



KREPITEV SOCIALNEGA DIALOGA PREKO ORGANIZACIJ SOCIALNIH PARTNERJEV

PREVEDENA



PRIVARE



PTIPANJE
REČI



**SOCIALNI
DIALOG**
pozdrav !!!

ROZPLINATI



INSTRUMENTAR



RAZKOL

COLUPICE



SENČASTI



SMERNICE ZA UČINKOVIT SOCIALNI DIALOG

POVZETIŠČE



POSLUŠNO



ZAVIST



DOLOČI



SEZEMENOST



KRIZE



SEKVENCA



SOCIALNE
RAZLIČNOSTI



BEDA



PREPITI



SMERNICE ZA KREPITEV SOCIALNEGA DIALOGA

Uredila: Goran Lukič, Marjan Urbanč

Zveza svobodnih sindikatov Slovenije



Ljubljana, oktober 2010



Projekt delno financira Evropska unija iz Evropskega socialnega sklada. Projekt se izvaja v okviru Operativnega programa razvoja človeških virov za obdobje 2007-2013, razvojne prioritete: Institucionalna in administrativna usposobljenost; prednostne usmeritve: Spodbujanje razvoja nevladnih organizacij, civilnega in socialnega dialoga.

Projekt delno financira:

Nosilec projekta:



Avtorji:

dr. Miroslav Stanojevič, Lučka Böhm, Maja Konjar, Tomaž Kšela, mag. Andreja Poje, mag. Ladi Rožič, Marjan Urbanč, Pavle Vrhovec, Andrej Zorko

Priročnik je izdan v okviru projekta »Krepitev socialnega dialoga preko organizacij socialnih partnerjev«, ki ga finančno podpira Evropski socialni sklad.

Za točnost prispevkov v Priročniku odgovarjajo avtorji. Evropski socialni sklad ni odgovoren za njegovo vsebino.

©Avtorske pravice ima Zveza svobodnih sindikatov Slovenije. Kopiranje in razmnoževanje brez pisnega dovoljenja Zveze svobodnih sindikatov Slovenije je prepovedano.

Izdajatelj: Zveza svobodnih sindikatov Slovenije

Za izdajatelja: Milan Utroša, sekretar ZSSS

Oblikovanje in tisk: grafex agencija | tiskarna

Lektoriranje: Bora Zlobec Jurčič

Naklada: 1000 kos

Ljubljana, oktober 2010

CIP - Kataložni zapis o publikaciji

Narodna in univerzitetna knjižnica, Ljubljana

304.42(035)

PRIROČNIK za usposabljanje promotorjev socialnega dialoga. -
Ljubljana : Zveza svobodnih sindikatov Slovenije, 2010

ISBN 978-961-6708-07-4

249578496

KAZALO

1. UVODNE BESEDE.....	4
2. O SOCIALNEM DIALOGU.....	10
2.1 POMANJKANJE SOCIALNEGA DIALOGA ŠKODUJE VSEM.....	13
3. AKTERJI SOCIALNEGA DIALOGA V SLOVENIJI.....	16
3.1 DELODAJALSKE ORGANIZACIJE.....	16
3.2 SINDIKATI.....	17
3.3 VLADA.....	18
3.4 GLOBALIZACIJA IN NJEN VPLIV NA SOCIALNE PARTNERJE.....	21
3.5 AKTIVNOSTI ZA KREPITEV MOČ SOCIALNIH PARTNERJEV.....	22
4. RAVNI SOCIALNEGA DIALOGA V SLOVENIJI.....	25
4.1 DVOSTRANSKI SOCIALNI DIALOG NA RAVNI DEJAVNOSTI.....	25
4.1.1 KAKO SE USPEŠNO POGAJATI.....	26
4.2 BIPARTITNI/DVOSTRANSKI SOCIALNI DIALOG NA RAVNI POSAMIČNEGA DELODAJALCA.....	34
4.3 TRIPARTITNI/TRISTRANSKI SOCIALNI DIALOG NA RAVNI DRŽAVE.....	35
4.3.2 PRAVILA EKONOMSKO-SOCIALNEGA SVETA.....	36
5. PODROČJA SOCIALNEGA DIALOGA.....	43
5.1 DELOVNOPRAVNA ZAKONODAJA.....	43
5.2 EKONOMSKA POLITIKA.....	51
5.3 SOCIALNA POLITIKA, VARNOST IN ZDRAVJE PRI DELU IN TRGA DELA.....	56
5.4 SOUPRAVLJANJE IN UDELEŽBA ZAPOSLENIH PRI DOBIČKU.....	63
5.4.1 SOUPRAVLJANJE.....	63
5.4.2 UDELEŽBA ZAPOSLENIH PRI DOBIČKU.....	66
5.5 DRUGE VSEBINE SOCIALNEGA DIALOGA.....	69
5.5.1 IZOBRAŽEVANJE.....	69
5.5.2 MIRNO REŠEVANJE DELOVNOPRAVNIH SPOROV.....	70
6. EVROPSKI SOCIALNI DIALOG.....	75
7. POVZETEK PRIMERJALNE RAZISKAVE O KAKOVOSTI SOCIALNEGA DIALOGA V SLOVENIJI, NEMČIJI IN NA ŠVEDSKEM.....	78



1. UVODNE BESEDE

Dr. Miroslav Stanojevič, redni profesor na Fakulteti za družbene vede v Ljubljani

SOCIALNI DIALOG: OD KORPORATIVIZMA DO SOCIALNIH PAKTOV

Socialni dialog je praktično-politični koncept, ki ga je Evropska komisija začela uporabljati in spodbujati že v drugi polovici 80. let prejšnjega stoletja v kontekstu sprožanja procesa oblikovanja enotnega evropskega trga. Ta proces, ki se je ob koncu 90. let iztekel v sprejetje enotne valute oz. oblikovanje evroobmočja, so njegovi iniciatorji ob pričakovanih pozitivnih ekonomskih učinkih očitno povezovali tudi z (družbenimi in političnimi) težavami. Od tod potreba po socialnih politikah, utemeljenih na socialnem dialogu – tvornem sodelovanju organiziranih interesov dela in kapitala. Tako oblikovane politike naj bi nevtralizirale nezaželene, mogoče celo dezintegrativne učinke evropske tržne integracije.

Koncept socialnega dialoga izvira iz poveljne tradicije oblikovanja evropskih nacionalnih ekonomskih in socialnih politik – iz prakse *novega korporativizma*; v novejšem obdobju, v kontekstu oblikovanja evropske monetarne unije (EMU), se je materializiral v dokaj razširjeni praksi oblikovanja nacionalnih *socialnih paktov* (sporazumov). Lahko rečemo, da je socialni dialog skupni imenovalac poveljnega korporativizma in te novejše prakse sklepanja socialnih paktov. Kljub temu skupnemu imenovalcu (in drugim podobnostim) sta poveljni korporativizem in novejše socialno sporazumevanje (»paktiranje«) tako po kontekstih kot po učinkih, ki jih proizvajata, kvalitativno različna mehanizma (so)oblikovanja javnih politik.

Poveljni »korporativizem« (oz. demokratični, liberalni ali neokorporativizem; glej: Schmitter, 1974; Lehmbruch, 1977; Wilensky, 2002) sta okvirjala dva ključna dejavnika: dinamična poveljna ekonomska in socialna prenova ter izjemna moč politične levice. Ob tej izhodiščni konstelaciji je bila polna zaposlenost definirana kot neka vrsta temeljnega standarda in preživetvenega imperativa vseh nacionalnih vlad tega obdobja (Streeck in Kenworthy, 2005). Doseganje tega standarda je impliciralo rast moči sindikatov, ki je še dodatno značilno narasla po stavkovnem valu v poznih 60. in zgodnjih 70. letih.

Tedanje hitro okrevajoče evropske nacionalne ekonomije so se soočale z vrsto makroekonomskih problemov, posebej z grozečo inflacijo, rastočim proračunskim primanjkljajem in javnim dolgom. Zaradi rastoče moči sindikatov, ki je v 70. letih dosegla zgodovinski zenit, so bile enostranske vladne rešitve teh problemov tako politično kot socialno neizvedljive. Temu primer-



no so tedanje vlade začele sprožati procese rednih posvetovanj s predstavniki velikih organiziranih ekonomskih interesov (dela in kapitala). Temu tipu oblikovanja politik so bile tedaj praviloma bolj naklonjene levosredinske vlade, ki so imele s sindikati tesnejše navezave.

Ko so se močni sindikati začeli vključevati v procese oblikovanja politik (procese »uglaševanja« – »koncertacije« oz. socialnega dialoga), so se postopoma spreminjali v velike intermediarne neokorporativistične interesne organizacije – v velike posrednike, ki so prevajali empirične delavske, civilnodružbene interese v območje političnega odločanja. Pred tem so bili odvisni izključno od teh interesov oz. od svojega članskega okolja. Po vključitvi v socialni dialog oz. v oblikovanje javnih politik so vstopili tudi v okolje političnega vpliva (Streeck in Kenworthy, *ibid.*: 451-452). Ključni problem, ki ga poudarjata Streeck in Kenworthy (2005; podobno tudi Jacobi et al., 1998: 203-204; Hyman, 1994: 115), je, da ti dve okolji delujeta po dveh bistveno različnih logikah. Zato so vse intermediarne organizacije izpostavljene pritiskom teh dveh pogosto medsebojno izključujočih se logik oz. nenehnim notranjim strukturnim napetostim: po eni strani radikalizem izvirnih empiričnih interesov članstva ogroža in omejuje politični vpliv organizacije, po drugi pa bolj posplošeni in bolj zmerni interesi organizacije, ki se uporabljajo v procesih oblikovanja politik (socialnem dialogu), lahko sprožijo resno erozijo njene notranje organizacijske legitimnosti.

V 70. letih je bil ta tip intermediarnih organizacij ključni del širšega korporativističnega upravljskega mehanizma, ki se je ujemal z naravo/logiko tedanjih keynesianskih političnih ekonomij. Ta mehanizem je karakteriziralo ujemanje med močnimi sindikati, centralizirano strukturo (avtonomnih) kolektivnih pogajanj ter »koncertacijo« politik, ki so bile primarno instrumentalno naravnane na oblikovanje omejevalnih plačnih politik oz. na omejevanje inflacije. **Kontekst** tega mehanizma je bil režim ekonomije povpraševanja oz. keynesiansko upravljanje povpraševanja. To se je osredotočalo na ohranjanje kompatibilnosti med aktivno fiskalno politiko in nizko inflacijo. Ohranjanje te kompatibilnosti ob imperativu polne zaposlenosti je potrebovalo podporo ustreznih (omejevalnih) plačnih politik. Ker se v pogojih rastoče delavske militantnosti (iz poznih 60. in zgodnjih 70. let) te politike brez sodelovanja sindikatov sploh niso mogle oblikovati, je bila korporativistična »koncertacija« v tem kontekstu neizogibna. Ta je »po definiciji« implicirala generalizirano politično menjavo: ker sta polna zaposlenost in ekstenzivni zaščiteni sektor sindikatom samodejno zagotavljala rast plač, zanje vključitev v sistem korporativističnega odločanja sploh ni bila nujna (glej: Taxler, 2010: 55). Zato je njihova vključitev v oblikovanje omejevalnih plačnih politik



implicirala neizogibne kompenzacije oz. generalizirano politično menjavo. Ta je bila zasidrana v jedru (reprodukcije) poveljne države blaginje.

Ob zaključku obdobja poveljne prenove in rasti se je začel postopni prehod iz keynesianske v ortodoksno ekonomijo. Pozneje, v 90. letih, je bil celoten kontekst že popolnoma spremenjen. Zaznamovalo ga je splošno podrejanje logiki ekonomskega liberalizma in v tem okviru Maastrichtska pogodba iz leta 1991 oz. zahteve programa EMU.

V tem novem spreminjajočem se kontekstu je polna zaposlenost postopoma izginila kot definirajoči standard/pogoj politične in socialne vzdržnosti evropskih sistemov. V pogojih rastoče brezposelnosti, stopnjevanja konkurenčnih pritiskov na dereguliranih trgih ter inkrementalne preobrazbe tradicionalnih struktur zaposlovanja so sindikati začeli izgubljati prejšnjo mobilizacijsko in pogajalsko moč.

V teh novih okoliščinah so nekatere evropske vlade, ki so bile izpostavljene imperativom evropske monetarne politike in zahtevam, da konsolidirajo nacionalne proračune, sprožile oblikovanje novih socialnih paktov. Hanke in Rhodes (2005) ugotavljata, da je to novejši pojavljanje socialnih paktov rezultat kombiniranja eksternih pritiskov (EMU) in različnih lokalnih mikroinstitucionalnih temeljev. Proces EMU je proizvajal dvojni zunanji pritisk na nacionalne sisteme: prvi je izviral iz stabilizacije nominalnih menjalnih tečajev znotraj mehanizma menjalnega tečaja ERM, drugi je bil povezan z zahtevo po izpolnjevanju jedra konvergenčnih kriterijev Maastrichtske pogodbe: nizke inflacije, zmanjševanje javnega dolga in doseganje nizkega proračunskega primanjkljaja. Pod temi pritiski so se v sistemih, ki so vsebovali neko obliko nadpodjetniške koordinacije trga delovne sile (s pomočjo sektorskih ali centralnih kolektivnih pogajanj), manj ali bolj sistematično pojavljali instrumentalni socialni pakti – tisti, ki so bili osredotočeni in/ali ki so vsebovali omejevalne plačne politike ter (tako) omogočali doseganje kriterijev, določenih z Maastrichtsko pogodbo.

Ti novi regulativni aranžmaji niso več temeljili na razvejanih korporativističnih organizacijskih strukturah. Pri sklepanju teh paktov s »socialnimi partnerji« so sedaj enako uspešne tako desnosredinske kot levosredinske vlade (Strecek in Kenworthy, 2005: 454). Traxler to spremembo razlaga z upadom moči sindikatov v novem kontekstu. Zaradi rasti brezposelnosti in stopnjevanja konkurence na dereguliranih trgih sindikati izgubljajo članstvo in se fragmentirajo. Zato praviloma pristajajo na sodelovanje z vsemi vladami, za katere so še zmeraj zanimiv partner, saj v sistemih z organiziranimi (nadpod-



jetniškimi) kolektivnimi pogajanji še zmeraj razpolagajo s sankcijskim potencialom, s katerim lahko vplivajo na rast plač. Omejevanje rasti plač pa je v novem kontekstu za vlade in nacionalne ekonomije pomembno ne le zaradi zahtev skupnega monetarnega režima, temveč predvsem zaradi zagotavljanja mednarodne konkurenčnosti.

V novem kontekstu so sistemi koordiniranih kolektivnih pogajanj nujen, ne pa tudi zadosten pogoj socialnih paktov o plačnih politikah (instrumentalnih paktov). Traxler uvršča razmerje med izvoznim (eksponiranim) in zaščitenim sektorjem nacionalnega gospodarstva med ključne dejavnike, ki vplivajo na pojavljanje instrumentalnih socialnih paktov v novem kontekstu. Če so kolektivna pogajanja pod odločilnim vplivom eksponiranega izvoznega sektorja – takšni so primeri Nemčije, Avstrije in Švedske, potem so socialni pakti v teh sistemih odvečni. Drugače povedano, socialni pakti (o plačnih politikah) se praviloma pojavljajo v večinski skupini evropskih držav, v katerih zaščiteni (javni) sektor razpolaga z močjo kartelizacije in eksternalizacije svoje plačne politike. Ker zaščiteni sektor s to eksternalizacijo spodnaša konkurenčnost izvoznega sektorja, je oblikovanje instrumentalnih paktov v teh sistemih bolj verjetno.

Uvodoma je bilo omenjeno, da sta bili močna povojna konjunktura in izjemna moč leveice v izhodišču povojnega evropskega korporativizma. Temu izhodišču je ustrezala rastoča moč sindikatov, ki je kulminirala v stavkovnem valu iz 60. let, ter definiranje standarda polne zaposlenosti kot pogoja socialne in politične vzdržnosti povojnih sistemov evropskega demokratičnega kapitalizma. V 90. letih je Slovenija v zelo koncentrirani obliki ponovila to povojno evropsko »zgodbu«. V izhodišču njene tranzicije je bil levi nekompromitirani korporativizem, ki se je v pogojih transformacijske depresije in nacionalne osamosvojitve adaptiral in podrejal parlamentarni demokraciji. Ker je ta proces potekal v pogojih konjunktura na zahodnih trgih, je preusmeritev slovenskega gospodarstva na te trge implicirala začetek gospodarske rasti, ki se je sprožila že po letu 1992. Tem procesom je ustrezala rast moči sindikatov – ta se je utrdila po stavkovnem valu leta 1992, ter tej moči ustrezno definiranje sorazmerno visokih standardov socialne in politične vzdržnosti slovenskega (tranzicijskega, postkomunističnega) demokratičnega kapitalizma. Ti standardi so bili v osnovi podobni tistim, ki so se izoblikovali v povojni Evropi. Podobne notranje konstelacije in standardi so implicirali podobne probleme ter oblikovanje podobnih mehanizmov reševanja teh problemov: slovensko različico režima keynesianskega upravljanja povpraševanja.

Ključna slovenska posebnost ni bil korporativizem, temveč njegova nenavadna kontekstualizacija: sredi 90. let se je slovenski korporativizem znašel v



objemu režima EMU. Skladno s svojo naravo je na zahteve tega režima reagiral z disciplinirano, več kot desetletno sistematično uporabo omejevalnih plačnih politik – instrumentalnih paktov oz. dogovorov o politikah plač.

Sistematično prilagajanje režimu EMU (in zagotavljanje zunanje cenovne konkurenčnosti) s pomočjo instrumentalnih paktov (omejevalnih plačnih politik) so podjetja – zaradi dejanske tehnološke osnove in podedovanih »rezerv« (strukture »človeškega kapitala«) večinoma dopolnjevala s strategijami, ki so temeljile na sistematičnem stopnjevanju delovnih obremenitev zaposlenih. Ta način zagotavljanja konkurenčnosti je od začetka povzročal postopno notranjo erozijo sistema, ki je v približno desetletnem obdobju dosegla točko globinskega/kvalitativnega obrata – notranje zgodovinske izčrpanosti sistema. Začeli so se pojavljati medgeneracijski razcepi, močne interesne fragmentacije, erozija intermediarnih organizacij in potem tudi odprti družbeni konflikti. Izčrpanost sistema se je časovno ujela z vključitvijo Slovenije v EU in evroobmočje oz. v sistem trde, nadnacionalne regulacije – nadnacionalne monetarne politike. Ta sprememba je že izčrpani sistem (in še posebej njegov izvozni segment) izpostavila še ostrejšim konkurenčnim pritiskom. Veliki privatizacijski val je vse skupaj še poslabšal, finančna in gospodarska kriza pa celoten zaplet še dodatno zaostрила.

Videti je, da je bil slovenski tradicionalni korporativizem v osnovi uporabljen kot sredstvo vključitve Slovenije v območje monetaristične nadregulacije. Vse kaže, da se po izpolnitvi tega cilja v novem kontekstu ne more več ohranjati v tej svoji tradicionalni obliki. Orisana zgodovinska metamorfoza povojnega evropskega korporativizma sugerira, da izčrpanost te tradicionalne oblike makroregulacije sploh ne pomeni, da je v Sloveniji socialni dialog dokončno zaključen. Kljub dejstvu, da so intermediarne organizacije šibkejšje kot prej, se relativna razmerja med akterji niso bistveno spremenila, saj so (tudi) slovenske vlade tradicionalno nestabilne in šibke in v pogojih evropeizacije oz. prenosa dela suverenosti na evropsko raven tudi verjetno šibkejšje kot v prejšnjem obdobju. Ob upoštevanju obstoja koordiniranih (sektorskih) kolektivnih pogajanj, interesnih cepitev med eksponiranim in zaščitnim sektorjem ter legitimizacijskih potreb vlad in celotnega političnega sistema so socialni pakti v Sloveniji pravzaprav neizogiben segment optimalnega krmiljenja slovenskega razvoja.



Viri:

Hanke, B. in Rhodes, M. (2005): EMU and Labour Market Institutions in Europe: The Rise and Fall of National Social Pacts, Work and Occupation, vol. 32, št. 2, str. 196-228

Hyman, R. (1994): "Changing Trade Union Identities and Strategies", in: New Frontiers in European Industrial Relations, eds. R. Hyman in A. Ferner, Oxford: Blackwell, str. 108-139

Jacobi, O., Keller, B. in Muller-Jentsch, W. (1998): "Germany: Facing New Challenges", in: Changing Industrial Relations in Europe, eds. A. Ferner in R. Hyman, Oxford: Blackwell, str. 190-238

Lehmbruch, G. (1977): "Liberal corporatism and party government", Comparative Political Studies 10, 91-126

Schmitter, P. (1974): "Still the century of corporatism?", The Review of Politics, 36, 85-131

Streeck, W. in Kenworthy, L. (2005): "Theories and Practices of Neocorporatism", in: The Handbook of Political Sociology, States, Civil Societies, and Globalization, eds. T. Janoski, R. R. Alford, A. M. Hicks in M. A. Schwartz, Cambridge: Cambridge University Press, str. 441-460

Traxler, F. (2010): "Corporatism(s) and pacts: changing functions and structures under rising economic liberalism and declining liberal democracy", in: Pochet, P., Keune, M. in Natali, D. (eds), After the euro and enlargement: social pacts in the EU, Brussels: ETUI, 45-82

Wilensky, H. L. (2002): Rich Democracies, Political Economy, Public Policy and Performance, Berkeley: University of California Press



2. O SOCIALNEM DIALOGU

Pavle Vrhovec, izvršni sekretar Zveze svobodnih sindikatov Slovenije

Socialni dialog je dvostransko (bipartizem) ali tristransko (tripartizem) dogovarjanje med predstavniki dela (sindikalne organizacije), kapitala (delodajalske organizacije) in države (vlada), ki se kot zastopniki različnih interesov odrečejo delu svojih zahtev z namenom, da dosežejo skupni družbeni dogovor v korist celotne družbene skupnosti. Je torej sredstvo, ki omogoča upoštevanje različnih interesov in oblikovanje širokega razvojnega soglasja.

Socialni dialog ni vprašanje izbire, ampak je sestavni del evropskega socialnega modela in vsebina evropske zakonodaje, predvsem socialnega dela. Socialni dialog je tudi prevladujoči element industrijskih odnosov v Evropi, saj sporočilo Evropske komisije z naslovom "Evropski socialni dialog, sila za inovacije in spremembe" z dne 26. junija 2002 priznava: »Socialni dialog je zakoreninjen v zgodovini evropske celine in to razlikuje unijo od večine drugih regij sveta. Zato je v svojih različnih oblikah v različnih državah članicah socialni dialog sestavni del demokratičnega vladanja in tudi gospodarske ter socialne modernizacije.«

V razvitih državah Evropske unije je politični in socialni dialog že vrsto let sestavni del ekonomskih in socialnih odnosov ter politične kulture. S pomočjo tripartitnih razprav in sporazumov z vlado iščejo socialni partnerji ravnotežje med podjetniškimi ali lokalnimi sporazumi in srednjeročnimi ali dolgoročnimi vladnimi gospodarskimi in socialnimi politikami. V tej igri imajo socialna partnerja in vlada različne interese, vendar pa se vsi zavedajo, da s sodelovanjem pri oblikovanju teh nacionalnih politik pomembno vplivajo na nacionalne gospodarske cilje. Rečemo lahko torej, da je socialni dialog v državah unije kljub temu, da praktično nikjer nima zakonskih podlag za svoje delovanje, na zelo visoki stopnji razvoja.

Značilnosti socialnega dialoga v razvitih evropskih državah so popolna enakopravnost partnerjev, medsebojno spoštovanje, visoka stopnja zaupanja ter odgovornost za izvajanje sprejetega. Zato so v posameznih državah ustanovili tudi nekakšne nadzorne odbore, sestavljene iz predstavnikov podpisnikov socialnih sporazumov, ki se enkrat ali dvakrat letno sestanejo in pregledajo, kako se uresničujejo sporazumi. Vsebina teh sporazumov se sicer od države do države nekoliko razlikuje, kljub temu pa lahko najdemo v njih nekatera skupna poglavja, kot so rast plač glede na inflacijo in produktivnost, delovni čas, zaposlovanje mladih delavcev, poklicno izobraževanje, boj proti brezposelnosti, socialna varnost, podpora proizvodnemu sistemu (na



primer finančni ukrepi za spodbujanje investicij v razvoj srednjih in majhnih podjetij in v tehnološki razvoj), cilji posameznih industrijskih politik itd. ter davčne reforme. V zadnjem času pa zaradi visoke stopnje brezposelnosti v Evropi nastajajo posebni oziroma ločeni sporazumi za zaposlovanje, katerih vsebina so ukrepi za odpiranje novih delovnih mest, ukrepi za zaposlovanje starejših delavcev, dolgotrajno brezposelnih in podobno.

Kot navaja Bela knjiga o evropskem upravljanju (2001), imajo socialni partnerji edinstven položaj v civilni družbi, saj lahko za razliko od nevladnih organizacij in drugih udeležencev s pogajanjem dosežejo pravnomočne sporazume in se obvežejo k določenim postopkom. Za razliko od drugih imajo socialni partnerji sklepajo pogodbe ali sporazume, ki se lahko uza-konijo.

Na socialni dialog ne smemo gledati kot na zaprt sistem znotraj posamezne države, saj je tesno povezan z evropskim socialnim dialogom. Uresničevanje avtonomnih evropskih sporazumov, ki so jih sklenili evropski socialni partnerji in niso bili spremenjeni v evropske direktive, je možno le prek nacionalnih socialnih partnerjev oziroma socialnega dialoga v posameznih članicah unije. Tudi iz tega razloga obstoj socialnega dialoga oziroma njegova krepitev ne bi smela biti postavljena pod vprašaj.

Razlogi za sodelovanje socialnih partnerjev in vlade v socialnem dialogu so različni. Delodajalske organizacije imajo s sodelovanjem v njem možnost dostopa do ključnih informacij, na podlagi katerih lahko snujejo svoje poslovne in finančne načrte. Zagotovljena jim je tudi možnost, da vpletejo svoja razmišljanja v posamezne zadeve, kar je lahko njihova prednost v poslovnemu okolju in pri konkurenčnosti posameznih podjetij na nacionalnem in mednarodnem tržišču.

Sindikati so z udeležbo v socialnem dialogu na nacionalni ravni zainteresirani za vpliv na razvoj političnih zadev, ki vplivajo na življenjski standard njihovih članov. Prednost, da imajo svoj glas v centru, je za sindikate pomembna tudi glede priznanja njihove legitimnosti kot nacionalnih predstavnikov delavcev. Za sindikate je sodelovanje v dialogu prav tako pomembno zaradi zaščite interesov njihovih članov in preprečevanja kakršnegakoli poskusa zmanjševanja delovnih in življenjskih pogojev delavcev in njihovih družin.



Glavni interes vlade za sodelovanje v tripartitnih pogovorih je pridobivanje zunanjega konsenza za njeno ekonomsko in socialno politiko. Dosežen sporazum lahko prispeva k učinkovitejši ceni gospodarstva na mednarodnem trgu. Sodelovanje v dialogu daje vladi tudi večji vpliv na nacionalne stroške dela, s tem da ima posredno ali neposredno moč vplivati na rezultate kolektivnega pogajanja.

Cilj socialnega dialoga je skupen, in sicer doseganje dolgoročne blaginje vseh državljanek in državljanov. V tem procesu pa se mora vsak socialni partner, tudi vlada, odpovedati delu svojih zahtev v zameno za skupno dobro. Seveda je osnova vsakega socialnega partnerstva enakopravnost socialnih partnerjev, medsebojno spoštovanje in zaupanje.

Na večno dilemo, ali je socialni dialog bolj razvit in bolj kakovosten, če so zanj postavljeni zakonski temelji, ali ne, je težko odgovoriti. Znano je, da v državah z dolgoletno tradicijo industrijske demokracije in socialnega sporazumevanja s socialnim dialogom ni težav, ko je država v gospodarskem razcvetu in socialni mehanizmi dobro delujejo. Socialni dialog pa je na resni preizkušnji, ko nastopi kriza. Čim večja je kriza v državi in čim večja so interesna nasprotja partnerjev za njeno odpravljanje, višja stopnja formalnopravne ureditve socialnega partnerstva je potrebna, saj naj bi se na ta način dosegle bolj zavezujoče in sankcionirane odločitve.

V času vključevanja Slovenije in drugih kandidatk v Evropsko unijo je bil socialni dialog eden izmed københavnskih kriterijev, po katerih so ocenjevali pripravljenost države kandidatke za vstop v unijo. Tako je v skupnem stališču Medvladne konference o pristopu Slovenije k EU leta 1999 konferenca zaprosila Slovenijo za dodatna pojasnila glede socialnega dialoga s to zahtevo: »Pogodba zahteva spodbujanje socialnega dialoga in krepitev socialnih partnerjev. Slovenija naj potrdi, da je dialog glede na pomembnost ustrezen in da so socialni partnerji v zadostni meri razviti, da bodo lahko izpolnjevali svoje dolžnosti na ravni EU in nacionalni ravni.«

Socialni dialog je torej eden od temeljev demokratične družbe. Zato bi si morali vsi, ki si želijo razviti slovensko državo v moderno in uspešno družbo, prizadevati za njegovo krepitev in razvoj. Praksa je namreč pokazala, da so bili najuspešnejši modeli družb zgrajeni z visoko stopnjo konsenza socialnih partnerjev in z njihovim sodelovanjem pri opredeljevanju razvojnih ciljev države.



Prihodnost socialnega dialoga v članicah Evropske unije je v njegovi široki razvejanosti, višji stopnji medsebojnega zaupanja, pripravljenosti na porazdelitev moči socialnih partnerjev in priznavanju njihove moči, sprejetju medsebojne odvisnosti ter v večjem spoštovanju delavcev in njihove vloge v gospodarskem in socialnem razvoju evropskih držav.

2.1 POMANJKANJE SOCIALNEGA DIALOGA ŠKODUJE VSEM

Tomaž Kšela, novinar Delavske Enočnosti

Odsotnost oziroma pomanjkanje socialnega dialoga močno zavira razvoj tako v podjetjih in zavodih kot v družbi v celoti. Avtoritarne oblike vodenja in upravljanja bodisi v gospodarstvu ali v državi namreč porajajo konflikte med različnimi socialnimi sloji in interesnimi skupinami, kar slabo vpliva na motiviranost vseh za ustvarjalno delo in inovativnost. Namesto da bi ljudje na inovativen način razmišljali o svojih delovnih nalogah in reševanju tehnoloških, organizacijskih in drugih vprašanj in zagat, povezanih z njimi, razmišljajo o socialnem konfliktu in zagatah, v katerih so se znašli. Občutek, da so neupoštevani, da se jim godi krivica, da njihovih predlogov in mnenj ne upoštevajo, da je njihov prispevek k ustvarjanju skupnega proizvoda ali storitve premalo cenjen in plačan, pa vpliva tudi na njihovo motiviranost za delo in za inovativno reševanje vseh problemov v zvezi z njim.

V času informacijske in postinformacijske družbe ter visoko razvite tehnologije je ravno motiviranost za delo najpomembnejša. Izjemno pomembno je, ali so ljudje motivirani za ustvarjalno in inovativno delo ali opravljajo svoje delo rutinsko, tako da je pač videti, kot da so ga opravili. Sužnja na galeji je bilo lahko nadzirati, ali pridno vesla ali ne. Inženirja računalništva pa je skoraj nemogoče nadzirati, ali opravlja svoje delovne naloge v okviru in obsegu, kot bi jih lahko, če bi bil ustrezno motiviran za doseganje najboljših rezultatov. Zato je socialni dialog dandanes nujnost. Brez njega ni napredka.

Marsikdaj slišimo tezo, da časi krize niso pravi čas za razvijanje socialnega dialoga oziroma da je treba najprej premagati krizo, nato pa bomo lahko razvijali socialni dialog. To seveda ni res, saj lahko krizo premagajo ljudje samo, če se s socialnim dialogom dogovorijo, kako bodo to storili in na kakšen način si bodo pravično porazdelili njena bremena. Dobro razvit socialni dialog je ključnega pomena za izhod iz krize in temeljni pogoj za hitrejši razvoj.



Nekateri gledajo na socialni dialog tako, kot da imajo od njega koristi samo delavci. Tudi to ne drži, saj samo dobro razvit socialni dialog zagotavlja socialni mir, ki je bistven za doseganje višje dodane vrednosti. Tam, kjer socialni dialog ni razvit, prihaja do konfliktov, ki se kažejo tudi v rezultatih poslovanja. Zato je dobro razvit socialni dialog dejansko v interesu vseh: delodajalcev, delojemalcev in države.

V Sloveniji imamo kar nekaj primerov, do kakšnih konfliktov lahko vse pride, če socialni dialog ni razvit. V enem od uglednih in velikih podjetij v Šaleški dolini je zaradi slabo razvitega socialnega dialoga prišlo do takšnega konflikta, da so se delavci spontano uprli in prenehali delati, kar podjetju ni povzročilo samo velike materialne škode, temveč je močno škodovalo tudi njegovemu ugledu in ugledu menedžmenta ter sindikata v podjetju. Če pride do upora delavcev, je to slaba legitimacija za vse socialne partnerje, ki bi morali voditi socialni dialog, najslabša pa za menedžment.

Tudi v enem od velikih podjetij v Pomurju je zaradi preslabo razvitega socialnega dialoga, ki ga je sindikat zahteval, prišlo do upora delavk in delavcev. Konflikt je botroval stečaju podjetja, ki je kljub prizadevnosti delavcev že vrsto let slabo poslovalo. Če bi menedžment in država pravočasno prisluhnili sindikatu in njegovim predlogom za rešitev krize v podjetju, bi namesto stečaja lahko podjetje rešili s prestrukturiranjem.

Nekateri vidijo v socialnem dialogu metodo, ki je v prid samo delavcem, češ da preko nje uveljavljajo izključno svoje interese. To seveda ni res, kar potrjujejo številni primeri. Delavci v enem izmed podjetij s področja lesarstva so denimo delali deset mesecev, ne da bi jim delodajalec dal plačo, samo da bi rešili podjetje v svojem kraju pred propadom. Žal je kljub njihovemu odrekanju na koncu propadlo.

Tudi delavci podjetij v Savinjski dolini so delali deset mesecev, ne da bi jim lastnik oziroma delodajalec dal plačo, samo da bi pomagali rešiti podjetje. Žal je tudi to podjetje šlo na koncu v stečaj. Takšnih primerov bi lahko našteali še veliko. Pa naj še kdo reče, da se slovenski delavec ni pripravljen odreči marsičemu, da bi pomagal podjetju!

Odsotnost socialnega dialoga na državni ravni pa vodi v še hujše konflikte. Ker je pred leti poskušala takratna vlada mimo in brez soglasja socialnih partnerjev uveljaviti uvedbo enotne davčne stopnje, so sindikati v Ljubljani organizirali demonstracije, na katerih se je zbralo več deset tisoč delavcev iz



vse Slovenije. Koliko stroškov in energije ter slabe volje ljudi je bilo potrebno za zavrnitev ideje o enotni davčni stopnji, ki bi drastično poslabšala ekonomski in socialni položaj delavstva! V vsej dosednji zgodovini samostojne Slovenije so morali sindikati v mandatu vseh dosedanjih slovenskih vlad organizirati demonstracije in proteste, da so zaustavili uresničevanje zamisli, ki niso bile usklajene med socialnimi partnerji. Tudi sedanja vlada poskuša nekatere rešitve v zvezi z delovnopravno zakonodajo in pokojninsko reformo rešiti mimo in brez dogovora s socialnimi partnerji, kar ni prava pot za reševanje problemov, saj lahko privede samo do novih konfliktov.

Na srečo pa imamo pri nas tudi zelo veliko primerov dobro razvitega socialnega dialoga, ki prispeva k temu, da posamezna podjetja dobro in uspešno poslujejo. Kjer se delodajalci in delavci dogovorijo tako, da so zadovoljni oboji, se lahko posvetijo delu in ustvarjanju ter razvijanju novih proizvodov in storitev. Tisti delodajalci, ki mislijo, da lahko danes delavce prepeljejo žeje čez vodo in jih do onemoglosti izkoriščajo, se motijo. Danes so lahko uspešna samo podjetja, v katerih so urejeni odnosi med lastnikom oziroma delodajalcem in delavci. Zato je ključ za vrata, ki vodijo v hitrejši in bolj uspešen razvoj, socialni dialog.



3. AKTERJI SOCIALNEGA DIALOGA V SLOVENIJI

Pavle Vrhovec, izvršni sekretar Zveze svobodnih sindikatov Slovenije

Posamezne interesne skupine delodajalcev in sindikatov, ki zastopajo in varujejo interese svojih članov, imenujemo socialni partnerji. Ti sodelujejo v dialogu, v katerem iščejo skupne rešitve za nastale probleme in oblikujejo nove predloge ukrepov, ki naj pripomorejo k splošnemu razvoju. Za socialne partnerje in vlado je značilno, da je delovanje vsakega od njih najtesneje povezano z ostalima dvema, vsem pa so skupni družbeni cilji, ki se končno odražajo tudi kot rezultat njihovega sodelovanja in soodvisnosti.

Tretji akter, ki se pojavlja v socialnem dialogu, je vlada. Ta nastopa v tristranskem dialogu skupaj s socialnima partnerjema na ravni ekonomsko-socialnega sveta, v dvostranskem dialogu pa se v javnem sektorju, kjer nastopa kot delodajalec, pojavlja kot partner v kolektivnih pogajanjih s sindikati javnega sektorja.

Načela in duh tristranskega dialoga, kot jih zagovarja Mednarodna organizacija dela, temeljijo predvsem na konceptu neodvisnosti in avtonomije socialnih partnerjev. Vlada pa je v okviru svoje funkcije pristojna, da se med socialnimi partnerji ustvarja vzdušje družbenih in političnih pravic, ki dopuščajo svobodno delovanje avtonomnih organizacij socialnih partnerjev, ter da se med njimi vzpostavi dolgoročno zaupanje.

3.1 DELODAJALSKE ORGANIZACIJE

Združenja delodajalcev so organizacije, ki predstavljajo in promovirajo kolektivne interese delodajalcev v določenem okolju in določenih institucionalnih ter organizacijskih okoliščinah. Svojemu članstvu poleg predstavniške funkcije v telesih socialnega partnerstva nudijo tudi strokovno podporo. Najpomembnejša funkcija pa je sklepanje tristranskih socialnih sporazumov in dvostranskih kolektivnih pogodb. Najpogostejša oblika delodajalske interesne organizacije so tako imenovane zbornice, ki so korporativne pravne osebe, v katere se brez profitnega namena združujejo gospodarski subjekti ali posamezniki, ki opravljajo določen poklic.



V Sloveniji imamo sedaj pet delodajalskih organizacij, ki so predstavnice delodajalskih interesov in so vključene v procese socialnega dialoga:

1. Združenje delodajalcev Slovenije
2. Gospodarska zbornica Slovenije
3. Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije
4. Združenje delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije
5. Trgovinska zbornica Slovenije

3.2 SINDIKATI

Sindikati so interesno organizirana skupina predstavnikov delavcev, katere cilji so usmerjeni v zaščito svojih članov in splošnih interesov delavcev. Predhodni pogoj za delovanje tristranskega in dvostranskega modela socialnega dialoga je obstoj močnih in neodvisnih ter zakonsko priznanih in demokratično organiziranih sindikatov.

Sedaj je v Sloveniji sedem sindikalnih konfederacij, ki združujejo sindikate iz različnih panog in imajo pisne odločbe, da so reprezentativne na ravni države. Samo te sindikalne organizacije imajo tudi pravico do imenovanja svojih predstavnikov v ekonomsko-socialni svet. Te sindikalne konfederacije so:

1. Zveza svobodnih sindikatov Slovenije
2. Konfederacija novih sindikatov Slovenije »NEODVISNOST«
3. Konfederacija sindikatov javnega sektorja Slovenije
4. Konfederacija sindikatov Slovenije »PERGAM«
5. Konfederacija sindikatov 90 Slovenije
6. Slovenska zveza sindikatov »ALTERNATIVA«
7. Zveza delavskih sindikatov Slovenije »SOLIDARNOST«

Poleg tega obstajajo še številni samostojni sindikati, ki so reprezentativni v posamezni dejavnosti ali poklicu in niso sestavni del nobene od naštetih sindikalnih konfederacij.

Zveza svobodnih sindikatov Slovenije je edina od slovenskih sindikalnih konfederacij, ki je polnopravna članica Evropske konfederacije sindikatov, kar ji daje možnost, da sodeluje v evropskem socialnem dialogu.



3.2.1 VELIKA DRUŽBENA ODGOVORNOST SINDIKATOV

Kot smo ugotovili, je upadanje članstva v sindikatih in s tem moči sindikatov resen problem ne samo v Evropi, pač pa tudi v Sloveniji. Izumiranje sindikatov oziroma velik padec članstva v sindikatih bi lahko imel širše posledice za našo družbo. V sindikatih se morda sploh ne zavedamo svoje odgovornosti in posledic, ki jih ima padec moči sindikatov za sistem kolektivnega pogajanja, za socialno državo in demokratično družbo nasproh. **Z upadanjem moči sindikatov država izgublja enega izmed najbolj močnih kontrolnih mehanizmov v sistemu industrijske demokracije. Če se bo to nadaljevalo, bodo delavke in delavci prepuščeni na milost in nemilost liberalnemu modelu kapitalizma, socialna država pa bo le še mrtva črka na papirju.**

3.3 VLADA

Vloga vlade je pomembna tudi zato, ker je edina, ki lahko v okviru svojih pristojnosti prenaša skupne partnerske dogovore v zakonodajni postopek. Državni zbor je namreč sprejel stališče, po katerem morajo biti vsi zakoni in politike, ki kakorkoli zadevajo interese socialnih partnerjev, predhodno usklajeni v ekonomsko-socialnem svetu.

Naloga vlade naj bi bila predvsem čimbolj spodbujati aktiven in neodvisen socialni dialog ter ustvarjati pogoje za njegovo krepitev in razvoj.

Vlada Republike Slovenije ima na področju socialnega dialoga dve vlogi. Na eni strani je to aktivna vloga v dialogu med delodajalci in delavci, kjer nastopa kot aktivna tretja stranka v centralnem tristranskem organu na nacionalni ravni, ekonomsko-socialnem svetu. Hkrati pa vlada nastopa tudi kot neposredni delodajalec v javnem sektorju, kjer neposredno odloča o plačni politiki s sklepanjem kolektivnih pogodb in predlaganjem zakonov ter sprejemom drugih aktov, ki urejajo plače.

3.3.1. NACIONALNI SOCIALNI PARTNERJI IN EVROPSKI SOCIALNI DIALOG

Tiste organizacije socialnih partnerjev iz držav članic, ki so polnopravne članice ene od štirih socialnopartnerskih organizacij na ravni EU, sodelujejo tudi v socialnem dialogu na evropski ravni. To ne pomeni samo, da s svojimi



predstavniki sodelujejo v pogajanjih na tej ravni, ampak so poleg tega odgovorne za izvajanje evropskih prostovoljnih sporazumov v lastnih državah.

Zato je reprezentativnost nacionalnih socialnih partnerjev in njihova sposobnost za sklepanje pogodb in sporazumov zelo pomembna tudi za evropske socialne partnerje.

Na podlagi pogodbe o EU se je Evropska komisija kot predlagatelj v zakonodajnem postopku unije dolžna posvetovati s socialnimi partnerji, preden poda predlog s področja socialne politike. Pogodba zagotavlja dvofazni posvetovalni postopek: v prvi fazi se komisija posvetuje s socialnimi partnerji o možnih usmeritvah svojega predloga, v drugi fazi pa o njegovi vsebini. Po zaključku posvetovanja lahko socialni partnerji, s katerimi je bilo opravljeno posvetovanje, komisiji predložijo mnenje ali priporočilo ali pa jo obvestijo, da imajo namen sprožiti pogajanja glede predmeta posvetovanja. Evropski socialni partnerji se lahko pogajajo in sklepajo sporazume ter zaprosijo komisijo, da se ti sporazumi sprejmejo prek zakonodajnega postopka unije v obliki direktive, ali pa se odločijo, da se bodo izvajali prostovoljno prek lastnih postopkov socialnih partnerjev.

V tem kontekstu je reprezentativnost socialnih partnerjev na evropski ravni ključna. Evropska komisija mora biti prepričana, da so socialni partnerji reprezentativni in samostojni. To je ključen element pri presojanju legitimnosti socialnih partnerjev, s katerimi se Evropska komisija posvetuje in stopa z njimi v pogodbene odnose.



Evropska komisija je za reprezentativnost evropskih socialnih partnerjev postavila te kriterije:

- socialni partnerji morajo pokrivati več industrijskih panog ali biti povezani s posebnimi sektorji oziroma kategorijami in morajo biti organizirani na evropski ravni;
- sestavljeni morajo biti iz organizacij, ki so integralni in priznani del struktur socialnih partnerjev v državah članicah EU, in morajo se biti sposobni pogajati o sporazumih in pogodbah;
- imeti morajo ustrezne strukture, ki zagotavljajo njihovo učinkovito sodelovanje v posvetovalnih postopkih.

Evropska komisija je v preteklosti naročila izdelavo študij o reprezentativnosti socialnih partnerjev na evropski ravni, ki jih ob upoštevanju gornjih kriterijev izvajajo neodvisne strokovne institucije. Na podlagi teh študij je Evropska komisija priznala reprezentativnost tem socialnim partnerjem na evropski ravni:

- Evropski konfederaciji sindikatov (ETUC) ter delodajalskim organizacijam,
- Združenju evropskih industrijskih in delodajalskih konfederacij (Busesseurope),
- Evropskemu centru podjetij z javno udeležbo ter podjetij splošnega gospodarskega pomena (CEEP) in
- Evropskemu združenju obrtnih, majhnih in srednjih podjetij (UEAPME).

Ker evropski socialni dialog poteka tudi na sektorski ravni, je Evropska komisija naročila izdelavo študij o reprezentativnosti še za panožne sindikate, ki so člani Evropske konfederacije sindikatov, ter sektorske organizacije delodajalskih združenj. Te študije se izvajajo v zadnjih letih.

Študije o reprezentativnosti socialnih partnerjev, ki jih je naročila Evropska komisija, so kombinacija dveh virov informacij: informacij o evropskih organizacijah socialnih partnerjev in informacij o nacionalnih sestavnih delih teh evropskih organizacij.

Vse to dokazuje, da je reprezentativnost in moč nacionalnih socialnih partnerjev zelo pomembna ne samo za socialni dialog na ravni držav članic,



ampak tudi na evropski ravni. Dokazuje tudi pomembno povezanost nacionalnih socialnih partnerjev z evropskim socialnim dialogom, iz česar izhaja tudi njihova odgovornost za to, da nenehno skrbijo za krepitev svojega članstva oziroma organizacij. Evropske organizacije socialnih partnerjev ne bi mogle sodelovati v evropskem socialnem dialogu, če njihove članice ne bi bile močne ter sposobne sklepiti sporazume in pogodbe, in obratno: prostovoljni sporazumi, ki so jih sklenili socialni partnerji na evropski ravni, se ne morejo izvajati v članicah unije brez močnih in reprezentativnih nacionalnih socialnih partnerjev.

3.4 GLOBALIZACIJA IN NJEN VPLIV NA SOCIALNE PARTNERJE

Sindikati se že vrsto let soočajo z novimi izzivi, ki jih prinaša globalizacija. Ta neposredno vpliva na moč sindikatov tako, da zmanjšuje njihovo pogajalsko moč, saj povzroča vedno večjo konkurenčnost. Ta posledično privede do zmanjšanja potencialnih plač, ki bi jih sindikati dosegli s pogajanjem. S tem, ko se povečuje prožnost povpraševanja po delu, se zmanjšuje tržna in pogajalska moč sindikatov. Njihovo pogajalsko moč zmanjšuje tudi dejstvo, da so zaradi globalizacije podjetja in kapital bolj mobilni kot delovna sila. Posledično vsak izmed teh dejavnikov zmanjšuje prednosti, ki jih imajo delavci, včlanjeni v sindikate.

Globalizacija je vzela tudi moč prej velikim in tradicionalnim igralcem na tem področju (država, delodajalci, sindikati). Odpiranje meja za prost pretok ljudi, kapitala ter izdelkov in storitev zmanjšuje vlogo države na področju dela. Klasični vzvodi države za nadzor tega področja niso več učinkoviti, iščejo se novi načini in poti za reševanje zaposlenosti in socialnega varstva.

Evropsko sindikalno gibanje in s tem tudi slovensko se je v zadnjih desetletjih soočalo tudi z neobzdranim neoliberalizmom, ki je vidno vplival na zmanjševanje delavskih in socialnih pravic. Glavne značilnosti neoliberalizma so:

- svobodni trg je vsemogočen in lahko ureja vse, tudi sam sebe,
- država blaginje ovira posameznikovo svobodo in samostojnost (skrčiti je treba sisteme socialne varnosti, vsak posameznik mora poskrbeti sam zase),
- pomemben je posameznik in ne družba kot celota.



Neoliberalne dogme, kot na primer: »Nič ni važnejšega od lastnega interesa!«, so pripeljale tudi do sedanje krize. Ta ni samo finančna in gospodarska, ampak tudi moralna. Pripomogle so, da je solidarnost, ki je bistvo sindikalizma, skoraj izumrla. Prispevale so k popolnoma drugačnemu načinu razmišljanja, kot smo ga bili vajeni še pred dvajsetimi leti. Takrat je veljalo: kar je dobro za družbo, je dobro tudi zame, danes pa: kar je dobro zame, je dobro tudi za celotno družbo! Na videz se zdi to morda nepomembno, vendar pa je to postal način našega vsakdanjega življenja. Kaže se v pohlepu po bogatenju, iz tega je nastal mezdni odnos ter skoraj sužnjelastniško izkoriščanje delavcev.

Zato Evropa in s tem tudi Slovenija potrebuje močne sindikate, ki se lahko uprejo neoliberalni politiki ter nadaljnjemu zmanjševanju delavskih in socialnih pravic. Zavedati se je treba, da kadar se zmanjša delež včlanjenih delavcev in jih vse več ostaja izven sindikatov, se silovito poveča tekma proti dnu za slabšo plačo in pogoje. Močne sindikate potrebuje tudi zato, da bi lahko ohranili evropski socialni model, ki temelji na svobodi in človekovih pravicah. Temelj tega modela je socialni dialog: če tega ni, potem imajo državljani in državljanke Evropske unije manj demokracije.

3.5 AKTIVNOSTI ZA KREPITEV MOČI SOCIALNIH PARTNERJEV

Organizacije socialnih partnerjev se skoraj povsod po Evropi soočajo z upadanjem članstva. To velja predvsem za sindikate, pa tudi delodajalske organizacije predvsem v Srednji in Vzhodni Evropi ter tudi v Sloveniji izgubljajo svojo moč.

V Sloveniji so sindikati v zadnjih desetih letih izgubili veliko članov. V začetku devetdesetih let prejšnjega stoletja je bila stopnja sindikaliziranosti (to je odstotek zaposlenih delavk in delavcev, ki so včlanjeni v sindikalno organizacijo) okoli 60 odstotkov, sredi devetdesetih let pa je padla na 40 odstotkov in se obdržala do vstopa Slovenije v Evropsko unijo. Od takrat naprej je stopnja sindikaliziranosti padala in pristala na 26,6 odstotka.

Eden od vzrokov za upadanje članstva v sindikatih je vse bolj razširjeno prisledništvo. Pravice iz delovne zakonodaje in kolektivnih pogodb ponavadi veljajo za vse delavce, čeprav niso vsi člani sindikata. Zato v mnogih državah



takšne delavce, ki niso člani sindikata in uživajo dosežene pravice, imenujejo priskledniki. Imajo namreč koristi od pogajalske moči sindikatov, ne da bi zanje dejansko plačevali. Priskledniki so torej ljudje, ki se izogibajo plačilu za zadeve, ker so te »neizključljive« – na voljo so vsem, ne glede na to, ali so zanje plačali ali ne. Zakaj bi se torej včlanili? Za sindikate je to velik problem. Sindikati se lahko odzovejo na dva načina. Lahko poiščejo regulativno rešitev, tako da mora vsak, ki ima koristi od sindikalnih storitev, obvezno prispevati k pokritju stroškov zagotavljanja teh storitev, ali pa sprejmejo tržno rešitev, tako da poskušajo prepričati delavce, da ponujajo storitve, ki jim sicer niso na voljo, je pa zanje vredno nekaj prispevati.

Regulativne rešitve problema priskledništva so znane kot prakse za zaščito sindikata. To so ureditve, ki izhajajo iz kolektivnih pogodb ali delovne zakonodaje, kjer delodajalec sodeluje s priznanim sindikatom zaradi zagotovitve, da sta število članov in/ali prihodek iz članarine čim večja. Delodajalce običajno zavezujejo, da spodbujajo včlanjevanje delavcev v sindikat oziroma da članom sindikata ponujajo neke vrste prednostno obravnavo. Takšne rešitve so najbolj znane v Skandinaviji in v angleško govorečem svetu.

V drugih državah se bolj poslužujejo tržnih rešitev. Pri teh se skuša delavce prepričati, da je sindikat učinkovita sila za spremembe in da članstvo prinaša precejšnje prednosti. Morda najpomembnejše pri pridobivanju novih članov pa je, da se jih prepriča, da imajo v boju za pravičnejša zaposlitvena razmerja, poštene plače in trajnostni gospodarski razvoj sindikati pravico na svoji strani.

Kot je dejal bivši predsednik Evropske komisije in pobudnik vzpostavitve socialnega dialoga na evropski ravni Jacques Delors, je sedanja kriza velika priložnost za delavke in delavce, da vstopijo v sindikate in obranijo svoje pravice. Tega se zavedajo tudi v vseh sindikalnih organizacijah, članicah Evropske konfederacije sindikatov. Zato je večina sindikalnih organizacij za včlanjevanje izdelala posebne strategije. Te so z marketinškega vidika sicer različne, po pristopu pa so si podobne v tem:

- sindikalne centrale so si postavile cilje, za koliko bodo do konca tekočega leta povečale članstvo: na primer za 2, 3 ali 5 odstotkov;
- vsak sestanek sindikata, ne glede na to, na kateri ravni se odvija (nacionalni, sindikata dejavnosti, regionalni ali v sindikatu podjetja oziroma ustanove), mora imeti točko dnevnega reda: včlanjevanje;
- na ravni sindikalne konfederacije so sindikalne organizacije ustanovile posebne oddelke za včlanjevanje. Ti s strokovnega in marketin-



škega vidika pomagajo sindikatom dejavnosti pri včlanjevanju. Povprečno je v teh oddelkih za včlanjevanje in organiziranje zaposlenih šest ljudi, finančna sredstva, ki jih imajo letno na razpolago za včlanjevanje, pa se gibljejo od 5000 evrov pa do dva milijona evrov;

- ciljne skupine za včlanjevanje so: delavci, ki še niso včlanjeni, mladi delavci, delavke, delavci, ki so zaposleni po pogodbah za določen čas ali v drugih negotovih oblikah zaposlitve (na primer samozaposleni, ki ob sebi nimajo zaposlenih še drugih delavcev), delavci migranti in upokojeni delavci.



4. RAVNI SOCIALNEGA DIALOGA V SLOVENIJI

4.1 DVOSTRANSKI SOCIALNI DIALOG NA RAVNI DEJAVNOSTI

mag. Andreja Poje, samostojna svetovalka za ekonomsko področje Zveze svobodnih sindikatov Slovenije

Dvostranski (bipartitni) socialni dialog med predstavniki delojemalcev in predstavniki delodajalcev poteka tako na ravni dejavnosti kot tudi na ravni podjetij.

V zasebnem sektorju so na širši ravni sklenjene tako kolektivne pogodbe dejavnosti kot tudi Kolektivna pogodba o izredni uskladitvi plač za leto 2007 in načinu usklajevanja plač, povračilu stroškov v zvezi z delom in drugih osebnih prejemkih za leti 2008 in 2009. Trenutno je v Sloveniji na ravni dejavnosti zasebnega sektorja veljavnih 28 kolektivnih pogodb. Poleg teh pa se na ravni delodajalca sklepajo še podjetniške kolektivne pogodbe.

Tako za kolektivne pogodbe dejavnosti kot tudi podjetniške pogodbe velja pravilo, da lahko vsebujejo le določbe, ki so za delavca ugodnejše od tistih, ki jih vsebujejo zakoni, razen v primerih, ki jih taksativno našteva Zakon o delovnih razmerjih. Nesporno kolektivne pogodbe dopolnjujejo zakonske določbe, velikokrat pa predstavljajo tudi njihovo konkretizacijo v praksi, zlasti v primerih, ko zakonska določba sama napotuje na podrobnejšo ureditev v kolektivni pogodbi.

Kolektivne pogodbe so sestavljene iz normativnega in obligacijskega dela. V **obligacijskem delu** so urejene pravice in obveznosti strank, ki so pogodbo sklenile, lahko pa tudi način mirnega reševanja sporov. **Normativni del** pa ureja pravice in obveznosti delavcev in delodajalcev pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi, med trajanjem delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi. **Tarifni del kolektivnih pogodb** je sestavni del normativnega dela kolektivne pogodbe in vključuje plačilo za delo, povračila stroškov v zvezi z delom ter druge osebne prejemke (regres, odpravnine, solidarnostno pomoč itd.). Vsaka dejavnost ima osnovna izhodišča za izračun plač urejena na drugačen način; prav tako so razlike tudi v drugih dodatkih, ki pripadajo delavcem. V podjetjih je še več plačnih sistemov, saj nekatera uporabljajo še točkovne sisteme in druge vrednostne sisteme, ki jih ni mogoče preračunati glede na opravljeno delo.



4.1.1 KAKO SE USPEŠNO POGAJATI

mag. Ladi Rožič, izvršni sekretar Zveze svobodnih sindikatov Slovenije

4.1.1.1 Kaj so pogajanja?

Pogajanja so ena od najpogostejših aktivnosti vsakega posameznika, saj se pogajamo od rojstva do smrti. Pogajanjem smo priča vsak dan tako v zasebnem kot tudi javnem življenju. Tudi pri sindikalnem delu pomenijo uspešna pogajanja z delodajalci ali vlado uspeh, po katerem se ocenjuje naše delo. Pogajalsko znanje pa ni prirojeno, pogajati se naučimo, prav tako je o tem napisanih veliko knjig. Tehnike pogajanj na različnih področjih se med sabo razlikujejo. V nadaljevanju so opisana le pogajanja, ki bodo olajšala delo sindikalnim zaupnikom.

V vsakih pogajanjih nastopata vsaj dve ali več strank, katerih interesi so vsaj deloma različni. Gre torej za konflikt interesov, zaradi česar so pogajanja uporabna za **reševanje konfliktov**.

Tako **pogajanja definiramo** kot *proces reševanja konfliktov med dvema ali več strankami, v katerem sta obe oz. vse udeležene stranke pripravljene spremeniti svoje zahteve, da bi dosegle skupno sprejemljivo rešitev*.

Pogajanja kot oblika reševanja konflikta pridejo v poštev le pod nekaterimi pogoji:

- Obe udeleženi stranki morata biti pripravljene popustiti, torej odstopiti od svojih začetnih zahtev. Obenem pa morata obe stranki tudi nekaj dobiti. Zakaj bi se sicer pogajali?
- Velja tudi, da se je potrebno pogajati o zadevah in ne o ljudeh. Čeprav nas v pogajanjih mika, da bi nasprotniku marsikaj povedali o njegovem neprimernem obnašanju in grdih lastnostih, si tega ne smemo privoščiti, če se hočemo uspešno pogajati. Izhodišče pogajanj je, da vsaka stran prizna drugi pravico do njenega stališča in njenega ravnanja. Zato se kaže osredotočiti na problem in ne na osebno raven.
- Pogajanja niso enkratno dejanje, ampak daljši proces. Nekatera pogajanja trajajo tudi več let. Prav tako so pogajanja spremenljiva. Spreminjajo se tudi okoliščine, v katerih pogajanja potekajo, in spremeni se vsebina pogajanj v času. Zato so vsaka pogajanja edinstven proces.



4.1.1.2 Kolektivna pogajanja?

Kolektivno pogajanje je reševanje konflikta med delojemalci in delodajalci. Mednarodna organizacija dela je že leta 1951 (priporočila MOD – ILO – o KP čl. 9) opredelila *kolektivna pogajanja kot pogajanja o delovnih pogojih in pogojih zaposlitve med delodajalcem, skupino delodajalcev ali eno oz. več organizacijami delodajalcev na eni strani ter eno ali več reprezentativnimi organizacijami delavcev na drugi, z namenom, da bi dosegli sporazum.*

4.1.1.3 Stopnje v pogajalskem procesu

Čprav gre pri vsakih pogajanjih za enkratno dogajanje in se celo isti pogajalci o enaki vsebini dvakrat ne pogajajo povsem enako, je vendarle mogoče v pogajalskem procesu razlikovati nekaj tipičnih stopenj:

- a) priprave na pogajanja,
- b) začetek pogajanj,
- c) proces iskanja rešitev,
- d) sklenitev sporazuma in zaključek pogajanj.

a) Priprave na pogajanja

Priprave na pogajanja so kritična faza v pogajanjih, saj slaba pripravljenost ene ali obeh strani bistveno podaljšuje pogajanja v celoti, povečuje verjetnost nepotrebnega popuščanja, zmanjšuje verjetnost, da bomo dosegli predvideni cilj, in povečuje verjetnost, da bodo pogajanja neprijetna, zapletena, iskanje rešitev pa težje, kot je potrebno.

Priprave na pogajanja vključujejo številne vidike, med najbolj splošne pa sodijo določitev cilja, izbira strategije, zbiranje informacij, pristojnosti pogajalcev.

Nesporno morajo pogajalci vnaprej vedeti, kaj morajo v pogajanjih narediti. Jasno postavljen cilj ali cilji so temeljni kriterij za presojanje uspešnosti pogajanj po njihovem zaključku. Pri postavljanju ciljev dejansko tudi določimo vsebino pogajanj, ki ne vključuje nenujnih vsebin. To najlažje dosežemo, če vsebino določimo bolj podrobno, po posameznih nalogah ali problemih. Potrebno je tudi razlikovati med *cilji pogajanj* in *cilji pogajalcev*. To je pomembno posebej, kadar se posameznik ali manjša skupina pogaja v imenu širše skupine ali organizacije. Pogajalci imajo lahko svoje cilje, ki se bolj ali manj, lahko pa tudi povsem razlikujejo od ciljev tistih, ki jih v pogajanjih predstavljajo.



Po določitvi ciljev, njihovih prioritet in sprejemljivih rešitev je potrebna določitev pogajalske strategije za doseg ciljev. *Obstajata dve različni temeljni pogajalski strategiji, in sicer združevalna (integrativna) in razdeljevalna (distributivna).*

Razdeljevalna strategija izhaja iz prepričanja, da pogajalski stranki nimata skupnih interesov in da vsaka želi maksimalno doseči začrtan cilj.

Združevalna strategija pa temelji na prepričanju, da gre poleg konfliktnih tudi za skupne interese in da kaže pogajanja graditi na teh skupnih interesih.

Po vsebini so informacije, ki jih je potrebno **zbrati pred pogajanjem**, dveh vrst:

1. informacije o predmetu pogajanj in
2. informacije o nasprotni stranki.

Informacije o predmetu pogajanj se nanašajo predvsem na pomembna dejstva. Pomembno je zbrati informacije o potencialnih alternativnih rešitvah, ki nas še zadovoljujejo. Katere so potrebne informacije, določimo glede na vsebino pogajanj. Ko se npr. pogajamo o plačah, je pomembno vedeti, kakšen je dejanski gospodarski položaj podjetja oziroma dejavnosti, kakšen je trend razvoja glede na druga podjetja oziroma dejavnosti (benchmark analiza). Običajno je koristno uporabiti znano serijo vprašanj: kdo, kdaj, kaj, kje, kako, s čim, zakaj, do kakšne mere.

Informacije o nasprotni stranki nam omogočajo načrtovati učinkovito ravnanje v pogajanjih. Viri informacij o nasprotni strani v pogajanjih so številni. Pogosto se jih niti ne zavedamo, praviloma pa so premalo sistematizirani. Katere vire bomo uporabili in kateri so primerni, je v veliki meri odvisno od vsebine pogajanj.

Naš cilj mora biti, da vemo več kot nasprotna stran. Obenem ne kaže pozabiti, da ne bomo nikdar vedeli vsega.

Čas je ključna spremenljivka pogajanj. Osnovni vprašanja v zvezi s časom sta, kdaj se bodo pogajanja začela in kdaj se bodo končala. O tem se je potrebno sporazumeti, saj odlaganje pogajanj pomeni vztrajanje v konfliktu.



Zelo pomembne so tudi pristojnosti pogajalcev. Le-ti so lahko pooblaščen za sklenitev sporazuma ali pa morajo pred sklenitvijo dobiti soglasje neke nadrejene ravni odločanja. Če imajo omejena pooblastila, pripravijo le osnutek sporazuma, tega pa dokončno sprejme neki drug organ. Sporazum je najhitreje sklenjen, če ima pogajalska skupina pooblastilo, da ga sklene sama.

b) Začetek pogajanj

Začetek pogajanj pomeni *ustvarjanje začetnega vtisa o pogajalcih*. Prvi vtis je zelo pomemben za nadaljnja pogajanja. Glavne sestavine začetka pogajanj so:

- medsebojno spoznavanje strank,
- določitev dnevnega reda,
- predstavitev začetnih pozicij obeh strank, ki navadno pomenijo maksimalne zahteve, in
- ugotovitev pristojnosti in pooblastil.

Argumentiranje začetne pozicije pri posamezni vsebinski enoti pogajanj ima nekaj funkcij:

1. Priprave na pogajanja nam omogočijo iskanje utemeljitev za svoje zahteve in pričakovanja, zbiranje informacij, urejanje le-teh in odločanje o tem, katere bomo uporabili.
2. V začetku pogajanj z dobrimi in natančnimi utemeljitvami (argumenti) pokažemo nasprotni strani, da smo zahteve dobro premislili, da smo se na pogajanja dobro pripravili in oborožili z informacijami.
3. Navajanje argumentov omogoča natančno oceno o razlikah v zahtevah med obema strankama in koliko naporov bo potrebno za njihovo zблиževanje.
4. Dobra argumentacija začetne pozicije lahko nasprotnika celo prepriča, da sprejme naše stališče.
5. Pri argumentaciji začetne pozicije poudarjamo predvsem tisto, kar je naša prednost, in na tem gradimo prepričljivost svojih zahtev.

c) Proces iskanja rešitev

To je faza med obrazložitvijo začetnih pozicij in doseženim sporazumom. Proces iskanja sporazuma je mogoče razčleniti tako vsebinsko kot metodološko.



Obrazložitev začetne pozicije obeh strank je mogoče jemati kot izhodiščno točko za iskanje sporazuma, ki bi pomenil za obe stranki sprejemljivo rešitev problema. Ko so na vrsti točke, o katerih se izkaže, da se ni mogoče pogajati, je mogoče pogajanja nadaljevati z iskanjem novih možnosti rešitve. Dejansko gre za namig nasprotni stranki, da smo pripravljeni na popuščanje, vendar pod določenimi pogoji. Gre za testiranje, kaj bi naredila nasprotna stran v primeru, če bi mi ponudili nekaj drugega. Nakazovanje pripravljenosti na popuščanje nam omogočajo *pogojni stavki*, v katerih najprej postavimo svoj pogoj oz. zahtevo in potem nakažemo morebitno pripravljenost na odstopanje od začetne pozicije. Na primer: »Če boste vi sprejeli naš predlog o povišanju najnižje osnovne plače, bi mi morda premislili o vaši zahtevi po zmanjšanju števila dni letnega dopusta.«

Če se stranki v stališčih razhajata, jih je treba najprej *izraziti v merljivih količinah*. Sindikati na primer zahtevamo 4,5-odstotno povečanje realnih plač, delodajalci pa so proti, vendar bi pristali na 3,0-odstotno. To pa ni več takšna razlika in omogoča manevrski prostor za zблиževanje. Pri predlogih se kaže izogibati izrazom, ki imajo lahko za različne ljudi zelo različen pomen (veliko, premalo, zadostno itd.). Če je le mogoče, naj bodo zahteve izražene v številkah, saj se morata stranki sporazumeti v merljivi količini (denarju, odstotkih, številu dni itd.). Pravilo je: *nič dati, če za to nič ne dobimo*.

Uspešnost pogajanj se izraža tudi v tem, koliko nam uspe prepričati nasprotno stran o naših stališčih, zahtevah in predlogih. Pri tem so bistvenega pomena utemeljitve, argumenti in dejstva. Vendar ne samo to. Prepričevanje je tudi spretnost, način obnašanja, ki ga nekateri že po naravi obvladujejo bolj kot drugi. Vendar se prepričevalnega ravnanja da v veliki meri tudi naučiti. **Nekaj napotkov** (Le Pool:1991; 33-40):

- Nasprotno stran na pogajanjih je treba *aktivno poslušati*. Ni dovolj samo biti tiho, ko govorijo, ampak je potrebno izraziti zanimanje za tisto, kar povedo. Aktivno poslušanje omogoča razumevanje stališč in zahtev nasprotni strani. Za dialog morata eden drugega poslušati in reagirati na povedano, saj le dialog vodi k sporazumu.
- Nasprotni strani kaže pokazati, da jo aktivno poslušamo in se zanimamo za njena stališča in predloge. Zato kaže delati zabeleške, prikimati, kadar nekaj posebej poudari, in podobno.
- Za resnično razumevanje nasprotnikovih pozicij ni dovolj, da poslušamo le, kar reče. Pozornost kaže usmeriti tudi na povedano *med vrsticami*.



Posebej kaže opozoriti na govorico gibov, mimiko obraza, držo telesa itd.

- Da bi lahko nasprotnika prepričali, se moramo »vživeti v njegovo kožo«. Razumeti moramo njegove potrebe in interese.
- *Naši govori naj ne bodo predolgi.* Dolžina govora ni znak pomembnosti ali kakovosti povedanega. Dober govor ima učinkovit začetek in konec, začetek in konec pa sta blizu skupaj.
- *S svojim govornim nastopom ne smemo hiteti.* Če vnaprej pridobimo stališča in predloge nasprotne strani, jih lahko že upoštevamo pri oblikovanju svojih predlogov. To posebej velja, če pravzaprav ne vemo, na kakšni višini naše zahteve naj začnemo pogajanja. Prav tako govora ne kaže prekinjati. Če do tega pride, potem kaže v nadaljevanju najprej na kratko povzeti bistvena sporočila že povedanega in potem nadaljevati.
- Pri predstavitvi naših zahtev je potrebno poudariti predvsem naše *močne točke* in informacije, ki podpirajo naša stališča ter dokazujejo naše prednosti. Nikar naj govorniku ne bo nerodno, da *jih ponovi in na njih gradi celotno utemeljitev predloga.*
- Pomembno je, da *nasprotna stran razume, kaj želimo dejansko povedati.* Problem razumevanja je vsekakor eden resnejših, posebej na začetku pogajanj. Sporočanje ima namen izzvati določeno reakcijo pri nasprotni strani.
- K prepričevanju sodi tudi *uporaba čustev*, ki je v pogajanjih lahko zelo tvegana. Predvsem je škodljiva nekontrolirana uporaba čustev. Nasprotno pa zmerna in *kontrolirana uporaba čustev* lahko vodi do olajševanja pogajanj. Z njimi lahko bolj prepričljivo zavrtnemo nasprotnikove predloge (pokažemo užaljenost ali jezo), lahko podkrepimo dokončnost našega popuščanja in nudenja sporazuma, lahko pokažemo veselje.
- Tudi če želimo ugovarjati nasprotni strani, pa moramo paziti, da pri tem nasprotnika ne dražimo po nepotrebnem. Lahko poznamo dejstva, ki so mu neprijetna, lahko ugotovimo nelogičnosti v njegovem nastopu itd. Vprašanj, ki bi iritirala nasprotnika, ne kaže uporabljati, saj to otežuje pogajanja.

Če sprejmemo izhodišče, da pogajanja niso vojna, ki se konča s poražencem in zmagovalcem, na bojišču pa pusti mrtve in ranjene; če sprejmemo, da morata v uspešnih pogajanjih obe strani nekaj dobiti, potem je jasno, da moramo v pogajalskem procesu tudi popuščati, dajati koncesije, odstopati od začetnih pozicij (zahtev). **Izhodišče popuščanja je seveda raven našega pričakovanja.** O tem si moramo biti na jasnem pred pogajanjem.



Začetne zahteve ne smejo biti postavljene prenizko. Raje višje, da imamo potem več možnosti za popuščanje. Priporočamo upoštevanje teh pravil:

- v pogajanjih ne popuščati prehitro,
- ne sprejeti prve ponudbe nasprotne strani, tudi če se nam zdi ugodna oz. je skladna z našimi začetnimi pričakovanji,
- ne popuščati prvi in
- za svoja popuščanja moramo vedno nekaj dobiti.

Ob popuščanju na pogajanjih je potrebno omeniti še eno možnost. Včasih si nasprotni strani želita doseči ugoden rezultat ne pri isti zadevi, ampak pri različnih. Za eno stranko ima ena vsebina pogajanj velik pomen, za drugo pa majhen, obenem pa je pri neki drugi vsebini pomen obraten. *Na račun popuščanja pri tistem, kar za nas ni pomembno, lahko pridobimo opazno popuščanje nasprotne strani pri nečem drugem.*

d) Sklenitev sporazuma in zaključevanje pogajanj

Pogajanja je treba enkrat zaključiti. Vprašanje je seveda kdaj in kako. Kot v celotnem procesu pogajanj, je tudi glede zaključevanja pogajanj vrsta neznank. **Temeljna dilema** vsakega pogajalca glede zaključka pogajanj je dejansko dvojna (Benson, Kennedy, Mc Millan: 1990, 123). Na eni strani se nikdar ne ve, ali ni prezgodaj za zaključevanje pogajanj, ker bi lahko od nasprotne strani iztržili več. Na drugi strani pa ni jasno, ali se ne bi izplačalo čim prej končati, da ne bo nasprotna stran iztržila preveč.

Za zaključevanje pogajanj sta najznačilnejši dve tehniki (Benson, Kennedy, Mc Millan: 1990, 125-132). Prvo je mogoče označiti kot »zadnjo (končno) ponudbo«. Njeno bistvo je, da nasprotni strani ponudimo sporazum, ki temelji na našem popuščanju, ki ga označimo kot končno. Torej predlagamo sporazum na ravni, pod katero ne moremo več popuščati. Ta predlog je pospremljen z našo koncesijo, ki je lahko:

1. popuščanje v neki zahtevi nasprotne strani, ki je zanjo zelo pomembna,
2. popuščanje pri neki pomembni oviri, sporu, ki je zaustavil pogajanja,
3. popuščanje v neki manjši zadevi in
4. uveljavljanje popuščanja v neki zadevi, ki jo nasprotna stran ni zahtevala, je pa zanjo privlačna.



- *Prepozno zaključevanje pogajanj* je lahko vzrok, da smo morali dajati nadaljnje koncesije.
- *Kdor prvi ponudi zaključek*, ima to prednost, da diktira tempo.
- *Idealno je zaključiti pogajanja*, kadar sta obe stranki dosegli največ od tega, kar ocenjujeta, da je mogoče.

Sporazum je cilj, zaradi katerega smo se pogajali. Smisel pogajanj je prav v doseganju sporazuma. Vendar je tudi oblikovanje sporazuma zahtevna naloga, če naj bo res dober.

V sporazumu je treba natančno določiti:

1. *Kaj je vsebina sporazuma.* To je treba še enkrat povzeti in preveriti, ali res obe v pogajanjih udeleženi stranki enako razumeta, o čem sta se sporazumeli. Vse nejasnosti je najbolje takoj razčistiti.
2. *Za koga sporazum velja.* Pri kolektivni pogodbi dejavnosti lahko tako zahtevamo razširjeno veljavnost.
3. *Kdaj in pod katerimi pogoji sporazum začne veljati.* Pogosta je opredelitev, da začne veljati recimo osmi dan po objavi v Uradnem listu. Kaj pa, če ga ne objavimo? Prav tako je potrebno določiti, *od kdaj se uporablja*. Za sporazum je treba določiti tudi, *kako dolgo bo veljaven*.
4. *Kaj je kdo dolžan narediti za uresničevanje sporazuma.*
5. *Kakšne posledice doletijo tistega, ki se sporazuma ne drži.* To je zelo pomembno določilo, saj povečuje verjetnost uresničevanja sporazuma.
6. Sporazum vsebuje tudi določilo, ali sta se stranki sporazumeli za kakšen organ, skupino, komisijo za *kasnejše reševanje sporov iz sporazuma ali še pogostejše za razlago* posameznih določil sporazuma. Kolektivne pogodbe predvidevajo komisije za razlago določil sporazuma.

Viri:

Benson J., Kennedy G.: Managing Negotiations; Hutchinson Business Books, London 1990

Le Pool, S.: Never Take NO for an Answer; Kogan Page, London 1991

Kavčič, B.: Kako se uspešno pogajati; GV, Ljubljana 1992



4.2 DVOSTRANSKI SOCIALNI DIALOG NA RAVNI POSAMIČNEGA DELODAJALCA

Marjan Urbanč, izvršni sekretar Zveze svobodnih sindikatov Slovenije

Na podjetniški ravni je socialni dialog, ki je seveda dvostranski (bipartiten), saj poteka med delodajalcem in sindikatom (v določenih primerih tudi med delodajalcem in svetom delavcev), zelo pogost, lahko bi rekli običajen.

Tudi delodajalcem je lažje, če imajo sogovornika, s katerim se lahko dogovorijo, pogovorijo, dobijo od njega predloge, sugestije, pa tudi pripombe.

Kot pri vsakem dialogu sta tudi za socialni dialog potrebna najmanj dva partnerja, zaključí pa se z dogovorom, sporazumom ali pogodbo. Vse to se lahko sklepa na različnih področjih, najbolj pogoste pa so podjetniške kolektivne pogodbe. Te lahko celovito uredijo oziroma precizirajo določila zakonov ali kolektivnih pogodb, lahko pa z njimi uredimo le posamezno področje (npr. dopusti, delovni čas, izobraževanje, inovacije...).

Socialni dialog lahko v družbi poteka na sestankih, še bolj običajno pa na pogajanjih. Ker gre pri aktih, dogovorjenih v družbi, za akte nižje ravni glede na panožne kolektivne pogodbe ali zakone, je vedno potrebno upoštevati načelo, uzakonjeno z Zakonom o delovnih razmerjih (ZDR), da so nižji akti lahko le enaki ali ugodnejši za delavca od aktov na višji ravni¹. Če v pogajanjih ni dosežene nobene razlike glede na akte višje ravni, podpis takega akta na podjetniški ravni ni smiseln. Dostikrat se zgodi, da ima ena ali druga stran interes za ureditev le enega področja ali teme. V takem primeru je seveda potrebno sprejeti odločitev, ali se na ta način dela pristane, lahko pa se ureditev enega področja pogojuje z dodatno ureditvijo drugega področja, za katero ima velik interes druga stran.

Podobno je pri pogajanjih za pogodbo o pogojih za delovanje sveta delavcev, pogodbo o pokojninskem načrtu dodatnega kolektivnega pokojninskega zavarovanja, pogodbo o delitvi dela dobička med zaposlene, čeprav gre v teh primerih le za eno temo, ki je le posredno vezana na preostale teme v družbi.

¹ V določbi 3. odst. 7. čl. ZDR je določena izjema od tega načela.



4.3 TRISTRANSKI SOCIALNI DIALOG NA RAVNI DRŽAVE

Pavle Vrhovec, izvršni sekretar Zveze svobodnih sindikatov Slovenije

4.3.1 PETNAJST LET EKONOMSKO-SOCIALNEGA SVETA

Lani je minilo petnajst let od začetka delovanja ekonomsko-socialnega sveta v naši državi. V Dogovoru o politiki plač v gospodarstvu za leto 1994, ki so ga socialni partnerji in vlada podpisali kot ločen del socialnega sporazuma 25. aprila 1994, so (v 9. točki dogovora) ustanovili ekonomsko-socialni svet. Odločili so se za tristranski organ socialnega dialoga, v katerem so socialna partnerja in vlada imeli vsak po 5 članov. V tej točki dogovora je tudi zapisano, da je ekonomsko-socialni svet ustanovljen z namenom, da obravnava vprašanja in ukrepe, ki se nanašajo na ekonomsko in socialno politiko, kakor tudi tiste, ki se nanašajo na posebna področja dogovarjanja socialnih partnerjev, ter daje v zvezi z njimi mnenja in stališča.

Ekonomsko-socialni svet je v svojem delovanju doživljal vzpone in padce. Zagotovo je dosegal večje uspehe v času prilagajanja slovenske zakonodaje evropski, kar lahko pripišemo med drugim tudi želji oblasti, da bi zadostila kriterijem, ki jih je za polnopravno članstvo postavila EU. Po včlanitvi naše države v EU leta 2004 pa se zdi, kot da svet nima več moči za krepitev in vsebinski razvoj svojega delovanja. Ena od izkušenj je tudi ta, da je za vlado pogosto pomenil določeno breme. Večkrat se je zgodilo, da je vlada spremenila na ekonomsko-socialnem svetu usklajeno besedilo zakona, preden ga je poslala v državni zbor. Prav tako se ni vedno držala dogovorov, sprejetih na svetu, oziroma jih ni izvajala ali pa jih je spreminjala. Kot najbolj pozitivne primere, ko je vlada poslala v državni zbor s socialnimi partnerji usklajene in nespremenjene predloge zakonov, lahko štejemo zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, zakon o delovnih razmerjih, zakon o jamstvenem in preživninskem skladu ter zakon o poklicni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov.

Ekonomsko-socialni svet še vedno ni postal organ resničnega socialnega dialoga med socialnima partnerjema in vlado. Vlada je bila v preteklih letih pogostokrat jeziček na tehtnici, zato bi lahko bili rezultati dogovarjanja med socialnima partnerjema hitreje doseženi in morda bolj uravnoteženi, če pri pogajanjih oziroma usklajevanjih ne bi sodelovala vlada.

Ekonomsko-socialni svet tudi še ni prerasel vloge posvetovalnega organa vlade in se preoblikoval v organ socialnega partnerstva, ki je partner držav-



nemu zboru pri sprejemanju za delavke in delavce pomembnih odločitev. Praksa, ki se je izoblikovala pred nekaj leti na podlagi sklepa državnega zbora, da ga je treba seznaniti s stališči ekonomsko-socialnega sveta, se je v bistvu končala že z vstopom naše države v Evropsko unijo.

4.3.2 PRAVILA EKONOMSKO-SOCIALNEGA SVETA

Ekonomsko-socialni svet deluje brez zakonske podlage. Edini dokument, ki ureja njegovo delovanje, so pravila, ki jih je sprejel 26. septembra 1994. V pravilih o delovanju ekonomsko-socialnega sveta je namen sveta opredeljen enako kot v dogovoru o politiki plač, podrobneje pa so opredeljena področja delovanja, ki so pomembna za vse tri partnerje. Ta področja so:

- socialni sporazum,
- socialne pravice in pravice iz obveznega zavarovanja, kot so pokojnine, invalidnine,
- socialne pomoči, nadomestila in drugo,
- problematika zaposlovanja in delovnih razmerij,
- sistem kolektivnega dogovarjanja,
- cene in davki,
- ekonomski sistem in ekonomska politika,
- pravna varnost,
- sodelovanje z Mednarodno organizacijo dela in Svetom Evrope,
- soupravljanje delavcev,
- sindikalne pravice in svoboščine.

Poleg področij, ki zadevajo tripartitno sporazumevanje, v pravilih piše, da lahko ekonomsko-socialni svet obravnava tudi druge zadeve, ki niso predmet tripartitnega sporazumevanja, se pa nanašajo na področje ekonomsko-socialnih zadev. Poleg tega je v pravilih omenjeno, da svet svoje predloge, priporočila in mnenja posreduje državnemu zboru, državnemu svetu ter strokovni in širši javnosti.

Pomemben člen pravil je tudi tisti, ki določa, da ekonomsko-socialni svet v okviru svojega delovanja sodeluje pri pripravi zakonodaje ter daje mnenja in priporočila v zvezi z njo, daje pobude za sprejem novih ali spremembo veljavnih zakonov, oblikuje stališča in mnenja o delovnih gradivih, osnutke in predloge uredb, odredb in zakonov ter oblikuje stališča in mnenja o proračunskem memorandumu in državnem proračunu. Pravila poudarjajo, da



odločitve sveta zavezujejo organe in delovna telesa vseh treh socialnih partnerjev.

Pravila urejajo tudi sestavo in organiziranost sveta, imenovanje predsednika in njegovega namestnika, mandate članov sveta, sklicevanje in potek sej ter način financiranja.

Aprila 2007 so bila pravila o delovanju ekonomsko-socialnega sveta nekoliko spremenjena in dopolnjena. Najpomembnejša dopolnitev je četrti člen, ki določa, da predstavnike delojemalcev imenujejo reprezentativne zveze in konfederacije sindikatov za območje države, in sicer vsaka reprezentativna zveza ali konfederacija najmanj enega člana, predstavnike delodajalcev pa združenja delodajalcev in zbornice, ki delujejo na območju države. S temi dopolnitvami so postali člani sveta vsi predstavniki reprezentativnih sindikalnih central za območje države.

4.3.3 TRADICIJA SOCIALNIH SPORAZUMOV

4.3.3.1 Plačna politika

Zveza svobodnih sindikatov Slovenije se je uspešno zavzemala, da se na področju plač uveljavijo te zahteve: politika plač (makro področje) se določa v dogovoru med socialnima partnerjema in vlado v socialnem sporazumu, sistem plač (delitev plač na delavca) temelji na določbah kolektivnih pogodb dejavnosti, ki so temelj plačne politike, dodatki se določajo v kolektivnih pogodbah dejavnosti, večje uveljavljanje delovne uspešnosti in uspešnosti dela in poslovanja na ravni podjetja glede na cilje poslovanja.

Zveza svobodnih sindikatov Slovenije in zlasti njeni sindikati dejavnosti so pripravljali kolektivne pogodbe na temelju novega sistema plač. V ta sistem plač smo vključili »evropsko formulo«
plač: inflacija + produktivnost = enako ali višje od rasti plač. S to formulo naj bi se dosegal enoten pregled in poseg na rast plač na ravni države, dejavnosti in zlasti podjetja. Poleg tega pa ta formula omogoča socialnim partnerjem poleg opredelitve rasti plač tudi opredelitev zaposlovanja, novih vlaganj in dolgoročnega razvoja.

Leta 2004 je bil sprejet zadnji dogovor o politiki plač med socialnima partnerjema in vlado. V dogovoru so bili prvič opredeljeni enotni zneski usklajevanja za vse tarifne razrede. Upoštevana je bila inflacija in del produktivnosti ter na osnovi poprečne plače določen usklajevalni znesek kot sestavni del izplačane plače. Na ta način se je usklajevalni znesek povečal za vse delavce,



prejemnike plače pod poprečjem, kar je znižalo razpon med plačami. Najnižji usklajevalni znesek je za leto 2004 znašal 5000 tolarjev na delavca in v letu 2006 5100 tolarjev na delavca. Če bi se upošteval stari sistem usklajevanja, bi najslabše plačani delavec prejel največ 2000 tolarjev.

Leta 2006 je bil prvič sprejet dogovor o usklajevanju plač v zasebnem sektorju. Sklenjena je bila kolektivna pogodba o načinu usklajevanja plač in izplačilu prejemkov. Sindikati so se odločili za takšno rešitev zato, ker so bile nekatere kolektivne pogodbe odpovedane, odpovedana je bila tudi splošna kolektivna pogodba in bi zaradi tega lahko ostalo brez usklajevanja plač ali brez regresa za letni dopust in povračil stroškov okoli 150.000 delavcev ali več kot tretjina. Zveza svobodnih sindikatov Slovenije ni mogla dovoliti, da bi delavci ostali brez ustreznih prejemkov, ker ti niso bili urejeni v kolektivnih pogodbah dejavnosti. Zato je bila sprejeta omenjena kolektivna pogodba.

V tej kolektivni pogodbi je bilo ponovno uveljavljeno usklajevanje plač v odstotkih, saj bi drugače lahko prišlo do uravnilovke. Tudi na novo podpisane kolektivne pogodbe dejavnosti so uveljavile rast plač v odstotkih in vključile usklajevalne zneske v sistem plač. Na ta način so nastale kolektivne pogodbe dejavnosti, ki so upoštevale določila novega zakona o kolektivnih pogodbah, hkrati pa so bolj tržno naravnane. Največja pridobitev pa je bila, da so bili odpravljeni obvezni količniki za določanje plač po tarifnih razredih, ki so bolj ali manj negativno vplivali na rast nižjih plač v okviru dane mase plač.

4.3.4 DRUGA PODROČJA

Od ustanovitve ekonomsko-socialnega sveta leta 1994 so bili na podlagi socialnega dialoga med vlado, delodajalci in sindikati sprejeti štirje širši tristranski (socialni) sporazumi in pet dogovorov o politiki plač. Prva dva socialna sporazuma, v katerih so se partnerji dogovorili glede svojih obveznosti pri izvajanju dogovorjenih politik, sta bila podpisana drug za drugim (1995 in 1996) in sta utrjevala sistem kolektivnih pogajanj kot ekskluzivni in temeljni način oblikovanja in izvajanja plačne politike ter ureditve na področju industrijskih odnosov. Tretji socialni sporazum (za obdobje 2003–2005) je bil po sedmih letih od podpisa prejšnjega in po več neuspešnih pogajanjih podpisan aprila 2003.

Zadnji, četrti sporazum, za obdobje 2007–2009, je bil sklenjen 26. julija 2007. Ta socialni sporazum vsebuje vsa za socialne partnerje in vlado ključna ekonomska, socialna in pravna vprašanja, predvidene ukrepe za izboljšanje



razmer na posameznem področju ter naloge podpisnikov sporazuma pri predvidenih ukrepih. Sporazum poleg uvoda, ki opredeljuje cilje in namen socialnega sporazuma, vsebuje devetnajst poglavij, med njimi poglavja o obvladovanju inflacije in politike cen, o javnih financah, o davčnem sistemu, poglavje o konkurenčnosti gospodarstva, o zaposlovanju, plačah, socialni varnosti, zdravju in druga. V njih so socialna partnerja in vlada zapisali usklajen pogled na odprta vprašanja in oblikovali skupne predloge rešitev. V zadnjem delu je zapisana obveza o spremljanju izvajanja socialnega sporazuma in o pripravi vsakoletnega poročila o doseženih rezultatih ter o njegovi obravnavi na posebni seji ekonomsko-socialnega sveta.

Pogajalci so se največ in najdlje ukvarjali s poglavjem o plačni politiki. Kljub težkim pogajanjem je bil dosežen dogovor, da je potrebna nadaljnja davčna razbremenitev bruto plač in davčnih obremenitev stroškov dela nasploh, da je potrebno s plačno politiko zagotoviti stabilno in realno rast plač s ciljem približati naše plače plačam v razvitih evropskih državah, da je potrebno zagotoviti rast plač z upoštevanjem inflacije in produktivnosti, da se usklajevanje plač ob upoštevanju inflacije in produktivnosti lahko dogovori v kolektivnih pogodbah dejavnosti, kolektivni pogodbi o načinu usklajevanja plač, povračilu stroškov v zvezi z delom in regresu za letni dopust ter v kolektivnih pogodbah podjetij.

4.3.4.1 Ni mogoče enačiti javne razprave in socialnega dialoga

Javne razprave o določenem zakonskem predlogu se ne sme enačiti s socialnim dialogom. Rezultat javne razprave je ponavadi mnenje posameznikov, strokovne javnosti, nevladnih organizacij ali posameznih institucij o predlogu zakona. Javna razprava niso pogajanja, ampak dajanje predlogov in mnenj. Z javno razpravo ni mogoče doseči konsenza, oziroma sodelujoči v javni razpravi se ne morejo pogajati, da bi dosegli soglasje o svojih predlogih. Prav tako sodelujoči v javni razpravi ne prevzemajo nobene odgovornosti za predloge in mnenja, kot jih na primer prevzemajo socialni partnerji. Socialni dialog je sestavni del evropskega socialnega modela, ki ga je z vstopom v EU prevzela tudi naša država. Opredeljujejo ga številni mednarodni dokumenti in zakonodaja EU, njegove značilnosti pa so zastopanje interesov določenih skupin, pogajanja in doseganje soglasja ter odgovornost za izvajanje sprejete tega.



4.3.5 PREDPISI

4.3.5.1 O reprezentativnosti

V obdobju po osamosvojitvi Slovenije je prišlo v sindikalnem razvoju do pluralizacije in pomembnega upada članstva. Začelo se je namreč preoblikovanje od sindikatov z obveznim članstvom v demokratično urejene sindikate z odprtim oz. prostovoljnim članstvom. S pluralizacijo in razvojem številnih manjših sindikalnih organizacij se je pojavil problem določanja reprezentativnosti oz. priznavanja usposobljenosti sindikatov za prevzem funkcije socialnega partnerja na različnih ravneh. Problem naj bi se rešil leta 1993 s sprejemom zakona o reprezentativnosti sindikatov, ki določa pogoje, ki jih mora izpolniti določen sindikat, da si pridobi status pravne osebe in reprezentativnosti na nacionalni in panožni ravni. Pogoje za pridobitev reprezentativnosti v skladu z zakonom preveri oz. potrdi ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve.

Z zakonom je skušala vlada sicer vnesti večjo preglednost v sindikalne vrste, vendar pa je bil namesto visokega praga za pridobitev nacionalnega reprezentativnega statusa sprejet zakon, ki je tak status dodelil večini sindikatov. Problematično je tudi to, da se reprezentativnost podeli za nedoločen čas, ne glede na to, da se lahko spremenijo okoliščine (npr. padec števila članov pod zakonsko določen prag). Poleg tega je lahko krovna organizacija sindikatov ustanovljena že iz dveh – lahko tudi majhnih – panožnih organizacij, kar je precej nizka osnova za udeleženosť v socialnem dialogu na nacionalni ravni.

Zveza svobodnih sindikatov Slovenije je sprejetju zakona o sindikalni reprezentativnosti nasprotovala, saj je takšen, kot je, prej ovira kot spodbujevalec razvoja socialnega dialoga.

4.3.5.2 O prostovoljni organiziranosti

Sindikalna svoboda je opredeljena v 76. členu Ustave Republike Slovenije in pomeni pravico do svobodnega ustanavljanja ter delovanja sindikatov in vključevanja vanje. Ustava prav tako zagotavlja akcijsko svobodo, kamor je vključena pravica do stavke, ki je pravica delavcev. Načelo sindikalne svobode je vključeno v vse pomembnejše mednarodne dokumente. Najpomembnejša mednarodna organizacija, ki vključuje sindikalno svobodo in se bori



za izboljšanje socialne pravičnosti ter statusa delavcev po svetu, je Mednarodna organizacija dela (MOD).

Z vidika sindikalne svobode je najpomembnejša konvencija Mednarodne organizacije dela št. 87 o sindikalni svobodi in varstvu sindikalnih pravic (1948). Konvencija je eden temeljnih dokumentov MOD, posebnega pomena je zlasti z vidika varstva človekovih pravic. Osnovni cilj konvencije je zagotoviti svobodno uresničevanje pravice delavcev in delodajalcev, ne glede na razlike v organiziranju, da bi lahko razvijali in branili svoje interese. Namen konvencije je zagotoviti svobodo ustanavljanja sindikatov in njihovo akcijsko svobodo v razmerju do države. Ta konvencija je v Sloveniji neposredno uporabljiva, saj jo je naša država z notifikacijo prevzela od nekdanje Jugoslavije. Na podlagi te konvencije morajo delavci, delodajalci in ustrezne organizacije, pa tudi druge organizirane skupnosti, spoštovati zakonitost, s čimer se vzpostavlja tudi določeno razmerje vseh naštetih do države.

Zelo pomembna je tudi Konvencija št. 98 o uporabi načel o pravicah organiziranja in kolektivnega dogovarjanja (1949). Cilj te konvencije, ki je ena najpogostejše ratificiranih konvencij MOD, je varstvo sindikalnih pravic v razmerju do delodajalcev in njihovih organizacij. Konvencija poleg tega tudi spodbuja razvoj postopkov prostovoljnega kolektivnega dogovarjanja s kolektivnimi pogodbami. Tudi to konvencijo je Slovenija notificirala. Treba je poudariti, da po določbah te konvencije kolektivna pogajanja in kolektivne pogodbe celo v kontekstu nacionalnih okvirnih pogodb, sklenjenih kot posledica tripartitnega dialoga, ostanejo v izključni pristojnosti socialnih partnerjev.

Svet Evrope je evropska organizacija za medvladno in parlamentarno sodelovanje, katere glavni cilji so pospeševanje uveljavljanja pluralistične demokracije, spoštovanje človekovih pravic, utrjevanje pravne varnosti, sodelovanje na izobraževalnem, znanstvenem in kulturnem področju. Najpomembnejši rezultat aktivnosti Sveta Evrope na področju človekovih pravic je Evropska konvencija o človekovih pravicah, ki je bila sprejeta leta 1950, veljati pa je začela leta 1953. Z vidika socialno-ekonomskih pravic je zanimiva zlasti določba, ki se nanaša na svobodo združevanja, vključno s pravico do ustanavljanja in do včlanjevanja v sindikate (11. člen).

Sicer pa so te pravice predmet nekaterih posebnih dokumentov. Na najbolj celovit način jih ureja Evropska socialna listina kot dopolnitev Evropske konvencije o človekovih pravicah in kot eden najpomembnejših dokumentov za zaščito človekovih pravic, ki jih je sprejel Svet Evrope. Evropska socialna listina državljanom držav pogodbenic med drugimi osnovnimi pravicami



zagotavlja tudi pravico do organiziranja oz. do združevanja delodajalcev in delavcev ter pravico do kolektivnega pogajanja, vključno s pravico do stavke. Republika Slovenija je podpisala Revidirano evropsko socialno listino leta 1997, državni zbor pa jo je, skupaj z Dodatnim protokolom k Evropski socialni listini, ki ureja sistem kolektivnih pritožb, ratificiral 10. marca 1999. Revidirana evropska socialna listina je v skladu s svojimi določili začela veljati 1. julija 1999.

Najnovejši predpis, ki zagotavlja sindikalno svobodo, pa je Listina o temeljnih pravicah EU, ki je s sprejemom lizbonske Pogodbe o EU postala sestavni del zakonodaje EU in s tem tudi pravno zavezujoča. Listina v 12. členu določa, da ima vsakdo pravico do mirnega zbiranja in združevanja na vseh ravneh, zlasti na področju političnih, sindikalnih in državljanskih zadev, kar vključuje pravico vsakogar, da skupaj z drugimi zaradi zaščite svojih interesov ustanavlja sindikate in se vanje včlanjuje.



5. PODROČJA SOCIALNEGA DIALOGA

5.1 DELOVNOPRAVNA ZAKONODAJA

Andrej Zorko, izvršni sekretar Zveze svobodnih sindikatov Slovenije

5.1.1 ANALIZA STANJA

Pri analizi trenutnega stanja socialnega dialoga v Sloveniji nikakor ne moremo mimo dosežkov, ki jih je »slovenski model« socialnega dialoga imel v preteklosti. Ne gre na mreč prezreti dejstva, da sta bila, med drugim, izredno pomembna zakona (Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju ter Zakon o delovnih razmerjih) sprejeta s konsenzom socialnih partnerjev ter da so se sklepali socialni sporazumi, katerih vsebina je bistveno vplivala na smer in hitrost razvoja Slovenije. Vsekakor lahko rečemo, da sta bila v Sloveniji raven socialnega dialoga in njegova kakovost precej višja kot marsikje drugje v Evropi ter da je Slovenija lahko bila zgled marsikateri državi v Evropi. Z drugimi besedami povedano: slovenski model socialnega dialoga je bil v primerjavi z večino evropskih držav precej bolj razvit in uspešnejši.

Z vstopom Slovenije v Evropsko unijo in prevzemom skupne evropske valute pa se je moč in zastopanost socialnih partnerjev (sindikato in delodajalskih organizacij) precej zmanjšala, kar se je kazalo tudi v kakovosti samega dialoga. Namesto da bi socialni partnerji nadaljevali pot socialnega dialoga, ki so jo začrtali, se je pričela »bitka za članstvo«², kar je imelo za posledico postavitev marsikaterih nerealnih zahtev oziroma zahtev, ki bistveno poslabšuje položaj posameznih članov socialnih partnerjev, ki jih tudi zastopajo. Zlasti po prevzemu skupne evropske valute se je pojavilo stališče, da je pri načrtovanju nadaljnjega razvoja Slovenije potrebno upoštevati (in velikokrat tudi kopirati) ukrepe, rešitve in smernice, ki so se oblikovale v drugih članicah Evropske unije, in to brez upoštevanja specifičnosti Slovenije, njenega zgodovinskega razvoja. Želja po čim večjem in hitrejšem dobičku ter povečanju lastnega kapitala sta pripeljala do tega, da ima pri vodenju podjetja management vedno manjšo vlogo, kar se kaže tudi v kakovosti socialnega dialoga. Predvsem na ravni posameznega delodajalca je v vedno večji meri zaslediti težnje in želje lastnikov podjetij, tudi zahteve, katerih namen je tudi vplivati na rezultat socialnega dialoga (npr. na obseg pravic in obveznosti, določene s podjetniško kolektivno pogodbo).

² Tako sindikati kot tudi delodajalske organizacije so oblikovane na prostovoljnem članstvu



Dodatno moč težnjam kapitala v današnjem času pa daje tudi država. Ta s postavljanjem ultimativnih zahtev socialnim partnerjem, nesprejemanjem njihovega drugačnega razmišljanja, z nezmožnostjo razumevanja njihovih stališč in argumentov ter z izkrivljanjem dejstev kaže na nespoštovanje socialnih partnerjev. Vse to pa nedvomno slabi kakovost socialnega dialoga v Sloveniji ter kaže nespoštovanje in nepriznavanje dosedanjih dosežkov in prispevka socialnega dialoga in socialnih partnerjev k razvoju Slovenije. Zlasti v času krize bi morali intenzivneje razvijati socialni dialog in poskušati doseči čim večji družbeni konsenz glede temeljnih razvojnih vprašanj. Žal pa Slovenija trenutno stopa po poti, ko je socialni dialog na najnižji možni točki in ko ekonomsko-socialni svet ni več organ, znotraj katerega bi se iskal družbeni konsenz, temveč vedno bolj postaja organ, ki ga vlada zgolj seznanja z nekaterimi že sprejetimi odločitvami. In to je pot, ki vodi v počasno umiranje socialnega dialoga in ki gradi razvoj Slovenije na lastnikih kapitala. Umiranje socialnega dialoga na državni ravni pa se bo prej ali slej pokazalo tudi na ravni posameznega delodajalca. To je tudi pot, ki vodi v vedno večjo socialno neenakost in izključenost.

5.1.2 NAJPOMEMBNEJŠI PRISPEVKI SOCIALNEGA DIALOGA

5.1.2.1 V okviru tripartitnega socialnega dialoga

Ne glede na to, da se je socialni dialog na tristranski (tripartitni) ravni vzpostavil povsem neformalno, pomeni učinkovit mehanizem ustvarjalnega sodelovanja socialnih partnerjev pri pripravi najpomembnejše zakonodaje o delovnem in socialnem pravu ter drugih dokumentov s socialno-ekonomskega področja. Nedvomno je odigral pomembno vlogo v času tranzicije in bistveno prispeval k hitrejšemu, predvsem pa k učinkovitejšemu razvoju Slovenije.

Učinkovitost tristranskega socialnega dialoga se kaže zlasti v sklenitvi socialnih sporazumov in dogovorov o politiki plač ter pri oblikovanju zakonodaje s področja pravic in obveznosti delavcev, pokojninske in zdravstvene zakonodaje. Zlasti je pomemben tristranski socialni dialog pri oblikovanju zakonodaje. Ta praviloma najprej poteka znotraj strokovnih skupin, ki so sestavljene iz predstavnikov vseh socialnih partnerjev, in šele potem se predlog besedila obravnava v ekonomsko-socialnem svetu. Delo znotraj strokovnih skupin je velikokrat izredno konfliktno, saj se poleg strokovne obravnave posameznih vsebin upošteva tudi interes socialnih partnerjev in države.



Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (Ur. l. RS, št. 106/99, 72/00, 124/00, 109/01, 108/02 in 20/04) je prvi sistemski zakon, sprejet z dogovarjanjem socialnih partnerjev. Zasnova pokojninske reforme je bila v ekonomsko-socialnem svetu prvič predstavljena leta 1996, zahtevna usklajevanja pa so trajala skoraj štiri leta. Po dogovoru vseh socialnih partnerjev in vlade naj bi predlog reforme na podlagi izhodišč in predlogov socialnih partnerjev skupaj pripravila posebna tristranska strokovna skupina. Kljub številnim zapletom so 28. aprila 1999 vsi štirje sindikati z ministrom za delo podpisali dogovor o usklajenosti pokojninske reforme. Vanj so zapisali rešitve, ki jih tudi poslanci ne bi smeli spreminjati, in ti so dogovor tudi spoštovali. Podpis dogovora in njegova uzakonitev pomenita uspešen zaključek pomembnega projekta ekonomsko-socialnega sveta.

Leta 2002 je bil po sedmih letih zahtevnega usklajevanja med socialnimi partnerji sprejet novi **Zakon o delovnih razmerjih** (ZDR - Ur. l. RS, št. 42/02), pri čemer je bila dosežena izjemno visoka stopnja soglasja, ki je omogočila jasno opredelitev dvostranskih odnosov med delavci in delodajalci. Gre za drugi sistemski zakon (po pokojninskem zakonu), sprejet s kompromisom socialnih partnerjev. Socialni partnerji so si prizadevali doseči ravnotežje med zahtevami po bolj fleksibilnih delovnih razmerjih in zahtevami po zagotavljanju ustrezne stopnje delovnopravnega varstva zaposlenih ter zahtevami po izboljšanju pogojev dela. Tudi spremembe in dopolnitve ZDR, ki so pričele veljati v letu 2007, so bile rezultat skoraj enoletnega usklajevanja med socialnimi partnerji, pri čemer pa so upoštevane tako zahteve direktiv Evropske unije kot tudi standardi Mednarodne organizacije dela ter priporočila delovnih sodišč.

Med predlogi novih zakonov in zakonskih sprememb sta bila med številnimi drugimi v obravnavi v ekonomsko-socialnem svetu tudi predloga **zakona o jamstvenem in preživninskem skladu** ter **zakona o poklicni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov**, ne smemo pa prezreti tudi **Zakona o kolektivnih pogodbah**, ki je zakonsko opredelil, kdo so lahko stranke kolektivne pogodbe, njeno veljavnost ter način sklepanja kolektivnih pogodb ter način reševanja sporov med strankami kolektivne pogodbe. Predlog zakona o jamstvenem in preživninskem skladu je bil v obravnavi v ekonomsko-socialnem svetu leta 1996. Vlada ga je pripravila na podlagi od ustavnega sodišča razveljavljenega in spremenjenega 51. člena zakona o prisilni poravnavi, stečaju in likvidaciji. Zakon je uveljavil pravico delavcev plačilno nesposobnih podjetij do odpravnine in neizplačanih plač. Predlog zakona o poklicni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov pa je ekonomsko-socialni svet podprl novembra 2003. Predstavniki sindikatov so ga toplo pozdravili, saj naj bi povečal mož-



nosti zaposlovanja invalidov, uvedel naj bi tudi kvotni sistem njihovega zaposlovanja.

V Sloveniji **socialni sporazumi** pokrivajo vsa bistvena socialna in ekonomska področja. Sedaj smo sicer v položaju, ko nimamo sklenjenega socialnega sporazuma za naslednje obdobje, in to kljub večkratnemu pozivu tako sindikatov kot tudi delodajalcev o nujnosti njegove sklenitve. Ne gre namreč prezreti, da je namen in cilj sprejemanja socialnih sporazumov izrazito širok družbeni konsenz glede usmeritev in izvajanj ekonomsko-socialnih politik s socialnim dialogom, ki ga socialni partnerji sprejemajo kot trajni način iskanja skupnih rešitev za nastale probleme in oblikovanje novih predlogov ukrepov, ki bodo pripomogli k nadaljnjemu razvoju. Socialni sporazum tako obsega ukrepe in aktivnosti socialnih partnerjev, katerih osnovni cilj je doseganje uravnoteženega socialno-ekonomskega razvoja. Pogoj za njegovo uspešnost je, da ga upoštevajo vse strani in da ne kršijo njegovih sklepov. Podpis sporazuma pomeni za vsakega partnerja sprejem določenih obveznosti ter s tem izpostavitve neposrednim ocenam in kritikam sopodpisnikov sporazuma, če obveznosti ne izpolnjuje; hkrati pa ima s tem vsak partner možnost bolj neposrednega nadzora nad delovanjem drugih dveh strani in v skladu z dogovorjenim tudi možnost vplivanja in soustvarjanja nove politike. Največ težav z izvajanjem obvez imajo delodajalske organizacije, saj nimajo pravega vpliva na ravnanje svojega članstva.

Dohodkovna politika je bila osrednja tema obravnave vsakršnega socialnega sporazuma, saj je zelo povezana s konkurenčnostjo gospodarstva. Socialni sporazumi pa opredeljujejo tudi socialno politiko, varnost in zdravje pri delu, delovna razmerja, problematiko zaposlovanja in brezposelnosti, sistem kolektivnega dogovarjanja, delovno produktivnost in konkurenčnost, sodelovanje z Mednarodno organizacijo dela in Svetom Evrope, soupravljanje delavcev, sindikalne pravice in svoboščine itd. Tudi ko partnerji niso dosegli soglasja o širših vprašanjih, so praviloma dosegali sporazume o plačnih politikah. Nedvomno sklenitev obvezujoče družbene pogodbe, imenovane socialni sporazum, pomeni uspeh konstruktivnega dialoga oz. medsebojnih pogajanj med socialnimi partnerji.

Od ustanovitve ekonomsko-socialnega sveta leta 1994 so bili na podlagi socialnega dialoga med vlado, delodajalci in sindikati sprejeti štirje širši tri-stranski sporazumi in pet dogovorov o politiki plač. Prva dva socialna sporazuma, v katerih so se politiki dogovorili glede svojih obveznosti pri izvajanju dogovorjenih politik, sta bila podpisana eden za drugim (1995 in 1996) in sta utrjevala sistem kolektivnih pogajanj kot ekskluzivni in temeljni način oblikovanja in izvajanja plačne politike ter ureditve na področju industrijskih odnosov. Temu sta sledila širša socialna sporazuma za obdobje 2003–2005 in za obdobje 2005–2007. Njuna vsebina se nanaša predvsem na aktivnosti za doseg osnovnega cilja, t. j. uravnoteženega socialno-ekonomskega razvoja, in sicer tako, da določa obveznosti vsakega izmed treh socialnih partnerjev in opredeljuje njihove skupne in posamične naloge.

5.1.2.2 V okviru dvostranskega socialnega dialoga

V praksi se socialno partnerstvo najpogosteje razume kot dialog oz. organiziran sistem odnosov med delavci in delodajalci. Rezultat uspešnega dvostranskega (bipartitnega) dogovarjanja je najpogosteje sklenitev kolektivne pogodbe, lahko pa pride tudi do sklenitve raznih pisnih sporazumov, dogovorov ipd. Medtem ko je na državni ravni najpogostejši, če že ne edini rezultat socialnega dialoga sklenitev kolektivne pogodbe dejavnosti, pa na ravni posameznega delodajalca prihaja poleg sklepanja podjetniških kolektivnih pogodb tudi do sklepanja raznih pisnih sporazumov oziroma dogovorov. Vsebina pisnih sporazumov oziroma dogovorov je v prvi vrsti odvisna od posameznega vprašanja, ki ga želita sindikat in delodajalec urediti, najpogosteje pa se nanašajo na kriterije za ugotavljanje presežnih delavcev, način reševanja presežnih delavcev, razporeditev oziroma drugačno ureditev delovnega časa, način določanja dolžine rednega letnega dopusta, višino regresa za redni letni dopust, eskalacijo plač ipd. Da so vprašanja, ki se lahko uredijo v okviru socialnega dialoga na ravni posameznega delodajalca, izredno različna, dokazuje tudi sprejetje novega Zakona o minimalni plači. Po določbah omenjenega zakona sta se namreč sindikat pri delodajalcu in delodajalec lahko dogovorila za postopen dvig minimalne plače, s čimer sta izkoristila možnost izjeme od zakonsko določene višine minimalne plače.

Kot je že bilo omenjeno, lahko dvostranski socialni dialog poteka na državni ravni (npr. na ravni dejavnosti) ali pa na ravni posameznega delodajalca (t. i. podjetniški ravni). Na tem mestu je potrebno poudariti, da pri dvostranskem socialnem dialogu država ne nastopa v vlogi aktivnega partnerja, temveč



vanj posega s sprejemanjem zakonodaje, ki se posredno ali neposredno nanaša ali ima vpliv na odnos med delavci in delodajalci. Najpomembnejša zakona, ki posegata v dvostranski odnos tako na državni kot tudi na podjetniški ravni, sta Zakon o kolektivnih pogodbah in Zakon o delovnih razmerjih. Prvi se nanaša predvsem na stranke in vsebino kolektivne pogodbe, postopek sklenitve, prenehanje kolektivne pogodbe, drugi pa predvsem določa vsebino kolektivnega dogovarjanja.

Pri najpomembnejših dosežkih dvostranskega socialnega dialoga na ravni države je potrebno predvsem omeniti Splošno kolektivno pogodbo za gospodarske dejavnosti in Splošno kolektivno za negospodarske dejavnosti, Kolektivno pogodbo o načinu usklajevanja plač ter seveda kolektivne pogodbe dejavnosti. Brez teh kolektivnih pogodb, ki pomenijo nadgradnjo zakonov, bi v slovenskem delovnopravnem prostoru nedvomno nastala pri nekaterih vprašanjih pravna praznina.

Trenutno so v Sloveniji v veljavi kolektivne pogodbe dejavnosti, ki jih sklepajo panožni sindikati in ustrezne delodajalske organizacije, podjetniške kolektivne pogodbe ter poklicne kolektivne pogodbe. Splošna kolektivna pogodba za gospodarske dejavnosti in Splošna kolektivna pogodba za negospodarske dejavnosti sta namreč prenehali veljati, stranke teh kolektivnih pogodb pa niso sklenile nove.

5.1.3 KOLEKTIVNE POGODBE

Vsebinsko kolektivnih pogodb tako na državni ravni kot tudi na ravni posameznega delodajalca v osnovi določa Zakon o kolektivnih pogodbah. Zakon v tem delu torej ne ločuje med kolektivnimi pogodbami na državni ravni in kolektivni pogodbami na ravni posameznega delodajalca. Glede normative ureditve sicer vsebuje splošno določbo, da naj normativni del kolektivne pogodbe vsebuje določbe, ki se nanašajo na pravice in obveznosti delavcev in delodajalcev tako pri sklepanju kot tudi pri prenehanju pogodbe o zaposlitvi, plačilu za opravljeno delo, drugih osebnih prejemkih, varnosti in zdravju pri delu ter drugih pravicah in obveznostih, ki izhajajo iz razmerij med delavci in delodajalci, lahko pa vsebuje tudi določbe, ki se nanašajo na zagotavljanje pogojev za delovanje sindikata. Poleg splošne določbe, ki se nanaša na normativni del vsebine kolektivne pogodbe, pa zakon tudi izrecno navaja, da kolektivne pogodbe v obligacijskem delu (pravice in obveznosti strank kolektivne pogodbe) urejajo pravice in obveznosti strank kolektivne pogodbe, lahko pa tudi način mirnega reševanja sporov. Medtem ko pri obligacijskem



delu kolektivne pogodbe praviloma ni razlik med kolektivno pogodbo državne ravni in kolektivno pogodbo na ravni posameznega delodajalca, pa prihaja do razlik pri oblikovanju vsebine normativnega dela kolektivne pogodbe. Normativni del kolektivne pogodbe na ravni posameznega delodajalca je precej bolj prilagojen potrebam in specifičnostim opravljanja dela pri tem delodajalcu, za razliko od kolektivne pogodbe državne ravni, ki ima predvsem splošen značaj in uveljavlja minimalne standarde.

Če Zakon o kolektivnih pogodbah vsebuje zgolj splošno – napotilno normo glede vsebine normativnega dela kolektivne pogodbe, pa je glede vsebine normativnega dela precej bolj pomemben Zakon o delovnih razmerjih. Le-ta namreč v nekaterih primerih izrecno napotuje na nujnost ureditve posameznih pravic in obveznosti iz delovnega razmerja v kolektivnih pogodbah. Zlasti gre za vprašanja upravičene odsotnosti z dela, opravljanje drugega dela, sklepanje pogodb o zaposlitvi za določen čas, prenehanje delovnega razmerja oz. odpovedi pogodbe o zaposlitvi, dolžine odpovednih rokov. Velikokrat se v kolektivnih pogodbah ureja tudi pripravništvo in poskusno delo, poseben poudarek pa je dan področju urejanja plač in drugih prejemkov iz delovnega razmerja. Na področju plač je zakonodajalec omogočil strankam kolektivne pogodbe precej široko polje medsebojnega dogovarjanja, saj se lahko dogovorijo o morebitnih drugih vrstah izplačil plače, o upoštevanju poslovne uspešnosti kot sestavnega dela plače, o dodatkih k plači in njihovi višini, o višini povračil stroškov ter tudi o višini regresa in roku njegovega izplačila v primeru nelikvidnosti delodajalca.

V kolektivni pogodbi na ravni posameznega delodajalca je izredno velik poudarek dan tudi področju urejanja delovnega časa in upravičenih odsotnosti z dela. Gre predvsem za določbe, ki se nanašajo na razporeditev in prerazporeditev delovnega časa in na nočno delo ter na določanje dolžine in način izkoriščanja rednega letnega dopusta. Predvsem zaradi vztrajanja delodajalcev pa se v kolektivnih pogodbah vedno pogosteje pojavljajo tudi določbe, ki se nanašajo na ugotavljanje disciplinske in odškodninske odgovornosti ter na morebitne dodatne disciplinske sankcije.

Pogoji za delovanje sindikata in dostopnosti do podatkov so na načelni ravni urejeni s kolektivno pogodbo državne ravni, konkretizacija teh določb na ravni posameznega delodajalca pa je predvsem urejena s posebnim sporazumom.

Vsebina tovrstnega sporazuma se nanaša predvsem na število plačanih ur, do katerih so predstavniki sindikata upravičeni pri opravljanju sindikalne funkcije, ter na ureditev medsebojnih razmerij med delodajalcem in sindikatom, zlasti glede obveznosti delodajalca, vključno z varstvom sindikalnega zaupnika.



Na tem mestu je potrebno poudariti, da so nekateri delodajalci predstavnikom sindikata predlagali tudi vnaprejšnjo odpoved morebitnemu organiziranju in izvedbi stavke, ki pa je ustavno varovana pravica posameznika in ki se ji ni mogoče (na ravni sindikata) vnaprej odpovedati. Tudi nekateri predlogi delodajalcev za sklenitev sporazuma s sindikatom, s katerim naj bi se sindikat in delodajalec dogovorila, da se delavcem določeno časovno obdobje zniža plača, so z vidika individualnosti delovnih razmerij, predvsem pa z vidika, da je plača individualna pravica vsakega posameznika, nezakoniti.

5.1.4 SMERNICE ZA UČINKOVIT SOCIALNI DIALOG

Nesporno je socialni dialog, zlasti če se konkretizira s konkretnim rezultatom (npr. sklenitvijo kolektivne pogodbe), močan instrument za skupno reševanje problemov in zagotavlja podjetjem in zaposlenim stabilno okolje, v katerem lahko uspevajo, precej pa prispeva k predvidevanju in uspešnemu obvladovanju sprememb. Pogoji za učinkovit socialni dialog tako na državni ravni kot na ravni posameznega delodajalca so skoraj identični, pri čemer pa je v prvi vrsti potrebno poudariti medsebojno zaupanje socialnih partnerjev in njihovo neodvisnost. V okviru neodvisnosti je med drugim posebej potrebno poudariti njihovo finančno neodvisnost. Če te ni, se utegne zgoditi, da na rezultat socialnega dialoga vpliva dejstvo, da je obstoj enega izmed partnerjev odvisen od financiranja drugega partnerja.³

Poleg medsebojnega zaupanja in neodvisnosti socialnih partnerjev pa seveda ne smemo prezreti potrebe po natančnem definiranju področja urejanja kot tudi natančni opredelitvi ciljev, ki jih želimo doseči s socialnim dialogom. Tudi strokovna usposobljenost socialnih partnerjev je izredno pomembna pri iskanju rešitev in pri argumentiranju posameznih argumentov. Pri tem je lahko v veliko pomoč poznavanje pravnih aktov, sodne prakse kot tudi poznavanje primerov dobrih (pa tudi slabih!) praks iz tujine.

³ Po določbah ZSDU je namreč delodajalec tisti, ki je dolžan financirati delovanje in aktivnosti sveta delavcev. Tako se v praksi utegne zgoditi, da na ravni posameznega delodajalca svet delavcev (ravno zaradi financiranja s strani delodajalca) popusti pritiskom delodajalca in pristane oziroma sprejme predlog, s katerim se bistveno poslabšuje položaj delavcev. In to kljub dejstvu, da sprejem tovrstnih ukrepov morda ni nujen.



5.2 EKONOMSKA POLITIKA

mag. Andreja Poje, samostojna svetovalka Zveze svobodnih sindikatov Slovenije, in mag. Ladi Rožič, izvršni sekretar Zveze svobodnih sindikatov Slovenije

5.2.1 ANALIZA STANJA

Od konca leta 2008 se Slovenija in preostala Evropa soočata z ekonomsko krizo. Ta kriza je kriza presežne ponudbe. Le-tej je agregatno povpraševanje v zadnjih nekaj letih sledilo z zadolževanjem in napihovanjem raznovrstnih premoženjskih balonov. Za izhod iz krize je tudi slovenska vlada pripravila program stabilnosti, ki predvideva konsolidacijo javnih financ z varčevanjem, torej z zmanjševanjem odhodkov brez posegov v prihodke. Vendar pa želi vlada varčevati le na račun prebivalstva in tako želi zmanjšati plače v javnem sektorju, socialne transferje, pokojnine in si s tem obeta velike prihranke. Po drugi strani že napoveduje nove dvige trošarin, ki bodo prebivalce še dodatno obremenili; dvig davka na dodano vrednost pa je pri potrošnji države le še vprašanje časa. Tako bodo njeni ukrepi le še zmanjšali povpraševanje in s tem potrošnjo, kar pa ne bo olajšalo izhoda iz krize. Več kot očitno je, da je strategija vlade zgrešena. Tudi racionalizacija trga dela ni domišljena in ne prinaša pozitivnih rešitev; govorice o tehnološkem prodoru, konkurenčnosti in na znanju temelječi družbi pa so se že v preteklosti izkazale za utopične.

V nadaljevanju so predstavljeni nekateri izmed kazalcev, ki kažejo trenutno stanje v Sloveniji. **Število delovno aktivnih** in število registriranih brezposelnih se je od januarja do aprila 2010 ohranilo na enaki ravni kot konec leta 2009. Prav tako se je v aprilu 2010 nadaljevalo **zmanjševanje zaposlenosti** v predelovalnih dejavnostih, gradbeništvu, trgovini, prometu in gostinstvu, rast pa se je ohranila v strokovnih, znanstvenih in tehničnih dejavnostih, v javnih storitvah pa se je zaposlenost povečala (v dejavnosti javne uprave, zdravstva in socialnega varstva). **Število registriranih brezposelnih** se je maja 2010 znižalo na 98.401, kar je bilo za 16,4 % več kot maja 2009.

Povprečna bruto plača na zaposlenega se je v aprilu 2010 znižala (nominalno za 1,1 %), njena medletna rast pa se je nekoliko upočasnila. Znižanje povprečne bruto plače na zaposlenega je predvsem posledica znižanja plač v zasebnem sektorju. V javnem sektorju se je povprečna bruto plača namreč povišala. Zaradi zvišanja minimalne plače v marcu 2010 se je število njenih prejemnikov zelo povečalo. Januarja 2010 je minimalno plačo prejelo 16.449

zaposlenih (februarja 17.522, marca 43.323, aprila 43.566), maja pa kar 45.213 zaposlenih. Delež teh, ki prejemajo minimalno plačo, v vseh zaposlenih se je tako povečal s 3 % v letu 2009 na 7 % v marcu 2010. Veliko podjetij se ni odločilo za postopen prehod na polno minimalno plačo, zaradi česar kar 60 % prejemnikov minimalne plače prejema polno minimalno plačo v višini 734,15 evra.

Cene življenjskih potrebščin so se v juniju 2010 povečale za 0,3 %, medletna inflacija pa se je znižala na 1,9 %.

Glede na podatke konsolidirane bilance ministrstva za finance je **javnofinančni primanjkljaj** v prvih treh mesecih 2010 znašal 725 milijonov evrov. Prihodki konsolidirane bilance so v prvih treh mesecih letos znašali 3,3 milijard evrov (0,8 % medletna rast), odhodki pa 4,0 milijard evrov (4,1 % medletna rast). Vlada je zaradi potrebe po prilagoditvi proračuna nižjim prihodkom od pričakovanih predlagala rebalans, po katerem naj bi primanjkljaj glede na decembra 2009 sprejeti proračun ostal približno enak oz. bi se zmanjšal le za 58 milijonov evrov in znašal 1.768 milijard evrov oz. 5,1 % BDP. Kljub znižanju prihodkov in odhodkov glede na decembra 2009 sprejeti proračun bodo po predlaganem rebalansu prihodki v primerjavi z realizacijo v letu 2009 nominalno večji za 7,6 %, odhodki pa za 6,6 %.

V letu 2009 je po podatkih AJPEs-a prišlo do precejšnjega poslabšanja poslovanja gospodarskih družb. V letu 2009 je 53.897 družb s 479.894 zaposlenimi doseglo 549 milijonov evrov neto čistega dobička. Čisti dobiček je izkazalo 60,3 % družb, čisto izgubo pa 35,5 % družb. Največ čiste izgube so imele družbe s področij predelovalnih dejavnosti ter finančnih in zavarovalniških dejavnosti. Družbe so tako v letu 2009 izkazale za 68,0 % manjši neto čisti dobiček kot za leto 2008, predvsem zaradi manjšega neto dobička iz poslovanja, kar je pretežno posledica zmanjšanja čistih prihodkov od prodaje. Več kot 70 % čistih prihodkov od prodaje je bilo ustvarjenih na domačem trgu, 18,7 % pa od prodaje na trgu EU, oboji pa so se glede na leto 2008 zmanjšali. Manjšina čistih prihodkov od prodaje je bila ustvarjena na trgih izven EU. Sredstva in obveznosti do virov sredstev so bili v letu 2009 višji kot v letu 2008, in sicer za 2 %. Od leta 2006 do leta 2009 se je s povečevanjem števila družb do vključno leta 2008 povečevalo tudi število zaposlenih.

5.2.2 PLAČNA POLITIKA V SLOVENIJI

Z ekonomskega vidika je najpomembnejši makroekonomski vidik plač. Višina plač vpliva na celotno narodno gospodarstvo in gospodarski razvoj države v



odvisnosti od produktivnosti, inflacije, konkurenčnosti itd. Plače so pomemben vir prihodkov prebivalstva, hkrati pa so podlaga za financiranje in delovanje sistemov socialne varnosti. Zato so plače izredno pomembne ne samo za posameznega zaposlenega ali posameznega delodajalca, temveč tudi za celotno družbo. Obseg plač v gospodarstvu vpliva na gibanje plač v javnem sektorju, na pokojnine in druge socialne prejemke.

Plačna politika v javnem in zasebnem sektorju je bila v Sloveniji v zadnjih desetih letih del nacionalnega konsenza politike in socialnih partnerjev. Podpirala je temeljne cilje ekonomske politike. S plačno politiko so se zasledovali cilji znižanja inflacije, povečanja izvozne konkurenčnosti, zaposlenosti itd. Edini cilj je bil vstop v Evropsko unijo in Evropsko monetarno unijo. Na ravni države so bili sklenjeni dogovori o plačni politiki, ki so določali usklajevanje izhodiščnih plač. Dogovora o usklajevanju plač v skladu z določenim delom rasti produktivnosti ni bilo. Dogovori, ki so se nanašali na plače, dogovorjene po kolektivnih pogodbah, so določali le delno usklajevanje plač z inflacijo.

Plačna politika je bila od leta 1995 do leta 2000 eden pomembnejših faktorjev, ki so prispevali k znižanju inflacije. Plače se niso usklajevale s celotno rastjo cen življenjskih potrebščin. Dogovori o politiki plač so omejevali rast plač tako, da so se te leta 1995 in 1996 usklajevale vsake tri mesece z 80 % rasti cen življenjskih potrebščin. V letu 1997 in 1998 so se kljub visoki inflaciji plače usklajevale le enkrat letno upoštevaje 85 % rasti cen življenjskih potrebščin. V letih 1999 in 2000 pa so se uskladile dvakrat upoštevaje 85 % dejanske rasti cen življenjskih potrebščin, ki je znašala 9 %. Od leta 2001 do leta 2006 se je zaostajanje plač za rastjo produktivnosti zmanjšalo. Razlika med realno rastjo plač in produktivnostjo se je stabilizirala, odstotek upoštevanja letne inflacije v usklajevalnem mehanizmu plač pa se je povišal. V letu 2008 je bila podpisana Kolektivna pogodba o izredni uskladitvi plač za leto 2007 in načinu usklajevanja plač, o povračilu stroškov v zvezi z delom in drugih osebnih prejemkih za leti 2008 in 2009 (KPPI). Zaradi nepričakovano visoke inflacije v letu 2007 so se socialni partnerji dogovorili za dodatno povečanje plač za leto 2007. Prav tako je bil sklenjen dogovor za leto 2008, s katerim so se plače zaradi inflacije v letu 2008 uskladile dvakrat, in sicer v avgustu 2008 in januarju 2009.

Zaradi zasledovanja ciljev nacionalnih interesov je v plačni politiki v RS prišlo do neskladja, in sicer tako med plačami zaposlenih po individualnih in kolek-



tivnih pogodbah kot tudi med dejansko izplačanimi plačami po kolektivnih pogodbah (v nadaljevanju KP) ter zneski, ki po KP veljajo kot izhodišča za obračun plač.

Povprečno izplačane bruto plače so se po dejavnostih povečevale v odvisnosti od variabilnega dela plač. Izhodiščne plače in najnižje osnovne plače, ki so osnova za določitev izplačanih plač, so se v času povečevale počasneje, zaradi česar se je zmanjševal njihov delež v izplačani plači. Variabilni del pa je postal orodje za urejanje plačne politike, in to brez ustrezno dogovorjenih meril. Tako je za slovenski plačni sistem značilen zelo nizek fiksni del plače delavca in zelo velik variabilni del. Po drugi strani pa so se plače po individualnih pogodbah, ne oziraje se na dogovore socialnih partnerjev, poviševale prek vseh razumnih meja.

5.2.3 KAPITALSKA DRUŽBA (KAD) IN ZAKON O UPRAVLJANJU KAPITALSKIH NALOŽB

Kapitalska družba je bila ustanovljena z namenom ustvarjanja dodatnih sredstev za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, in sicer z upravljanjem lastnega premoženja. Privatizacijska zakonodaja je bila materialnopravna podlaga za oblikovanje premoženjske bilance družbe. S sprejetjem pokojninske zakonodaje je Kapitalska družba dobila možnost ustanavljanja in upravljanja vzajemnih pokojninskih skladov ter izplačevanja pokojninskih rent. Prvega pokojninskega sklada in poklicnih pokojnin iz naslova obveznega dodatnega pokojninskega zavarovanja. Kapitalska družba sedaj upravlja štiri pokojninske sklade, med katere štejemo prvi pokojninski sklad RS (PPS), sklad obveznega dodatnega pokojninskega zavarovanja RS (SODPZ), kapital-ski vzajemni pokojninski sklad (KVPS) in zaprti vzajemni pokojninski sklad za javne uslužbence (ZVPSJU).

Maja 2010 je bil v državnem zboru sprejet **Zakon o upravljanju kapital-skih naložb** (ZUKN, Ur. l. RS, št. 38/2010, z dne 14. 5. 2010). S tem zakonom se bosta preoblikovala Kapitalska družba in Slovenska odškodninska družba. Po mnenju vlade bo to omogočilo vzpostavitev pravnega okvira za sodobno upravljanje naložb v posredni in neposredni lasti države.

Predlog Zakona o preoblikovanju kapitalske družbe (Kad) in Slovenske odškodninske družbe (Sod), ki ga je vlada poslala v državni zbor pa predvideva, da se bo iz Kada izločila zavarovalnica, ki bo upravljala Kadove pokojninske obveznosti. Tako se bo iz Kada izločilo upravljanje osnovnega premoženja za zagotavljanje sredstev Zavoda za pokojninsko in invalidsko



zavarovanje (Zpiz). Zakon tudi opredeljuje letno obveznost Kada do Zpiza, ki bo znašala 50 milijonov evrov in ki jo bo moral Kad plačati do konca septembra. Ta denar naj bi Zpiz uporabil za usklajevanje pokojnin s plačami. Predlog zakona prav tako določa ustanovitev zavarovalnice, ki bo oblikovana kot delniška družba. Na to zavarovalnico se bo preneslo upravljanje prvega pokojninskega sklada, kritnega sklada prvega pokojninskega sklada, zaprtega vzajemnega pokojninskega sklada za javne uslužbence in kapitalskega vzajemnega pokojninskega sklada. Zavarovalnica bo lahko opravljala tudi druge zavarovalniške dejavnosti v skladu z zakonom o zavarovalništvu. Sklad dodatnega pokojninskega zavarovanja pa bo še naprej ostal na Kapitalski družbi.

Predlog zakona že v sami osnovi prehiteva pokojninsko reformo, saj se socialni partnerji na pogajanjih o Zpiz-2 sploh še niso dotaknili te problematike. Prav tako v državnem zboru prevladuje mnenje, da država ne bi smela prevzemati odgovornosti za drugi pokojninski steber z obrazložitvijo, da je zakonodaja določila, da se prebivalci lahko odločimo in se dodatno pokojninsko zavarujemo po osebni presoji in v skladu s svojimi finančnimi zmožnostmi. Vendar pa se tu kaže dvoličnost zakonodajalca, saj so se bili javni uslužbenci v letu 2004 namesto rednega dviga plač prisiljeni dodatno pokojninsko zavarovati.

Prepričanje ekonomske stroke v Zvezi svobodnih sindikatov Slovenije je, da mora »nova« zavarovalnica ostati še naprej v večinski državni lasti, kjer država jamči za vplačana sredstva. To namreč pomeni zaščito vplačanih premij pred pohlepom posameznih komercialnih skupin, ki so se že do sedaj izkazale za popolnoma nesposobne, saj so najboljše portfelje iz višin pognale v izgubo. In to seveda brez vsake odgovornosti in z velikim osebnim zaslužkom posameznikov, ki so te vodili.

5.2.4 SMERNICE ZA VODENJE SOCIALNEGA DIALOGA

Pri vodenju socialnega dialoga za pogajanja o kolektivnih pogodbah dejavnosti je najprej potrebno ugotoviti, kakšno je dejansko stanje. Katere ekonomske kazalce je potrebno proučiti v fazi priprav na pogajanja, pa je odvisno od primera do primera, bodisi gre za podjetje, dejavnost ali državno raven. Preveriti je potrebno ekonomske kazalce, kot so rast plač, rast inflacije ter poslovanje gospodarskih družb v dejavnosti oziroma posamičnem podjetju, ko gre za pogajanja na tej ravni, in druge.



5.3 SOCIALNA POLITIKA, VARNOST IN ZDRAVJE PRI DELU IN TRGA DELA

Lučka Böhm, izvršna sekretarka Zveze svobodnih sindikatov Slovenije

5.3.1 ANALIZA STANJA

Interes za socialni dialog na področjih socialne in gospodarske politike je na strani sindikatov vpliv na elemente socialne varnosti, ki dopolnjujejo socialno varnost na podlagi delovnega razmerja. Za delodajalce je to vpliv na pogoje poslovanja, ki jih določa država. In za državo je interes usklajevanje z organizacijami socialnih partnerjev, saj dogovor z njimi dodaja k legitimnosti politike in zlasti reform. Reforme s soglasjem socialnih partnerjev so uspešnejše zaradi socialnega miru na strani delojemalcev in zaradi pozitivnih učinkov na poslovno okolje. Vlada in državni zbor brez teh učinkov ne moreta dosežati svojih političnih ciljev in uresničiti svojih obljub volivcem.

Ker sta interesa delojemalcev in delodajalcev temeljna za uspešno družbo, ju ne sme in ne more prezreti nobena vlada, ki želi zadovoljiti javni interes. Socialni dialog o načrtovanih reformah socialnih sistemov je zato za vsako pragmatično vlado najpomembnejši test njihove izvedljivosti in ustreznosti. Vsaka od treh strani mora v procesu socialnega dialoga avtentično zastopati interese delojemalcev, delodajalcev in politike, če naj bi bil končni izid najboljši možni kompromis, ki zadovoljuje vse tri.

Narodi in države, ki se povezujemo v Evropsko unijo, smo si za cilj postavili ne le gospodarsko uspešnost, ampak tudi politično in socialno pravičnost, ki edina zagotavlja vključevanje vseh slojev prebivalstva v sadove gospodarskega razvoja in s tem politično stabilnost in dolgoročni mir. Socialni dialog je zato ključni element evropskega socialnega modela, vgrajen v samo pogodbi o Evropski uniji in njenem delovanju.

5.3.2 DOSEŽKI SOCIALNEGA DIALOGA

Značilno za socialni dialog na nacionalni ravni je, da je tako zelo nepogrešljiv, da deluje, ne da bi bila za to potrebna pravna podlaga⁴. V desetletjih po

⁴ V petnajstih letih delovanja je bilo do julija 2010 195 sej ekonomsko-socialnega sveta, ne da bi njegovi člani prejeli sejnino ali bili kako drugače stimulirani za udeležbo. Čeprav je število članov ekonomsko-socialnega sveta omejeno, velja, da na sejah



osamosvojitvi Slovenije je socialni dialog na ravni ekonomsko-socialnega sveta odločilno sooblikoval številne ključne reforme tako v socialni kot gospodarski sferi, čeprav temelji zgolj na prostovoljnem neobvezujočem poslovniku. Vse vlade ne glede na kombinacijo vladajočih političnih strank so slej kot prej pragmatično sklenile samoomejiti ustavna pooblastila in svoje politične cilje dosegale tudi s socialnim dialogom o načrtovani zakonodaji, ki se dotika interesov delojemalcev in delodajalcev, ter s sklepanjem sporazumov o njenih ključnih rešitvah.

Prav tako je značilno, da tristranski socialni dialog pogosto poteka o problematiki, kjer se pooblastila vseh treh strani ne pokrivajo. Vlada razen v javnem sektorju ni pooblaščen za vodenje plačne politike, čeprav je zaradi njenih učinkov na pogoje gospodarjenja zainteresirana, da bi vplivala nanjo. Socialni partnerji pa nimajo pooblastil pri določanju politike in zakonodaje na področju sistema socialne varnosti in trga dela ter gospodarske politike, čeprav te učinkujejo tako na socialno varnost delojemalcev kot pogoje poslovanja delodajalcev. Vsaka od treh strani, ki vstopajo v socialni dialog, torej lahko drugima dvema nekaj ponudi za tisto, kar želi sama. Seveda pa obstajajo meje možnega dogovora, ki jih opredeljuje interes, za zastopanje katerega so bile ustanovljene⁵.

dobijo besedo predstavniki vseh socialnih partnerjev. V sestavo delovnih skupin ekonomsko-socialnega sveta pa svoje predstavnike določajo njegovi člani.

⁵ ZSSS si kot temeljni kriterij pri iskanju za delojemalce sprejemljivega kompromisa določa krepitev socialne države in načela solidarnosti, ki zagotavljata pravičnost družbene ureditve za vse sloje prebivalstva. Pri iskanju možnih kompromisov upošteva tudi kriterij pravičnosti. Tako je za kriterij pravičnosti pri sklepanju dogovora o pokojninski reformi v letu 1999 upoštevala, ali so predlagani upokojitveni pogoji dejansko dosegli višjo večino zaposlenih delavcev.

ZSSS nadzira uresničevanje ustavnega določila, da je Slovenija socialna država. Socialna država omogoča obvladovanje revščine in udeležbo vsega prebivalstva ne glede na dohodkovne možnosti v družbenem razvoju. Na podlagi načela ohranjanja socialne države ZSSS zahteva, da reforme utrjujejo elemente solidarnosti v sistemih socialnega zavarovanja. Ti omogočajo prerezporejanje sredstev za zagotavljanje socialne varnosti v primeru nastanka zavarovanega dogodka (starost, bolezen, poškodba, invalidnost, brezposelnost, rojstvo otroka, potreba po dolgotrajni negi) od zavarovancev, ki imajo več, kot tistim, ki imajo premalo. Prerazporejanje omogoča skupna blagajna socialnih zavarovanj in minimalni zjamčeni zneski pokojnin in denarnih nadomestil. Solidarnost v obveznem zdravstvenem zavarovanju se izraža tudi z enako dostopnostjo zdravljenja ne glede na različne zneske prispevkov, odmerjenih v enakem odstotku od bruto plače zavarovanca.



Seveda je tak socialni dialog verodostojen le, kadar organizacije socialnih partnerjev verodostojno zastopajo zgolj interese delojemalcev in delodajalcev in ne tudi političnih interesov. Vsaka vlada zato pri vzpostavljanju socialnega dialoga navadno preverja neodvisnost organizacij socialnih partnerjev od politike. Ker reformam vladajoče koalicije navadno oporeka tudi politična opozicija, je navadno začetno nezaupanje ter ocenjevanje, ali organizacije socialnih partnerjev dosledno ravna ne glede na usmerjenost trenutne vladajoče koalicije v državnem zboru.

Neodvisnost je izkazana, kadar imajo stališča organizacij socialnih partnerjev preverjeno podporo njihovega članstva, kar je rezultat posvetovanj med njimi in vodstvom. Kadar vodstva organizacij socialnih partnerjev začnejo služiti interesom političnih strank bodisi vladajoče koalicije ali opozicije in zanemarjajo avtentični interes svojega članstva, se negativni učinki pokažejo razmeroma hitro. Organizacija socialnih partnerjev izgublja članstvo in s tem reprezentativnost. Izginja pa tudi pripravljenost vlade za socialni dialog.

Naslednji pogoj za uspešnost socialnega dialoga je reprezentativnost organizacij socialnih partnerjev. Reprezentativnost sindikatov ureja zakon⁶. Socialni dialog na ravni države v skladu z zakonom vodijo reprezentativne sindikalne centrale, ki so demokratične in prostovoljne organizacije delojemalcev, vpisane v register pri ministrstvu za delo, družino in socialne zadeve. Na delodajalski strani še ni zakona, ki bi urejal reprezentativnost. Velja, da pri sklepanju kolektivnih pogodb sodelujejo zgolj delodajalske organizacije s prostovoljnim članstvom. Toda v socialnem dialogu o načrtovani zakonodaji sodelujejo tudi delodajalske organizacije z obveznim članstvom, čeprav je tudi teh vse manj.

Reprezentativnost med drugim pomeni, da organizacija socialnih partnerjev dosega kritični odstotek članstva med delojemalci oziroma med delodajalci. Pragmatično pa reprezentativnost zaznamo takrat, kadar članstvo dejansko ravna v skladu s sklepi vodstva organizacij socialnih partnerjev. Prav to je sila, zaradi katere vlade prostovoljno vstopajo v proces socialnega dialoga in dogovarjanja. Skladnost med stališči vodstva in članstva seveda predpostavlja intenzivno delo na terenu, zbiranje in preverjanje stališč članstva na terenu ter oblikovanje jasne in razumljive politike.

⁶ Zakon o reprezentativnosti sindikatov.



5.3.3 PROCES SOCIALNEGA DIALOGA NA PODROČJU SOCIALNE POLITIKE, POLITIKE TRGA DELA IN GOSPODARSKE POLITIKE

Socialni dialog o načrtovani socialni politiki, politiki trga dela in gospodarski politiki seveda poteka v skladu s poslovníkom ekonomsko-socialnega sveta. Poleg teh pravil pa so se v prvih dveh desetletjih socialnega dialoga v naši državi razvila tudi številna, danes še nenapisana pravila, ki upoštevajo stvarno moč organizacij socialnih partnerjev in vlade. Socialni dialog poteka v smiselni fazah, ki omogočajo izražanje interesov vseh treh strani in na tej podlagi iskanje formule možnega kompromisa.

V skladu s poslovníkom ekonomsko-socialnega sveta sme vsaka od v njem zastopanih strani predlagati uvrstitev določene problematike na njegov dnevni red. Vlada tako praviloma želi socialnim partnerjem predstaviti zasnovo svojih reform sistemov socialne varnosti, trga dela in gospodarsko politiko. Čeprav sta razprava in pogajanja v javnosti najbolj opazna faza socialnega dialoga, pa njegovo učinkovitost merimo s sposobnostjo doseči dogovor. Tristranska posvetovanja brez politične volje za sklenitev končnega dogovora so zloraba socialnega dialoga za ustvarjanje lažnega vtisa v javnosti, da vlada spoštuje socialni dialog kot temeljni element evropskega socialnega modela.

Dogovor je lahko bolj ali manj formaliziran. Pogosto je zgolj usten in zabeležen v zapisniku sej ekonomsko-socialnega sveta. O najpomembnejših reformah, ki korenito posegajo v že dosežene pravice ljudi, pa se praviloma podpisuje bolj formalna oblika dogovora.

Primer dobre prakse: Sklenitev Dogovora o reformi pokojninskega in invalidskega zavarovanja, ki so ga sindikalne centrale z vlado podpisale 28. 4. 1999. Identičen dogovor je vlada teden kasneje podpisala tudi z delodajalskimi organizacijami. Dogovor je bil rezultat dveh faz tristranskih pogajanj v letih 1998 in 1999, med katerima so sindikati organizirali vrsto dogodkov, s katerimi so obrnili javno mnenje v prid sindikalnim stališčem in proti vladni beli knjigi. Slednja je namreč sledila smernicam Svetovne banke in predlagala pokojninsko reformo, ki bi pomenila prelom z evropsko tradicijo pokojninskih zavarovanj, znižanje solidarnosti znotraj enotne pokojninske blagajne. Dogovor je opredelil temeljne elemente pokojninske reforme 2000 in zagotovil finančno vzdržnost pokojninske blagajne do leta 2025. Dogovor je prestal preizkušnjo časa, saj ni bilo težav pri izvajanju reformnega zakona ZPIZ-1, ki bi v desetletju, ki je sledilo, zahtevale spremembe takrat dogovorjenih določil zakona. Z dogovorom so se socialni partnerji



zavezali k socialnemu miru v zvezi z dogovorjenimi elementi reforme. Vlada pa se je zavezala, da bo dogovor uveljavila z amandmaji na predlog ZPIZ-1, ki je že bil v zakonodajnem postopku. Dogovor je opredelil pogoje za pridobitev starostne pokojnine, različna prehodna obdobja za moške in ženske, maluse in bonuse k pokojnini, odmero pokojninske osnove, odmero pokojnine od pokojninske osnove in sestavo organov upravljanja Zavo-da za pokojninsko in invalidsko zavarovanje.

Primer dobre prakse: Sklenjeni socialni sporazumi, s katerimi vse tri strani navadno za obdobje mandata vlade opredelijo cilje politike, ki urejajo sisteme socialne varnosti, trga dela in gospodarstva.

Predstavitvi zasnove vladne reforme in prvi razpravi na ekonomsko-socialnem svetu navadno sledi imenovanje delovnih skupin ekonomsko-socialnega sveta, ki so pooblašene, da na strokovni ravni pripravijo podlage za možen dogovor. Delo take delovne skupine je lahko odvisno od problematike končano v kratkem času ali pa po večmesečnem sestajanju. Pogosto delovne skupine ugotovijo tiste vsebinske točke, pri katerih jim je dogovor uspelo poiskati, in tiste, kjer stališča niso usklajena. Neusklajene rešitve obravnava ekonomsko-socialni svet, kjer se iskanje možnega kompromisa nadaljuje na ravni predsednikov organizacij socialnih partnerjev in ministrov. Parafrican dogovor, dosežen na ekonomsko-socialnem svetu, vodstvo organizacije socialnih partnerjev predstavi in zagovarja na najvišjih organih svoje organizacije⁷. Če je dogovor potrjen na najvišjem organu, sledi podpis dogovora.

Odgovorno delo pri iskanju kompromisa se s podpisom dogovora ne konča. Vsak podpisnik mora svoje članstvo obvestiti o dogovoru in ga zagovarjati. Vsak dogovor je kompromis, kar pomeni, da je vsaki od treh strani uspelo uveljaviti le del svojih začetnih zahtev in je nujno popustila pri nekaterih. Bistvo je v tem, da mora kompromis zadostiti temeljnim interesom vseh treh strani in zagotoviti uresničevanje ciljev reform. Iskanje kompromisa je torej inovativen proces. Podpisniki morajo o pravičnosti in smiselnosti podpisanega kompromisa prepričati svoje članstvo. Vsaka od treh strani se mora soočiti s svojo odgovornostjo za podpisano. Če članstvo oceni, da je vodstvo podpisalo škodljiv dogovor, se bo izčlanilo. Politiki, ki podpišejo slab dogovor, pa tvegajo poraz na naslednjih volitvah.

⁷ V ZSSS je to predsedstvo ZSSS, v katerem so poleg na kongresu ZSSS izvoljenega predsednika in sekretarja ZSSS tudi predsedniki vseh sindikatov, ki se povezujejo v ZSSS.



Zavedati se je treba, da socialni dialog na nacionalni ravni poteka o najpomembnejših odločitvah, ki pomembno učinkujejo na življenje vsakega posameznika⁸. Odgovornost vseh, ki sodelujejo v socialnem dialogu, je zato vrhunska. Podpisniki dogovorov, ki so rezultat socialnega dialoga, se zavedajo svoje odgovornosti. Tej nalogi so lahko kos zgolj voditelji, ki znajo komunicirati s članstvom, si zagotovijo na pogajanjih usposobljeno strokovno podporo, razumejo izzive časa in premorejo vizijo za pravočasne in primerne odgovore nanje. Trg dela in globalna konkurenca prinašata spremembe in včerajšnje rešitve pogosto ne zadoščajo več⁹.

Naloga socialnih partnerjev pri iskanju dogovorov o reformah sistemov socialne varnosti pa je med drugim tudi zagotoviti organizacijam socialnih partnerjev položaj predstavnikov interesov delojemalcev oziroma zavarovancev ter delodajalcev oziroma zavezancev za plačilo prispevkov v zavodih obveznih socialnih zavarovanj¹⁰. Socialni dialog namreč ne poteka zgolj o osnovi zakonodaje, temveč tudi pri njenem izvajanju v okviru organov upravljanja zavodov obveznih socialnih zavarovanj. Brez dvoma so lahko zgolj predstavniki reprezentativnih organizacij socialnih partnerjev legitimni in reprezentativni zastopniki interesov zavarovancev in zavezancev za plačilo prispevkov. Njihova naloga je, da skrbijo za namensko in smotrno porabo prispevkov od bruto plače in na bruto plačo¹¹.

5.3.4 PRAKTIČNI PRIMERI REŠITEV

Primer dobre prakse: V Sloveniji je bilo po letu 2001 sklenjenih več kot 5000 kolektivnih pogodb na ravni delodajalca o pokojninskem načrtu za kolektivno dodatno prostovoljno pokojninsko zavarovanje. V njih je določena višina premij ter pogoji in način za njihovo plačevanje.

⁸ Ekonomsko-socialni svet je v preteklih dveh desetletjih sklepal dogovore o pokojninskih reformah, zdravstvenih reformah, reformah trga dela, plačni politiki, davčni politiki, migrantski politiki, socialnovarstvenem sistemu, varnosti in zdravju pri delu, vseživljenjskem usposabljanju itd.

⁹ Sindikalni pogajalci pa moramo tudi v takih spremembah iskati rešitve, ki ohranjajo solidarnostno socialno državo. To pomeni, da je treba pravilno razumeti elemente solidarnosti v sistemih socialne varnosti in zavrniti reforme, ki jih ukinjajo.

¹⁰ ZPIZ, ZZSZ, ZRSZ.

¹¹ Sprejemanje odločitev o izvajanju pravic iz socialnih zavarovanj in nadzor nad ustreznostjo izvajanja.



Primer dobre prakse: Dogovori o materialnih in organizacijskih pogojih za delo svetov delavcev oziroma delavskih zaupnikov za varnost in zdravje pri delu, ki so bili izvoljeni v skladu z zakonom o sodelovanju delavcev pri upravljanju.

Primer dobre prakse: Izjava delodajalca o netoleriranju nasilja in nadlegovanja/trpinčenja na delovnem mestu, ki jo je ta sprejel na pobudo sindikata. V njej med drugim določa postopek za hitro, nepristransko in učinkovito reševanje pritožb delavcev, ki menijo, da so žrtve trpinčenja/mobinga. Delodajalec lahko za reševanje pritožb predvidi nepristransko zaupanja vredno osebo ali sodelovanje usposobljenega mediatorja.

Primer dobre prakse: Pomoč zaposlenim pri usklajevanju delovnih in družinskih obveznosti postaja vse pomembnejša za kakovost življenja. Na pobudo sindikata delodajalec pridobi certifikat mladi družini prijazno podjetje¹². Na pobudo sindikata delodajalec sprejema ukrepe podpore mladim družinam¹³.

Primer dobre prakse: Na pobudo sindikata delodajalec sprejme politiko upravljanja raznolikosti (preprečevanje diskriminacije zaposlenih zaradi njihovih osebnih značilnosti)¹⁴.

Varnost in zdravje pri delu je sistem, ki poleg obveznih socialnih zavarovanj najpomembneje učinkuje na socialno varnost delavcev. V skladu z evropskim in nacionalnim pravom sta varnost in zdravje pri delu opredeljena kot odnos med delodajalcem in delavci. Interes delavcev do varnega in zdravega dela se uresničuje tudi z institutom delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu in pravico do posvetovanja o vsakem elementu sistema varnosti in zdravja pri delu na ravni delodajalca.

Primer dobre prakse: Učinkovito sodelovanje delavskih predstavnikov pri ocenjevanju tveganja. Dogovor o usposabljanju sveta delavcev za učinkovito zastopanje interesa zaposlenih za varno in zdravo delo.

¹² Glej: http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/druzina/cdpp/

¹³ Glej utemeljitev podelitve priznanja roža mogota v letu 2008 sindikalni zaupnici Veri Blagovič za dogovor med sindikatom in delodajalcem v Gorenju Velenje o prednosti nosečnic pri sklepanju delovnega razmerja za nedoločen čas.

¹⁴ Glej: www.raznolikost.org/publika/dje/priromnik-progress.pdf



5.4 SOUPRAVLJANJE IN UDELEŽBA ZAPOSLENIH PRI DOBIČKU

Marjan Urbanč, izvršni sekretar Zveze svobodnih sindikatov Slovenije

5.4.1 SOUPRAVLJANJE

5.4.1.1 Analiza stanja

Na podlagi velikega angažiranja Zveze svobodnih sindikatov Slovenije smo leta 1993 končno dobili Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju, ki je v letu 2001 doživel manjše spremembe, predvsem pri zaščiti članov sveta delavcev ob prenosu podjetja, pri številu predstavnikov delavcev v nadzornem svetu družbe ter v zvezi z obveznostmi delodajalca do sveta delavcev na področju varnosti in zdravja pri delu.

Po sprejetju zakona je ustanavljanje svetov delavcev v družbah s pomočjo oziroma na pobudo sindikatov dobilo velik zagon. Sveti delavcev so bili ustanovljeni v večini večjih in srednjih podjetij, kar nekaj jih je bilo ustanovljenih tudi v manjših podjetjih, kjer je bilo nad 20 zaposlenih in so imeli za to pogoje.

Po sedemnajstih letih veljavnosti zakona je stanje na tem področju slabše. Zaradi stečajev, združitvev družb in prevzemov je kar nekaj svetov delavcev prenehalo obstajati, nekaterim je potekel mandat in niso izvedli volitev za novi svet delavcev, kljub temu pa še vedno v dveh tretjinah srednjih in večjih družb sveti delavcev še obstajajo in bolj ali manj uspešno delujejo.

5.4.1.2 Zakonodaja na področju soupravljanja

Temeljni in obenem edini zakon, ki ureja področje sodelovanja delavcev pri upravljanju v družbah, je Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU, Ur. l. RS št. 42/93) s spremembami in dopolnitvami (Ur. l. RS št. 56/2001).

Zakon je fakultativne narave, se pravi, da ga zaposleni v družbi lahko uveljavijo, če se tako odločijo, ustanovitev sveta delavcev po samem zakonu pa zato ni obvezna.



Zakon napotuje na sprejem dveh aktov. Prvi je poslovnik sveta delavcev. S poslovnikom si svet delavcev določi način delovanja, sklicevanja sej, odločanja na sejah, pisanja zapisnikov, obveščanja zaposlenih, pomembna sestavina poslovnika pa je tudi način imenovanja ali izvolitve predstavnikov delavcev v nadzorni svet ali upravni odbor družbe.

Kot drugi akt je predviden dogovor ali pogodba, s katero se natančneje uredi uresničevanje pravic iz zakona ter druga vprašanja, če je tako določeno z zakonom ali pa če za to obstaja obojestranski interes. Z dogovorom se običajno uredi način izrabe pripadajočih ur za delo sveta delavcev ter tehnična in materialna sredstva za nemoteno delovanje sveta delavcev. Če do podpisa takega dogovora ali pogodbe ne pride, se lahko zakon uporablja neposredno.

5.4.1.3 Dosežki socialnega dialoga na področju soupravljanja

Dosežki na področju soupravljanja so vidni predvsem po posameznih družbah. Vpliv sveta delavcev se največkrat kaže pri vplivanju na odločitve nadzornega sveta, seveda če je ustrezna povezava med predstavniki delavcev v nadzornem svetu ter svetom delavcev. Ravno tako je več doseženih rezultatov na področju varnosti in zdravja pri delu. To področje je bilo v preteklosti kar malo zapostavljeno, sedaj pa spet pridobiva pri pomembnosti, še posebej se to kaže pri zagotavljanju varnejših in boljših pogojev dela ter pri ocenah tveganja.

Res pa je, da je pri delovanju svetov delavcev veliko odvisno od tega, kako uspešna je družba, v katero panogo se družba uvršča, ne nazadnje pa je pomemben dejavnik tudi velikost družbe, saj je praviloma delo svetov delavcev v večjih družbah v bolj razvitih panogah bolj uspešno.

5.4.1.4 Področja delovanja svetov delavcev

Po eni strani zakon razmejuje področja delovanja sveta delavcev in sindikata v družbi, po drugi strani pa v členih od 89 do 95 navaja področja delovanja sveta delavcev ter način vodenja socialnega dialoga, to je obveščanje (kar niti ne spada k socialnemu dialogu, saj gre le za enostransko dejanje), skupno posvetovanje ali soodločanje.



Kljub dokaj širokemu naboru možnih področij za vodenje socialnega dialoga dosedanje izkušnje kažejo, da se socialni dialog na področju soupravljanja največkrat vodi o gospodarskem položaju družbe in razvojnih ciljih družbe, na področju varnosti in zdravja pri delu, predvsem v zvezi z oceno tveganja ter v zvezi z morebitnimi nesrečami pri delu, ob spremembah sistematizacije delovnih mest, ob nameravanem odpuščanju delavcev, o letnem dopustu ter kriterijih za nagrajevanje.

Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju, Zakon o delovnih razmerjih ter panožne kolektivne pogodbe delodajalcem nalagajo različne obveznosti do sveta delavcev in sindikata v družbi. Ker posebno manjši in srednji delodajalci dostikrat ne ločijo med obveznostmi, ki jih imajo do sindikata, ter obveznostmi, ki jih imajo do sveta delavcev, jih dostikrat poskušajo reševati na način, da povabijo svet delavcev in sindikat družbe na skupni sestanek ter tam podajo informacije ali opravijo skupno posvetovanje.

5.4.1.5 Smernice za vodenje socialnega dialoga na področju soupravljanja

Za skupno posvetovanje ali soodločanje zakon določa roke, koliko prej morajo biti svetu delavcev vročena gradiva, da se ta lahko temeljito pripravi. Če svet delavcev meni, da gradiva niso dovolj jasna, lahko od predlagatelja zahteva dodatna pojasnila.

Zakon zagotavlja dovolj časa za temeljito pripravo, zato je potrebno pridobiti čim več informacij in podatkov o napovedani temi, se posvetovati s sindikatom v družbi oziroma (praviloma) povabiti predstavnike sindikata družbe na samo sejo, po potrebi pa tudi zunanje strokovnjake (npr. območnega sekretarja) za dosego čim boljšega končnega rezultata.

5.4.1.6 Praktični primeri

Iz prakse poznamo več pozitivnih, seveda pa tudi negativne primere delovanja sveta delavcev.



Med pozitivne gotovo lahko štejemo primere, ko so bili prodani deli podjetja (obrati) drugemu lastniku, svet delavcev pa je delavcem, ki so bili »prodani« skupaj z delom podjetja, zagotovil boljše pogoje, kot jih določa zakon. Ravno tako so znani primeri, ko je bilo predvideno zmanjšanje števila zaposlenih ali sprememba sistemizacije (v škodo zaposlenih), pa je svet delavcev s svojimi argumenti in predlogi bistveno spremenil prvotno namero delodajalca ali pa jo celo preprečil. Tudi pri delovanju predstavnikov delavcev v nadzornih svetih družb je kar nekaj pozitivnih primerov njihovega delovanja, tako pri preprečevanju neustreznih statusnih sprememb, pri preprečevanju prevelikega odpuščanja zaposlenih kot pri preprečitvi prevzema družbe. Pozitivni primeri se kažejo predvsem tam, kjer je dobro sodelovanje med sindikatom, svetom delavcev in predstavniki delavcev v nadzornem svetu; izkušnje pa še kažejo, da je v primeru, ko imajo zaposleni dva ali več svojih predstavnikov v nadzornem svetu družbe, najboljša kombinacija en notranji in en zunanji predstavnik.

5.4.2 UDELEŽBA ZAPOSLENIH PRI DOBIČKU

5.4.2.1 Analiza stanja

Po petnajstih letih parlamentarne procedure, po neštetih zapletih in po vztrajanju Zveze svobodnih sindikatov Slovenije je bil spomladi 2008 končno sprejet Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku (ZUDDob, Ur. l. RS št. 25/2008).

Dobro je, da zakon imamo, vendar pa ga bo potrebno dodelati, saj je kar nekaj nejasnosti in nedorečenosti:

- minister še ni izdal podzakonskih predpisov v skladu z 21. členom zakona (vpis pogodbe v register pogodb);
- ob vpisu pogodbe v register (21. člen) je potrebno priložiti tudi shemo udeležbe pri dobičku, ta pa se lahko v skladu s pogodbo naredi šele po koncu poslovnega leta, saj prej še niso znani podatki ne o višini dobička, ne o delu dobička, ki se deli, ravno tako pa ni možno pred iztekom leta izdelati dokončnega seznama upravičencev ter upoštevati pri tem prisotnost na delu;



- problemi se pojavljajo pri kapitalsko povezanih družbah (sistemih, skupinah, grupah), kjer obvladujoča družba običajno koncentrirja dobiček pri sebi, hčerinske družbe pa komaj preživijo. Zakon ne daje možnosti upoštevanja konsolidirane bilance (npr. elektrogospodarstvo, Telekom itd.);
- nekaj težav je tudi pri poplačilih z računovodskega oz. knjigovodskega vidika (na primer, iz katerega vira bodo krita predčasna poplačila dedičem, obresti, ki so tudi del davčne olajšave, ne štejejo kot davčno priznan odhodek);
- zakon je neusklajen z računovodskimi standardi (npr. v nasprotju s pravili oblikovanja in uporabe čistega dobička poslovnega leta in bilančnega dobička);
- čas, po katerem se lahko uveljavi olajšava, je nerazumno dolg in bi ga bi bilo potrebno skrajšati, izplačevalec oz. delodajalec pa mora zaradi tega pripraviti koncept upravljanja sredstev.

Zveza svobodnih sindikatov Slovenije je ves čas opozarjala na nedorečenosti in pomanjkljivosti zakona, kot glavna pomanjkljivost pa je bila izpostavljena prostovoljnost delitve dobička.

Ob koncu leta 2009 je tudi ministrstvo za gospodarstvo ugotovilo, da je zakon pomanjkljiv, zato je dalo v javno obravnavo predlog njegovih sprememb in dopolnitev, kjer je upoštevalo večino naših pripomb in predlogov, razen seveda obveznosti delitve dobička. Ena od poslanskih skupin je poskušala v zakon pripeljati obvezno delitev dobička z amandmaji na predlog sprememb in dopolnitev zakona, kar ji je pri prvem glasovanju v državnem zboru tudi uspelo. Ko pa je državni svet sprejel odločilni veto na sprejem zakona, mu v drugem glasovanju ni uspelo zbrati dovolj glasov za ponovni sprejem zakona, tako da imamo sedaj zakon še vedno v prvotni, ne popravljeni obliki.

5.4.2.2 (Ne)dosežki socialnega dialoga pri udeležbi delavcev pri dobičku

Po javno dostopnih podatkih ministrstva za gospodarstvo je trenutno v evidenci vpisanih 25 pogodb, na podlagi katerih naj bi bili delavci udeleženi pri delitvi dobička, s tem da sta dve od teh družb zaključili poslovno leto 2008 z izgubo.



Po podatkih AJPes-a je v letu 2008 v Sloveniji obstajalo 51.997 gospodarskih družb, ki so zaposlovale 510.754 delavcev. Gospodarske družbe so v letu 2008 ustvarile 3.360.069.000 evrov čistega dobička.

V desetih družbah, ki bodo delile dobiček, je bilo v letu 2008 zaposlenih 1490 delavcev, te družbe pa so v tem letu ustvarile 6.308.000 evrov čistega dobička, tako da je v najbolj ugodni varianti možno razdeliti 1.261.600 evrov. Tako bo pri delitvi dobička sodelovalo 0,29 % vseh zaposlenih v gospodarskih družbah v Republiki Sloveniji, razdeljenega pa bo 0,18 promila dobička, ustvarjenega v slovenskem gospodarstvu v letu 2008.

Za poslovno leto 2009 podatkov seveda še ni; po ocenah in napovedih se bodo dobički zaradi svetovne krize drastično zmanjšali, zmanjšuje pa se tudi tudi število zaposlenih.

5.4.2.3 Smernice za vodenje socialnega dialoga pri udeležbi delavcev pri dobičku in praktični primeri

Glede na dejstvo, da imamo še vedno zakon v prvotni obliki, bo potrebno v čim več primerih vztrajati in ponovno predlagati upravam spremembe statutov ter začetek pogajanj za podpis pogodbe o udeležbi delavcev pri delitvi dobička. Pri tem se lahko sklicujemo na dodatno motivacijo delavcev, ki nato dosegajo boljše rezultate pri delu, poslovanje družbe je zato uspešnejše, s tem pa pridemo do win – win situacije, kjer pridobijo tako zaposleni kot lastniki.

Kot razloge za odločitev o delitvi dela dobička med zaposlene največkrat najdemo uspešno delo sindikata, zavedanje družbe, da je le zadovoljen delavec dober delavec, do delitve pa je prišlo tudi v nekaj manjših zasebnih družbah, kjer so zaposleni hkrati tudi solastniki.

V nekaj večjih družbah imajo urejeno dodatno stimulacijo delavcev tudi drugače (13. in 14. plača, božičnica). Pri tem se vse bolj kaže tudi družbena odgovornost podjetij, ki se je predvsem v manjših in srednjih podjetjih še vse premalo zavedajo.



5.5 DRUGE VSEBINE SOCIALNEGA DIALOGA

5.5.1 IZOBRAŽEVANJE

Marjan Urbanč, izvršni sekretar Zveze svobodnih sindikatov Slovenije

5.5.1.1 Sistem nacionalnih poklicnih kvalifikacij (NPK)

Po izkušnjah sodeč so NPK med delavci vse premalo poznane, čeprav obstajajo v Sloveniji že več kot desetletje, trenutno pa jih imamo preko 500.

Kaj sploh pomeni nacionalna poklicna kvalifikacija?

Gre za priznavanje znanja, spretnosti in veščin, ki si jih je nekdo pridobil z delom, izkušnjami ali učenjem, vendar mimo formalnega sistema izobraževanja.

Največ NPK je bilo doslej pridobljenih na področjih služb varovanja, pomoči na domu, voznikov tovornih vozil, gradbeništva in kmetijstva, kjer je država z zakonodajo postavila NPK kot pogoj za opravljanje poklica ali celo pridobitve statusa samostojnega podjetnika.

Na drugih področjih je zanimanje za pridobitev NPK bistveno manjše, saj manjka motivacije, delavci pač ne vidijo pravega razloga, zakaj bi NPK pridobili. Trenutno so vnesene NPK le v dve podjetniški kolektivni pogodbi. Pripravlja pa se ogrodje nacionalnih kvalifikacij, kamor bodo vnesene tudi NPK, kar bo pomenilo dobro podlago za vnos NPK v panožne kolektivne pogodbe, s tem pa tudi motivacijo za pridobitev NPK.

5.5.1.2 Vseživljenjsko učenje (VŽU)

Že kar nekaj let se uveljavlja koncept vseživljenjskega učenja, saj znanje, ki smo ga pridobili ob koncu formalnega izobraževanja, ne zadošča za uspešno delo v celem življenjskem obdobju. Dodatna znanja lahko pridobivamo na formalen, neformalen in informalen način.

Po opravljenih raziskavah imajo boljši dostop do kasnejšega usposabljanja in izobraževanja zaposleni na višjih položajih v podjetjih, saj jim podjetje praviloma omogoči vse pogoje; za zaposlene na nižjih delovnih mestih pa so naj-



večkrat predvidena le usposabljanja za boljšo organizacijo dela na delovnem mestu ter doseganje boljših delovnih rezultatov. Kot največji oviri za dodatno izobraževanje in usposabljanje se kažeta pomanjkanje časa ter pomanjkanje finančnih sredstev. Interes pri teh delavcih za dodatno izobraževanje pa obstaja, kar kaže odziv na razpis Znanje uresničuje sanje, do enakih ugotovitev pa smo prišli tudi ob izvedbi projekta Svetovanje na delovnem mestu.

V večjih družbah imajo izobraževanje zaposlenih večinoma urejeno. Ob podrobnejšem vpogledu pa praviloma ugotovimo, da je to urejeno le za zaposlene na vodilnih delovnih mestih, za zaposlene na nižjih delovnih mestih pa ne. Ko smo na to opozorili vodstvo družbe, je prišlo do drugačnega pristopa, tako da je družba zagotovila pogoje za usposabljanje tudi zaposlenim v proizvodnji. Takih primerov dobre prakse trenutno še ni veliko, kar pa po drugi strani pomeni, da imamo na tem področju še veliko možnosti za vodenje socialnega dialoga.

Ob tem predvidevamo, da bo na podlagi bele knjige za področje izobraževanja, ki bo končana v letu 2011, prišlo do sprememb zakonodaje. Na njeni podlagi bodo zagotovljeni boljši pogoji za izobraževanje in usposabljanje odraslih, kar bo gotovo pripomoglo k uveljavitvi koncepta vseživljenjskega učenja.

5.5.2 MIRNO REŠEVANJE DELOVNOPRAVNIH SPOROV

5.5.2.1 Mediacija

Andrej Zorko, izvršni sekretar Zveze svobodnih sindikatov Slovenije

Mediacija je oblika izvensodnega reševanja sporov med sprtimi udeleženci. Nanaša se na spore tako med posameznimi fizičnimi osebami kot tudi na spore med pravnimi osebami. Postopek mediacije usmerja nevtralna tretja oseba – mediator, ki je strokovno usposobljen. Temeljna naloga mediatorja je strankam pomagati doseči sporazum, ki rešuje njihov spor in na novo ureja medsebojna razmerja. Sprti udeleženci se v postopek mediacije vključujejo prostovoljno, z namenom iskanja rešitev, ki so sprejemljiva za obe sprti strani.

Mediacija se od pogajanj razlikuje v tem, da vključuje neodvisno in nepristransko pomoč mediatorja, ki pomaga strankam spor rešiti po mirni poti. Pri tem mediator ne odloča o sporu po vsebini, ampak strankam le pomaga, da lahko po mirni poti med seboj dosežejo sporazum, ki najbolj ustreza njihovi-



vim potrebam in interesom. V tem se tudi razlikuje mediacija od sodnega in arbitražnega postopka. Sporazum, ki ga stranke dosežejo, začne veljati z dnem podpisa, za izpolnjenega pa se šteje z dnem, ko je določena obveznost iz sporazuma izpolnjena. Stranke se lahko sporazumejo, da se sporazum o rešitvi spora sestavi v obliki neposredno izvršljivega notarskega zapisa. Vsi podatki, ki izhajajo iz mediacije ali so z njo povezani, so zaupni, razen če so se stranke sporazumele drugače. Stranke, mediatorji in tretje osebe, ki so sodelovale pri mediaciji, se v sodnem ali drugem podobnem postopku ne smejo sklicevati na dokaze, ki so bili uporabljeni v postopku mediacije. Izjemo od tega pravila določa le zakon in na njem temelječi predpisi.

Prednost mediacije je v tem, da se stranke v njen postopek vključujejo popolnoma prostovoljno, prav tako pa je ta postopek ponavadi precej hitrejši od sodnega. V sodnem postopku je namreč sodišče omejeno s procesnimi pravili in z dopustnimi pravnimi sredstvi, ki jih je potrebno v postopku upoštevati. Stroški udeležencev v pravi so lahko veliki, saj se nanašajo na sodne stroške, stroške taks, na stroške izdelave izvedenskih mnenj, zastopanje po odvetnikih in drugo. Pri mediaciji pa lahko stranke s pomočjo mediatorja same vplivajo na potek postopka in na hitrost reševanja spora. Od mediacije lahko tudi kadarkoli odstopijo. S pomočjo mediacije lahko udeleženci rešijo del spora ali celoten spor veliko hitreje kot s pravdo. Prednost mediacije je zato v njeni učinkovitosti, nizkih stroških, v visoki stopnji uspešnosti in v rešitvi, ki je sprejemljiva za obe sprti strani.

Mediacija tudi omogoča celovitejšo rešitev spora, medtem ko sodišče v pravnem postopku odloča samo v okviru tožbenih zahtevkov strank. V postopku mediacije stranke lahko rešujejo vprašanja, ki so pravno sicer ločena, vendar jih rešujejo skupaj kot vsebinsko povezana. V postopku mediacije stranke tako lahko celovito rešujejo ne le en konkreten spor, ampak celotno medsebojno sporno razmerje. Stranke tako lahko sočasno poskušajo rešiti tudi razmerja, ki niso pravne narave, saj so ravno ta lahko osnovni razlog za nastanek njihovega konflikta. Odprava osnovnega razloga spora med udeleženiimi strankami omogoča, da med njimi v bodoče ne bo več prihajalo do sporov.

MEDIATOR

Delo mediatorja opravljajo strokovno usposobljene osebe z dolgoletno prakso na tem področju. Mediator se praviloma pogovarja z vsakim udeležencem



posebej. Osnovna usmeritev dela mediatorja je v poskusu razumevanja obeh udeleženih sprtih strani. Mediator je neodvisen in nepristranski in skrbi za enakost med strankami, za pravilno izvedbo postopka mediacije in se glede vsebine spora med udeleženci ne opredeljuje. Udeležence vzpodbuja, da aktivno sodelujejo pri skupnem iskanju rešitev in da med seboj dosežejo sporazum. Mediator tudi sodeluje pri oblikovanju besedila sporazuma o rešitvi spora.

VRSTE MEDIACIJE

Mediacija je sodobna oblika reševanja sporov, ki se lahko uporablja na mnogih področjih človeškega dela, življenja in odnosov z ljudmi. Področja, kjer se lahko uporablja so:

- spori med družinskimi člani;
- spori pri dedovanju;
- spori o razdružitvi skupnega premoženja zakoncev oziroma zunaj-zakonske skupnosti;
- odškodninski spori pri prometnih nezgodah;
- odškodninski spori, katerih zahteva je usmerjena proti povzročitelju škode (in je zadeva lahko tudi predmet civilne tožbe ali obravnave pred kazenskim sodiščem);
- mejni spori, spori zaradi motenja posesti, medsosedske spori, s ciljem, da se ponovno vzpostavijo porušeni medsebojni odnosi (soposestniki, solastnina ipd.);
- delovnopравни in civilni spori, s ciljem, da se brez sodelovanja pristojnega sodišča doseže mirna rešitev konflikta med udeleženci;
- vsi drugi spori iz civilnopravnih razmerij, gospodarskih, delovnih in drugih premoženjskopravnih razmerij v zvezi z zahtevki, s katerimi stranke lahko prosto razpolagajo in se glede njih poravnajo, razen če je s posebnim zakonom za posamezne od teh sporov določeno drugače;
- vse druge možne oblike sporov med fizičnimi in pravnimi osebami, kjer je volja udeležencev, da pridejo do rešitve po mirni poti.



5.5.2.2 Arbitraža

Maja Konjar, pravna svetovalka Zveze svobodnih sindikatov Slovenije

Arbitraža, urejena v Zakonu o arbitraži (Ur. l. RS, št. 45/08, ZArbit), je alternativna oblika reševanja sporov, ki ne pomeni sojenja. V postopku arbitraže pri reševanju spora sodeluje ena ali več nevtralnih oseb – arbitrov. Stranke spora z medsebojnim dogovorom izberejo arbitražo in ji prostovoljno zaupajo reševanje njihovega medsebojnega spora in izdajo meritorne odločbe. Arbitražna odločba ima med strankami učinek pravnomočne sodbe. Predmet arbitražnega sporazuma je lahko vsak premoženjskopравни zahtevek. Drugi zahtevki so lahko predmet arbitražnega sporazuma samo, če se stranke glede njih lahko poravnajo.

Stranke se s sporazumom dogovorijo, da bodo predložile arbitraži v reševanje spore, ki so med njimi že nastali, ali ki utegnejo nastati. Arbitražni sporazum je lahko v obliki klavzule v pogodbi, lahko pa je v obliki samostojnega sporazuma. Ločimo stalno arbitražo, ki deluje kot stalni organ, ter ad hoc arbitražo, ki se ustanovi le za reševanje konkretnega spora in ugasne, ko je spor rešen.

Število arbitrov določijo stranke same; če jih ne določijo, so arbitri trije. Stranke tudi praviloma same imenujejo arbitre.

V arbitražnem postopku so stranke enakopravne, vsaki stranki mora biti tudi zagotovljena pravica do izjave. Arbitražni postopek poteka po vnaprej določenih pravilih. Nekatera pravila postopka določa ZArbit, o nekaterih pa se stranke lahko sporazumejo same (npr. o sedežu arbitraže, jeziku postopka, ali bo postopek pisen ali usten, itd.). Če se ne sporazumejo o teh vprašanjih, o njih odloči arbitražni senat. Ta odloča na podlagi pravnih pravil, ki so jih izbrale stranke, če jih niso, pa na podlagi pravil, ki jih šteje za primerna. Na pooblastilo strank lahko arbitražni senat odloča po pravičnosti (*ex aequo et bono*).

Arbitražni postopek se uporablja tudi za reševanje kolektivnih in individualnih delovnih sporov.

Arbitražno reševanje kolektivnih delovnih sporov ureja Zakon o kolektivnih pogodbah (Ur. l. RS, št. 43/06, ZKolP), ki določa, da se kolektivni delovni spori rešujejo na miren način s pogajanjem, posredovanjem in arbitražo ter v skladu z Zakonom o delovnih in socialnih sodiščih pred pristojnim delovnim sodiščem. Če postopek ni določen v kolektivni pogodbi, ZKolP določa, da se



kolektivni interesni spori rešujejo s posredovanjem ali arbitražo. Kolektivni spori o pravicah pa se primarno rešujejo s pogajanjem; če to ni mogoče, s posredovanjem; če spor tudi po posredovanju ni rešen, pa se stranki lahko sporazumno odločita za arbitražo.

Arbitražno reševanje individualnih delovnih sporov pa urejata Zakon o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 42/02, 103/07, ZDR) in ZArbit. ZDR tako določa, da se lahko delavec in delodajalec v 30 dneh od poteka roka za izpolnitev obveznosti oziroma odpravo kršitev delodajalca sporazumeta o reševanju spora pred arbitražo. Pogoji je, da je arbitraža predvidena v kolektivni pogodbi, ki mora določati sestavo, postopek in druga vprašanja, pomembna za delo arbitraže. Delavec in delodajalec se lahko o arbitražnem reševanju spora sporazumeta šele po nastanku spora, ne pa že vnaprej s pogodbo o zaposlitvi. Arbitraža mora odločiti v največ 90 dneh (kolektivna pogodba lahko določa krajši rok), sicer lahko delavec zahteva sodno varstvo pred delovnim sodiščem. Arbitražna odločba ima enako moč kot sodba sodišča. Če je z zakonom ali kolektivno pogodbo določen obvezen postopek za mirno rešitev spora, je tožba dopustna pod pogojem, da je bil postopek predhodno začet, pa ni bil uspešen.

Prednosti arbitraže pred sodnim postopkom so predvsem v tem, da se zanjo odločijo stranke spora sporazumno in prostovoljno, da je arbitražni postopek praviloma hitrejši in tudi cenejši ter zaupen. Nadalje so stranke tiste, ki generirajo odločitev, saj niso omejene le na postavljeni zahtevek, pač pa lahko navajajo tudi dejstva, ki morda niso pravno relevantna, vendar pa pripomorejo k reševanju spora. Poleg tega je arbitražna odločitev praviloma takšna, da so z njo zadovoljne vse stranke, kar posledično omogoča njihovo nadaljnje ali ponovno sodelovanje.



6. EVROPSKI SOCIALNI DIALOG

Lučka Böhm, izvršna sekretarka Zveze svobodnih sindikatov Slovenije

Temelji evropskega socialnega dialoga na ravni Evropske unije so podani v Pogodbi o Evropski uniji, v Pogodbi o delovanju Evropske unije ter v drugih dokumentih, aktih in direktivah, ki so jih sprejeli pristojni organi Evropske unije, prav tako pa se velik poudarek socialnemu dialogu in dogovarjanju med socialnimi partnerji daje tudi v okviru raznih konvencij, aktov, priporočil, ki so jih sprejele druge evropske institucije (npr. Svet Evrope).

Kot del Pogodbe o Evropski uniji je evropski socialni dialog temeljni del evropskega socialnega modela. Zaobjema razpravo, pogajanja, in skupne dejavnosti evropskih socialnih partnerjev. Na ravni Evropske skupnosti delavce predstavlja Evropska konfederacija sindikatov (EKS – ETUC – CES). Evropske delodajalce pa predstavljajo tri različne organizacije: Evropski center podjetij v javnem solastništvu in podjetij splošnega gospodarskega interesa (European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest – CEEP), BUSINESSEUROPE (prej Zveza industrijskih federacij držav Evropske gospodarske skupnosti – Union of the Industrial Federations of the EEC countries – UNICE) ter v okviru delegacije BUSINESSEUROPE Evropska zveza obrtnih, malih in srednje velikih podjetij (European Association of Craft Small and Medium-Sized Enterprises – UEAPME).

Evropski socialni partnerji se vključujejo v tri tipe različnih dejavnosti:

- **tristranska posvetovanja med socialnimi partnerji in evropskimi javnimi organi,**
- **posvetovanja s socialnimi partnerji v skladu s členom 153 Pogodbe o delovanju Evropske unije,**
- **evropski socialni dialog v obliki dvostranskega delovanja evropskih socialnih partnerjev tako izven kot tudi znotraj postopkov po členih 153 in 154 Pogodbe o delovanju Evropske unije.**

Evropski socialni dialog je pomembno sooblikoval evropske socialne standarde. Njegovi prvi začetki segajo v šestdeseta leta 20. stoletja, ko so začeli delovati posvetovalni odbori. Res pravi začetek pa se šteje od leta 1985, ko se je na spodbudo predsednika Evropske komisije Jacquesa Delorsa začel dvostranski dialog. Sporazum evropskih socialnih partnerjev je bil leta 1991 prvič kot dodatek dodan k Maastrichtski pogodbi. Ta pogodba je določila, da



so sporazumi med evropskimi socialnimi partnerji, če je bila taka njihova volja, lahko na podlagi odločitve Sveta obvezujoči (direktive)¹⁵.

6.1 VEČLETNI PLAN SOCIALNEGA DIALOGA

Evropski socialni partnerji so leta 2002 sprejeli svoj prvi večletni delovni program za obdobje 2003 - 2005.¹⁶ V tem obdobju so oblikovali prvo generacijo tako imenovanih neodvisnih sporazumov, za izvajanje katerih so odgovorni socialni partnerji na nacionalni ravni¹⁷.

Evropski socialni partnerji pa so podpisali tudi še dva sporazuma v obliki okvira za skupne cilje in smernice ter zbira dobrih praks, ki spodbujajo nacionalne socialne partnerje k razvijanju lastnih skupnih dvostranskih projektov¹⁸.

Slovenski nacionalni socialni partnerji, ki smo včlanjeni v organizacije evropskih socialnih partnerjev (ZSSS je članica EKS – ETUC – CES, ZDS je član BUSINESSEUROPE, OZS je član UAPME), vsako leto pripravljamo skupna poročila o izvajanju neodvisnih evropskih sporazumov v Sloveniji. Evropski odbor za socialni dialog pripravlja letna in srednjeročna zbirna poročila o načinih izvajanja teh sporazumov v skladu z nacionalno prakso (in torej uravnoteženo). Izredno bogat pa je tudi sektorski socialni dialog na evropski ravni¹⁹.

¹⁵ Direktiva Sveta 96/34/ES z dne 3. junija 1996 o okvirnem sporazumu o starševskem dopustu, Direktiva Sveta 97/81/ES z dne 15. decembra 1997 o okvirnem sporazumu o delu s krajšim delovnim časom, Direktiva Sveta 1999/70/ES z dne 28. junija 1999 o okvirnem sporazumu o delu za določen čas.

¹⁶ Zadnji dogovorjeni večletni program delovanja je za obdobje 2009-2010 (http://www.etuc.org/IMG/pdf/FINAL_Joint_Social_Dialogue_Work_Programme_2009-2010.pdf).

¹⁷ Neodvisni sporazum o delu na daljavo, sporazum o stresu na delovnem mestu, sporazum o nadlegovanju in nasilju na delovnem mestu, sporazum o vključujočem trgu dela (http://www.zsss.si/index.php?option=com_content&task=view&id=146&Itemid=217 in <http://www.etuc.org/IMG/pdf/20100325155413125.pdf>).

¹⁸ O vseživljenjskem razvijanju veščin in usposobljenosti, o enakih možnostih obeh spolov (http://www.zsss.si/index.php?option=com_content&task=view&id=146&Itemid=217).

¹⁹ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=480&langId=en>



6.2 TRISTRANSKI POSVETOVALNI ORGANI IN INSTITUCIJE EU

Evropska komisija se pri določanju politike na področjih, omenjenih v členu 153 Pogodbe o delovanju Evropske unije, opira na mnenja, ki jih pripravljajo evropske agencije in posvetovalni organi s tristransko sestavo svojih organov upravljanja: po tretjino sedežev v njih imajo predstavniki nacionalnih vlad, delodajalskih in sindikalnih organizacij. Od 1. maja 2004, odkar je Slovenija članica EU, so v teh organih zastopani tudi slovenski predstavniki, ki jih vlada imenuje po posvetovanju v ekonomsko-socialnem svetu. Gre za organe, kot so npr.:

- Svetovalni odbor za varnost in zdravje pri delu s sedežem v Luksemburgu,
- Evropska fundacija za izboljševanje življenjskih in delovnih razmer s sedežem v Dublinu (<http://www.eurofound.europa.eu/>),
- Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu s sedežem v Bilbau (<http://osha.europa.eu/fop/slovenia/sl/>),
- Ekonomski-socialni odbor (http://europa.eu/institutions/consultative/eesc/index_sl.htm).



7. POVZETEK PRIMERJALNE RAZISKAVE O KAKOVOSTI SOCIALNEGA DIALOGA V SLOVENIJI, NEMČIJI IN NA ŠVEDSKEM

Mag. Romana Zidar in mag. Bojana Mesec²⁰

V raziskavi z naslovom »Primerjalna analiza o kakovosti socialnega dialoga v Sloveniji, Nemčiji in na Švedskem« sta njeni avtorici mag. Romana Zidar in dr. Bojana Mesec z Ljubljanske Fakultete za socialno delo ugotavljali obseg in kakovost socialnega dialoga v posamezni analizirani državi, pri čemer je bila posebna pozornost posvečena vlogi in vplivu posameznih socialnih partnerjev ter obsegu demokratično korporativističnega oz. neokorporativističnega urejanja družbenih razmerij. Kakovost socialnega dialoga raziskava obravnava tudi v luči aktualne gospodarske in socialne krize, ki nedvomno vpliva na zaostritev odnosov med delom in kapitalom. V tem kontekstu raziskavo zanima, kakšna je perspektiva socialnega dialoga v prihodnosti. Primerjalna študija zajema analizo 25 kazalnikov, ki se vežejo na štiri dimenzije socialnega dialoga: kontekst socialnega dialoga, akterje socialnega dialoga, procese v socialnem dialogu in izide socialnega dialoga. Tem dimenzijam je bila dodana dimenzija, ki se veže na vlogo socialnih partnerjev in socialnega dialoga v nacionalni strategiji preseganja ekonomske in gospodarske krize, ki sta jo avtorici raziskovali skozi pet kazalnikov. Primerjalna analiza je skupaj tako zajela pet dimenzij in 30 kazalnikov.

Raziskava je v zaključkih izpostavila dejstvo, da lahko ustrezen socialni dialog odigra zelo močno vlogo pri reševanju obstoječih problemov. Gospodarska dinamika in socialni napredek namreč nista nasprotujoči si sili, temveč se morata v svoji soodvisnosti vzajemno podpirati. Socialno tržno gospodarstvo povezuje konkurenčnost s socialno pravičnostjo. Zato je pomembno, da se socialno, gospodarsko in okoljsko področje obravnavajo enakovredno. Prav tako raziskava v zaključkih izpostavlja potrebo po bolj proaktivni vlogi sindikatov, ki je v času ekonomske in socialne krize nujna. Hkrati pa opozarja, da socialni dialog ne sme biti zaprto interesno polje skritega lobiranja, temveč čim bolj odprto polje izmenjevanja idej oziroma predlogov socialnih partnerjev.

²⁰ Obe avtorici sta zaposleni na Fakulteti za socialno delo Univerze v Ljubljani.



Poglavitne ugotovite raziskave se vežejo predvsem na različnost praks socialnega dialoga, ki so v veliki meri pogojene s kulturnim, zgodovinskim, ekonomskim in političnim kontekstom posamezne države. Ko govorimo o evropskem ali nacionalnem socialnem dialogu je tako pomembno, da stremimo k čim višjim standardom kakovosti v zvezi z vsebino in prakso socialnega dialoga, za razvoj katerega je ključno, kako ga posamezni socialni partnerji razumejo.

Socialni dialog namreč ni prostor, v katerem se bijejo bitke moči, temveč mora biti in ostati v prvi vrsti prostor dialoga in ustvarjanja boljših pogojev za življenje in delo državljanov. Ne moremo namreč govoriti o boljšem ali slabšem socialnem dialogu, saj so se pri vsaki od analiziranih držav pokazale določene prednosti in slabosti, vsekakor pa lahko govorimo o socialnem dialogu kot polju dialoga in priložnosti, da na inkluziven in vseobsegajoč način oblikujemo priložnost za boljši jutri.

Vir:

Celotno raziskavo lahko najdete na spletni poveza vi : <http://www.socialnidialog.si/>



Projekt delno financira Evropska unija iz Evropskega socialnega sklada. Projekt se izvaja v okviru Operativnega programa razvoja človeških virov za obdobje 2007-2013, razvojne prioritete: Institucionalna in administrativna usposobljenost; prednostne usmeritve: Spodbujanje razvoja nevladnih organizacij, civilnega in socialnega dialoga.



Naložba v vašo prihodnost
OPERACIJO DELNO FINANCIRA EVROPSKA UNIJA
Evropski socialni sklad

Zveza svobodnih sindikatov  *Slovenije*