

KSJS SI-PART
Partner v socialnem dialogu
www.si-part.si

Primerjalna analiza socialnega dialoga v javnem sektorju v izbranih državah

(v Sloveniji, Evropski uniji, na Danskem in v Bolgariji)

Študija je nastala v okviru projekta SI-PART, ki ga delno financira Evropska unija iz Evropskega socialnega sklada in čigar namen je spodbujati razvoj nevladnih organizacij, civilnega in socialnega dialoga ter krepiti usposobljenost socialnih partnerjev.

Avtor študije: Sandi Modrijan

Ljubljana, januar 2011

KAZALO

UVOD	1
SPLOŠNO O SOCIALNEM DIALOGU	2
Trenutni čas in socialni dialog	2
SOCIALNI DIALOG V ČASU KRIZE	5
Kaj pravzaprav je socialni dialog?	7
Vloga države v socialnem dialogu	9
Kratka zgodovina socialnega dialoga v Evropi	10
SOCIALNI DIALOG V SLOVENIJI	12
Kratka zgodovina socialnega partnerstva pri nas	12
Ekonomsko-socialni svet	15
Nastanek ESS pri nas	16
Pravila delovanja ESS	18
Socialni sporazum	21
Sklep	22
EVROPSKI SOCIALNI DIALOG	24
Začetki socialnega dialoga v Evropi	24
Kratka zgodovina socialnega partnerstva v EU	26
Evropski sektorski socialni dialog	30
Vloga socialnih partnerjev v zakonodajnem procesu EU	31
Rezultati socialnega dialoga v EU	31
SOCIALNI DIALOG NA DANSKEM	34
Začetki sindikalnega organiziranja in socialnega dialoga	34

Pravni okvir delovanja sindikatov	35
Značilnosti danskega trga dela	35
Socialni dialog v praksi	39
Kolektivne pogodbe	40
Pravila igre	41
Zakaj na Danskem ni ekonomsko-socialnega sveta	42
SOCIALNI DIALOG V BOLGARIJI	44
Začetki sindikalnega organiziranja in socialnega dialoga	44
Zgodovina pogajanj	46
Novo obdobje socialnega partnerstva	46
Kolektivna pogajanja	48
Glavni trendi v razvoju socialnega dialoga	49
Kdo so socialni partnerji	51
Vpliv gospodarske krize na socialne partnerje in socialni dialog	52
Ekonomsko-socialni svet	53
Delo ESS v praksi	55
ZAKLJUČEK	57
Dolgoročni vplivi omejevanja plač v javnem sektorju na kolektivna pogajanja	58
Prihodnost socialnega dialoga v javnem sektorju	58
Sklepi in predlogi	59
VIRI IN LITERATURA	62
PRILOGE	65
Dogovor o politiki plač v gospodarstvu za leto 1994 (separat socialnega sporazuma) ..	65
Pravila delovanja Ekonomsko-socialnega sveta	70

UVOD

V pričujoči primerjalni analizi bomo prikazali temeljne značilnosti socialnega dialoga in njegov razvoj skozi zgodovino, del pa bo namenjen tudi predstavitvi aktualnega položaja socialnega partnerstva v času krize. V besedilu bo podrobneje orisan socialni dialog v izbranih državah, in sicer v Sloveniji, na Danskem in v Bolgariji, ter predstavljeno sodelovanje reprezentativnih evropskih socialnih partnerjev na ravni Evropske unije.

Namen analize je prikazati razvoj socialnega partnerstva v omenjenih državah, trenutni položaj le-tega, izpostavljeni pa so še zgledi dobre prakse in koristne rešitve, ki bi jih lahko prenesli tudi v našo prakso.

SPLOŠNO O SOCIALNEM DIALOGU

TRENTNI ČAS IN SOCIALNI DIALOG

»Razvitost socialnega dialoga tako na nacionalni, panožni, poklicni, lokalni in podjetniški ravni v neki družbi kaže na stopnjo demokratizacije in razvitosti te družbe. Ker socialni dialog zagotavlja sodelovanje socialnih partnerjev pri oblikovanju in implementaciji prava na področju ekonomske in socialne politike. Njegov pomen je tudi v tem, da poteka na demokratičnih principih, kot so vključenost, sodelovanje, iskanje konsenza in usmerjenost h kompromisu, s tem pa zagotavlja možnosti za reševanje sicer fundamentalno različnih interesov kapitala in dela ter tako krepi socialni mir in zagotavlja možnosti za skladen ekonomsko-socialni razvoj ... Zmožnost nekonfliktnega, demokratičnega odločanja o vprašanjih socialne in ekonomske politike tako na nacionalni kot tudi na mikro podjetniški ravni, tudi skozi javno razpravo in podelitev normodajno-pogodbene vloge socialnim partnerjem, predstavlja enega ključnih kazalcev razvitosti in stopnje razvoja slovenske države.« (Kresal Šoltes, 2005)

V času od začetka aktualne gospodarske krize, še zlasti pa v drugi polovici leta 2010, so se v javnosti pogosto pojavljale razprave o pomenu socialnega dialoga. Vrstile so se izjave o »odsotnosti« in o »koncu socialnega dialoga« ter spraševanje o njegovem smislu. Na omizju o spremembah delovne zakonodaje se je tako ekonomist Janez Malačič (Slovenska tiskovna agencija, 3. marca 2010) zavzel za razmislek o svobodnejšem delovanju trga dela in bil kritičen do socialnega dialoga, ki naj bi po splošno sprejetih predpostavkah najbolje rešil vprašanja, vendar je sam v to podvomil. Ocenil je, da socialni dialog ne bo dal najboljših rešitev. Še zgovornejšo izjavo o tem, kako vidi socialni dialog, je aprila 2010 podal predsednik vlade Borut Pahor, ki je dejal, da je »prišel s časom do nekaterih opažanj, ki so vodilo za moje nadaljnje delo. Tudi socialni dialog ima svoj smisel, če prinese dodano vrednost. Če pa dodane vrednosti ni, postane samo predmet prestiža, potem ta socialni dialog ni več koristen in neki minister ali jaz, kot predsednik vlade, moram znati oceniti, kdaj postaja socialni dialog nesmiseln.« (Dnevnik, 8. aprila 2010, str. 16)

Podobno stališče je izrazil tudi minister za delo, družino in socialne zadeve dr. Ivan Svetlik, ki je ob začetni razpravi o predlaganem novem zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju izpostavil, da je »konflikt očitno neizogiben, saj gre za temeljni nesporazum, kaj

pomeni socialni dialog, kako dolgo naj traja in, predvsem, kako pomemben je pri sprejemanju pokojninske zakonodaje.« (Repovž, 2010)

Po drugi strani številni opozarjajo na vrednost socialnega dialoga in poudarjajo njegovo nujnost. Tako je predsednik države dr. Danilo Türk ob zadnjem mednarodnem dnevu dela izpostavil, da je delo vrednota in da je kakovostne rešitve za trenutno krizo mogoče najti le z resnim socialnim dialogom. Menil je še, da brez socialnega dialoga ni napredka te družbe in kakovostnih rešitev. »Socialni dialog je bistvo današnjega trenutka in njemu mora biti posvečena vse naša politična energija, tako da bo socialni dialog stekel, kot se spodobi, in dal prave rezultate.« (Slovenska tiskovna agencija, 1. maja 2010)

Podobnega mnenja je tudi nekdanji predsednik države Milan Kučan, ki je opozoril, da bi moral socialni dialog pridobiti na pomenu, da se premalo razpravlja z javnostjo in da ni zavezništev, zato tudi ni zaupanja; ko pa je zaupanje v institucije države porušeno, meni, da postane država bojišče za prevlado močnejšega. Ob drugi priložnosti je povedal še, da v trenutnih časih krize ne bo šlo brez intenzivnega in odgovornega socialnega dialoga. Brez pripravljenosti na dialog in na soočanje argumentov se bo slovenska socialna država po njegovem mnenju spremenila v bojišče interesov z mnogimi frontami. (Slovenska tiskovna agencija, 16. februarja 2010)

Zdi se, da stavijo na socialni dialog zlasti predstavniki sindikatov in v njem vidijo možne poti do rešitev. Tako je predsednik Zveze svobodnih sindikatov Slovenije (ZSSS) mag. Dušan Semolič izpostavil, da bi morali prav v času krize utrjevati pomen socialnega dialoga in kolektivnega pogajanja. Ob neki drugi priložnosti pa so v ZSSS poudarili, da brez soglasja vseh socialnih partnerjev pri ključnih zadevah v naši državi ne more biti napredka.

Tudi vseevropske demonstracije proti ostrim varčevalnim ukrepom, ki so jih sprejele vlade članic Evropske unije in so potekale konec septembra 2010 v Bruslju in drugod po Evropi, so minile ob pozivih k partnerstvu in dialogu. Tako je evropski komisar za zaposlovanje in socialne zadeve Laszlo Andor v odzivu na demonstracije v Bruslju izpostavil pomen socialnih partnerjev in socialnega dialoga. Po njegovih besedah Evropska komisija spoštuje pravico sindikatov do protesta. Komisija si po njegovih navedbah prizadeva spodbujati rast in delovna mesta ter se strinja s sindikati, da najbolj ranljivi ljudje ne bi smeli plačati za krizo. "Trdno verjamem, da je socialni dialog najboljši način za izgradnjo konsenza in iskanje rešitev, ki vključujejo učinkovitost in socialno pravičnost," je izpostavil komisar Andor. Dodal je, da je socialni dialog s sindikati in drugimi socialnimi partnerji v težkih gospodarskih časih

še pomembnejši, hkrati pa izpostavil, da si komisija prizadeva zagotoviti, da bodo pri okrevanju gospodarstva sodelovali vsi deležniki in da bo breme krize razdeljeno pravično. (Slovenska tiskovna agencija, 29. septembra 2010)

Izjave o pomembnosti socialnega dialoga je pogosto slišati tudi od delodajalskih organizacij. Tako je, denimo, Združenje delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije marca 2010 organiziralo mednarodni posvet o socialnem dialogu v Evropski uniji. Udeleženci so se strinjali, da je socialni dialog nujen, še posebno v obdobjih krize. Kot je ob odprtju srečanja povedal predsednik združenja Milan Škapin, se v Sloveniji srečujemo z velikim nezaupanjem med socialnimi partnerji, zato je socialno dogovarjanje v zadnjem času praktično zamrlo. Enega glavnih vzrokov za nastalo situacijo predstavlja gospodarska in finančna kriza, ki tare slovensko gospodarstvo. Po njegovem mnenju pa je v teh težkih časih dogovarjanje in iskanje konsenza med socialnimi partnerji še toliko bolj pomembno. "V času recesije je vloga združenja še toliko pomembnejša, saj je poslanstvo združenja zagotavljati socialni mir in zagotoviti čim boljše pogoje za razvoj in delo obrtnikov in podjetnikov," je poudaril Škapin. Gost na posvetu, predstavnik Mednarodne organizacije dela Ludek Rychly, je pojasnil, da se je socialni dialog prekinil tudi v drugih državah. Medtem ko se je leta 2009, ko so se sprejemali protikrizni ukrepi, krepil, je pozneje prišlo do tega, da se je treba dogovoriti, kako deliti breme teh ukrepov in zapolniti proračunsko luknjo, ki je ob tem nastala. V takih razmerah pa je po besedah Ludeka Rychlyja seveda mnogo težje doseči soglasje. Ob tem je poudaril še, da se krize ne sme jemati le kot katastrofo, temveč predvsem kot izziv in priložnost. Po njegovem je to lahko priložnost za krepitev solidarnosti in sodelovanja med socialnimi partnerji, pospešitev prestrukturiranja, širjenje novih načinov proizvodnje, delitev stroškov in odgovornosti, ustanavljanje novih institucij in naprednih zakonov, prenavljanje socialnih politik ter vzpostavljanje novih odnosov med delodajalci in delavci.

Zanimivo je torej, da se tako delodajalci kot delojemalci strinjajo o pomembnosti in nujnosti socialnega dialoga (drugačne poglede nanj so v zadnjem času izražali le in predvsem predstavniki vlade), zato so bolj presenetljive izjave enih in drugih o »koncu« in »ukinjanju« le-tega.

Na takšen primer smo naleteli spomladi 2010, ko so delodajalci uresničili grožnje, ki so jih izrekli po tistem, ko je vlada kljub njihovemu nasprotovanju obravnavala in sprejela predlog sindikatov glede zakona o minimalni plači. Svojo odločitev o prekinitvi tripartitnega socialnega dialoga so uresničili z obstrukcijo dela Ekonomsko-socialnega sveta. Do sodelovanja socialnih partnerjev so bili kritični tudi sindikati. Predsednik Pergama Dušan

Rebolj je ob razpravah o sprejemu pokojninske reforme in sprememb zakona o delovnih razmerjih dejal: »Socialnega dialoga ni, je podrejen politiki.« Vsi reprezentativni sindikati v Sloveniji pa so v začetku januarja 2010 predsedniku vlade sporočili, da zahtevajo sprejetje zakona o minimalni plači, sicer bodo prekinili socialni dialog pri sklepanju socialnega sporazuma in o vseh vprašanih trga dela.

SOCIALNI DIALOG V ČASU KRIZE

Nekaj o vprašanih socialnega partnerstva v času gospodarske krize smo že zapisali. Zdajšnje in pretekle izkušnje kažejo, da imajo finančne krize številne vplive na vsebino in obliko industrijskih odnosov, prav tako pa tudi na vedenje socialnih partnerjev in države. Mednarodna organizacija dela (MOD, v izvirniku *International Labour Organization – ILO*) je tej temi posvetila posebno raziskavo, ki je prinesla nekatere zanimive izsledke in se jih zato zdi ob tej (aktualni) priložnosti smiselno povzeti.

Avtor prispevka, ki med drugim predstavi tudi rezultate navedene raziskave, je že poprej omenjeni Ludek Rychly (2009).

Raziskava je pokazala, da je bila vključenost socialnih partnerjev v pripravo in implementacijo nacionalnih ukrepov oziroma odzivov na krizo v času prvega kriznega vala (poleti in jeseni 2008) sorazmerno omejena. Številne vlade so oklevale, ali naj spodbudijo splošne razprave na državni ravni, saj so se bale, da bodo tako sprožile dodatno nezaupanje državljanov v finančne sisteme.

Ugotovimo lahko, da je bil v večini držav prvi odziv vlad ta, da socialnih partnerjev ne bodo vključile v iskanje in pripravo protikriznih ukrepov. A ta slika se je precej spremenila, ko se je kriza poglobila in prinesla splošno poslabšanje pogojev poslovanja podjetij in tudi prve socialne učinke v smislu povečanja brezposelnosti in splošne negotovosti (v nekaterih primerih tudi prvih znakov socialnih nemirov) ter ko je postalo jasno, da bo spopad s krizo prinesel s seboj tudi številne boleče in nepriljubljene ukrepe. Vlade so takrat začutile potrebo po pridobitvi podpore za uvedbo (protikriznih) politik in po delitvi odgovornosti za odločitve, kar se je v številnih primerih odrazilo v pozitivnejšem odnosu do socialnega partnerstva in dogovarjanja. Iz razpoložljivih podatkov je razvidno, da so se od decembra 2008, še bolj pa od januarja 2009, predlogi protikriznih ukrepov vse večkrat znašli na dnevnem redu tristranskih ali dvostranskih posvetovanj in pogajanj. Ta tendenca se je nadaljevala tudi pozneje in začetna precej slaba podoba socialnega partnerstva se je izboljšala.

Raziskava Mednarodne organizacije dela je pokazala še eno zanimivo dejstvo, ki niti ni tako presenetljivo: namreč da so se države z najrazvitejšim in institucionaliziranim industrijskim sistemom (npr. Belgija, Irska in Nizozemska) na krizo odzvale hitro in proaktivno, tamkajšnje vlade pa so se že v začetku povezale s socialnimi partnerji. Omenimo lahko še Španijo, ki je bila ena od prvih držav, v katerih so socialni partnerji že zelo zgodaj (poleti 2008) začeli razpravljati o protikriznih ukrepih kot odzivu na krizo, ki je bila tako rekoč že prisotna v gradbenem sektorju. Pozneje, leta 2010, je španska vlada predstavila varčevalne ukrepe, s katerimi naj bi v letih 2010 in 2011 znižala primanjkljaj z 11,2 odstotka BDP leta 2009 na 6,5 odstotka leta 2011. Ukrepi vključujejo tudi znižanje plač javnim uslužbencem in zamrznitev v letu 2011. Treba pa je povedati, da odločitev španske vlade za znižanje plač lahko vidimo bolj kot pokazatelja izjemne resnosti gospodarskega položaja v državi kot pa popolno odpoved kolektivnim pogajanjem, saj je plače za del javnih uslužbencev že pred tem enostransko določala država.

V mnogih drugih državah je trajalo precej več časa, da so začeli socialni dialog razumeti kot možni del rešitve. V Sloveniji je bil tako konec februarja 2009 podpisan Dogovor o ukrepih na področju plač v javnem sektorju zaradi spremenjenih makroekonomskih razmer za obdobje 2009–2010, oktobra istega leta pa še Aneks št. 2 h Kolektivni pogodbi za javni sektor in Dogovor o ukrepih na področju plač v javnem sektorju za obdobje december 2009–november 2011. Novembra 2010 je del sindikatov javnega sektorja z vlado podpisal še Aneks št. 4 ter Dogovor na področju plač v javnem sektorju za leti 2011 in 2012, s katerima se je začasno zamrznilo plače javnih uslužbencev.

Tudi raziskava MOD je pokazala, da je bila socialnemu dialogu, ko je kriza v celoti prizadela realni sektor in se je njen globalni in dolgoročni značaj pokazal v celoti konec leta 2008 in v začetku 2009, namenjena precej bolj vidna vloga pri oblikovanju nacionalnih (protikriznih) politik. Še več, vlade in socialni partnerji so v nekaterih primerih pokazali celo nadpovprečno iznajdljivost, kar zadeva obliko, vsebino in rezultate »kriznega« socialnega dialoga.

Jasno je, da so si bila splošna stališča delodajalcev in delavcev pri številnih vprašanjih glede makroekonomskih ukrepov zelo podobna, vendar pa se v večini primerov niso strinjali pri dveh pomembnih točkah: ali je treba (oziroma kako daleč) poseči na področje plač in ali je treba zaposlitve v časih krize bolj zaščititi ali jih narediti prilagodljivejše (fleksibilne). Tudi v primeru dveh »zgodb o uspehu« (Irske in Španije) je v socialnem dialogu prišlo do resnih

težav, ko se je na dnevnem redu pogajanj znašlo vprašanje delitve bremen in stroškov, ki so posledica krize.

Raziskava MOD je pokazala še, da so v večini v raziskavo zajetih držav pri soočanju s krizo uporabili dvo- in tristranske pogovore. Ni preveč presenetljivo, da so se tristranske institucije socialnih partnerjev, ki so imele mandat za pogajanja in so jih sestavljali visoki predstavniki vseh socialnih partnerjev, izkazale za bolj učinkovite kot obsežni svetovalni in posvetovalni organi z zapletenimi strukturami in postopki ter omejenimi pooblastili.

Kot smo že navedli, so vse dosedanje krize povečale interes države glede industrijskih odnosov, na katere je mogoče gledati ali kot na težavo ali del rešitve. V slednjem primeru lahko ustrezni pristopi veliko pripomorejo k učinkovitosti socialnega dialoga na različnih ravneh. Aktualna kriza je spodbudila mnoge vlade, da so okrepile poziv socialnim partnerjem, naj sodelujejo v pogajanjih in skupnih posvetovanjih. Slednje je sicer običajna praksa, na primer, v Severni Evropi ali v Franciji, toda tokratna kriza je spodbudila aktivnejši pristop k socialnemu dialogu in h kolektivnemu dogovarjanju tudi v državah, ki doslej niso bile tako usmerjene k dialogu, in to ne le v Evropi, temveč tudi v Aziji in Latinski Ameriki. V večini primerov so posvetovanja in pogajanja o protikriznih ukrepih potekala na podlagi dokumentov, ki jih je pripravila vladna stran. Tako rekoč vsi so se nanašali na področje zaposlovanja in partnerji so v celoti soglašali, da je ključno zagotoviti, da zaposleni obdržijo svoja delovna mesta. Dodatni ukrepi so bili povezani z iskanjem rešitev za socialno zaščito zaposlenih in tistih, ki bi izgubili službo, ter s prizadevanji za zmanjševanje stroškov, vključno s stroški za plače. Zanimivo je, da so bili rezultati dvo- ali tristranskega socialnega dialoga le redko pravno zavezujoči, a so bili kljub temu politično zelo pomembni.

Uvodne strani smo namenili pregledu socialnega dialoga v povezavi z aktualnim dogajanjem in finančno-gospodarsko krizo, v nadaljevanju pa bomo natančneje prikazali, kaj pravzaprav lahko razumemo pod pojmom »socialni dialog«.

KAJ PRAVZAPRAV JE SOCIALNI DIALOG?

Obstaja precej opredelitev socialnega dialoga, a vse imajo številna stičišča. Naj zato kot opredelitev povzamemo definicijo Mednarodne organizacije dela. Skladno s slednjo označujemo s socialnim dialogom vse vrste pogajanj, posvetovanj ali preprosto izmenjavo

informacij med predstavniki vlade, delodajalcev in delavcev, in sicer o vprašanih skupnega interesa, ki so povezana z gospodarsko in socialno politiko.

Socialni dialog lahko poteka kot tristranski proces, kjer je vlada eden od uradnih partnerjev v dialogu, ali pa je lahko le dvostranski odnos med delavci in delodajalci (oz. med sindikati in organizacijami delodajalcev), s posredno vpletenostjo vlade ali brez nje. Aktivnosti socialnega dialoga so lahko neformalne ali institucionalizirane, pogosto pa so kombinacija obeh. Potekajo lahko na nacionalni ali regionalni ravni, kjer se rešujejo vsa najpomembnejša vprašanja (v ekonomsko-socialnem svetu), na ravni dejavnosti oziroma panoge ali pa na ravni posameznega podjetja (gospodarskega subjekta). Obenem je lahko socialni dialog »večsektorski«, sektorski ali kombinacija omenjenih.

Kot je podrobneje pojasnjeno na spletni strani Združenja delodajalcev Slovenije (www.zds.si), lahko v sklopu socialnega dialoga poteka dvostranska ali tristranska komunikacija med zaposlenimi, delodajalci in državo oziroma med predstavniki teh skupin.

Kadar govorimo o dialogu med delodajalci in delojemalci, katerega cilj je sklenitev kolektivnih pogodb, govorimo o dvostranskem socialnem dialogu oziroma bipartizmu. Kadar pa je govora o dialogu med obema socialnima partnerjema in državo, ki poteka na državni ravni ter katerega cilj je predvsem sprejetje socialnega sporazuma, govorimo o tripartizmu (tristranskem socialnem dialogu).

Tripartitno sodelovanje socialnih partnerjev so vse oblike stikov med državo, delodajalci ter delojemalci pri pripravi in izvedbi gospodarsko-socialne politike, in sicer z namenom doseganja socialnega miru.

Glavni cilj socialnega dialoga je spodbujati doseganje soglasja in demokratičnega sodelovanja med glavnimi zainteresiranimi stranmi v svetu dela. Uspešno vzpostavljene strukture socialnega dialoga in njegovi procesi imajo potencial za reševanje pomembnih gospodarskih in socialnih vprašanj, pospešujejo dobro upravljanje, spodbujajo socialni mir in stabilnosti ter pripomorejo k hitrejšemu gospodarskemu napredku.

Vsem socialnim partnerjem je (poleg zagovarjanja lastnih interesov) skupno, da je njihov deklariran cilj doseganje socialnega miru. Cena, ki so jo pripravljene plačati za to, pa je, da se vsak izmed njih odpove delu svojih zahtev v zameno za skupno dobro ali za uresničitve nekega (splošnega) cilja, ki je v interesu vseh.

Da bi socialni dialog lahko potekal (kakovostno), morajo obstajati primerne okoliščine:

- močne in neodvisne organizacije delavcev in delodajalcev z ustreznimi tehničnimi zmogljivostmi in dostopom do ustreznih podatkov za sodelovanje v socialnem dialogu;
- politična volja in zavezanost vseh vključenih strani, da sodelujejo v socialnem dialogu;
- spoštovanje temeljnih pravic svobode združevanja in kolektivnega pogajanja ter
- ustrezne institucionalne podpore.

VLOGA DRŽAVE V SOCIALNEM DIALOGU

Da bi socialni dialog deloval, država ne more biti povsem pasivna, četudi ni neposredno udeležena v samem procesu. Odgovorna je za ustvarjanje stabilnega političnega in družbenega ozračja, ki samostojnim organizacijam delodajalcev in delavcev omogoča svobodno delovanje, brez da bi se bali kakršnih koli »povračilnih ukrepov«. Tudi ko je prevladujoči odnos formalno dvostranski, ima torej država pomembno vlogo pri zagotavljanju osnovne podpore procesu z vzpostavitvijo pravnih, institucionalnih in drugih okvirov, ki strankam omogočajo učinkovito sodelovanje.

Podobno opredeljujejo socialni dialog tudi pri Združenju evropskih učiteljskih sindikatov – ETUCE (*European Trade Union Committee for Education*; www.csee-etu.org). Po njihovi definiciji se izraz "socialni dialog" splošno uporablja za vse pobude, razprave in pogajanja, ki jih skupaj izvajajo delavci in njihovi delodajalci. Te razprave se na splošno osredotočajo na vprašanja delovnih pogojev, lahko pa tudi na druga vprašanja, kot so denimo usposabljanje delavcev, pogoji zaposlovanja, pokojnine. Temeljni cilj teh razprav med socialnimi partnerji pa je doseči sporazume, ki so zadovoljivi za obe strani. Ti sporazumi določijo standarde, ki nato zavezujejo delavce in njihove delodajalce, da jih spoštujejo. Torej, socialni dialog je prostor za razpravo in pogajanja, kjer si »igralci« na določenem področju dejavnosti določijo standarde, ki nato urejajo njihove nadaljnje odnose.

Najbolj razširjena uporaba socialnega dialoga je kolektivno dogovarjanje, katerega rezultat so kolektivne pogodbe, ki določajo pravice in dolžnosti delavcev in delodajalcev. Rezultat socialnega dialoga so lahko tudi skupne izjave in stališča zaposlenih in njihovih delodajalcev o posebnih vprašanjih.

Socialni dialog poteka na ravni posameznega področja: lahko je za celo državo, regijo ali za eno ali več občin. Poleg ozemeljskega vidika poznamo tudi socialni dialog na ravni posamezne dejavnosti. Tako se lahko nanaša na več panog/dejavnosti skupaj, lahko velja

celo za vse panoge (to je t. i. medpanožni dialog), prav tako pa se lahko nanaša le na en sektor (sektorski socialni dialog).

Da socialni dialog lahko poteka, morajo tako delavce kot delodajalce zastopati ustrezni (reprezentativni) organi. Delavce predstavljajo sindikati, prav tako pa imajo svoja predstavniška telesa, ki jih zastopajo v socialnem dialogu tudi delodajalci. V osnovi te reprezentativne strukture imenujemo »socialni partnerji«. Ko dialog med seboj vodijo le omenjeni socialni partnerji, govorimo o dvostranskem (bipartitnem) socialnem dialogu, kadar pa v pogajanjih sodeluje tudi tretja stran (običajno predstavniki oblasti), gre za tristranski (tripartitni) socialni dialog.

Če torej povzamemo, lahko ugotovimo, da gre pri socialnem dialogu za proces dogovarjanja, usklajevanja in sprejemanja stališč med različnimi interesnimi skupinami, in sicer med interesnimi skupinami dela (delojemalci) na eni strani ter kapitala (delodajalci) na drugi. Po Vodovniku (Požun 2005) gre pri socialnem dialogu za proces usklajevanja nosilcev različnih interesov na področju dela in socialne varnosti ter za procese preprečevanja in razreševanja sporov na področju delovnih in socialnih razmerij. »Socialni dialog predstavlja naj sodobnejšo fazo v razvoju delovnega prava in prava socialne varnosti. Cilj dogovarjanja v okviru socialnega dialoga je doseganje socialnega miru. Socialni dialog poteka kot organizirana izmenjava stališč med socialnimi partnerji, ki imajo za rezultat za vse strani obvezen dogovor o obravnavanih vprašanih gospodarskega, socialnega in družbenega razvoja v državi.

Predmet socialnega dialoga so praviloma pravice, obveznosti in odgovornosti delodajalcev in delavcev, plače in plačna politika, zaposlovanje, vse vrste socialnih zavarovanj, socialna varnost, varnost zaposlenih in podobno.« (prav tam)

KRATKA ZGODOVINA SOCIALNEGA DIALOGA V EVROPI

Združenje delodajalcev Slovenije (ZDS) ima na svoji spletni strani (www.zds.si) objavljen kratek opis zgodovine in razvoja socialnega dialoga. V nadaljevanju z omenjene spletne strani povzemamo informacije o razvoju sindikatov in socialnega partnerstva.

Kot je navedeno na straneh ZDS, se je začela tradicionalna shema odnosov med socialnimi partnerji v razvitih državah bistveno spreminjati v drugi polovici 19. stoletja, in sicer ob začetku organiziranja delavcev v sindikate. Sindikati so v konfliktih z delodajalci uporabljali bistveno orožje, ki ga imajo – delovno silo. S stavkami so odtegovali delovno silo kapitalu in

mu tako povzročali škodo. V ta proces uravnavanja odnosov med delom in kapitalom pa je posegla tudi država, ki je skušala uresničevati neke vrste socialne pravičnosti.

Uspešnost podjetja je se je pokazala kot ključna kategorija možnega skupnega interesa dela in kapitala, saj od boljšega rezultata podjetja obe strani lahko dobita več. Odnos med delom in kapitalom je namreč dvojen. Na eni strani je konflikt (višja cena dela zmanjšuje dobiček in obrnjeno), na drugi strani pa obstaja tudi skupen interes dela in kapitala, to je večja uspešnost podjetja. Na tej točki se lahko bolj zadovolji tako interes delodajalcev (večji dobiček) kot tudi interes delojemalcev (boljše plače).

Združenje delodajalcev Slovenije na svoji spletni strani navaja še, da so bila kolektivna pogajanja na ravni posameznega podjetja ali celo na ravni posameznih poklicev prvotna oblika socialnega partnerstva ter omejena na razmeroma majhna področja. Prve kolektivne pogodbe izvirajo iz druge polovice 19. stoletja, najprej pa so jih začeli sklepati v Avstriji, Švici in Nemčiji.

V Franciji se je leta 1925 pojavila zamisel o širšem socialnem partnerstvu, v katerem naj kot politični predstavnik sodeluje tudi država. Po drugi svetovni vojni pa se je ideja tripartizma zelo razmahnila. Takrat so tristranske ekonomsko-socialne svete ustanovili še v Belgiji, Italiji, Avstriji, Angliji, na Nizozemskem itd. Tristrano socialno partnerstvo je tako v številnih državah postalo nujna sestavina in odraz demokracije, tržnega gospodarstva in moderne družbe blagostanja.

Udeleženci socialnega partnerstva so spoznali, da so pri doseganju gospodarske rasti, zaposlenosti in splošnega blagostanja družbe ter skupnih ciljev medsebojno odvisni. Ti odnosi morajo temeljiti na medsebojnem zaupanju, volji in sposobnosti za kompromise. (Bohinc, 2000)

Do začetka devetdesetih let dvajsetega stoletja se je socialno partnerstvo razvijalo predvsem v razvitih državah Zahodne Evrope, pozneje pa so se ideje le-tega »preselile« in uspešno »naselile« tudi v državah Srednje in Vzhodne Evrope. (vir: ZDS)

SOCIALNI DIALOG V SLOVENIJI

KRATKA ZGODOVINA SOCIALNEGA PARTNERSTVA PRI NAS

Na spletni strani Združenja delodajalcev Slovenije (www.zds.si) je predstavljeno tudi, kako se je sindikalno gibanje razvijalo pri nas. Kot navajajo, so se industrijski odnosi v Sloveniji začeli razvijati razmeroma zgodaj po začetku procesa industrializacije. To se kaže zlasti v razvoju sindikalnega gibanja, ki ima (v nasprotju s sindikalizmom v ostalih državah nekdanje Jugoslavije) precej pestro zgodovino.

V času družbene lastnine in socialističnega samoupravljanja bi težko govorili o (klasičnem) socialnem partnerstvu. Z redefinicijo gospodarske politike v začetku devetdesetih let pa so se začeli tudi pri nas ustvarjati pogoji za razvoj socialnega dialoga zahodnega tipa. Dvostranski socialni dialog na ravni države poteka že od leta 1990, ko so delojemalci in delodajalci sklenili prvo kolektivno pogodbo.

Tudi tristransko socialno partnerstvo se je začelo razvijati leta 1990. Takrat je skupina ekonomskih strokovnjakov dala pobudo za sklenitev socialnega sporazuma, s katerim naj bi se opredelile glavne politike na evropsko-socialnem področju, to pa naj bi zagotovilo uravnotežen prenos bremen na prehodu v ekonomsko-socialno državo. Pogajanja so z daljšimi ali krajšimi prekinitvami potekala več let, njihov rezultat pa je v letu 1994 sklenjeni dogovoru o politiki plač, v okviru katerega je bil ustanovljen tudi Ekonomsko-socialni svet.

Za potrebe te študije je zanimivo obdobje razvoja socialnega partnerstva v Sloveniji zlasti po osamosvojitvi naše države, kot zanimivost pa bomo predstavili še kratko zgodovino sindikalnih gibanj, kot jo v svoji knjigi *Perspektive razvoja sistema industrijske demokracije* prikaže Mato Gostiša.

Po omenjenem avtorju zaznamujejo razvoj strokovnega sindikalnega gibanja na Slovenskem od leta 1868 do danes različna obdobja, pomembni pa sta zlasti dve prelomnici, in sicer revolucionarne razmere ob koncu prve svetovne vojne in ustanovitev jugoslovanske države ter fašistična okupacija leta 1941.

Proces industrializacije se je pri nas začel sredi 19. stoletja in je značilen še za nadaljnja desetletja, vse do začetka 20. stoletja. Zemljiška odveza z odškodnino je povzročila propadanje predvsem malih kmetov, ki so zato začeli iskati zaposlitev v mestih oziroma industrijskih središčih in rudarskih revirjih. Povečalo se je število delavcev v neagrarnih panogah, zlasti v industriji in rudarstvu, medtem ko je moderna tovarniška proizvodnja vodila

k propadanju obrtništva. Posledično se je povečevalo delavstvo v posameznih industrijskih središčih. Tako nemški kot slovenski kapitalisti so si z izkoriščanjem delavcev, ki je bilo značilno za začetna obdobja industrializacije, ustvarjali kapital za nove naložbe. Nevzdržne razmere pa so v delavstvu prebujale zavest, da si lahko gmotni delovni položaj izboljšajo le z organiziranim bojem. Medtem ko so si v industrijsko razvitih državah delavci že v 18. stoletju izbojevali pravico do povezovanja v sindikate in strokovne organizacije ter boj za izboljšanje socialno-ekonomskih razmer, so avstrijske oblasti šele leta 1867 dovolile ustanavljanje delavskih izobraževalnih društev ter nato že kmalu, tj. leta 1870 po velikih delavskih demonstracijah, ukinile prepoved ustanavljanja delavskih strokovnih organizacij. (Gostiša 2005)

Za prvi desetletji razvoja delavskega gibanja je značilno, da so bili njegovi nosilci delavska izobraževalna društva. Z ustanavljanjem strokovnih društev pa so bili storjeni tudi prvi koraki pri posebnem organiziranju za socialno-ekonomske boje, med katerimi se jih je kar nekaj končalo s stavko. Strokovne organizacije so po prvi svetovni vojni zaradi zakonodaje in vpoklicev delavcev k vojakom skoraj povsem prenehale delovati in so obnovile svoje dejavnosti šele leta 1917. Nadaljnjo slabitev sindikatov v tem obdobju pa je pomenila tudi izguba nekaterih ozemelj (Primorske in Koroške).

Vsi naporu družbe po prvi svetovni vojni so bili usmerjeni v osvoboditev, zato sindikalnih aktivnosti ni bilo. Delavce je predstavljala organizacija Delavska enotnost, ustanovljena leta 1942, vendar je šlo v tem primeru bolj za domoljubno, osvobodilno gibanje. Po drugi svetovni vojni (1945) pa je bilo ustanovljeno enotno sindikalno telo z imenom Enotna strokovna zveza delavcev in nameščencev Jugoslavije za Slovenijo. Ta organizacija se je leta 1949 preimenovala v Zvezo sindikatov Jugoslavije, ki ni bila krovna organizacija v klasičnem smislu, temveč so bili posamezni manjši sindikati podružnice te zveze. V posameznem podjetju ali organizaciji je obstajal le en sindikat. Tako so imeli sindikati od leta 1945 do 1990 zlasti vlogo delavskega servisa in so svoje delovanje omejili na nudenje uslug in storitev članom.

Po drugi svetovni vojni ločimo dve obdobji:

- obdobje socializma in delavskega samoupravljanja ter
- obdobje med privatizacijo družbene lastnine in po njej.

Osamosvojitve Slovenije je povzročila systemske spremembe in privedla tudi do reforme slovenske sindikalne scene. Družbena in zlasti politična kriza, ki se je pojavila pred

osamosvojitvijo, je bila vzrok številnim reorganizacijam na političnem in sindikalnem področju. Z ustavnimi dopolnili je bila torej demokratizacija pri nas pravno urejena, politični pluralizem pa je samodejno pomenil tudi sindikalni pluralizem. (prav tam)

Kot omenjeno, je cilj te študije prikazati razvoj socialnega dialoga pri nas ter njegov trenutni položaj. Kot navaja Milko Pečanić (2003) v svojem diplomskem delu, v času po osamosvojitvi Slovenije lahko dokaj jasno zaznamo dve obdobji politično-socialnih dialogov med socialnimi partnerji. V prvem obdobju (do leta 1994) je bil socialni dialog izrazito pragmatičen in slabo institucionaliziran, politična elita pa je doživljala močan odpor sindikatov, in sicer predvsem zaradi visoke stopnje brezposelnosti, zniževanja plač in nejasne prihodnosti. Igor Lukšič (1994) ugotavlja, da se je po institucionalni strani izkušnja socialnega partnerstva pri nas sicer začela graditi že leta 1990, ko je bil v okviru Ministrstva za delo (kmalu po ustanovitvi prve vlade po strankarskih volitvah) ustanovljen t. i. Svet za zaposlovanje. Njegovi člani so bili predstavniki ministrstva, gospodarske zbornice in sindikatov. Vlada se za njihove sklepe ni menila in sveta ni upoštevala, vseeno pa lahko ta organ štejemo za zametek tristranskega dogovarjanja v naši državi. Do leta 1994 je sodelovanje med socialnimi partnerji pri nas potekalo predvsem občasno in neformalno, zlasti ob pripravah in oblikovanju delovnopravne zakonodaje.

Prelomnico na področju socialnega dialoga v Sloveniji pomeni leto 1994, ko je bil ustanovljen Ekonomsko-socialni svet (ESS). To tristransko telo socialnih partnerjev naj bi zagotovilo njihovo dolgoročno vključitev v procese oblikovanja dohodkov in drugih (gospodarskih in socialnih) politik.

Kot navaja Peter Požun (2005), so se s spremembo političnega sistema in redefinicijo gospodarske politike v začetku devetdesetih let 20. stoletja tudi pri nas začeli ustvarjati pogoji za razvoj socialnega dialoga zahodnega tipa. Obveznosti do socialnega partnerstva pri nas izvirajo že iz nekaterih določil Ustave RS. Slednja določa, da je Slovenija demokratična republika, s čimer je uveljavljena tudi možnost oziroma pravica posameznikov ali skupin sprejemati odločitve. Poleg tega lahko omenimo še drugi člen naše ustave, ki Slovenijo opredeljuje kot socialno državo, ter določila, ki nalagajo državi dolžnost, da ustvarja možnosti za zaposlovanje in delo državljanov ter da zagotavlja varstvo teh dobrin (66. člen). Osrednje ustavne norme, ki predstavljajo neposredni temelj razvijanja socialnega dialoga, pa so norme o sodelovanju zaposlenih pri odločanju (75. člen), norme o sindikalni svobodi (76. člen) in določila 77. člena Ustave, ki govorijo o pravici zaposlenih do stavke.

EKONOMSKO-SOCIALNI SVET

Miha Potočnik v svojem delu "Socialno partnerstvo – ali smo primerljivi z ureditvami v EU" navaja, da ima večina držav EU ustanovljene ekonomsko-socialne svete (ESS) kot najpomembnejše predstavniške organe socialnih partnerjev. Ustanovljeni so z ustavo ali zakonom, njihova sestava pa je tristranska ali dvostranska, tako da so zastopani reprezentativni partnerji. Področje dela ekonomsko-socialnih svetov so vsa gospodarska in socialna vprašanja skupnega interesa partnerjev. Redka je pogajalska vloga, pogosto je to svetovalno telo vlade in/ali parlamenta. Ponekod je svetom priznana tudi zakonodajna pobuda. Sveti imajo od 18 članov do največ 230 (v Franciji, kjer pa je svet hkrati že tretji dom parlamenta). Ekonomsko-socialni sveti obstajajo v dvajsetih državah EU izmed 27, medtem ko ga nimajo na Cipru in Danskem, v Estoniji, Nemčiji, Latviji, Veliki Britaniji in na Švedskem.

Pri nas je »ESS tristranski organ socialnih partnerjev v RS, ustanovljen za obravnavanje vprašanj in ukrepov, ki se nanašajo na ekonomsko in socialno politiko, in drugih vprašanj, ki zadevajo posebna področja dogovarjanja socialnih partnerjev v Republiki Sloveniji.« (Pravila delovanja ESS, 1994, 1. člen)

»ESS enakopravno sestavljajo delojemalci, delodajalci in vlada, ki prek svojih predstavnikov usklajujejo stališča o temeljnih vprašanjih, zlasti na področjih zaposlovanja, delovnih razmerij, socialne varnosti, pravic varnosti zaposlenih in ekonomske politike.« (2. člen Predloga zakona o ESS, delovno gradivo; december 1998)

Ekonomsko-socialni svet sodeluje pri pripravi zakonodaje, daje pobude za sprejem ali spremembe zakonodaje, razpravlja in daje mnenja na predloge uredb in odredb ter razpravlja in daje mnenje k proračunskemu memorandumu in proračunu. Svoje predloge, odločitve in mnenja posreduje zakonodajalcu (Državnemu zboru), Državnemu svetu in javnosti. Odločitve ESS so zavezujoče za vse tri socialne partnerje, njegove odločitve pa morajo biti sprejete soglasno. Miroslav Stanojevič v svojem delu Zakaj je v 90. tripartizem v Sloveniji deloval ob tem izpostavlja, da ima tudi v Sloveniji vlada pri oblikovanju in izvajanju javnih politik odločilno vlogo, pri oblikovanju nekaterih med temi politikami, kar je ključna slovenska posebnost, pa ima ESS pri nas nedvomno pomemben vpliv.

Prvotno je imel ESS 15 članov in so bili v njem enakopravno zastopani vsi trije partnerji, torej predstavniki delojemalcev, delodajalcev in vlade. Trenutna pravila delovanja ESS,

dopolnjena leta 2007, pa določajo, da ima vsak partner v ESS lahko največ 8 članov, torej je lahko v ekonomsko-socialnem svetu skupno 24 predstavnikov socialnih partnerjev.

NASTANEK ESS PRI NAS

Kot smo nekajkrat že navedli, se je ideja o socialnem partnerstvu pri nas začela oblikovati v začetku devetdesetih let preteklega stoletja. Prvo desetletje ustanovitve in aktivnosti ESS je natančno opisal Franček Kavčič v svojem prispevku *Ekonomsko-socialni svet 1994–2004*. V nadaljevanju povzemamo nekatere najpomembnejše podatke iz njegovega dela.

Kot navaja omenjeni avtor, je idejo o socialnem partnerstvu leta 1991 na podlagi izkušenj iz Mehike in Izraela prvi predstavil prof. dr. Velimir Bole z Ekonomskega inštituta pri Pravni fakulteti v Ljubljani. Menil je, da bi bilo treba pripraviti stabilizacijski program, ki naj bi temeljil na soglasju o ekonomskih spremenljivkah, ključnih za delovanje gospodarskega sistema. Soglasje o tem naj bi dosegli sindikati, delodajalci in vlada. Za ideje Velimirja Boleta so se navdušili v takratnem izvršnem svetu ter tudi sindikati in vodstvo Gospodarske zbornice Slovenije (GZS). Že konec leta 1991 je izvršni svet, ki ga je vodil Lojze Peterle, v Program gospodarske in socialne politike zapisal tudi predlog za oblikovanje socialnega partnerstva med ključnimi institucionalnimi skupinami, zlasti med državo, delavci in delodajalci. Izvršni svet naj bi reprezentativnim sindikatom in Gospodarski zbornici Slovenije predlagal sklenitev posebnega sporazuma o socialnem partnerstvu. Ta naj bi določal zgornjo mejo povečevanja cen, ki so pod državnim nadzorom, in zaostajanje rasti plač za rastjo cen življenjskih potrebščin. Pobudo za sklenitev socialnega pakta je skoraj sočasno podprla tudi GZS, naklonjeni pa so ji bili tudi v reprezentativnih sindikalnih zvezah.

Ministrstvo za delo je že pred koncem leta 1991 pripravilo prvi predlog Dogovora o temeljnih vprašanjih zagotavljanja socialne stabilnosti. Julija 1992 je vlada sprejela izhodišča za sporazum o zagotavljanju socialne stabilnosti in jih skupaj z osnutkom sporazuma poslala predvidenim podpisnikom. Razprave o njem so potekale do začetka leta 1994, ko je zlasti zaradi različnih pogledov nekaterih sindikatov na plačno politiko postalo jasno, da sporazuma ne bo mogoče skleniti. Zapletlo se je zlasti pri vlogi panožnih kolektivnih pogodb, saj so bile panoge v precej različnem položaju.

Pogajalci so se kljub temu dogovorili, da je treba sprejeti separat socialnega sporazuma, poimenovali so ga Dogovor o plačni politiki v gospodarstvu v letu 1994. Sindikati so podpis

dogovora povezovali tudi z zahtevo za takojšnjo ustanovitev tripartitnega ekonomsko-socialnega sveta. Predstavniki delodajalcev, sindikatov in vlade so dogovor o politiki plač podpisali 25. aprila 1994. Dogovor je vseboval tudi deveto točko, ki se je glasila: »Podpisniki s tem dogovorom ustanovljamo ekonomsko-socialni svet. Ekonomsko-socialni svet je tripartitni organ, ki ga sestavlja 15 članov, v katerega imenujejo po pet članov delodajalci, delojemalci in vlada.

Ekonomsko-socialni svet je ustanovljen z namenom, da obravnava vprašanja in ukrepe, ki se nanašajo na ekonomsko in socialno politiko, kakor tudi tista, ki se nanašajo na posebna področja dogovarjanja socialnih partnerjev, ter daje v zvezi z njimi mnenja in stališča. Svet daje glede vprašanj s področja svojega delovanja predloge in pobude pristojnim organom in organizacijam. Svet obravnava zadeve na zahtevo enega od socialnih partnerjev, lahko pa posamezne zadeve obravnava tudi na svojo pobudo. Ekonomsko-socialni svet se konstituira in začne z delom v štirinajstih dneh po podpisu tega dogovora.«

Kljub poskusom sprejetja zakona o ekonomsko-socialnem svetu predstavlja zgornja opredelitev tudi še danes, po nekaj manj kot dveh desetletjih, odkar je nastala, edino pravno podlago za delovanje tega tripartitnega organa.

Prva (konstitutivna) seja Ekonomsko-socialnega sveta je bila izpeljana 1. junija 1994 v dvorani vlade RS. Po poročilu Slovenske tiskovne agencije so se udeleženci na seji pogovarjali predvsem o načinu, vsebini in pogojih dela. Dogovorili so se, da bo posebna delovna skupina v roku 14 dni pripravila poslovnik za delo, na glede na to pa bo svet deloval in se redno sestajal. Dogovorjeno je bilo, da bo vodstvo sveta v prvem šestmesečnem obdobju prevzela vladna stran. Sindikati so na prvi seji že predlagali, da se status in delovanje ESS v bodoče uredita z zakonom. Takratna ministrica za delo, družino in socialne zadeve Jožica Puhar, ki je vodila prvo sejo sveta, je poudarila, da bo pogoje za uspešno delo sveta treba zagotoviti tudi preko profesionalizacije strokovno-tehničnega dela. Vsi socialni partnerji pa so izrazili pričakovanje, da bodo stroški za delo sveta vključeni v sistem proračunskega financiranja.

ESS je na svoji 4. seji že odločal o sprejemu predloga pravil delovanja ESS. Med drugim je bilo v njih določeno, da bo v prvem mandatu vlada Republike Slovenije predlagala predsednika in namestnika predsednika ESS, ESS pa bo izbral tudi sekretarja, ki bo vodil operativno delo ESS. Dokončno je ESS usklajena pravila delovanja sprejel na svoji 6. seji konec julija 1994. Delodajalci in sindikati takrat niso sprejeli vladnega predloga, da bi

sestavo ESS razširili tudi na predstavnike sindikatov negospodarstva. Predlagali so, da se to vprašanje uredi z institutom sosveta.

Vladna stran je v ESS zastopana s petimi ministri, z direktorjem Inštituta za makroekonomske analize in razvoj ter s predstavnikom iz kabineta predsednika vlade, torej s skupno sedmimi predstavniki. Enako je tudi število predstavnikov delodajalskih organizacij, medtem ko je predstavnikov zaposlenih v ESS osem. Tudi člani ostalih organizacij, čeprav v Svetu niso uradno zastopani, imajo pomembno vlogo v delu ESS, in sicer pri obravnavi vprašanj, ki se nanašajo na njihovo področje dela oziroma interesa.

PRAVILA DELOVANJA ESS

Na podlagi šestega odstavka 9. točke Dogovora o politiki plač v gospodarstvu za leto 1994 so socialni partnerji (predstavniki delojemalcev, delodajalcev in Vlade Republike Slovenije) leta 1994, že kmalu po začetku delovanja ESS, soglasno sprejeli Pravila delovanja Ekonomsko-socialnega sveta. V njih so med drugim opredelili področje delovanja (spremljanje stanja na ekonomskih in socialnih področjih, obravnava in oblikovanje stališč in predlogov v zvezi s temi področji in področji, ki imajo širok pomen za vse tri partnerje) ter temeljna področja delovanja sveta, ki so predvsem:

- 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 ter s sorodnimi institucijami v Evropski uniji in njenih državah članicah,
- soupravljanje delavcev,
- sindikalne pravice in svoboščine.

Poleg področij, ki so povezana s tripartitnim sporazumevanjem, lahko ESS obravnava tudi druge zadeve, ki niso predmet tripartitnega sporazumevanja, a se nanašajo na področje

ekonomsko-socialnih zadev. ESS se opredeljuje tudi do vprašanj, ki se tičejo sprejema proračuna, ter razpravlja o razvojnih dokumentih, ki jih pripravi vlada (npr. o slovenski razvojni strategiji ali o predlogih gospodarskih in socialnih reform za povečanje konkurenčnosti).

Dogovorjeno je bilo, da bo ESS v okviru svojega delovanja:

- sodeloval pri pripravi zakonodaje ter dajal mnenja in priporočila v zvezi z njo,
- dajal pobude za sprejem novih ali spremembo veljavnih zakonov,
- oblikoval stališča in mnenja k delovnemu gradivu, osnutkom in predlogom uredb, odredb in zakonov,
- oblikoval stališča in mnenja k proračunskemu memorandumu in državnemu proračunu.

Svoje predloge, priporočila in mnenja ESS posreduje Državnemu zboru, Državnemu svetu, strokovni in širši javnosti. Odločitve ESS zavezujejo organe in delovna telesa vseh treh partnerjev, vendar pa ni pravnih sankcij, kadar se te odločitve kljub vsemu ne spoštujejo.

Pravila delovanja med drugim določajo tudi, da se v ESS odločitve sprejemajo soglasno. Ne glede na število članov ima vsak partner en glas. Če soglasja med partnerji ni, se pogajanja nadaljujejo do uskladitve. Rok za zaključitev pogajanj se določi na seji ESS pred začetkom pogajanj in ne sme biti daljši od 30 dni. Če tudi v tem primeru ne pride do soglasja, ESS o obravnavani tematiki ne more zavzeti skupnega stališča.

Praviloma vsak od partnerjev pride na sejo ESS z že usklajenimi stališči svojih članov do obravnavane tematike. Vsak od partnerjev določi za posamezno obravnavano temo, ki je predvidena na dnevnem redu seje ESS, svojega poročevalca, ki zastopa predhodno usklajeno stališče svoje skupine. Ob tem pa ima vsak posamezni član ESS pravico do ločenega mnenja in komentiranja.

ESS ni organ, vključen v formalno strukturo ustavnih institucij, saj deluje na podlagi sporazuma med socialnimi partnerji. Ustanovljen je bil torej na podlagi Dogovora o politiki plač za leto 1994. Mandatno obdobje članov in namestnikov traja tri leta. Deluje kot posvetovalni forum o vprašanjih ekonomske in socialne politike ter sodeluje pri oblikovanju in spreminjanju socialnega sporazuma. Pripravlja pobude, predloge in poročila za vlado, Državni zbor in Državni svet. Odločitve ESS zavezujejo organe in delovna telesa vseh treh socialnih partnerjev. Njegove odločitve morajo biti sprejete sporazumno. V dosedanjem

delovanju ESS je bilo največ pozornosti namenjene sistemu in politiki plač v povezavi s fiskalno, davčno, gospodarsko in socialno politiko države.

ESS je bistveno prispeval k uspešni implementaciji osnovnih ekonomskih in socialnih reform v procesu tranzicije, pomembno vlogo je odigral v postopku vključevanja v EU in pri integraciji v mednarodni ekonomski prostor. Ne nazadnje je ESS pripomogel tudi h krepitvi socialne pravičnosti in socialnega miru, ki sta ključna za socialno-ekonomski razvoj države. Delovanje ESS se financira iz proračunskih sredstev.

SOCIALNI SPORAZUM

Na prvem mestu področij delovanja ESS je naveden socialni sporazum, ki velja za bistvo socialnega dialoga. Po definiciji so socialni sporazumi običajno dve- do petletni tripartitni dogovori med vlado, delodajalci in sindikati, ki praviloma vsebujejo javno določeno predstavitev cilja in večinoma tudi podroben katalog ukrepov za odpravo težav. Socialni sporazum je temeljni dokument za skupne in posamične aktivnosti socialnih partnerjev na gospodarskem in družbenem področju.

Socialni sporazumi se običajno sklepajo za eno leto ali več. V njih so med uvodnimi določbami zapisane splošne obveznosti partnerjev, ki govorijo o dolžnosti vlade, da sprejme ustrezno zakonodajo, dolžnosti delodajalcev, da spoštujejo pravice zaposlenih, ter dolžnosti delojemalcev, da sodelujejo z delodajalci pri reševanju kakršnih koli težav ali konfliktov. Poleg teh splošnih določb so v sporazumih navedene še konkretne določbe, ki se nanašajo na usmeritve in cilje ekonomske in socialne politike, le-tem pa sledijo ukrepi za izvedbo sporazuma, ki pravzaprav predstavljajo neke vrste merila, na podlagi katerih je mogoče oceniti, kako uspešno se udejanjajo posamezni kriteriji.

Pri nas pokrivajo socialni sporazumi vsa pomembna socialna in ekonomska področja (npr. področje socialne politike, varnosti pri delu, zaposlovanja in brezposelnosti, gospodarske konkurenčnosti, socialne zaščite in delovnih pogojev ipd.), v ospredju dialoga pa je dohodkovna ali plačna politika.

Kot so zapisali podpisniki zadnjega sprejetega socialnega sporazuma (2007–2009; http://www.mdds.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/socialno_partnerstvo/socialni_sporazum/), je »namen socialnega sporazuma blaginja vseh posameznic in posameznikov, merjena s kazalniki človekovega razvoja, zdravja, socialnega tveganja, družbene povezanosti, vključenosti in zaupanja. Socialni partnerji ocenjujejo, da se bo z zagotavljanjem višje gospodarske rasti, zaposlenosti in dohodkov izboljšala kakovost življenja ter dvignila raven materialne in socialne varnosti.

Vlada in socialni partnerji so s svojim dosedanjim delovanjem že dokazali, da je socialni dialog ena učinkovitejših poti do soglasja o ključnih nalogah in ciljih. Zato socialni sporazum predstavlja nadaljevanje in obogatitev predhodnih sporazumov, ki so ugodno vplivali na doseganje zastavljenih razvojnih ciljev.

Podpisniki sporazuma so se s podpisom zavezali, da si bodo s skupnimi in individualnimi dejavnostmi prizadevali za ekonomsko, socialno in okoljsko uravnotežen razvoj z naslednjimi cilji:

1. hitrejši gospodarski razvoj in dinamična gospodarska rast, ki bo omogočila odpiranje delovnih mest in hitrejši napredek manj razvitih okolij ter stabilne gospodarske razmere, temelječe na censi stabilnosti, uravnoteženih dohodkovnih razmerjih, zniževanju javnofinančnega primanjkljaja in javne porabe ter dolgoročno zdržnih javnih financah;
2. povečanje blaginje in izboljšanje kakovosti življenja prebivalcev ter materialnega položaja zaposlenih, ki bo temeljilo na spodbudni, družbeno pravični in ekonomsko utemeljeni dohodkovni politiki;
3. povečana konkurenčnost slovenskega gospodarstva, ki zahteva spodbudnejše in podjetništvu prijaznejše poslovno okolje, naložbe v raziskave in razvoj, izdelke in storitve z visoko dodano vrednostjo ter ustrežnejše vrednotenje znanja, podjetništva in inovativnosti;
4. uravnotežen socialni razvoj, izboljšanje socialne varnosti in zmanjšanje socialnega tveganja za najranljivejše skupine.«

Zvone Vodovnik (1998) meni, da je socialni sporazum akt izrednega moralnega pomena za družbeno politiko. Njegov namen je izraziti širok družbeni konsenz glede usmeritev in izvajanja ekonomsko-socialnih politik. Med drugim je sporazum tudi izraz skladnosti interesov in zrelosti vseh udeležencev, ki so ga sklenili.

Od začetka delovanja ESS pri nas so bili sprejeti, če izvzamemo Dogovor o plačni politiki v gospodarstvu v letu 1994, ki ga obravnavamo kot separat socialnega sporazuma, štiri socialni sporazumi, in sicer za leta 1995, 1996 ter za obdobji od leta 2003 do 2005 in od leta 2007 do 2009.

SKLEP

Po Miroslavu Stanojeviću (2001) je skupni cilj delovanja socialnih partnerjev in vlade v ESS zagotavljanje socialnega miru. Vsebinsko obsega socialno partnerstvo v okviru ESS vsa razmerja, ki zadevajo družbeno-gospodarske odnose med posameznimi partnerji in njihove medsebojne vplive na gospodarsko in socialno stabilnost države. V dosedanjem delovanju ESS je bilo največ pozornosti namenjene sistemu in politiki plač, v povezavi s fiskalno, davčno, gospodarsko in socialno politiko države. Državni zbor RS je sprejel stališče, po katerem morajo o vseh zakonih in politiki, ki zadevajo interese socialnih partnerjev,

razpravljati v tripartitnem telesu, preden pridejo v parlamentarni postopek. ESS naj bi zagotovil dolgoročno vključitev socialnih partnerjev v procese oblikovanja dohodkovne in drugih socialnih in gospodarskih politik.

Rado Bohinc (2000) razmišlja, da naš ESS nima široke strukture, kot jo ima, denimo, Ekonomsko-socialni odbor EU, ampak gre za tripartitni organ po vzoru Mednarodne organizacije dela. Pomembno pa je, da nima zgolj posvetovalne narave, temveč naj bi se v njegovem okviru s soglasjem sprejemala tudi različna mnenja in stališča ter sklepali za stranke zavezujoči socialni sporazumi.

EVROPSKI SOCIALNI DIALOG

ZAČETKI SOCIALNEGA DIALOGA V EVROPI

Ideje in želje po organizaciji socialnega dialoga na ravni Evropske unije se pojavile med izgrajevanjem Evropske gospodarske skupnosti. Obeti skupnega trga so dejansko pozivali k organizaciji dela na ravni Skupnosti. Mednarodno usklajevanje pri posameznih gospodarskih dejavnostih so od samega začetka vodili k vzpostavitvi t. i. razpravljaljskih organov med predstavniki nacionalnih sindikatov in delodajalskih združenj, in sicer z namenom, da se vzpostavi sektorske norme tega novega mednarodnega področja.

Prve in osnovne oblike socialnega dialoga na evropski ravni so obstajale na nivoju sektorjev in so bile osnovane na sektorskih skupnih odborih, med katerimi je bil prvi za področje rudarstva vzpostavljen leta 1952. Približno 15 dodatnih odborov je bilo vzpostavljenih pozneje, vendar to še ni vodilo k oblikovanju pravega evropskega sistema industrijskih odnosov. Od leta 1980 se je razvoj evropskega socialnega dialoga preusmeril v prožnejšo in manj zavezujočo obliko, in sicer skozi vzpostavitev neformalnih delovnih skupin. Nov zagon sektorskemu socialnemu dialogu pa je leta 1998 dala Evropska komisija.

Natančnejša opredelitev vloge socialnih partnerjev in socialnega dialoga v EU se nahaja v sporazumu iz Maastrichta, dopolnjena pa je s sporazumoma iz Amsterdama (1997) in Nice (2000). V nadaljevanju povzemamo učno gradivo o socialnem dialogu in zaposlovanju v EU (vir: www.ueapme.com), ki pojasnjuje člena evropske pogodbe, ki govorita o socialnem partnerstvu.

Priznavanje socialnih partnerjev in socialnega dialoga je natančneje določeno v Pogodbi o Evropski uniji (podpisani v Maastrichtu 7. februarja 1992; PES), in sicer v členu 138 (1): »Komisija ima za svojo nalogo promocijo posvetovanja menedžmenta in delavcev na ravni EU in bo sprejela vse ustrezne ukrepe za pomoč dialogu, s tem da bo zagotavljala obema strankama uravnoteženo pomoč«. Način dialoga med socialnimi partnerji je usmerjen v visoko stopnjo avtonomije.

Predvsem člen 139 (1), ki pokriva sektorske in medindustrijske odnose, govori, da naj dialog med menedžmentom in delom na ravni Skupnosti vodi k pogodbenim razmerjem, vključno s sklepanjem sporazumov. To je zelo pomembno, ker so socialni partnerji pooblaščen za sklepanje evropskih pogodb, če to želijo. Sporazum predstavlja potencialni in močan element

na nadnacionalnem področju, seveda če socialni partnerji želijo delovati v tem smislu – tudi na področjih, kjer EU tradicionalno upošteva različne oblike nacionalnih praks, še posebno na področju pogodbenih razmerij (člen 136 (1)).

Člen 139 (2) določa, da naj bi bili sporazumi, sprejeti na ravni EU, implementirani bodisi v skladu s procedurami in prakso menedžmenta in delavcev in držav članic, ali v primerih, ki jih obravnava člen 137, na skupno zahtevo podpisnic, na osnovi odločitve Sveta na osnovi predloga Komisije. Tako lahko sporazum s strani socialnih partnerjev v skladu s členom 139 (2) postane bolj obvezujoča odločitev EU.

Pogodba o Evropski uniji torej v členih 138 in 139 (oz. v prečiščeni različici v členih 154 in 155) opredeljuje vlogo socialnega partnerstva v EU. V nadaljevanju navajamo omenjena člena v celoti.

Člen 154

(prejšnji člen 138 PES)

1. Naloga Komisije je spodbujati posvetovanja med socialnimi partnerji na ravni Unije in zato sprejme vse ustrezne ukrepe za olajšanje njihovega dialoga, pri čemer partnerjem zagotovi uravnoteženo podporo.
2. V ta namen se Komisija pred predložitvijo predlogov na področju socialne politike posvetuje s socialnimi partnerji o možni usmeritvi ukrepov Unije.
3. Če po teh posvetovanjih Komisija oceni, da so ukrepi Unije priporočljivi, se s socialnimi partnerji posvetuje o vsebini predvidenega predloga. Socialni partnerji predložijo Komisiji mnenje ali, kadar je to primerno, priporočilo.
4. Pri posvetovanjih iz odstavkov 2 in 3 lahko socialni partnerji obvestijo Komisijo, da želijo začeti postopek, predviden v členu 155. Postopek ne sme trajati več kakor devet mesecev, razen če se zadevni socialni partnerji in Komisija skupaj ne odločijo za podaljšanje.

Člen 155

(prejšnji člen 139 PES)

1. Če socialni partnerji tako želijo, lahko dialog med njimi na ravni Unije privede do pogodbenih razmerij, tudi sporazumov.

2. Sporazumi, sklenjeni na ravni Unije, se izvajajo bodisi v skladu s postopki in prakso socialnih partnerjev in držav članic ali v zadevah iz člena 153 na skupno zahtevo podpisnic s sklepom Sveta, sprejetim na predlog Komisije. Obvesti se Evropski parlament.

Svet odloča soglasno, kadar zadevni sporazum vsebuje eno ali več določb, ki se nanašajo na eno od področij, pri katerih je za sprejetje potrebno soglasje v skladu s členom 153 (2).

KRATKA ZGODOVINA SOCIALNEGA PARTNERSTVA V EU

Socialno partnerstvo na ravni Evropske unije se je začelo razvijati ob ustanavljanju EU. Tako je bila že leta 1958 ustanovljena Unija evropskih industrijskih in delodajalskih organizacij (UNICE), Evropski center podjetij z javno udeležbo (CEEP) deluje od leta 1961, Evropski sekretariat sindikatov (SSE) pa je prav tako nastal leta 1958. Ostale pomembne institucije so bile ustanovljene leta 1969 (mednje na primer spada Evropska konfederacija svobodnih sindikatov (CESL), leta 1973 pa je bila osnovana še Evropska konfederacija sindikatov (ETUC). Pomembno je omeniti tudi Evropsko združenje za obrt ter mala in srednja podjetja (UEAPME), ki je bilo ustanovljeno leta 1979, ter Evropsko konfederacijo izvršilnega in menedžerskega osebja (CEC), ustanovljeno leta 1989.

Osemdeseta leta preteklega stoletja pomenijo začetek medsektorskega socialnega dialoga, ki se je začel razvijati na pobudo takratnega predsednika Evropske komisije Jacquesa Delorsa leta 1984. Od leta 1985 do 1993 je potekal dvostranski in medpanožni evropski socialni dialog med socialnimi partnerji – med Evropsko konfederacijo sindikatov (ETUC), ki zastopa delavce, Združenjem industrijskih in delodajalskih konfederacij Evrope (UNICE), ki zastopajo delodajalce v zasebnem sektorju, in Evropskim centrom za organizacije z javno udeležbo (CEEP), ki predstavljajo delodajalce v javnem sektorju. V tem času evropski socialni dialog še ni bil vključen v Evropsko pogodbo in je imel za rezultat sprejetje skupnih izjav, ki pa niso bile zavezujoče.

Leta 1991 so evropski socialni partnerji podpisali sporazum, ki je bil pozneje vključen v protokol o socialni politiki in je priložen k t. i. Maastrichtski pogodbi (Protokol o socialni politiki, 1993). Od takrat so se evropski socialni partnerji lahko pogajali o vsebini medpanožnih sporazumov, ki so, ob odsotnosti uradne nasprotne strani (Evropske komisije in Evropskega sveta), vodili do evropskih direktiv, te pa so bile nato prilagojene nacionalnim zakonodajam vseh držav članic. A omenjeni sporazumi ne morejo veljati ali posegati na

področje plač, pravice do združevanja, pravice do stavke, pravice do začasnega prenehanja z delom. Ta določba je bila vključena v pogodbo o ustanovitvi Evropske skupnosti (Amsterdam, 1997), in sicer v člena 138 in 139. Do danes so bili sprejeti trije takšni sporazumi, ki so nato postali evropske direktive. Gre za direktive o starševskem dopustu (1996), delu z nepolnim delovnim časom (1997) in pogodbe za določen čas (1998). Medpanožni socialni dialog je privedel tudi do prostovoljnih in okvirnih sporazumov o delu na daljavo (2002), vseživljenjskem učenju in usposabljanju (2002), o z delom povezanim stresom (2004) in enakosti med moškimi in ženskami (2005). Člena 138 in 139 Pogodbe ES tudi določata, da vsaka pobuda Evropske komisije na področju zaposlovanja in socialnih zadev zahteva posvetovanje z evropskimi socialnimi partnerji.

Od leta 2001 tristranski socialni dialog poteka tudi na ravni Evropske unije. Evropski socialni partnerji se skupaj s predstavniki Evropske komisije in Evropskega sveta sestajajo pred rednimi, tako imenovanimi spomladanskimi zasedanji, na katerih evropski voditelji držav in vlad razpravljajo o gospodarskih in socialnih politikah, ki se izvajajo na ravni Evropske unije. Te sestanke imenujemo tudi zasedanje Evropske trojke. Rezultati teh pogovorov in pogajanj so nato vključeni v dnevni red vrha voditeljev evropskih držav. Evropska trojka pa se srečuje tudi neodvisno od spomladanskega zasedanja na ločenih sestankih, kjer obravnavajo vprašanja makroekonomske politike, zaposlovanja, socialnega varstva, izobraževanja in usposabljanja.

Od leta 2000 na Evropskih spomladanskih zasedanjih preverjajo potek uresničevanja Lizbonske strategije, ki zadeva vse evropske gospodarske in socialne politike. Evropski socialni dialog in njegove institucionalne vloge so pomemben element Lizbonske strategije.

Socialni dialog tudi na ravni EU torej lahko poteka na dva načina, in sicer kot dvostranski ali bipartitni ter kot tristranski ali tripartitni.

Dvostranski dialog predstavlja prvi korak za bolj neposredno in uspešno vključevanje evropskih socialnih organizacij v proces odločanja EU. Ločimo tri različne oblike tega dialoga: dialog med industrijo ali različnimi sektorji, sektorski dialog in dialog med različnimi poklici.

Za začetek dialoga z industrijo velja skupščina, ki je potekala 31. januarja 1985 na gradu v kraju Val Duchesse v bližini Bruslja in na kateri so sodelovali evropski socialni partnerji (organizacije UNICE, CEEP in ETUC) pod pokroviteljstvom Jacquesa Delorsa, takratnega predsednika Evropske komisije. Po drugem sestanku partnerjev 12. novembra 1985 so se le-

ti odločili ustanoviti dve delovni skupini. Tako imenovana makroekonomska delovna skupina je 6. novembra 1986 in 26. novembra 1987 sprejela dve skupni mnenji, delovna skupina za nove tehnologije pa skupno mnenje o usposabljanju in motivaciji ter informacije in posvetovanje 6. marca 1987. V letih, ki so sledila, so bile ustanovljene dodatne delovne skupine in pripravljena številna druga skupna mnenja. Od leta 1985 do decembra leta 2010 je bilo ustanovljenih 40 sektorskih odborov za socialni dialog, evropski socialni partnerji pa so sprejeli več kot 40 medpanožnih in več kot 300 sektorskih skupnih mnenj. Skupna mnenja so formalno izraženi rezultati socialnega dialoga, ki pa vpletenim partnerjem ne nalagajo nobenih obveznosti. So eden od odgovorov na kompleksna vprašanja in težave, ki zahtevajo kompromis socialnih partnerjev. Pomanjkljivost skupnih mnenj je, da ta besedila ne vsebujejo določb za spremljanje in opazovanje rezultatov, ampak so predvsem odzivi na trenutne ali kratkoročne težave. Prav tako niso dobro znana, njihovo razširjanje na nacionalni ravni je bilo omejeno, zato je vprašljiva tudi njihova učinkovitost.

Na podlagi skupnih stališč so bili vseeno sprejeti številni ukrepi, kar se je odrazilo z mnogimi odločitvami Sveta Evrope in je postalo tudi del evropske zakonodaje.

Omenjeno je tudi eden od pomembnejših razlogov, da je tudi evropski sektorski socialni dialog postal vse bolj razširjen. Število sektorjev, ki so zainteresirani za dialog med socialnimi partnerji, se stalno povečuje. Trenutno jih je 40, leta 2008 jih je bilo 36, še leta 1999 pa le 19. Sektorski socialni dialog na evropski ravni torej postaja vse pomembnejši, saj zagotavlja pomembne enotne formule in smernice v obliki priporočil za nacionalna kolektivna pogajanja med nacionalnimi akterji. Rezultat tega dialoga so številna stališča, resolucije in deklaracije, predlogi in priporočila, a konkretnije rezultate na področju dvostranskih sporazumov najdemo le na nekaj področjih, na primer pri skrajšanju delovnega časa v kmetijstvu (1997), organizaciji delovnega časa v pomorskem prometu in na področju železnic (oboje 1998), delu na daljavo v trgovini in telekomunikacijah (oboje 2001).

Bipartitni socialni dialog je v zadnjih letih postal pomemben element v okviru splošnega procesa Evropskega povezovanja. Socialni partnerji lahko zdaj eksplicitno oblikujejo mnenja o najpomembnejših problemih glede zaposlovanja v EU, hkrati upoštevajoč globalizacijo in krepitev EU. Obravnavajo tudi problematiko delovnih pogojev in enakopravnosti v zvezi s tem, čemur je bila doslej pozornost večinoma namenjena le na nacionalni ravni.

Na evropski ravni obstaja od 70. let preteklega stoletja tudi tristranski (tripartitni) socialni dialog. Gre za del pogajanj med socialnimi partnerji, Evropsko komisijo in Svetom Evrope in ga lahko razumemo kot vrsto socialnega dialoga v okviru EU. Omenili smo že tristranski

socialni dialog, ki na ravni EU poteka od leta 2001. Že leta 1970 je bil ustanovljen Stalni odbor za zaposlovanje (SCE), v katerem se redno srečujejo predstavniki Sveta in Komisije glede odnosov na področju gospodarstva in zaposlovanja. V zadnjih letih ti postopki potekajo v okviru Evropskega Sveta skupaj s socialnimi partnerji, imenovanimi Trojka, v katerih zasedajo predsedniki držav, vlad ter vodilni iz drugih evropskih institucij. V tem dialogu lahko socialni partnerji izražajo svoje zahteve in vprašanja v zvezi s splošno gospodarsko politiko.

EVROPSKI SEKTORSKI SOCIALNI DIALOG

Leta 1998 je Evropska komisija omogočila nastanek evropskega sektorskega socialnega dialoga s pozivom za vzpostavitev dvostranskih sektorskih odborov (Sporočilo "Prilagajanje in spodbujanje socialnega dialoga na ravni Skupnosti" COM-1998-322). Do zdaj je bilo vzpostavljenih že več kot 40 sektorskih odborov socialnega dialoga, ustanovljenih na zahtevo partnerjev iz posameznega sektorja. Sestavljeni so iz največ 54 predstavnikov socialnih partnerjev, pri čemer so predstavniki delodajalcev in delavcev zastopani številčno enakovredno. Sektorski odbori sprejemajo lastne poslovnike in letne delovne programe samostojno, Evropska komisija pa jim zagotavlja t. i. tajniško podporo in prevzame stroške delovanja teh odborov. Sektorski odbori so zato v celoti priznani in so formalno prepoznani kot subjekti v socialnem dialogu. Pogoje za njihovo delovanje v praksi zagotavlja Evropska komisija, njihova politična vloga pa je v celoti v rokah socialnih partnerjev, članov posameznega sektorskega odbora, ki so pri svojem delu povsem avtonomni.

Sektorski odbori torej avtonomno določijo poslovnik svojega dela in letni delovni načrt. Razumljivo je, da socialni partnerji v odboru najprej obravnavajo vprašanja, ki se tičejo njihovega dela: o katerih temah bodo razpravljali, o katerih ne, kako bo potekala razprava, kakšni so pričakovani rezultati in kako bodo preverjali uresničevanje le-teh.

Sektorski odbori za socialni dialog izdelajo različne vrste skupnih stališč, odvisno od njihovih nalog in političnih ciljev. Skladno s cilji, ki si jih zadajo socialni partnerji v odboru, so lahko rezultati socialnega dialoga namenjeni socialnim partnerjem v matičnih državah, evropskim institucijam ali oblasti posamezne države, članice EU. Na zahtevo socialnih partnerjev pa se lahko rezultate vključi tudi v razprave na medsektorski ravni.

V nekaterih primerih lahko sektorski socialni dialog samostojno pripomore k nastanku sporazumov, ki se nato sprejmejo v državah članicah EU. Enako kot pri medsektorskem socialnem dialogu se lahko sporazume, ki so rezultat sektorskega socialnega dialoga, sprejme tudi na nacionalni ravni, in sicer bodisi preko nacionalnih praks in postopkov ali preko evropskih direktiv. Doslej so bili sporazumi, iz katerih so nato nastale direktive o različnih vidikih delovnih pogojev, sklenjeni na sektorski ravni na naslednjih področjih: pomorstvo (1998), civilno letalstvo (2000) in čezmejne storitve (2004).

VLOGA SOCIALNIH PARTNERJEV V ZAKONODAJNEM PROCESU EU

Akterji industrijskih razmerij in socialni partnerji na evropski ravni, ki so vključeni v zakonodajni proces EU (začetek v Maastrichtu, nadaljevanje v Amsterdamu), so:

- a) na delojemalski strani – ETUC (Evropska konfederacija sindikatov);
- b) na delodajalski strani – UNICE (organizacija delodajalcev zasebnega sektorja) in CEEP (organizacija delodajalcev v javnem sektorju).

Socialni partnerji na evropski ravni se redno sestajajo in poskušajo sprejemati »skupne deklaracije« o različnih vprašanjih, ki pa niso zavezujoče. Kljub temu so izjemno pomembne za spodbujanje socialnega dialoga v državah članicah.

V zakonodajni proces EU (sprejemanje direktiv) pa so socialni partnerji vključeni na naslednji način:

- a) Evropska komisija mora v prvem krogu najprej uporabiti socialni dialog (če gre za direktivo s socialnega področja), šele potem lahko nadaljuje s pobudo za sprejem direktive.
- b) Sledi drugi krog socialnega dialoga (pred osnutkom direktive) in postopek se lahko nadaljuje le, če se socialni partnerji s predvidenimi rešitvami strinjajo.
- c) Če socialni partnerji z osnutkom direktive niso zadovoljni, lahko v roku 9 mesecev sami sklenejo sporazum o ustreznih rešitvah, ki naj bi bile predmet direktive.
- d) Komisija tega sporazuma ne sme spreminjati. Šele Svet EU kot zakonodajno telo lahko odloči, ali bo sporazum spremenjen v predpis EU, medtem ko je evropski parlament iz tega zakonodajnega postopka izključen.

REZULTATI SOCIALNEGA DIALOGA V EU

Socialni partnerji na evropski ravni so pristojni v okviru socialnega dialoga sklepati sporazume o katerih koli socialnih vprašanjih, vendar pa ti, če niso sprejeti v obliki predpisa EU, niso obvezujoči, temveč lahko predstavljajo le pobudo in usmeritev za proces dialoga o teh vprašanjih med socialnimi partnerji na nacionalnih ravneh. Koliko se ta dialog izvaja, je seveda drugo vprašanje. V tem primeru govorimo o t. i. prostovoljnih (okvirnih) sporazumih.

Poleg tega se v zadnjem času na evropski ravni spodbuja tudi socialni dialog posameznih sektorjev, in sicer preko (sektorskih) odborov. Tudi v tej obliki socialnega dialoga se sklepajo prostovoljni (okvirni) sporazumi.

Če si natančneje ogledamo kopico besedil in dokumentov, ki so rezultat evropskega socialnega partnerstva, lahko ločimo med dvema širšima kategorijama: v prvem primeru gre za t. i. vzajemno obveznost med socialnima partnerjema, v drugem pa za skupno stališče, ki ima za cilj vplivati na predstavnike oblasti, predvsem na Evropsko komisijo.

Ločimo lahko med naslednjimi besedili:

a) Sporazumi oziroma dogovori

Ta kategorija ustreza sporazumom, ki potekajo med evropskimi socialnimi partnerji (v skladu s 139. členom evropske pogodbe) in so namenjeni sprejemu med organizacijami na nacionalni ravni ter imajo določene natančne mehanizme in časovne roke za implementacijo. Ti sporazumi so lahko, ni pa nujno, preoblikovani tudi v zavezujoče direktive.

b) Priporočila

Ta kategorija zajema besedila, ki vsebujejo dokaj jasna določila, naslovljena predvsem na nacionalne organizacije socialnih partnerjev. Postopek spremljanja in ocenjevanja rezultatov je določen na nacionalni in evropski ravni. Predvideva se, da bo potekalo spremljanje uresničevanja priporočil, kadar dokument določa (in sicer precej natančno) postopke izvajanja priporočil na nacionalni ravni ter evalvacijo na evropski ravni.

c) Izjave

Ta kategorija ustreza »izjavi o nameri«, ki jo pripravijo evropski socialni partnerji in je namenjena nacionalnim organizacijam ali njim samim. Postopek spremljanja uresničevanja dogovorjenega v izjavah ni natančno določen ali pa je ta procedura določena nejasno.

d) Orodja (za usposabljanje in delovanje)

To kategorijo sestavlja več različnih (pod)kategorij: študije (ki jih izpeljejo socialni partnerji brez sodelovanja evropskih in/ali nacionalnih svetovalcev), priročniki, slovarji, baze podatkov.

e) Notranja pravila

Notranja pravila so priznanja sporazumov med socialnimi partnerji.

f) Skupna stališča

Ta kategorija ustreza besedilom, ki jih socialni partnerji naslavlajo na evropske institucije.

Poudariti je treba, da socialni dialog na evropski ravni ne pomeni istega kot kolektivna pogajanja, kajti pravica do stavke tu ne obstaja. Kolektivna pogajanja zaradi velikih razlik med državami, ki jih ni mogoče harmonizirati, ostajajo v nacionalni pristojnosti.

SOCIALNI DIALOG NA DANSKEM

ZAČETKI SINDIKALNEGA ORGANIZIRANJA IN SOCIALNEGA DIALOGA

Odločitev, da za prikaz razvoja in stanja socialnega dialoga v tej primerjalni analizi izberemo Dansko, se je ponujala tako rekoč sama po sebi. Ta skandinavska država namreč velja za prvo na svetu, ki je prepoznala obstoj sindikalnih organizacij, danes pa je s svojim modelom fleksibilne prožnosti na trgu dela in z organiziranostjo (ter učinkovitostjo) socialnega partnerstva zgled številnim državam.

Izhodišče danskega sistema odnosov med delodajalci in delojemalci predstavlja t. i. Septembrski dogovor iz leta 1899, ki je bil posledica večjega in dlje časa trajajočega industrijskega spora med delodajalci in delavci. Oboji so se nazadnje le sporazumeli o vzpostavitvi bolj formaliziranega sodelovanja, ki naj bi temeljilo na medsebojnem priznavanju in soglasju, da le pogajanja (in ne konflikti) prinašajo koristi za obe strani.

Kot omejeno, je leta 1899 prišlo do večjega konflikta med delavci in njihovimi delodajalci. Začelo se je s stavko 400 zaposlenih, ki so zahtevali višje plače, v nadaljevanju pa se jim je pridružilo kar 40.000 zaposlenih z enakimi zahtevami. Ta industrijski konflikt je trajal kar 100 dni in je med zaposlenimi zahteval precejšen davek – številni so se namreč skupaj s svojimi družinami znašli v revščini in lakoti. Spor se je končal, ko so delodajalci in zaposleni dosegli sporazum (Septembrski sporazum), ki ga odtlej obravnavajo kot dansko ustavo trga dela in temelji na dveh načelih:

- da tako delavci kot delodajalci vzajemno priznavajo pravico nasprotne strani do organiziranja in spoštujejo vlogo organizacij delodajalske oziroma delojemalske strani;
- možnost pristopa k sklepanju prostovoljnih dogovorov in kolektivnih pogajanj, ki obe strani zavezuje k spoštovanju dogovorjenega.

Spor in poznejši dogovor s konca 19. stoletja je pomenil pomemben preboj za sindikalno gibanje in je osnova današnjega danskega modela trga dela. Leta 1960 je Septembrski kompromis nadomestil Splošni sporazum, ki določa »pravila igre« na trgu dela na sodobnejši način. Glede na danski model odnosov obe strani socialnih partnerjev spoštujeta druga drugo in se o pogojih dela sporazumevata s pomočjo kolektivnih pogajanj. Danes ima Danska eno najvišjih stopenj sindikaliziranosti na svetu.

Osnova za nastanek sindikatov na Danskem je bila sicer že njihova prva ustava iz leta 1849, ki je omogočila pravico do organiziranja. Prvi sindikati so bili ustanovljeni leta 1874, medtem ko je bilo prvo združenje sindikatov (LO – Landsorganisationen i Danmark) oblikovano 3. januarja leta 1898, in sicer z namenom združitve različnih sindikatov v eno konfederacijo ter za varovanje interesov zaposlenih. Od približno 5,5 milijona prebivalcev Danske in nekaj več kot 2,5 milijona zaposlenih jih je v LO vključenih kar približno 1,25 milijona (podatek velja za januar 2008). Sindikati so zelo tesno povezani s trgom dela in socialnim varstvom zaposlenih, kar je najpomembnejši vzrok za njihovo visoko reprezentativnost.

PRAVNI OKVIR DELOVANJA SINDIKATOV

Svoboda združevanja temelji na 78. členu danske ustave iz leta 1953. Ta člen daje državljanom pravico, da oblikujejo združenja za katere koli namene, ki so zakoniti. Sindikati sicer v ustavi niso izrecno navedeni. Pravica do združevanja in članstva v organizaciji – tako pozitivni kot negativni vidik te pravice – je zapisana v Zakonu o svobodi združevanja na trgu dela.

S svojo dolgoletno demokratično tradicijo ima Danska enega najzgodnejših institucionaliziranih sistemov pogajanj med vsemi industrijskimi in kapitalističnimi družbami. Že nekajkrat omenjeni Septembrski kompromis je leta 1899 postavil glavne temelje tega sistema, nadaljnji institucionalni okvir pa je bil okrepljen leta 1910 z začetkom delovanja t. i. delovnega sodišča in z vzpostavitvijo sistema reševanja delovnih sporov s pomirjanjem (z mediacijo). Navedene lastnosti označujejo »danski model«, za katerega je torej značilno organizirano reševanje sporov, razmeroma visoka stopnja vključenosti članov v predstavniške organizacije in dobro uveljavljen vzorec sodelovanja socialnih partnerjev, ki spodbuja socialni mir in stabilnost.

Zakonodaja, ki določa ureditev trga dela, na Danskem ni obsežna. Osrednja vprašanja trga dela, kot so, denimo, plače, delovni čas, pogoji dela ali pravica do stavke, so urejena s sporazumi med delodajalci in zaposlenimi.

ZNAČILNOSTI DANSKEGA TRGA DELA

Danska predstavlja eno najmočnejših družbenih gospodarstev v Evropski uniji. Močna gospodarska rast, nizka inflacija in zdrave javne finance podpirajo najvišjo stopnjo

zaposlenosti v EU – leta 2009 je bilo zaposlenih 75,7 odstotka prebivalcev (povprečje v EU je bilo 64,6 odstotka). Poleg tega ima zaradi močne rasti zaposlovanja Danska eno izmed najnižjih stopenj nezaposlenosti v EU – 6,9 odstotkov avgusta 2010 (povprečje EU v enakem obdobju je bilo 9,6 odstotka, pri nas 7,3 odstotka).

Danska delovna sila velja za eno izmed najbolj produktivnih v Evropi. V nasprotju z večino evropskih držav temeljijo osnovne prakse na danskem trgu dela v glavnem na kolektivnih pogodbah med organizacijami delodajalcev in delavcev, kar zagotavlja visoko stopnjo soglasja na trgu dela. Večino določb delovnih pogojev socialni partnerji dogovorijo na ravni posamezne dejavnosti ali družbe v skladu s posebnimi potrebami le-te. Delodajalci in delavci v pogovorih in pogajanjih skupaj dosežejo zavezujoče dogovore o delovno-pravnih vprašanjih, zato so stavke na Danskem redke. Dodatna danska značilnost pa je tudi ta, da je večina ljudi zavarovana za primer brezposelnosti, kar zagotavlja visoko stopnjo socialne varnosti in se kaže tudi v razmeroma visoki stopnji prožnosti trga dela.

Danski model temelji na načelni avtonomiji trga dela, v skladu s katero organizacije delavcev in delodajalcev med seboj s kolektivnimi pogajanjimi urejajo temeljna vprašanja plač in delovnih pogojev. Danska tako nima posebne zakonodaje o plačah in delovnem času. Splošni sporazum, omenjen v prejšnjih vrsticah, zagotavlja, da se delavci lahko svobodno povezujejo v sindikate ter da imajo sindikati pravico pogajati se z delodajalci o kolektivnih pogodbah.

Dodatna značilnost, ki pomembno vpliva na organiziranost socialnega dialoga na Danskem, pa je precejšnja stopnja decentraliziranosti. Prvi pojav poskusov decentralizacije v javnem sektorju lahko zasledimo v osemdesetih letih 20. stoletja. Razlogi za te spremembe so številni in kompleksni ter temeljijo na novi filozofiji upravljanja (novo javno upravljanje oz. v izvirniku *New Public Management*). Gre za teorijo s številnimi različnimi idejami o tem, kako razvijati javni sektor, ki so jo prevzele vlade v mnogih državah. Ideja novega javnega upravljanja temelji na zamisli, da bo večja tržna usmerjenost javnega sektorja privedla do njegove večje učinkovitosti. Danski politiki so v času uvajanja novih oblik upravljanja javnega sektorja izhajali iz predpostavke, da je treba javne storitve posodobiti, da bodo postale učinkovitejše. Decentralizaciji javnega sektorja na Danskem so se morali prilagoditi tudi tamkajšnji sindikati, in sicer tako glede strukturiranosti svojih organizacij kot pri tem, na katerih ravneh so odtlej potekala pogajanja. Kot je navedla predstavnica danskega sindikata učiteljev DLF, ki združuje zaposlene v osnovnih šolah, so bila zanje kolektivna pogajanja leta 1993 prelomna. Takrat so iz javnih uslužbencev postali t. i. lokalno zaposleni, njihovi delovni pogoji pa so bili določeni v kolektivnih pogodbah. Decentralizirana so bila med drugim tudi kolektivna pogajanja o delovnem času, njihov rezultat pa so številni dogovori o fleksibilnem

delovnem času na ravni posameznega zavoda ali podjetja. Nedavne raziskave kažejo, da so ti dogovori izboljšali produktivnost v teh podjetjih in možnosti usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja zaposlenih.

Osrednji nivo za kolektivna pogajanja na Danskem je sektorski. V zadnjih desetletjih je doživel sistem industrijskih odnosov pomembne in velike spremembe. Najpomembnejša med njimi se zdi težnja k decentralizaciji sistema kolektivnih pogajanj.

Naj za dodatno ponazoritev odnosov med delodajalci in delavci navedemo še dele prispevka, ki ga je Darja Kocbek objavila leta 2006 v reviji Manager, in sicer v besedilu z naslovom Zakaj Dansko dajejo za zgled.

»Dorte Monggaard iz danske konfederacije sindikatov nam je pojasnila, da se o pravicah in dolžnostih zaposlenih in delodajalcev dosledno dogovarjajo v okviru pogajanj o kolektivnih pogodbah. Kmalu bodo začeli nova pogajanja o obnovi teh pogodb (nazadnje so jih prenovili leta 2004), vendar plačilo za čas malice, obračunavanje potnih stroškov, plačevanje stroškov za prevoz na delo in nazaj, odpovedni roki in druga podobna vprašanja niso na dnevnem redu. "Delodajalci hočejo več prožnosti, nočejo več plačevati dodatkov za delo pred 6. in po 18. uri. Sindikati to zahtevo seveda zavračamo," pravi Dorte Monggaard. Sedanja kolektivna pogodba bo (je, op. a.) sicer nehala veljati konec marca 2007.

Na Danskem ima delovni teden 37 ur, delovni čas je določen med 6. in 18. uro od ponedeljka do petka. To pomeni, da zaposleni, ki začnejo delati prej ali končajo pozneje ali pa delajo ob sobotah in nedeljah, dobijo plačane nadure. Čas za malico imajo v javnem in zasebnem sektorju urejen različno. V javnem sektorju je ta čas vključen v delovni čas, v zasebnem pa ne. Za malico je sicer na voljo 30 minut. Zaposleni na Danskem imajo večinoma v skladu s kolektivno pogodbo zelo kratek odpovedni rok. V zasebnem sektorju traja le mesec dni, ne glede na to, ali se zaposleni prijavi na zavodu za zaposlovanje ali si najde novo službo. Precej na boljšem so spet zaposleni v javnem sektorju, kjer imajo trimesečni odpovedni rok. Ker imajo zelo kratek odpovedni rok v primerjavi z zaposlenimi v drugih državah EU, imajo Danci, če izgubijo službo, na podlagi sistema fleksivarnosti do štiri leta zagotovljeno nadomestilo. Brezposelni z najnižjimi dohodki dobijo nadomestilo v višini do 90 odstotkov zadnje plače. Na splošno so razlike med zneski, ki jih dobijo posamezni brezposelni, velike. Nadomestilo za brezposelnost ni brezpogojno. Brezposelni mora obvezno sprejeti ponudbo za novo službo, ki jo dobi v enem letu po izgubi prejšnje, ali pa se začeti dodatno izobraževati in usposablјati. Danski sindikati in delodajalci ugotavljajo, da je ta sistem uspešen, saj je brezposelnost v državi nižja od štirih odstotkov (podatki veljajo za leto 2006, op. a.).

Na Danskem delovno mesto vsako leto povprečno zamenja kar tretjina zaposlenih, ker v času, ko si iščejo novo službo, ohranijo vse pravice, ki jih imajo zaposleni (plačan dopust, teče jim delovna doba ...). Za delodajalce so postopki za odpustitev zaposlenih zelo preprosti. Kljub temu je povprečno manj kot četrtnina brezposelnih več kot eno leto brez službe, v preostalih starih članicah EU je ta delež več kot 40-odstoten.

Kolektivne pogodbe veljajo za približno 85 odstotkov zaposlenih. V njih so določene plače, pokojnine, delovni čas, način odpuščanja zaposlenih, sistem plačevanja bolniških izostankov, nadomestil v času porodniškega dopusta in podobno. V danski delovni zakonodaji so navedene samo splošne določbe o pravici do dopusta, zagotavljanju varnega in zdravega delovnega okolja, enakovredni obravnavi in plačilu zaposlenih glede na spol, raso, versko pripadnost in podobno. Večina teh določil je prepisana iz evropskih direktiv.

Oblika pogajanj med socialnimi partnerji je na Danskem določena v 50 let starem sporazumu o sodelovanju. V njem so predpisani tudi pogoji za pogajanja med menedžmentom in zaposlenimi v podjetju. Druga značilnost danskega sistema je sporazum o nenapadanju, na podlagi katerega zaposleni med pogajanja o spremembah kolektivne pogodbe ne smejo stavkati, tudi če se s predlaganimi spremembami ne strinjajo. Poleg tega sporazuma imajo učinkovit sistem za hitro reševanje sporov.

Več kot 85 odstotkov zaposlenih na Danskem ima plačo določeno s podjetniško kolektivno pogodbo, 65 odstotkov ima v splošni kolektivni pogodbi določeno le minimalno plačo, 20 odstotkov pa te plače sploh nima določene v nobenem sporazumu oziroma pogodbi. Danski sindikati in delodajalci opozarjajo, da sistem fleksivarnosti ne bi bil tako uspešen, če oblast ne bi hkrati zagotovila ustreznih nadomestil za brezposelnost in socialno zavarovanje.

Kot smo že navedli, so na Danskem plače in delovni pogoji običajno določeni v kolektivnih pogodbah, ki jih sklepajo sindikati in delodajalske organizacije. Ta sistem urejanja trga dela se ponavadi omenja tudi kot »danski model«, zanj pa je značilno, da socialni partnerji sami med seboj določajo pravila igre na trgu dela. Filozofija v ozadju je, da socialni partnerji sami najbolje vedo, katere so tiste najbolj pereče težave na trgu dela. To obenem pomeni tudi, da so prav oni tisti, ki lahko najdejo hitre rešitve za aktualne izzive na trgu dela.

Močne delodajalske in delojemalske organizacije z visokim deležem vključenosti članov (visoko reprezentativnostjo) predstavljajo temeljne pogoje za sistem, ki je osnovan na »samousmerjanju« socialnih partnerjev, kar je primer tudi na Danskem. Splošna stopnja sindikaliziranosti na Danskem je zelo visoka in znaša v povprečju približno 70 odstotkov, medtem ko je v javnem sektorju še precej višja in znaša od 90 do 95 odstotkov (še višja pa je

denimo v sindikatu učiteljev osnovnih šol DLF, v katerega je vključenih kar 96 odstotkov zaposlenih v teh šolah). Tudi predstavniške organizacije delodajalcev imajo visoko gostoto članstva oziroma reprezentativnost, in sicer 83-odstotno (tolikšen delež vseh delavcev je zaposlen v organizacijah, ki so članice reprezentativnih delodajalskih organizacij).

"Prožna varnost" (izvirno *flexicurity*) je izraz, ki ponazarja posebnost danske »tristrane mešanice«: prožnosti na trgu dela, povezane s socialno varnostjo, in aktivne politike na trgu dela, ki vključuje tudi pravice in dolžnosti nezaposlenih.

Prilagodljiv (fleksibilen) trg dela ima na Danskem že dolgo in močno zakoreninjeno zgodovino, saj je bila pravica delodajalcev do svobodnega najemanja in odpuščanja delavcev del že omenjenega Septembrskega dogovora med delavci in delodajalci. Prav tako sistem za pomoč brezposelnim obstaja že skoraj sto let. Kot smo že zapisali, temelji danski model politike zaposlovanja na sistemu fleksibilne varnosti. Pri tem gre za t. i. zlati trikotnik, ki ga sestavljajo velika fleksibilnost trga dela, obsežni ukrepi aktivne politike zaposlovanja in visoka varnost dohodka tudi v času brezposelnosti. Ta sistem je rezultat dolgoletne tradicije tristranskih pogajanj med vlado, sindikati in delodajalci.

SOCIALNI DIALOG V PRAKSI

Za sistem kolektivnih pogajanj na Danskem sicer lahko rečemo, da je tako centraliziran kot decentraliziran. Kolektivna pogajanja potekajo na treh ravneh: na državni ravni, kjer se sprejema splošni dogovor o kolektivnih pogajanjih (običajno vsaka tri leta) med ministrstvom za finance oziroma njegovo posebno agencijo in Dansko centralno zvezo državnih uslužbencev – CFU, ki je organizacija, ki združuje tri sindikalne konfederacije zaposlenih v javnem sektorju.

Ta dogovor zajema področja splošnih delovnih pogojev javnih uslužbencev kot tudi splošne predpise o plačah, delovnem času, sistemu porodniškega dopusta, razvoju kompetenc in podobno.

Poleg tega se predstavniki organizacije delodajalcev na ravni države z ustreznimi posameznimi sindikati pogajajo o posebnih kolektivnih pogodbah, tako imenovanih sindikalnih pogodbah, ki zadevajo predvsem plače in ureditev delovnega časa.

Zadnja je raven delovnih mest, kjer se sklepajo sporazumi s strani lokalnih podružnic državnih institucij in sindikalnih predstavnikov. Ti dogovori lahko, denimo, urejajo področje kvalifikacij, posebnih funkcijskih dodatkov ali lokalno pogojenih pogojev dela.

Splošni trend na Danskem je, da se na ravni države sklenejo okvirni sporazumi, medtem ko se dogovore o bolj specifičnih področjih in vprašanjih (še vedno pa v okviru tega centralnega okvira) prepušča socialnim partnerjem na lokalnem nivoju.

KOLEKTIVNE POGODBE

Kolektivne pogodbe predstavljajo osrednji del urejanja danskega trga dela. Tako je zaradi dejstva, da so številni elementi delovnih pogojev urejeni izključno s kolektivnimi pogodbami. Na Danskem na primer ni zakonsko določene minimalne plače ali uredbe o delovnem času. Poleg tega kolektivne pogodbe zagotavljajo pravico do polne plače v času porodniškega dopusta (tako matere kot očeta) in bolniške odsotnosti ter pravico do plačila pokojninskih prispevkov in strokovnih usposabljanj. Na nekaterih področjih kolektivne pogodbe temeljijo na zakonodaji (to je v primeru praznikov).

Kolektivna pogajanja tako v zasebnem kot javnem sektorju so v večji meri decentralizirana. Konkretnije to pomeni, da se posamezni sindikati, člani ene od treh konfederacij, pogajajo o svoji kolektivni pogodbi. Njihova konfederacija skrbi za koordinacijo pogajanj in njihovo končno potrditev. Kadar sindikati z delodajalci ne morejo doseči dogovora, konfederacija pomaga pri doseganju kompromisa.

Pred začetkom novih kolektivnih pogajanj posamezni sindikati med svojimi člani preverijo, katere so tiste najbolj aktualne teme oziroma zahteve, ki jih je treba postaviti v ospredje. Po tistem, ko člani sporočijo svoja pričakovanja in zahteve, organi sindikatov odločijo, čemu bodo namenili posebno pozornost. Na koncu, ko je nova kolektivna pogodba izpogajana, pa člani glasujejo o njej. Če jo zavrnejo, se kolektivna pogajanja lahko ponovijo, zaposleni lahko napovejo stavko ali pa delodajalci razglasijo prekinitve dela.

Na Danskem imajo vzpostavljeno tudi t. i. pomiritveno komisijo ter določenega mediatorja, ki posreduje pri socialnih partnerjih in skuša zagotoviti, da pri kolektivnem dogovarjanju dosežejo čim bolj visoko stopnjo soglasja. Mediator lahko pozove socialne partnerje na sestanek, kadar se zdi, da je razhajanje med njimi veliko in bi lahko prišlo do spora.

Predstavniki vpletenih strani imajo dolžnost udeležiti se tega srečanja. Mediator ima pravico, da dvakrat odloži sprožitev spora (stavke), ki grozi, da bi se zgodil, za dva tedna. Tako skuša pridobiti dodaten čas, v katerem bi vseeno lahko prišlo do dogovora.

V veliki večini primerov v kolektivnih pogajanjih socialni partnerji dosežejo dogovor in sklenejo za obe strani zavezujoč sporazum. Vseeno pa povprečno enkrat na vsakih deset let pride do večjega spora na trgu dela. Zadnjikrat se je na Danskem to zgodilo leta 2008. Za prekinitev takšnega spora je včasih potrebno posredovanje vlade, ki ob tem izda poseben odlok, s katerim opredeli vsebino nove kolektivne pogodbe. Pogosteje se spor konča s kompromisom, na primer na temelju predloga, ki ga prispeva mediator.

PRAVILA IGRE

Dodatna posebnost socialnega partnerstva na Danskem je tudi ta, da imajo socialni partnerji natančno določena pravila igre, ki se jih držijo. Tako imenovani splošni dogovor med predstavniki delavcev in delodajalcev predstavlja neke vrste delavsko ustavo in določa okvir ter pravila kolektivnega dogovarjanja, odpuščanja presežnih delavcev ter pravice in dolžnosti sindikalnih zaupnikov. Socialni partnerji se med pogajanja in kolektivnim dogovarjanjem držijo predpisanih postopkov:

- pred začetkom pogajanj določijo časovni rok, v okviru katerega se morajo pogajanja končati (ta rok se sicer s soglasjem lahko podaljša);
- če strani dosežeta dogovor, se predlog nove kolektivne pogodbe pošlje članom v glasovanje;
- če dogovora o novi kolektivni pogodbi ni mogoče doseči, se v nadaljnja pogajanja vključi mediator;
- kadar se pogajanja nadaljujejo ob sodelovanju mediatorja, morajo biti prav tako zaključena v določenem časovnem roku;
- če socialna partnerja vseeno ne moreta doseči dogovora, lahko ena ali druga stran izda prvo obvestilo o morebitni industrijski akciji (stavka ali prenehanje z delom (s strani delodajalca; t. i. lockout));
- do industrijske akcije (demonstracij, stavke) pride, če mediator ne odloči, da se jo preloži; to lahko stori v obliki dveh odlogov (vsak lahko traja 14 dni);
- če tudi po tem času pogajalski strani ne dosežeta dogovora, pride do stavke oziroma druge oblike industrijske akcije.

ZAKAJ NA DANSKEM NI EKONOMSKO-SOCIALNEGA SVETA

Razlogov za to, da na Danskem ni ekonomsko-socialnega sveta, je več. Prvič, civilna družba na Danskem je organizirana v precej drugačni obliki kot v preostalih državah članicah EU. Civilni družbi so zagotovljene precej velike pristojnosti, da deluje in odloča o vprašanjih, ki jo zadevajo ali ima zanje interes. Vlada in javnost imajo enake splošne cilje, poti enih in drugih pri doseganju teh ciljev pa se razlikujejo. Ko govorimo o danski civilni družbi, je treba omeniti, da se na Danskem vsaj ena tretjina odraslega prebivalstva opredeljuje za prostovoljce v formalnih organizacijah.

Osnovna vloga nacionalnega ekonomsko-socialnega sveta je, da je pogajalska platforma za delodajalce, delavce, civilno družbo in državo. Kar zadeva odnose med delodajalci in zaposlenimi, je bila Danska prva država, ki je prepoznala obstoj sindikatov. Izhodišče sodobnega sistema industrijskih odnosov na Danskem je že večkrat omenjeni Septembrski dogovor iz leta 1899. Po velikem in dolgotrajnem industrijskem konfliktu so se zaposleni in njihovi delodajalci sporazumeli o bolj formaliziranem sodelovanju, ki naj temelji na medsebojnem prepoznanju in predpogojnem razumevanju, da je to v obojestransko korist. V osnovi temeljna pravila socialnega partnerstva, ki so bila sprejeta pred več kot sto leti, veljajo še danes. Kolektivna pogajanja so v izhodišču proces, ki vključuje predvsem dve strani – delodajalce in delavce, in v tem procesu je državi namenjena le manjša vloga kot tisti strani, ki odloča.

Skozi zgodovino je Danski uspevalo reševati pereča vprašanja med delavci in delodajalci s pogajanjem brez uvajanja posebne institucije, kot so denimo tristranski sveti v drugih državah EU. Odločitve, ki se tičejo skupnih dogovorov, je mogoče doseči brez posebnega telesa, sorodnega ekonomsko-socialnemu svetu. Reprezentativne organizacije delavcev in delodajalcev sklepajo sporazume o vprašanjih zaposlovanja in socialnih zadev skupaj z vlado. To je podprto z osnovnimi sporazumi, ki jih sklenejo socialni partnerji v različnih sektorjih, kar je pogoj za medsebojno prepoznanje in nalaga socialnim partnerjem, da rešujejo primere, kadar imajo različne interese, s sklenitvijo kolektivnih pogodb. To pomeni, da sindikati spoštujejo pravico delodajalcev do upravljanja in dodeljevanja dela ob sočasnem spoštovanju trenutno veljavnih kolektivnih pogodb in duha sodelovanja, medtem ko delodajalci spoštujejo pravico zaposlenih do organiziranja in vzpostavitve skupnega zastopništva.

Če torej povzamemo, na Danskem zaradi že pred mnogimi desetletji vzpostavljene prakse pogajanj in sodelovanja med socialnimi partnerji ne obstaja potreba po novih platformah.

Kar zadeva organizacijo vladnega dialoga s civilno družbo, na Danskem ni formalnih splošnih zahtev, da je treba za mnenje v postopkih sprejemanja ali spreminjanja zakonodaje povprašati civilno družbo ali institucije, ki jo predstavljajo. V tem smislu javna institucija sama odloči, ali je potrebno sodelovanje civilnodružbene organizacije, akademske skupnosti ali interesne skupine in v ta namen lahko oblikuje posebno posvetovalno telo v okviru institucije. Obstaja še en način sodelovanja civilne družbe pri javnem sprejemanju odločitev – posredovanje predlogov ali pritožb na lastno pobudo. To metodo precej široko uporabljajo civilnodružbene organizacije, ki delujejo na posebnih interesnih področjih, na primer pri okoljskih zadevah. Kot tretjo obliko sodelovanja civilne družbe pri odločitvah lahko opredelimo tudi tristranska pogajanja o zadevah s področja dela, vendar je v tem primeru vloga države zelo majhna in pogajanja potekajo predvsem med organizacijami delodajalcev in zaposlenih.

Večina civilnodružbenih organizacij, med katere spadajo tudi sindikati, je lobistično usmerjenih. Te organizacije pri zagovarjanju svojih stališč tako ali drugače povprašajo javnost(i) in uporabijo njihovo mnenje. Kot je bilo že nekajkrat omenjeno, imajo največje civilnodružbene organizacije razmeroma dolgo zgodovino, med njimi so tudi sindikati in organizacije delodajalcev, ki so aktivne že od konca 19. stoletja.

SOCIALNI DIALOG V BOLGARIJI

ZAČETKI SINDIKALNEGA ORGANIZIRANJA IN SOCIALNEGA DIALOGA

Če se je zdela odločitev za prikaz razvoja in stanja socialnega dialoga na Danskem med bolj smiselnimi, lahko podobno pojasnimo tudi izbiro Bolgarije. Gre za državo, ki je skupaj z Romunijo (za zdaj) zadnja postala članica Evropske unije (leta 2007). V primerjavi z Dansko ima precej drugačno zgodovino socialnega dialoga in se je na področju socialnega partnerstva razvijala podobno kot naša država, zato bodo zanimive tudi primerjave na tem področju.

V desetletju pred drugo svetovno vojno so bili v Bolgariji pod vladavino diktature carja Borisa III. odpravljeni neodvisni sindikati v korist enega samega – tj. Sindikata bolgarskih delavcev – , ki ga je podpirala oblast. Bolgarija je iz vojne izšla pod sovjetsko okupacijo in vladajoči komunisti so omenjeni sindikat ukinili ter ga nadomestili s t. i. Splošno stanovsko zvezo delavcev, v katerega so bili vključeni vsi zaposleni, torej tako »beli« kot »modri« ovratniki. Postopno so bili tudi drugi neodvisni sindikati prisiljeni razpustiti se ali pa se pridružiti komunistični delavski organizaciji. Do leta 1947 so predstavljali sindikalni voditelji pomemben dejavnik utrjevanja moči komunistične stranke. Ko je bil leta 1948 kapitalizem razglašen za nezakonitega, je vlada Georgija Dimitrova združila trinajst sindikatov v Osrednjo zvezo sindikatov, ki je vse do leta 1989 obstajala kot edina krovna organizacija bolgarskih delavcev.

Skozi celotno omenjeno obdobje so vse delavske in strokovne organizacije zvesto sledile ekonomski politiki bolgarske komunistične partije. Uradni cilji bolgarskih sindikatov so bili najprej usmerjeni v prizadevanje za izpolnitev državnih gospodarskih načrtov, šele nato k obrambi interesov delavcev. Še več, za interese slednjih so se zavzeli le v primerih, ko to ni bilo v nasprotju z udejanjanjem omenjenih načrtov. Kot institucije sindikati niso imeli vpliva na oblikovanje politik. V posameznih podjetjih so vodje sindikatov in menedžerji teh podjetij razvili medsebojne neformalne svetovalne odnose. Edina uradna vloga sindikatov je bila ta, da so prenašali odločitve in usmeritev politike na delovne množice. In čeprav je bilo članstvo v sindikatu teoretično ločeno od članstva v komunistični partiji, so se vloge voditeljev na državni in lokalni ravni najpogosteje prekrivale in komunistična partija je imela neposreden nadzor nad delavci. Tako so bili, na primer, člani občinskih svetov velikokrat tudi vodje sindikatov.

Sindikalni kongresi so služili izrecno le udejanjanju politike komunistične partije. Struktura delegatov kongresa in sama izvedba predhodnih regijskih kongresov je bila posnetek postopkov, kot jih je izvajala bolgarska komunistična partija. Tudi spremembe strukturne organiziranosti sindikatov so izhajale iz reform, ki so se dogajale na področju reorganizacije industrije. Tako se vpliv bolgarskega delavskega razreda na podjetniško politiko ni prav nič izboljšal.

Leta 1980 je bilo sindikaliziranih približno 4 milijone delavcev, kar je predstavljalo okoli 98 odstotkov vseh zaposlenih v Bolgariji. Kot piše Dimitrina Dimitrova (Casale, 1999, str. 72), je bila vključenost delavcev v sindikate v Bolgariji pred letom 1989 skoraj stoodstotna. Ideološka razlaga za tako stanje je, da zaradi ukinitve in neobstoja zasebne lastnine ni bilo več treba skrbeti za zaščito interesov delavcev. Namesto tega so se sindikati spremenili v podaljšano roko uresničevanja interesov edinega delodajalca – države. V takšnih pogojih ni bilo prostora niti za neodvisne organizacije delodajalcev.

Skoraj leto dni pred zamenjavo Todorja Živkova na oblasti so se »beli ovratniki« povezali v t. i. Neodvisno delavsko zvezo Podkrepa, in sicer inspirirani s strani poljske Solidarnosti kot opozicija oblasti. Leta 1989 je bila Podkrepa vseskozi preganjana zaradi svojih glasnih kritik politike Todorja Živkova.

Novembra 1989 so v Sofiji potekale demonstracije o ekološki problematiki, ki so se hitro razširile v širšo splošno kampanjo za politične reforme. Prvi odziv komunistov je bila odstavitev ostarelega Teodorja Živkova, ki ga je nadomestil Petar Mladenov, vendar je to pomenilo le kratkotrajen odlog nujnih sprememb. Februarja 1990 se je stranka prostovoljno odpovedala svoji monopolni »pravici do oblasti« in junija 1990 so bile izpeljane prve svobodne volitve po letu 1931. Na njih je slavila komunistična partija, ločena od svojega najskrajnejšega dela in preimenovana v Bolgarsko socialistično stranko. Julija 1991 je bila sprejeta nova ustava, ki je kot obliko oblasti določila parlamentarno republiko z neposredno voljenim predsednikom, kjer je predsednik vlade odgovoren za zakonodajo. Enako kot v drugih postkomunističnih režimih Vzhodne Evrope je bil tudi za Bolgarijo prehod v kapitalizem bolj boleč, kot je bilo pričakovano. Od leta 1989 so v Bolgariji potekale večstrankarske volitve in privatizacijski procesi v gospodarstvu, vendar pa je zaradi gospodarskih težav in vala korupcije več kot 800.000 Bolgarov, med njimi številni visokousposobljeni strokovnjaki, emigriralo v tujino. Tudi paket reform, vpeljan leta 1997, je obnovil pozitivno gospodarsko rast, a obenem spodbudil naraščanje socialne neenakosti. Leta 2007 je Bolgarija vstopila v Evropsko unijo.

ZGODOVINA POGAJANJ

Formalno sega začetek pogajanj v bolgarskih podjetjih v prvo obdobje 50. let preteklega stoletja, čeprav so bila kolektivna pogajanja zapisana v zakonodaji že leta 1936. V času prejšnjega sistema so kolektivne pogodbe podpisovali direktorji podjetja in sindikalni zaupniki. Te pogodbe so bile v pravzaprav socialne, saj plače niso bile predmet pogajanj.

Sankcije ob kršitvah dogovorjenega so bile vse prej kot stroge. V 80. letih prejšnjega stoletja so prizadevanja za decentralizacijo upravljanja vplivala na spremembe v kolektivnih pogajanjih. Skladno z novimi normami so morale biti kolektivne pogodbe podpisane s strani predstavniških skupin delavcev (te so uživale večjo avtonomijo) in upravo podjetja. Vendar pa se je ta model soočal s številnimi ovirami, saj so se delavske skupine morale pogajati z menedžerji, ki so bili odgovorni za zagotavljanje dobave izdelkov. Težave so nastale zaradi pomanjkanja in neredne dobave blaga – kar je bilo tipično za socializem –, saj je to onemogočalo delavcem in vodstvu, da bi se držali svojega dela dogovora. Posledično je prihajalo do pogostih odstopanj od formalnih sporazumov, ki pa so bila sprejemljiva za obe strani. Glede na navedeno in pomanjkanje sankcij ob nespoštovanju dogovorjenih pogojev ni preveč presenetljivo, da so pogajanja postala večinoma formalnost. Ta mehanizem ni bil uspešen, ker je bilo sprejemanje odločitev le delno decentralizirano, zato so imeli tudi uprava in predstavniki delavcev pri svojih odločitvah le omejeno avtonomijo. Logika centraliziranega načrtovanja je že po svoji naravi nasprotna ideji vsebinskih pogajanj, ki temeljijo na vzajemni odvisnosti vpletenih strani namesto na enostranski.

NOVO OBDODJE SOCIALNEGA PARTNERSTVA

Razvoj ekonomskih in industrijskih odnosov v Bolgariji sta od začetka 90. let preteklega stoletja oznamovala dva enako pomembna in enako kompleksna procesa: prehod države v tržno gospodarstvo in njen vstop v Evropsko unijo.

Na razvoj bolgarskega sistema industrijskih odnosov ter politik in aktivnosti glavnih družbenih akterjev so zelo vplivali učinki omenjenega gospodarskega prehoda in vstopa v EU. Glavni stebri na trgu dela in sistema industrijskih odnosov – varnost zaposlitve, monopol reprezentativnosti sindikatov in nadzor partije nad njimi – so se začeli rušiti že pred odločilnimi političnimi spremembami. Z gospodarskimi reformami se je celotni sistem preprosto sesul. Na model sprememb v bolgarskem gospodarstvu in družbi sta vplivala Mednarodni denarni sklad (IMF) in Svetovna banka. Socialna razsežnost reform je imela

status ostanka učinkov razvoja trga, večje konkurenčnosti in gospodarske rasti. Reforme so imele potencial izboljšati življenje ljudi v prihodnosti, obenem pa so povečale tveganje posameznikov za nezaposlenost, siromaštvo in nevarnost socialne izključenosti. Tudi sindikalne politike so bile jasne žrtve te dvojnosti strateških odločitev, ki so bile na voljo.

Osrednja usmeritev sindikalnih politik (tako na nacionalni ravni kot na ravni posameznega podjetja) je bila podpirati reforme, ki so vodile v preobrazbo družbe, a le ob družbeno sprejemljivi ceni. V tej zvezi ni težko videti odločilne vloge socialnega dialoga. Slednji najprej deluje kot instrument urejanja odnosov na trgu dela – na primer prek dvostranskih kolektivnih pogajanj v industriji ter na panožni in podjetniški ravni –, potem pa kot orodje za sodelovanje vseh socialnih partnerjev pri oblikovanju širših reformnih politik, ki so pomembne za odnose med igralci na trgu dela ter za socialno politiko (v tem primeru skozi tristranski dialog vlade, sindikatov in delodajalcev pri oblikovanju socialne razsežnosti reformnih procesov).

Ustanovitev t. i. Nacionalnega sveta za tristransko sodelovanje leta 1993 in sektorskih/panožnih svetov za tristransko sodelovanje je spodbudilo socialni dialog in kolektivno dogovarjanje kot osnovo novega sistema industrijskih odnosov.

Dejavnosti sindikatov so bile usmerjene v zaščito delovnih, socialnih in ekonomskih pravic članov. To se nanaša na varnost zaposlitve, plače, delovne pogoje in socialno zavarovanje. Zavzemali so se za vzpostavitev socialnega dialoga in tristranskega sodelovanja ter se ob tem zanašali na mehanizme kolektivnih pogajanj kot glavno orodje za doseganje teh ciljev. Konfederaciji KNSB in Podkrepa CL sta izrecno zapisali svoje cilje glede vprašanj dela, zaposlovanja, socialnega zavarovanja in življenjskega standarda. Ti dve največji konfederaciji sta aktivno sodelovali tudi v procesu oblikovanja in izvajanja socialne politike, vsaka od njiju pa je že imela vzpostavljen tudi svoj neodvisni raziskovalni center za spremljanje kazalnikov življenjske ravni. Leta 1990 je KNSB dobila tudi pravico oblikovati zakonodajo in je takrat oblikovala predlog zakona o kolektivnih delovnih sporih.

Večje zakonodajne spremembe so bile vpeljane v delovnopravno zakonodajo Bolgarije v skladu s pravom EU in novimi politično-gospodarskimi razmerami. Tako imenovani Zakon o delu (o delovnih razmerjih) iz leta 1986 se je temeljito spremenil in vzpostavil temelje za institucionalizacijo industrijskih odnosov. Spremembe zakona so prvič v zgodovini zagotovile ustrezne razmere za razvoj socialnega dialoga in kolektivnih pogajanj, prav tako pa tudi ustanovitev tri- in dvostranskih partnerskih organov na različnih ravneh sistema industrijskih odnosov. Spremembe zakona o delu zagotavljajo tudi obsežen okvir vseh vidikov delovnih razmerjih, vključno z različnimi vrstami pogodb o zaposlitvi, delovnem času, nadurnem dela

ter zdravju in varnosti pri delu. Zakon predvideva tudi pravico do svobodnega združevanja v sindikate in združenja delodajalcev. Udeležba socialnih partnerjev pri oblikovanju delovnopravne zakonodaje je privedla tudi do vzpostavitve večje uravnoteženosti interesov delavcev in delodajalcev.

Novi zakoni, ki urejajo najpomembnejše vidike odnosov zaposlovanja in odnosov na trgu dela (skupaj z ukrepi socialne varnosti), so bili tako sprejeti. Poglavitni med njimi so bili zakoni, ki urejajo spodbujanje zaposlovanja, zdravja in varnosti pri delu ter nadaljnega poklicnega usposabljanja.

KOLEKTIVNA POGAJANJA

Izhajajoč iz vsebine bolgarskega zakona o delu (zakona o delovnih razmerjih) so kolektivna pogajanja pravica sindikatov in dolžnost delodajalcev. Sistem kolektivnih pogajanj je organiziran na treh ravneh, in sicer na:

- ravni panog/sektorjev,
- ravni občin in
- podjetniški ravni.

Najpomembnejša je raven pogajanj v podjetju ali ustanovi, ki sledi trendu decentralizacije. Povečuje pa se tudi vloga pogajanj na sektorski/panožni ravni. Od leta 2003 so bila kolektivna pogajanja na sektorski/panožni ravni razširjena in vsebujejo letna pogajanja o minimalnih zahtevah za socialno varnost.

Od leta 2007 se socialni partnerji letno pogajajo o priporočenih indeksih povečanja plač v zasebnem sektorju.

V letih 2007 in 2008 je bilo v veljavi približno 10 sektorskih kolektivnih pogodb. Poleg tega je bilo registriranih tudi 58 panožnih kolektivnih pogodb in dva tisoč pogodb na ravni posameznih podjetij ter aneksov k obstoječim kolektivnim pogodbam. Kolektivne pogodbe običajno veljajo dve leti, njihova glavna vsebina pa so plače, zlasti zneski minimalnih plač. Kolektivne pogodbe so zavezujoče in zakon o delovnih razmerjih določa njihovo podaljšanje z ministrskim odlokom, vendar minister za delo kljub nekaj zahtevam s strani panožnih socialnih partnerjev tega postopka še ni uporabil. S kolektivnimi pogodbami je »pokritih« približno 30 odstotkov vseh zaposlenih.

Druga pomembna vprašanja, ki so vključena v okvir kolektivnih pogajanj, so: zaposlovanje in varnost zaposlitve, nadomestila za nočno delo, nevarni delovni pogoji, plačan letni dopust, ki

je daljši od zakonsko določenega, ter dodatno pokojninsko in zdravstveno zavarovanje. Nekatere kolektivne pogodbe vsebujejo tudi določbe o vseživljenjskem učenju, vključno z obveznostmi za usposabljanje delavcev, ki so izgubili službo. V kolektivni pogodbi na področju zdravstvenega varstva pa so zajete tudi nekatere določbe za preprečevanje nasilja na delovnem mestu.

Čeprav natančno branje zakona o delovnih razmerjih napeljuje na sklep, da se morajo delodajalci obvezno kolektivno pogajati z delavci, se dejansko to ne zgodi vedno.

Medtem ko so bili v prvem desetletju tranzicije (1990–2000) v Bolgariji organizirani obsežni protestni shodi sindikatov in splošne stavke, so se v novejšem času protesti premaknili zlasti na panožno raven in raven posameznih podjetij. V zadnjih letih so se večji industrijski konflikti pojavili v panogah izobraževanja, energetike, železniškega prometa, gozdarstva in predelave lesa, pri prevozništvu, zdravstvenega in socialnega varstva, vrh pa so dosegli v letih 2007 in 2008.

Temeljni razlogi za konflikte in stavke so bili: premajhna vlaganja v družbeno pomembna področja, nizke plače ter neizplačilo plač in prispevkov za socialno varnost, slabi delovni pogoji, visoko število nadur ter obsežna odpuščanja zaradi privatizacije. V Bolgariji poznajo tudi poseben organ, ki sodeluje pri prizadevanjih za prekinitev sporov in arbitražo – t. i. Nacionalni inštitut za pomiritev in arbitražo, ki je bil osnovan na načelu tristranskega sodelovanja.

GLAVNI TRENDI V RAZVOJU SOCIALNEGA DIALOGA

Socialni dialog v Bolgariji se je začel tako rekoč iz nič. Od začetka tranzicije je bila posebna skrb namenjena pripravi zakonodaje, ki je predstavljalna izhodišče za razvoj socialnega dialoga, in v ta namen so bile ustanovljene ustrezne institucije.

Glavni organ nadzora socialnega dialoga na nacionalni ravni je Nacionalni svet za tristransko sodelovanje (NSTS). Ustanovljen je bil leta 1993 in ima stalne komisije za obravnavo številnih vprašanj. Spodbuja sodelovanje in posvetovanje o vprašanjih, povezanih z delovnimi in življenjskimi pogoji ter s socialno varnostjo. Svet sestavljajo predstavniki vlade, sindikatov in delodajalskih organizacij, ki so priznane kot reprezentativne na nacionalni ravni, predseduje pa mu namestnik predsednika vlade.

Tristransko sodelovanje na nacionalni ravni se je v zadnjih letih zelo razvilo. V podporo temu so bili pripravljene in vpeljane novi mehanizmi, kot so sodelovanje socialnih partnerjev v okviru posvetovalnega telesa parlamentarne komisije za delo in socialno politiko ter vzpostavitev posebnih delovnih skupin, katerih naloga je pripraviti osnutke nove delovne in socialne zakonodaje. Socialni partnerji so sodelovali tudi v številnih nacionalnih svetih, sestavljenih skladno z načelom tristranskega partnerstva, in v njih obravnavali vprašanja zaposlovanja, poklicnega izobraževanja, vseživljenjskega učenja, zdravja in varnosti pri delu ter enakosti spolov. Poleg tega so sodelovali tudi v upravnih in nadzornih organih institucij, ki so bile ustanovljene na področju zaposlovanja, socialnega in zdravstvenega zavarovanja, poklicnega izobraževanja in usposabljanja ter varnosti in zdravja.

Septembra 2006 je bil med sindikati, delodajalci in vlado sprejet prvi triletni nacionalni ekonomsko-socialni dogovor, ki določa okvir za gospodarski in družbeni razvoj.

Kljub razmeroma dobri institucionalizaciji socialnega partnerstva je treba opozoriti, da je vključenost socialnih partnerjev v nekatere od teh struktur bolj formalnost. Poleg tega možnosti socialnih partnerjev niso zadostne, da bi lahko bolj vplivali na sprejemanje odločitev, in sicer zlasti zaradi visoke stopnje decentraliziranosti in virov, ki jih določa vlada.

Največje možnosti za zastopanje delavcev na delovnem mestu imajo sindikati, saj imajo edini pooblastila za kolektivna pogajanja. Pogoje organiziranosti in delovanja sindikatov določajo zakon o delovnih razmerjih in ustrezni akti posameznega sindikata.

Druge možnosti zastopanja delavcev na delovnem mestu so precej zapletene. Zaradi nasprotovanja sindikatov, da bi se uveljavili sveti delavcev, ki so predvideni z zakonom, obstajajo le še tri vrste delavskih predstavnikov:

- Predstavniki za zaščito ekonomskih in socialnih interesov zaposlenih – ti so alternativa sindikatom, čeprav njihova izvolitev ni odvisna od tega, ali v organizaciji že obstajajo predstavniki sindikata ali ne. Ti predstavniki so izvoljeni na splošnem zboru delavcev z dvotretjinsko večino glasov. V praksi takšnih predstavnikov ni veliko.
- Predstavniki za obveščanje in posvetovanje (v skladu z direktivo Evropske komisije) – od leta 2006 se te predstavnike voli na zboru vseh delavcev z navadno večino. Proces volitev te vrste predstavnikov se razvija počasi.
- Odbori ali skupine za varnost in zdravje pri delu.

Najpomembnejše institucije, ki skrbijo za uresničevanje in izvajanje pravic zaposlenih, so glavni inšpektorat za delo in sodišča. V Bolgariji ne poznajo posebnih delovnih sodišč.

KDO SO SOCIALNI PARTNERJI

Članstvo v sindikatih je v času tranzicije zaradi različnih razlogov znatno upadlo. Med temi razlogi so visoka nezaposlenost, privatizacija, protisindikalno vedenje delodajalcev, zlasti tistih v zasebnih podjetjih, in nižje zaupanje v sindikate.

Po štetju članov sindikatov leta 2007 zadoščata kriterijem reprezentativnosti le dve sindikalni konfederaciji: KNSB s 328.232 člani in Podkrepa z 91.738 člani (podatki so torej za leto 2007, številke so se do danes seveda spremenile; še leta 1998 je bilo v KNSB včlanjenih 607.889 ter v Podkrepo 154.889 posameznikov). V letih od 2003 do 2007 se je občutno znižala tudi stopnja sindikaliziranosti, in sicer s 26,8 odstotka na 17,6 (ob tem je treba opozoriti, da so ti podatki nižji od dejanskega stanja, saj vključujejo le člane konfederacij, ki sta reprezentativni na državni ravni). Bolgarska zanimivost je, da se reprezentativnost sindikatov oziroma konfederacij preverja vsakih nekaj let. To pomeni, da sindikalne organizacije nimajo zagotovljenega statusa reprezentativnosti za vedno, kot to velja pri nas.

V nasprotju s sindikati, ki imajo kljub vsemu sorazmerno dolgo tradicijo pred družbeno-političnimi spremembami, leta 1989 še ni obstajala prava delodajalska organizacija. Vse organizacijske procese organizacij delodajalcev po letu 1990 so usmerjale tri dinamike: dogajala se je likvidacija državnih podjetij, ki so poslovala z izgubo, nastajala so nova podjetja, predvsem mala in srednja, zgodila pa se je tudi privatizacija podjetij v državni lasti. Kombinacija teh procesov je vodila do znatnega povečanja števila gospodarskih subjektov. Statistika kaže, da več kot 95 odstotkov vseh bolgarskih podjetij zaposluje manj kot 10 delavcev.

Institucionalizacija delodajalske strani v času, ko se je sistem industrijskih odnosov šele razvijal, je povzročila, da je prišlo do razdrobljenosti pri zastopanju delodajalskih interesov. Rezultat tega je bil obstoj več kot pol ducata različnih delodajalskih organizacij, ki so zastopale le posamezne sektorje in smeri dejavnosti. Ob precejšnji raznolikosti organizacij delodajalcev se neizogibno poraja vprašanje legitimnosti zastopanja in pomena teh organizacij. Razpršenost delodajalskih organizacij in njihova nejasna struktura onemogočata, da bi te organizacije uresničevale svoje temeljno poslanstvo, torej predstavljanje in zastopanje interesov svojih članov ter polno sodelovanje v socialnem dialogu na različnih ravneh, zlasti pa na sektorski in panožni. To predstavlja tudi glavni vir neravnovesja in nestabilnosti v sistemu socialnega dialoga na nacionalni ravni in tudi ne pripomore k promociji bolj centraliziranega pristopa h kolektivnemu pogajanju tudi na nižjih ravneh. Danes obstaja v Bolgariji šest reprezentativnih organizacij delodajalcev.

Poznavalci razvoja bolgarskega sistema industrijskih odnosov verjamejo, da se bodo delodajalske organizacije sčasoma združile v dve skupini, in sicer v skupino velikih in skupino manjših podjetij (kar je podobno praksam v drugih državah članicah EU).

VPLIV GOSPODARSKE KRIZE NA SOCIALNE PARTNERJE IN SOCIALNI DIALOG

Gospodarska kriza je negativno vplivala tudi na bolgarske industrijske odnose, in sicer zaradi številnih težav, ki izhajajo iz gospodarskih struktur te države. Do zdaj še nobeni vladi ni uspelo, da bi v pripravo protikriznih ukrepov učinkovito vključila socialne partnerje. Med glavnimi dejavniki, ki vplivajo na gospodarsko krizo v Bolgariji, so razmere v globalnem in evropskem gospodarstvu, vendar pa so pomembni tudi vplivi številnih težav v domači državi. Poglavitni opazni rezultati krize so zmanjšanje rasti bruto domačega proizvoda, zmanjšanje proizvodnje in znižanje dobičkov v predelovalnih dejavnostih, počasna rast inflacije in stalna rast brezposelnosti.

Ob prvih znakih krize se je začela intenzivna razprava med socialnimi partnerji v zvezi z vprašanji zaposlovanja, delovnega časa in socialnega zavarovanja. Socialni partnerji so predstavili svoje predloge protikriznih ukrepov, ki pa jih – z izjemo nekaterih specifičnih – prejšnja vlada ni sprejela. Predlogi delodajalcev so se nanašali predvsem na vprašanja finančnega sistema (vključno z bančništvom, kreditnimi in davčnimi ukrepi) in ukrepov na področju izobraževanja in usposabljanja ter prestrukturiranja sistema socialne varnosti. Sindikati so se osredotočili na politike trga dela, dohodkovne politike (vključno s plačami v javnem sektorju) in ukrepe za izboljšanje izobraževanja in poklicnega usposabljanja, predlagali pa so tudi nekatere ukrepe za stabilizacijo državnih financ.

Socialni dialog s prejšnjo vlado (ki je bila na oblasti od julija 2005 do julija 2009) ni bil zelo uspešen, in sicer tudi zato, ker so nacionalne tristranske strukture za socialni dialog delovale na preveč formalnih podlagah tudi v času recesije. Vlada s socialnimi partnerji prav tako ni razpravljala o osnutku protikriznega programa in novembra leta 2008 so sindikalni predstavniki protestno odšli s srečanja Nacionalnega sveta za tristransko sodelovanje. Pri iskanju rešitev za izhod iz krize je prejšnja socialistično-liberalna vladna koalicija upoštevala le nekaj pobud socialnih partnerjev (tiste, ki se nanašajo na bančne depozite državljanov in trg dela).

Kriza je sprožila številne napetosti v medsebojnih odnosih socialnih partnerjev ter se odraža v oteženih in dolgotrajnejših kolektivnih pogajanjih, dodatna posledica pa je zmanjšanje

števila članstva v sindikatih. Napetosti med socialnimi partnerji se bodo verjetno nadaljevale tudi v prihodnje, saj je tudi nova vlada napovedala sprejetje protikriznih ukrepov, ki bodo med drugim vključevali začasno zamrznitev plač v javnem sektorju, zamrznitev pokojnin in drugih socialnih transferjev ter tudi odpuščanje presežkov zaposlenih na ministrstvih. Novi vladi je vseeno uspelo oživiti socialni dialog na nacionalni ravni in je soglašala z možnostjo manjšega povišanja plač, če bi proračunska sredstva to omogočala.

EKONOMSKO-SOCIALNI SVET

Na spletni strani bolgarskega ekonomsko-socialnega sveta (www.esc.bg) je slednji predstavljen kot »družbeni parlament« Bolgarije. Združuje množico bolgarskih civilnodružbenih organizacij sorodnih interesov. Ekonomsko-socialni svet (ESS) je most med državljani in vlado, njegovo poslanstvo pa je, da podpira to »premoščanje« in da lajša komunikacijo med družbo in nacionalno vlado. »ESS je posvetovalni organ, ki izraža voljo civilnodružbenih organizacij glede gospodarskega in družbenega razvoja.« To je opredelitev statusa ESS iz zakona, ki ga je leta 2001 sprejel bolgarski parlament.

Bolgarski ESS deluje od svoje prve plenarne seje, ki je potekala 10. decembra 2003, in je aprila 2008 začel s svojim drugim štiriletnim mandatom. Delovanje ekonomsko-socialnega sveta se financira iz proračuna, odločitve na plenarnih zasedanjih pa se sprejemajo z dvotretjinsko večino.

Aktivno delovanje ekonomsko-socialnega sveta je okrepilo položaj te ustanove kot stalne institucionalizirane oblike posvetovanj, dialoga in posredovanja informacij civilni družbi. Svet izraža in ščiti njene interese s posredovanjem dogovorjenih izjav in predlogov, ki jih predlagajo njegovi člani, izvršni in zakonodajni oblasti. V ta namen ESS sprejema mnenja, resolucije in analize ter organizira javne posvete o ključnih gospodarskih, socialnih, izobraževalnih, demografskih, zdravstvenih in drugih vprašanjih.

Ena od zavez Bolgarije pred njenim pristopom k EU je bila ustanoviti demokratične civilnodružbene institucije, kakršna je ekonomsko-socialni svet, kar je država tudi uspešno izpeljala. Ekonomsko-socialni svet je v Bolgariji postal resničnost po zaslugi političnega in družbenega soglasja o položaju, vlogi in pomembnosti institucije te vrste kot neodvisnega civilnega parlamenta. Njegov razvoj temelji na vseh izkušnjah, tradiciji in dosežkih na področju socialnega dialoga, ki so se dogajali v državi vse od začetka demokratičnih sprememb. Razumevanje, zaupanje in podpora vseh socialnih partnerjev novemu modelu

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.

civilnega dialoga, ki se je razvil v novo fazo in širše oblike socialnega dialoga, je bilo ključnega pomena za njegovo vzpostavitev in uspešen razvoj.

V ESS drugače kot v tristranskih svetih, katerih člani so hkrati predstavniki vlade, ni predstavnikov države. Tako je ESS posvetovalno telo, ki naj bi bilo v celoti neodvisno od izvršilne in zakonodajne oblasti. V Bolgariji obstaja razlikovanje med socialnim in civilnim dialogom, kar zadeva interesne skupine, postopke, obravnavana vprašanja in cilje.

V Bolgariji je v veljavi pravni in institucionalni okvir socialnega partnerstva na vseh ravneh. Socialno partnerstvo je tristransko na nacionalni ravni, in sicer med vlado na eni in organizacijami sindikatov ter delodajalcev na drugi strani. Na panožni ravni je socialno partnerstvo dvostransko med sindikati in delodajalskimi združenji. Razprave zajemajo posebna gospodarska in družbena vprašanja, za katera so zainteresirani vpleteni in pri čemer je njihov cilj, da se o teh vprašanjih dogovorijo.

Civilni dialog razširja socialni dialog, gradi na njem in ga prenaša na širšo raven. Poteka med civilnodružbenimi organizacijami in tudi med slednjimi na eni strani ter državnimi oblastmi na drugi, obravnavane pa so teme, ki so v interesu širših družbenih skupin. V evropski praksi se to razume kot obliko participativne demokracije. Slednja ni usmerjena k doseganju dogovora o posebnih kazalnikih, temveč je njen cilj opredeliti nacionalne gospodarske in socialne razvojne politike. Njegove strukture posredujejo predloge, ki naj bi bili sprejemljivi za družbo kot celoto.

Za bolgarski ESS je zato izjemnega pomena, da bi našli najustreznejši nacionalni model praktičnega razvoja državljanskega dialoga kot oblike participativne demokracije. ESS nenehno dokazuje, da je učinkovit državljanski dialog mogoč edino na temelju enakosti, soglasja in medsebojnega upoštevanja interesov vsake od organizacij. Glavni cilj delovanja ESS je omogočiti različnim predstavnikom civilne družbe, da brez zadržkov izrazijo svoja stališča, kjer je zaželeno soglasje o zadevah, ki so v skupnem interesu. Naloga ESS je spodbujati dostop civilnodružbenih organizacij in njihovo vključevanje v procese odločanja o strateških gospodarskih in družbenih vprašanjih.

Ekonomsko-socialni svet deluje v prid aktivnejšega dialoga ter posvetovanj med civilnodružbenimi organizacijami in predsednikom republike, parlamenta in vlade v zvezi z gospodarskimi in socialnimi politikami države. Je stalna institucionalizirana in zakonsko predpisana oblika civilnega dialoga. Poleg tega pa zagotavlja tudi strinjanje partnerjev o potrebnih ukrepih in sodelovanju med njimi.

DELO ESS V PRAKSI

Prvo plenarno zasedanje novega bolgarskega Ekonomsko-socialnega sveta je potekalo decembra 2003. Zakon, sprejet leta 2001 (in nazadnje spremenjen marca 2003), je zagotovil pogoje za ustanovitev ESS, ki je izpeljal svoje prvo zasedanje 10. decembra 2003. Ustanovitev Sveta – ki deluje na načelih neodvisnosti, sodelovanja in enakosti z državnimi organi – se šteje kot zadnji korak v izgradnji sistema socialnega dialoga v Bolgariji.

Vloga ESS je, da izraža poglede socialnih partnerjev in drugih predstavnikov civilne družbe na glavna vprašanja gospodarske in socialne problematike, pripravlja izjave na pobudo predsednikov države ali parlamenta, vlade ali ekonomsko-socialnega sveta samega. Po zakonu so pristojnosti ESS, da razvija in sprejema:

- izjave o osnutkih zakonov, nacionalnih programov in načrtov za gospodarski in družbeni razvoj,
- stališča do parlamentarnih zakonov o gospodarskem in družbenem razvoju,
- stališča o strateških izzivih gospodarske in družbene politike,
- letne memorandume o gospodarskem in družbenem razvoju države in
- analize o gospodarski in socialni problematiki, kot so določene v letnem načrtu.

Med temami, ki jih prav tako obravnava ESS, so še vprašanja o demografskem razvoju in ukrepih za premagovanje negativnih tendenc, o oblikovanju in uresničevanju gospodarskih politik z jasno opredeljenimi družbenimi razsežnostmi, boju proti revščini otrok, kritičnem pregledu zakonodaje s področja zdravstvenega varstva in zdravstvenega zavarovanja ter vprašanja, povezana s predlogi za sistem davčnih olajšav za delavske družine z otroki.

Preko sodelovanja različnih organizacij v ESS se v njem predstavljajo in zastopajo pravice ter interesi državljanov. Vloga ESS je tudi ta, da pospešuje sodelovanje civilnodružbenih organizacij pri oblikovanju pomembnih odločitev, ki vplivajo na razvoj države.

Ekonomsko-socialni svet posreduje sprejete analize in mnenja predsedniku države, poslancem in vladi ter drugim organizacijam. Tako je zagotovljena učinkovitost civilnega dialoga z oblastmi in ESS na ta način vsakemu državljanu omogoča, da preko civilnodružbenih organizacij posreduje svoje ideje in stališča izvršni in zakonodajni veji oblasti v času priprave pomembnih odločitev.

Na plenarnem zasedanju sodelujejo predsednik ESS in 36 članov sveta, ki prihajajo iz treh skupin: 12 članov je predstavnikov delodajalskih organizacij, 12 sindikalnih predstavnikov, 12 jih je iz različnih civilnodružbenih organizacij. Mandat članov je štirileten.

ESS sprejema mnenja o zakonskih osnutkih, nacionalnih načrtih in programih vlade, o strateških vprašanjih gospodarske in socialne politike, prav tako pa tudi o letnih poročilih o gospodarskem in družbenem napredku v državi. Plenarno zasedanje ima tudi mandat, da sprejema analize o vseh temah, ki so pomembne za družbo.

Kot smo že zapisali, sestavljajo ESS predstavniki delodajalcev in delavcev (sestavo obeh skupin potrди svet ministrov v skladu z zakonom o delovnih razmerjih), tretja pa je skupina članov, ki predstavljajo različne nevladne organizacije. V slednji so med drugimi zastopnik interesov kmetijskih proizvajalcev, obrtnikov, potrošnikov, ekoloških organizacij, invalidov in upokojencev ter dva neodvisna akademika, strokovnjaka za vprašanja gospodarske in socialne politike.

Ekonomsko-socialni svet izvaja svoje dejavnosti na podlagi načel neodvisnosti in javnosti sodelovanja ter medsebojne povezanosti z zakonodajno in izvršilno oblastjo.

Poleg tega svet opravlja svoje dejavnosti na podlagi načel neodvisnosti in javnosti sodelovanja ter medsebojne povezanosti z organi zakonodajne in izvršilne pristojnosti, enakosti in medsebojnega spoštovanja interesov struktur civilne družbe, ki so zastopane v njem.

ZAKLJUČEK

Pričujočo študijo smo začeli s kratko osvetlitvijo vprašanja položaja in vloge socialnega partnerstva v času krize. Temeljno sporočilo je bilo, da je socialni dialog v takšnih obdobjih izjemnega pomena in da so se ga vsaj ob prvih znakih krize pri iskanju izhoda iz omenjenega stanja posluževale številne vlade. V nadaljevanju smo prikazali kratko zgodovino in delovanje sistema socialnega partnerstva in socialnega dialoga v treh izbranih državah ter na ravni Evropske unije. Je pa gospodarska kriza močno vplivala na industrijske odnose in v več primerih se je pokazalo, da socialni dialog na deklarativni in teoretični ravni deluje precej bolj idealno kot v konkretnih razmerah tokratne gospodarsko-družbene krize. To potrjuje tudi publikacija ETUI (*European Trade Union Institute*), ki je izšla konec leta 2010 in bolj kritično obravnava položaj javnega sektorja v krizi ter zlasti odzive in ukrepe oblasti v trenutkih, ko se je kriza stopnjevala.

Po tistem, ko se nekateri prvotno sprejeti protikrizni ukrepi niso izkazali kot uspešni, so se prizadevanja vlad usmerila v ukrepe za ponovno vzpostavitev finančnih trgov, ohranitev zaposlenosti in blažitev posledic brezposelnosti. V teh okoliščinah so se javni proračuni znašli pod vse večjimi pritiski. Povsod po Evropi je bil javni sektor glavna tarča vladnih »konsolidacijskih« ukrepov. Delodajalci v javnem sektorju (torej največkrat vlade) so zaobšli vzpostavljene postopke pogajanj in prišlo je do posegov (znižanj) na področju plač ter delovnih mest, najpogosteje z enostransko odločitvijo države. Avtorica publikacije *Javni sektor v krizi (The public sector in the crisis)* Vera Glassner zagovarja stališče, da enostransko krčenje odhodkov, ki se osredinja predvsem na znižanje plač v javnem sektorju, brez upoštevanja prihodkovne strani javnih financ, ogroža trajnostno okrevanje v Evropi. Še več, nižanje in zamrznitev plač v javnem sektorju, enostransko vsiljena s strani države, škodljivo vpliva tudi na pogajalsko moč sindikatov v zasebnem sektorju, kar dodatno povečuje pritisk na omejevanje plač. Zaradi tega je ponovna vzpostavitev kolektivnega dogovarjanja kot mehanizma za urejanje plač v javnem sektorju ključnega pomena za to, da se prepreči nadaljnje pritiske na plače, za ohranitev kupne moči delavcev in prispevek k stabilnemu in uravnoteženemu gospodarskemu razvoju v evroobmočju.

Enostranski vladni posegi na področju plač (nižanje in njihova zamrznitev) so naleteli na odpor pri sindikatih, ki so uspešno »kanalizirali« nestrinjanje javnosti z varčevalnimi programi in organizirali množične demonstracije in stavke. Vseeno pa lahko iz celotnega dogajanja izpeljemo dva zaskrbljujoča sklepa. Prvi je, da pojemajoča pogajalska moč sindikatov v javnem sektorju, ki so bili doslej glavna trdnjava sindikalne organiziranosti, vpliva na dodatno slabitev organiziranosti zaposlenih v zasebnem sektorju. Drugi pa je nevarnost, da bi

enostransko vpeljani varčevalni ukrepi, ki se osredotočajo zlasti na javno porabo (in precej manj na prihodkovno stran), vključno s pokojninsko reformo, zmanjševanjem socialnih pravic in nižanjem plač, spodkopali postopno in na povpraševanju temelječo gospodarsko okrevanje v Evropi.

Dolgoročni vplivi omejevanja plač v javnem sektorju na kolektivna pogajanja

Osrednji del vladnih protikriznih ukrepov po Evropi (je) obsega(l) posege na področju plač in drugih pravic zaposlenih v javnem sektorju. Temeljno opažanje je, da so kolektivna pogajanja kot mehanizem urejanja plač v javnem sektorju izgubila na pomembnosti. V vseh državah, z izjemo Madžarske in Litve, kjer so bile omejitve na področju plač v javnem sektorju dogovorjene v tristranskih dogovorih med vlado, sindikati in delodajalci, so bila znižanja plač ali njihova zamrznitev vpeljana enostransko s strani oblasti. Tudi v omenjenih državah (na Madžarskem in v Litvi), kjer so bili o tem vprašanju sprejeti dogovori, so bile zahteve sindikatov upoštevane le deloma. Na Irskem, Portugalskem, v Španiji, Italiji in Veliki Britaniji pa so delodajalci v javnem sektorju povsem zaobšli vzpostavljene postopke kolektivnega dogovarjanja in so enostransko vpeljali znižanje plač in njihovo zamrznitev. Eden od razlogov za takšen pristop delodajalcev tiči tudi v tem, da je varnost zaposlitev v javnem sektorju večja kot v zasebnem. Odpuščanja v javnem sektorju v večjem obsegu se tako v večini držav EU niso dogajala, in sicer tudi zato, ker je položaj zaposlenih v tem sektorju dokaj specifičen, tako da so bili mogoči predvsem posegi v njihove plače.

Prihodnost socialnega dialoga v javnem sektorju

Zadnja globalna finančna kriza je spremenila položaj države v kolektivnih pogajanjih in izvajanju socialnih politik. Ko je sprejem varčevalnih ukrepov postal prioriteta vlad, je kolektivno dogovarjanje postajalo vse bolj konfliktno ali pa se ga je v celoti opustilo kot način za urejanje plač javnih uslužbencev. Medtem ko so krčenja plač in socialnih pravic spremljali množični protesti, bodo (morebitni) poskusi vlad po znižanju števila zaposlenih v javnem sektorju negativno vplivali na politično moč sindikatov v srednjeročnem obdobju.

In če za konec pogledamo še vpliv na proces kolektivnih pogajanj v luči enostranskih odločitev vlad o znižanju ali zamrznitvi plač, se pokaže, da to pomeni prelom z dosedanjo tradicijo urejanja plač v javnem sektorju.

Enostranskost odločanja vlad o plačah predstavlja razlog za zaskrbljenost, saj trenutno koordinirano usklajevanje plač med različnimi sektorji in skupinami zaposlenih, ki je v veljavi v večini kontinentalne Evrope, zagotavlja, da so zvišanja plač v skladu z gospodarsko rastjo in inflacijo. Poleg tega sistem, v katerem so plače v javnem sektorju predmet strogih

proračunskih omejitev, določanje plač v zasebnem sektorju pa je popolnoma neusklajeno, lahko privede do neosnovanega povečanja razlik med plačami v javnem in zasebnem sektorju. Ne nazadnje pa je ta enostranskost odločanja v neskladju z evropskim socialnim modelom in visokokakovostnimi industrijskimi odnosi, ki temeljijo (med drugim tudi) na pravici do kolektivnih pogajanj in tesnem sodelovanju zaposlenih pri tem.

Za sindikate (tako v javnem kot zasebnem sektorju) je zato ključnega pomena, da si prizadevajo za takšno plačno politiko, ki je usmerjena v srednjeročno povečanje produktivnosti in zmerno inflacijo. To preprečuje pritiske na znižanje plač in ohranja kupno moč delavcev. Prispeva tudi k stabilnemu in uravnoteženemu gospodarskemu razvoju v evroobmočju ter tako pomaga pri izogibanju neravnovesjem v mednarodni konkurenčnosti, ki ima lahko tudi skrajno škodljive posledice. Predpogoj za to pa je ponovna vzpostavitev prostovoljnega kolektivnega dogovarjanja pri določanju plač v javnem sektorju ter učinkovitega usklajevanja kolektivnih pogajanj med sektorji in različnimi skupinami zaposlenih.

SKLEPI IN PREDLOGI

Na preteklih straneh smo prikazali razvoj socialnega dialoga v izbranih državah. Težava socialnega dialoga na ravni EU so številni sprejeti dokumenti, katerih vsebina javnosti ni dobro znana in imajo (z izjemo direktiv) omejen vpliv na vsakdanji položaj zaposlenih na trgu dela, prav tako pa državljani ne poznajo dovolj dobro samega delovanja EU in njenih institucij. A pomen evropskega socialnega dialoga, zlasti sektorskega, se povečuje in pridobiva na ugledu.

Kot zgled učinkovitega sodelovanja socialnih partnerjev pri vprašanih gospodarskega in socialnega razvoja lahko izpostavimo zlasti Dansko. Z več kot stoletno zgodovino in tradicijo organiziranega socialnega partnerstva (v primerjavi tako rekoč z manj kot dvema desetletjema v Bolgariji in pri nas) danski model socialnega partnerstva oznamujejo dobro opredeljena pravila igre, organizirano reševanje sporov, relativno visoka stopnja vključenosti članov v predstavniške organizacije in dobro uveljavljen vzorec sodelovanja socialnih partnerjev, ki spodbuja socialni mir in stabilnost.

Za uspešnost socialnega partnerstva je pomembno tudi zaupanje med socialnimi partnerji ter njihova visoka reprezentativnost. Na Danskem, kjer ne poznajo ekonomsko-socialnega sveta, so sodelovanje, medsebojno zaupanje in solidarnost vtakani v samo strukturo družbe, zato je sistem kolektivnega dogovarjanja uspešen in dobro deluje. In čeprav je tudi v Bolgariji

socialno partnerstvo na deklarativni ravni dobro opredeljeno in so v začetkih v tej državi namenili precejšnjo pozornost ustanavljanju različnih delovnih skupin in teles socialnega partnerstva, pa je po drugi strani glede zaupanja zgovorno dejstvo, da se odločitve v tamkajšnjem ekonomsko-socialnem svetu ne sprejemajo soglasno (kot denimo pri nas), temveč (le) z dvotretjinsko večino. Tudi to kaže na stopnjo razvitosti socialnega dialoga. Za dodatni primer pokazatelja razvitosti socialnega partnerstva in demokratičnosti odločanja pa lahko spet uporabimo Dansko, kjer so člani sindikatov od vsega začetka vključeni v pogajanja, in sicer tako, da predlagajo teme za pogajanja (npr. delovni čas, varnost in zdravje na delovnem mestu ...) ter na koncu o izpogajanem glasujejo. To soglasje članstva je pogoj, da dogovorjeno lahko začne veljati. Tako se torej ne more zgoditi, da bi sindikalni voditelji svoj položaj izkoriščali za uveljavljanje lastnih interesov in bi iz kakršnih koli razlogov sklepali dogovore »na lastno pest«.

Kot enega od pogojev uspešnosti socialnega dialoga smo nekajkrat že omenili tudi reprezentativnost socialnih partnerjev. Za zgled lahko znova vzamemo Dansko, kjer obstaja poleg visokih stopenj vključenosti zaposlenih v sindikate še ta značilnost, da vsak od sindikatov pokriva določeno skupino zaposlenih in ne prihaja do konfliktov in trenj med sindikati zaradi prevzemanja članstva. To zagotovo ne velja za Slovenijo, kjer so konflikti med sindikati, ki pokrivajo ista področja dejavnosti in se borijo za iste člane, pogosti. Stanje na tem področju je sicer trenutno precej boljše kot v začetku devetdesetih let 20. stoletja in ob začetkih delovanja ESS pri nas. Podobnemu razvoju lahko sledimo tudi v Bolgariji, kjer se je od sredine 90. let preteklega stoletja promoviralo združevanje sindikatov, vendar so rezultati daleč od želenih. Čeprav je sicer prišlo do nekaterih združitvev, so se dogajale tudi »odcepitve«. Na razvoj sindikalnega gibanja niso vplivale le družbene spremembe in spremembe na trgu dela, temveč tudi medosebni odnosi (konflikti) med vodstvi sindikatov, lokalnimi in skupinskimi interesi ter tekmovalnost med sindikalnimi vodji za večji vpliv med zaposlenimi. Tudi v Sloveniji – niti v zadnjem času – nismo imuni na takšne pojave in smo jim bili priča še jeseni 2010 ob stavki dela sindikatov javnega sektorja. Vse to slabi pogajalsko moč sindikatov in socialno partnerstvo, sproža konflikte med zaposlenimi v javnem sektorju ter tudi med delavci v javnem in zasebnem sektorju, spodbuja nezaupanje zaposlenih do sindikatov in negativno vpliva na število članstva v sindikatih, kar pa vladam nedvomno ustreza.

Če smo doslej kot zgled omenjali predvsem Dansko, lahko kot primer zanimive rešitve tokrat navedemo še Bolgarijo, in sicer pri vprašanju reprezentativnosti socialnih partnerjev. Namreč, v Bolgariji se reprezentativnost preverja vsakih nekaj let, zato v pogajanjih lahko sodelujejo le partnerji, ki so dejansko reprezentativni predstavniki zaposlenih in je tako manj

verjetno, da bi prihajalo do podobnih konfliktov med sindikati ali skupinami sindikatov, do kakršnega je prišlo pri nas preteklo jesen. V Bolgariji je sindikatom (informacija preverjeno velja za področje vzgoje in izobraževanja) prav tako uspelo v zadnjih pogajanjih zagotoviti nekatere boljše pogoje in rešitve zgolj za člane sindikatov.

Ob številnih napovedanih spremembah in reformah pri nas (pokojninska in zdravstvena reforma, spremembe delovnopravne zakonodaje ...) ter ob gospodarski krizi, ki še vedno vztraja, bi bilo treba okrepiti pomen in vlogo socialnega partnerstva, saj je v takšnih prelomnih časih kolektivno dogovarjanje in skupno iskanje rešitev ključnega pomena. Le upamo lahko, da se bodo tega čim prej zavedli ne le oblast, ki je ob iskanju hitrih in učinkovitih ukrepov večkrat delovala enostransko in v nasprotju z voljo sindikatov, temveč tudi sindikati sami. Njihove odločitve še prepogosto usmerjajo tudi drugi interesi, ne zgolj interesi članstva in vseh zaposlenih.

VIRI IN LITERATURA

Bohinc, R. (2000). Izzivi prenove GZS. Ljubljana: Raziskovalna naloga – interno za GZS.

Casale, G. (1999). Social dialogue in Central and Eastern Europe. Budimpešta: International Labour Office.

Detchev, T. (2003). Evolution of the model of industrial relations in Bulgaria 1989 – 2002. Dostopno na: http://www.boeckler.de/pdf/South_East_Europe_Review_2003_01_02_detchev.pdf.

Glassner, V. (2010). The public sector in the crisis. Bruselj: European Trade Union Institute.

Gostiša, M. (2005). Perspektive razvoja sistema industrijske demokracije. Kranj: ŠCID - Študijski center za industrijsko demokracijo.

Hessel, R. (2008). Comparative Analysis of the Social Dialogue in the Central Public Administrations of the EU Member States. Dostopno na: http://www.dgap.gov.pt/upload/RI_estudos%20Presid%C3%A4ncias/study_social_dialogue_2008_en.pdf.

Héthy, L. (2009). Tripartite answers to the economic downturn in Central and Eastern Europe. Social Dialogue and the Crisis - the situation in Central and Eastern Europe. Torino: International Training Centre of the International Labour Office.

Kocbek, D. (2006). Zakaj Dansko dajejo za zgled. Manager, 2006, november.

Kresal Šoltes, K. (2005). Pravna razmerja med predstavniki delavcev in vodstvom podjetja. Ljubljana. (Prispevek je avtorica predstavila v okvirju seminarja »Upravljanje odnosov med predstavniki delavcev in vodstvom podjetja«, ki je v organizaciji GV Izobraževanja potekal 30.11.2005 v Ljubljani).

Lukšič, I. (1994). Socialno partnerstvo – kako naprej? Časopis za kritiko znanosti, 22, 168–169, strani 11–24.

Pari, I. (2010). EU national economic and social councils and similar institutions. Dostopno na: www.eesc.europa.eu.

Pečanič, M. (2003). Neokorporativizem na Slovenskem v luči evropskih integracij. Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede.

Požun, P. (2005). Socialno partnerstvo – položaj dela in globalizacija, Obzornik zdravstvene nege, št. 39, strani 239–244.

Repovž, E. (2010). Nerazumevanje. Dostopno na: <http://www.delo.si/clanek/120829>.

Rychly, L. (2009). Social dialogue in times of crisis: Finding better solutions, Ženeva: International Labour Office.

Stanojević, M. (2004). Zakaj je v 90. tripartizem v Sloveniji deloval. Dostopno na: http://www.socialnidialog.si/UserFiles/File/KnjigaESS1_MS.pdf.

Stanojević, M. (2001). Industrijski odnosi v Sloveniji. Industrijska demokracija, let. 5, št. 8, str. 3–13.

Vodovnik, Z. (1998). Socialni dialog in plače. Podjetje in delo, let. 24, št. 6-7, str. 1182–1190.

Vodovnik, Z. (2006). Poglavlja iz delovnega in socialnega prava. Ljubljana: Fakulteta za upravo.

SPLETNI VIRI:

www.lo.dk

<http://europa.eu.int>

<http://faos.ku.dk>

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>

<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/areas/social.htm>

www.csee-etuice.org

www.delo.si

www.dlf.dk

www.dnevnik.si

www.edu-dialogue.eu

www.etuc.org

www.eurofound.europa.eu

www.ilo.org

www.mddsz.gov.si

www.sta.si

www.ueapme.com

www.unesco.org

www.zdops.si

www.zds.si

PRILOGE

Dogovor o politiki plač v gospodarstvu za leto 1994 (separat socialnega sporazuma)

(Uradni list RS, št. 23/1994 z dne 6. 5. 1994)

DOGOVOR

o politiki plač v gospodarstvu za leto 1994 (separat socialnega sporazuma)

1. Zaradi makroekonomskih nesorazmerij in ciljev gospodarskega razvoja za leto 1994 pogodbeni stranki Splošne kolektivne pogodbe za gospodarstvo in Vlada Republike Slovenije soglašamo, da se obračunavanje in izplačevanje plač pri organizacijah in delodajalcih, ne glede na njihovo lastninsko strukturo, spremlja na podlagi izplačila dejanskih plač v skladu z določili iz tarifne priloge za leto 1994 k Splošni kolektivni pogodbi za gospodarstvo in tega dogovora.

2. Posamezna organizacija oziroma delodajalec ugotovi povprečno plačo na zaposlenega delavca kot osnovo za obračun plač za april 1994 tako, da povprečno plačo, izplačano za obdobje od januarja do vključno oktobra 1993 poveča za stopnjo inflacije v obdobju od junija 1993 do marca 1994, to je za 16,7%.

Pri obračunu plač se upošteva število zaposlenih na podlagi delovnih ur.

3. Plače ugotovljene po prejšnji točki se lahko povečajo vsake tri mesece za naslednje trimesečje glede na rast drobnoprodajnih cen po naslednji eskalacijski lestvici:

Rast cen	Faktor možne rasti plač
do 3%	0
nad 3% do 5%	0,7 – za vsak odstotek razlike nad 3%
nad 5% do 8%	0,8 – za vsak odstotek razlike nad 5%
nad 8%	0,9 – za vsak odstotek razlike nad 8%

Prva uskladitev se izvede na osnovi kumulativne rasti cen na drobno v obdobju april – junij 1994, druga uskladitev se izvede na osnovi kumulativne rasti cen na drobno za obdobje april – september 1994.

Možno povečanje plač za posamezno tromesečje izračunamo tako, da kumulativno rast, cen od aprila do konca posameznega obdobja pomnožimo z ustreznimi faktorji iz zgornje lestvice, tako se npr. v primeru rasti cen v obdobju april – september 1994 nad 8% plače za prve 3% ne povečajo, za naslednja 2% se povečajo za vsak odstotek za 0,7, za naslednje 3% se povečajo za vsak odstotek za 0,8, za razliko nad 8% pa se za vsak odstotek te razlike povečajo za 0,9.

Od ugotovljenega možnega povečanja odštejemo odstotek že predhodno izkoriščene rasti plač.

V kolektivnih pogodbah dejavnosti ni mogoče določiti ugodnejše eskalacijske lestvice.

4. Organizacije in delodajalci, ki izplačujejo plače višje od plač, ugotovljenih po prejšnji točki, morajo za delež, ki presega tako določene; plače, vplačati:

- do 5% preseganja 25% presežka v namenska sredstva za zaposlovanje,-
- nad 5% do 10% preseganja 50% presežka v namenska sredstva za zaposlovanje,
- nad 10% preseganja 100% presežka v namenska sredstva za zaposlovanje.

Podpisniki tega dogovora so soglasni, da bo Vlada Republike Slovenije zagotovila, da se bo za vplačani znesek presežkov v proračun Republike Slovenije sorazmerno znižal prispevek za zaposlovanje in zavarovanje za primer brezposelnosti.

Znižanje se predlaga, če je vplačani znesek v proračun vsaj tolikšen, da bi se prispevna stopnja za zaposlovanje in zavarovanje za primer brezposelnosti znižala za 0,1. Stopnja za zaposlovanje se zniža največ do stopnje 0,4%. V primeru, da je zbranih vplačil iz tega naslova več, se sorazmerno zmanjšajo druga vplačila v proračun.

Morebitna sprememba stopnje se predlaga po treh mesecih učinkovanja tega dogovora.

5. Organizacije oziroma delodajalci lahko povečajo plače določene po 2. in 3. točki tega dogovora na podlagi naslednjih meril:

- za vsak odstotek povečanja izvoza v primerjavi z istim obdobjem preteklega leta se plače lahko povečajo za 1%;

Možnost povečanja plač se ugotavlja na podlagi podatkov za periodično obdobje (6, 9, 12 mesecev), tako, da se že uveljavljena stimulacija iz preteklega obdobja odšteje.

- za vsak odstotek povečanja števila zaposlenih na podlagi povprečnega stanja v četrtletju v primerjavi s povprečnim stanjem zaposlenih v prvem četrtletju 1994 se lahko plače povečajo za enak odstotek.

Po vsakem od meril iz prejšnjega odstavka se osnova za obračun plač lahko poveča največ za 5%.

Za del plač po tej točki se sredstva po 4. točki ne plačujejo.

6. Organizacije oziroma delodajalci, katerih plače, izračunane v skladu s točko 2 tega dogovora, ne dosegajo povprečja v panogi ali v gospodarstvu R Slovenije za marec 1994 po uradnih podatkih Zavoda R Slovenije za statistiko, lahko povečujejo izplačane plače nad višino, ugotovljeno po 2. točki, dokler ne dosežejo povprečne izplačane plače v panogi ali v gospodarstvu R Slovenije za marec 1994.

Odločitev o primerjalni skupini sprejme organizacija oziroma delodajalec ob prvem izplačilu plač po tem dogovoru.

7. Podpisniki tega dogovora smo soglasni, da bo Vlada Republike Slovenije predlagala način, s katerim bo zagotovljeno izvajanje določil tega dogovora.

8. Podpisniki tega dogovora soglašamo, da se zaradi spremljanja izvajanja tega dogovora in tarifne priloge k splošni kolektivni pogodbi za gospodarstvo za leto 1994, ločeno spremljajo izplačila plač po pogodbah o zaposlitvi, za katere velja Splošna kolektivna pogodba za gospodarstvo oziroma kolektivne pogodbe dejavnosti, ter ločeno za poslovodne delavce in delavce s posebnimi pooblastili, za katere se določbe o plačah ne uporabljajo.

Vlada in delodajalci se strinjajo, da se plače poslovodnih delavcev in delavcev s posebnimi pooblastili oblikujejo skladno s Kriteriji in priporočili za individualne pogodbe o zaposlitvi poslovodnih delavcev in delavcev s posebnimi pooblastili in odgovornostmi, ki sta jih sporazumno oblikovali Združenje Manager in Gospodarska zbornica Slovenije, vendar z upoštevanjem bruto sistema izplačila. plač. Podpisniki dogovora soglašamo, da bo vlada predpisala način za izvajanje sankcioniranja preseganja izplačil. plač tem delavcem na način, kot je določeno v točki 4 tega dogovora.

9. Podpisniki s tem dogovorom ustanovljamo Ekonomsko-socialni svet.

Ekonomsko-socialni svet je tripartitni organ, ki ga sestavlja 15 članov in v katerega imenujejo po 5 članov delodajalci, delojemalci in vlada.

Ekonomsko-socialni svet je ustanovljen z namenom, da obravnava vprašanja in ukrepe, ki se nanašajo na ekonomsko in socialno politiko, kakor tudi tista, ki se nanašajo na posebna področja dogovarjanja socialnih partnerjev ter daje v zvezi z njimi mnenja oziroma stališča.

Svet daje glede vprašanj s področja svojega delovanja predloge in pobude pristojnim organom in organizacijam.

Svet obravnava zadeve na zahtevo enega od socialnih partnerjev, lahko pa obravnava posamezne zadeve tudi na lastno pobudo.

Ekonomsko-socialni svet sprejme poslovnik o svojem delu.

Ekonomsko-socialni svet se konstituira in prične z delom v štirinajstih dneh od podpisa tega dogovora.

10. Podpisniki tega dogovora soglašamo, da se povračila materialnih stroškov v zvezi s službenimi potovanji uredijo enotno za vse zaposlene v Republiki Sloveniji. Način in dinamiko usklajevanja predlaga Ekonomsko-socialni svet.

11. Ta dogovor je posebni sestavni del Socialnega sporazuma med delodajalci, delojemalci in Vlado R Slovenije za leto 1994.

Ekonomsko-socialni svet spremlja izvajanje tega dogovora in daje tolmačenja v zvezi z izvajanjem; po potrebi predlaga tudi spremembe tega dogovora.

V Ljubljani, dne 25. aprila 1994.

Vlada Republike Slovenije

Predsednik

dr. Janez Drnovšek l. r.

Delojemalci:

Konfederacija sindikatov '90 Slovenije

Predsedujoči

Boris Mazalin l. r.

Konfederacija sindikatov Slovenije Pergam

Predsednik Dušan Rebolj l. r.

Neodvisni sindikati

Slovenije

Predsednik.

Rastko Plohi l. r.

Neodvisnost – konfederacija

novih sindikatov Slovenije

Predsednik

France Tomšič l. r.

Zveza svobodnih sindikatov Slovenije

Predsednik

Dušan Semolič l. r.

Sindikat delavcev poslovnih

bank

Predsednica

Irena Milanovič l. r.

Delodajalci:

Obrtna zbornica Slovenije

Predsednik

Miha Grah l. r.

Predsednik

Dagmar Šuster l. r.

Združenje delodajalcev

Slovenije

Predsednik

Miran Goslar l. r.

Pravila delovanja Ekonomsko-socialnega sveta

Uradni list RS, št. 82/2007 z dne 10. 9. 2007

Na podlagi šestega odstavka 9. točke Dogovora o politiki plač v gospodarstvu za leto 1994 (Uradni list RS, št. 23/94) predstavniki delojemalcev, delodajalcev in Vlade Republike Slovenije soglasno sprejemamo

PRAVILA delovanja Ekonomsko-socialnega sveta(*) (prečiščeno besedilo)

Namen

1. člen

Ekonomsko-socialni svet (v nadaljnjem besedilu: ESS) je tripartitni organ socialnih partnerjev in Vlade Republike Slovenije (v nadaljnjem besedilu: partnerji), ustanovljen z namenom obravnavanja vprašanj in ukrepov, ki se nanašajo na ekonomsko in socialno politiko, in drugih vprašanj, ki zadevajo posebna področja dogovarjanja partnerjev.

Področje delovanja

2. člen

ESS spremlja stanje na ekonomskih in socialnih področjih, ga obravnava in oblikuje stališča in predloge v zvezi s temi področji in področji, ki imajo širok pomen za vse tri partnerje.

Temeljna področja delovanja ESS so predvsem:

- 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 ter sorodnimi institucijami v Evropski uniji in v državah članicah Evropske unije,
- soupravljanje delavcev,
- sindikalne pravice in svoboščine.

Poleg področij, ki zadevajo tripartitno sporazumevanje, lahko ESS obravnava tudi druge zadeve, ki niso predmet tripartitnega sporazumevanja, se pa nanašajo na področje ekonomsko-socialnih zadev.

3. člen

ESS 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 k delovnim gradivom, osnutkom in predlogom uredb, odredb in zakonov,
- oblikuje stališča in mnenja k proračunskemu memorandumu in državnemu proračunu.

Svoje predloge, priporočila in mnenja ESS posreduje Državnemu zboru, Državnemu svetu, strokovni in širši javnosti.

Odločitve ESS zavezujejo organe in delovna telesa vseh treh partnerjev.

Sestava in organiziranost

4. člen

Tripartitna sestava ESS odraža enakopravno zastopanost treh partnerjev, in sicer predstavnikov delojemalcev, delodajalcev in vlade.

Vsak od partnerjev imenuje svoje predstavnike v ESS. Vsak partner ima največ 8 članov. Vsak član ima lahko namestnika.

Pravice in pooblastila namestnikov ESS so enake pravicam njihovih članov.

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.

Sestava predstavnikov vsakega od partnerjev mora zagotavljati zastopanje interesov vsakega partnerja, ki je udeležen v tripartitnem socialnem dogovarjanju.

Nadomestne člane imenuje vsak partner in o njihovem imenovanju obvesti druga dva partnerja.

Predsednik in namestnik predsednika

5. člen

Predsednika in namestnika predsednika ESS imenuje ESS izmed svojih članov ali namestnikov, tako da ima vsak od partnerjev enoletni predsedniški in namestniški mandat.

Znotraj posameznega partnerja se člani lahko dogovorijo za delitev enoletnega mandata na posamezne krajše mandate.

Predsednik in namestnik predsednika ESS sta v vsakem mandatu iz iste partnerske skupine.

Sekretar

6. člen

Sekretarja ESS imenuje ESS na predlog katerega koli partnerja.

Sekretar ESS ni član ESS in ima status uradnika.

Sekretar ESS organizira delo ESS, skrbi za zbiranje in pripravo gradiv, sklice sej, vodenje zapisnikov, uresničevanje sklepov in odločitev ESS, vzdrževanje banke podatkov in informiranje.

Strokovno službo ESS organizira vlada, ki zagotovi tudi ustrezne pogoje za delo.

Pogoje za zasedbo delovnega mesta sekretarja ESS sprejme ESS v skladu z Zakonom o javnih uslužbencih.

Druga telesa

7. člen

Z namenom priprave strokovnih podlag za odločanje v ESS lahko ESS ustanovi stalne ali občasne strokovne skupine, ki so praviloma sestavljene iz vrst neodvisnih strokovnjakov.

Sklicevanje sej

8. člen

Seje ESS sklicuje in vodi predsednik ESS ali njegov namestnik.

Vabila za seje z gradivom za obravnavo na sejah se članom ESS in njihovim namestnikom posreduje praviloma pet dni pred sklicem seje. Vabila za seje z gradivom se reprezentativnim sindikatom na ravni republike pošiljajo v vednost.

Na sejah ESS praviloma ne obravnava točk dnevnega reda, za katere niso bila predhodno pripravljena in posredovana ustrezna gradiva. Obravnava je možna le v nujnih primerih, če se tako odloči ESS na začetku seje.

ESS se sestaja na pobudo enega od socialnih partnerjev oziroma najmanj enkrat mesečno. Seje so praviloma redne, izjemoma pa so lahko korespondenčne. Če je korespondenčna seja neuspešna, se ista tematika uvrsti na prvo redno sejo ESS.

Na tekoči seji ESS se praviloma določi osnutek dnevnega reda za naslednjo sejo ESS.

Odločanje

9. člen

V ESS se odločitve sprejemajo soglasno. Ne glede na število članov ima vsak partner en glas.

V primeru, če ni soglasja med partnerji, se pogajanja nadaljujejo do uskladitve. Rok za zaključitev pogajanj se določi na seji ESS pred pričetkom pogajanj in ne sme biti daljši od 30 dni. Če tudi v tem primeru ne pride do soglasja, ESS o obravnavani tematiki ne more zavzeti skupnega stališča.

Če ni soglasja med člani enega od partnerjev, se le-ti med seboj pogajajo ločeno. Rok za zaključitev pogajanj se določi na seji ESS in ne sme biti daljši od 30 dni.

Praviloma vsak od partnerjev pride na sejo ESS z že usklajenimi stališči svojih članov do obravnavane tematike. Vsak od partnerjev določi za posamezno obravnavano temo, ki je predvidena na dnevnem redu seje ESS, svojega poročevalca, ki zastopa predhodno usklajeno stališče svoje skupine. Ob tem pa ima vsak posamezni član ESS pravico do ločenega mnenja in komentiranja.

Obveščanje

10. člen

Seje ESS praviloma niso odprte za javnost. Izjemoma so lahko na sejo vabljeni predstavniki različnih interesnih skupin, ki jih zadeva obravnavana tematika. Izjemoma pa so lahko vabljeni tudi predstavniki javnih medijev ali posamezni neodvisni strokovnjaki, o čemer odloča ESS pred sklicem seje.

Skupna stališča in odločitve ESS se objavijo v Uradnem listu RS ali tudi v drugih glasilih, za katere se odloči ESS.

Zaradi tekočega informiranja javnosti o delu ESS po vsaki seji posreduje komunike za javnost ali skliče tiskovno konferenco.

Financiranje

11. člen

Za delovanje ESS zagotavlja finančna sredstva država iz proračunskih sredstev.

12. člen

Pravila delovanja ESS se objavijo v Uradnem listu Republike Slovenije.

Št. 10502-1/2006/

Ljubljana, dne 29. junija 2007
Vlada Republike Slovenije

Marjeta Cotman I.r.
Ministrica
za delo, družino in socialne zadeve

Delodajalci:

Združenje delodajalcev Slovenije
Borut Meh I.r.

Gospodarska zbornica Slovenije
Zdenko Pavček I.r.

Obrtna zbornica Slovenije
Miroslav Klun I.r.

Združenje delodajalcev obrtnih dejavnosti Slovenije
Milan Škapin I.r.

Trgovinska zbornica Slovenije
Bojan Papič I.r.

Delojemalci:

Zveza svobodnih sindikatov Slovenije
mag. Dušan Semolič I.r.

Konfederacija sindikatov Pergam Slovenije
Dušan Rebolj I.r.

Konfederacija sindikatov 90 Slovenije
Boris Mazalin I.r.

Neodvisnost KNSS

Konfederacija novih sindikatov Slovenije

Drago Lombar I.r.

Slovenska zveza sindikatov Alternativa

Silvo Berdajs I.r.

Zveza delavskih sindikatov Slovenije – Solidarnost

Albert Pavlič I.r.

Konfederacija sindikatov javnega sektorja Slovenije

Branimir Štrukelj I.r.

(*) Prečiščeno besedilo Pravil delovanja Ekonomsko-socialnega sveta povzema določbe Pravil delovanja Ekonomsko-socialnega sveta (Uradni list RS, št. 59/94), Popravka Pravil delovanja Ekonomsko-socialnega sveta (Uradni list RS, št. 64/94), Dopolnitev Pravil delovanja Ekonomsko-socialnega sveta (Uradni list RS, št. 32/95), ter Sprememb in dopolnitev Pravil delovanja Ekonomsko-socialnega sveta (Uradni list RS, št. 40/07).