predstavniki** in predstavljajo tretjino vseh članov upravnega odbora. Če je v podjetju več sindikatov (npr. sindikat oz. sindikalno predstavnstvo proizvodnih delavcev in sindikalno predstavnstvo strokovnih uslužbencev), si ti mesta v upravnem odboru razdelijo glede na število članstva. **Izbor delavskih predstavnikov je v celoti prepuščen sindikatom samim;** podjetje morajo o izboru zgolj obvestiti. Delavski predstavniki v upravnem odboru so tako lahko izvoljeni ali določeni (odvisno od ureditve v posameznem sindikatu) s strani lokalne sindikalne organizacije, s katero ima delodajalec sklenjeno kolektivno pogodbo. Kot delavski predstavnik v upravnem odboru je (v okviru določenih omejitev, ki veljajo tudi za ostale člane upravnega odbora) lahko določen oz. izvoljen kdorkoli.

Za vse delavske predstavnike v upravnem odboru podjetja morajo sindikati določiti **tudi namestnike**, ki imajo potem prav tako pravico do udeležbe na sestankih (ne pa tudi pravice do soodločanja). Namen tovrstne ureditve je v zagotavljanju prenosa znanja v zvezi s poslovanjem med delavskimi predstavniki.

V večini zadev imajo **delavski predstavniki v upravnem odboru podjetja enake pravice kot ostali člani upravnega odbora**, ne morejo pa sodelovati v razpravah, ki se tičejo kolektivnih pogajanj ali industrijske akcije zaradi jasnega konflikta interesov. Delavski predstavniki nimajo pravice veta in tako ne morejo blokirati večinskih odločitev proti njihovi volji.

Po ocenah tovrstna ureditev delavskega predstavnstva v upravnih odborih podjetij **v praksi dobro deluje**; okvirno 65 % predsednikov in generalnih izvršnih direktorjev upravnih odborov po podjetjih v državi je zadovoljnih s sodelovanjem delavskih predstavnikov v poslovanstvu in ni naklonjenih zmanjševanju te pravice sindikatov. Potrebno pa je predvsem poudariti, da glede tega načina udeležbe pri sprejemanju odločitev v podjetjih tudi med sindikati obstaja močno **zavedanje, da upravni odbor ni mesto za sindikalne aktivnosti pač pa za dejavnost v dobro poslovanju podjetja.** Čeprav so na ta račun delavski predstavniki v posameznih situacijah lahko tudi v precepu, v praksi ne prihaja do večjih težav, ker v obzir jemljejo dolgoročne učinke odločitev na pogoje dela in dobrobit delovne sile v podjetju.

Literatura:

L. Fulton (2013) 'Worker representation in Europe: Sweden' Labour Research Department and ETUI. Dostopno na:

<http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Sweden>.

Eurofound (2015) 'Sweden – Working Life Country Profile'. Dostopno na:

<http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/sweden/sweden-working-life-country-profile>.

K. Ahlberg in N. Bruun (2005) 'Sweden: Transition through Collective Bargaining'. Dostopno na:

<http://arbetsratt.juridicum.su.se/filer/pdf/kerstin%20ahlberg/transi-tion%20through%20collective%20bargaining.pdf>.



Z obiska v družbi Scania.