

UNIVERZA NA PRIMORSKEM
FAKULTETA ZA MANAGEMENT KOPER

MAGISTRSKA NALOGA

KREPITEV SOCIALNEGA DIALOGA
V REPUBLIKI SLOVENIJI

BOŠTJAN RUS

KOPER, 2011

UNIVERZA NA PRIMORSKEM
FAKULTETA ZA MANAGEMENT KOPER

Magistrska naloga

KREPITEV SOCIALNEGA DIALOGA
V REPUBLIKI SLOVENIJI

Boštjan Rus

Koper, 2011

Mentor: prof. dr. Zvone Vodovnik

POVZETEK

Dialog med socialnimi partnerji je ena od aktivnosti za doseganje socialnega miru v državi. V nalogi so analizirani standardi dela, način organiziranja kolektivnih dogovarjanj in tudi urejenost vršitve socialnega dialoga v Sloveniji. Cilj naloge je poiskati predloge za izboljšanje področja kolektivnih dogovarjanj v organiziranosti *Ekonomsko-socialnega sveta* in ureditvi zastopanosti socialnih partnerjev. Za doseganje cilja je potrebno *Ekonomsko-socialni svet* urediti z namenskim zakonom kot nevladni organ s točno določenimi pooblastili. S spremembami v strukturi sveta bi bilo potrebno urediti tudi področje določanja reprezentativnosti socialnih partnerjev tako, da bi se dogovorjenim kriterijem dodala časovna dimenzija. Ugotovitve naloge so lahko podlaga za nadaljnje delo in krepitev dialoga v državi.

Ključne besede: reprezentativnost, socialni dialog, socialni sporazum, socialni partnerji

SUMMARY

A dialog between social partners is one of the activities leading to social peace in a country. This paper analyses work standards, ways in which collective consultations are organised, and the execution of social dialogue, all this in Slovenia. The purpose of this paper is to find suggestions for improvements in the area of collective consultations in the organisation of the Economic and Social Council and in the representation of social partners' arrangements. The Economic and Social Council needs to be legally rearranged as a non-governmental body with exactly defined powers. Along with changes in the Council structure, changes should be introduced in the area of representativeness of social partners, adding a time frame to already established criteria. Findings in this paper can serve as a basis for further investigations and enhancement of dialogue in the country.

Key words: representativeness, social dialogue, social agreement, social partners

UDK: 331.105.6(043.2)

VSEBINA

1	Uvod	1
1.1	Opre delitev raziskovalnega problema	1
1.2	Namen in cilji magistrske naloge	5
1.3	Izbira metode dela	6
1.4	Postavitev hipotez	7
1.5	Omejitve raziskave	8
1.6	Zasnova magistrske naloge	10
2	Teoretične osnove in zgodovina pogajanj.....	11
2.1	Glavni vidiki zgodovinskega razvoja kolektivnih dogovarjanj v svetu	11
2.2	Glavni vidiki zgodovinskega razvoja kolektivnih dogovarjanj v Sloveniji	12
2.3	Proces kolektivnega sporazumevanja med socialnimi partnerji.....	13
2.4	Reprezentativnost socialnih partnerjev	18
3	Socialni partnerji	21
3.1	Predstavniki države – Vlada RS	21
3.2	Predstavniki delodajalcev	22
3.2.1	Združenje delodajalcev Slovenije	23
3.2.2	Gospodarska zbornica Slovenije.....	25
3.2.3	Obrtno – podjetniška zbornica Slovenije	26
3.2.4	Združenje delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije	27
3.2.5	Trgovinska zbornica Slovenije.....	27
3.2.6	Ostala civilna združenja delodajalcev	28
3.2.7	Zastopnost delodajalcev na nacionalni ravni	30
3.3	Predstavniki zaposlenih.....	30
3.3.1	Zveza svobodnih sindiktov Slovenije	31
3.3.2	Konfederacije sindikatov Pergam Slovenije	32
3.3.3	Konfederacije sindikatov 90 Slovenije	33
3.3.4	Konfederacija novih sindikatov Slovenije	33
3.3.5	Zveza delavcev – solidarnost	34
3.3.6	Koordinacija sindikatov javnega sektorja.....	34
3.3.7	Ostala civilna združenja zaposlenih.....	35
3.3.8	Zastopnost zaposlenih na nacionalni ravni	36
4	Pravna izhodišča za socialni dialog	39
4.1	Osnovna mednarodnopravna izhodišča in temelji	40
4.2	Mednarodna organizacija dela.....	41
4.2.1	Splošno o mednarodni organizaciji dela	41
4.2.2	Konvencije mednarodne organizacije dela	43
4.2.3	Priporočila mednarodne organizacije dela	47

4.2.4	Ostale aktivnosti mednarodne organizacije dela	51
4.3	Evropske pravne norme.....	52
4.3.1	Splošno o delovanju Evropske unije.....	52
4.3.2	Temeljni pravni akti Evropske unije	53
4.3.3	Socialni dialog v Evropski Uniji.....	56
4.4	Slovenska pravna ureditev	59
4.4.1	Splošno o pravni ureditvi Slovenije.....	59
4.4.2	Ustava Republike Slovenije.....	59
4.4.3	Temeljna zakonodaja s področja kolektivnih dogovarjanj.....	60
4.5	Ekonomsko-socialni svet.....	69
4.5.1	Splošno o Ekonomsko-socialnem svetu.....	69
4.5.2	Obstoječa struktura Ekonomsko-socialnega sveta	70
4.5.3	Potekanje dialoga med socialnimi partnerji	71
4.6	Socialni sporazum za obdobje 2007-2009 v RS.....	72
5	Preverjanje zastavljenih hipotez	77
5.1	Struktura in delovanje Ekonomsko-socialnega sveta.....	77
5.2	Določitev reprezentativnosti socialnih partnerjev	79
5.3	Redni socialni dialog	82
5.4	Sodelovanje nereprezentativnih predstavnikov in civilne družbe.....	86
5.5	Organizacijske in strukturne spremembe Ekonomsko-socialnega sveta.....	89
6	Sklep.....	93
6.1	Oblikovanje novega Ekonomsko socialnega sveta	93
6.2	Posredovanje predloga socialnim partnerjem	96
6.3	Vključevanje predlaganih sprememb socialnega dialoga	97
6.4	Priporočila nadaljnjega razvoja socialnega dialoga	98
	Literatura	101
	Pravni viri.....	105
	Drugi viri	107

SLIKE

Slika 6.1	Predlagana bodoča struktura novega Ekonomsko-socialnega sveta.....94
------------------	--

TABELE

Tabela 3.1	Število podjetij in zaposlene osebe v RS za leto 2009 (SDK 2008).....24
Tabela 3.2	Število obrtnih obratov / članov OZS v RS, v letu 200726
Tabela 3.3	Število članov delodajalcev ter število zaposlujočih delavcev30
Tabela 3.4	Število sindikatov (konfederacij) in število članov sindikatov.....37

KRAJŠAVE

AJPES	Agencija Republike Slovenije za javnopravne evidence in storitve
BUSINESSEUROPE	Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe, prej UNICE – (Unija evropskih industrijskih in delodajalskih organizacij)
CEC	European Confederation of Executives and Managerial Staff (Evropska konfederacija izvršilnega in menedžerskega osebja)
CEEP	European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest (Evropski center podjetij z javno udeležbo)
DEZAP	Združenje za lastništvo zaposlenih
DZ	Državni zbor
EESC	European Economic and Social Committee (Evropski Ekonomsko-socialni odbor)
EFES	European federation of employee share ownership (Evropsko združenje za lastništvo zaposlenih)
EPSU	European federation of public service unions (Evropska zveza sindikatov javnih služb)
ESS	Ekonomsko-socialni svet
ETUC	European trade union confederation (Evropska konfederacija sindikatov)
EU	European Union (Evropska unija / skupnost)
GIZ	Gospodarsko interesno združenje
GZS	Gospodarska zbornica Slovenije
ILO	International Labour Organization (Mednarodna organizacija dela)
KNSS	Konfederacija novih sindikatov Slovenije
KP	Kolektivna pogodba
KS90	Konfederacija sindikatov 90 Slovenije
KSJS	Koordinacija sindikatov javnega sektorja
KSS PERGAM	Konfederacija sindikatov PERGAM Slovenije
MDDSZ	Ministrstvo za delo družino in socialne razmere
MJU	Ministrstvo za javno upravo
MZZ	Ministrstvo za zunanje zadeve
OR	Odbor regij
OZS	Obrtno – podjetniška zbornica Slovenije

RS	Republika Slovenija
SURS	Statistični urad Republike Slovenije
TZS	Trgovinska zbornica Slovenije
UEAPME	The European Association of Craft, Small and Medium sized Enterprises (Evropsko združenje za obrt, mala in srednja podjetja)
UN	United nations (Organizacija združenih narodov)
UNESCO	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organizations (Organizacija Združenih narodov za izobraževanje znanost in kulturo)
ZDOPS	Združenje delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije
ZDR	Zakon o delovnih razmerjih
ZDS	Združenje delodajalcev Slovenije
ZGZ	Zakon o gospodarskih zbornicah
ZJU	Zakon o javnih uslužbencih
ZkolP	Zakon o kolektivnih pogodbah
ZRSin	Zakon o reprezentativnosti sindikatov
ZSDSP	Združenje svetov delavcev slovenskih podjetij
ZSDU	Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju
ZSPJS	Zakon o sistemu plač v javnem sektorju
ZSSS	Zveza svobodnih sindikatov Slovenije
ZStk	Zakon o stavki
ZTDPR	Zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja

1 UVOD

1.1 Opredelitev raziskovalnega problema

Dialog med socialnimi partnerji lahko predstavlja orodje za doseganje socialnega sporazuma med vsemi partnerji, ki sodelujejo v procesu dogovarjanja. Socialni dialog je pravzaprav proces pogajanja med delodajalci in delavci, kjer medsebojno usklajeni zaposleni in delodajalci uskladijo možnosti in pričakovanja (Hutt 1954, 22). *Mednarodna organizacija dela* (ILO) opredeljuje pojem socialnega dialoga zgolj na splošno kot vsa vrsta pogajanj, posvetovanj ali izmenjavo informacij med reprezentativnimi predstavniki vladajoče strukture, delodajalcev in zaposlenih pri skupnih vprašanjih, ki se nanašajo na gospodarsko in socialno politiko (ILO 2009, 17). Rezultat urejanja razmerij med delodajalci in zaposlenimi so ponavadi akti, s katerimi se urejajo delovna razmerja. Najpogosteje se za te akte uporablja pojem *Kolektivni sporazum*, s katerimi delavci in delodajalci kolektivno urejajo medsebojna razmerja (Vodovnik 2009B, 69).

Vlada Republike Slovenije (RS) mora poskrbeti za ustrezno pravno varstvo vseh zaposlenih, izvajati ustrezne socialne transferje ter varovati osnovne pravice iz naslova zdravstvenega varstva. Vlada RS je tako dolžna preko svojih ministrstev ustvariti ustrezne pogoje ali pravne norme, v katerih bo lahko gospodarstvo ustvarjalo dodano vrednost oziroma stalno gospodarsko rast. Delodajalci so se dolžni ravnati po sprejetih ali dogovorjenih pravnih normah in skrbeti za gospodarski razvoj slovenskega gospodarstva. Zaposleni so se dolžni ravnati po dogovorjenih pravnih normah, delo opravljati vestno in biti za svoje delo pošteno plačani.

Nacionalni interes v gospodarstvu je, da domače gospodarstvo deluje učinkovito in zagotavlja dolgoročno rast blaginje prebivalstva (Rojec in Šušteršič 2010, 61). Kot je navedeno v *Socialnemu sporazumu za obdobje 2007 – 2009* (Uradni list RS, št. 93/2007), so Vlada RS in socialni partnerji s svojim dosedanjim delovanjem že dosegli načelna soglasja o ključnih nalogah in ciljih za hitrejši gospodarski razvoj in dinamično gospodarska rast, za izboljšanje blaginje in kakovosti življenja prebivalcev ter izboljšanje materialnega položaja zaposlenih ter za uravnotežen socialni razvoj, izboljšanje socialne varnosti in zmanjšanje socialnega tveganja za najranljivejše skupine.

V preteklosti se je že z industrijsko revolucijo in s pojavom kapitalizma pokazala potreba po dogovarjanju med posameznimi udeleženci v gospodarstvu. Lastniki kapitala so želeli čim večji dobiček, delavci pa so želeli pošteno plačilo za opravljeno delo. Država je potrebovala sredstva za lastno delovanje ter za doseganje socialne pravičnosti v družbi. Kot odgovor na vedno večje obremenitve s strani kapitala so se delavci že v sredini 19. stoletja organizirali v sindikalna združenja, ki so za doseganje ciljev oziroma

uveljavljanje svojih interesov v skrajnem primeru uporabila svoje glavno orožje – stavko (Novak et al. 1992, 160).

Na ta način so delavci lastnikom kapitala v obdobju konjunktura lahko povzročali zastoje v delovnih procesih, kar pa si delodajalci niso mogli privoščiti. Ta ugotovitev v največji meri velja za delavce grafične stroke (Novak et al. 1992, 71).

Tripartitno socialno partnerstvo je postalo v vrsti držav nujna sestavina in odraz demokracije, tržnega gospodarstva in moderne družbe. Udeleženci socialnega partnerstva so prišli do spoznanja o medsebojni soodvisnosti pri doseganju gospodarske rasti zaposlenosti in splošnega blagostanja družbe kot njihovih skupnih ciljev. Ti odnosi morajo temeljiti na medsebojnem zaupanju, volji ter sposobnosti za doseganje dogovorov (Novak et al. 1992, 71).

Sprva so potekali dogovori zgolj na ravni posameznega podjetja ali posameznega sektorja, kasneje pa se je pokazala potreba po dogovarjanju tako med lastniki kapitala, delavci in državo. S kolektivno pogodbo dosežen socialni mir in motivacija za delo sta na podlagi vseh takratnih izkušenj najbolj učinkovita (Novak et al. 1992, 71).

Zaradi družbenih sprememb ob koncu I. svetovne vojne je bila leta 1919 ustanovljena *Mednarodna organizacija dela* (ILO) s stalnim sedežem v Ženevi (Končar 1993, 77). Glavni namen ustanovitve ILO je bilo spoznanje, da je lahko dolgotrajen mir med ljudmi na svetu možno vzpostaviti le na tak način, da imajo ob upoštevanju človekovih pravic in dostojanstva urejene ustrezne delovne pogoje. ILO je globalna organizacija, ki je odgovorna za sprejemanje temeljnih mednarodnih standardov dela oziroma tistih minimalnih standardov dela, ki jih je potrebno zagotoviti delavcem pri njihovem delu. Minimalni standardi dela so vključeni tudi v pravni red *Evropske skupnosti* (EU), ki se kažejo zlasti od sprejetja *Amsterdamske pogodbe* (1997) dalje (Vodovnik 2008A, 2). Med drugim je bil ustanovljen *Evropski ekonomsko-socialni odbor* (EESC), kjer se izmenjujejo različna mnenja in predlogi tako *Komisije*, EESC kakor tudi *Odbora regij* (OR). V omenjenih organih so zastopani interesi Evrope, delodajalcev in delavcev vseh držav, ki sestavljajo EU.

Tudi v RS so se industrijski odnosi začeli razvijati relativno zgodaj po začetku procesa industrializacije. To se kaže predvsem v razvoju sindikalnega gibanja, ki ima precej pestro zgodovino. Z redefinicijo gospodarske politike v začetku devetdesetih let, ko smo se odločili za prehod iz socializma v tržno gospodarstvo, so se pričeli tudi pri nas ustvarjati pogoji za razvoj socialnega dialoga, ki predstavlja način dogovarjanj v tržnem gospodarstvu (Blanpain ur. 1996, 159).

V procesu dogovarjanj med posameznimi partnerji je potrebno razlikovati, ali gre zgolj za dialog med delodajalci in zaposlenimi ali sodelujejo v procesu dogovarjanj tudi predstavniki vladne strukture. Bipartitni socialni dialog v RS na ravni države teče že od leta 1990, ko so delodajalci in zaposleni sklenili prvo *kolektivno pogodbo* (KP). Tudi tripartitno socialno partnerstvo se je v RS začelo razvijati po letu 1990.

Takrat je bila dana pobuda za sklenitev socialnega sporazuma, s katerim naj bi se opredelile glavne politike na evropsko-socialnem področju, kar naj bi zagotovilo uravnotežen prenos bremen na prehodu v ekonomsko – socialno državo. Pogajanja so z nekaj prekinitvami tekla več let in so se zaključila s sklenjenim dogovorom o politiki plač za leto 1994 (Uradni list RS, št. 23/94), v okviru katerega je bil ustanovljen *Ekonomsko-socialni svet* (ESS). Kot je navedeno v tč. 9, ESS ni formalni organ nobenega od socialnih partnerjev, temveč je posvetovalni forum, kjer potekajo pogovori o vprašanih ekonomske in socialne politike, prav tako sodeluje tudi pri oblikovanju, vpeljevanju in spreminjanju socialnega sporazuma.

Spoznanje o soodvisnosti drug od drugega samo po sebi ni garancija, da bodo pogovori potekali nemoteno, brez zapletov ter da bo do dogovora med socialnimi partnerji tudi prišlo. Vse strani morajo biti pripravljene na določene rešitve, ki so v danem trenutku možne. Kot navajata avtorici *Primerjalne analize o kakovosti socialnega dialoga v Sloveniji, Nemčiji in na Švedskem*, obstoječa praksa socialnega dialoga namesto na polje dialoga bolj spominja na polje merjenja moči in pa priložnost gospodarstva, katerega rezultat je zgolj večanje dobičkov lastnikov kapitala (Zidar in Mesec 2010, 99).

Da lahko dogovarjanja med vsemi socialnimi partnerji potekajo neprekinjeno, je potrebno poznati trenutne razmere v gospodarstvu, tako v RS kakor v ostalih regijah sveta, s katerimi smo kakorkoli gospodarsko povezani in posledično odvisni od njih. Poznavanje trenutnih gospodarskih razmer in trendov (prilagodljivost delovnih mest, vseživljenjsko učenje, globalizacija ...) ter predlogi posameznih socialnih partnerjev narekujejo sprejemanje takega socialnega sporazuma za določeno časovno obdobje, ki bo vsem partnerjem zagotovil stabilno okolje za njihovo delo.

Pomemben dejavnik, ki vpliva na prihodnost družbe in posledično lahko na vsebino kolektivnega sporazumevanja, je po Rifkinu tudi radikalno spreminjanje narave dela. V industrijski dobi je delavstvo delalo skupaj s stroji in proizvajalo blago in storitve. V računalniški dobi, robotiki, nanotehnologiji in biotehnologiji pa nove tehnologije vse bolj zamenjujejo človeško delo v kmetijskem, proizvodnem in storitvenem sektorju (Rifkin 2007, 25-26).

Socialni partnerji tako s svojimi predlogi vplivajo na vsebino dogovora. Največkrat imajo socialni partnerji na isto problematiko različne poglede in predlagajo različne rešitve, tako da kar najbolj zaščitijo vsak svoje interese. Konkretne predlagane rešitve in predloge posredujejo vsem reprezentativnim socialnim partnerjem oziroma si jih znotraj ESS medsebojno izmenjujejo, komentirajo, kritizirajo in podajajo mnenja ter nove, izboljšane predloge.

Pri medsebojnem sporazumevanjem socialnih partnerjev oziroma delovanjem pooblaščenec v RS je bilo mogoče opaziti, da dialog oziroma pogovori med njimi pred sprejetjem sporazuma potekajo relativno dolgo. Socialni sporazum med socialnimi

partnerji se lahko podpiše za določeno časovno obdobje ali za nedoločeno časovno obdobje (Blanpain ur. 1996, 169). *Socialni sporazum za obdobje 2007-2009* je bil s strani predstavnikov delodajalcev, zaposlenih in Vlade RS podpisan dne 2. 10. 2007, kar pomeni, da je časovno obdobje, za katerega je bil podpisan, že preteklo. Časovni zamik podpisa socialnega sporazuma za določeno časovno obdobje lahko pomeni, da so ključni vhodni parametri, ki so bili ob upoštevanju formiranja tega sporazuma upoštevani, lahko bistveno spremenjeni. Posledično to pomeni, da želijo posamezni reprezentativni socialni partnerji pred podpisom socialnega sporazuma te nove spremembe vključiti v veljavni sporazum. Kadar nov socialni sporazum še ni podpisan, velja predhodnji, ki pa je glede na spremenjene razmere v gospodarstvu lahko neprimeren ali celo neustrezen. Obravnavanje opisane problematike je zelo koristno za prakso in morebitne nadaljnje raziskave s tega področja.

Drug velik problem, ki ga je bilo moč opaziti v sredstvih javnega obveščanja, je, da ob sprejetju nove plačne reforme za javni sektor določene skupine javnih uslužbencev ne pristanejo na ureditev njihovega poklica v enotni plačni sistem ali urejenost področja javnih uslužbencev (Vukelić 2008, 1). Pojavile so se težnje po ločeni ureditvi posameznih področij javnega sektorja, kar lahko pomeni neposredno rušenje enotnega plačnega sistema. Razlogi za to so lahko zelo različni, kot npr. domnevno porušena razmerja med poklici, vrednotenje posameznega poklica ali morebitni privilegiji.

Posledično to pomeni, da se določeni reprezentativni predstavniki delojemalcev dogovarjajo z vladno stranjo ločeno, mimo ostalih reprezentativnih skupin, kjer zagovarjajo zgolj svoja stališča in interese. Na ta način se lahko ruši sistemska urejenost poklicev javnega sektorja in lahko povzroči, da tudi ostali delojemalci, ki so organizirani preko različnih sindikatov, pristopijo k reševanju problematike na enak način. Vlada RS ima pred pričetkom dogovarjanj svoja izhodišča in verjetno tudi izdelane kriterije za vrednotenje posameznih skupin poklicev. Določitev ustreznih razmerij med posameznimi poklici je problematika, ki mora upoštevati različne pogoje in specifike posameznega poklica. V javnih medijih je možno prebirati različna mnenja o tovrstni problematiki (Mencinger 2008, 5). Med procesom dogovarjanj z vsemi reprezentativnimi partnerji je potrebno poiskati pravo medsebojno ravnovesje med vsemi poklici ter to tudi ustrezno zapisati v splošne in/ali panožne KP.

Omenjeni problematiki po avtorjevem mnenju predstavljata vsebino, ki bi ji bilo potrebno posvetiti več pozornosti, saj je ne glede na vladajočo politično garnituro vedno aktualna. V zvezi z delovanjem ESS so bila podana že konkretna priporočila, v katerih so podani predlogi za izboljšanje socialnega dialoga (RS MDDSZ 2003, 26-31).

Pravočasno sprejemanje socialnega sporazuma za časovno obdobje, za katerega je pripravljen, lahko bistveno vpliva na kvaliteto in trajanje socialnega sporazuma. Kvaliteten in sprejemljiv socialni sporazum je možno sprejeti z dogovarjanji med reprezentativnimi zastopniki Vlade RS, delodajalcev in zaposlenih. Socialni partnerji

morajo biti na dogovarjanja dobro pripravljene oziroma morajo zelo dobro poznati aktualne razmere v gospodarstvu, biti morajo medsebojno usklajeni in delovati konstruktivno ter povezovalno. Organiziranost ESS in reprezentativnih skupin vseh partnerjev bi morala biti taka, da poteka proces stalno in neodvisno od trenutne dnevne politike. V kolikor bi se v nekem časovnem obdobju razmere v gospodarstvu ali v posameznih panogah dramatično spremenile, bi bilo potrebno takoj sprejeti dopolnjen socialni sporazum še pred iztekom trenutno veljavnega, saj bi lahko le na tak način zagotovili odzivnost in prilagajanje razmeram, ki so aktualne v določenem trenutku.

1.2 Namen in cilji magistrske naloge

Namen magistrske naloge je identificirati in preučiti tiste ključne dejavnike, ki bistveno vplivajo na potek socialnega dialoga med socialnimi partnerji, in predlagati morebitne izboljšave in spremembe teh dejavnikov na nivoju organiziranja reprezentativnih skupin in delovanja le-teh (vzrok – posledica). Gre za problematiko, ki v preteklosti še ni bila preučevana na tak način, kjer se analizira obstoječa struktura ESS in vršitev dialoga med socialnimi partnerji. Problematika krepitve socialnega dialoga med socialnimi partnerji bo preučevana v RS in njenem pravnem redu. Pregledu urejenosti tega področja z EU se ne bo mogoče izogniti.

Izkušnje ostalih držav, ki sestavljajo EU, in Evropa sama na podlagi dolgoletnih izkušenj in tradicije, ki je drugačna kot naša, lahko ponudijo več možnih predlogov za izboljšanje socialnega dialoga v RS. Vzpostavitev in delovanje skupnega trga v EU je urejeno s sprejetimi direktivami *Evropske komisije* (Trstenjak 2005, 17). Konkretno posamezna področja urejajo države članice same s podzakonskimi akti z upoštevanjem lastne tradicije in veljavnih lastnih pravnih norm. Poudariti velja, da namen magistrske naloge ni kakorkoli vsebinsko vnaprej določati končno obliko socialnega sporazuma ali vsebinsko kritizirati trenutno veljavnega sporazuma niti ni namen magistrske naloge raziskovati različne taktike pogajanj med socialnimi partnerji. Namen magistrske naloge je podrobno analizirati organiziranost dogovarjanj med socialnimi partnerji v RS na institucionalni ravni (nivo organiziranja in delovanja socialnih partnerjev znotraj ESS), ugotoviti, kako in kdo se sploh lahko pogaja (reprezentativnost) ter kakšne so dolžnosti in pravice sodelujočih pogajalcev.

Na podlagi obstoječega kolektivnega dogovarjanja v RS in analize tovrstne literature je mogoče poiskati morebitne izboljšave in spremembe trenutnega načina doseganja socialnega sporazuma. Poiskati bo potrebno predloge za izboljšanje dogovarjanj med socialnimi partnerji, ki bodo ta nesoglasja z vseh strani uspešno zbirala, analizirala ter ustrezno reagirala. Podrobno bo analizirati obstoječ način dogovarjanj, strukturo ESS ter preveriti način in pogoje, pod katerimi potekajo dogovarjanja danes.

Cilj magistrske naloge je poiskati nove predloge, na kakšen način oziroma kako naj pogovori med socialnimi partnerji potekajo, da bo možno končen dogovor med njimi v pisni obliki čim prej podpisati in se po njem tudi ravnati. Pri iskanju teh novih predlogov bo potrebno analizirati tudi pravice in dolžnosti posameznega socialnega partnerja, ko postane reprezentativen zastopnik pri pogajanjih na sektorski ravni ali na nacionalni ravni. Poiskati je potrebno način, da bodo reprezentativni predstavniki vseh socialnih partnerjev vodili dialog, ki ne bo samo stalen, temveč tak, da bo v najkrajšem času omogočal doseganje socialnega sporazuma.

Pri izdelavi magistrske naloge bodo preučeni še načini in možnosti vplivanja nereprezentativnih skupin delodajalcev in zaposlenih. Zavedati se je potrebno, da niso vsi delodajalci in zaposleni organizirani na način kot naše največje reprezentativne skupine. Razlogov je lahko več, kot npr. majhna zastopanost poklica v panogi, izginjajoči poklici ali novi poklici, ki se pojavljajo s tehnološkim napredkom itd.

1.3 Izbira metode dela

Pri izdelavi magistrske naloge je osnovno izhodišče preučevanje različnih teoretičnih podlag, ki se nanašajo na socialni dialog, reprezentativnost socialnih partnerjev ter organiziranje dogovarjanj med socialnimi partnerji. Podrobno bo predstavljen celovit pregled oziroma urejenost področja doseganja socialnega sporazuma v RS kakor tudi temeljni mednarodni standardi dela. Gre za metodo pravnega raziskovanja, kjer se ugotavlja skladnost domače zakonodaje z mednarodno zakonodajo in tako s pomočjo analize poiskati predloge za krepitev socialnega dialoga.

Pri pisanju magistrske naloge bo uporabljena tako slovenska kot tudi tuja literatura s tega področja, ki je bila objavljena v obliki knjige, znanstvenega ali strokovnega članka, različni viri, kot so zakonski in podzakonski akti, različna znanja, mnenja in opažanja, pridobljena v času magistrskega študija na različnih predavanjih, seminarjih kot tudi preko sredstev javnega obveščanja. Pri tem so uporabljeni podatki, pridobljeni s strani pristojnih *ministrstev agencij* in *uradov* ter drugih *virov* in *literature*. Z metodo je obravnavana tematika razčlenjevana na posamezne dele (razčlemba domačih in mednarodnih virov in literature), opisani so temeljni pojmi in izhodišča, uporabljena v magistrski nalogi (metoda deskripcije). Z metodo kompilacije so nato uporabljeni izpiski, navedbe in citati drugih avtorjev, na podlagi katerih so zastavljene hipoteze, potrjene ali ovržene. Na podlagi potrditve ali ovržbe posamezne hipoteze so oblikovani predlogi za krepitev socialnega dialoga v RS, kar je temeljni cilj naloge oziroma dodana vrednost na področju krepitve socialnega dialoga.

Gre torej za kvalitativni pristop raziskovanja, kjer bo potrebno skozi pogled tistih, ki neposredno sodelujejo pri socialnem dialogu, raziskati ključne zakonitosti delovanja in interakcije med njimi (proces in struktura), ki so predvidene z zakonodajo. Na konkretnem primeru kolektivnega dogovarjanja med socialnimi partnerji v RS bo

preučevan sam proces vršitve dialoga ter na podlagi podrobne analize dokumentov oziroma vseh sodelujočih v tem dialogu predlagane morebitne izboljšave ali spremembe. Analiza dokumentov urejenosti socialnega dialoga v RS v kombinaciji primerjave dokumentov odvijanja socialnega dialoga v drugih evropskih državah lahko poda tako razlike kakor tudi morebitne spremembe na področju urejanja področja socialnega dialoga v prihodnje. Pri analizi dokumentov bo potrebno v sklopu raziskave vključiti tudi teoretična znanja s področja pogajanj oziroma dogovarjanj. Na ta način zagotovimo nepristranskost ter kredibilnost raziskave in kvalitetno interpretacijo ugotovitev raziskave.

1.4 Postavitev hipotez

Hipoteza je teoretična predpostavka, iz katere so jasno razvidni odnosi med dejavniki, poimenovanimi variable. Zastavljena hipoteza ali trditev dobro izraža odnose med dejavniki, ima nedvoumen pomen in je empirično preverljiva v praksi (Tratnik 2002, 30). Vsled opisane problematike doseganja socialnega sporazuma, ki bo potekala skozi magistrsko nalogo, bo preizkušana veljavnost naslednjih trditev:

- Obstoječa struktura in delovanje ESS podpira proces kolektivnega dogovarjanja med vsemi reprezentativnimi socialnimi partnerji.
- Reprezentativnost posameznega socialnega partnerja je smiselno preverjati na določeno časovno obdobje, saj to lahko vpliva na odvijanje socialnega dialoga in sprejetje socialnega sporazuma.
- Socialni dialog, ki poteka na podlagi dogovorjenih pravil med socialnimi partnerji, zmanjšuje možnost za neuspeh pogajanj med socialnimi partnerji.
- Mnenje nereprezentativnih socialnih partnerjev in civilne družbe lahko vpliva na vsebino sprejetega socialnega sporazuma.
- Novoustanovljeni ESS je smiselno preoblikovati v nevladni organ, kjer lahko socialni partnerji obravnavajo predloge in sprejemajo dogovore oziroma sporazume.

Današnja struktura ESS kot tripartitnega organa, ki je bil leta 1994 ustanovljen na pobudo sindikatov omogoča, da se vsi trije socialni partnerji srečujejo in si izmenjujejo različna mnenja. Delovanje ESS je določeno s posebnimi pravili, ki urejajo delovanje vseh partnerjev. Smiselno je preveriti na kakšen način obstoječa struktura in delovanje ESS podpira proces socialnega dialoga ter na ta način poiskati morebitne izboljšave.

Članstvo v številnih sindikatih se lahko časovno spreminja kar posledično pomeni, da bi lahko v socialnem dialogu lahko sodelovali tisti socialni partnerji, ki bi v največji možni meri zastopali interese svojih članov. Pri tej hipotezi ni dan poudarek na strukturi ESS temveč na pogajalcih, saj je pomembno ugotoviti »kako« doseči, da v socialnem dialogu sodelujejo »pravi« pogajalci, ki se pogajajo o »resničnih« problemih.

ESS je bil ustanovljen z namenom, da zagotavlja potreben prostor za odvijanje pogajanj, ki morajo biti neodvisna od dnevne politike ali interesov posamezne interesne skupine. Da bi pogajanja med socialnimi partnerji pripeljala do končnega cilja, so verjetno potrebna pravila delovanja med partnerji. Ni smiselno ali zaželeno, da postane socialni dialog polje monologov in zavzemanje nekih stališč »za vsako ceno«, ali celo ultimativov ki pa ne morejo dati rezultatov.

Na prvi pogled delovanje civilne družbe ni neposredno povezano z procesom kolektivnega dogovarjanja. Že danes je nereprezentativnim nevladnim organizacijam omogočeno podajanje mnenj in sodelovanje na sejah ESS. To sodelovanje je v sklopu strukturnih sprememb ESS smiselno še nadgraditi in vključiti v okvir novega, spremenjenega ESS.

ESS, kot samostojen in neodvisen nevladni organ bi lahko bil neodvisen od dnevno političnih vzgibov posameznih politik. V ta namen bi bilo smiselno na novo določiti ali dopolniti obstoječa pravila. Najverjetneje bi potem člani reprezentativnih socialnih partnerjev lahko tvorno sodelovanje le-teh ustrezno »nagradili« predvsem v smislu članstva in izpolnjevanja določenih (spremenjenih) kriterijev reprezentativnosti.

1.5 Omejitve raziskave

Pri pisanju magistrske naloge nastopajo določene vsebinske in določene objektivne omejitve, ki lahko v veliki meri vplivajo na raziskovalno delo in končni rezultat. Prva omejitev pri pisanju magistrske naloge je, da ima avtor predznanje s področja naravoslovja. Avtorja pri pisanju dopolnjujejo znanja in izkušnje s področja projektnega managementa, kjer je potrebno vedno znova ob določeni količini predvidenega časa in dela poiskati način za izpolnjevanje zastavljenih nalog. Pomanjkanje znanj s področja delovnega prava je lahko tudi prednost, saj omogoča nek nov, drugačen, svež pogled na problematiko z bolj tehnične perspektive.

Kolektivno sporazumevanje je po svoji naravi tekma delavskih in delodajalskih predstavništev glede urejanja delovnih razmer, ki ne ogroža delovanja podjetja. Kadar ima kolektivno sporazumevanje to kakovost, ga upravičeno označujemo kot pomemben vidik socialnega partnerstva (Vodovnik 2009B, 67). Socialni dialog je temelj in gibalno demokratičnega razvoja, zato ga tudi promovirajo različne mednarodne institucije (Drobnič 2009, 200). Krepitev socialnega dialoga je v osnovi zaželen cilj. Za ta namen so razpisani različni projekti (namenska sredstva), kot npr. *Krepitev socialnega dialoga preko organizacij socialnih partnerjev*, ki ga je razpisalo Ministrstvo za javno upravo v okviru *Evropskega socialnega sklada*. V magistrski nalogi se tako predpostavi, da je socialni dialog med socialnimi partnerji družbeno zaželeni cilj, ki radikalno ne ogroža delovanje podjetij ter ima posledično lahko več pozitivnih kot negativnih posledic na demokratično družbo.

Pisanje magistrske naloge sovpada z obdobjem, ko že potekajo aktivnosti za doseganje novega socialnega sporazuma za novo prihajajoče obdobje, kar je enkratna priložnost za spremljanje aktivnosti vseh socialnih partnerjev, ki sodelujejo pri kolektivnem sporazumevanju. Čeprav se magistrske naloge avtor ne bo lotil z metodo opazovanja, bo ob preučevanju veljavnim pravnih norm s tega področja zanimivo opazovati odzive in delovanje vseh socialnih partnerjev kakor tudi predloge tistih organizacij, ki niso reprezentativne in v osnovi nimajo moči odločanja. Predpostavi se, da obstaja velika mera skladnosti med nalogami in aktivnostmi, ki jih socialnim partnerjem določajo pravni predpisi, ter njihovim dejanskim ravnanjem.

Pri pisanju magistrske naloge so pri analizi obstoječega načina potekanja dialoga med socialnimi partnerji in iskanju novih predlogov preučevane tako reprezentativne kot nereprezentativne organizirane skupine delodajalcev in zaposlenih. Posebno vlogo in vpliv na gospodarsko politiko države in posledično na trende gospodarskega razvoja predstavljajo tudi različne civilne družbe, društva, zavodi, inštituti ali drugače organizirane skupine, skozi katere so zastopani različni interesi državljanov RS. Predpostavlja se, da predstavniki reprezentativnih in nereprezentativnih organiziranih skupin delodajalcev, zaposlenih in ostalih združenj, ustrezno zastopajo interese svojih članov.

Število članov posameznih skupin delodajalcev in delavcev so povzete po uradno dostopnih podatkih. Odstotek ali delež delavcev, katerih plačilo oziroma obveznosti in pravice obeh partnerjev se določi skupaj z delodajalci in sindikati s pomočjo kolektivnih pogajanj, je sicer ključnega pomena za ugotovitev vpliva sindikatov na delovnem mestu (Bryson in Wilkinson 2001, 4). Danes so to predvsem različna združenja, npr. s področja zaščite okolja in sonaravnega bivanja. »Zeleni« trend narekuje marsikatera systemske rešitve, ki lahko vplivajo na gospodarske subjekte in posledično na izbor ustrezne »zelene« tehnologije. To neposredno vpliva tako na strukturo zaposlenih v gospodarstvu kot tudi v javnem sektorju, kar se lahko odraža v povečanem ali zmanjšanem povpraševanju po določenih profilih delavcev. Na ta način se posledično spreminjajo tudi odnosi ali razmerja med posameznimi poklici (Černetič 2002, 33). V magistrski nalogi vplivi prevrednotenja posameznih poklicev niso obravnavani, čeprav lahko vplivajo na organiziranost socialnih partnerjev in na odvijanje socialnega dialoga.

Slovenska tradicija socialnega dogovarjanja je drugačna od tradicije ostalih evropskih držav, kar še ne pomeni, da pri nas socialni dialog ni zadovoljiv. Posamezne države, ki sestavljajo EU, imajo drugačne okoliščine razvoja socialnega dialoga, drugačno zgodovino, različno miselnost prebivalcev in drugačen pravni red znotraj držav, kar je vsekakor potrebno upoštevati pri morebitni primerjavi ali navajanju primerov za zgled. Krepitev socialnega dialoga bo preučevana v RS z upoštevanjem veljavne delovnopravne zakonodaje v RS (in EU).

1.6 Zasnova magistrske naloge

V uvodu magistrske naloge so opisani konkretni razlogi za raziskovanje obravnavane tematike. Določena sta cilj in namen naloge z opisom raziskovalnega problema. Na kratko je opisana metoda dela in omejitve pri raziskovalnem delu. V uvodu so postavljene osnovne trditve ali hipoteze, ki jih je potrebno ovreči ali potrditi.

V drugem poglavju so na kratko opisani glavni zgodovinski vidiki pogajanj med kapitalisti in delavci že od začetka pojava industrializacije. Zaradi različnih interesov in pogledov na isto problematiko so se pogajanja med socialnimi partnerji pričela odvijati že relativno zgodaj, kar je vplivalo tako na nastanek določenih mednarodnih inštitucij kot tudi vzpostavitev pravnega reda na tem področju v svetu in pri nas. Opisan je sam proces kolektivnih dogovarjanj in tudi teoretične osnove, ki se prepletajo skozi celotno magistrsko nalogo.

Tretje poglavje podrobno opisuje reprezentativne socialne partnerje, ki sodelujejo v procesu kolektivnih dogovarjanj. Podrobno so predstavljeni vsi socialni partnerji, predstavniki delodajalcev in zaposlenih, ki sodelujejo v procesu socialnega dialoga. Posebno vlogo v procesu socialnega dialoga ima Vlada RS, ki ne le sodeluje v tem procesu, ampak zagotavlja vsa materialna in prostorska sredstva, da dialog med partnerji poteka neprekinjeno.

V četrtem poglavju so predstavljene mednarodne pravne norme, ki urejajo standarde dela, urejenost področja kolektivnega dogovarjanja v EU in urejenost področja vršitve dialoga v RS. Temeljita analiza veljavnih pravnih norm, ki temeljijo na človekovih pravicah in svoboščinah, je podlaga za določitev predlogov, ki naj bi socialni dialog v RS okrepili in zagotovili dolgoročno stabilno gospodarsko rast.

V petem poglavju so podane utemeljitve postavljenih hipotez. Skozi argumentacijo in utemeljitev posamezne hipoteze so izpeljani predlogi (znanstveni doprinos na tem področju) za krepitev socialnega dialoga v RS. Pri podajanju konkretnih predlogov za izboljšanje medsebojnih dogovarjanj socialnih partnerjev so upoštevane pravne norme in minimalni standardi dela. Podani so predlogi oziroma ugotovitve, kako in na kakšen način lahko socialni partnerji izboljšajo proces kolektivnih dogovarjanj v državi, ki vplivajo na strukturne spremembe ESS in tudi spremembe za določitev reprezentativnosti socialnih partnerjev.

V šestem poglavju so podani predlogi ureditve novega ESS (struktura in delovanje) za nadaljnje delo in možen način vpeljevanja sprememb na področje vršitve socialnega dialoga.

2 TEORETIČNE OSNOVE IN ZGODOVINA POGAJANJ

Jasna in nedvoumna opredelitev osnovnih pojmov in izhodišč, ki se navezujejo tako na potekanje dialoga kot tudi na osebe, ki vršijo ta dialog, je bistvenega pomena za razumevanje procesa kolektivnih dogovarjanj v RS. Identificirati je potrebno ključne dejavnike, ki vplivajo na socialni dialog, sodelujoče pri dogovarjanjih, kakor tudi sistemsko urejenost ESS. Ko bo razvidno, kdo se lahko dogovarja, *kako* potekajo ti pogovori danes ter *urejenost* ali struktura področja socialnega dialoga v EU, bo možno zastavljene hipoteze ovreči ali potrditi ter podati predloge za krepitev socialnega dialoga.

Ena od ključnih lastnosti socialnih partnerjev je *reprezentativnost* socialnega partnerja. Z drugimi besedami to pomeni izpolnjevanje predpisanih pogojev, da lahko posamezni socialni partnerji zastopajo interese svojih članov pri pogajanjih. Slovar slovenskega knjižnjega jezika opredeljuje pojem »reprezentativnost« kot nekaj, kar v najvišji možni meri posreduje lastnosti, značilnosti koga ali česa in ima pravico opravljati kaj v imenu koga (SSJK 2008, 2463).

V nadaljevanju bodo opredeljeni nekateri osnovni pojmi glede predstavnikov socialnih partnerjev, nato bodo pojasnjeni osnovni pojmi in procesi, ki se navezujejo na potekanje dialoga in na cilj teh dogovarjanj – socialni sporazum.

2.1 Glavni vidiki zgodovinskega razvoja kolektivnih dogovarjanj v svetu

KP se kot način urejanja pravic in obveznosti med delavci in delodajalci uveljavi sredi preteklega stoletja (sredi 19. stoletja). Najprej so na tak način urejali medsebojna razmerja delavci in lastnik v posameznem podjetju, zaradi dobrih obojestranskih rezultatov pa so se KP uporabljale vse pogosteje in širše (Novak et al. 1992, 72).

V resnici konflikti med delavci in delodajalci obstajajo že, odkar obstajata obe strani. Ob pojavu obsežne industrijske proizvodnje ter nastanku liberalnih kapitalističnih držav, katerih temeljna produkcijska enota je bilo podjetje, je prišlo do povpraševanja po delavcih z nižjo strokovno usposobljenostjo. Lastnik kapitala je lahko svobodno odločal o delovnem procesu in avtoritativno določal pravice in obveznosti svojih zaposlenih. Delovno razmerje se je prosto oblikovalo s pogodbo med delodajalcem in delavcem na podlagi neomejene pogodbene svobode obeh (Bohinc 2000, 34).

Prvi zametki sindikatov v začetku 19. stoletja so bili bolj ali manj v skrivnih oblikah, bratovščin ali tovarišij. Države so jih prepovedovale, vendar so delovale skrivno na temelju tovarištva in vzajemne pomoči (Novak et al. 1992, 13). Začetki sindikalnih gibanj so bili torej težki, saj sta jih poleg prepovedi združevanja delavcev zaznamovali še neizkušenost in neizobraženost. Tako je bilo vse do druge polovice 19. stoletja v večini evropskih dežel združevanje in sindikalno organiziranje delavcev proti delodajalcem prepovedano ali celo obravnavano kot kaznivo dejanje. Šele z odpravo

prepovedi koalicije in združevanja ter uzakonjenjem popolne svobode združevanja so sindikalne organizacije postale močne in reprezentativne v pogajanjih z delodajalci. To obdobje tolerance se pričinja s poklicnimi združevanji delodajalcev, kar je pravzaprav razumljivo (Novak et al. 1992, 14-15).

Državni organi so spoznali, da bodo delovni procesi učinkovitejši, če se o delovnih razmerah, materialnih pravicah delavcev kot tudi o medsebojnih obveznostih obeh strani neposredno sporazumejo delavci in delodajalci sami. S KP doseženi socialni mir in motivacija za delo sta na podlagi vseh dosedanjih izkušenj najbolj učinkovita (Novak et al. 1992, 71). Države so KP kot zakonito obliko urejanja pravic in obveznosti med delavci in delodajalci dopuščale, usmerjale in uveljavljale postopoma, ko se je pokazalo, da je kolektivno sporazumevanje in dogovarjanje najboljša možnost za zagotavljanje delovne učinkovitosti, ekonomičnosti in rentabilnosti vseh delovnih procesov (Novak et al. 1992, 72).

V sredini 19. stoletja so pod pritiskom delavskih gibanj začeli sprejemati delavsko varstveno zakonodajo, najprej v Angliji, nato v Nemčiji in Franciji. Proti koncu 19. stoletja se pojavijo delavski sindikati in začnejo se pogajanja za delovne razmere ter KP, kar je imelo pomemben vpliv na razvoj delovnega prava (Bohinc 2000, 42).

Med prvimi KP so bile sklenjene tarifna pogodba za ženevski kanton že leta 1857, pogodba tiskarjev v Saint Gallenu leta 1861 in tako imenovana *Buchdruckertarif* leipciških tiskarjev. Prve KP so se najpogosteje nanašale na minimalne mezde, ki so bile največkrat povod za delavske stavke (Praček et al. 1995, 428).

2.2 Glavni vidiki zgodovinskega razvoja kolektivnih dogovarjanj v Sloveniji

Na podlagi prakse in izkušenj v tedanji avstroogrski monarhiji so nastale nekatere KP sindikata s posameznim delodajalcem, pri čemer so prednjačili sindikati grafične stroke. Ta praksa se je nadaljevala tudi v Jugoslaviji, v kateri so že neposredno nastajali predpisi, ki zadevajo sklepanje in uveljavljanje KP (Novak et al. 1992, 115).

Prve KP na ozemlju današnje Slovenije so bile sklenjene v 19. stoletju v tedanji Avstro – Ogrski monarhiji. Prvi delovnopравни predpis zasledimo leta 1859 – *Obrtni zakon* ter iz leta 1871 – *Zakon o koalicijski svobodi* (Bohinc 2000, 43).

V povojnem obdobju je bilo urejanje pravic, obveznosti in odgovornosti delavcev delodajalcev s KP odrinjeno na obrobna področja delovnih razmerij. S tem so KP postale nepomembne, kar je veljajo do sprejema *Zakona o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja* (Ur. l. SFRJ, št. 60/1989), ki je ponovno uveljavil KP kot akt urejanja vseh delovnih razmerij (Novak et al. 1992, 115). Sistemski *Zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja* je prvi na novo konceptiral delovno razmerje kot dvostransko razmerje med delavcem in delodajalcem – KP (Mežnar 1998, 27).

Vsaka KP je dogovor dveh ali več strank, ki med seboj sodelujejo, usklajujejo interese in pristajajo na različne dogovore, kar pomeni tudi izpolnjevanje interesov

druge strani. KP je vedno rezultat pogajanj in sklenjena je, ko pogodbeni stranki medsebojno uskladita svojo pogodbeno voljo prostovoljno. KP tako skleneta dve stranki: ena v imenu delavcev in ena v imenu delodajalcev (Novak et al. 1992, 115-119).

S spremembami gospodarske politike v začetku devetdesetih let so se pričeli tudi pri nas ustvarjati pogoji za razvoj socialnega dialoga zahodnega tipa. Bipartitni socialni dialog na ravni države teče že od leta 1990, ko so delojemalci in delodajalci sklenili prvo KP. Tudi tripartitno socialno partnerstvo se je začelo razvijati v letu 1990. Takrat je skupina ekonomskih strokovnjakov dala pobudo za sklenitev socialnega sporazuma, s katerim naj bi se opredelile glavne politike na evropsko-socialnem področju, kar naj bi zagotovilo uravnotežen prenos bremen na prehodu v ekonomsko-socialno državo. Pogajanja so, z daljšimi ali krajšimi prekinitvami, tekla več let in so rezultirala v sklenjenem dogovoru o politiki plač za leto 1994, v okviru katerega je bil ustanovljen tudi ESS (ZDS, 2009B).

ESS je od ustanovitve naprej potrebno priznati, da si je pred sprejemanjem vsake pomembne zakonske novosti priboril pomembno vlogo. Na papirju je ta vloga le posvetovalne narave, v praksi pa je s pomočjo medijev ta vloga podkrepljena s konkretno politično močjo (Drobnič 2009, 204).

Generalni sekretariat Vlade RS navaja, da ESS danes 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 socialne partnerje (Vlada RS, 2011C).

2.3 Proces kolektivnega sporazumevanja med socialnimi partnerji

Kolektivno dogovarjanje naj bi v idealnih razmerah temeljilo na pravici do svobode združevanja, pravici do sklenitve KP in pravici do stavke. Te pravice so pomembne tudi za kolektivno avtonomijo oziroma razvoj KP kot vir za prosto opredelitev politike plač in delovnih pogojev (Lonstra 2008, 661).

Avtonomijo je moč najbolje opisati z naslednjimi pojmi: neodvisnost sindikatov, neodvisnost od državnih organov, ki vzpostavljajo razmere za podpis KP, ravnotežje moči med socialnimi partnerji in določeni instrumenti, s katerimi sodelujoče stranke izvajajo pritisk na nasprotno stran (Lonstra 2008, 661-662).

Logična posledica avtonomije kolektivnih pogajanj je, da so pogajanja proces prostovoljne narave, ki temelji na vzajemnem medsebojnem priznavanju. Socialni partnerji lahko sami izberejo, ali se bodo pogajali, s kom se bodo pogajali in ali bodo sklenili KP ali ne (Lonstra 2008, 663).

Socialni dialog vključuje vse vrste pogajanj, posvetovanj ali preprosto izmenjavo informacij med predstavniki socialnih partnerjev in vladajoče strukture na temo vprašanj trga dela ter politike in strategije zaposlovanja (Rychly in Vylitova 2005, 4).

Odsotnost oziroma pomanjkanje socialnega dialoga močno zavira razvoj tako v podjetjih in zavodih kot v družbi v celoti. Avtoritarne oblike vodenja in upravljanja bodisi v gospodarstvu ali v državi namreč porajajo konflikte med različnimi socialnimi sloji in interesnimi skupinami, kar slabo vpliva na motiviranost vseh za ustvarjalno delo in inovativnost (Lukič in Urbanč 2010A, 13).

Bohinc ugotavlja, da je socialni dialog organizirana izmenjava stališč med socialnimi partnerji, ki privedejo do zanje obveznih dogovorov o odprtih vprašanih gospodarskega in socialnega razvoja države. Socialni dialog je razgovor med predstavniki različnih socialnih skupin, od katerih je ena tudi država, vendar na prirejeni, enakopravni ravni, ki lahko privede do obvezujočih družbenih pogodb (Bohinc 2000, 59).

Sam proces kolektivnih pogajanj, ki vključuje dolgoročnejše, na podlagi skupnih interesov in vzajemnih pristopov sprejete KP, podaja večji pomen uporabe le-teh (Cutcher in Kochan 2004, 4). Da je zagotovljeno ravnotežje moči med socialnimi partnerji, je ponavadi vzpostavljeno kolektivno dogovarjanje na ravneh zunaj organizacij (kot npr. ESS), k čemer lahko pripomoreta država in mednarodna skupnost z izvajanjem ustrezne politike na tem področju (Vodovnik 2006, 20).

Za učinkoviti proces pogajanj je potrebno točno identificirati cilj pogajanj, poiskati skupne interese partnerjev, poskrbeti za dobro pripravo pogajalcev, se držati tematike pogajanj ter medsebojno poslušanje in spoštovanje (UNISON 2000, 15). Na kolektivna pogajanja v tradicionalnem smislu lahko gledamo kot večdimenzionalni sistem, ki vključuje pogajalski proces za doseganje novih sporazumov in dnevne interakcije, ki izhajajo iz pogojev sporazuma (Cutcher in Kochan 2004, 4). Ishikawa pravi, da se intenziteta socialnega dialoga stopnjuje na način, da na začetni stopnji dialog poteka predvsem kot izmenjava mnenj in informacij, kar lahko preraste v poglobljeni dialog o različnih vprašanih, ki vodi v konkretna pogajanja med socialnimi partnerji (Ishikawa 2003, 3)

Kot ugotavlja Franca, je namen socialnega dialoga doseganje skupnih ciljev. Aktivnosti in rezultati socialnega dialoga se odvijajo v formalno urejenih postopkih, ki se razlikujejo med posameznimi pravnimi ureditvami, kar je posledica pretežno zgodovinskega razvoja in kulture posamezne države (Franca 2009, 57).

Pogajalski proces lahko razdelimo na več podprocesov, ki so razčlenjeni na več vsebinskih delov, in sicer: priprave na pogajanja, otvoritev pogajanj in predstavitev začetnih pozicij, proces iskanja rešitev, doseganje sporazuma in zaključek pogajanj (Kavčič 1996, 19).

Pogajanja naj se ne bi začela šele, ko pogajalske strani vstopijo v pogajalski prostor, temveč se morajo pogajalci na dialog pripraviti že prej. Slaba pripravljenost ene ali obeh strani lahko povzroči (Kavčič 1996, 38):

- bistveno podaljšanje pogajanja v celoti; povečanje verjetnosti, da bodo pogajalci po nepotrebnem popuščali,
- zmanjšanje verjetnosti dosega predvidenega cilja; povečanje verjetnosti, da bodo pogajanja neprijetna, zapletena, iskanje rešitev pa težje, kot je potrebno,
- povečanje verjetnosti, da bo manj pripravljena stranka pogajanja izgubila.

Priprave se potem nadaljujejo tudi med pogajanci, saj si stranke v pogajanjih pridobijo veliko novih informacij. Začetek pogajanj skupno določita obe strani. Dejstvo je, da odlaganje pogajanj pomeni odlaganje iskanja primerne rešitve konflikta. Vsaka stranka pa hoče pogajanja odlagati, dokler ne nastopijo zanjo ugodne zunanje okoliščine (družbene ali politične spremembe) oziroma se ne počuti dovolj močna in pripravljena.

Zelo pomembno je, da pogajalci natančno vedo, o čem se bodo pogajali in kaj morajo v teh pogajanjih doseči. Le z vnaprejšnjo določitvijo cilja pogajanj se lahko ob zaključku ugotovi uspešnost teh pogajanj, obenem pa določimo tudi vsebino pogajanj. Pri tem je pomembno, da vsebino natančno opredelimo in s tem izločimo postavke v vsebini, ki niso nujne. V primeru, da vsebine pogajanj ne opredelimo natančno, obstaja velika možnost, da bo sklenjena KP nenatančna in dvoumna. Vsaka pogajalska stran si mora začrtati listo ciljev, kjer je potrebno ločiti pomembne cilje od nepomembnih, saj se tako ne izgublja časa z nepomembnimi stvarmi (Kavčič 1996, 41-43).

Za dosego zadanih ciljev je potrebno izbrati primerno strategijo oziroma strateško naravnost. Določi se temeljne vrednote, ki so podlaga vedenju v pogajalskem procesu. Nekateri avtorji strategijo razumejo kot celovit skupek pravil, kako se pogajati oziroma kot načrt za dosego nekega cilja. Poznamo štiri skupine pristopov k strategiji v pogajanjih (Kavčič 1996, 55):

- razlikovanje strategij z vidika učinkovitosti,
- razlikovanje strategij z vidika uporabe čustev,
- združevalna strategija »dobim-zgubim« in združevalna strategija »dobim-dobim«,
- strategija z vidika partnerstva.

Glede na celovit odnos med nasprotnima strankama v osnovi obstojita dve različni temeljni pogajalski strategiji: združevalna in razdruževalna (Kavčič 1996, 57). Razdruževalna strategija se opira na dejstvo, da pogajalski strani nimata nobenega skupnega interesa in hočeta doseči vse zadane cilje, pri tem pa maksimalno ščititi le svoje interese. V kolektivnih pogajanjih to lahko pomeni, da sindikati hočejo na vsak način ščititi interese delavcev, delodajalci pa le svoje interese (Kavčič 1996, 57-63).

Pri tej strategiji je zato potrebno jasno opredeliti izhodiščni položaj obeh strank in njihovo moč. Podlaga pogajanj je resnični konflikt, zato sledi opredelitev področij soglasij, nesoglasij ter skupnih in različnih interesov. Pri tej strategiji je potrebno vsaj minimalno zaupanje, pogajanja pa temeljijo na »daj-dam« principu. Možni zaključek

pogajanj je kompromis, nova rešitev problema ali celo »dobiti nekaj je bolje kot nič« (Kavčič 1996, 57-63).

Združevalna strategija pomeni, da pri pogajanjih strankam ne gre samo za konfliktno situacijo, temveč da imata tudi neke skupne interese oziroma cilje. Zato je potrebno, da pogajanja temeljijo ravno na teh skupnih interesih. Kot primer skupnega cilja v kolektivnih pogajanjih je lahko dobro poslovanje podjetja v celoti, kar je tako v interesu delavcev kot lastnikov oziroma delodajalcev. Pogajalski stranki si morata med seboj zaupati, kajti le tako se bosta dogovorjenega kasneje držali. Pogajanja, ki temeljijo na tej strategiji, se začnejo drugače kot pogajanja na temeljih razdruževalne strategije, saj se ob začetku pogajanj stranki ne osredotočita na jasno opredelitev svojih pozicij, temveč ugotovita svoje skupne interese. Sledi predstavitev skupnih in različnih interesov, določitev objektivnih kriterijev za uresničevanje interesov, identifikacija področij sporazuma in nesporazuma ter razvijanje sprejemljivih rešitev ter njihova analiza. Za tak potek dogovarjanja je potrebna velika stopnja zaupanja. Obe strani skušata uskladiti ravnotežje med tem, kar dobita ali izgubita. Če povzamemo obe strategiji, je pri pogajanjih najbolje, da se obe prepletata oziroma da izberemo najboljšo rešitve obeh strategij glede na obstoječi konflikt (Kavčič 1996, 57-63).

Kolektivna pogajanja v večini primerov označujemo kot simetrična pogajanja. Udeležujeta se jih dve stranki predstavnici širših skupin, ena v imenu delavcev, druga pa na strani delodajalcev. Država navadno pri sklepanju KP nastopa kot delodajalec za zaposlene v javnem sektorju ter kot predstavnik interesa vseh državljanov. V zvezi z zastopstvom pri kolektivnih pogajanjih pa se poraja vprašanje o primernosti in reprezentančnosti pogajalcev in posledično podpisnikov pogodbe. Interesi pogajalcev pri KP morajo biti podobni ali celo identični interesom tistih, za katere podpisnik oziroma pogajalec podpisuje KP. Jasna opredelitev strank v kolektivnih pogajanjih ali reševanju konfliktov pa je za uspešnost pogajanj zelo pomembna (Novak 1992, 117).

Tematiko razmerij socialnega partnerstva, opredelitev subjektov delovnega razmerja ter medsebojnega urejanja odnosov urejajo številni akti mednarodnih organizacij. Iz vsebine teh aktov je mogoče ugotoviti nekatera načela, med katerimi se zdijo posebno aktualna in pomembna (Vodovnik 2001, 50):

- pravica do prostega sindikalnega organiziranja, delovanja in včlanjevanja v sindikate,
- pravica socialnih partnerjev do prostih kolektivnih pogajanj,
- dolžnost delodajalcev, da zagotavljajo sindikalnim in participativnim delavskim predstavništvom potrebna obvestila oziroma informacije ter sredstva za delovanje,

- dolžnost države, da spodbuja procese kolektivnih pogajanj, zlasti v smislu organiziranja, usposabljanja za kolektivna pogajanja ter druge vrste kolektivnega sporazumevanja,
- pravice zaposlenih v javnem sektorju v zvezi z obravnavano tematiko morajo biti čim bolj izenačene s pravicami zaposlenih v gospodarstvu, omejitve pa so dopustne le v obsegu, kot ga zahteva narava njihovih dejavnosti.

Socialni dialog je temelj in gibalno demokratičnega razvoja, zato ga promovirajo različne mednarodne institucije (ILO). Socialni dialog ima tudi nekaj pomanjkljivosti, saj nekatere družbene skupine nimajo možnosti aktivno sodelovati. V deželah v razvoju, kjer na primer vlada revščina med ljudmi na podeželju, le-ti nimajo pooblaščenec, saj so to praviloma delavski predstavniki – sindikati, ki pa imajo lahko drugačna stališča kot predstavniki kmetov. Drugi paradoks je, da so se o problemu revščine, zaposlovanju in ostalih rešitvah pripravljene pogovarjati v glavnem le razvite države, ki nimajo tako velikih težav z revščino (Drobnič 2009, 200).

Na nivoju EU so evropski socialni partnerji združeni v organizacijah, ki zastopajo delodajalce in delojemalce. Redna srečanja predstavnikov obeh strani, prenašanje znanja, informacij, usklajevanje stališč in diskutiranje o rešitvah so pomemben proces v evropskem socialnem dialogu. Dialog najprej poteka med predstavniki članic EU znotraj obeh skupin, hkrati pa tudi med delodajalci in delojemalci znotraj vsake države članice (Drobnič 2009, 201). Evropska ureditev in praksa kolektivnih pogajanj sta zelo raznoliki, tako po udeležencih oziroma strankah KP ter njihovi reprezentativnosti kot tudi po vsebini in področjih urejanja ter po uresničevanju načela prostovoljnosti in razširjene veljavnosti.

V Sloveniji se socialni dialog izvaja kot komunikacija o ekonomskih in socialnih razmerjih med socialnimi partnerji, to je med delodajalci in predstavniki zaposlenih (bipartitni socialni dialog), lahko pa se tej komunikaciji pridruži še država, če se vanj vključi kot socialni partner, ne kot nosilka oblasti (tripartitni socialni dialog). Socialni partnerji v okviru omenjene komunikacije lahko tvorno sodelujejo pri oblikovanju družbeno ekonomske in socialne politike na nacionalni in mednarodni ravni (Vodovnik 2009A, 1711).

Različne ravni usklajevanj in kolektivnih pogajanj so pomembne determinante za nastanek pogajanj v času hitrih odzivov na krizo. Države z dobro razvitimi mehanizmi kolektivnih pogajanj ponujajo več možnosti za spodbujanje inovativnih rešitev za izhod iz krize od tistih, kjer kolektivno pogajanje še ni močno ali zadovoljivo zastopano (ILO 2010, 61).

V procesu socialnega dialoga oziroma kolektivnega dogovarjanja socialnih partnerjev so sindikati dejansko v vlogi »izravnalne moči« nasproti delodajalcem pri

pogajanju za plače in boljše delovne pogoje. Navsezadnje imajo sindikati (in ne *Sveti delavcev*) pravico do podpisa KP (Loonstra 2008, 31).

Podani so temeljni pojmi za vpogled v proces kolektivnih dogovarjanj med socialnimi partnerji. Različnih strategij, teorij pogajanj in iger ter različnih modelov dogovarjanj je še cela vrsta, ki pa presega zastavljena cilja naloge, ki sta identificirati ključne dejavnike, ki vplivajo na socialni dialog, in poiskati morebitne strukturne spremembe ESS, vsled hitrejšemu in kvalitetnejšemu odvijanju socialnega dialoga.

2.4 Reprezentativnost socialnih partnerjev

Reprezentativnost posameznega partnerja pri procesu kolektivnih dogovarjanj je ena od ključnih lastnosti, saj točno določa tistega, ki v imenu določne organizirane skupine zastopa skupne interese le-te (pravice in dolžnosti) in ima pooblastila, da v imenu te skupine sprejema konkretne odločitve.

Reprezentativnost strank, ki sklepajo KP, je zelo pomembna v zvezi z zavezujočimi pooblastili za sklenitev KP. Kot pravi Loonstra, lahko na reprezentativnost gledamo kot del splošne ureditve delovnih razmerij v državi, kjer je organizacija (socialni partner) reprezentativni predstavnik če ji vlada priznava lastnost, da deluje v imenu tretjih oseb – *institucionalna zastopnost socialnih partnerjev* (ureditev v Belgiji). Na pojem reprezentativnost lahko gledamo tudi kot na okoliščino, da je lahko posamezna organizacija, zaupanja vredna predstavnica za skupino posameznikov, katerih interese naj bi branila – *dejanska reprezentativnost*. To pomeni, da mora imeti organizacija zadostno število članov med skupino zaposlenih, katerih interese trdi, da zagovarja (Loonstra 2008, 685-686).

V procesu kolektivnega dogovarjanja se lahko zgodi, da pooblaščenca socialnih partnerjev ne zajemajo ali predstavljajo vseh zaposlenih v panogi, na katero se socialni sporazum nanaša. Lahko obstaja razlog za izključitev določenih skupin socialnih partnerjev, kot so tisti, ki imajo nadstandardne pogodbe in manjše število delovnih ur ali izključitev iz pogajanj, ki jih narekuje zakon, na primer v primeru javnega sektorja za nekatere kategorije delavcev (Sciarra 2007, 17).

Posamezni predstavniki socialnih partnerjev, ki sodelujejo v procesu kolektivnih dogovarjanj, se morajo s svojim članstvom najprej izkazati ter pridobiti ustrezna dokazila ali potrdila. Evropska komisija je izhajajoč iz Maastrichtskega sporazuma leta 1993 (COM 93, 600 final) predlagala kriterije za določitev reprezentativnosti, ki pravijo da (Moreau in Lopez 2007, 4-5):

- bi morale biti delodajalske ali delavske organizacije panožne ali v povezavi z določenimi sektorji ali kategorijami ter organizirane na evropski ravni,

- so sestavljene iz delodajalskih ali delavskih organizacij, ki so same integralen s strani države in ostalih socialnih partnerjev priznan del, ki lahko sklepajo sporazume ter zastopajo svoje članice, kolikor je to mogoče,
- so delodajalske ali delavske organizacije ustrezno organizirane, da lahko zagotovijo učinkovito sodelovanje v postopku kolektivnega dogovarjanja.

Za predstavnike delojemalcev – sindkikate lahko rečemo, da bolj ko je sindikat reprezentativen, boljši predstavnik je za zaposlene – boljše lahko izpolni svojo funkcijo z oblikovanjem ustreznih pogojev zaposlovanja. Navsezadnje so se reprezentativni sindikati bolj sposobni organizirati in tako zastopati optimalne pogoje zaposlovanja za delavce (Loonstra 2008, 690).

Ignjatović pravi, da je kljub velikim razlikam med državami opazen splošen trend zmanjšanja delovne sile, ki je včlanjena v sindikate, kjer bi lahko na upad članstva vplivalo uvajanje novih tehnologij in s tem novih deficitarnih skupin delovne sile ali pa toga struktura obstoječih sindikatov (Ignjatović 2002B, 66).

Na splošno je članstvo osnovni vir ljudi, ki sodelujejo v sindikalnih dejavnostih. Članstvo je ključni vir za sindikate, od njega so odvisna sredstva za financiranje takšnih dejavnosti, formalno priznanje statusa reprezentativne organizacije in strateške učinkovitosti zastopanja interesov. Sindikati se razlikujejo glede na njihovo tradicijo ter v tem, kako tesno povezujejo zastopanje interesov njihovih članov. Število članov ostaja bistveni del sindikalne moči sindikata, predstavlja temeljni element za legitimnost in priznanje ter predstavlja formalno podlago za priznanje statusa kolektivnega zastopnika za zastopanje interesov članov (Eurofound 2010, 2).

Razmerje med delovnim mestom (zaposlenimi) in pooblaščenimi predstavniki sindikatov je pomembno, saj lahko le tesen odnos med njimi omogoči, da sindikati usklajujejo in vplivajo na kolektivna pogajanja na že lokalni ravni v skladu s sindikalno politiko (Wergin 2002, 4).

Vprašanje reprezentativnosti sindikatov je bilo v RS rešeno že relativno zgodaj, in sicer leta 1993 z *Zakonom o reprezentativnosti sindikatov* (ZRSin), kjer so točno določeni pogoji, pod katerimi lahko sindikat pridobi status pravne osebe, kdaj pridobi priznanje reprezentativnosti na splošno in dodatne pogoje za priznanje reprezentativnosti na nacionalni in sektorski ravni. Reprezentativnost sindikata za posamezno dejavnost ali poklic se ugotavlja v skladu s standardno klasifikacijo dejavnosti in standardno klasifikacijo poklicev.

Ministrstvo za delo družino in socialne zadeve (MDDSZ) je v okviru svojih pristojnosti, ki izhajajo iz zakona na podlagi zahtevanih dokazil o izpolnjevanju pogojev določenih z zakonom, izdalo odločbe o reprezentativnosti 42 sindikatatom oziroma konfederacijam sindikatov in samostojnim sindikatom, ki so reprezentativni v panogi, dejavnosti, poklicu, občini oziroma širši lokalni skupnosti (RS MDDSZ, 2011).

Izrek odločbe o reprezentativnosti sindikatov se objavi v Uradnem listu RS. Točen seznam reprezentativnih sindikatov z navedbo dejavnosti oziroma poklica, v katerem so pridobili lastnost reprezentativnosti, je objavljen na spletni strani pristojnega ministrstva. Pozornost zbuja le to, da se tako priznanje odobri za nedoločen čas, ne glede na to ali se spremenijo okoliščine, kot je število članov, ki lahko pade pod zakonsko predpisan prag za priznanje reprezentativnosti (RS MDDSZ 2003, 25).

Management v socialnem dialogu nastopa kot zastopnik delodajalcev in ima pomembno vlogo na vseh ravneh. V proces socialnega dialoga se lahko vključuje neposredno znotraj organizacije ali preko delodajalskih organizacij, v katere se vključuje prostovoljno (Franca 2009, 57). Določitev reprezentativnih predstavnikov delodajalcev v RS je ostalo do danes še vedno nedefinirano oziroma nedoločeno. MDDSZ ugotavlja, da kriteriji za pridobitev statusa reprezentativnega združenja delodajalcev niso bili nikoli dogovorjeni (RS MDDSZ 2007, 2). *Zakon o kolektivnih pogodbah* (ZkolP) ne določa načina pridobitve lastnosti reprezentativnega združenja delodajalcev in tudi ne predvideva posebnega predpisa, ki bi to področje moral urediti.

Hkrati ZkolP kot enega od pogojev za ugotovitev razširjene veljavnosti KP v 2. členu določa, da mora KP skleniti eno ali več reprezentativnih združenj delodajalcev, katerega člani zaposlujejo več kot polovico vseh delavcev pri delodajalcih, za katere se predlaga razširitev veljavnosti KP. Trenutno imamo v RS kar nekaj organiziranih skupin delodajalcev, ki sodelujejo v procesu kolektivnih dogovarjanj in zastopajo interese delodajalcev. S sprejetjem *Zakona o gospodarskih zbornicah* (ZGZ) je urejeno področje reprezentativnosti različnih zbornic, še vedno pa ni določnih kriterijev za reprezentativnost različnih gospodarskih združenj.

ESS je neformalni posvetovalni organ, kjer se srečujejo predstavniki Vlade RS in reprezentativnih socialnih partnerjev. Vlada kot izvršni organ ima v svoji pristojnosti tudi dolžnost, da uredi ustrezne pogoje na področju zakonodaje in financiranja, da se lahko socialni dialog med predstavniki socialnih partnerjev vrši neprekinjeno. Glede na problematiko in način pogajanj Vlada RS imenuje svoje člane in aktivno sodeluje pri socialnemu dialogu. Glede na to, ali gre za tripartitna pogajanja (npr. sprejemanje novega socialnega dialoga za novo časovno obdobje) ali bipartitna pogajanja (sektorski dialog), Vlada RS imenuje svoje člane in lahko sodeluje kot aktivni pogajalec ali zgolj kot moderator, svetovalec. Prisotnost Vlade RS je na kolektivnih dogovarjanjih zelo pomembna, saj ima kot izvršilna veja oblasti popoln nadzor nad gospodarsko politiko države. Vpogled ima v vse najpomembnejše gospodarske kazalnike in glede na trenutne in pričakovane razmere v gospodarstvu in negospodarstvu s pravimi nasveti bistveno vpliva na sprejetje socialnega sporazuma. Nobenega dvoma torej ni, da je Vlada RS reprezentativni pogajalec ne glede na to, za kakšen tip kolektivnih dogovarjanj gre. Reprezentativni predstavniki delodajalcev in delojemalcev ter organiziranost Vlade RS so podrobno predstavljeni v naslednjem poglavju.

3 SOCIALNI PARTNERJI

V prejšnjih poglavjih so na kratko opisani razvoj kolektivnih dogovarjanj in temeljni pojmi, ki so potrebni za razumevanje odvijanja socialnega dialoga. V nadaljevanju so opisani reprezentativni socialni partnerji, ki s svojimi predlogi preko svojih zastopnikov neposredno vplivajo na vsebino socialnega sporazuma. Večina od njih aktivno spremlja trenutno gospodarsko politiko, spremlja delovanje vlade ter o njenem delu podaja različna mnenja in strokovne presoje na aktualno zakonodajo.

Za razumevanje socialnega dialoga je zelo pomembno, da so vsi sodelujoči v tem procesu natančno opisani z vsemi pooblastili, pravicami in dolžnostmi. Na podlagi opisanih pristojnosti in obveznosti posameznega socialnega partnerja ter teoretičnih izhodišč je mogoče zastavljene hipoteze zavrnilo ali potrditi ter predlagati morebitne spremembe oziroma izboljšave socialnega dialoga.

V nadaljnjih poglavjih so podrobno opisani oziroma predstavljeni vsi pooblaščenici, ki zastopajo interese države, delodajalcev in delojemalcev.

3.1 Predstavniki države – Vlada RS

Vlada RS je organ izvršilne veje oblasti in hkrati najvišji organ državne uprave. Temeljne funkcije, sestava in organiziranost Vlade RS urejajo členi od št. 110 do 119. člena *Ustave Republike Slovenije*, ki natančno določajo sestavo vlade, volitve predsednika vlade, imenovanje ministrov, prisego vlade, organizacijo vlade, prenehanje funkcije predsednika in ministrov vlade, nezaupnico vladi, zaupnico vladi, interpelacijo in morebitne obtožbe zoper predsednika vlade in ministre.

Kot določa *Zakon o Vladi RS (ZVRS)*, je funkcija vlade dvojna, in sicer da opravlja politično izvršilno in upravno funkcijo. Politična izvršilna funkcija pomeni predvsem izvajanje politike, ki jo določi *Državni zbor (DZ)*, ter izvajanje zakonov in drugih predpisov, ki jih DZ sprejema. Tako Vlada RS v skladu z ustavo, zakoni in drugimi splošnimi akti DZ določa, usmerja in usklajuje izvajanje politike države. Kot najvišji organ državne uprave pa izdaja predpise in sprejema pravne, politične, ekonomske, finančne, organizacijske in druge ukrepe, ki so potrebni za razvoj države in urejenost razmer na vseh področjih v pristojnosti države.

Vlada RS ima generalni sekretariat, ki za vlado opravlja koordinacijske in strokovne naloge, vodi ga generalni sekretar vlade. V okviru generalnega sekretariata vlade delujejo različni sektorji oziroma službe, ki pokrivajo različna področja, kot so sektor za pripravo in izvedbo sej vlade, sektor za sodelovanje z DZ ter za evropsko in mednarodno sodelovanje, sektor za ekonomske in tehnične zadeve, služba za obrambne priprave in varnost, sektor za delo svetov vlade in drugih strokovnih delovnih teles ter drugi, ki skrbijo za normalno delovanje vlade (Vlada RS, 2011A).

Vlado sestavljajo ministri, ki so odgovorni za stališča in odločitve vlade in za izvajanje teh odločitev. Vsak minister v skladu s sprejeto politiko vodi in predstavlja resorno ministrstvo. Po podatkih Vlade RS (Vlada RS, 2011B) sodeluje država oziroma vlada v ESS in odvijanju socialnega dialoga s predstavniki:

- Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve,
- Ministrstva za gospodarstvo,
- Ministrstva za finance,
- Ministrstva brez resorja, odgovornega za razvoj in evropske zadeve,
- Ministrstva za javno upravo,
- Generalnega sekretariata Vlade RS,
- Kabineta predsednika Vlade RS,
- Urada za makroekonomske odnose in razvoj.

Glede na strukturo naštetih osmih predstavnikov Vlade RS, ki sodelujejo pri kolektivnih dogovarjanjih, je moč sklepati, da pooblaščen predstavniki vlade pokrivajo vsa ključna področja izvršne oblasti, ki vpliva na gospodarsko politiko države in hkrati meri dejanske učinke te politike. S svojimi predlogi lahko bistveno vplivajo na sprejetje socialnega sporazuma in na podlagi dogovarjanj z ostalimi socialnimi partnerji identificirajo ključne interese, ki lahko vplivajo na izvajanje gospodarske politike.

Kot v 2. členu navaja ZkolP, Vlada RS ali ministrstvo, ki ga pooblasti, oziroma drug z zakonom pooblaščen organ kot stranka na strani delodajalca, sklepa KP, ki se sklepajo za zaposlene v državnih organih RS, upravah samoupravnih lokalnih skupnosti, javnih agencijah, javnih skladih, javnih zavodih, javnih gospodarskih zavodih in drugih osebah javnega prava, če so posredni uporabniki državnega proračuna ali proračuna samoupravnih lokalnih skupnosti.

Vlada RS lahko sodeluje v socialnem dialogu kot enakopraven socialni partner (tripartitni dialog) ali kot delodajalec, kjer se dogovarja s predstavniki zaposlenih v javnem sektorju (bipartitni dialog) (Vodovnik 2009A, 1711). Javnim oblastem ni potrebno zanikati svoje obveznosti, da se na primeren način vključujejo v proces kolektivnih dogovarjanj ter glede tega prevzamejo ustrezno odgovornost (Vodovnik 1998, 1). Nedvomno je Vlada RS reprezentativen predstavnik izvršilne veje oblasti, ki mora zagotavljati urejeno okolje tako za delodajalce kakor delojemalce. Vlada RS s sodelovanjem z DZ preko svojega sekretariata in svojih ministrstev, v skladu s svojimi nalogami in pristojnostmi, zagotavlja ustrezne pravne podlage in urejeno poslovno okolje vsled zagotavljanja gospodarske rasti in razvoja.

3.2 Predstavniki delodajalcev

Na vprašanje, kateri delodajalci ali združenja delodajalcev sodijo med reprezentativne delodajalce ali združenja, ni mogoče enostavno odgovoriti, saj kriteriji

za pridobitev tega statusa niso bili nikoli dogovorjeni (RS MDDSZ 2003, 23). V RS obstaja kar nekaj interesnih združenj, ki pokrivajo različna področja oziroma panoge v gospodarstvu, kjer njihovi predstavniki sodelujejo pri kolektivnih dogovarjanjih. Po podatkih Vlade RS (Vlada RS, 2011B) sodelujejo delodajalci v ESS in odvijanju socialnega dialoga s predstavniki naslednjih združenj:

- Združenje delodajalcev Slovenije,
- Gospodarska zbornica Slovenije,
- Obrtno – podjetniška zbornica Slovenije,
- Združenje delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije,
- Trgovinska zbornica Slovenije.

V nadaljevanju bodo predstavljeni posamezni predstavniki delodajalcev, organiziranost, področje oziroma sektor, ki ga posamezni delodajalci pokrivajo, način delovanja ter navsezadnje tudi podatki o članstvu. Članstvo vseh reprezentativnih skupin delodajalcev je navsezadnje pomembno za oceno, kolikšen delež delodajalcev (in posledično delojemalcev, ki sodijo k omenjenim delodajalcem) je dejansko zastopan preko reprezentativnih zastopnikov in kolikšen delež je lahko organiziran na drugačen način.

3.2.1 Združenje delodajalcev Slovenije

Združenje delodajalcev Slovenije (ZDS) je prvo prostovoljno gospodarsko interesno združenje delodajalcev v RS, ki zastopa interese delodajalcev že od leta 1994. Združenje se financira s članskimi prispevki, o katerih odloča upravni odbor. Ugotavljanje pravih interesov delodajalcev in skupno oblikovanje stališč v odnosu do socialnih partnerjev je v tem procesu predpogoj za uspešno uveljavljanje pričakovanj in zahtev delodajalcev. ZDS zastopa interese podjetij in z upoštevanjem širših ekonomskih danosti zagotavlja reprezentativen in enoten glas delodajalcev (ZDS 2009A, 4).

V ZDS so bile v letu 2008 prenovljene in skladno z *Uredbo o standardni klasifikaciji dejavnosti* (Ur. l. RS, št. 69/2007, 17/2008) – SDK 2008, oblikovane sekcije za kmetijstvo in živilstvo, za energetiko, za gradbeništvo, za trgovino, za gostinstvo, za promet in zveze, za storitve, za tekstil in usnje, za les in papir, za kemijo in sekcija za kovine.

V ZDS je bilo na dan 31. 12. 2008 1450 članov, ki zaposlujejo več kot polovico zaposlenih v zasebnem gospodarstvu (ZDS 2009A, 13). V letu 2009 je bilo v Sloveniji 160931 podjetij po pravnoorganizacijski obliki in velikosti glede na število oseb, ki delajo (SKD 2008), ki so skupaj zaposlovala 864347 oseb (SURSTAT, 6. 1. 2011). Ugotovimo lahko, da ima delovanje ZDS relativno visoko podporo pri podjetjih in posledično vpliv na zaposlene. Predmet socialnega dialoga, v katerem sodeluje ZDS, so praviloma pravice, obveznosti in odgovornosti delodajalcev in delavcev, plače in plačna

politika, zaposlovanje, vse vrste socialnih zavarovanj, socialna varnost, varnost zaposlenih in podobno. Socialnega dialoga se udeležujejo na več ravneh, in sicer kot:

- raven države (najpomembnejša vprašanja znotraj ESS),
- raven dejavnosti oziroma posamezne panoge,
- raven posameznega gospodarskega subjekta.

Tabela 3.1 Število podjetij in zaposlene osebe v RS za leto 2009 (SDK 2008)

Leto 2009	Razredi oseb, ki delajo - skupaj	Mikro podjetje skupaj (0-9)	Mikro podjetje (0-1)	Mikro podjetje (2-9)	Majhno podjetje (10-49)	Srednje podjetje (50-249)	Veliko podjetje (250+)
Število podjetij, ki delujejo	160931	150916	108979	41937	7500	2152	363
Število oseb, ki delajo	864347	226638	81059	145579	151011	210375	276323

Vir: Statistični urad RS (6. 1. 2011).

Strokovno, argumentirano in transparentno uveljavljanje interesov delodajalcev v socialnem dialogu z državo in sindikati je že od ustanovitve dalje temeljna naloga ZDS, ki aktivno deluje na način, da zastopa interese članov pri sprejemanju zakonodaje, vpliva na ključne politike države, se stalno kolektivno pogaja z vsemi socialnimi partnerji, neposredno obvladuje in kontrolira stroške dela na državnem, panožnem in podjetniškem nivoju ter se povezuje z mednarodnimi organizacijami in institucijami.

ZDS je polnopravni član *Unije evropskih industrijskih delodajalskih organizacij* (Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe – BUSINESSSEUROPE, prej UNICE). To ni le pomemben mejnik za združenje, temveč tudi za RS, ki je s tem prvič dobila svojega edinega predstavnika v vodilni evropski delodajalski organizaciji. Od leta 2007 ima združenje pri BUSINESSSEUROPE svojega stalnega predstavnika (ZDS 2009A, 11).

Glavni cilj združenja je strokovno in učinkovito zastopati interese slovenskih delodajalcev tako doma kot tudi v tujini. S svojim delovanjem želijo povečati vlogo ugleda v poslovnem svetu in socialnem dialogu ter krepitvi vloge v kolektivnih pogajanjih – predvsem na nivoju panog. Vsled tega podajajo različna mnenja in stališča o dnevno aktualnih delovno – pravnih vprašanjih glede na razmere v gospodarstvu. S svojimi predlogi želijo zagotoviti konkurenčnost gospodarskih subjektov na domačem in tujem trgu, predvsem z vidika stroškov dela, posredovati strokovne podlage in izvajati pogajanja pri sklepanju KP na vseh ravneh ter tekoče usklajevati delodajalske naloge in izhodišča z drugimi delodajalci (ZDS 2009A, 14).

ZDS je na delodajalski strani KP podpisnik dokumentov o načinu usklajevanja plač, povračilu stroškov v zvezi z delom in regresu za letni dopust in KP za dejavnost cestnega gospodarstva, sekcije združenja pa so podpisniki 23 kolektivnih pogodb dejavnosti.

V ekonomsko – socialnem dialogu je tako ZDS usklajevalo stališča med delodajalskimi asociacijami in si prizadevalo za enoten nastop, saj je le tako na optimalen način lahko zagotovilo uveljavljanje interesov članov (ZDS 2009A, 24-26). Za svoje člane (in nečlane) organizira strokovne seminarje in izobraževanja s področja delovnega prava in socialne varnosti.

3.2.2 Gospodarska zbornica Slovenije

Gospodarska zbornica Slovenije (GZS) predstavlja gospodarski lobi, ki zastopa interese podjetij do države in sindikatov pri oblikovanju pogojev dela, poslovanja ter pri zagotavljanju pogojev za gospodarski razvoj. GZS zagotavlja članom nove priložnosti za razvoj, konkurenčnost in prodor na tuje trge. GZS je do leta 2006 imela obvezno članstvo za vse gospodarske subjekte, s sprejetjem *Zakona o gospodarskih zbornicah* (ZGZ) je članstvo v zbornici brezplačno. Na dan 23. 10. 2009 je bilo vpisanih v register članov GZS 13016 gospodarskih subjektov. V skladu z 29. členom ZGZ se šteje, da je število članov za računanje reprezentativnosti GZS 12951, vsota njihovih prihodkov od prodaje pa je 39372 milijonov EUR (GZS 2009A).

GZS je prisotna v vseh regijah RS, pokriva 25 različnih panog, organiziranih v združenja. Združenja posameznih dejavnosti oblikujejo pobude in predloge, ki so povezani s pravno regulativo in pogoji gospodarjenja v posamezni gospodarski veji. Zastopajo interese delodajalcev v pogajanjih s sindikati in državo.

GZS spremljajo tekoča gospodarska gibanja v dejavnostih in oblikujejo stališča glede reševanja tekočih in razvojnih vprašanj, ki so povezana tudi z vprašanji prilagajanja podjetij na pogoje gospodarjenja v EU. Gre za sodelovanje pri oblikovanju predpristopne strategije države in harmonizacijo predpisov. GZS na tak način strokovno svetuje svojim članom in je dejavna pri promociji v tujini, s čimer podpira internacionalizacijo poslovanja podjetij. GZS je članica organizacij EUROCHAMBRES s sedežem v Bruslju in ICC. Na podlagi bilateralnih sporazumov s posameznimi tujimi gospodarskimi zbornicami se združenja dejavnosti GZS povezujejo v okviru številnih mednarodnih panožnih združenj (GZS 2009B, 17-20).

GZS veliko pozornost namenja učinkovitemu socialnemu dialogu. Na področju kolektivnih pogajanj skupaj z drugimi delodajalskimi organizacijami, predvsem z ZDS, nudi pravno in ekonomsko podporo pogajalskim skupinam združenj oz. zbornic pri sklepanju KP. V teh procesih je potrebno usklajevanje stališč med člani, priprava izhodišč za pogajanja, vodenje kolektivnih pogajanj, razlaga KP ter pomoč članom pri razlagi in uporabi KP. GZS preučuje vpliv na delovnopravne standarde, opredeljene v

panožnih KP s ciljem vplivanja na višino stroškov dela, na pogoje dela, varstvo in zdravje pri delu, minimalne plače zaposlenih, stavek in delavskega soupravljanja.

Z drugimi socialnimi partnerji usklajuje mnenja in predloge, zastopa mnenja in predloge delodajalcev na področju zdravstvenega sistema, pokojninskega in invalidskega sistema ter sistema zaposlovanja v RS (GZS 2009B, 5-6).

3.2.3 Obrtno – podjetniška zbornica Slovenije

Obrtna zbornica Slovenije (OZS) se razvija v sodobno zbornico obrti in podjetništva, v osrednjo institucijo znanja, izobraževalnih in svetovalnih storitev za obrtnike in male podjetnike, primerljivo z najbolj dejavnimi zbornicami v EU. V odnosu do države, doma in EU se OZS bori za boljše razmere za gospodarjenje v obrti in mikropodjetjih, za ustreznejše spodbujevalne ukrepe za obrt in podjetništvo in za bolj prijazen dostop do storitev države, s tem pa tudi za večjo konkurenčnost, ohranjanje tradicije in posebnosti obrti, tako da bo naložba v mojstrsko in visoko strokovno znanje donosna tako za članstvo kot tudi za njihove kupce in slovensko družbo v celoti (OZS 2008C).

Plačevanje članarine je obvezno za vse člane zbornice s statusom fizične ali pravne osebe, ki opravljajo pridobitno dejavnost v RS kot obrtno, obrti podobno ali domačo in umetnostno obrt, obrtne zadrage in oblike njihovega združevanja. Število članov OZS, ki so lastniki obrtnih obratov, je v letu 2007 40337 in zaposlujejo 109600 delavcev (OZS 2008A, 5). Samostojni podjetniki, gospodarske družbe in obrtne zadrage skupaj predstavljajo 48410 obratov, ki skupaj z lastniki zaposlujejo 149937 delavcev v obrtni dejavnosti (OZS 2008A, 19).

Tabela 3.2 Število obrtnih obratov / članov OZS v RS, v letu 2007

Leto 2007	Vsi obrati skupaj	Obrtni obrat (0)	Obrtni obrat (1-3)	Obrtni obrat (4-9)	Obrtni obrat (10-50)	Obrtni obrat (51+)
Št. obrtnih obratov	48410	26685	14266	5174	2170	115
Delež (v %)	100,00	55,10	29,50	10,70	4,50	0,20

Vir: Statistični pregled, Obrt v številkah (OZS 2008A, 6).

OZS je organiziran v različnih upravnih odborih in komisijah, ki svojim članom nudijo podporo na področjih delovne in socialne zakonodaje, izobraževanja in davkov. V sodelovanju z Združenjem delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije (ZDOPS) aktivno deluje tudi v ESS, kjer so obravnavali in usklajevali najrazličnejše pravne akte in razna vladna poročila v pristojnosti ESS. V odborih in komisijah, ustanovljenih v okviru ESS, so uveljavljali interese najmanjših subjektov slovenskega gospodarstva.

OZS je tudi članica *Evropskega združenja za obrt, mala in srednja podjetja* (UEAPME), kjer s svojim predstavnikom aktivno sodeluje pri pripravi najrazličnejšega strokovnega gradiva in srečanj s področja obrtnih dejavnosti (OZS 2008B, 4-10).

3.2.4 Združenje delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije

V letu 1994 je bilo ustanovljeno združenje OGISTTA, ki je združevalo delodajalce obrti, gostinstva, intelektualnih storitev, turizma, trgovine in avtoprevoznitstva. V letu 1997 se je preimenovalo v *Združenje delodajalcev obrtnih dejavnosti Slovenije*, od leta 2008 pa se imenuje *Združenje delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije* (ZDOPS) s sedežem v Ljubljani (ZDOPS 2008A). Združenje je neprofitna organizacija, ustanovljena z namenom pospeševanja pridobitnih dejavnosti članov združenja in s tem večjo konkurenčnost zlasti z vidika zagotavljanja socialnega miru, čim ustreznejše ureditve delovnopравnih razmerij za delodajalsko stran ter doseg sporazuma o temeljnih socialnoekonomskih vprašanjih. Za doseg ciljev člani preko združenja sodelujejo v socialnem dialogu v RS in na evropski ravni (EESO), zagotavljajo strokovno pripravo, izvedbo kolektivnih pogajanj ter sklepanj KP, nudijo pomoč pri uresničevanju interesov delodajalcev in informiranost pri reševanju vprašanj s področja delovnih razmerij, socialne varnosti, zdravja in varstva pri delu ter uresničujejo druge interese, za katere se posebej dogovorijo (ZDOPS 2008B, 4-5).

ZDOPS preko svojega člana v EESO direktno sodeluje v evropskem socialnem dialogu, vendar formalno ni član katerega od evropskih delodajalskih združenj. Glede na to, da z vsemi sodeluje na neformalen način, so ta evropska združenja pomemben vir informacij o dogajanju na ravni EU. ZDOPS svoja stališča o nastajajoči zakonodaji s področja delovnega prava in socialne varnosti, pripravlja skupaj z ostalimi delodajalskimi organizacijami v Sloveniji (ZDOPS 2008B, 15).

3.2.5 Trgovinska zbornica Slovenije

Trgovinska zbornica Slovenije (TZS) je bila ustanovljena 17. 11. 2006 na Ustanovni skupščini zbornice ter s sklepom Okrožnega sodišča v Ljubljani bila 8. 12. 2006 vpisana v sodni register (TZS 2008A, 2). Iniciativni odbor za ustanovitev nove zbornice trgovcev je ob podpori številnih trgovcev v RS presodil, da v skladu z novim ZGZ trgovci potrebujejo svoje združenje, ki bo zastopalo interese trgovcev ter za potrebe trgovinskega sektorja opravljalo svetovalno in izobraževalno dejavnost.

Nova TZS je od pravnega naslednika GZS s posebno pogodbo o prenosu vseh del za potrebe trgovinskega sektorja tudi formalno prevzela zbornične aktivnosti od Združenja za trgovino, ki je v prejšnji organizaciji GZS pokrivalo potrebe trgovcev. TZS se deli na dva krovna sektorja za živila in neživila, ki se v nadaljevanju delita še na več sekcij in komisij ter na delovno-pogajalske skupine (TZS 2008B).

TZS je imela na dan 31. 8. 2009 skupno 6522 članov (TZS 2008C). Svojim članom nudi stalno podporo na področju delovnega in socialnega prava in tudi na vseh ostalih področjih. Organizira različna omizja, razprave in strokovna izobraževanja v povezavi s področjem, ki ga zastopa. TZS spremlja aktualno zakonodajo s področja opravljanja trgovinske dejavnosti preko aktivnega sodelovanja s pristojnimi ministrstvi, Vlado RS in DZ že v fazah priprave predlogov zakonov in podzakonskih aktov ter organi Evropske komisije preko ministrstev RS (TZS 2008D, 4-5).

TZS si prizadeva za vzpostavitev sodelovanja z mednarodnimi, državnimi in regionalnimi organi pri pripravi in izvajanju zakonodaje za trgovinsko svetovanje in pravno pomoč dejavnosti. Aktivno sodeluje pri sklepanju socialnih sporazumov, KP in skupnih pogodb za področje trgovine ter sodeluje z gospodarskimi in političnimi institucijami pri oblikovanju mednarodno primerljive trgovinske in okoljske politike, pomembne za razvoj trgovinske dejavnosti (TZS 2008D, 4-5).

3.2.6 Ostala civilna združenja delodajalcev

V nadaljevanju so opisana nekatera civilna združenja ali organizacije posamezne skupine delodajalcev, ki formalno s svojimi predstavniki ne sodelujejo v kolektivnem dogovarjanju, temveč s svojim mnenjem lahko vplivajo na potek dogovarjanj. V nadaljevanju sta izpostavljeni zgolj dve združenji, ki s pogovori z reprezentativnimi predstavniki delodajalcev sodelujejo pri oblikovanju socialnega sporazuma.

V nadaljevanju opisani združenji številčno predstavljata relativno majhen delež delodajalcev, ki pa imajo določen vpliv na slovensko gospodarstvo. Ugotavljanje, kolikšen je ta vpliv, presega zastavljeni okvir magistrske naloge. S svojim delom na različnih področjih, s katerim se predstavljajo v javnosti, lahko pomembno vplivajo na ostale delodajalce, ki so organizirani v predhodno opisanih reprezentativnih organizacijah delodajalcev.

Združenje Manager

Združenje Manager je stanovsko združenje managerjev Slovenije, ki se zavzema za zaščito stanovskih interesov in za napredek managerskega poklica. Ustanovljeno je bilo maja 1989 in zadnja leta šteje med 900 in 1100 članic in članov. Njihovi člani so poslovodni delavci, zaposleni praviloma na osnovi individualne pogodbe, ki sprejemajo pravila in program dela. To so poslovodni delavci iz gospodarstva ter poslovodni delavci iz negospodarstva, če njihova organizacija pridobiva dohodek tudi na trgu (Združenje Manager 2008A).

Slovenska stanovska managerska organizacija želi vplivati na družbeno okolje in njegove pogoje za gospodarjenje. Na prvem mestu gotovo velja omeniti zaščito stanovskih interesov managementa. Vse od leta 1990 v tej ali oni obliki uveljavljajo *Kriterije za individualne pogodbe o zaposlitvi managerjev*, ki nudijo oporo, dokler se

trg managementa v RS ne bo povsem uveljavil. V ta namen so primerna podlaga za usmeritev s strateškimi cilji razvoja RS do leta 2013, da RS postane v tem obdobju ena izmed najbolj razvitih članic EU. To je zahtevna pot spodbujanja konkurenčnosti, prilagodljivosti in inovativnosti celotne družbe, ki vodi v trajnostno naravnani razvoj države (Združenje Manager 2008B).

Nacionalna managerska organizacija poudarja, da je uspešno uresničevanje prodorne strategije razvoja RS v prvem desetletju našega članstva v EU izjemno odvisno od nacionalnega soglasja o osrednjih razvojnih ciljih ter usmeritvah med vsemi udeleženci v socialnem dialogu. To je možno samo ob tesnem sodelovanju odločujočih dejavnikov vseh organov oblasti ter uprave z gospodarstvom ter ob pritegnitvi zainteresiranih ponudnikov razvojno raziskovalnih dognanj, inovacij ter izobraževalnih programov. Vse od ustanovitve svoje člane redno informira in strokovno izobražuje z izdajanjem različne strokovne literature, redno opravlja različne ankete in raziskave s področja managementa, z namenom, da bi zadostili in spodbudili potrebo po dodatnem izobraževanju in pridobivanju novih znanj (Združenje Manager 2008B).

Združenje Manager z željo po učinkovitem in racionalnem uveljavljanju svojega poslanstva sodeluje s sorodnimi poklicnimi in strokovnimi organizacijami, predvsem z ZDS, Združenjem članov nadzornih svetov in GZS, s katero ima celo podpisan protokol o sodelovanju (Združenje Manager 2008C).

Avtoprevozniška zbornica

Avtoprevozniška zbornica je bila ustanovljena 13. 1. 2007 na pobudo Gospodarskega interesnega združenja (GIZ) Transporta, Sindikata avtoprevoznikov Slovenije in GIZ Intertransport. V skladu s 4. členom ZGZ se zbornica šteje kot reprezentativna, če je vanjo vključenih najmanj 5 % vseh gospodarskih subjektov in imajo vsaj 10-odstotni delež vseh prihodkov od prodaje v nacionalnem gospodarstvu (AZ 2008A).

Avtoprevozniška zbornica je prostovoljno, interesno in nepridobitno združenje pravnih in fizičnih oseb, ki opravljajo prometno in drugo s prometom povezano pridobitno gospodarsko dejavnost, ki se zavzema za štiri osnovne cilje, ki so: strokovno dvigniti ugled avtoprevoznništva, zagotoviti evropsko konkurenčnost prevozniške panoge, doseči večjo podporo panogi pri prometnem ministrstvu, sklepanju zavarovalniških poslov in skupnem iskanju rešitev problematike pomanjkanja delovne sile (AZ 2008A).

Članstvo v zbornici ni omejeno samo na prevoznike, temveč je odprto tudi za ponudnike na transport vezanih storitev in blaga, saj bi bila v primeru, če bi šlo zgolj za združenje avtoprevoznikov, protizakonita, ker bi šlo za kartelno združevanje. Po dostopnih podatkih gre za veliko dejavnost, ki je imela leta 2005 registriranih 67280

tovornih vozil. Od dejavnosti je leta 2005 živel več kot 150000 ljudi ter prispevalo okoli osem odstotkov v bruto domači proizvod (AZ 2008B).

3.2.7 Zastopanost delodajalcev na nacionalni ravni

Na podlagi javno dostopnih podatkov je bilo po pravnoorganizacijski obliki in velikosti glede na število oseb, ki delajo (SKD 2008), leta 2009 v Sloveniji 160931 podjetij, ki so skupaj zaposlovala 864347 oseb (SURS, 6. 1. 2011). V reprezentativne organizacije ali združenja je bilo po dostopnih podatkih vključenih 61325 delodajalcev, ki zaposlujejo vsaj 478809 delavcev. To pomeni, da je preko svojih predstavnikov v kolektivnih dogovarjanjih neposredno vključenih 38,1 % gospodarskih subjektov, ki imajo neposredni vpliv na najmanj 55,3 % zaposlenih v teh družbah.

Tabela 3.3 Število članov delodajalcev ter število zaposlujočih delavcev

2009	ZDS	GZS	OZS (2007)	ZDOPS	TZS
Št. delodajalcev	1450	13016	40337	*	6522
Št. delavcev	> 328872	*	149937	*	*

* Podatek ni na voljo

Iz zgoraj ugotovljenih števil zastopanih delodajalcev pri kolektivnih dogovarjanjih je razvidno, da pri socialnem dialogu ne sodelujejo vsi predstavniki delodajalcev. Da bi sodelovali vsi delodajalci, je najbrž iluzorno pričakovati, vendar lahko na podlagi ugotovljenega deleža le-teh, ki dejansko sodelujejo pri dogovarjanjih, ugotovimo, da se lahko delodajalci še boljše organizirajo ter na ta način zastopajo svoje interese. Dejansko je ugotovljeni delež lahko manjši, saj je trenutno članstvo v OZS obvezno in je v tem trenutku zelo težko oceniti, koliko bi (če bi) upadlo članstvo ob uvedbi prostovoljnega članstva. Sodelovanje je možno okrepiti znotraj posameznih reprezentativnih predstavnikov delodajalcev, ki so praviloma prostovoljno organizirani po različnih sekcijah, da lahko kvalitetno zastopajo različne interese svojih članov.

Z novim ZGZ se je ponudila priložnost za ustanovitev novih zbornic, ki lahko poenotijo in na enem mestu zberejo sorodne ali enake interese prepletajočih se dejavnosti ter na ta način še aktivneje posežejo v socialni dialog tako na sektorski kakor tudi na nacionalni ravni.

3.3 Predstavniki zaposlenih

MDDSZ je v okviru svojih pristojnosti, ki izhajajo iz ZRSin in na podlagi dokazil o izpolnjevanju navedenih pogojev, določenih z zakonom, izdala odločbe o reprezentativnosti samostojnih sindikatov in zvez oziroma konfederacij sindikatov, ki so reprezentativni v panogi, dejavnosti, poklicu, občini oziroma širši lokalni skupnosti.

Reprezentativnost sindikata za posamezno dejavnost ali poklic se ugotavlja v skladu s standardno klasifikacijo dejavnosti in standardno klasifikacijo poklicev. Po javnih podatkih Vlade RS (Vlada RS, 2011B) sodelujejo delojemalci v ESS in odvijanju socialnega dialoga s predstavniki naslednjih sindikatov ali združenj sindikatov:

- Zveza svobodnih sindikatov Slovenije,
- Konfederacija sindikatov Pergam Slovenije,
- Konfederacija sindikatov 90 Slovenije,
- Konfederacija novih sindikatov Slovenije,
- Slovenska zveza sindikatov SZS Alternativa,
- Zveza delavcev Solidarnost,
- Koordinacija sindikatov javnega sektorja Slovenije.

Kot navaja ZKOlP v 2. in 7. členu, lahko KP sklepajo sindikati oziroma združenja sindikatov kot stranka na strani delavcev v skladu s svojim statutom. Reprezentativni sindikati sklepajo KP s splošno veljavnostjo in sodelujejo v organih, ki odločajo o vprašanih ekonomske in socialne varnosti delavcev ter predlagajo kandidate delavcev, ki sodelujejo pri upravljanju, v skladu s posebnimi predpisi. Natančna delovna razmerja, ki se sklepajo s pogodbo o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ureja ZDR. Glavni cilji zakona so vključevanje delavcev v delovni proces, zagotavljanje usklajenega poteka delovnega procesa ter preprečevanje brezposelnosti, pri čemer se upošteva pravica delavcev do svobode dela, dostojanstva pri delu in varuje interese delavcev v delovnem razmerju. Sklepanje KP natančno ureja ZkolP, po katerem Vlada RS, združenja sindikatov in delodajalcev lahko sklepajo KP v skladu s svojim statutom ali drugim ustreznim aktom.

3.3.1 Zveza svobodnih sindiktov Slovenije

Zveza svobodnih sindikatov Slovenije (ZSSS) je prostovoljna in demokratična organizacija, neodvisna od političnih strank, parlamenta, vlade in verskih skupnosti. Združuje 22 sindikatov dejavnosti iz različnih sektorjev celotne RS. Po navedbah ZSSS ima več kot 300000 članov tako iz zasebnega kot javnega sektorja (ZZZS 2009A). S svojim delom in ostalimi aktivnostmi lahko vpliva na vsebino KP in sodeluje v kolektivnih dogovarjanjih znotraj ESS, kjer skupaj z ostalimi sindikati, delodajalci in Vlado RS usklajuje različne predloge zakonov in drugih dokumentov.

Zastavljene cilje dosega s pogajanja, dogovori, stavkami ali množičnimi manifestacijami. Področja dela, ki jih s svojim delom zastopa ZSSS se navezujejo na plačilo za delo, ekonomsko okolje, soupravljanje delavcev, socialna varnost, enake možnosti, varnost in zdravje, sindikalno izobraževanje, pravna varnost, mednarodno sodelovanje (EESC, ILO), delovna razmerja (ZZZS 2009B).

ZSSS izdaja različno strokovno literaturo, tednik *Delavska enotnost* in članke, v katerih spremlja zlasti dogajanja v ZSSS, njenih sindikatih dejavnosti, območnih organizacijah in sindikalnih podružnicah. Med stalne obravnavane tematike sodijo zlasti obravnavanje pogajanj o KP, vodenje socialnega dialoga, sindikalni boji, pravni nasveti in podobno. ZSSS objavljajo prispevke na način, kjer so v ospredju pisanja SURSus delavcev, morebitna odpuščanja, solidarnost in vzajemnost ter vprašanja pokojninskega in zdravstvenega zavarovanja. Od leta 1999 je ZSSS polnopravni član *European trade union confederation* (Evropska konfederacija sindikatov – ETUC), predstavnika imajo tudi v EESC (ZZZS 2009C).

3.3.2 Konfederacije sindikatov Pergam Slovenije

Konfederacija sindikatov Pergam Slovenije (KSS Pergam) je bila ustanovljena 15. 6. 1991 na ustanovni skupščini na podlagi sklepov skupščin sindikatov: Sindikata papirne dejavnosti Slovenije, Sindikata grafične dejavnosti Slovenije, Sindikata založniške dejavnosti Slovenije, Sindikata časopisno-informativne dejavnosti Slovenije in Poklicnega sindikata vzdrževalcev (5 sindikatov). Do leta 2004 je v konfederacijo vstopilo še 10 različnih sindikatov, za katere je KSS Pergam edina reprezentativna sindikalna centrala na državnem nivoju in tudi edina podpisnica KP teh dejavnosti na strani delojemalcev (KSS Pergam 2009A).

KSS Pergam financira svoje programe in dejavnost izključno s članarino, katere največji del se namenja za brezplačno pravno pomoč članom, del članarine pa gre za oblikovanje solidarnostnih in stavkovnih skladov. Njihov program delovanja obsega zavzemanje za uravnotežen gospodarski razvoj, varnost in zaščito invalidov, varnost in zdravje pri delu, višje in dostojne plače, za socialno in pravno državo, vseživljenjsko izobraževanje, ohranitev pravic iz zdravstvenega zavarovanja, trdno pokojnino, socialni dialog, sindikalno solidarnost in aktivno vlogo članov (KSS Pergam 2009B).

Zavzemajo se za nadaljnji razvoj ESS na tak način, da dobi institucionalne možnosti za sodelovanje v zakonodajnem postopku in pri odločanju v DZ ter okrepi finančne in strokovne podlage njegovega delovanja. S spremenjenim delovanjem ESS je potrebno zagotoviti vsem reprezentativnim sindikalnim centralam članstvo v ESS in preprečiti poskuse, da bo v ESS le ena sindikalna centrala. Zavzemajo se tudi za krepitev socialnega dialoga na vseh ravneh (KSS Pergam 2009B).

KSS Pergam izdaja svoje glasilo *Pergamov poročevalec*, v katerem obravnava aktualne tematike s področja panog, ki jih pokriva, sprejete KP ter obvešča svoje člane o pravicah z naslova delovnih razmerij. KSS Pergam sodeluje z različnimi evropskimi organizacijami (EESC), v katerih ima svoje predstavnike (KSS Pergam 2009C).

3.3.3 Konfederacije sindikatov 90 Slovenije

Konfederacija sindikatov 90 Slovenije (KS90) združuje sindikate dejavnosti iz gospodarstva in javnega sektorja, poklicne sindikate in območne sindikalne organizacije. Kot navajajo na spletni strani, je na dan 2. 2. 2011 v KS90 včlanjenih 25 sindikatov iz celotne RS. KS90 je reprezentativna sindikalna organizacija na državni ravni. Povezuje različne samostojne sindikate dejavnosti v zasebnem in javnem sektorju ter poklicne sindikate in regionalno organizirane sindikalne organizacije (KS90 2009A). Deluje neodvisno od političnih strank in ne glede na politično, nacionalno ali versko pripadnost posameznih članov. Njihov program delovanja obsega socialno – ekonomsko področje in zakonodajno – pravno področje (KS90 2009B).

Socialno – ekonomsko področje obravnava problematiko socialne politike države (mehanizem minimalne plače, pravičnejše ravnovesje in solidarnost v korist družbenemu in ekonomskemu razvoju RS), zaposlovanje in nezaposlenost ter s tem povezane KP in politika plač, problematiko varstva pri delu in krepitev socialnega partnerstva z ostalimi socialnimi partnerji na način soočanja interesov in reševanja konfliktov (KS90 2009B). KS90 se zavzema za nadaljnje dograjevanje ESS kot tripartitnega organa delodajalcev, Vlade RS in sindikatov. Znotraj kolektivnih dogovarjanj se zavzemajo za uveljavljanje sindikalnih stališč pri spreminjanju delovnopravne, ekonomske in socialne zakonodaje, ustvarjanje stalnih pogojev tudi s podporo zakona o ESS, za enakopravno partnerstvo ob predpostavki stalnega ekonomskega in socialnega razvoja. KS90 nasprotuje instrumentalizaciji socialnega partnerstva in ESS in s tem nudenju maneverskega prostora za dnevne in politične potrebe ostalih partnerjev.

Zakonodajno pravno – področje obravnava problematiko s področja delovnega prava in socialnega prava. Zavzemajo se za socialni red, ki bo temeljil na principih pravičnosti (KS90 2009B).

3.3.4 Konfederacija novih sindikatov Slovenije

Konfederacija novih sindikatov Slovenije (KNSS) je bila ustanovljena dne 30. 3. 1990 na ustanovnem kongresu v Ljubljani. Konfederacija je sestavljena iz desetih sindikatov regij, ki imajo vsaka svoj sedež, in sicer v Ljubljani, Mariboru, Slovenj Gradcu, Celju, Postojni, Gornji Radgoni, Jesenicah, Kopru in Novem Mestu. KNSS je samostojna in neodvisna, demokratično organizirana sindikalna konfederacija sindikalnih organizacij, ki so organizirani na območju države (KNSS 2009A).

Konfederacija izvaja usklajevanje skupnih interesov sindikatov regij, sindikatov in njihovih članov, pridruženih sindikatov ter njihovih članov, ki jih predstavlja in zastopa v dogovorih oziroma pogajanjih z organi in institucijami države in delodajalskih organizacij. Interese svojih članov zastopa na področju ekonomskih in socialnih pravic,

zdravja in varnosti pri delu, zdravstvenega zavarovanja, pokojninskega in invalidskega zavarovanja, gospodarske, ekonomske in socialne politike, pravne varnosti, socialnega dialoga, kolektivnega dogovarjanja in sklepanja KP, politike plač in drugih osebnih prejemkov ter drugih pomembnih področjih, ki posredno ali neposredno vplivajo na materialno, socialno in delovno pravno varnost članov sindikatov (KNSS 2009B).

3.3.5 Zveza delavcev – solidarnost

Dne 25. 11. 1999 je v Novem mestu potekal ustanovni zbor zveze sindikatov z imenom Zveza delavcev (ZD) Solidarnost. Ustanovitelji ZD solidarnost so bili sindikat Cestnega podjetja Novo mesto, sindikat tekstilnih delavcev Beti Metlika, sindikat Doma starejših občanov Novo mesto, sindikat čevljarjev Bor Dolenjske Toplice, sindikat rudarjev Rudnik Senovo, sindikat železničarjev Slovenije – enota Novo mesto, sindikat delavcev Revoz, sindikat čevljarjev Inter Tob Novo mesto, sindikat železničarjev Slovenije in sindikalna enota vlakovnih odpravnikov Dolenjske in Bele krajine.

Zveza delavcev – Solidarnost je uresničevala svoje naloge in cilje, ki izhajajo ali so povezni s solidarnostjo in podporo, ki temelji na načelu »Vsi za enega, eden za vse«, s povezovanjem in združevanjem ter enotnim nastopom vseh sindikatov v RS in sindikatov zunaj RS, s strokovnim in odločnim delovanjem v organih posameznih družb, organizacij in države, s sklepanjem KP na vseh ravneh, z uveljavljanjem vseh pravic, ki izhajajo iz mednarodnih konvencij, ustave, zakonov in drugih predpisov, z organiziranjem vseh oblik sindikalnega boja, vključno s stavko (Solidarnost 2009).

Zveza delavcev Solidarnost je 22. 5. 2001 pridobila reprezentativnost v dejavnostih: proizvodnji motornih vozil, prikolic in polprikolic in železniškem prometu za območje države. Zveza delavcev – Solidarnost se je na kongresu dne 26. 6. 2002 preimenovala v Sindikat delavcev Slovenije – Solidarnost. Ponovno preimenovanje je bilo opravljeno 16. 3. 2004, ko je bil Sindikat delavcev Slovenije – Solidarnost preimenovan v Zvezo delavskih sindikatov Slovenije – Solidarnost (Association of Workers Trade Unions of Slovenia – Solidarity). Dne 8. 5. 2007 je Zveza delavskih sindikatov Slovenije – Solidarnost postala polnopravna članica ESS (Solidarnost 2009).

3.3.6 Koordinacija sindikatov javnega sektorja

Koordinacija sindikatov javnega sektorja (KSJS) je bila ustanovljena s sprejemom Akta o ustanovitvi, ki so ga 1. 2. 2006 v Ljubljani podpisali predsedniki Sindikata vzgoje, izobraževanja, znanosti in kulture Slovenije, Sindikata zdravstva in socialnega varstva Slovenije, Sindikata delavcev v zdravstveni negi Slovenije, Policijskega sindikata Slovenije in Neodvisnega sindikata delavcev Ljubljanske univerze. Januarja 2007 se je KSJS pridružil še Sindikat delavcev v pravosodju Slovenije (KSJS 2009A).

Statut in resolucija o programskih smernicah, ki so ju sprejeli delegati na prvem kongresu, določata, da bo delovanje konfederacije temeljilo na načelih solidarnosti,

medsebojnega sodelovanja, izhajajoč iz temeljnih dokumentov EU, ILO, Evropske socialne listine in Ustave RS. Podpirajo razvoj konkurenčnega tržnega gospodarstva, ki zagotavlja gospodarsko rast, polno zaposlenost in socialni napredek vseh državljanov. Zavzemajo se za varstvo sindikalnih pravic in svoboščin ter za evropski socialni model, ki zagotavlja socialno varnost, enake možnosti, demokratično sodelovanje delavcev v odločanju in socialno vključenost vseh državljanov. Pri tem pričakujejo, da bo socialni dialog eden od ključnih elementov demokratičnega dogovarjanja med socialnimi partnerji in vlado. Po štetju pristopnih izjav, ki ga je na podlagi ZRSin v septembru 2006 izvedlo MDDSZ, imajo sindikati združeni v KSJS skupno 73421 članov. KSJS podpira ukrepe za razvoj socialnega dialoga v državi kot pomembne demokratične vrednote in pogoja za skupno delovanje za doseganje zastavljenih ciljev (KSJS 2009A).

Čedalje tesnejše medsebojno sodelovanje v okviru države in EU narekuje izmenjavo izkušenj in sodelovanje s sorodnimi zvezami in sindikati v državi in EU ter tesnejše povezovanje sindikatov in sindikalnih zvez ter konfederacij v skupne evropske sindikalne organizacije (Evropska zveza sindikatov javnih služb – EPSU, ETUC). KSJS bo skrbela, da se bodo interesi članstva lahko uveljavljali v najvišjih organih države in še posebej v ESS kot najpomembnejšem organu socialnega dialoga v državi.

Predlagala bo, da se tudi formalno oblikuje posvetovalno telo za izmenjavo informacij, usklajevanje skupnih aktivnosti in oblikovanje stališč, ki so si v skupnem interesu (KSJS 2009B).

3.3.7 Ostala civilna združenja zaposlenih

V nadaljevanju sta kot primer opisani civilni združenji skupine zaposlenih, ki formalno s svojimi predstavniki ne sodelujejo v kolektivnem dogovarjanju, vendar s svojim mnenjem lahko pomembno vplivajo na potek dogovarjanj. S svojimi aktivnostmi ali pogovori podajajo predloge, ki se skladajo z njihovimi interesi za sprejetje socialnega sporazuma.

Združenje svetov delavcev slovenskih podjetij

Združenje svetov delavcev slovenskih podjetij (ZSDSP), ki je bilo ustanovljeno leta 1996, je formalno organizirano kot posebna oblika dela v okviru Študijskega centra za industrijsko demokracijo (ZSDSP 2009). Kolektivni člani združenja so sveti delavcev podjetij, ki so se prostovoljno včlanili in plačujejo dogovorjeno članarino. ZSDSP šteje že preko 100 polnopravnih članov, to je svetov delavcev najrazličnejših podjetij iz celotne RS, članstvo pa se še naprej širi. ZSDSP ima svoj poslovnik, ki ureja njegovo organiziranost in način delovanja. Vse pomembnejše odločitve se sprejemajo na skupščini združenja, izvršilni organ združenja pa je sekretar združenja, ki vodi delo ter zastopa in predstavlja združenje navzven (ZSDSP 2009).

ZSDSP ima organizirano močno partnersko ekipo strokovnih institucij, ki za potrebe vsakodnevega delovanja svetov delavcev in drugih delavskih predstavništev v praksi organizira in izvaja najrazličnejše specializirane izobraževalne, svetovalne, založniške in raziskovalne storitve. Združenje svetov delavcev slovenskih podjetij s svojim delovanjem zagotavlja organizirane svetovalne in izobraževalne dejavnosti za potrebe članov, omogoča izmenjavo izkušenj med člani združenja, načrtno preučuje sistem delavske participacije ter skuša zagotavljati organizirani vpliv na sprejemanje zakonodaje (ZSDSP 2009).

Svojim članom zagotavljanja nujne organizirane strokovno-svetovalne, izobraževalne in informativne dejavnosti za potrebe njihovega vsakdanjega dela, skrbi za medsebojne izmenjave izkušenj in skupnega iskanja primernih rešitev za vprašanja uresničevanja *Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju* (ZSDU) in strokovnega proučevanja razvoja in implementacije ustreznih oblik in metod uresničevanja delavske participacije v praksi, organiziranega vključevanja v pripravo zakonodaje in drugih ukrepov širšega značaja, ki vplivajo na razvoj in uresničevanje sistema delavske participacije pri upravljanju v RS (ZSDSP 2009).

Združenje za lastništvo zaposlenih

Združenje za lastništvo zaposlenih (DEZAP) je združenje posameznikov in pravnih oseb na osnovi pogodbe, ki vzpodbuja obstoj, razširjanje in učinkovito uporabo lastništva zaposlenih. Lastništvo zaposlenih je lastniška oblika, ki v skladu s sodobnimi načeli organiziranja dela in uspešnega poslovanja, omogoča zaposlenim učinkovito in donosno lastniško participacijo (DEZAP 2009A).

DEZAP je tudi član evropskega združenja za lastništvo zaposlenih EFES. DEZAP uresničuje svoje poslanstvo s spodbujanjem in vplivom na oblikovanje ustrezne zakonodaje, ki bo omogočala obstoj in razvoj lastništva zaposlenih, z nudenjem strokovne pomoči, s prenosom izkušenj lastništva ter rednim obveščanjem o dosežkih in novostih na področju lastništva zaposlenih (DEZAP 2009B).

3.3.8 Zastopanost zaposlenih na nacionalni ravni

V RS je vseh pravno-organizacijskih skupin, ki se izkazujejo kot sindikat (šifra 94.200 – dejavnost sindikatov), skupaj 3350 (AJ PES 2010). Del le-teh je združenih v različne konfederacije ali združenja, ki izpolnjujejo zahevane kriterije za reprezentativne zastopnike interesov zaposlenih na nacionalni ravni, medtem ko ostali delujejo na nižjih nivojih in zastopajo svoje interese bolj na sektorski ravni. Spremembe zakonodaje in možnosti sodelovanja delavcev pri upravljanju podjetij so spodbudile nastanek različnih združenj, ki skrbijo za ustrezno strokovno podkovanost zastopnikov delavcev in izmenjavo izkušenj pri delu.

Različni interesi zaposlenih se tako prepletajo in izmenjujejo. Ni mogoče zanikati, da imajo različni interesi vseh teh 3350 sindikatov in različnih združenj določen vpliv tako na reprezentativne zastopnike zaposlenih ter posredno na delodajalce, ki sodelujejo v socialnem dialogu znotraj ESS. Po podatkih SURS-a je bilo leta 2009 v RS 2038733 prebivalcev, od tega 859101 delovno aktivnih prebivalcev (zaposlenih 768509 oseb ter samozaposlenih 90592 oseb) in 86481 registriranih brezposelnih oseb (SURS, 11. 1. 2011).

Na podlagi javno dostopnih podatkov lahko sklepamo, da je za leto 2009 veljalo, da je bilo preko svojih reprezentativnih predstavnikov od vseh zaposlenih državljanov v RS zastopanih najmanj 373421 zaposlenih državljanov (glej spodnjo tabelo), tako iz javnega kakor zasebnega sektorja. Natančno številko bi bilo možno ugotoviti šele po posredovanju točnih številok članov posameznih konfederacij in združenj sindikatov, ki jih sindikati iz različnih razlogov ne objavijo. To pomeni, da je preko svojih predstavnikov v kolektivnih dogovarjanjih neposredno vključenih najmanj 43,4 % delovno aktivnih prebivalcev, ki imajo neposredni vpliv pri kolektivnih dogovarjanjih.

Tabela 3.4 Število sindikatov (konfederacij) in število članov sindikatov

	ZSSS	PERGAM	KS90	KNSS	ZD	KSJS
Št. sindikatov, konfederacij	22	19	25	10 ***	9	7
Št. članov	300000* ≤	**	**	**	**	73421

* Več kot 300000, vendar ni točnega števila.

** Podatek ni na voljo.

*** KNSS je organiziran regijsko z združenimi različnimi sindikati (ni podatka o članstvu).

Iz zgoraj ugotovljenih številok zastopanih zaposlenih pri kolektivnih dogovarjanjih lahko ugotovimo, da pri socialnem dialogu ne sodelujejo vsi predstavniki zaposlenih. Da bi sodelovali vsi predstavniki zaposlenih, je zaradi najrazličnejših vzrokov nemogoče pričakovati, vendar lahko na podlagi ugotovljenega deleža le-teh, ki dejansko sodelujejo pri dogovarjanjih, lahko sklepamo, da se lahko zaposleni še bolje organizirajo ter na ta način zastopajo svoje interese.

Sodelovanje je verjetno možno okrepiti znotraj posameznih reprezentativnih predstavnikov sindikatov ali razširiti posamezne konfederacije sindikatov, ki so praviloma organizirani po različnih sekcijah, da lahko kvalitetno zastopajo različne interese svojih članov. Kot navaja Vodovnik, je moč opaziti trend združevanja različnih sindikatov in iskanje novih učinkovitejših oblik, ki krepijo moč sindikatov ter omogočajo ustvarjalni dialog med sindikati in managementom (Vodovnik 2009B, 66).

Članstvo v posameznih sindikatih postaja glede na spremembo sestave delovne sile vedno bolj raznoliko. Vedno večja raznolikost delovne sile je povezana tudi z upadanjem članstva v posameznih sindikatih, ki se bodo morali prilagoditi raznolikosti članstva (Waddington 2005, 2).

V socialni dialog je vključenih 38,1 % gospodarskih subjektov, ki imajo neposredni vpliv na najmanj 55,3 % zaposlenih v teh družbah oziroma na drugi strani preko reprezentativnih sindikatov 43,4 % delovno aktivnih prebivalcev. Ugotovimo lahko, da je vpliv delodajalcev na zaposlene delavce pri kolektivnih dogovarjanjih nekoliko večji kot vpliv organiziranih delavcev preko sindikatov.

Sklep o zastopanosti zaposlenih je pridobljen na podlagi javno dostopnih podatkov o članstvu posameznih združenj v državi. Tudi če ta številka ni čisto točna, je moč sklepati, da je vloga Vlade RS v procesu kolektivnih dogovarjanj zelo pomembna. S prisotnostjo na pogajanjih skrbi Vlada RS za uravnoveženost in enakovredno zastopnost vseh socialnih partnerjev.

Prevelike zahteve sindikatov lahko s prevelikimi zahtevami dvigajo plače, kot to stori vsak monopolist, nad ravnotežne plače, pri čemer lahko nastane konflikt med dvema skupinama delovne sile, zaposlenimi in breposelnimi, saj sindikati varujejo le pravice zaposlenih, in to lahko na račun drugih (Bajt in Štiblar 2002, 363).

Sindikati so v položaju, da lahko dosežejo pravi (ali ugoden) rezultat pogajanj, če so neodvisni od njihove nasprotne stranke, predvsem od delodajalca (ov). To pomeni, da niso le finančno neodvisni, ampak tudi materialno neodvisni od delodajalca (ov). Sindikati bi po možnosti morali preseči raven podjetja, kar prav tako izboljšuje njihovo neodvisnost (Loonstra 2008, 691).

Glede na ugotovitev, da delodajalci vplivajo na nekoliko večji delež zaposlenih, kot jih je zastopanih preko delojemalcev, je ta ugotovitev lahko osnova za morebitne nove predloge o tem, kako in na kakšen način naj ESS izboljša svoje delovanje in služi svojemu osnovnemu namenu – socialnemu dialogu.

4 PRAVNA IZHODIŠČA ZA SOCIALNI DIALOG

V prejšnjih poglavjih je na kratko opisana zgodovina kolektivnih dogovarjanj v RS in v EU. Na kratko je bil predstavljen sam proces dogovarjanj, oziroma kaj kolektivna dogovarjanja sploh so in kaj pomenijo za socialni mir v državi. Podani so bili osnovni temelji oziroma teoretična izhodišča za vršitev socialnega dialoga in s tem povezanega pojma reprezentativnosti socialnih partnerjev.

Ker magistrska naloga obravnava področje kolektivnih dogovarjanj v RS, je bil podan poudarek na predstavitvi vseh reprezentativnih predstavnikov socialnih partnerjev v RS. Na podlagi javno dostopnih baz podatkov o Vladi RS, delodajalcih in zaposlenih je bil ugotovljen informativni delež vseh delodajalcev in zaposlenih, ki so neposredno udeleženi v procesu kolektivnih dogovarjanj in ali imajo neposredni vpliv na udeležene pogajalske strani. Ugotovljeni deleži so informativne narave. Natančnega števila vseh reprezentativnih strani ni bilo možno ugotoviti, saj vsi podatki o članstvu v organizacijah niso objavljeni ali niso ažurirani. Predmet magistrske naloge ni bila analiza članstva in posledično glede na število članov v organizacijah vplivanje na socialni dialog. Na podlagi ocenjenega deleža neposredno udeleženih v procesu socialnega dialoga je možno ugotoviti, da imajo socialni partnerji določen vpliv na delovanje ESS in s tem na sprejemanje odločitev le-tega.

Pred potrjevanjem ali zavračanjem zastavljenih hipotez je potrebno analizirati vse pravne norme, ki so povezane s področjem kolektivnih dogovarjanj ali ureditvijo področja vršitve socialnega dialoga. Z natančno primerjavo ureditve področja kolektivnih dogovarjanj tako na nivoju temeljnih izhodišč, ki so podani v deklaracijah in priporočilih ILO ter direktivah EU oziroma s trenutno veljavno zakonodajo s tega področja v RS, je možno podati konkretne zaključke in morebitne predloge za nadaljnjo ureditev tega področja.

Pravne podlage za vršitev socialnega dialoga so predstavljene tako, da so najprej analizirani mednarodni akti, ki so osnova za ureditev tega področja znotraj posamezne države glede na njeno tradicijo in konkretni institucionalni način ureditve. Kljub temu da imajo države različno prakso urejanja področja kolektivnih dogovarjanj med socialnimi partnerji oziroma različno tradicijo in državno ureditev, še ne pomeni, da ne zagovarjajo nekaterih univerzalnih vrednot in pravic, ki naj bi nam bile enake.

Poleg pravic in temeljnih vrednot, ki so osnova za kolektivna dogovarjanja med vsemi reprezentativnimi socialnimi partnerji, je potrebno izpostaviti tudi obveznosti in dolžnosti, ki izhajajo iz naslova reprezentativnosti socialnih partnerjev, ki s tem prevzamejo odgovornost tako do partnerjev kakor tudi do širše družbe. Izpostaviti je potrebno dolžnosti in obveznosti vseh socialnih partnerjev, ki sodelujejo v procesu kolektivnih dogovarjanj.

4.1 Osnovna mednarodnopravna izhodišča in temelji

Sprejetje RS v UN dne 22. 5. 1992 je nedvomno eden najpomembnejših mejnikov v slovenski zgodovini. RS se je takoj po včlanitvi v UN aktivno vključila v njihove organe in specializirane agencije. Že leta 1992 je odprla stalni misiji na sedežu UN v New Yorku in pri Uradu v Ženevi ter akreditirala tedanjo slovensko veleposlanico v Republiki Avstriji tudi za stalno predstavnico RS pri Uradu UN na Dunaju (UN, 2002).

Postopek sklepanja mednarodnih pogodb opredeljujejo določila *Zakona o zunanjih zadevah (ZZZ)* z naslovom *V. Mednarodne pogodbe*, ki temeljijo na načelih Dunajske konvencije o pogodbenem pravu. *Ministrstvo za zunanje zadeve (MZZ)* oziroma *Direktorat za mednarodno pravo in zaščito interesov* (natančneje *Sektor za mednarodnopravne zadeve*) proučuje razvoj mednarodnega prava, sistem in razvoj mednarodnih in regionalnih organizacij ter pravne vidike vključevanja RS vanje (MZZ 2009).

V okviru pristojnosti *Direktorat* spremlja in usmerja proces vstopanja RS v mednarodne pogodbene odnose. V zvezi s tem neposredno opravlja, spremlja in nadzira delo drugih upravnih organov s svetovanjem, navodili, usmerjanjem in usklajevanjem pri izvajanju ustave, ZZZ ter Dunajske konvencije o pogodbenem pravu. V zvezi s tem evidentira vse faze postopka sklepanja pogodb in drugih mednarodnih aktov RS (MZZ 2009).

Sektor za mednarodnopravne zadeve pripravlja predloge aktov o ratifikaciji pogodb ter opravlja dejanja za njihovo uveljavitev po mednarodnem pravu ter strokovne naloge v zvezi s funkcijo RS kot depozitarja. V zvezi s pripravo zakonov in uredb o ratifikaciji v sodelovanju z resornimi ministrstvi načrtuje normativni program dela MZZ in Vlade RS ter skrbi za jezikovno in pravno redakcijo slovenskih besedil mednarodnih pogodb. V okviru pristojnosti spremlja in analizira izvajanje mednarodnih pogodb (MZZ 2009).

Proceduralne določbe vsebuje tudi *Poslovník Državnega zbora* v tretjem poglavju pod naslovom *Ratifikacija mednarodnih pogodb*, ki nas usmeri na uporabo določb o hitrem postopku. V tem kontekstu predstavljajo osnovo tudi določila Ustave, ki so relevantna za obravnavano tematiko. Za sprejetje mednarodne pogodbe mora najprej steči proces do postopka ratifikacije (pobude, pooblastila, pogajanja), nato je potrebno sprožiti potopek ratifikacije v DZ, kjer se določi veljavnost, objava in uresničevanje konkretne mednarodne pogodbe. (MZZ 2009).

Možna je tudi naknadna ustavnosodna kontrola mednarodne pogodbe, ki jo lahko podajo predsednik republike, predsednik vlade ali tretjina poslancev DZ. RS je od dne vzpostavitve samostojne države podpisala vrsto mednarodnih večstranskih in dvostranskih aktov. Podpisani mednarodni akti se dotikajo različnih področij, kot so akti o varovanju človekovih pravic, akti o gospodarstvu, prometu in zvezah, kmetijstvu, akti o minimalnih standardih dela itd (MZZ 2009).

V nadaljevanju bodo predstavljene temeljne mednarodne pravne norme, ki se nanašajo na kolektivna dogovarjanja, nato pa slovenske pravne norme, ki urejajo področje socialnega dialoga. Tako konvencije in priporočila *Mednarodne organizacije dela* (ILO) kot direktive EU so za RS kot podpisnico teh mednarodnih pogodb zavezujoča osnova za vključitev vseh temeljnih pravic s področja minimalnih standardov dela v pravni red RS. Poudarek bo na ureditvi kolektivnih dogovarjanj, vrstitvi socialnega dialoga ter pravicah in dolžnostih vseh socialnih partnerjev.

4.2 Mednarodna organizacija dela

4.2.1 Splošno o mednarodni organizaciji dela

Glavna naloga ali poslanstvo specializirane agencije UN je iskanje najrazličnejših načinov za promocijo človekovih pravic in dostojanstva na področju dela. UN je organizacija, ki je po koncu druge svetovne vojne združila človeštvo pod enotno streho. V obdobju hladne vojne so odigrali zelo pomembno vlogo pri zmanjševanju napetosti med ključnimi akterji hladne vojne (Betten 1993, 7-9).

Tudi po padcu berlinskega zidu so ohranili svojo avtoriteto, čeprav je prišlo do velikih sprememb v svetovni ureditvi, ki so tudi UN postavile pred težke preizkušnje. Države so enotnega stališča, da svet, ki se pospešeno globalizira, potrebuje mednarodno organizacijo, ki je sposobna delovati globalno ter učinkovito ustavljati in reševati spopade po svetu. UN je ustanoviteljica številnih agencij, ki so vsaka posebej zadolžene za svoje področje.

Kot je navedeno v 3. poglavju *Ustanovne listine združenih narodov*, je osnovna struktura oziroma sestava UN: Generalna skupščina, Varnostni svet, Ekonomski in socialni svet, Skrbniški svet, Sekretariat in Meddržavno sodišče.

ILO je specializirana agencija UN, ki je bila ustanovljena leta 1919 z *Versajsko pogodbo*, leta 1946 pa je postala prva specializirana agencija UN. Namen ILO je uveljavljanje socialne pravičnosti in mednarodno priznanih človekovih pravic ter pravic iz dela. V okviru UN ima ILO tripartitno strukturo, kar pomeni, da so predstavniki vlad, delodajalcev in zaposlenih enakopravno zastopani v organih organizacije (Novak et al. 2006, 19). Glavni organi ILO so mednarodna konferenca dela, administrativni svet in mednarodni urad za delo (Novak et al. 2006, 27-30). Mednarodni pravni akti (konvencije) usmerjajo države pri urejanju nekaterih pristojnosti za urejanje delovno pravnih razmerij na socialne partnerje (Vodovnik in Turi 2008C, 83).

Zaradi posebnosti v razvitosti posameh regij sveta, zlasti neenakomernega ekonomskega in socialnega razvoja, deluje ILO regijsko na naslednjih območjih sveta: Afrika, Azija, Amerika, arabske države in Evropa s centralno Azijo. ILO postavlja mednarodne minimalne standarde osnovnih pravic iz dela, kot so svoboda združevanja, pravica do organiziranja, pogajanja za sklenitev KP, odprava prisilnega dela, enake

možnosti in enaka obravnava ter drugi standardi, ki uravnavajo pogoje, povezane z različnimi vidiki področij dela ter socialne varnosti (Novak et al. 2006, 30-32). ILO deluje po temeljnih, organizacijskih, univerzalnih, politično nevtralnih, tripartitnih in stalnostnih načelih.

Konvencije ILO in nekatere druge mednarodne večstranske pogodbe je RS ratificirala in prevzela v svoj pravni red z *Aktom o notifikaciji nasledstva glede konvencij UNESCO, mednarodnih večstranskih pogodb o zračnem prometu, konvencij ILO, konvencij mednarodne pomorske organizacije, carinskih konvencij* in z vsemi zavezujočimi in mednarodno priznanimi standardi (Novak et al. 2006, 597). ILO pri svojem delu praviloma uporablja tri metode dela ali dejavnosti (Novak et al. 2006, 32):

- normativni del (konvencije, priporočila, ostali akti),
- tehnično sodelovanje in informiranje,
- publicistika, znanstveno raziskovanje (statistični letopis, mednarodna revija dela, občasne monografije).

Za mednarodno urejanje delovnih razmerij so zelo pomembna tudi številna sprejeta priporočila ILO, katerih vlogo so na začetku podcenjevali. Danes imajo priporočila vlogo pobudnika pri nacionalnem urejevanju posameznih vprašanj, ki jih zajemajo. Pri tem je potrebno ločevati vsaj med tremi vrstami priporočil (Novak et al. 2006, 35):

- priporočila, ki urejajo vprašanja, ki še niso dozorela za sprejetje splošno obvezne norme (konvencije),
- priporočila, ki dopolnjujejo neko konvencijo (izvršilna priporočila),
- priporočila, ki urejajo večinoma vprašanja tehnične narave.

Sprejeta konvencija še ne pomeni, da je le-ta začela veljati. Za njeno veljavnost jo mora ratificirati predvideno število članic, praviloma najmanj dve. Konvencija ILO postane zavezujoča pravna norma šele z ratifikacijo v nacionalnem parlamentu oziroma pristojnem zakonodajnem telesu, to je z uradnim aktom, s katerim pristojni državni organ izraža svojo voljo, da konkretno konvencijo sprejme. Akt o ratifikaciji je potrebno sporočiti generalnemu direktorju mednarodnega urada za delo (Novak et al. 2006, 36).

Ne glede na vse sprejete konvencije ali priporočila so kolektivna dogovarjanja neuspešna, če ne temeljijo na principu dobre volje, kar pomeni medsebojno priznavanje socialnih partnerjev, ki si prizadevajo za doseg sporazuma, konstruktivna pogajanja, da se prepreči neupravičene zamude pri pogajanju, in medsebojno spoštovanje obveznosti, pri čemer je treba upoštevati medsebojne dogovore (Gernigon et al. 2000, 51).

V nadaljevanju so predstavljene temeljne konvencije in priporočila, ki se nanašajo na svobodo mišljenja in koalicijsko svobodo (sindikalna združenja) kolektivnih in industrijskih razmerij ter urejanje področja socialnega dialoga med socialnimi partnerji.

4.2.2 Konvencije mednarodne organizacije dela

Ratificirane temeljne konvencije z *Aktom o nostrifikaciji nasledstva glede konvencij UNESCO, mednarodnih večstranskih pogodb o zračnem prometu, konvencij mednarodne organizacije dela, konvencij mednarodne pomorske organizacije, carinskih konvencij in nekaterih drugih mednarodnih večstranskih pogodb*, ki se nanašajo na svobodo mišljenja in svobodo kolektivnih in industrijskih razmerij ter urejanju področja socialnega dialoga so:

- ILO C11: Right of Association (Agriculture) Convention, 1921, (Pravica združevanja in koaliranja (kmetijskih) delavcev,
- ILO C87: Freedom of Association and Protection of the Right to Organise, Convention, 1948, Svoboda združevanja in varstvo pravice združevanja,
- ILO C135: Workers' Representatives Convention, 1971 (varstvo in olajšave za predstavnike delavcev v podjetju),
- ILO C98: Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949, Uporaba načel o pravicah organiziranja in kolektivnega dogovarjanja.

Konvencija *ILO C154: Collective Bargaining Convention, 1981, Spodbujane kolektivnega dogovarjanja*, je bila v slovenski pravni red vključena z Zakonom o ratifikaciji Konvencije št. 154 o spodbujanju kolektivnega pogajanja (Uradni list RS št. 22/2005), v fazi ratifikacije oziroma predloga zakona o ratifikaciji, je tudi konvencija *ILO C151: Labour Relations (Public Service) Convention, 1978, Pravica združevanja delavcev v javnem sektorju* (predlog Vlade RS predsedniku DZ v obravnavo in sprejem, 6. 5. 2010).

V nadaljevanju so podani glavni poudarki posamezne konvencije, pomembne usmeritve in urejenost posameznega področja ter aktivnosti, ki naj bi jih posamezna država, ki je sprejela oziroma ratificirala posamezno konvencijo, izvajala za zagotovitev zapisanih ciljev.

ILO C11 Pravica združevanja in koaliranja (kmetijskih) delavcev, 1921

Konvencija je začela veljati 11. 5. 1923 (ILOLEX, 1921). Pomembna je predvsem iz zgodovinskega in razvojnega vidika, saj je bila sprejeta v času, ko so bili sindikati v Evropi in Združenih državah Amerike obravnavani kot kriminalna ali nezaželena združenja (Novak et al. 2006, 46). Konvencija obravnava področje sindikalnega organiziranja in združevanja, ki ima v slovenski ureditvi temelje v določilih 42. in 76. člena Ustave RS.

Konvencija navaja, da mora vsaka članica ILO, ki ratificira konvencijo, storiti vse, kar je potrebno, da vsem zaposlenim v kmetijstvu zagotovi enake pravice združevanja, kot jih imajo delavci v industriji. Hkrati določa, da morajo države odpraviti morebitne

zakonske ali drugačne pravne ovire, ki bi omejevale pravice zaposlenih v kmetijstvu (Odero in Guido 1995, 9).

Sprejetje konvencije v času po koncu I. svetovne vojne je objektivno pomenilo utrditev pravnega položaja sindikata z normami mednarodnega prava. Gre za priznanje sindikatov kot legitimnih organizacij, z namenom uveljavljanja varstva gospodarskih in socialnih interesov zaposlenih. V sodobnih pravnih ureditvah, v katerih so uveljavljene novejšje konvencije ILO, konvencija nima več velikega pomena.

ILO C87 Svoboda združevanja in varstvo pravice združevanja, 1948

Konvencija je začela veljati 4. 7. 1950 in se uvršča med temeljne konvencije ILO (ILOLEX, 1948). Osnovni cilj konvencije je zagotoviti, da imajo delavci in delodajalci brez kakršne koli razlike pravico brez predhodne odobritve ustanavljati organizacije in se v skladu z njihovimi pravili po svoji izbiri vanje včlanjevati. Svoje organizacije ustanavljajo zato, da bi lahko v njih pospeševali in branili svoje interese (Novak et al. 2006, 46).

Da bi svobodno ustanovljene organizacije delavcev in delodajalcev lahko svobodno in samostojno delovale, je s konvencijo predvideno zagotavljanje nekaterih pravic in jamstev, ki jih uživajo te organizacije. Delavske in delodajalske organizacije imajo pravico sprejemati svoje ustanovne akte in pravila, svobodno voliti svoje predstavnike, organizirati svoje upravljanje in dejavnosti ter določiti svoje programe. Upravna oblast teh pravic ne sme omejevati ali ovirati njihovo zakonito izvrševanje niti delavskih in delodajalskih organizacij suspendirati ali razpustiti (Odero in Guido 1995, 13-15).

S konvencijo je urejano tudi področje reprezentativnosti organiziranih združenj delavcev in delodajalcev. Reprezentativnost je potrebno priznavati na podlagi vnaprej znanih in določenih kriterijih, pri tem pa je potrebno paziti, da so prednosti, ki jih uživajo najbolj reprezentativni sindikati, omejene na prednosti zastopanja v kolektivnem pogajanju, omejene na posvetovanju z vlado in na izbiro delegatov za določene mednarodne organe. Prednost ali izključna pristojnost priznana reprezentativnemu sindikatu ne sme znatno omejiti aktivnosti manjšinskih sindikatov in tako vplivati na delavce pri njihovi izbiri (Odero in Guido 1995, 15-17).

Konvencija izrecno stavke ne omenja, vendar je Odbor administrativnega sveta za svobodo združevanja sprejel stališče, da je stavka ena od bistvenih in legitimnih sredstev, s pomočjo katerih delavci in njihove organizacije lahko uveljavijo in branijo svoje socialne in gospodarske interese. V zvezi s stavko se dopušča določene omejitve, ki izhajajo predvsem iz narave dela in gospodarskih razmer (Novak et al. 2006, 55).

ILO C135 Varstvo in olajšave za predstavnike delavcev v podjetju, 1971

Konvencija je začela veljati 30. 6. 1973 (ILOLEX, 1971A). Sprejeta je bila na temelju spoznanj o naravi razmerij med delodajalci oziroma managementom in

delavskimi predstavniki. Interesi delodajalcev in zaposlenih pri organiziranju dela in pri delitvi novo ustvarjene vrednosti so različni, vendar pa uspešnost organizacije, ki je skupni strateški cilj obeh strani, lahko delodajalci in zaposleni dosegajo le v razmerah medsebojnega sodelovanja in usklajenosti interesov v procesih socialnega dialoga znotraj organizacij in na širših ravneh (Novak et al. 2006, 63-64).

Konvencija obravnava področje, ki ima v slovenski pravni ureditvi temelje v določenih 1. člena (demokratska država), 75. člena (pravica do soodločanja), 76. člena (sindikalna svoboda) in 77. člena (pravica do stavke) ustave. Pomembna je tudi povezanost z določili in načeli *Evropske socialne listine* o zagotavljanju možnosti za razvoj socialnega dialoga. Konvencija navaja, da je potrebno delavskim predstavnikom v podjetju oziroma organizaciji zagotoviti učinkovito pravno varstvo pred vsakim zanje neugodnim ravnanjem organizacije, v katerih se opravlja delo. Pravno varstvo ne velja v primeru, če bi delavski predstavniki ali sindikati pri uresničevanju svojih koalicijskih pravic kršili pravne norme ali obveznosti, ki jih zavezujejo (Novak et al. 2006, 64).

ILO C98 Uporaba načel o pravicah organiziranja in kolektivnega dogovarjanja, 1949

Konvencija je začela veljati 18. 7. 1951 (ILOLEX, 1949). Konvencija dopolnjuje konvencijo št. 87 tako, da nadalje opredeljuje nekatera načela svobode združevanja in kolektivnega pogajanja, pri čemer pa poudarja razmerja med delavci in delodajalci ter njihovimi organizacijami. Osnovni cilj konvencije je zagotoviti varstvo delavcev pred diskriminacijo pri zaposlovanju zaradi uresničitve sindikalne svobode ter spodbujati razvoj in uporabo postopkov prostovoljnega pogajanja med delodajalci in delojemalci v gospodarstvu oziroma njihovimi organizacijami (Novak et al. 2006, 59).

Kot dejanje protisindikalne diskriminacije konvencija navaja zaposlovanje pod pogojem, da se delavci ne bodo včlanili v sindikat ali pa da bodo prenehali biti člani sindikata, odpust ali kakšno drugačno škodovanje delavcu, ker je član sindikata ali ker sodeluje v sindikalnih dejavnostih zunaj delovnega časa ali ob soglasju delodajalca med delovnim časom. Delodajalskim in delojemalskim organizacijam je potrebno zagotoviti ustrezno varstvo pred kakršnimi koli dejanji njihovega medsebojnega vmešavanja v zvezi z njihovo ustanovitvijo, delovanjem in upravljanjem (Odero in Guido 1995, 17-18).

Konvencija predvideva sprejetje ukrepov na nacionalni ravni povsod tam, kjer lahko z njimi vzpodbujamo, pospešujemo razvoj in uporabo mehanizmov prostovoljnega pogajanja med delodajalci in eno ali več delodajalskimi organizacijami na eni strani ter delavskimi organizacijami na drugi strani, da bi s kolektivnimi pogodbami uredili delovne razmere (Odero in Guido 1995, 19-20).

ILO C151 Pravica združevanja delavcev v javnem sektorju, 1978

Konvencija je začela veljati 25. 2. 1981 (ILOLEX, 1978A). Obravnava urejanja delovnega prodročja urejanja dela javnih uslužbencev. Javni uslužbenci naj uživajo enako mero sindikalne zaščite proti diskriminatornemu ravnanju vladajoče strukture torej tudi organiziranja v sindikate javnega sektorja. Konvencija navaja, da naj bodo organizacije javnega sektorja popolnoma neodvisne in zaščitene pred vmešavanjem v svoje delovanje s strani vladajočih struktur (Odero in Guido, 37-38).

Zaposleni delavci v javnem sektorju naj bi enako kot ostali delavci v gospodarstvu imeli zagotovljen enak nivo varovanja vseh pravic, ki so bistvene za zagotovitev svobode združevanja in delovanja (Odero in Guido 1995, 39).

Ne glede na pravico prostovoljnega združevanja in organiziranja ter delovanja reprezentativnih predstavnikov delavcev javnega sektorja, lahko v zvezi z njihovim delovanjem izvezamo določene specifične skupine javnih uslužbencev. To so javni uslužbenci s posebnimi pooblastili, katerih narava dela je strogo zaupne narave. To so predvsem javni uslužbenci, zaposleni v tajnih službah, vojski ali policiji (Gernigon 2007, 10).

ILO C154 Spodbujanje kolektivnih dogovarjanj, 1981

Konvencija je začela veljati 11. 8. 1983 (ILOLEX, 1978B). Konvencija se uvršča med sodobne konvencije ILO in je bila sprejeta z namenom spodbujanja močnejših kolektivnih pogajanj in pomeni dopolnitev konvencije št. 98, ki predvideva prostovoljno kolektivno dogovarjanje. Opredeljuje pojem kolektivno pogajanje, ki lahko poteka med delodajalcem, skupino delodajalcev ali eno ali več delodajalskih organizacij na eni strani ter eno ali več delavskih organizacij na drugi strani.

Ukrepe za spodbujanje kolektivnega pogajanja sprejemajo državni organi po predhodnem posvetovanju in če je le mogoče po predhodnem posvetovanju ali sporazumu z delavskimi in delodajalskimi organizacijami (Novak et al. 2006, 71).

Ukrepi vladajoče vladne strukture ne smejo ovirati prostovoljnega kolektivnega pogajanja. Cilji ukrepov za spodbujanje kolektivnega pogajanja, navedeni v konvenciji, so predvsem določanje delovnih pogojev in pogojev zaposlitve, urejanje odnosov med delodajali in delojemalci, spodbujanje, da se delavske in delodajalske organizacije dogovorijo o vzpostavitvi pravil postopka ter zagotovitev, da bodo postopki reševanja (kolektivnih) delovnih sporov prispevali k spodbujanju kolektivnega pogajanja.

Za spodbujanje kolektivnega pogajanja se sprejmejo ukrepi, prilagojeni posamezni državi. O ukrepih, ki jih posamezni državni organi sprejmejo za spodbujanje in pospeševanje razvoja kolektivnega dogovarjanja, se državni organi, organizacije delodajalcev in organizacije delojemalcev predhodno posvetujejo in sporazumejo, kadar je le mogoče. Ukrepi, sprejeti za spodbujanje kolektivnega pogajanja, ne smejo biti

zasnovani ali uporabljeni tako, da bi lahko ovirali svobodo kolektivnega pogajanja (Odero in Guido 1995, 42-43).

4.2.3 Priporočila mednarodne organizacije dela

Priporočila, ki se nanašajo ali navezujejo na izvrševanje posameznih konvencij oziroma urejanje področja svobode mišljenja, kolektivnih in industrijskih razmerij ter urejanju področja socialnega dialoga, so:

- ILO R163: Collective Bargaining Recommendation, 1981, Priporočilo o kolektivnem dogovarjanju,
- ILO R152: Tripartite Consultation (Activities of the International Labour Organisation) Recommendation, 1976, Tripartitina posvetovanja (ILO),
- ILO R91: Collective Agreements Recommendation, 1950, Pomen socialnega sporazuma,
- ILO R92: Voluntary Conciliation and Arbitration Recommendation, 1951, Vloga države pri pomirjanju ali arbitraži med delodajalci in delojemalci,
- ILO R159: Labour Relations (Public Service) Recommendation, 1978, Urejenost javnega sektorja,
- ILO R158: Labour Administration Recommendation, 1978, Vloga, funkcija in način organiziranja predstavništev socialnih partnerjev,
- ILO R143: Workers' Representatives Recommendation, 1971, Predstavniki delojemalcev.

V nadaljevanju so podani glavni poudarki posameznega priporočila, pomembne usmeritve in urejenost posameznega področja ter aktivnosti, ki naj bi jih posamezna država izvajala za zagotovitev zastavljenih ciljev.

ILO R163 Priporočilo o kolektivnem dogovarjanju, 1981

Priporočilo je začelo veljati 19. 6. 1981 (ILOLEX, 1981). Nanaša se na področje kolektivnih dogovarjanj in doseganje sporazuma med socialnimi partnerji. Pomen priporočila je v tem, da naj države sprejmejo vse ukrepe ali urejenost nacionalne zakonodaje v smeri promocije in vzpostavitve svobodnih in neodvisnih reprezentativnih organizacij delodajalcev in delojemalcev z namenom vzpostavitve kolektivnih dogovarjanj oziroma pogajanj (Novak et al. 2006, 72).

Priporočilo navaja, da naj bi države vzpodbujale kolektivno dogovarjanje tudi na tak način, da v kolikor je potrebno, potekajo kolektivna dogovarjanja tako na lokalni kakor na nacionalni ravni, kar je odvisno predvsem od stopnje industrializacije oziroma razvitosti posamezne države. Reprezentativni predstavniki socialnih partnerjev naj bi bili deležni strokovne pomoči s strani države v obliki seminarjev in različnih delavnic, kjer bi lahko izpopolnili veščine uspešnega dogovarjanja. Predstavniki reprezentativnih

socialnih partnerjev naj bi imeli mandat in pooblastila za sprejetje socialnega sporazuma (ILOLEX, 1981).

Država naj vzpostavi možnost dostopa do vseh bistvenih informacij (npr. nacionalni kazalniki v gospodarstvu), ki so potrebne za potek in sprejetje socialnega sporazuma. V kolikor je potrebno, naj nacionalna zakonodaja predvidi mero različnih postopkov, procedur ali prijemov, da bodo lahko vse sodelujoče strani našle rešitev ali dogovor, ki bo sprejemljiv za vse sodelujoče (ILOLEX, 1981).

ILO R152 Tripartitna posvetovanja (ILO), 1976

Priporočilo je začelo veljati 21. 6. 1976 (ILOLEX, 1976B). Predstavlja tripartitno posvetovanje med državnimi organi, delodajalskimi organizacijami in delojemalskimi organizacijami v skladu z že sprejetimi konvencijami in priporočili ILO. S tem naj bi ILO poskrbel za vključevanje mednarodnih standardov dela v nacionalni pravni okvir posamezne države.

Priporočilo navaja, da naj bi država poskrbela za določitev potrebnih postopkov ali procedur, za zagotovitev učinkovitega dogovarjanja med predstavniki vlade, delodajalskimi organizacijami in delojemalskimi organizacijami. Dogovarjanja lahko potekajo znotraj posebej za ta namen ustanovljenega organa ali odbora, kjer predstavniki vlade s področja gospodarstva, dela in sociale enakovredno razpravljajo z reprezentativnimi predstavniki delodajalcev in delojemalcev. Predstavniki delodajalcev in delavcev naj bi bili svobodno združeni v svoje organizacije, v za to ustanovljenem organu ali odboru naj sodelujejo v enakem številu (Odero in Guido 1995, 98).

Pristojni državni organ naj uredi vso administrativno in finančno podporo za delovanje takega organa ali odbora ter nudi predstavnikom delodajalskih in delojemalskih organizacij vso potrebno strokovno pomoč za doseganje uspešnega načina dogovarjanja med vsemi stranmi. Vladajoča struktura naj bi si z delodajalskimi in delojemalskimi organizacijami izmenjevala strokovno gradivo, predloge novih zakonov oziroma vsega gradiva, ki kakorkoli vpliva na področje delovnega prava in socialne zaščite oziroma varnosti. Po posvetovanju z vsemi sodelujočimi stranmi, ki jih določeni ukrepi zadevajo, naj sledi priprava, realizacija in vrednotenje posameznih ukrepov (Odero in Guido 1995, 99). Vsled ugotavljanja, ali se posamezni dogovori sprejeti med vsemi sodelujočimi stranmi, priporočilo svetuje, da naj se predstavniki socialnih partnerjev srečujejo na rednih srečanjih vsaj enkrat letno (Odero in Guido 1995, 99).

ILO R91 Pomen socialnega sporazuma, 1950

Priporočilo je začelo veljati 29. 6. 1951 (ILOLEX, 1951A). Nanaša se na področje svobode združevanja, kolektivnih dogovarjanj in gospodarskih zadev. Priporočilo natančno definira pojem »kolektivni sporazum« (pogodba), ki predstavlja vsak

sporazum, ki se nanaša na pogoje dela, ureditev razmerij med posameznim ali organizacijo delodajalcev in organizacijo ali posameznim delojemalcem v skladu z nacionalnim pravom in regulativo. KP naj bo v pisni obliki, podpisniki naj bodo s tiste strani, v korist katerih se posamezna pogodba nanaša (Perez 2002, 23).

Priporočilo pravi, da naj bo dogovor delodajalcev in delavcev zapisan v KP ter naj ne bi v posamezne pogodbe vključeval členov, ki so v nasprotju s socialnim sporazumom. Nasprotujoči si členi s socialnim sporazumom so avtomatsko neveljavni in jih nadomeščajo členi iz sprejetega socialnega sporazuma. V kolikor so členi v KP ugodnejši za delavca, kot so določeni s socialnim sporazumom, to ni v nasprotju s sprejetim socialnim sporazumom. Nadzor nad izvajanjem socialnega sporazuma naj bi vršili tako predstavniki delodajalskih organizacij kakor tudi delojemalskih organizacij ali za to posebej ustanovljena stalna ali začasna delovna telesa ali odbori, sestavljeni za ta namen (Odero in Guido 1995, 76).

Priporočilo še navaja, da lahko nacionalno pravo oziroma regulativa predvidi ali predpiše proceduro oziroma prijeme za obravnavanje vseh tekstov KP delavcev, ki se nanašajo na njihovo konkretno delo ali področje v izogib neskladja s sprejetim socialnim sporazumom. Predpiše lahko tudi minimalni časovni interval, ki v primeru neurejenih delovnopравnih razmer ali KP, ki jim je potekel čas veljavnosti, določa postopke sprejema ali revizije posamezne pogodbe (Odero in Guido 1995, 77).

ILO R92 Vloga države pri pomirjanju ali arbitraži med delodajalci in delojemalci, 1951

Priporočilo je začelo veljati 29. 6. 1951 (ILOLEX, 1951B). Nanaša se na področje kolektivnih dogovarjanj. Za primer, ko socialnega sporazuma ni moč doseči, naj vladajoča struktura poskrbi za prostovoljno podporo strokovnjakov iz delodajalske in delavske strani, ki lahko s svojimi izkušnjami in znanjem pripomorejo k razreševanju sporov (Gernigon 2007, 9). Kjer je prostovoljna skupina predstavnikov ustanovljena, naj vsebuje enako število predstavnikov delodajalcev in delavcev (Odero in Guido 1995, 77).

Priporočilo svetuje, da naj bo sam postopek arbitraže ali pomiritve (poravnave) brezplačen in temelječ na strokovnih izhodiščih, kjer naj postopek poteka v določenih časovnih okvirih, predpisanih z zakonodajo. Vpleteni strani, ki sta privolili v postopek arbitraže ali pomiritve, naj bi se med potekanjem postopka vzdržali enostranskih potez. V kolikor se doseže v postopku arbitraže ali pomiritve sporazum, naj se vsebina sporazuma pripravi v pisni obliki (Odero in Guido 1995, 78).

ILO R159 Urejenost javnega sektorja, 1978

Priporočilo je začelo veljati 27. 6. 1976 (ILOLEX, 1978D). Nanaša se na področje urejanja delovno-pravnih razmer zaposlenih v javnem sektorju in promoviranju sprejete

konvencije št. C151 za vršitev pogajanj med javnim sektorjem in oblastjo (Gernigon 2007, 9). Država, ki ima z zakonom določeno svobodo združevanja kot temeljno pravico za ustanovitev sindikatov ali sindikalnih združenj v javnem sektorju, naj vzpostavi tudi kriterije za reprezentativnost teh organizacij. Praviloma naj sindikati ali sindikalna združenja javnega sektorja ne bi pokrivali področij sindikatov, ki pokrivajo delavce v gospodarstvu (Odero in Guido 1995, 39).

Priporočilo navaja, da naj vladajoča struktura omogoči sindikatom javnega sektorja oziroma njihovim zastopnikom, da sodelujejo v procesu dogovarjanj oziroma pogajanj. Ko je dosežen sporazum med vladajočo strukturo in sindikatom oziroma sindikalnimi združenji javnega sektorja, mora le-ta vsebovati obdobje veljavnosti, za katero velja, in postopek ali pogoje, pod katerimi je lahko tak sporazum razveljavljen (Odero in Guido 1995, 40).

ILO R158 Vloga, funkcija in način organiziranja predstavništev vseh socialnih partnerjev, 1978

Priporočilo je začelo veljati 26. 6. 1978 (ILOLEX, 1978C). Nanaša se na področje vzpostavitve vseh potrebnih smernic za celoten sistem delovno – pravnega področja s ciljem vzpostavitve neodvisnih in avtonomnih predstavništev delodajalskih in delojemalskih organizacij. Način organiziranja predstavništev socialnih partnerjev naj bi izhajal iz svobode združevanja, nevmešavanja vladajoče strukture v delovanje delodajalskih in delojemalskih organizacij, ki imajo pri vzpostavitvi kolektivnih dogovarjanj velik vpliv na ekonomsko in socialno politiko države. Država, ki želi vzpostaviti socialni dialog med reprezentativnimi organizacijami delodajalcev in delojemalcev, naj prenese del obveznosti iz naslova delovnega prava in socialne varnosti na nevladne organizacije, ki zastopajo interese delodajalcev in delojemalcev, ki imajo pooblastilo, da se lahko medsebojno direktno dogovarjajo (ILOLEX, 1978C).

Kompetentni organi ali odbori, ki so vključeni v sistem delovno-pravnega področja, lahko prevzamejo aktivno vlogo pri pripravi, sprejetju, razvoju in preverjanju minimalnih standardov dela in pripadajoče zakonodaje s tega področja. Podporo lahko nudijo vsem reprezentativnim predstavnikom organizacij delodajalcev in delojemalcev v smeri promoviranja vseh aktivnosti, potrebnih za krepitev kolektivnih dogovarjanj, ter sodelujejo pri zagotavljanju pravice prostovoljnega združevanja v organizacije tako delodajalcev kakor delojemalcev (ILOLEX, 1978C).

Priporočilo še navaja, da naj bodo s strani vladajoče strukture zagotovljeni različni programi, ki naj bi promovirali odnose med delodajalci in delavci, vzpostavljali boljše pogoje dela in pravico do organiziranja socialnega dialoga. Ministrstvo za delo ali njemu soroden organ mora posredovati vse bistvene statistične informacije o bistvenih gospodarskih kazalcih. Poskrbljeno naj bi bilo tudi za stalno izmenjavo vseh bistvenih informacij med vsemi predstavniki delodajalcev in delavcev (ILOLEX, 1978C).

ILO R143 Predstavniki delojemalcev, 1971

Priporočilo je začelo veljati 23. 6. 1971 (ILOLEX, 1971B). Določa pojme predstavnika delavcev oziroma delavske organizacije ter odnose med sindikalnimi in delavskimi voljenimi predstavništvi (Novak et al. 2006, 66).

Reprezentativni predstavniki delodajalskih organizacij so tiste osebe, ki so izvoljene s strani posameznega svobodno ustanovljenega sindikata ali sindikalnega združenja. Predstavniki, ki jim je priznana reprezentativnost oziroma so bili izvoljeni s stani sindikata ali sindikalne zveze, naj bi bili zaščiteni pred vsakimi enostranskimi dejanji, ki vključujejo odpoved zaradi članstva ali delovanja v organizaciji delojemalcev (Odero in Guido 1995, 22-24).

Predstavnikom reprezentativnih delodajalskih organizacij naj se zagotovi ustrezne prostore in opremo, da lahko svojo funkcijo opravljajo pravočasno in učinkovito. Vsled tega naj bi imeli na razpolago čas za srečanja, usposabljanja in različna strokovna druženja brez izgube vseh nadomestil in prispevkov v določenih dogovorjenih mejah. Vodstvo podjetja naj bi dovolilo predstavniku sindikata ali sindikalnega združenja v sklopu delovanja sindikata posredovanje informacij ostalim zaposlenim v obliki novic, publikacij in dokumentov (Odero in Guido 1995, 24-26).

4.2.4 Ostale aktivnosti mednarodne organizacije dela

Poleg izdajanja različnih konvencij in priporočil, ki se nanašajo na minimalne standarde dela, ILO opravlja široko paleto aktivnosti za promoviranje in izobraževanje vseh zainteresiranih predstavnikov, tako delodajalcev kakor delojemalcev. ILO deluje na način, da nudi vso potrebno strokovno pomoč pri vzpostavitvi ustreznega trajnostnega kolektivnega dogovarjanja (Kyloh 1995, X). Skrbi tudi za nadzor nad izvajanjem konvencij, ki so jih posamezne države ratificirale in se zavezale, da bodo v svoj pravni red vključile osnovna načela, določena s posamezno ratificirano konvencijo. Pri promociji in vključevanju minimalnih standardov dela sodelujočim državam nudi vso strokovno pomoč v obliki literature in strokovnjakov (Novak et al. 2006, 32).

Pri predstavitvi konvencij in priporočil so bile izpostavljene konvencije, ki urejajo področje kolektivnih dogovarjanj in ureditev organiziranosti socialnih partnerjev. ILO deluje na različnih področjih z različnimi aktivnostmi, kot so izdajanje priročnikov, pisanje strokovnih člankov, organizacija strokovnih delavnic, raziskovalna dejavnost, strokovna podpora državam pri uveljavljanju minimalnih standardov dela. Oddelek, ki se ukvarja s tem področjem (*Social Dialogue, Labour Law and Labour Administration Department*), je poskrbel za izdajo različne strokovne literature, ki je dosegljiva na njihovi spletni strani. V nadaljevanju so navedeni zgolj nekateri izmed mnogih izdanih strokovnih prispevkov, ki se nanašajo na krepitev in promocijo socialnega dialoga:

- Labour Legislation Guidelines (ILO 2008A),

- Guide to international labour standards (ILO 2008B),
- Key features of national social dialogue: A social dialogue resource book, (Junko Ishikawa, 2003),
- Promoting National Social Dialogue (ILO 2009).

4.3 Evropske pravne norme

4.3.1 Splošno o delovanju Evropske unije

Pravo EU ni mednarodno pogodbeno pravo, temveč predstavlja samostojni pravni red EU kot naddržavne tvorbe. Vire prava EU se razvršča med primarne in sekundarne vire ter na splošna načela prava (Bohinc 2007, 37). Primarno pravo EU sestavljajo predvsem ustanovitvene pogodbe in pristopne pogodbe z upoštevanjem temeljnih človekovih pravic. Sekundarno pravo EU so tiste pravne norme, ki so jih sprejele institucije EU v okviru svojih pristojnosti (Bohinc 2007, 38-43).

EU ima institucionalni okvir, katerega namen je uveljavljati njene vrednote, uresničevati njene cilje, služiti njenim interesom, interesom njenih državljanov in interesom držav članic ter zagotoviti doslednost, učinkovitost in kontinuiteto njenih politik in ukrepov. V 13. členu *Pogodbe o EU* (Uradni list EU, C115, zvezek 51, 9. 5. 2008) so navedene institucije, ki sestavljajo EU:

- Evropski parlament,
- Evropski svet,
- Svet,
- Evropska komisija (Komisija),
- Sodišče Evropske unije,
- Evropska centralna banka,
- Računsko sodišče.

Vsaka institucija deluje v mejah pristojnosti, ki so ji dodeljene s *Pogodbo o EU* od 14. do 19. člena ter v skladu s postopki, pogoji in cilji, ki jih le-ti določajo. Podrobno sestavo, način delovanja, strateške usmeritve in cilje ter pristojnosti določata oziroma ureja *Pogodba o EU* v členih od št. 223 do št. 287. *Evropski parlament* skupaj z *Evropskim svetom*, *Svet EU* ter *Komisija* sprejemajo uredbe, direktive, odločbe, pripravljajo priporočila in dajejo mnenja. *Evropska centralna banka* lahko sprejme še smernice ali navodila (Bohinc 2007, 42).

Delovanje EU na nadnacionalni ravni in delovanje posameznih držav v veliki meri opredeljujejo različni protokoli, ki natančno določajo komunikacijo med posameznimi članicami in EU. Natančno število *Protokolov*, ki urejajo odnose med EU in ostalimi članicami EU, navedeni so v *Pogodbi o EU* (Uradni list EU, C115, zvezek 51, 9. 5. 2008, stran 201) je 37. Obravnavajo različna področja delovanja EU, kot so

nepremičnine, davki, trg dela in konkurenca, temeljne svoboščine in urejanje meja. Delovanje EU določajo tudi različne *Izjave o določbah pogodb*, kot npr. izjava o skupni zunanji in varnostni politiki (Uradni list EU, C115, zvezek 51, 9. 5. 2008, stran 337).

Organi EU sprejemajo *Direktive*, ki nimajo neposredne urejevalne funkcije. Države članice EU so dolžne, da pravna pravila, ki jih vsebujejo direktive, na ustrezen način uveljavijo v notranjem pravnem redu, saj jih zaradi različnih posebnosti posameznih držav članic ni mogoče urediti enotno za vse države. Organi EU sprejemajo tudi *Regulative* ali *Uredbe* oziroma neposredno zavezujoče akte, ki urejajo tista področja, glede katerih so države na EU prenesle del svoje suverenosti (Vodovnik 2009B, 30).

Usklajevanje slovenskega nacionalnega prava z evropskimi zahtevami s področja socialnega dialoga je usmerjeno predvsem na pogodbe, listine in direktive, opisane v nadaljevanju.

4.3.2 Temeljni pravni akti Evropske unije

Primarna zakonodaja so ustanovitvene pogodbe z vsemi dopolnitvami. Navadno imenovane temeljne pogodbe, ki so konstitutivne, so (Bohinc et al 2006, 243):

- Pogodba o ustanovitvi Evropske skupnosti za premog in jeklo iz let 1951, 1952 ali Pariška pogodba,
- Pogodba o ustanovitvi Evropske gospodarske skupnosti iz let 1957, 1958 ali Rimska pogodba,
- Pogodba o EU iz leta 1993 oziroma pogodba o ustanovitvi Evropske skupnosti,
- Pogodba o ustanovitvi Evropske skupnosti za jedrsko energijo iz let 1957, 1958,
- Pogodba o ustanovitvi enotnega sveta in enotne komisije Evropskih skupnosti iz let 1965, 1967,
- Enotna evropska listina iz let 1986, 1987,
- Pogodba o Evropski uniji iz let 1992, 1993 ali Maastrichtska pogodba,
- Amsterdamska pogodba iz leta 1997,
- Pogodba iz Nice iz leta 2001 in
- Posamezne pristopne pogodbe k EU.

EU je nastala leta 1993 z Maastrichtsko pogodbo oziroma s *Pogodbo o EU*. Pogodbo je sklenilo 12 držav poleg šestih ustanoviteljic Evropske skupnosti še Danska, Irsko, Združeno Kraljestvo, Grčija, Španija in Portugalska. EU je tako postala nova tvorba in obstaja skupaj z evropskimi skupnostmi, ki z ustanovitvijo EU niso prenehale obstajati, tako da je *Pogodba o EU* krovna pogodba, ki vključuje vse pogodbe Evropske skupnosti in kasnejše dopolnitve (Bohinc 2007, 15).

Pogodba iz Nice leta 2001 je vpeljala nekatere spremembe oziroma reforme institucij (institucionalne spremembe) zaradi širitve EU. *Pogodba o ustavi za Evropo*

2004 naj bi nadomestila vse že sklenjene pogodbe ES in ukinila tri glavne stebre (*prvi steber*: skupne politike ES in skupni trg, *drugi steber*: sodelovanje pri skupni zunanji in varnostni politiki, *tretji steber*: policijsko in pravosodno sodelovanje na področju kazenskih zadev), ki so sestavljali EU (Bohinc 2007, 15).

Novjši temeljni pravni akt, ki ureja delovanje EU, je *Lizbonska pogodba*, ki je bila podpisana 13. 12. 2007 v Lizboni in začela veljati 1. 12. 2009. *Lizbonska pogodba* tako omogoča prilagoditev evropskih institucij in njihovih metod dela, krepi demokratično legitimnost in utrjuje temeljne vrednote EU (EU 2010A).

Svet s sprejetjem *Evropske socialne listine* ureja pravice in svoboščine ter vzpostavlja nadzorni sistem, ki zagotavlja, da jih države pogodbenice spoštujejo. V skladu s spremembami listine posodobljena *Evropska socialna listina* iz leta 1996, ki je začela veljati leta 1999, postopno nadomešča prvotno pogodbo iz leta 1961. *Evropska socialna listina* je namenjena urejanju področij nastanitve, zdravja, izobraževanja, zaposlitve, pravnega in socialnega varstva, gibanja oseb ter diskriminacije (EU 2007B, 5-7). Na tem mestu velja izpostaviti zagotavljanje učinkovitega uresničevanja pravice do kolektivnih pogajanj, kot je v 6. členu *Evropske socialne listine* navedeno:

»Pravica do kolektivnega pogajanja

Da bi zagotavljale učinkovito uresničevanje pravice do kolektivnega pogajanja, se pogodbenice zavezujejo, da:

1. spodbujajo medsebojno posvetovanje delavcev in delodajalcev;
2. spodbujajo, če je to potrebno in primerno, mehanizme za prostovoljna pogajanja med delodajalci ali njihovimi organizacijami in organizacijami delavcev, s ciljem, da bi uredile pravila in pogoje za zaposlovanje na podlagi določb kolektivnih pogodb;
3. spodbujajo ustanavljanje in uporabo ustreznih mehanizmov za poravnavo in prostovoljno arbitražo za reševanje delovnih sporov,
in priznavajo:
4. pravico delavcev in delodajalcev do kolektivnega delovanja v primerih interesnih sporov, vključno s pravico do stavke, v okviru obveznosti, ki bi izhajale iz predhodno sklenjenih kolektivnih pogodb«.

Lizbonska pogodba spreminja *Pogodbo o Evropski uniji* in *Pogodbo o ustanovitvi Evropske skupnosti* ter obravnava celotno področje delovanja EU. Socialna politika EU oziroma držav članic je zapisana v poglavju *Socialna politika*, *Pogodbe o EU* (Uradni list EU, C115, zvezek 51, 9. 5. 2008), kjer v 152. členu navaja:

»Unija priznava in spodbuja vlogo socialnih partnerjev na ravni Unije ob upoštevanju različnosti nacionalnih sistemov. Pospešuje dialog med socialnimi partnerji ob upoštevanju njihove avtonomije. Tristranski socialni vrh za rast in zaposlovanje prispeva k socialnemu dialogu«.

Pogodba o EU v 152. členu tudi navaja, da si EU in države članice ob upoštevanju temeljnih socialnih pravic, kakor so določene v *Evropski socialni listini* in v *Listini Skupnosti o temeljnih socialnih pravicah delavcev* iz leta 1989, prizadevajo za naslednje cilje: spodbujanje zaposlovanja, izboljšanje življenjskih razmer in delovnih pogojev, tako da se ob ohranjanju izboljšav omogoči njihova uskladitev, ustreznost socialna zaščita, dialog med socialnimi partnerji, razvoj človeških virov za trajno visoko zaposlenost in boj proti izključenosti.

V ta namen EU in države članice izvajajo ukrepe, ki upoštevajo različnost prakse posameznih držav, zlasti na področju pogodbenih odnosov ter potrebo po ohranitvi konkurenčnosti gospodarstva EU. *Pogodba o EU* z namenom doseči navedene cilje v 153. členu navaja, da EU podpira in dopolnjuje dejavnosti držav članic zlasti za izboljšanje delovnih pogojev, okolja za varovanje zdravja ter varnosti delavcev, za socialno varnost in zaščito delavcev, za zastopanje in kolektivno obramba interesov delavcev in delodajalcev vključno s soodločanjem, za enakost moških in žensk glede priložnosti na trgu dela ter boj proti socialni izključenosti,

V ta namen lahko *Evropski parlament* in *Svet* sprejmeta ukrepe, ki so namenjeni spodbujanju sodelovanja med državami članicami s pobudami, katerih cilj je izboljšanje znanja, razvijanje izmenjave informacij in najboljše prakse, pospeševanje inovativnih pristopov in vrednotenje izkušenj, pri čemer je izključeno kakršno koli usklajevanje zakonov in drugih predpisov držav članic. *Evropski parlament* in *Svet* lahko sprejmeta pobude v obliki direktiv, to so minimalne zahteve za postopno izvajanje, pri čemer upošteva pogoje in tehnične predpise, ki veljajo v posameznih državah članicah.

Način dialoga med socialnimi partnerji je usmerjen v visoko stopnjo avtonomije. Predvsem 155. člen *Pogodbe o EU*, ki pokriva sektorske in medindustrijske odnose, govori, da naj dialog med menedžmentom in delom na ravni EU vodi k pogodbenim razmerjem, vključno s sklepanjem sporazumov.

Kot predvideva 155. člen *Pogodbe o EU*, 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 153. člen, na skupno zahtevo podpisnic, na osnovi odločitve *Sveta* na osnovi predloga *Komisije*. Tako lahko sporazum s strani socialnih partnerjev v skladu s 155. členom postane bolj obvezujoča odločitev EU (Uradni list EU, C115, zvezek 51, 9. 5. 2008).

Omenjene pogodbe in listine so le del dokumentov, ki urejajo delovanje EU in delovno-pravna področja EU. Opisni dokumenti so nastali ob upoštevanju minimalnih standardov dela, ki so podani v konvencijah in priporočilih ILO. Na nivoju temeljnih listin urejajo področje sindikalne svobode in prostovoljnega združevanja v neodvisne organizacije, ki zastopajo interese delodajalcev in delojemalcev, na nivoju direktiv pa urejajo konkretne pravice in dolžnosti med delodajalci in delojemalci.

Reprezentativni predstavniki združenj delodajalcev in delojemalcev, v katerih sodelujejo tudi reprezentativni predstavniki iz RS ter način sodelovanja z institucijami EU, je opisan v naslednjem poglavju.

4.3.3 Socialni dialog v Evropski Uniji

Socialni dialog, kot ga pozna EU, je proces, kjer reprezentativni zastopniki delodajalcev, delavcev in vladajoče oblasti (socialni partnerji) izmenjujejo informacije in različna mnenja, se posvetujejo ter dogovarjajo in sprejemajo sporazume v korist vseh partnerjev (EU 2005B, 8). Evropski socialni dialog nima samo vloge vršiti pogajanja med socialnimi partnerji temveč tudi opravljati posvetovalno vlogo (Loonstra 2008, 656).

Kot pravi 13. člen *Pogodbe o EU, Evropskemu parlamentu, Svetu in Komisiji* pomagata *Odbor regij (OR)* in *Evropski ekonomsko-socialni odbor (EESC)*, ki opravljata svetovalno funkcijo (Uradni list EU, C115, zvezek 51, 9. 5. 2008).

EESC sestavljajo predstavniki organizacij delodajalcev, delojemalcev in drugi predstavniki civilne družbe, predvsem iz socialno-ekonomskega, civilnega, poklicnega in kulturnega področja. EESC je bil ustanovljen leta 1957 v skladu z *Rimsko pogodbo* in je svetovalno telo, ki zastopa delodajalce, sindikate, kmete, potrošnike in druge interesne skupine, ki skupaj tvorijo „organizirano civilno družbo“. V političnih razpravah s *Komisijo, Svetom in Evropskim parlamentom* predstavlja njihove poglede in brani njihove interese (EESC 2008).

EESC je sestavni del procesa odločanja v EU, ki ima 344 članov, od tega ima Slovenija skupaj z Latvijo in Estonijo 7 članov. Kot še navaja 300. člen *Pogodbe o delovanju EU* (Uradni list EU, C115, zvezek 51, 9. 5. 2008), člani EESC opravljajo svoje naloge popolnoma neodvisno in v splošnem interesu EU. Člani EESC delajo v glavnem v državah, iz katerih prihajajo in oblikujejo tri skupine, ki zastopajo organizacije delodajalcev, delojemalcev in drugih predstavnikov civilne družbe, predvsem iz socialno-ekonomskega, civilnega, poklicnega in kulturnega področja. Z EESC se je potrebno posvetovati, preden se sprejmejo odločitve o gospodarski ali socialni politiki EU. Prav tako lahko da svoje mnenje o drugih zadevah, na lastno pobudo ali na prošnjo druge institucije EU. EESC ima s *Komisijo* podpisan *Protokol o sodelovanju*, kjer opredeljujeta ključne točke medsebojnega sodelovanja (EU, 2005A).

OR je sestavljen iz predstavnikov regionalnih in lokalnih skupnosti, so bodisi izvoljeni v regionalne ali lokalne skupnosti ali pa so politično odgovorni izvoljeni skupščini. Kot še navaja 300. člen *Pogodbe o delovanju EU* (Uradni list EU, C115, zvezek 51, 9. 5. 2008), člani opravljajo svoje naloge popolnoma neodvisno in v splošnem interesu EU. OR ima skupaj 344 članov. Člani OR so izvoljeni občinski ali regionalni politiki in so pogosto vodje regionalnih vlad ali mestni župani. Člane predlagajo vlade EU, vendar so pri svojem delu politično popolnoma neodvisni. *Svet* jih

imenuje za štiri leta, mogoče pa jih je vnovič imenovati. Imeti morajo tudi pooblastilo organov, ki jih zastopajo, oziroma jim morajo biti politično odgovorni. OR med svojimi člani izbere predsednika za obdobje dveh let. Vloga OR je uveljavljanje lokalnih in regionalnih pogledov na zakonodajo EU. OR to počne z izdajanjem mnenj o predlogih *Komisije*. *Komisija* in *Svet* se morata posvetovati z OR o zadevah, ki so neposredno pomembne za lokalne in regionalne organe (OR 2008).

Udeležba socialnih partnerjev v postopkih kolektivnih pogajanj je zelo pomembna, kar je navedeno tudi v dokumentih iz Maastrichta, Amsterdama, Nice ter nazadnje Lizbone, ki imajo osnovo v 151. (cilji EU na področju socialne politike) in 153. (namen doseči cilje) členu *Pogodbe o delovanju EU*. Ti postopki omogočajo socialnim partnerjem, da svoja skupna stališča, ki se nanašajo na temo zaposlovanja, skladno s 300. členom *Pogodbe o delovanju EU*, preko EESC in OR, ki opravljata svetovalno funkcijo, posredujejo *Evropskemu parlamentu*, *Komisiji* in *Svetu*.

Evropski parlament, *Svet EU* ali *Komisija* se posvetujejo z EESC v primerih, predvidenih s *Pogodbo o delovanju EU* in *Pogodbe o EU* oziroma v vseh primerih, za katere menijo, da je to primerno. Skladno s 304. členom *Pogodbe o delovanju EU* lahko, če menijo, da je to potrebno, postavijo EESC rok za predložitev mnenja, ki ne sme biti krajši od enega meseca od datuma, ko predsednik odbora prejme ustrezno uradno obvestilo. Kadar je EESC v skladu s 304. členom *Pogodbe o delovanju EU* zaprosen za mnenje, *Evropski parlament*, *Svet* ali *Komisija* o tem obvesti OR (307. člen). Če EESC in OR menita, da gre za specifične regionalne interese, lahko o zadevi podata mnenje. EESC in OR lahko podata mnenje na lastno pobudo v tistih primerih, za katere menita, da je to primerno. Mnenje EESC in OR se skupaj s poročilom o posvetovanjih pošlje *Evropskemu parlamentu*, *Svetu* in *Komisiji*.

Socialni dialog na Evropskem nivoju poteka na dva načina: bipartitni dialog in tripartitno dogovarjanje. Bipartitni dialog je lahko prvi korak za bolj direktno in uspešno vključevanje evropskih socialnih organizacij v proces odločanja EU. Bipartitni socialni dialog se razume v treh različnih oblikah: dialog med industrijo ali različnimi sektorji, sektorski dialog in dialog med različnimi poklici. Bipartitni dialog se je pričel prvič v januarju 1985 na skupščini Val Duchesse, kjer so sodelovale organizacije BUSINESS EUROPE (prej UNICE), CEEP in ETUC. Od takrat dalje so socialni partnerji sprejeli veliko število stališč na različnih področjih, kot npr. nove tehnologije in organizacija dela, informiranje in konzultacije delavcev, strategije zaposlovanja, enakopravne možnosti, zdravje, varnost, svoboda gibanja ter socialni dialog (EU 2004, 8).

Tripartitni socialni dialog je dialog med *socialnimi partnerji*, *Komisijo* in *Svetom*. Je del pogajanj, ki je nastal v zgodnjih 70. letih prejšnjega stoletja. Lahko ga obravnavamo tudi kot vrsto socialnega dialoga znotraj EU. Od leta 1970 obstaja nov stalni *Odbor za zaposlovanje*, kjer se redno srečujejo predstavniki *Sveta* in *Komisije* glede odnosov na področju gospodarstva in zaposlovanja. Drugi del socialnih pogajanj

poteka preko konzultacij socialnih partnerjev, ki potekajo preko *Evropskega odbora za gospodarstvo in socialne zadeve*, kar je obvezujoče glede na sporazum iz Maastrichta, obvezno pa je izvajanje predpisov z naslova socialnih partnerjev in EU odločitev (EU 2004, 9).

Pogodba o delovanju EU v 154. členu pravi, da je naloga *Komisije* spodbujati posvetovanja med socialnimi partnerji na ravni EU, zato naj sprejme vse ustrezne ukrepe za olajšanje socialnega dialoga, pri čemer partnerjem zagotovi uravnoteženo podporo. V ta namen se *Komisija* pred predložitvijo predlogov na področju socialne politike posvetuje s *socialnimi partnerji* o možni usmeritvi ukrepov EU. Če po teh posvetovanjih *Komisija* oceni, da so ukrepi EU priporočljivi, se s *socialnimi partnerji* posvetuje o vsebini predvidenega predloga. *Socialni partnerji* predložijo *Komisiji* mnenje ali priporočilo. Pri medsebojnih posvetovanjih lahko *socialni partnerji* obvestijo *Komisijo*, da želijo začeti postopek, kot predvideva 155. člen *Pogodbe o delovanju EU*, kjer lahko dialog med njimi na ravni EU privede do pogodbenih razmerij, tudi sporazumov, ki se izvajajo bodisi v skladu s postopki in prakso *socialnih partnerjev* in držav članic ali v zadevah iz 153. člena na skupno zahtevo podpisnic s sklepom *Sveta*, sprejetim na predlog *Komisije*. Postopek ne sme trajati več kakor devet mesecev, razen če se zadevni *socialni partnerji* in *Komisija* skupaj ne odločijo za podaljšanje.

Komisija ima vedno pravico za zavrnitev predloga, ki ga dobi od *socialnih partnerjev*, vendar pa mora biti ta zavrnitev v skladu z zakonom EU, upoštevajoč vse pogoje malih in srednjih podjetij in sporazum *Sveta*, kateremu tudi svojo odločitev sporoči. *Svet* lahko sprejme direktivo, regulativo oziroma odločitev ali pa predlog pošlje nazaj *socialnim partnerjem*, ki potem ponovno obravnavajo možnosti in poskušajo doseči sporazum v skladu s prvo opcijo (EU 2004, 10).

V skladu s 294. členom *Pogodbe o delovanju EU* *Komisija* poda predlog *Evropskemu parlamentu* in *Svetu*. *Evropski parlament* sprejme stališče v prvi obravnavi in ga pošlje *Svetu*. *Svet* izčrpno obvesti *Evropski parlament* o razlogih za sprejetje svojega stališča v prvi obravnavi, *Komisija* izčrpno obvesti *Evropski parlament* o svojem stališču. Sledita še drugo in tretje branje, kjer zakonodajne akte, sprejete po rednem zakonodajnem postopku, podpišeta predsednik *Evropskega parlamenta* in predsednik *Sveta*. V skladu s 153. členom *Pogodbe o delovanju EU*, *Evropski parlament* in *Svet* odločata po rednem zakonodajnem postopku po posvetovanju z EESC in OR.

Socialni dialog in tripartitno dogovarjanje na Evropskem nivoju temeljita na dolgoročnih izkušnjah in razmerjih med socialnimi partnerji in vlado v posameznih državah članicah. V večini evropskih držav so sklenili socialne pakete med menedžmentom, delovno silo in vlado, ki predstavljajo makroekonomske okvire, osnove za davčno politiko, pomoč na področju raziskav in inovacij, izobraževanje in teritorialne vzpodbude. Socialni dialog ter tripartitna pogajanja na področju industrijskih

odnosov potrebujejo široko razvejano omrežje ter priznane socialne partnerje, organizacije delodajalcev in še posebej sindikate (EU 2004, 12).

4.4 Slovenska pravna ureditev

4.4.1 Splošno o pravni ureditvi Slovenije

Slovenija je leta 2004 kot samostojna neodvisna država postala polnopravna članica EU, s čimer je prevzela pravni red EU, kjer pravo EU kot nadnacionalno pravo velja v vseh članicah EU (Bohinc ur 2006, 239). Splošno veljavna načela mednarodnega prava ter pogodbe, ki jih je RS ratificirala, je mogoče na podlagi 8. člena Ustave RS šteti za naše notranje pravo. Drugi odstavek 153. člena ustave navaja, da morajo biti zakoni v skladu s splošno veljavnimi načeli mednarodnega prava in z veljavnimi mednarodnimi pogodbami. Neposredna uporaba mednarodnih pogodb v RS zaradi narave konvencijskih določb pogosto v celoti ni mogoča, zato je potrebno v tem primeru počakati na notranjo zakonsko ali drugačno ureditev (Bohinc ur 2006, 213).

Na podlagi mednarodnih pravih norm in Ustave je bila sprejeta vrsta pravnih norm s področja delovnega prava in socialnega varstva. V predhodnih poglavjih so podane mednarodne norme s področja kolektivnih dogovarjanj, na katerih temelji sprejeta zakonodaja v RS.

4.4.2 Ustava Republike Slovenije

Slovenija je pravna in socialna država. Z Ustavo so vsem prebivalcem RS zagotovljene temeljne človekove pravice in temeljne svoboščine. Kot navaja 5. člen Ustave RS, Ustava skrbi za ohranjanje naravnega bogastva in kulturne dediščine ter ustvarja možnosti za skladen civilizacijski in kulturni razvoj Slovenije. V RS je že z Ustavo zagotovljena svoboda dela, varstvo dela, soodločanje in sindikalna svoboda, kar pomeni, da je država zavezana k temu, da ustvarja enake možnosti za vse državljane (Vodovnik 2001, 51). Za področje kolektivnega dogovarjanja so pomembni predvsem tisti členi Ustave RS, ki:

- državljanom zagotavljajo pravico, da se svobodno združuje z drugimi državljani (42. člen),
- državljanom zagotavljajo svobodo dela, kjer lahko vsak prosto izbira zaposlitev pod enakimi pogoji za vse državljane (49. člen),
- državljanom zagotavljajo pravico do socialne varnosti, vključno s pravico do pokojnine (50. člen) in zdravstvenega varstva (51. člen),
- delavcem zagotavljajo pravico do soodločanja, oziroma da lahko sodelujejo pri upravljanju v gospodarskih organizacijah in zavodih na način in pod pogoji, ki jih določa zakon (75. člen),

- delavcem zagotavlja sidnikalno svobodo, kar pomeni ustanavljanje in delovanje sindikatov ter včlanjevanje vanje (76. člen),
- delavcem zagotavlja pravico do stavke (77. člen).

Ustava ustvarja pogoje za socialni dialog tako, da subjektom ekonomskih in socialnih razmerij zagotavlja ustrezen pravni položaj. Pri tem je zaposlenim priznana *kolektivna pravica*, da prosto ustanavljajo in organizirajo svobodno delujoče sindikate ter se vanje prosto vključujejo (76. člen). Gre za naravno pravico zaposlenih v sodobni družbi, ki se je uveljavila v zadnjih dveh stoletjih, na mednarodni ravni pa je potrjena zlasti s konvencijama ILO št. 87 (*Freedom of Association and Protection of the Right to Organise, Convention, 1948*, Svoboda združevanja in varstvo pravice združevanja) in št. 98 (*Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949*, Uporaba načel o pravicah organiziranja in kolektivnega dogovarjanja). Za priznanje sindikalnega statusa konkretne združbe delavcev se zahteva tudi samostojnost in neodvisnost, sorazmerna trajnost njenega delovanja ter moč, ki je potrebna za izvajanje pritiska na delodajalce (Vodovnik 2009B, 50).

Institucionalizirana oblika socialnega dialoga je zagotovljena z ustavno ureditvijo Državnega sveta kot organa, v katerem so zastopani nosilci socialnih, gospodarskih, poklicnih in lokalnih interesov (96. in 97. člen). Ustava RS dopušča tudi možnost za uveljavitev tripartitnega socialnega dialoga na temelju sporazuma med Vlado RS, delodajalci in delojemalci, kar je pripeljalo do ustanovitve ESS (Vodovnik 2009B, 51).

Opisane temeljne pravice so izhodišča za urejanje vseh pravnih norm, ki urejajo področja kolektivnih dogovarjanj in socialne varnosti. V nadaljevanju so predstavljeni tisti področni zakoni, ki urejajo področje kolektivnih dogovarjanj oziroma socialnega dialoga med socialnimi partnerji.

4.4.3 Temeljna zakonodaja s področja kolektivnih dogovarjanj

Temeljni zakoni, ki se v določenih segmentih dotikajo kolektivnih dogovarjanj ali sodelovanja z reprezentativnimi predstavniki delodajalskih organizacij in sindikatov, so:

- zakon o delovnih razmerjih,
- zakon o kolektivnih pogodbah,
- zakon o reprezentativnosti sindikatov,
- zakon o stavki,
- zakon o javnih uslužbencih,
- zakon o sistemu plač v javnem sektorju,
- zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju.

Zakonov in podzakonskih aktov, ki urejajo delovno pravo in socialno varnost vseh zaposlenih, je še veliko, vendar bodo skladno z zastavljenimi cilji v magistrski nalogi, predstavljeni zgolj tisti, ki urejajo temeljne osnove za vršitev socialnega dialoga.

Zakon o delovnih razmerjih

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR) ureja delovna pogodbeno razmerja, ki se sklepajo s pogodbo o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem. Če ni s posebnim zakonom drugače določeno, ureja ta zakon tudi delovna razmerja delavcev, zaposlenih v državnih organih, lokalnih skupnostih in v zavodih, drugih organizacijah ter zasebnikih, ki opravljajo javno službo. Bistvena področja, ki jih ureja ZDR, so vsebina pogodbe o zaposlitvi (9. – 119. člen), pravice, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja (120. – 185. člen), varstvo nekaterih kategorij delavcev (186. – 203. člen), uveljavljanje in varstvo pravic, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja (204. – 206. člen) ter delovanje in varstvo sindikalnih zaupnikov (207. – 210. člen).

ZDR pokriva širok spekter pravic in obveznosti delodajalcev in delavcev ter ureja medsebojne odnose pogodbenih strank. Na prvi pogled se ZDR neposredno ne dotika kolektivnih dogovarjanj na način vršitve dogovorov znotraj ESS. Vsa področja, ki jih ZDR podrobno ureja v členih št. od 204 do št. 210, je poleg pravic in obveznosti pogodbenih strank podrobno opredeljeno uveljavljanje in varstvo pravic, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja ter delovanje in varstvo sindikalnih zaupnikov. Delodajalec mora sindikatu zagotoviti pogoje za učinkovito opravljanje sindikalnih dejavnosti v skladu s predpisi, s katerimi se varujejo pravice in interesi delavcev.

Delodajalec je dolžan sindikatu omogočiti dostop do podatkov, ki so potrebni pri opravljanju sindikalne dejavnosti. Sindikalnemu zaupniku zaradi sindikalne dejavnosti tudi ni mogoče znižati plače ali proti njemu začeti disciplinskega ali odškodninskega postopka ali ga kako drugače postavljati v manj ugoden ali podrejen položaj. Sindikalni zaupnik mora izvajati sindikalno dejavnost v času in na način, ki ne zmanjšuje učinkovitosti poslovanja delodajalca.

Kot je navedeno v 113. členu, delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi članu sveta delavcev, delavskemu zaupniku, članu nadzornega sveta, ki predstavlja delavce, predstavniku delavcev v svetu zavoda ter imenovanemu ali voljenemu sindikalnemu zaupniku, brez soglasja organa, katerega član je, ali sindikata, če ravna v skladu z zakonom, KP in pogodbo o zaposlitvi, razen če ta v primeru poslovnega razloga odkloni ponujeno ustrezno zaposlitev ali če gre za odpoved v postopku prenehanja delodajalca.

Delodajalec ne samo da se je po zakonu dolžan pod določenimi pogoji posvetovati s sindikati, ampak mora v podjetju dopustiti svobodno organiziranje delavcev v sindikate ali delovanje drugih sindikatov, ki lahko pod določili zakona dosežejo reprezentativnost v podjetju ali panogi. V praksi to lahko pomeni neposredno dogovarjanje delodajalca ali združenja delodajalcev z reprezentativnim panožnim ali drugim sindikalnim združenjem, kjer lahko govorimo o bipartitnem dogovarjanju.

Nadzor nad izvajanjem določb ZDR, izvršilnih predpisov, KP in splošnih aktov delodajalca, ki urejajo delovna razmerja, opravlja inšpekcija za delo, če z zakonom ni drugače določeno. ZDR je osnova za urejanje delovnih razmerij v gospodarstvu in negospodarstvu, ki se ga v procesu socialnega dialoga nenehno izboljšuje v korist vseh socialnih partnerjev.

Zakon o kolektivnih pogodbah

Zakon o kolektivnih pogodbah (ZKolP) ureja stranke, vsebino, postopek sklenitve KP, njeno obliko, veljavnost in prenehanje, mirno reševanje kolektivnih delovnih sporov ter evidenco in objavo KP. Za vprašanja v zvezi s KP, ki niso urejena s tem ali drugim zakonom, se smiselno uporabljajo splošna pravila civilnega prava. Bistvena področja, ki jih ureja ZkolP, so določitev strank KP (2. člen), vsebina KP (3. – 5. člen), sklenitev in oblika KP (6. – 8. člen), veljavnost KP (9. – 14. člen), prenehanje KP (15. – 17. člen) ter reševanje kolektivnih delovnih sporov (18. – 24. člen).

Stranki KP določa 2. člen ZkolP, ki pravi, da lahko KP sklepajo sindikati oziroma združenja sindikatov kot stranka na strani delavk in delavcev ter delodajalke in delodajalci oziroma združenja delodajalcev kot stranka na strani delodajalcev. Vlada RS ali ministrstvo, ki ga pooblasti, oziroma drug z zakonom pooblaščen organ kot stranka na strani delodajalca, sklepa KP, ki se sklepajo za zaposlene v državnih organih RS, upravah samoupravnih lokalnih skupnosti, javnih agencijah, javnih skladih, javnih zavodih, javnih gospodarskih zavodih in drugih osebah javnega prava, če so posredni uporabniki državnega proračuna ali proračuna samoupravnih lokalnih skupnosti. Združenja sindikatov in delodajalcev lahko sklepajo KP v skladu s svojim SURSutom ali drugim ustreznim aktom.

KP v obligacijskem delu v 3. členu ureja pravice in obveznosti strank, ki so jo sklenile, lahko pa tudi način mirnega reševanja kolektivnih sporov. KP lahko v normativnem delu vsebuje določbe, s katerimi se urejajo pravice in obveznosti delavcev in delodajalcev pri sklepanju pogodb o zaposlitvi, med trajanjem delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi, plačilom za delo ter drugimi osebnimi prejemki in povračili v zvezi z delom, varnostjo in zdravjem pri delu ali druge pravice in obveznosti, ki izhajajo iz razmerij med delodajalci in delavci ter zagotavljanjem pogojev za delovanje sindikata pri delodajalcu.

Veljavnost KP določa 11. člen ZkolP. Osebe, ki v imenu podpisnikov podpišejo KP, morajo imeti za podpis pisno pooblastilo v skladu s SURSutom ali drugim ustreznim aktom podpisnika. KP velja za stranki podpisnic oziroma njune člane. Kadar so med podpisniki KP združenja sindikatov ali združenja delodajalcev, se v KP določi, za katere člane združenja velja. KP velja za vse delavce pri delodajalcu oziroma pri delodajalcih, za katere KP velja, če KP sklene en ali več reprezentativnih sindikatov.

Kadar posameznega delodajalca zavezuje več KP iste vrste na isti ravni, se uporabljajo določbe, ki so za delavce ugodnejše.

Kot navaja 17. člen ZkolP, KP preneha veljati s potekom časa, za katerega je sklenjena, s sporazumom obeh strank o prenehanju veljavnosti ali z odpovedjo. Primere in pogoje za odpoved KP ter odpovedni rok določita stranki s KP. Po prenehanju veljavnosti KP se do sklenitve nove še naprej uporabljajo, vendar najdalj eno leto, če stranki ne določita drugače.

Kolektivni delovni spori se rešujejo na miren način s pogajanjem, posredovanjem in arbitražo ter v skladu z *Zakonom o delovnih in socialnih sodiščih* (Uradni list RS, št. 2/04 in 61/04) pred pristojnim delovnim sodiščem. Kolektivni delovni spori se rešujejo v skladu s tem zakonom, če postopek ni določen v KP oziroma z arbitražo na način, kot ga določa ZkolP. Izvajanje KP nadzira organ, pristojen za inšpekcijo dela.

KP, sklenjene za območje države, se vpisujejo v evidenco sprejetih KP. V evidenco se vpišejo naslov KP, podpisniki, datum sklenitve, začetek in prenehanje veljavnosti, spremembe in dopolnitve, pristop k že sklenjeni KP ter morebitna ugotovitev razširjene veljavnosti ali prenehanja razširjene veljavnosti celotne ali dela KP. Evidenco KP sklenjenih za območje države vodi MDDSZ oziroma ministrstvo pristojno za delo.

ZkolP že dovolj podrobno določa podpisnike KP in na ta način tudi pooblaščenca, ki zastopajo in uveljavljajo interese vseh socialnih partnerjev. Pri postopku sprejemanja KP oziroma kolektivnih dogovarjanjih lahko sodelujejo reprezentativni predstavniki delodajalcev, delojemalcev in Vlade RS. V tem kontekstu je zelo pomembna opredelitev pojma reprezentativnosti, saj socialnim partnerjem nalaga odgovornost za zastopanje interesov (pravic in obveznosti) delodajalcev, zaposlenih in Vlade RS.

Zakon o reprezentativnosti sindikatov

Zakon o reprezentativnosti sindikatov (ZRSin) določa način pridobitve lastnosti pravne osebe in reprezentativnosti sindikatov. V 2. členu pravi, da sindikat postane pravna oseba z dnem izdaje odločbe o hrambi statuta oziroma drugega temeljnega akta. statute sindikatov za območje občin ali drugih lokalnih skupnosti ter sindikatov v podjetjih, zavodih in drugih organizacijah in pri delodajalcih ter v organih RS, občin oziroma drugih lokalnih skupnosti hranijo upravni organi, pristojni na prvi stopnji za področje dela. Statute sindikatov za območje RS, za več občin ali drugih lokalnih skupnosti, panog, dejavnosti in poklicev hrani ministrstvo, pristojno za delo. Reprezentativni sindikati po kriterijih 6. člena ZRSin so tisti sindikati, ki:

- so demokratični in uresničujejo svobodo včlanjevanja v sindikate, njihovega delovanja in uresničevanja članskih pravic in obveznosti,
- neprekinjeno delujejo najmanj zadnjih šest mesecev,
- so neodvisni od državnih organov in delodajalcev,

- se financirajo pretežno iz članarine in drugih lastnih virov,
- imajo določeno število članov v skladu z določili tega zakona.

Število članov iz zadnje alineje prejšnjega odstavka dokazuje sindikat na podlagi podpisanih pristopnih izjav svojih članov. Ob pogojih iz 6. člena ZRSin se kot reprezentativne določijo zveze ali konfederacije sindikatov za območje države, v katere se povezujejo sindikati iz različnih panog, dejavnosti ali poklicev in v katere je včlanjenih najmanj 10 % delavcev iz posamezne panoge, dejavnosti ali poklica.

Ne glede na določbe 8. člena ZRSin je v panogi, dejavnosti, poklicu, občini oziroma širši lokalni skupnosti reprezentativen tudi tisti sindikat, ki ni včlanjen v zvezo ali konfederacijo, če izpolnjuje pogoje tega zakona za določitev reprezentativnosti in če je vanj včlanjenih najmanj 15% delavcev posamezne panoge, dejavnosti, poklica, občine oziroma širše lokalne skupnosti. Pod enakimi pogoji določitve reprezentativnosti je reprezentativen tudi sindikat v organizaciji.

Reprezentativni sindikati se po 10. členu ZRSin določijo z odločbo, ki jo, na podlagi dokazil o izpolnjevanju pogojev, izda minister. Odločitev o reprezentativnosti sindikata v organizaciji sprejme delodajalec. Za spore v zvezi z odločitvijo o reprezentativnosti je zagotovljeno sodno varstvo v postopku pred sodišči, pristojnimi za spore iz delovnih razmerij. Reprezentativni sindikati sklepajo KP s splošno veljavnostjo in sodelujejo v organih, ki odločajo o vprašanih ekonomske in socialne varnosti delavcev ter predlagajo kandidate delavcev, ki sodelujejo pri upravljanju v skladu s posebnimi predpisi.

Zakon o stavki

Zakon o stavki (ZStk) opredeljuje pojem stavke, organiziranje delavcev v času stavke, reševanje sporov ter izvajanje vseh minimalnih ukrepov za zagotavljanje varnosti ljudi in premoženja, ki so nenadomestljivi za življenje in delo državljanov RS ter omogoča nadaljevanje dela po končani stavki. S splošnim aktom oziroma KP se v skladu z zakonom določijo dela in način njihovega opravljanja med stavko.

Kot pravi 1. člen ZStk, je stavka organizirana prekinitev dela delavcev za uresničevanje ekonomskih in socialnih pravic in interesov iz dela. S sklepom o začetku stavke se določijo zahteve delavcev, čas začetka stavke, kraj zbiranja udeležencev stavke, oblikuje se tudi organ, ki zastopa interese delavcev in v njihovem imenu vodi stavko – stavkovni odbor.

Kot navajata 4. in 5. člen ZStk, morajo od dneva napovedi stavke in med njo stavkovni odbor in predstavniki organov, ki jim je napovedana stavka, poskušati sporazumno rešiti nastali spor. Na poziv strani v sporu se lahko v pogajanja za sporazumno reševanje nastalega spora vključijo predstavniki sindikata, če sindikat ni organizator stavke, gospodarske zbornice oziroma strokovnega združenja, če jima

stavka ni bila napovedana. Pri sporazumnem reševanju nastalega spora sodeluje stavekovni odbor, sindikat, če ne opravlja funkcije tega organa, in funkcionar, ki vodi organ oziroma organizacijo.

Organiziranje stavke oziroma udeležba v njej pod pogoji, določenimi s tem zakonom, ne pomeni kršitve delovne obveznosti, ne smejo biti podlaga za začetek postopka za ugotavljanje disciplinske in materialne odgovornosti delavca in ne sme imeti za posledico prenehanja delovnega razmerja delavca, kot pravi 13. člen ZStk. Delavec, ki sodeluje v stavki, uveljavlja temeljne pravice iz delovnega razmerja, razen pravice do nadomestila osebnega dohodka, pravice iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja pa uveljavlja v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju.

Organ upravljanja in poslovodni organ v organizaciji oziroma delodajalci v skladu s 14. členom ZStk med stavko ne smejo, organizirano pod pogoji iz tega zakona, zaposlovati novih delavcev, ki bi zamenjali udeležence stavke, razen če so ogroženi varnost, zdravje ljudi in premoženja, minimum delovnega procesa, ki zagotavlja varnost ljudi in premoženja oziroma je nenadomestljiv pogoj za življenje in delo državljanov ali delo drugih organizacij ter da z njo ni bistveno ogroženo uresničevanje funkcije teh organov in organizacij. Organ upravljanja, poslovodni organ v organizaciji in delodajalec ne smejo preprečevati delavcu, da bi sodeloval v stavki in uporabljati nasilnih ukrepov, da bi se stavka končala.

Pravica do stavke oziroma reševanje kolektivnih sporov na tak način naj bi bila zgolj skrajna možnost, ko naj bi bila izčrpana vsa ostala sredstva. Delodajalci in delavci so že v času industrijske revolucije spoznali, da s stavko izgubljajo tako eni kakor drugi. V kolikor do stavke pride, je zelo pomembno, da so vnaprej določeni pogoji, pod katerimi lahko stavka poteka in skupen cilj vsem vpletenim, to je čim prejšnji dogovor o rešitvi spora ter nadaljevanje z delom.

Zakon o javnih uslužbencih

Zakon o javnih uslužbencih (ZJU) celovito ureja skupna načela in druga skupna vprašanja sistema javnih uslužbencev v državnih organih in upravah lokalnih skupnosti ter posebnosti delovnih razmerij javnih uslužbencev v državnih organih in upravah lokalnih skupnosti.

Delodajalec je pravna oseba, s katero je javni uslužbenec v delovnem razmerju. Delodajalec v državnem organu je RS, v upravi lokalne skupnosti pa lokalna skupnost. Zakon lahko določi, da določene pravice delodajalca v razmerju do javnih uslužbencev, ki sklenejo delovno razmerje z osebo javnega prava, izvaja Vlada RS. Za delovna razmerja javnih uslužbencev ter za pravice in dolžnosti iz delovnega razmerja veljajo predpisi, ki urejajo delovna razmerja in KP, kolikor ta ali drug poseben zakon ne določa drugače.

ZJU celovito ureja področje zaposlovanja javnih uslužbencev v posameznih sklopih, kjer določa načela sistema javnih uslužbencev (7. – 15. člen), predvideva odločanje o pravicah in obveznostih (33. – 39. člen), opredeljuje sklenitev delovnega razmerja (53. – 67. člen) in vse s tem povezane pravice in obveznosti (92. – 100. člen), napredovanja in priznanja (118. – 121. člen), disciplinska odgovornost (122. – 134. člen) ter prenehanje delovnega razmerja (153. – 163. člen).

Način določanja pravic in obveznosti določa 16. člen ZJU. Delodajalec javnemu uslužbencu ne sme zagotavljati pravic v večjem obsegu, kot je to določeno z zakonom, podzakonskim predpisom ali s KP, če bi s tem obremenil javna sredstva. Vlada RS lahko z uredbo določi enotna pravila oziroma merila za odločanje organov državne uprave, pravosodnih organov in oseb javnega prava, katerih ustanovitelj je država, oziroma v katerih država zagotavlja sredstva za plače. Pred izdajo uredbe mora Vlada RS omogočiti reprezentativnim sindikatom dejavnosti oziroma poklicev v javnem sektorju, da podajo svoje mnenje. V primeru negativnega mnenja mora vlada izvesti usklajevanje in morebitne neusklajene rešitve posebej obrazložiti in z obrazložitvijo seznaniti sindikate.

Skladno z 18. členom ZJU imajo javni uslužbenci pravico do sindikalnega združevanja in sindikalnega delovanja. Javni uslužbenci imajo pravico do kolektivnih dogovarjanj. Javni uslužbenci imajo pravico do stavke.

Za uresničevanje socialnega partnerstva na področju delovnih razmerij v državnih organih in organih lokalnih skupnosti se ustanovi stalno telo skladno s KP. V stalnem delovnem telesu sodelujejo na strani delodajalca predstavniki organov državne uprave, drugih državnih organov in lokalnih skupnosti, na strani javnih uslužbencev sodelujejo predstavniki reprezentativnih sindikatov dejavnosti oziroma poklica. Pred sprejetjem predpisa, ki vpliva na delovna razmerja oziroma položaj javnih uslužbencev v državnih organih in upravah lokalnih skupnosti, mora vlada oziroma pristojni minister omogočiti reprezentativnim sindikatom dejavnosti oziroma poklicev v državnih organih in upravah lokalnih skupnosti, da podajo svoje mnenje.

Socialno partnerstvo je določeno s 26. členom ZJU. Za reprezentativni sindikat, ki deluje v organu, se šteje reprezentativni sindikat v organu oziroma reprezentativni sindikat dejavnosti ali poklica v državnih organih in upravah lokalnih skupnosti, če ima imenovanega zaupnika v organu. Če predlagatelju ne uspe doseči uskladitve predloga akta oziroma odločitve z mnenjem reprezentativnih sindikatov v organu, se lahko sprejme neusklajen akt oziroma odločitev, vendar je treba razloge, zaradi katerih ni bilo upoštevano mnenje reprezentativnih sindikatov v organu, pisno obrazložiti in poslati reprezentativnim sindikatom v organu, katerih mnenje ni bilo upoštevano.

ZJU celostno ureja področje zaposlovanja javnih uslužbencev, ki imajo pravico do svobodnega združevanja v sindikate ali konfederacije sindikatov (enako kot v gospodarstvu). Za določanje reprezentativnosti sindikatov se uporabljajo merila,

določena z ZRSin. Javni uslužbenci tako sodelujejo v socialnem dialogu z vsemi reprezentativnimi partnerji v RS.

Zakon o sistemu plač v javnem sektorju

Zakon o sistemu plač v javnem sektorju (ZSPJS) ureja sistem plač funkcionarjev in javnih uslužbencev v javnem sektorju, pravila za njihovo določanje, obračunavanje in izplačevanje ter pravila za določanje obsega sredstev za plače. Zakon opredeljuje tudi postopek za spremembe razmerij med plačnimi skupinami in plačnimi podskupinami v javnem sektorju.

ZSPSJ določa skupne temelje sistema plač v javnem sektorju za uveljavitev načela enakega plačila za delo na primerljivih delovnih mestih, nazivih in funkcijah, za zagotovitev preglednosti sistema plač ter stimulativnosti plač. ZSPJS celovito ureja področje sistema plač v posameznih sklopih, predvsem pa določanje obsega sredstev in usklajevanje plač (4. – 6. člen), plačne skupine in podskupine ter tarifni razredi (7. – 8. člen), napredovanje (16. – 20. člen) ter sklepanje kolektivnih pogodb (41. – 42. člen).

Število plačnih razredov na plačni lestvici, razmerja med plačnimi razredi ter najvišji in najnižji plačni razred za posamezno plačno podskupino se lahko spreminjajo le po postopku, ki ga določa ZSPJS. Za spremljanje izvajanja zakona ter za spremljanje politike plač v javnem sektorju je ustanovljen *Svet za sistem plač v javnem sektorju*, ki ga sestavljajo predstavniki državnih organov in združenj lokalnih skupnosti ter sindikatov javnega sektorja. Predstavnike sindikatov v *Svet za sistem plač v javnem sektorju* skladno s 34. členom ZSPJS imenujejo reprezentativni sindikati javnega sektorja.

Na strani delodajalcev sklepa KP Vlada RS, v imenu vlade kot delodajalca vodi postopek za sklenitev KP ministrstvo, pristojno za sistem plač v javnem sektorju, skupaj z ministrstvom, pristojnim za finance, in ministrstvom, pristojnim za dejavnost, ter reprezentativnim združenjem lokalnih skupnosti. Pristojnost za sklepanje KP na strani delodajalca določa 41. člen ZSPJS. V imenu Vlade RS podpiše predsednik vlade ali po pooblastilu ministri KP, kjer vlada natančneje določi pristojnosti in naloge posameznih ministrstev in služb pri sklepanju KP. V procesu kolektivnega dogovarjanja, kjer zastopajo interese javnih uslužbencev pri urejanju področja plač, le-ti sodelujejo preko pooblaščenec svojih reprezentativnih sindikalnih skupin ali drugih civilnih združenj.

Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju

Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU) določa načine in pogoje za sodelovanje delavcev pri upravljanju gospodarskih družb, ne glede na obliko lastnine. Sodelovanje delavcev preko *Sveta delavcev* ali *Delavskega zaupnika* ali *Zbora delavcev* ali *Predstavnikov delavcev* v organih družbe določa 2. člen ZSDU, kar se pri upravljanju uresničuje s pravico do pobude in s pravico do odgovora na to pobudo, s pravico do

obveščeni, s pravico dajanja mnenj in predlogov ter s pravico do odgovora nanje, z možnostjo ali obveznostjo skupnih posvetovanj z delodajalcem, s pravico soodločanja ter s pravico zadržanja odločitev delodajalca.

ZSDU v 4. členu določa, da imajo delavci pravico do individualnega in kolektivnega sodelovanja pri upravljanju, zlasti če gre za soodločanje oziroma vplivanje na vsebino in organizacijo dela ter na določitev in izvajanje aktivnosti, namenjenih izboljševanju delovnih razmer oziroma humanizaciji delovnega okolja in doseganju uspešnega poslovanja družbe.

S pravico do sodelovanja delavcev pri upravljanju se ne posega v pravice in obveznosti sindikatov in združenj delodajalcev, da ščitijo interese svojih članov. Skladno s 7. členom ZSDU se mora Svet delavcev vzdržati kakršnihkoli oblik sindikalnega boja. Pravico voliti predstavnike v Svet delavcev imajo vsi delavci, ki delajo v družbi nepretrgoma najmanj šest mesecev (razen v novih družbah). Kot pravijo člani št. 12 do 14 ZSDU, imajo pravico biti izvoljeni v Svet delavcev vsi delavci, ki imajo aktivno volilno pravico po tem zakonu in so zaposleni v družbi nepretrgoma najmanj 12 mesecev (razen v novih družbah). Pravico predlagati kandidate za člane sveta delavcev ima poleg vseh delavcev, ki izpolnjujejo pogoje za to, tudi vsak reprezentativni sindikat v družbi. Pomembna je določba 67. člena ZSDU, ki pravi, da članu Sveta delavcev ni mogoče znižati plače ali proti njemu začeti disciplinskega ali odškodninskega postopka ali ga kako drugače postavljati v manj ugoden ali podrejen položaj, če ravna v skladu z zakonom, KP in pogodbo o zaposlitvi.

Svet delavcev ima skladno s 87. členom ZSDU predvsem pristojnosti, da skrbi za to, da se izvajajo zakoni in drugi predpisi sprejete KP ter doseženi dogovori med Svetom delavcev in delodajalcem, da predlaga ukrepe, ki so v korist delavcev, da sprejema predloge in pobude delavcev in jih v primeru, da so upravičeni, upošteva pri dogovarjanju z delodajalcem ter pomaga pri vključevanju v delo invalidom, starejšim in drugim delavcem, ki jim je zagotovljeno posebno varstvo.

Razreševanje medsebojnih sporov je opredeljeno s člani od št. 99 do št. 106 zakona. Spore med svetom delavcev in delodajalcem razrešuje arbitražna. Arbitražna je sestavljena iz enakega števila članov, imenovanih s strani Sveta delavcev in delodajalca, ter enega nevtralnega predsedujočega, z imenovanjem katerega se strinjata obe strani. Minister, pristojen za delo, določi listo arbitrov na predlog reprezentativnih sindikatov in združenj delodajalcev. Z liste arbitrov se imenujejo arbitri tedaj, ko v družbi ni ustanovljena stalna arbitražna.

Na prvi pogled *Svet delavcev* nima neposredne vloge v procesu kolektivnih dogovarjanj med socialnimi partnerji. ZSDU pri oblikovanju Svetov delavcev omogoča sodelovanje reprezentativnim predstavnikom sindikatov, ki lahko neposredno zastopajo interese delavcev in skrbijo za izvajanje vseh določb, zapisanih v splošnih ali panožnih KP. Delovanje *Sveta delavcev* je lahko »zgolj« podaljšana roka reprezentativnega

sindikata v podjetju, lahko je konkurenčno delovanje sindikatu v podjetju ali model ločenih »fevdov« Svetov delavcev in sindikatov (Gostiša 2004, 58-65).

Sodelovanje pri upravljanju družb omogoča reprezentativnim sindikatom dejanski vpogled v pravice in obveznosti delavcev, ki jih nato lahko preko svojih predstavnikov v procesu kolektivnih dogovarjanj spreminjajo in stalno izboljšujejo.

4.5 Ekonomsko-socialni svet

4.5.1 Splošno o Ekonomsko-socialnem svetu

Na podlagi posebnega *Dogovora o politiki plač za leto 1994* je bil na pobudo sindikatov v RS ustanovljen *Ekonomsko-socialni svet (ESS)*. Prvi socialni sporazum, ki je določal okvirne pogoje za ekonomsko in socialno politiko, je bil sprejet leta 1995. V njem je bila najbolj konkretno opredeljena politika na področju plač (Ferfila ur. 2002, 99).

Kot navaja *Dogovor o politiki plač za leto 1994 (separat socialnega sporazuma)* v točki 9, je bil ESS ustanovljen z namenom, da obravnava vprašanja in ukrepe, ki se nanašajo na ekonomsko in socialno politiko, pa tudi tista, ki se nanašajo na posebna področja dogovarjanja socialnih partnerjev ter daje v zvezi z njimi svoja mnenja in stališča. ESS podaja, glede odprtih vprašanj s področja svojega delovanja, predloge in pobude pristojnim organom in organizacijam. Na zahtevo posameznega socialnega partnerja lahko obravnava posamezna odprta vprašanja ali pa obravnava zadeve tudi na lastno pobudo (Uradni list RS, št. 23/1994).

ESS spremlja stanje na ekonomskih in socialnih področjih, obravnava in oblikuje stališča in predloge v zvezi s temi področji in področji, ki imajo širok pomen za vse socialne 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 ILO in Svetom Evrope ter sorodnimi institucijami v EU in v državah članicah EU, soupravljanje delavcev, sindikalne pravice in svoboščine (ZDS 2009C). 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.

ESS v okviru svojega delovanja, kot navaja 3. člen *Pravil delovanja ESS*, 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 (Uradni list RS, št. 59/1994, 32/1995, 40/2007).

Svoje predloge, priporočila in mnenja ESS posreduje DZ, Državnemu svetu ter strokovni in širši javnosti. Odločitve ESS zavezujejo organe in delovna telesa vseh socialnih partnerjev. Njegove odločitve morajo biti sprejete konsenzualno. *Pravila delovanja ESS* natančno določajo imenovanje predsednika in namestnika predsednika, ki ga ESS imenuje iz baze 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. Sekretarja imenuje ESS na predlog katerega koli partnerja. Z namenom priprave strokovnih podlag za odločanje v ESS lahko ESS ustanovi stalne ali občasne skupine, ki so praviloma sestavljene iz vrst neodvisnih strokovnjakov. Za delovanje ESS zagotavlja finančna sredstva država iz proračunskih sredstev, kot je določeno z 11. členom *Pravil delovanja ESS*.

4.5.2 Obstoječa struktura Ekonomsko–socialnega sveta

ESS je trenutno glavni posvetovalni forum v RS za posvetovanja med socialnimi partnerji in Vlado RS, izraža mnenja o zakonih in drugih dokumentih, ki se navezujejo na oblikovanje, vpeljevanje ter spreminjanje socialnega sporazuma. ESS je okvir, znotraj katerega se pogaja o tripartitnih socialnih pogodbah (socialno zavarovanje, varnost in zdravje pri delu, politika zaposlovanja), dohodkovni politiki in drugih pogodbah.

Ob ustanovitvi leta 1994 je bil ESS opredeljen kot *tripartitni organ*, ki ga sestavlja 15 članov in v katerega imenujejo po 5 članov delodajalci, delojemalci in vlada (Uradni list RS, št. 26/1994, tč. 9). Bolj podrobno struktura ESS ni bila opredeljena, delovanje ESS pa je bilo opredeljeno s *Pravili delovanja ESS* (Uradni list RS, št. 59/1994). Kot je predvideno s *Pravili delovanja ESS*, lahko z namenom priprave strokovnih podlag za odločanje ESS ustanovi stalne ali občasne strokovne skupine, ki so praviloma sestavljene iz vrst neodvisnih strokovnjakov (7. člen). Zadnja sprememba *Pravil delovanja ESS* je število članov tripartitnega organa ESS, ki se je povečalo na 24. Vanj imenujejo po 8 članov delodajalci, delojemalci in Vlada RS (Uradni list RS, št. 40/2007, 4. člen).

Obstoječa struktura oziroma sestava foruma za posvetovanje ESS govori o zgradbi ESS iz reprezentativnih organizacij ali združenj delodajalcev in delojemalcev, kar lahko pomeni, da v procesu kolektivnega dogovarjanja nimajo vsi, ki bi želeli sodelovati v procesu socialnega dialoga. Drobnič ugotavlja, da je pravzaprav nejasno, kdo se npr. bori za pravice brezposelnih, ali so to sindikati, politiki ali mediji – pravzaprav nihče od naštetih in hkrati vsi po malem se borijo za pravice brezposelnih (Drobnič 2009, 204).

Raziskava EU, kjer so bila preučevana *reprezentativnost in merila za izpolnjevanje pogojev za članstvo v ESS*, ugotavlja, da bi bilo potrebno v RS sprejeti zakon, ki bo

predstavljal osnovo za bodoči ESS. Sam zakon verjetno ne bo predstavljal velike razlike pri delovanju ESS, bo pa na ta način neodvisen od dnevnih političnih pritiskov (trenutne vladajoče garniture) z urejenim financiranjem in potrebno infrastrukturo za svoje delovanje. Predlog sicer ne podaja bolj konkretnih strukturnih dopolnitev, razen v smeri razmisleka o popolni sklepčnosti socialnih partnerjev, saj bi na ta način omogočali nadaljevanja pogajanj, v kolikor bi pogajanja zamrla (RS MDDSZ 2003, 26-27).

4.5.3 Potekanje dialoga med socialnimi partnerji

Tripartitna sestava ESS odraža enakopravno zastopanost treh partnerjev, in sicer predstavnikov delojemalcev, delodajalcev in vlade. Vsak od partnerjev imenuje svoje predstavnike v ESS. Socialni dialog je proces dogovarjanja, usklajevanja in sprejemanja stališč med različnimi interesnimi skupinami. V sklopu socialnega dialoga poteka dvostranska ali tristranska komunikacija med zaposlenimi, delodajalci in državo oziroma med predstavniki teh kategorij. Pri socialnem dialogu gre za uravnavanje treh na videz nasprotnih interesnih skupin z metodami medsebojnega popuščanja ter medsebojnega zaupanja s ciljem doseganja dolgoročne blaginje. Predmet socialnega dialoga so navadno pravice, obveznosti, odgovornosti delodajalcev in delavcev, plačna politika, socialna varnost in varnost zaposlenih, socialna zavarovanja, ... (SD 2009A).

Kakovost in intenzivnost vključenosti socialnih partnerjev ni enaka v vseh fazah socialnega dialoga (Rychly in Vylitova 2005, 43). Dogovarjanja potekajo med predstavniki vseh treh socialnih partnerjev ali pa se predstavniki delodajalcev in delavcev dogovarjajo neposredno. *Tripartitna* pogajanja potekajo takrat, ko se vzpostavljajo nove temeljne in strateške osnove s ključnimi delavnopravnimi vprašanji in socialno varnostjo, moč med socialnimi partnerji pa ni enakomerno razporejena. *Bipartitna* pogajanja pa potekajo na sektorski ravni, kjer je moč med predstavniki kapitala in dela uravnotežena in so temeljne pravne norme že vzpostavljene (Vodovnik 2005, 9).

Tripartitno sodelovanje socialnih partnerjev so vse oblike stikov med državo, delodajalci ter delojemalci pri pripravi in izvedbi gospodarsko-socialne politike z namenom doseganja socialnega miru. 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 sejo. Vabila za seje z gradivom se reprezentativnim sindikatom na ravni republike pošiljajo v vednost. Na sejah ESS se praviloma ne obravnava točk dnevnega reda, za katere niso bila predhodno pripravljena in posredovana gradiva. Obravnava je možna le v nujnih primerih, če se tako odloči ESS na začetku seje (Pravila delovanja ESS, 8. člen).

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.

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. Četudi 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 (Pravila delovanja ESS, 9. člen). Morebitne sankcije za nespoštovanje rokov niso predvidene.

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 izjave za javnost ali skliče tiskovno konferenco (Pravila delovanja ESS, 10. člen).

Pravila natančno opredeljujejo področja delovanja, sestavo in organiziranost, sklicevanje sej in odločanje. Opisan postopek oziroma povzeta *Pravila dogovarjanj med socialnimi partnerji* so bila natančno določena od dneva ustanovitve ESS ter že večkrat dopolnjena ali spremenjena (Uradni list RS, št. 59/1994, 32/1995, 40/2007). Vse spremembe so bile sprejete z namenom krepitve socialnega dialoga med vsemi socialnimi partnerji glede na aktualne razmere v RS.

4.6 Socialni sporazum za obdobje 2007-2009 v RS

Vodovnik navaja, da ima »socialni sporazum« oziroma pojem »kolektivni sporazum«, s katerim se običajno označuje različne vrste aktov, pomen, s katerim delavci in delodajalci kolektivno urejajo medsebojna razmerja (Vodovnik 2009B, 69).

Na kolektivni sporazum lahko gledamo tudi kot na KP, s katero se predstavniki delavcev in delodajalcev dogovorijo za najnižjo dopustno raven medsebojnih pravic, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja. KP je v obligacijskem smislu pogodba, ki jo organizacija sklene za svoje člane. KP sicer neposredno zavezuje le njene podpisnike, a ime kljub temu širši značaj (Novak et al 1992, 115-116).

Pred podpisom *socialnega sporazuma* je potrebno poskrbeti za pravilno razlago določb, ki imajo potencial, da bi lahko pripeljale do težav ali nerazmenovanja. Če obstajajo dogovori, ki vplivajo na razlago tega sporazuma, morajo biti zapisane in izmenjani v pisni obliki pred podpisom *socialnega sporazuma* (Sriyan 1996, 15).

V EU je v zakonodaji socialni sporazum opredeljen kot formalni pisni sporazum, ki ga zaznamuje dejstvo, da ureja delovne pogoje za posamezne zaposlene. Podpisniki sporazuma so ponavadi predstavniki delodajalcev ali združenj delodajalcev ter predstavniki delavcev ali skupin delavcev (Bruun 2002, 6).

Socialni sporazum za obdobje 2007-2009 je bil s strani predstavnikov delodajalcev, zaposlenih in Vlade RS podpisan 2. 10. 2007 (Uradni list RS, št. 93/2007). V uvodu *Sporazuma* je navedeno, da je njegov temeljni namen blaginja vseh posameznic in posameznikov, merjena s kazalniki človekovega razvoja, zdravja, socialnega tveganja, družbene povezanosti, vključenosti in zaupanja. Vlada RS in socialni partnerji so s svojim dosedanjim delovanjem že dokazali, da je socialni dialog ena učinkovitejših poti do soglasja o ključnih nalogah in ciljih. Socialni sporazum je pravzaprav rezultat pogajanj med vsemi socialnimi partnerji, kjer preko svojih zakonitih zastopnikov uveljavljajo vsak svoje interese.

Socialni sporazum za obdobje 2007-2009 vsebuje vsa za socialne partnerje in vlado ključna ekonomska, socialna in pravna vprašanja, predvidene ukrepe za izboljšanje razmer na posameznem področju ter naloge podpisnikov sporazuma pri predvidenih ukrepih. Sporazum poleg uvoda, ki opredeljuje cilje in namen socialnega sporazuma, vsebuje devetnajst poglavij, med njimi poglavja o obvladovanju inflacije in politike cen, o javnih financah, o davčnem sistemu, poglavje o konkurenčnosti gospodarstva, o zaposlovanju, plačah, socialni varnosti, zdravju in druga. V njih so socialni partnerji in vlada zapisali usklajen pogled na odprta vprašanja in oblikovali skupne predloge rešitev. Vsako poglavje glede na vsebinski sklop opredeljuje temeljne naloge Vlade RS, naloge delodajalcev in naloge sindikatov, ki bodo v okviru ESS-a spremljali izvajanje dogovorjenih nalog in usmeritev ter po potrebi sprejemali ukrepe in usmeritve za doseganje dogovorjenih ciljev.

Podpisniki *Socialnega sporazuma za obdobje 2007-2009* si s predvidenimi skupnimi in posameznimi dejavnostmi prizadevajo za ekonomsko, socialno in okoljsko uravnotežen razvoj z naslednjimi cilji:

- 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,

- izboljšanje blaginje in kakovosti življenja prebivalcev ter izboljšanje materialnega položaja zaposlenih, ki bo temeljilo na spodbudni, družbeno pravični in ekonomsko utemeljeni dohodkovni politiki,
- 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,
- uravnotežen socialni razvoj, izboljšanje socialne varnosti in zmanjšanje socialnega tveganja za najranljivejše skupine.

Podpisniki sporazuma se strinjajo, da je socialni dialog pomembna demokratična vrednota družbe in temeljni pogoj za skupno delovanje, ki nam omogoča doseganje zastavljenih ciljev. Zato si prizadevajo, da bodo vse ključne odločitve pristojnih institucij na ekonomskem in socialnem področju rezultat usklajevanja interesov socialnih partnerjev in Vlade RS.

Zelo pomembne so določbe poglavja, v katerem so opredeljene glavne naloge socialnih partnerjev za odvijanje socialnega dialoga med njimi. V skupnem interesu vseh socialnih partnerjev je ustvarjanje vzajemnega zaupanja, ki ga vsled izogibanju enostranskim posegom v SURSus in položaj socialnih partnerjev zagotavljajo tudi s spoštovanjem njihovega samostojnega delovanja in organiziranja. To omogoča premostiti razlike v stališčih ter olajšati usklajevanje odločitev o temeljnih vprašanjih ekonomskega in socialnega razvoja družbe.

Za doseganje najvišjega možnega soglasja Vlada RS vse zakone, katerih vsebina neposredno posega v delovno področje delodajalcev in sindikatov, sprejema in v DZ uveljavlja po predhodnem usklajevanju z njimi. Delovanje pri nadaljnjem razvoju socialnega dialoga temelji na dosedanjih dobrih izkušnjah na tem področju pri uveljavljanju dialoga v RS.

Medsebojne odnose, članstvo, delovanje in organiziranost ESS ter njegov odnos do institucij v državi in do EESC bo urejeno soglasno s spremembami pravil delovanja ESS. Socialni partnerji so si soglasni v tem, da mora nadaljnji razvoj RS temeljiti na ravnovesju treh stebrov: gospodarskega, socialnega in okoljskega. Zato se bodo zavzemali za dobro usklajevanje pri oblikovanju in izvajanju politike na teh področjih, pri čemer bodo v skladu s svojimi vlogami vključeni vsi socialni partnerji.

Za doseganje opisanih ciljev si bo Vlada RS prizadevala tako, kot je navedeno v *Socialnem sporazumu za leto 2007-2009*, da bo omogočila usklajevanje in upoštevanje predlogov socialnih partnerjev o predlogih zakonov in drugih predpisov, ki jih pripravlja vlada in sodijo na neposredno delovno področje delodajalcev in sindikatov, s spremembo obstoječe zakonodaje omogočila vpliv zaposlenih na kulturnem področju na odločitve, ki se sprejemajo v svetih zavodov. Še naprej bo zagotavljala administrativno

in finančno podporo za delovanje ESS in za dejavnosti v okviru tristranskega dogovarjanja med socialnimi partnerji na državni ravni ter spodbujala socialni dialog, to je posvetovanje in dogovarjanje s socialnimi partnerji na različnih ravneh, s čimer jim bo v skladu z usmeritvami, sprejetimi na ravni EU, zagotovljena uravnotežena in enakopravna podpora. Vlada RS bo predlagala DZ RS ratifikacijo konvencije ILO št. 151 o zaščiti pravice do organiziranja in o postopkih za določitev pogojev zaposlovanja v javnem sektorju.

Za doseganje opisanih ciljev si delodajalci prizadevajo na način, da bodo, kot je navedeno v *Socialnem sporazumu za leto 2007-2009* zagotovili konstruktivno sodelovanje v ESS in v socialnem dialogu na različnih ravneh ob spoštovanju različnosti interesov, obveznosti in odgovornosti partnerjev. Za doseganje opisanih ciljev si sindikati prizadevajo na način, da bodo zagotovili konstruktivno sodelovanje v ESS in v socialnem dialogu na različnih ravneh ob spoštovanju različnosti interesov, obveznosti in odgovornosti partnerjev ter si prizadevali za nadaljnji razvoj socialnega dialoga na ravni dejavnosti in pokrajin ter pri delodajalcih.

Vlada RS in socialni partnerji se strinjajo, da so za izvajanje in uresničevanje socialnega sporazuma soodgovorni njegovi podpisniki in s svojim podpisom zagotavljajo, da z delovanjem v skladu s svojimi pristojnostmi skrbijo za spoštovanje socialnega sporazuma. Socialni partnerji se zavezujejo, da bodo spremljali uresničevanje v socialnem sporazumu sprejetih obveznosti in opozarjali na morebitno nespoštovanje dogovorjenih usmeritev svoje člane, pa tudi predstavnike drugih podpisnikov. Podpisniki sporazuma bodo za vsako leto veljavnosti socialnega sporazuma pripravili poročilo o izvajanju le-tega z ocenami doseženih rezultatov, in sicer ločeno z delodajalskega, sindikalnega in vladnega vidika.

Socialni partnerji si prizadevajo prispevati k izboljšanju rezultatov na področjih, na katerih bodo ugotovili pomanjkljivosti. Na podlagi ugotovitev lahko na ESS predlagajo morebitne dopolnitve socialnega sporazuma ali izboljšave pri njegovem izvajanju. Podpisniki socialnega sporazuma bodo predstavnike institucij, katerih dejavnost se nanaša na njegovo izvajanje, spodbujali k spoštovanju sprejetega socialnega sporazuma.

Sprejeto vsebino socialnega sporazuma bo mogoče uspešno uveljavljati le s stalnim in strpnim socialnim dialogom. V primeru odmika od dogovorjenih obveznosti ali sprejetih skupnih dogovorov in usmeritev, zapisanih v socialnem sporazumu, kateri koli podpisnik lahko zahteva takojšnjo obravnavo problematike na seji ESS.

Podpisniki socialnega sporazuma se strinjajo, da je socialni sporazum veljaven, ko je podpisan s strani Vlade RS ter večine delodajalskih in delojemalskih organizacij, združenih v ESS. Podpisniki tega socialnega sporazuma so lahko vse organizacije, ki so sodelovale pri usklajevanju besedila sporazuma. Kot sopodpisniki pa lahko k njemu pristopijo tudi druge organizacije, ki izkažejo interes in spoštovanje temeljnih nalog sprejetega sporazuma.

Socialni sporazum velja od podpisa in objave v *Uradnem listu RS* do 31. 12. 2009. Reprezentativni socialni partnerji in ostali podpisniki sporazuma se strinjajo, da je med veljavnostjo socialnega sporazuma njegove določbe glede na aktualne razmere in ob soglasju podpisnikov mogoče vedno spreminjati in dopolnjevati.

5 PREVERJANJE ZASTAVLJENIH HIPOTEZ

Poiskati morebitne ukrepe ali spremembe dogovarjanj med socialnimi partnerji za krepitev socialnega dialoga med njimi je temeljni cilj magistrske naloge. Vsled doseganja zastavljenega cilja si je avtor zastavil več hipotez oziroma trditev, ki so:

- Obstoječa struktura in delovanje ESS podpira proces kolektivnega dogovarjanja med vsemi reprezentativnimi socialnimi partnerji.
- Reprezentativnost posameznega socialnega partnerja je smiselno preverjati na določeno časovno obdobje, saj to lahko vpliva na odvijanje socialnega dialoga in sprejetje socialnega sporazuma.
- Socialni dialog, ki poteka na podlagi dogovorjenih pravil med socialnimi partnerji, zmanjšuje možnost za neuspeh pogajanj med socialnimi partnerji.
- Mnenje nereprezentativnih socialnih partnerjev in civilne družbe lahko vpliva na vsebino sprejetega socialnega sporazuma.
- Novoustanovljeni ESS je smiselno preoblikovati v nevladni organ, kjer lahko socialni partnerji obravnavajo predloge in sprejemajo dogovore oziroma sporazume.

Pred potrjevanjem ali zavračanjem zastavljenih hipotez je bila v sklopu magistrske naloge analizirana vrsta temeljnih mednarodnih dokumentov, ki urejajo kolektivna dogovarjanja med socialnimi partnerji, kakor tudi evropska oziroma slovenska zakonodaja iz obravnavanega področja. Z analično metodo je obravnavana tematika razčlenjevana na posamezne dele, opisani so temeljni pojmi in izhodišča, uporabljeni v magistrski nalogi. Z metodo kompilacije so nato uporabljeni izpiski, navedbe in citati drugih avtorjev, na podlagi katerih so zastavljene hipoteze potrjene ali ovržene.

Na podlagi potrditve ali ovržbe posamezne hipoteze so oblikovani predlogi za krepitev socialnega dialoga v RS, kar je temeljni cilj naloge oziroma dodana vrednost na področju krepitev socialnega dialoga. V naslednjih podpoglavjih so v povezavi s posameznimi zastavljenimi hipotezami podane glavne ugotovitve oziroma potrditev ali zavrnitev posamezne trditve.

5.1 Struktura in delovanje Ekonomsko-socialnega sveta

Prva hipoteza, zastavljena v procesu raziskovanja, pravi: *»Obstoječa struktura in delovanje ESS podpira proces kolektivnega dogovarjanja med vsemi reprezentativnimi socialnimi partnerji«*.

Že v konvenciji *C154 o spodbujanju kolektivnih pogajanj* in priporočilu *R152 o tripartitinih posvetovanjih*, ILO svetuje državam ustanovitev tripartitnega organa ali odbora, posebej za namen kolektivnih dogovarjanj, kjer predstavniki vlade oziroma izvršne oblasti s področja gospodarstva, dela in sociale, enakovredno razpravljajo z reprezentativnimi predstavniki delodajalcev in delojemalcev.

EU ima v ta namen ustanovljena OR in EESC, ki opravljata svetovalno funkcijo *Evropskemu parlamentu* oziroma *Evropski komisiji*. EESC sestavljajo predstavniki organizacij delodajalcev, delojemalcev in drugi predstavniki civilne družbe, predvsem iz socialno ekonomskega, civilnega, poklicnega in kulturnega področja. Kot navaja *Pogodba o delovanju EU* v svojem 300. členu, je OR sestavljen iz predstavnikov regionalnih in lokalnih skupnosti, ki so bodisi izvoljeni v regionalne ali lokalne skupnosti ali pa so politično odgovorni izvoljeni skupščini.

Institut ekonomsko-socialnega partnerstva je že v devetdesetih letih pri sprejemanju zakonodaje in ključnih odločitev igral pomembno vlogo ter postal pomemben in nujni del demokratične družbe (Drobnič 2009, 203). Socialni dialog v RS je institucionaliziran skozi ESS. Takšne ureditve npr. v Nemčiji in na Švedskem ne poznajo (Zidar in Mesec 2010, 60)

V RS je bil v namen socialnega dialoga na pobudo sindikatov ustanovljen ESS na podlagi posebnega dogovora o politiki plač za leto 1994. Oblikovan je bil kot glavni posvetovalni forum za posvetovanja med socialnimi partnerji in Vlado RS, kjer vsak od reprezentativnih socialnih partnerjev izraža mnenja o zakonih in drugih dokumentih, ki se navezujejo na oblikovanje, vpeljevanje ter spreminjanje socialnega sporazuma. Sredstva za delovanje ESS zagotavlja država.

Ustanovitev ESS in vloga, ki mu je dana, je v skladu z visokimi standardi dela, ki jih že od svoje ustanovitve naprej zagovarja in vpeljuje ILO, kakor tudi v skladu z vsemi temeljnimi ustanovitvenimi listinami EU. Visoki standardi dela in s tem povezane temeljne človekove pravice in svoboščine se kažejo v tem, da imamo v RS vse omenjene standarde vključene v naš pravni red, kar zagotavlja visok nivo zastopanosti interesov vseh socialnih partnerjev.

Nedvomno ima ESS na proces vršitve kolektivnih dogovarjanj oziroma socialnega dialoga med socialnimi partnerji lahko velik vpliv, saj jim daje potreben prostor in sredstva za izmenjavo mnenj. Ne glede na to, da se avtor pri analizi kolektivnih dogovarjanj ni lotil natančnega opazovanja interakcije med socialnimi partnerji, je lahko na podlagi vseh v magistrski nalogi analiziranih dokumentov moč sklepati, da je ta vpliv zelo velik. Kot pravi Kavčič, je imel ESS v prvih desetih letih delovanja po ustanovitvi 122 sej, na katerih je obravnaval več kot 500 točk dnevnega reda, kjer so bila osrednja vprašanja povezana s sistemskimi reformnimi zakoni, socialnimi sporazumi in kolektivnimi pogajanja (Kavčič 2004, 1). Trdimo lahko celo, da bi sprejemanje zakonodaje s področja delovnega prava in socialne varnosti brez sodelovanja socialnih partnerjev znotraj ESS potekalo bistveno počasneje, kar bi za posledico lahko imelo slabšo urejenost delovnopravnega področja v RS.

ESS kot glavni posvetovalni forum med socialnimi partnerji vpliva na proces dogovarjanja med posameznimi reprezentativnimi socialnimi partnerji predvsem na naslednji način:

- medsebojna izmenjava informacij in potencialnih rešitev urejanja določenega področja, ki zadeva vse partnerje,
- medsebojna izmenjava izkušenj tako med sindikati in delodajalci pri urejanju delovnopравnih zadev,
- zastopanost interesov reprezentativnih skupin delodajalcev in delojemalcev ter vladajoče strukture – Vlade RS,
- vsak od reprezentativnih socialnih partnerjev ima pravico podati mnenje tako na sprejeto zakonodajo kakor na zakonodajo v pripravi ter na ta način neposredno sodeluje pri pripravi delovnopравne zakonodaje,
- hitrost odziva na trenutne gospodarske razmere je lahko praktično takojšna, kar omogoča sodelovanje pri reševanju tekoče problematike.

Opisane možnosti delovanja in s tem vplivanje na razmere v RS so tako v veliki meri odvisne od reprezentativnih organiziranih skupin delodajalcev in delojemalcev ter Vlade RS. ESS jim daje potreben prostor, možnost delovanja oziroma sodelovanja in možnost vršitve neprekinjenega socialnega dialoga.

Nedvomno lahko trdimo, da obstoječa struktura in delovanje ESS podpira proces kolektivnega dogovarjanja med vsemi reprezentativnimi socialnimi partnerji oziroma bi brez ESS socialni partnerji težje enakovredno izmenjevali mnenja in vršili socialni dialog, kar še ne pomeni, da se obstoječa struktura in pogajanja ne morejo še izboljšati.

5.2 Določitev reprezentativnosti socialnih partnerjev

Druga hipoteza, zastavljena v procesu raziskovanja, pravi: *»Reprezentativnost posameznega socialnega partnerja je smiselno preverjati na določeno časovno obdobje, saj to lahko vpliva na odvijanje socialnega dialoga in sprejetje socialnega sporazuma«.*

Reprezentativnost posameznega socialnega partnerja je na področju kolektivnih dogovarjanj lastnost, da ima nekdo v imenu določene organizirane skupine pravico sprejemati konkretne odločitve. Reprezentativnost pomeni priznanje legitimnosti socialnih partnerjev, da se pogajajo za sprejetje KP, pri čemer KP veljajo za veliko skupino posameznikov (Loonstra 2008, 732).

Vlada RS kot predstavnik izvršne oblasti, ki zagotavlja delovanje ESS in pripravlja različne predloge izboljšav obstoječih zakonov in priprave novih, je nedvomno reprezentativni predstavnik vršne veje oblasti. Vlada RS pooblasti pristojno ministrstvo, ki pokriva področje dela, družine in socialnih zadev, da sodeluje v procesu kolektivnih dogovarjanj. Glede na aktualnost problematike in urejenost obravnavanega področja Vlada RS prilagaja strukturo in število predstavnikov, ki sodelujejo v procesu kolektivnih dogovarjanj oziroma dialogu z reprezentativnimi skupinami delodajalskih in delojemalskih skupin.

Pred določitvijo glavnih lastnosti, ki jih morajo izpolnjevati socialni partnerji, da dosežejo prag reprezentativnosti, je pomembno poudariti, da določena skupina delodajalcev ali zaposlenih pridobi to lastnost pod pogojem, da gre za svobodno združenje, ki ni v ničemer povezano z delovanjem izvršne oblasti v državi. Brez možnosti svobodnega združevanja bi bil koncept tripartizma nesmiselen (ILO 2006, 1). Konvencija *ILO C 87 o sodikalnih svoboščinah in varstvu sindikalnih pravic* pravi, da imajo delavci in delodajalci brez kakršne koli razlike pravico brez predhodne odobritve ustanovljati organizacije in se v skladu z njihovimi pravili po svoji izbiri vanje včlanjevati (Novak et al. 2006, 52). Omenjena konvencija ureja tudi področje reprezentativnosti organiziranih združenj delavcev in delodajalcev.

Reprezentativnost je potrebno priznavati na podlagi vnaprej znanih in določenih kriterijev. Kriteriji za določitev delojemalskih – sindikalnih skupin so točno določene v ZRSin kjer so točno določeni kriteriji pridobitve lastnosti reprezentativnosti sindikalne organizacije. Reprezentativna skupina delojemalcev ima pravico sodelovati v socialnem dialogu znotraj ESS ter delovati v skladu z dogovorjenimi pravili med socialnimi partnerji.

Sindikalne organizacije temeljijo na *svobodnem združevanju* zaposlenih. Eden od kriterijev za pridobitev lastnosti reprezentativnosti sindikata je tudi število svobodno včlanjenih delavcev v posamezni sindikat ali konfederacijo sindikatov. Ker gre za svobodno včlanjevanje zaposlenih v sindikate, se lahko število članov letno ali vsaj v določenem časovnem obdobju spreminja.

Svoboda združevanja je z obstoječimi minimalnimi zahtevami glede števila delavcev za vzpostavitev osnovne sindikalne organizacije ali sveta delavcev dejansko znatno omejena zaradi zmanjševanja velikosti podjetij. To pomeni, da je vedno večje število ljudi zaposlenih v malih in srednje velikih podjetjih, ki ne morejo uživati njihove podpore in sodelovanja pri urejanju pravic in njihovih delovnih pogojev s kolektivnimi pogodbami (Kohl 2009, 73).

Članstvo je ključni vir za sindikate, saj pomeni bistveni del sindikalne moči in temeljni element za legitimnost in priznanje. Članstvo je najbolj očitna oblika sindikalne podpore in je predpogoj za bolj zahtevne udeležbe v sindikalnih dejavnostih. Članstvo v sindikatu torej predstavlja formalno podlago za priznanje pravice za zastopanje interesov (Eurofound 2010, 31). Članstvo običajno pomeni, da člani želijo organizacijo za zastopanje njihovih interesov, kar pomeni, da lahko organizacija na področju delovnega prava zastopa svoje člane (Loonstra 2008, 686).

V državah vzhodne in srednje Evrope se je v začetku devetdesetih uveljavil sindikalni pluralizem in kot pravi Vodovnik v zvezi s tem, se je pojavil problem reprezentativnosti sindikatov ter organizacij delodajalcev. KP so lahko podpisovali »šibki« sindikati, kjer so jih po potrebi podpisovala tudi neposredno izvoljena delovska

predstavništva (Vodovnik 2009B, 61). Drobnič še ugotavlja, da socialno partnerstvo ne vključuje vseh zastopnikov interesov, kot npr. brezposelnih (Drobnič 2008, 204).

Za sindikalna združenja velja določena konkurenca in tisti, ki bo po mnenju zaposlenih bolje zastopal interese svojih članov, bo imel več podpore. Na tem mestu se torej odpre popolnoma nova problematika, ki je povezana s pravico oziroma lastnostjo reprezentativnosti sindikata. ZRSin namreč nič ne govori o tem, da je lastnost reprezentativnost na kakršenkoli način časovno omejena ali da jo je potrebno na določene časovne intervale kakorkoli dokazovati.

Podobno je z reprezentativnostjo delodajalskih organizacij. Še najboljše je to področje urejeno na področju različnih gospodarskih zbornic v 4. členu ZGZ, kjer so točno določeni kriteriji za določitev reprezentativnosti. Enako kot za delojemalske organizacije tudi tukaj ni potrebno reprezentativnost na določeno časovno obdobje obnavljati ali ponovno dokazovati.

Evropska Komisija redno objavlja seznam reprezentativnih socialnih partnerjev, ki po mnenju Komisije skladno s 154. členom *Pogodbe o delovanju EU* (Uradni list EU, C115, zvezek 51, 9. 5. 2008) sodelujejo v procesu socialnega dialoga. Uradni seznam organizacij (splošne medpanožne industrijske organizacije, medpanožne industrijske organizacije, specifične organizacije, sektorske organizacije, sindikalne organizacije), ki sodijo med evropske socialne partnerje, se obnovi vsakič, ko se vzpostavi novo telo za socialni dialog ali ko *Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer EUROFOUND* po naročilu Komisije izvede študijo oziroma raziskavo za namen vzpostavitve socialnega dialoga (Zidar in Mesec 2010, 14).

V RS je vseh pravno-organizacijskih skupin, ki se izkazujejo kot sindikat (šifra 94.200 – dejavnost sindikatov), skupaj 3350 (AJPEŠ 2010). MDDSZ je izdalo odločbe o reprezentativnosti 42 sindikatov oziroma konfederacijam sindikatov in samostojnim sindikatom, ki so reprezentativni v panogi, dejavnosti, poklicu, občini oziroma širši lokalni skupnosti (RS MDDSZ, 2011). Na podlagi te številke je moč sklepati, da se članstvo v sindikatih nenehno spreminja. Poleg kriterijev, ki so zapisani v ZRSin in ZGZ, bi bilo potrebno določiti dodatne lastnosti ali kriterije za določitev in ohranitev reprezentativnosti, ki bodo:

- zakonodajo dopolnili tako, da se določitvi reprezentativnosti delodajalcev in sindikatov doda časovna dimenzija (ponovno preverjanje reprezentativnosti na določeno obdobje – npr. pred podpisom novega socialnega sporazuma ali določno za nekaj let),
- zakonodajo se dopolni tako, da se omogoči več formalnih oblik teh združenj, ki niso nujno samo sindikat ali zbornica.

Posamezni predstavniki socialnih partnerjev, ki sodelujejo v procesu kolektivnih dogovarjanj, se morajo s svojim članstvom najprej izkazati ter pridobiti ustrezna

dokazila ali potrdila. Ko pridobijo lastnost reprezentativnosti, pridobijo *pravico* in *odgovornost* do svojih članov in ostalih socialnih partnerjev, da delujejo v korist svojih članov, ostalih partnerjev in države.

V kolikor bi zakonodajo spremenili tako, da bi moral vsak, ki je pridobil lastnost reprezentativnosti to ob določenih časovnih obdobjih ponovno dokazovati, bi lahko v kolektivnih dogovarjanjih znotraj ESS sodelovali tisti, ki svoje delo opravljajo najboljše, se pravi da predstavljajo zaupanja vrednega partnerja, ki korektno zastopa interese svojih članov. Pred podpisom socialnega sporazuma bi v procesu socialnega dialoga sodelovali tisti, ki v kar največjem številu zastopajo interese svojih članov. Ob tem velja poudariti, da bi morala vsa združenja delodajalcev in sindikatov delovati po načelu svobodnega združevanja, česar še vedno ne moremo trditi za vse organizacije v RS (OZS ima še vedno obvezno članstvo).

Zaključimo lahko, da bi bilo zelo priporočljivo preverjati reprezentativnost posameznega socialnega partnerja na določeno časovno obdobje (analogno kot je to urejeno v EU), kar bi lahko vplivalo na hitrejše odvijanje socialnega dialoga in sprejetje socialnega sporazuma. Zastavljeno hipotezo lahko potrdimo, saj članstvo v številnih sindikatih in gospodarskih združenjih lahko s časom varira, kar posledično pomeni, da bi ob preverjanju reprezentativnosti lahko v socialnem dialogu lahko sodelovali tisti socialni partnerji, ki bi v največji možni meri zastopali interese svojih članov. Bolj ko je socialni partner reprezentativen, bolj »prave« ali »aktualne« interese lahko zastopa in s tem tudi vpliva na vsebino sprejetega socialnega sporazuma.

5.3 Redni socialni dialog

Tretja hipoteza, zastavljena v procesu raziskovanja, pravi: »*Socialni dialog, ki poteka na podlagi dogovorjenih pravil med socialnimi partnerji, zmanjšuje možnost za neuspeh pogajanj med socialnimi partnerji*«.

Socialni dialog služi kot neformalno, polformalno ali formalno orodje za doseganje socialnih sporazumov, paktov ali dogovorov na dvopartitni ali tripartitni ravni. Vsebinsko se sporazumi in/ali pakti najpogosteje vežejo na industrijske odnose, kolektivna pogajanja, socialno varnost, področje pokojninske zakonodaje, medtem ko se širša ekonomska in socialna vprašanja v okviru socialnega dialoga obravnavajo različno, sprejeti sklepi pa najpogosteje veljajo kot priporočila (Lukič in Urbanč 2010B, 18). Določitev neposrednih dejavnikov, ki vplivajo na dogovarjanje med socialnimi partnerji, je na podlagi analize temeljnih mednarodnih in slovenskih pravnih norm s področja kolektivnih dogovarjanj, kot je bilo to zastavljeno v magistrski nalogi, težko opredeljiva. Ne glede na to, da se avtor pri identifikaciji dejavnikov ni lotil natančnega opazovanja komunikacije in delovanja med socialnimi partnerji, je na podlagi raziskovanja zakonodaje moč identificirati nekatere osnovne dejavnike, ki vplivajo na odvijanje socialnega dialoga v RS.

V raziskavi z naslovom »Primerjalna analiza o kakovosti socialnega dialoga v Sloveniji, Nemčiji in na Švedskem« sta njeni avtorici mag. Romana Zidar in dr. Bojana Mesec z ljubljanske Fakultete za socialno delo v zaključkih izpostavili dejstvo, da lahko ustrezen socialni dialog odigra zelo močno vlogo pri reševanju obstoječih problemov. Navedeno je tudi, da ne moremo govoriti o boljšem ali slabšem socialnem dialogu, saj so se pri vsaki od analiziranih držav pokazale določene prednosti in slabosti, vsekakor pa lahko govorimo o socialnem dialogu kot polju dialoga in priložnosti (Lukič in Urbanč 2010A, 78-79).

Redna pogajanja in možnost upravljanja preko sodelovanja in konsenza pomenita boljši menedžment procesa sprememb in inovacij. Inovacije pa so tiste, ki lahko pogosto vodijo h konfliktom, socialnim napetostim ter ekonomski dislokaciji. Zato je potreben neprekinjen dialog s podjetniki, obrtniki, delavci, kmeti, kar vodi v premagovanje ovir, ki utegnejo voditi do teh konfliktov. Socialni partnerji morajo zagovarjati razvoj odločitev na državnem nivoju, ki so v skladu s pričakovanji prebivalcev in mnenjem menedžmenta ter delavcev (EU 2004, 12).

Po opravljeni pravni analizi zakonodaje s področja kolektivnih dogovarjanj, je možno zaključiti, da na socialni dialog najbolj vplivajo naslednje bistvene lastnosti:

- pripravljenost posameznega reprezentativnega socialnega partnerja za redno dogovarjanje z drugimi reprezentativnimi socialnimi partnerji,
- ustrezno pripravljene pooblaščenice, ki zastopajo interese posamezne pogajalske strani,
- dostop do bistvenih informacij oziroma kazalcev, ki prikazujejo trenutno stanje v gospodarstvu, po možnosti v realnem času ali z kar najmanjšim zamikom,
- obvladovanje pogajalskih veščin oziroma dogovarjanj z jasno opredeljeno vsebino pogovorov in ciljem kolektivnih dogovarjanj,
- pravočasna opredelitev interesov in ciljev posameznega reprezentativnega partnerja pred iztekom socialnega sporazuma za določeno obdobje,
- pravočasna opredelitev interesov in ciljev ob izteku veljavnosti splošnih ali panožnih KP,
- spoštovanje sporazumno določenih časovnih rokov in dogovorov,
- v največji možni meri iz socialnega dialoga izključiti dnevno politiko oziroma zavzemati se za cilj, da ESS ne bo poligon za dnevna in populistična obračunavanja med posameznimi političnimi elitami (neodvisnost ESS),
- upoštevanje dejanskih razmer in napovedanih trendov v državi, ki so podlaga za opredeljevanje interesov in ciljev posameznega reprezentativnega socialnega partnerja,
- mednarodno sodelovanje z enakimi ali sorodnimi organizacijami.

Pripravljenost na redna kolektivna dogovarjanja je ena od temeljnih, če ne celo bistvenih lastnosti, ki vplivajo na to, ali pogovori o določeni problematiki sploh bodo ali ne. V kolikor pripravljenosti na dogovarjanja med partnerji ni, je zelo težko govoriti o kolektivnih dogovarjanjih ali o kakršnemkoli dialogu med njimi. Ugotovimo lahko, da pripravljenost na pogovore ne pomeni samo pripravljenost na pogovore v smeri posameznega sindikata z Vlado RS in obratno, temveč tudi med posameznimi sindikati npr. javnega in zasebnega sektorja.

V povezavi z lastnostjo reprezentativnosti posameznega socialnega partnerja je zelo pomembna tudi odgovornost za podpisovanje različnih dokumentov, v katerih so zastopani interesi posameznega socialnega partnerja. Dokumente podpisujejo pooblaščenca posameznega socialnega partnerja, ki s svojim podpisom jamčijo, da se bodo zavzemali za dogovorjene cilje in so jih pred podpisom ustrezno preučili in po potrebi opravili lastne analize in raziskave. Posledično to pomeni, da morajo biti pooblaščenca dobro seznanjeni s trenutnimi gospodarskimi razmerami, interesi svojih članov in zakonodajo, ki ureja predmet pogovorov.

Ustrezna pripravljenost socialnih partnerjev, jasna opredelitev interesov in ciljev je pogojena tudi z dostopom do kvalitetnih oziroma pravih podatkov o razmerah tako lokalno kakor globalno. V RS deluje več inštitutov in uradov (npr. Urad RS za makroekonomske analize in razvoj), ki so vključeni v vladne službe ali pa so del različnih univerz oziroma fakultet (npr. *Ekonomski inštitut FM Koper*), ki se ukvarjajo z analizo trenutnih gospodarskih razmer in napovedovanja za naprej. Nekateri od reprezentativnih socialnih partnerjev in različnih združenj podpirajo tudi raziskovalno dejavnost, kjer se ukvarjajo s točno določenimi vsebinami, ki imajo različen vpliv na razmere v državi.

Biti reprezentativen, dobro informiran in pooblaščen pa še vedno ni dovolj za odvijanje socialnega dialoga. Pogajalci morajo biti zelo dobro usposobljeni tudi za sam proces pogajanj, kar pomeni, da morajo zelo dobro poznati pravila delovanja znotraj ESS kakor tudi obvladovati različne pogajalske taktike.

Določitev jasnih interesov in ciljev, o katerih se bodo socialni partnerji dogovarjali, je temeljni pogoj za uspešen začetek odvijanja socialnega dialoga. Vsem socialnim partnerjem je razumljivo, da se razmere v gospodarstvu spreminjajo, kar ima za posledico sprejetje socialnih sporazumov za določeno časovno obdobje. Hkrati to tudi pomeni, da je potrebno imeti jasno določene posamezne roke in vnaprej točno določene procedure oziroma pravila o delovanju in medsebojnih obveznostih. V kolikor kateri od partnerjev ne posreduje pravočasno svojih predlogov, lahko na ta način ogrozi celoten proces ali pa vsaj interese in cilje svojih članov.

Časovni roki morajo biti medsebojno dogovorjeni in spoštovani, vnaprej morajo biti tudi dogovorjeni postopki, v kolikor prihaja do nespoštovanja dogovorov. To je še posebej pomembno ob sprejemanju novih temeljnih dokumentov, ki urejajo pravice in

dolžnosti socialnih partnerjev, kar posledično pomeni tudi vpliv trenutne politične oblasti na vse pooblaščenke v procesu kolektivnih dogovarjanj. V tem pogledu je zelo pomembno, da so pooblaščenki profesionalne, neodvisne in nepristranske osebe, ki opravljajo svoje delo, torej vršitev dialoga in iskanje ustreznih predlogov, v korist vseh partnerjev.

Podpis socialnega sporazuma še ne zagotavlja uspešno izvajanje zapisanih določb. Podpisniki socialnega sporazuma ter vsi, ki jih konkretni sporazum ali KP zadeva, morajo biti seznanjeni s sporazumom z najustreznejšimi sredstvi, kjer je ustno in pisno komuniciranje pogosto koristno (Sriyan 1996, 16).

Evropska *Komisija* se v sklopu krepitev socialnega dialoga zavzema ne samo za stalnost dialoga, ampak tudi za izboljšanje posvetovanj med socialnimi partnerji, jasna opredelitev reprezentativnosti, krepitev različnih povezav in večja vključenost dialoga na različnih ravneh ter transparentnost dialoga (European Commission 2002A, 8).

Na samo odvijanje dialoga lahko vplivajo tudi izkušnje socialnih partnerjev iz drugih držav, ki imajo področje kolektivnega dogovarjanja urejeno na različne načine. Tema magistrske naloge ni primerjava med državami, temveč je povzeta zgolj ugotovitev, da se države lotevajo področje urejanja socialnega dialoga na njim najbolj razumljiv način ob upoštevanju lastnih temeljnih vrednot in tradicije (RS MDDSZ 2003, 10 – 18).

Kot pravi Vodovnik, je v razmerah ekonomskih težav ali kriz pomembno, da se v preprečevanje in odpravljanje njihovih negativnih posledic vključuje širok krog subjektov, vključno z institucijami civilne družbe. Bolj ko je socialni dialog načrtovan in organiziran, večja je verjetnost, da bo imel pričakovane koristne učinke (Vodovnik 2009A, 1711).

Hipotezo, da socialni dialog, ki poteka na podlagi dogovorjenih pravil med socialnimi partnerji, zmanjšuje možnost za neuspeh pogajanj med socialnimi partnerji, kjer pravila pogajanj vsebujejo zgoraj opisane lastnosti, je moč potrditi. S stalnim dialogom med reprezentativnimi socialnimi partnerji, s pravočasnim odzivom na trenutne gospodarske razmere, s pravočasnimi pripravami in opredelitvijo jasnih ciljev ter spoštovanjem dogovorjenih vsebin in časovnih rokov se lahko bistveno vpliva na odvijanje socialnega dialoga v državi. V tem kontekstu sta *redni socialni dialog* in *reprezentativnost* socialnega partnerja na nek način povezana, saj kot je bilo ugotovljeno, bolj ko je socialni partner reprezentativen, bolj »prave« ali »aktualne« interese lahko v procesu rednega socialnega dialoga zastopa in s tem tudi vpliva na vsebino sprejetega socialnega sporazuma.

5.4 Sodelovanje nereprezentativnih predstavnikov in civilne družbe

Četrta hipoteza, zastavljena v procesu raziskovanja, pravi: »*Mnenje nereprezentativnih socialnih partnerjev in civilne družbe lahko vpliva na vsebino sprejetega socialnega sporazuma*«.

Vodovnik ugotavlja, da je v razmerah ekonomskih težav ali kriz pomembno, da se v preprečevanje in odpravljanje njihovih negativnih posledic vključuje širok krog subjektov, vključno z institucijami civilne družbe (Vodovnik 2009A, 1711).

Na nivoju EU je sodelovanje institucij in civilne družbe zapisano v 11. členu *Pogodbe o EU*, ki pravi, da institucije vzdržujejo odprt, pregleden in reden dialog s predstavniškimi združenji in civilno družbo. Najmanj milijon državljanov Unije iz večjega števila držav članic lahko s svojo pobudo *Evropsko komisijo* pozove, da v okviru svojih pristojnosti predloži ustrezen predlog v zadevah, za katere državljanji menijo, da je za izvajanje *Pogodb* treba sprejeti pravni akt Unije (Uradni list EU, C115, zvezek 51, 9. 5. 2008, stran 21). *Pogodba o delovanju EU* v svojem 24. členu pravi, da *Evropski parlament* in *Svet* z uredbami, sprejetimi po rednem zakonodajnem postopku, določita postopke in pogoje za vložitev državljanske pobude v smislu 11. člena *Pogodbe o EU*, vključno z najmanjšim številom držav članic, iz katerih so ti državljanji (Uradni list EU, C115, zvezek 51, 9. 5. 2008, stran 58).

Civilna družba je sestavljena iz prostovoljnih skupin, organizacij in združenj, ki zastopajo različne družbene interese v sistemu EU na več ravneh. Lahko bi trdili, da želijo različne organizacije civilne družbe, da bi se njihov glas slišal pri oblikovanju politike EU. Finke tako pravi, da civilna družba tako uvaja priljubljen element za sistema upravljanja EU, ki dopolnjuje obstoječe elemente parlamentarnega nadzora (Finke 2007, 21).

Vse organizacije predstavnikov delodajalcev ali združenj delodajalcev in organizacije sindikatov ali konfederacij sindikatov naj bi temeljile na svobodi združevanja in organiziranja. V RS z izjemo OZS, kjer je članstvo obvezno, reprezentativni predstavniki delodajalskih in delojemalskih organizacij temeljijo na tem načelu, pri čemer je bilo opaženo, da vsi pooblaščenca javno ne objavljajo števila članov združenja. Področje reprezentativnosti je urejeno s posebnimi, predhodno opisanimi zakoni. V poglavju, kjer so podrobno opisani vsi reprezentativni predstavniki delodajalcev in delavcev, je bilo ugotovljeno, da skozi reprezentativne organizacije ali združenja niso vsebovani ali zajeti vsi interesi in cilji vseh delodajalcev in vseh zaposlenih. Razlogov o tem, zakaj vsi delodajalci in zaposleni niso zastopani v procesu kolektivnih dogovarjanj, magistrska naloga ni zajemala.

Iz primerjave med številom zaposlenih delavcev pri delodajalcih, ki sodelujejo v socialnem dialogu (38,1 gospodarskih subjektov, ki zaposluje 55,3 % delavcev), ter številom vseh zastopanih delavcev, ki so zastopani preko sindikalnih združenj ali

konfederacij (43,4 % delovno aktivnih prebivalcev), je bilo na podlagi javno dostopnih podatkov ugotovljeno, da je vpliv delodajalcev pri kolektivnih dogovarjanjih nekoliko večji, pri čemer vpliv obveznega članstva v OZS ni bil raziskan. Na podlagi ugotovljenih števil je razvidno, da je relativno velik delež tako delodajalcev kakor zaposlenih v RS, ki ali ne želijo sodelovati v procesu kolektivnih dogovarjanj ali pa ne dosegajo predpisanih kriterijev za pridobitev reprezentativnosti. Kot že ugotovljeno je delež tistih, ki niso neposredno zastopani ali udeleženi v procesu kolektivnih dogovarjanj, nezanemarljiv.

Da bi lahko nereprezentativni predstavniki civilne družbe sodelovali pri procesu kolektivnih dogovarjanj, je v okviru veljavne zakonodaje možnih več načinov, kot npr.:

- povezovanje nereprezentativnih organiziranih skupin delodajalcev, delojemalcev in ostale civilne družbe z reprezentativnimi skupinami,
- delovanje nereprezentativnih skupin preko različnih inštitutov in društev,
- povezovanje oziroma neposredno sodelovanje z Vlado RS in pristojnim ministrstvom za delo, ki sodelujeta pri socialnem dialogu,
- svobodno ustanavljanje novih zbornic in sindikatov,
- mednarodno sodelovanje z enakimi ali sorodnimi organizacijami, ki že sodelujejo v procesu kolektivnih dogovarjanj.

Povezovanje nereprezentativne skupine delodajalcev ali delavcev s podobnimi organizacijami, ki jih družijo enaki ali dovolj podobni interesi ali cilji z reprezentativnimi skupinami, je lahko ena izmed učinkovitejših oblik zastopanja interesov vseh skupin, ki še ne dosegajo pragu reprezentativnosti.

Povezovanje je možno s podpisovanjem različnih protokolov (kot npr. *Protokol o sodelovanju med Združenjem Manager in GZS*) ali s pridružitvijo posamezni skupini predstavnikov delodajalcev ali delavcev. Znotraj reprezentativne zveze ali združenja je možno zastopati interese posamezne skupine in usklajevati posamezna stališča, s katerimi nato sodelujejo v socialnem dialogu. Tak način sodelovanja je racionalen tudi s stališča porabljenega časa, saj se lahko pozamezna združenja ali konfederacije pretežno ukvarjajo z aktualno problematiko, sodelujejo v ESS in na ta način zastopajo interese in cilje svojih članov.

Povezovanje posameznih interesnih skupin delodajalcev in sindikatov temelji na svobodni volji združevanja. V kolikor sodelovanje na način povezovanja ali združevanja ni možno, je še vedno na voljo takšno samostojno delovanje, da se to povezovanje usmeri na vladne in nevladne (profitne ali neprofitne) organizacije, ki delujejo na področju dela, sociale in zdravstvenega varstva. Na tem nivoju je sodelovanje vsekakor možno:

- pri različnih raziskovalnih projektih, sodelovanje s fakultetami,
- pri organiziranju in sodelovanju različnih strokovnih kongresov in konferenc,

- pri organiziranju različnih izobraževalnih seminarjev za vse, ki sodelujejo v socialnem dialogu,
- organiziranja založniške dejavnosti, itd.

Eden od možnih načinov delovanja posameznih organiziranih skupin delodajalcev ali zaposlenih je tudi svobodna ustanovitev novega organa (zbornica, sindikat), ki zastopa interese svojih članov in si v skladu z veljavno zakonodajo prizadeva doseči zakonsko določene pogoje za izpolnjevanje reprezentativnosti. Ker včlanitev v tak organ temelji na pravici o svobodnem združevanju, je pričakovati določena prehajanja članov med že uveljavljenimi ali novimi skupinami delodajalcev in sindikatov. Na tem mestu velja omeniti ugotovitev, da bo potrebno obstoječe kriterije za določitev reprezentativnosti temeljito prevetriti in oblikovati na tak način, da se pogojem za pridobitev lastnosti reprezentativnosti doda tudi časovna dimenzija.

Kljub temu da določena interesna skupina delodajalcev ali delavcev ne dosega praga reprezentativnosti, so lahko izjemoma, kot je navedeno v 10. členu *Pravil delovanja Ekonomsko-socialnega sveta*, na sejo ESS vabljeni predstavniki različnih interesnih skupin, ki jih zadeva obravnavana tematika. V kolikor določena interesna skupina opozori na aktualnost določenega problema, ki vpliva na že dogovorjene sporazume in odnose med socialnimi partnerji, je to možno vključiti na dnevni red posamezne seje in doseči, da se omogoči sodelovanje ostalih skupin civilne družbe, ki sicer neposredno ne sodelujejo v procesu kolektivnih dogovarjanj.

Nereprezentativne skupine različnih interesnih skupin delodajalcev in delavcev lahko za uveljavljanje svojih interesov okrepijo mednarodno sodelovanje z različnim evropskimi organizacijami, kjer obravnavajo različne problematike, povezane z vsakodnevnim življenjem. Na prvi pogled delovanje civilne družbe ni neposredno povezano z procesom kolektivnega dogovarjanja. Ker proces socialnega dialoga temelji na človekovih pravicah, svoboščinah in minimalnih standardih dela, se v tem kaže demokratičnost družbe. Kot ugotavlja Drobnič, je socialni dialog temelj in gibalo demokratičnega razvoja, zato ga tudi promovirajo različne mednarodne institucije (Drobnič 2009, 200). Demokratičnost je povezana s svobodno voljo združevanja, kar omogoča svobodno ustanavljanje različnih organiziranih skupin delodajalcev in zaposlenih. Civilna družba na opisan način lahko posredno vpliva na razumevanje posameznih temeljnih vrednot, ki so podlaga za razvoj širše družbe oziroma posredno na proces organiziranja in združevanja posameznih interesnih skupin.

Trditev, da mnenje nereprezentativnih socialnih partnerjev in civilne družbe lahko vpliva na vsebino sprejetega socialnega sporazuma, lahko potrdimo. Že danes je nereprezentativnim nevladnim organizacijam omogočeno podajanje mnenj in sodelovanje na sejah ESS. To sodelovanje je v sklopu strukturnih sprememb ESS možno še nadgraditi in vključiti v okvir novega, spremenjenega ESS.

5.5 Organizacijske in strukturne spremembe Ekonomsko-socialnega sveta

Peta hipoteza, zastavljena v procesu raziskovanja, pravi: »*Novoustanovljeni ESS je smiselno preoblikovati v nevladni organ, kjer lahko socialni partnerji obravnavajo predloge in sprejemajo dogovore oziroma sporazume*«.

Današnji ESS je bil ustanovljen leta 1994 na pobudo socialnih partnerjev. Na začetju delovanja ESS so se oblikovala določena pravila delovanja, ki so se z leti dopolnjevala ali spreminjala. Delovanje ESS ni urejeno z zakonom, kar zmanjšuje pomen dogovorov, saj v primeru nespoštovanja ter dogovorov niso predvidene nobene sankcije ali drugi postopki za »kaznovanje« nespoštovanja dogovorov med socialnimi partnerji (Vodovnik 2008A, 3).

Socialni partnerji se zavedajo, da je potek stalnega dialoga znotaj ESS med njimi eden od bistvenih pogojev za doseganje socialnega sporazuma, saj kot pravijo v *Socialnem sporazumu za leto 2007-2009*, so s svojim dosedanjim delovanjem že dokazali, da je socialni dialog ena učinkovitejših poti do soglasja o ključnih nalogah in ciljih.

Ob ustanovitvi leta 1994 je bil ESS opredeljen kot *tripartitni organ*, ki ga sestavlja 15 članov in v katerega imenujejo po 5 članov delodajalci, delojemalci in vlada (Uradni list RS, št. 26/1994, tč. 9). Zadnja sprememba *Pravil delovanja ESS* je število članov tripartitnega organa ESS povečalo na 24. Vanj imenujejo po 8 članov delodajalci, delojemalci in Vlada RS (Uradni list RS, št. 40/2007, 4. člen). Z namenom priprave strokovnih podlag za odločanje ESS lahko ustanovi stalne ali občasne strokovne skupine, ki so praviloma sestavljene iz vrst neodvisnih strokovnjakov (7. člen). ESS sestavljajo reprezentativne organizacije delodajalcev in delojemalcev, kar lahko pomeni, da v procesu kolektivnega dogovarjanja nimajo možnosti vsi, ki bi želeli sodelovati v procesu socialnega dialoga.

Kot pravi 9. člen *Pravil delovanja ESS*, se v ESS odločitve sprejemajo soglasno. 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.

Priporočilo ILO št. R158 *o vlogi, funkciji in načinu organiziranja predstavništev vseh socialnih partnerjev* se nanaša na področje vzpostavitve vseh potrebnih smernic za celoten sistem delovno – pravnega področja s ciljem vzpostavitve neodvisnih in avtonomnih predstavništev delodajalskih in delojemalskih organizacij.

V okviru projekta PHARE je pristojno ministrstvo za delo v okviru zunanje pomoči EU ugotovilo, da je potrebno bodočo sestavo oziroma organizacijo ESS podkrepiti z zakonsko določeno podporo. Pravna osnova za ustanovitev ESS kot samostojnega nevladnega organa bi omogočila, da bi bil ESS veliko bolj neodvisen od politične volje

posamezne vlade, kakor tudi od kakovosti vloženega dela posameznih socialnih partnerjev (RS MDDSZ 2003, 26). V skladu z veljavnimi pravili delovanja ESS je mogoče sprejemati odločitve socialnih partnerjev zgolj soglasno, kar ima lahko za posledico nezmožnost sprejemanja sklepov ali odločitev. V ugotovitvah oziroma predlogih za spremembe ESS je podana tudi možnost, da se na strani socialnih partnerjev (delodajalcev in zaposlenih) razmisli o možnosti sprejemanja odločitev tudi, ko socialni partnerji na delodajalski strani niso popolnoma sklepčni, medtem ko so sindikati popolnoma usklajeni (RS MDDSZ 2003, 27).

Nujnost po sprejetju *Zakona o ekonomsko socialnem svetu* nakazuje že analiza delovanja ESS. Urejena zakonodaja ne bi pomenila zgolj ureditve odnosa in razmerij med socialnimi partnerji, temveč bi dala tudi težo odločitvam sprejetim na ravni socialnega dialoga (Zidar in Mesec 2010, 61).

Na konferenci predsedstva EU v Elsinoru, kjer so obravnavali tudi takratne kandidatke za članstvo (tudi RS), je bilo ugotovljeno, da se nudi socialnim partnerjem vsa potrebna pomoč in podpora pri vzpostavljanju neodvisnih kolektivnih pogajanj in avtonomnih socialnih partnerjev z *institucijami* in *organizacijami*. V nasprotnem primeru bo tristranski socialni dialog lahko nezadosten z omajanim potencialom in učinkovitostjo (Eurofound 2002, 19).

Socialni dialog v RS je institucionaliziran skozi ESS. Takšne ureditve npr. v Nemčiji in na Švedskem ne poznajo (Zidar in Mesec 2010, 60)

Nemška vlada tradicionalno in ne glede na politično orientacijo trenutne vlade podpira socialni dialog kot pomemben del uveljavljene kulture. Kljub poskusom oblikovanja tripartitnega dialoga skozi *Zvezo za delovna mesta* v letih 1990 in 2000, socialni dialog na nacionalni ravni ne obstaja. Kljub temu so socialni partnerji aktivno vključeni v oblikovanje javnih politik in regulativnih okvirjev na področju socialne varnosti in socialne zaščite delavcev ter trga dela (Lukič in Urbanč 2010B, 23).

Podobno je na Švedskem, kjer je bil socialni dialog institucionaliziran vse do konca 80-tih let, danes pa nacionalno organizirane, tripartitne oblike socialnega dialoga ne prakticirajo, se pa socialni partnerji na nacionalni ravni aktivno vključujejo v oblikovanje programov socialne varnosti in socialne zaščite ter trga dela (Lukič in Urbanč 2010B, 23)

Sodelovanje socialnih partnerjev v stalnih tri ali večpartitnih telesih, tako na nacionalnem kakor na lokalnem nivoju, je pomembna za trg delovne sile in zagotavlja, da so v proces socialnega dialoga vključeni legitimni partnerji (Mailand 2004, 1).

Ustanovitev novega ESS kot neodvisnega nevladnega organa, s spremenjenim načinom odločanja bi lahko vplivala na hitrejše delo ESS. Multipartitna sestava, ki je dejansko tripartitna sestava (Vlada RS, delodajalci in sindikati) s sodelovanjem civilne družbe po evropskem zgledu, je v veliki meri analogna današnji sestavi, z možnostjo formalnega sodelovanja vseh tistih, ki v procesu socialnega dialoga ne morejo

sodelovati na noben drug način (nevladne organizacije, brezposelni, ...). Spremembe na področju odločanja (ne nujno vedno soglasno) lahko pripeljejo do tega, da se obravnavanje določene tematike nadaljuje. S spremembo pravil bi lahko *Zakon o strukturi in delovanju ESS* predvidel tudi določene postopke za nadaljevanje dela, tudi če socialni partnerji ne podajo mnenj do določenega roka in bi bil neodvisen od dnevno političnih vzgibov posameznih politik. Dejansko bi lahko diktiral ritem sprejemanja sporazumov, saj bi lahko peljal postopke naprej, ter na nek način dodal težo k svojim odločitvam. Člani reprezentativnih socialnih partnerjev bi lahko tvorno sodelovanje ustrezno »nagradili« predvsem v kontekstu zvestega članstva – podpore in s tem posledično reprezentativnosti v procesu socialnega dialoga.

Opisane spremembe ESS lahko vplivajo na hitrejše delo socialnih partnerjev in so usmerjene predvsem v aktivno in tvorno delo socialnih partnerjev, z namenom reševanja obravnavane aktualne problematike. Predlagane strukturne spremembe in delovanja ESS so podane na podlagi analize zakonodaje. Zastavljeno hipotezo, da je novoustanovljeni ESS smiselno preoblikovati v nevladni organ, kjer lahko socialni partnerji obravnavajo predloge in sprejemajo dogovore oziroma sporazume, lahko potrdimo s tem, da je lahko postavljena hipoteza osnova za nadaljnje raziskovalno delo.

6 SKLEP

6.1 Oblikovanje novega Ekonomsko socialnega sveta

Spremembe današnje strukture in pravil delovanja ESS so potrebne in večkrat izražene s strani socialnih partnerjev, vendar z njihove strani še ni prišel konkreten **javni** predlog, *kako* in na *kakšen* način bi to področje uredili. Kot ugotavljata avtorici Zidar in Mesec v *Primerjalni analizi o kakovosti socialnega dialoga v Sloveniji, Nemčiji in na Švedskem* (Projekt krepitev socialnega dialoga), bi lahko potekal socialni dialog v RS na treh nivojih (Zidar, in Mesec 2010, 99):

- *Mikro raven*: večja vloga predstavnikom delavcev in sindikalnih zaupnikov, vključevanje skupin, ki se jih socialni dialog dotika (brezposelni, upokojenci, mladi, invalidi, ...),
- *Mezzo raven*: razvoj znanj in kompetenc socialnih partnerjev v sektorskem in medsektorskem dialogom z jasnim definiranjem razumevanja in namena socialnega dialoga.
- *Makro raven*: Sprejem Zakona o ESS, ki bi urejal razmerja med socialnimi partnerji in vsebino socialnega dialoga.

Avtorici sicer ne podata nobene konkretne ureditve ESS niti konkretnih sprememb pravil delovanja ESS, sta pa ugotovili, da je sprejem takega zakona potrebna. Ignjatović še ugotavlja, da se kaže potreba po sistemskih ukrepih, ki bi omogočili večjo fleksibilizacijo trga delovne sile na eni strani ter vseh spremljajočih institucij, skupaj z državno blaginjo in sistemom socialne varnosti na drugi (Ignjatović 2002A, 28-29).

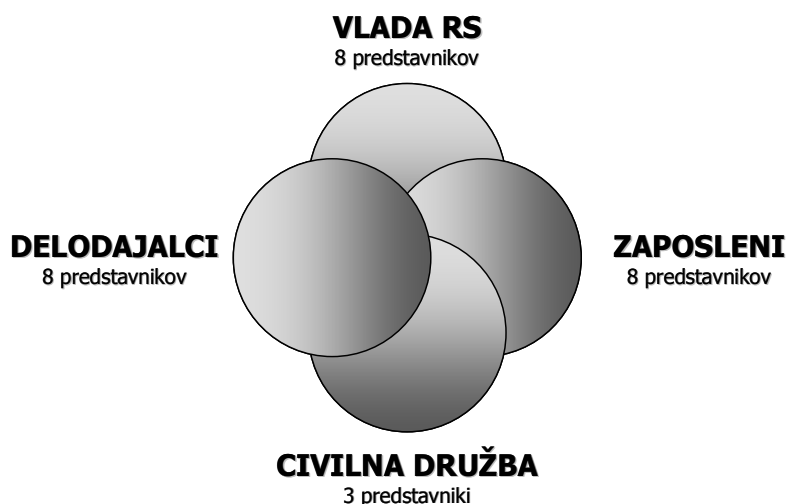
V kolikor bi do sprejetja novega *Zakona o strukturi in delovanju ESS* prišlo, bi bilo smiselno ESS preoblikovati tako, da bi se oblikovali štirje stalni podorgani ali telesa, kjer bi posamezno telo sprejemalo interese. Predlaga se naslednja sestava:

- Vlade RS (ministrstva, vladne službe – 8 članov) – enako kot danes,
- delodajalcev (javni sektor, zasebni sektor – 8 članov) – enako kot danes,
- zaposlenih (javni sektor, zasebni sektor – 8 članov) – enako kot danes,
- nereprezentativnih predstavnikov delodajalcev, delavcev, različnih nevladnih organizacij ali civilne družbe, ki niso vključeni v nobeno od reprezentativnih organizacij (3 – člani) – **novi**.

Posamezno telo bi bilo zadolženo za zbiranje interesov in ciljev posameznega partnerja in izvršne oblasti, koordinacijo ter medsebojna usklajevanja predlogov, pobud in ciljev posameznega organa že pred nastopom kolektivnih dogovarjanj med socialnimi partnerji. Glede na to, ali gre za bipartitna, tripartitna ali multipartitna pogajanja, bi lahko ESS odigral bolj aktivno vlogo v procesu pogajanj ne glede na politično opcijo (neodvino od vladajoče strukture).

Omeniti velja tudi novost, da bi se bila posamezna telesa *dolžna* medsebojno usklajevati in preverjati predloge, ki vplivajo drug na drugega.

Slika 6.1 Predlagana bodoča struktura novega Ekonomsko-socialnega sveta



Oblikovanje štirih teles, ki bi vsako posebej zbiralo, usklajevalo, obravnavalo in sprejemalo različne predloge in pobude, ima po avtorjevem mnenju in analizi obstoječega načina dogovarjanj še eno veliko prednost. Znotraj posameznega telesa bi se pri oblikovanju različnih predlogov posamezni reprezentativni predstavniki delodajalcev, zaposlenih in ostalih predstavnikov predhodno *morali* medsebojno uskladiti. Na ta način bi lahko preprečili porušitev medsebojnih razmerij ali določitev novih razmerij v skladu s spremembami pri zastopanosti posameznih poklicev ali dejavnosti. To pomeni, da bi morali pred nastopom kolektivnih dogovarjanj na nacionalni ravni uskladiti svoje predloge in medsebojna razmerja, tako glede obsega pravic kakor obveznosti glede na obravnavano problematiko. V kolikor je ESS namenjen kolektivnemu dogovarjanju glede določitve pravic in obveznosti glede na aktualne razmere v gospodarstvu za določeno časovno obdobje, je potrebno vključiti v te pogovore tudi potrebe gospodarstva. Na tem mestu bi lahko gospodarstveniki in Vlada RS preko svojih služb ob podajanju aktualnih gospodarskih kazalnikov podajali vrednosti ključnih kazalnikov in trende razvoja za prihodnost.

Priprava sprememb zakonodaje ali sprejetje socialnega sporazuma krovnih in panožnih KP bi morale vsebovati podrobne ukrepe za sledenje bodočih ali dolgoročnih trendov. Najbolj razločno se lahko to opiše na konkretnem primeru, npr. v kolikor bi v gospodarstvu primanjkovalo določenega profila delavca, bi lahko vsi socialni partnerji sprejeli vse ukrepe v njihovi pristojnosti, da se to stanje spremeni oziroma popravi. V tem kontekstu je potrebno omeniti še dejstvo, da se s tem lahko rušijo določena razmerja med posameznimi poklici in panogami, kar posledično pomeni tudi spremembe pri svobodi združevanja in zastopanja določenih panog v procesu socialnega

dialoga. Svobodno združevanje delavcev in s tem prehajanja med organiziranimi skupinami predstavnikov delodajalcev in delavcev je posledično povezana z reprezentativnostjo posameznega združenja, ki bi po novem morala biti časovno omejena in ob določenih časovnih intervalih ponovno dokazljiva, najkasneje pred podpisom novega socialnega sporazuma.

Vsi postopki soglasnega ali večinskega odločanja bi morali biti časovno predpisani oziroma opredeljeni. Natančno bi morali biti predpisani časovni roki za podajanje različnih predlogov in mnenj, ki bi jih usklajevala in pripravljala posamezna telesa oziroma organi. Način delovanja ESS bi moral biti opredeljen tako, da so *posledice* za nedelovanje reprezentativnih socialnih partnerjev *točno opisane* in *sankcionirane*.

Poseben problem morebitnega nesodelovanja Vlade RS je zelo težko jasno opredeliti in predpisati kriterije, ki bi to dokazovali. To je pravzaprav nepotrebno, saj v kolikor Vlada RS ne bi tvorno sodelovala pri socialnem dialogu, bi to lahko imelo za posledico določen nemir v družbi in celo odstop vlade. Vlada RS bi tudi po spremembah ESS imela enak vpliv in enako težo pri sodelovanju in odločanju znotraj ESS ali kot delodajalec pri bipartitnem dialogu ali kot skrbnik pravic (še posebej šibkih) v tripartitnem oziroma multipartitnem dialogu. Temeljna sprememba s formaliziranjem ESS kot samostojnim nevladnim organom pa je ta, da se socialni partnerji že pred samim nastopom kolektivnih dogovarjanj na nacionalnem nivoju medsebojno poenotijo in uredijo medsebojna razmerja, kar lahko pripelje do hitrejšega sprejemanja konkretnih predlogov v obliki KP ali socialnih sporazumov ter hiter odziv na aktualne razmere oziroma problematiko.

ESS, trenutno še kot posvetovalni forum, bi za hitrejše usklajevanje med socialnimi partnerji lahko sledil spremembam v naslednjem vrstnem redu:

- ustanovitev ESS z zakonom kot nevladni organ v sestavi štirih teles (8 članov Vlade RS, 8 članov reprezentativnih predstavnikov delodajalcev, 8 članov reprezentativnih sindikatov, 3 člani nereprezentativnih delodajalcev, sindikatov in civilne družbe), tajnik (sekretar), predsednik in podpredsednik, skupaj največ 30 članov ESS,
- sprememba pri načinu odločanja (soglasno, večinsko),
- pred pričetkom procesa kolektivnih pogajanja, dolžna uskladitev interesov in ciljev znotraj posameznega telesa,
- točno opredeljeni časovni roki delovanja,
- točna določitev protokolov delovanja novega ESS,
- predvidene posledice za nedelovanje posameznega socialnega partnerja (v skrajnem primeru soglasen odvzem pravice sodelovati v dialogu).

Odločanje ESS bi moralo biti v tistih ključnih spremembah delovnopravne zakonodaje, kjer je nujno, da sodelujejo vse tri strani socialnih partnerjev, soglasno

(vseh 27 članov), medtem ko bi lahko v sektorskih ali bipartitnih pogajanjih odločali ne nujno soglasno. Pri odločanju bi morali biti sindikati vedno soglasni (8 članov), medtem ko bi lahko ostale glasove upoštevali z drugače dogovorjeno večino (npr. absolutno, relativno, lahko po dogovorjenem številu članov). Kriterije glede odločanja bi lahko socialni partnerji dogovorili na novo ali pa zadržali ustaljeni sistem odločanja.

Po novem predlogu strukture ESS je civilna družba formalno vključena v socialni dialog, vendar z manjšo težo kot ostali partnerji, kar pa še ne pomeni, da ne bi bila obravnavana kot enakopraven partner. Število sodelujočih predstavnikov civilne družbe bi lahko tudi povečali na največ 8 predstavnikov, vendar bi bilo potrebno temu primerno koregirati tudi način glasovanja oziroma odločanja ESS, da morebitna obstrukcija ESS ne bi bila možna.

ESS kot zakonsko ustanovljen organ lahko svoje sodelovanje razširi tudi na mednarodno področje, kjer lahko sodeluje z ostalimi nacionalnimi sveti oziroma v ta namen ustanovljenimi organi s področja kolektivnih dogovarjanj. Na ta način lahko delovanje še izboljša ter v slovenski prostor vnaša nove spremembe in predloge, ki so lahko tako vsebinske kot organizacijske narave.

6.2 Posredovanje predloga socialnim partnerjem

Cilj magistrske naloge je bil, da z analično metodo obravnavano tematiko razčleni na posamezne dele, kjer so opisani temeljni pojmi in izhodišča uporabljeni v magistrski nalogi (metoda deskripcije). Z metodo kompilacije so nato uporabljeni izpiski, navedbe in citati drugih avtorjev. S pomočjo analize temeljnih mednarodnih (EU, ILO) in slovenskih pravnih norm, ki obravnavajo področje urejenosti kolektivnih dogovarjanj, naj se poišče nove prijeme ali nove predloge, na kakšen način naj pogovori med socialnimi partnerji potekajo, da bo možno končen dogovor med njimi v obliki socialnega sporazuma za določeno časovno obdobje čim prej podpisati. Hitrejše doseganje zastavljenega cilja vseh socialnih partnerjev po avtorjevem mnenju krepi dialog med socialnimi partnerji ter povečuje medsebojno zaupanje. Medsebojno zaupanje in krepitev dialoga je možno krepiti tudi tako, da se socialni partnerji pogovarjajo tudi o predlogih, ki bi:

- proces sprejemanja konkretnih sporazumov skrajšali,
- kvalitetno zastopali interese in cilje vseh socialnih partnerjev,
- vključevali tudi interese in cilje nereprezentativnih organizacij družbe,
- ESS zagotavljali neodvisnost od trenutne politične garniture.

Ugotovitve oziroma predloge za izboljšanje delovanja ESS bi bilo potrebno posredovati tako vsem reprezentativnim predstavnikom delodajalcev in delavcev kakor tudi predstavnikom izvršne oblasti. Pri posredovanju predlogov je potrebno jasno povedati, da so to predlogi, ki ničesar vnaprej ne določajo ali ne spreminjajo

obstoječega načina socialnega dialoga, kot se odvija danes, temveč je to predlog, ki ga je možno izboljševati, preoblikovati ali dopolniti. Podani predlogi za izboljšanje procesa kolektivnih dogovarjanj med socialnimi partnerji posegajo predvsem na dve področji.

Eno področje se nanaša na opredelitev pojma *reprezentativnosti* socialnih partnerjev, ki mu je ob trenutno veljavnih kriterijih dodana časovna dimenzija in tudi možnost ESS kot samostojnemu nevladnemu organu, da ukrepa v primeru morebitne pasivnosti posameznega partnerja.

Drugo področje pa predvideva spremembo v *organizacijski strukturi* ESS tako, da vzpodbuja medsebojna dogovarjanja posebej med delodajalci in posebej med delojemalci, ki bi naj na ta način uredili tudi medsebojne odnose pred vzpostavitvijo ali nastopom dejanskega tripartitnega dialoga med socialnimi partnerji in vlado.

Posebnost v spremembi strukture novega ESS je ta (po zgledu EU je sodelovanje institucij in civilne družbe zapisano v 11. členu *Pogodbe o EU*), da so v sam proces kolektivnih dogovarjanj lahko vključeni tudi interesi in cilji tistih interesnih skupin, ki (še) ne dosegajo zakonsko določenega praga reprezentativnosti ali so drugače organizirane in delujejo po drugačnih principih kot delodajalske in delojemalske organizacije po veljavni delovno-pravni zakonodaji.

6.3 Vključevanje predlaganih sprememb socialnega dialoga

Po posredovanju predloga sprememb vsem socialnim partnerjem in širši javnosti bi bilo potrebno vse prispele pripombe, ki se nanašajo na predlagane spremembe, uskladiti ter ponovno posredovati v obravnavo. V kolikor bi bilo potrebno in časovno racionalno, bi lahko predloge obravnavali tudi znotraj obstoječega ESS, kjer bi lahko socialni partnerji sprejeli tudi konkretne odločitve ali sklepe o pripravi ustreznega zakona o ureditvi ESS kot samostojnega nevladnega organa s predlagano sestavo in delovanjem.

V kolikor bi se socialni partnerji medsebojno dogovorili, bi pred sprejetjem temeljenega zakona, ki bi urejal ustanovitev ESS, predhodno predlagane spremembe postopno vključili v svoje delo tako, da bi posodobili trenutno veljavna *Pravila*, kjer bi nato v praksi preizkusili spremenjeni način delovanja ESS. Sprememba pravil bi lahko bila časovno omejena z možnostjo podaljšanja, ukinitve ali sprejetja le-teh.

Ne glede na to, kako se bodo socialni partnerji opredelili glede sprejemanja različnih predlogov ter vpeljevanja predlaganih sprememb, ki urejajo delovanje ESS in interakcije socialnih partnerjev pri vsakodnevnem delu, je to priložnost za nadaljnje raziskovalno delo. Z natančnim in strukturiranim opazovanjem ali različnimi intervjuji bi bilo možno ob vpeljevanju dogovorjenih izboljšav spremljati sam proces vpeljevanja konkretnih sprememb, delovanja socialnih partnerjev in ostalih nereprezentativnih organiziranih skupin.

Udeležba socialnih partnerjev *pri načrtovanju in izvajanju aktivne politike zaposlovanja* (določbe zapisane v aktualnem socialnem sporazumu) predstavlja izzive

za vladajočo strukturo in za iskanje novih možnosti za vse partnerje. Aktivno politiko zaposlovanja Svetlik in Batič označujeta kot nabor raznovrstnih programov in ukrepov, s katerimi država neposredno in selektivno posega na trg delovne sile, da bi med delovneaktivne vključila čim več delovno sposobnega prebivalstva (Svetlik in Batič 2002, 174). Na ta način sodelovanja se lahko rešujejo širši problemi v družbi, kot je npr. nezaposlenost, še posebej v primerih, ko se pričakuje upadanje članstva v sindikatih in delodajalskih organizacijah (Mailand 2004, 13-14).

Spremembe delovanja oziroma strukture ESS bi bilo možno vpeljevati v sklopu vseživljenjskega učenja, kjer je pri naraščajočem številu poklicev potrebno osveževati pridobljena znanja (tudi na področju socialnega dialoga), sicer je ogrožena delavčeva zaposljivost oziroma sposobnost, da ostane na trgu dela (Kerckhofs 2004, 1). Na območju EU z leti narašča delež zaposlenih od 25 do 64 let, ki se udeležujejo različnih izobraževanj in usposabljanj (BUSINESSEUROPE 2007, 27).

Na podlagi ugotovitev bi bilo možno predloge v tej magistrski nalogi vsebinsko še nadgraditi in jih pripraviti dovolj daleč, da se bo socialni dialog v RS še okrepil v korist vseh sodelujočih, predvsem pa za vse državljanke in državljanke, ki so dnevno izpostavljeni neposrednim vplivom gospodarskih razmer v državi. Ker gre za zelo občutljivo področje, ki ureja odnose med delodajalci, zaposlenimi in izvršno oblastjo, je potrebno predloge temeljito analizirati ter jih osvetliti tudi z druge perspektive skozi prizmo delodajalca, delavca in Vlade RS, pa tudi skozi pogled neodvisnih raziskovalnih institucij v državi.

6.4 Priporočila nadaljnega razvoja socialnega dialoga

Kot je bilo ugotovljeno, neprekinjeni dialog med socialnimi partnerji zmanjšuje možnost neuspeha za doseganje socialnega sporazuma med socialnimi partnerji. Trenutno veljavni socialni sporazum ni več aktualen (časovno obdobje, za katerega je bil sprejet, se je izteklo), zato so socialni partnerji oktobra 2009 na seji ESS sprejeli sklep, da se pričenjajo dogovori za sprejetje novega socialnega dogovora (STA 2009A).

V kontekstu oblikovanja novega dogovora oziroma priprave izhodišč in pravnih podlag za sprejetje novega dogovora je razumeti tako predloge delavcev v odprtemu pismu predsedniku Vlade RS (ZZZS 2010A) kot delodajalske strani v odprtemu pismu predsedniku Vlade RS (ZDS 2010A). Vlada RS se je na redni seji 14. 1. 2010 seznanila s potekom pogajanj za sklenitev socialnega sporazuma za leto 2010. Vlada RS pripravlja stališča do predlogov ZDS (*Predlog paketa istočasnih sprememb zakonodaje o minimalni plači in trgu dela*) ter predlogov ZSSS (*Osem stebrov razvojne vizije trga dela*). Če socialni sporazum o najnujnejših ukrepih na trgu dela ne bo sklenjen do konca marca, bo Vlada RS v aprilu predlagala nujne spremembe zakonodaje s področja trga dela (Vlada RS, 2010A).

Ne glede na trenutne razmere v gospodarstvu je iz različnih izjav za javnost moč sklepati, da dialog med socialnimi partnerji poteka. Različna vprašanja, ki se ob tem pojavijo, so, ali dialog poteka dovolj hitro, kako vplivajo trenutne krizne razmere na potek pogovorov ali bodo predlagane spremembe izboljšale pogovore med partnerji. Pomembna ugotovitev, ki lahko v kriznih časih vpliva na pogovore, je, da se v preprečevanju in odpravljanju posledic krize v pogovore vključi širok krog subjektov, vključno z institucijami civilne družbe (Vodovnik 2010, 1711).

Potrjena domneva, da današnja struktura ESS in sodelovanje civilne družbe krepi proces dogovarjanj med partnerji, je pomembna za oblikovanje predloga strukture in organiziranosti novega ESS kot samostojnega organa. Predlagana struktura bi omogočila odvijanje centraliziranega socialnega dialoga, ki ima lahko v času krize poudarjen pomen in omogoča hiter ter usklajen odziv na krizne razmere v gospodarstvu z zastopanjem interesov celotne družbe (Vodovnik 2010, 1712).

Glede na potrjene ali ovržene domneve na začetku naloge ter trenutnega poteka socialnega dialoga med socialnimi partnerji je možno zaključiti, da se bo oblika in struktura ESS vsekakor spremenila vključno s pravili poteka pogajanj glede na sprejete spremembe. V javno obravnavo je vložen predlog o spremembi ZRSin, ki se nanaša predvsem na oddajo letnih poročil sindikatov oziroma na njihovo javno objavo preko AJ PES-a (DZ 2009).

Oktober 2009 so stekle aktivnosti socialnih partnerjev za pripravo novega socialnega sporazuma, hkrati se delovno-pravna zakonodaja dopolnjuje in spreminja. Dodatna neznanka, ki je vplivala na potek raziskave v tem kontekstu, je ta, da se o določenih, trenutno še »tajnih« predlogih o spremembah socialnega dialoga še razpravlja in jih preprosto ni možno upoštevati pri izdelavi magistrske naloge.

Pozornost socialnih partnerjev je trenutno usmerjena predvsem v reševanje težkih gospodarskih razmer, npr. *Zakon o minimalni plači*. Brezigarjeva ugotavlja, da lahko takojšnje povečanje bruto plače na raven 734,15 evra kaže, da bo na kratek rok zaradi uvedbe nove minimalne zaposlitev izgubilo delo 5151 zaposlenih v gospodarskih družbah, na dolgi rok pa 17169 zaposlenih, kar velja ob predpostavki, da ostanejo druge razmere, kot so povpraševanje po končnih proizvodih in kreditiranje podjetij, nespremenjene. (Brezigar et al 2010, 21). Dolgoročno to pomeni pripravo na nov socialni sporazum oziroma celostno obravnavanje novonastalih gospodarskih razmer in posledično spremembe ESS, kar ima neposredni vpliv na socialni dialog v RS.

Socialni dialog med vsemi socialnimi partnerji je pomemben dejavnik za dolgoročno doseganje socialnega miru v državi. Pogovori med partnerji morajo potekati neprekinjeno ter obravnavati vse aktualne tematike, ki se navezujejo na pravice in obveznosti delodajalcev in delavcev.

Kot pravita Lukič in Urbanč, socialni dialog namreč ni prostor, v katerem se bijejo bitke moči, temveč mora biti in ostati v prvi vrsti prostor dialoga in ustvarjanja boljših

pogojev za življenje in delo državljanov. Socialni dialog ne sme biti zaprto interesno polje skritega lobiranja, temveč čim bolj odprto polje izmenjevanja idej oziroma predlogov socialnih partnerjev (Lukič in Urbanč 2010A).

Predlogi za izboljšanje socialnega dialoga, podani v magistrski nalogi, so lahko temelj za nadaljnje raziskovalno delo, v katerega bi bilo potrebno vključiti vse socialne partnerje in civilno družbo, da bi lahko predloge po potrebi nadgradili v korist vseh partnerjev.

Podana priporočila razvoja socialnega dialoga in strukturne spremembe ESS temeljijo na opravljeni analizi delovno – pravne zakonodaje. Socialni partnerji in različne raziskave so že podali ugotovitev, da naj se ESS preoblikuje v nevladni organ, ustanovljen na podlagi zakona, s točno določenimi pooblastili in načinom delovanja. Dodana vrednost magistrske naloge je v tem, da so podani konkretni, inovativni predlogi:

- *kako* naj se ESS preoblikuje (finančno in politično neodvisen organ sestavljen iz štirih teles),
- *vključenost* civilne družbe (eno od enakopravnih teles ESS),
- konkreten *predlog* ugotavljanja reprezentativnosti (najmanj pred začetkom pogajanj za sprejetje novega socialnega sporazuma),
- *obveznost* medsebojne komunikacije in obveščanja socialnih partnerjev in sprememba načina glasovanja (ne nujno soglasno),
- *sankcije* za nespoštovanje rokov o podajanju mnenj (npr. skrajna sankcija izključitev partnerja iz procesa dialoga na predlog socialnih partnerjev).

Podani predlogi, ki bi bili vsebovani v novem *Zakonu o strukturi in delovanju ESS*, lahko temeljito spremenijo proces socialnega dialoga predvsem v smeri, da se posvetujejo in pogajajo tisti, ki v največji možni meri zastopajo interese svojih članov, se hitro odzivajo na spremenjene razmere v gospodarstvu s spoštovanjem rokov in določenih medsebojnih obveznosti ter navsezadnje ustrezno uredijo medsebojne obveznosti s podpisom socialnega sporazuma (oziroma spremenjenih ali novih KP).

LITERATURA

- Bajt, Aleksander in Franjo Štiblar. 2002. *Ekonomija, ekonomska analiza in politika*. Ljubljana: GV Založba.
- Betten, Lammy. 1993. *International labour law: selected issues*. Deventer: Kluwer law and taxation publishers.
- Blanpain, Roger, ur. 1996. *Labour law and industrial relations in Central and Eastern Europe (from planned to a market economy)*. Bulletin of comparative labour relations 31 – 1996. The Hague / London / Boston: Kluwer Law International.
- Bohinc, Rado. 2000. *Nova delovna razmerja. Kolektivna delovna razmerja in pogodba o zaposlitvi*. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede.
- Bohinc, Rado. 2007. *Pravo Evropske unije. Temelji pravoznanstva EU z študente družboslovja*. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede.
- Bohinc, Rado, Miro Cerar in Barbara Rajgelj. 2006. *Temelji prava in pravne ureditve za nepravnike*. Ljubljana: GV Založba.
- Bruun, Niklas. 2002. *The autonomy of collective agreement*. [Http://www.juridicum.su.se/stockholmcongress2002/bruun_english.pdf](http://www.juridicum.su.se/stockholmcongress2002/bruun_english.pdf) (10. 9. 2009).
- Brezigar Masten Arjana, Saša Kovačič, Urška Lušina in Ana T. Selan. 2010. *Ocene posledic dviga minimalne plače v Sloveniji*. Ljubljana: Urad RS za makroekonomske analize in razvoj, Delovni zvezek št. 3/2010, let. XIX.
- Bryson, Alex in Wilkinson, David. 2001. *Collective bargaining and working performance: An investigation using Workplace Employee Relations Survey 1998*. Department of Trade and Industry. Policy Studies Institute 2001. [Http://collection.europarchive.org/tna/20040722012352/http://www.dti.gov.uk/er/emar/collective.pdf](http://collection.europarchive.org/tna/20040722012352/http://www.dti.gov.uk/er/emar/collective.pdf) (30. 7. 2008).
- Cutcher, Gershenfeld Joel in Thomas, Kochan. 2004. *Taking stock: Colective Bargaining at the turn of the century*. Industrial & Labour Relations Review, 58 (1). [Http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/ilrreview/vol58/iss1/1](http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/ilrreview/vol58/iss1/1) (25. 10. 2008).
- Černetič Metod. 2002. *Socializacija in spremembe v vrednotenju poklicev*, ur. Kejžar Ivan in Mlakar Peter. XVII. posvetovanje ljudje in plače v spremenjenih razmerah. Kranj: Društvo za vrednotenje dela, organizacijski in kadrovski razvoj.
- Drobnič, Robert. 2009. *Slovenski trg dela danes in jutri: kritičen pogled na trg dela in razvojne možnosti s primeri dobrih praks*. Ljubljana: Planet GV.
- Finke, Barbara. 2007. *Civil society participation in EU governance*. Living Rev. Euro. Gov., Vol. 2, No. 2. [Http://www.livingreviews.org/lreg-2007-2](http://www.livingreviews.org/lreg-2007-2) (21. 12. 2010)
- Franca, Valentina. 2009. *Sodelovanje zaposlenih pri odločanju. Pravni in kadrovski vidiki s primeri iz sodne in podjetniške prakse*. Ljubljana: Planet GV.
- Gernigon, Bernard, Alberto Odero in Horacio, Guido. 2000. *ILO principles concerning collective bargaining*. International Labour Review, 139 (1). [Http://www.ilo.org/public/english/revue/download/pdf/gernigon.pdf](http://www.ilo.org/public/english/revue/download/pdf/gernigon.pdf) (12. 7. 2009).
- Gernigon, Bernard. 2007. *Labour relations in the public and para-public sector*. Working paper nr. 2. The International Labour Organization, International Labour Office. [Http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_088529.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_088529.pdf) (12.7. 2009).

- Gostiša, Mato. 2004. *Delavska predstavništva v sistemu industrijske demokracije v Sloveniji*. Doktorska disertacija, Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede.
- Hutt, William Harold. 1954. *The theory of collective bargaining*. The Free Press.
- Ignjatović, Miroljub. 2002A. *Trg delovne sile v Sloveniji v devetdesetih letih 20. stoletja*, ur. Svetlik Ivan, Jože Glazer, Alenka Kežar in Martina Trbanc. *Politika zaposlovanja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, Univerze v Ljubljani.
- Ignjatović, Miroljub. 2002B. *Družbene posledice povečanja prožnosti trga delovne sile*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, Univerze v Ljubljani.
- Kavčič, Bogdan. 1996. *Spretnost pogajanj*. Kranj: Moderna organizacija.
- Kohl, Heribert. 2009. *Freedom of Association, Employees' Rights and Social Dialogue in Central and Eastern Europe and the Western Balkans. Results of a survey of 16 formerly socialist countries in Eastern Europe*. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung. [Http://library.fes.de/pdf-files/id/06606.pdf](http://library.fes.de/pdf-files/id/06606.pdf) (21.12.2010).
- Končar, Polonca. 1993. *Mednarodno delovno pravo*. Ljubljana: ČZ Uradni list Republike Slovenije.
- Kyloh, Robert. 1995. *Tripartism on trial: tripartite consultations and negotiations in Central and Eastern Europe*. The international Labour Organization, International Labour Office.
- Loonstra, C.J. 2008. *Transnational collective bargaining in Europe. A proposal for a European regulation on transnational collective bargaining*. Rotterdam. Erasmus Universiteit Rotterdam. ISBN 978-90-8974-034-2, NUR 825. [Http://publishing.eur.nl/ir/repub/asset/13755/Transnational%20collective%20bargaining%20in%20Europe.pdf](http://publishing.eur.nl/ir/repub/asset/13755/Transnational%20collective%20bargaining%20in%20Europe.pdf) (18. 12. 2010)
- Mežnar, Drago. 1998. *Delovno pravo. Pogodba o zaposlitvi*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.
- Moreau, Marie-Ange in Maria, Esther Blas-Lopez. 2007. *Trade unions in the EU facing Global Companies: Legal obstacles and innovations*. European university institute, Department of law. EUI Working paper LAW 2007/27. Vstopna stran. [Http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1024424](http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1024424) (25. 11. 2008).
- Novak Mitja, Polonca Končar, Anjuta Bubnov Škoberne, Nataša Belopavlovič, Miran Kalčič, Barbara Kresal, Katarina Kresal Šoltes, Grega Strban in Zvone, Novak. 2006. *Konvencije mednarodne organizacije dela s komentarjem*. Ljubljana: GV založba in Inštitut za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani.
- Novak Mitja, Kyovsky Rudi, Jurančič Ilja, Tanja Dobrin, Viktor Lednik, Štefan Skledar, Zvone Vodovnik. 1992. *Sindikalno pravo*. Ljubljana: ČZ Uradni list Republike Slovenije.
- Odero, Alberto in Guido Horacio. 1995. *Ilo law on freedom of association. Standards and procedures*. Geneva: The international Labour Organization, International Labour Office. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_087994.pdf (30.1.2009).
- Perez, Jose Luis, Daza. 2002. *Social dialogue in the public sector*. Vstopna stran. [Http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/publ/](http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/publ/) (15.5.2009).
- Praček, Sušec Metka, Koštomaj Egon in Uhan Stane. 1995. *Vloga in pomen kolektivnih pogodb*, ur. Uhan Stane. Modra knjiga: Plače v Sloveniji.

- Rifkin, Jeremy. 2007. *Konec dela: Zaton svetovne delavske sile in nastop posttržne dobe*. Ljubljana: Založba Krtina.
- Rojec, Matija in Šušteršič, Janez. 2010. *Cena nacionalnega interesa*. Ljubljana, Fakulteta za družbene vede: Založba FDV (Elektronska knjižna zbirka Analize CMO). <http://www.mednarodni-odnosi.si/cmo/cir-analyses.htm> (25. 2. 2011).
- Rychly, Ludek in Marketa Vylitova. 2005. *National social dialogue on employment policies in Europe*. The International Labour Organization. Vstopna stran. <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/downloads/papers/national.pdf> (15.5.2009).
- Svetlik, Ivan in Batič Mavricija. 2002. *Aktivna politika zaposlovanja*, ur. Svetlik Ivan, Jože Glazer, Alenka Kejzar in Martina Trbanc. *Politika zaposlovanja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, Univerze v Ljubljani.
- Tratnik, Monika. 2002. *Osnove raziskovanja v managementu*. Koper: Visoka šola za management Koper.
- Trstenjak, Verica, ur. 2005. *Evropsko delovno pravo. Direktive ES/EU z uvodnimi pojasnili*. Ljubljana: GV založba.
- Vodovnik, Zvone. 1998. *Socialni dialog in države v prehodu*. Ljubljana: MZT Raziskovalec 2/99. <http://www.mszs.si/slo/ministrstvo/publikacije/znanost/mzt/raziskovalec/1999-2/Clanek19.htm>, (30. 7. 2008).
- Vodovnik, Zvone. 2001. *Poglavja iz delovnega in socialnega prava*. Koper: Visoka šola za management koper.
- Vodovnik, Zvone. 2006. *Management in pravo*. Koper: Management, številka 1, leto 1: 7 – 29.
- Vodovnik, Zvone. 2008A. *Razvoj socialnega dialoga v sodobnih industrijskih razmerjih*. Ljubljana: Delavska participacija. <http://www.delavska-participacija.com/clanki/ID050907.doc> (25. 10. 2009).
- Vodovnik, Zvone, ur. 2008B. *Pravni položaj managerjev*. Koper: Univerza na primorskem, Fakulteta za management.
- Vodovnik, Zvone, in Turi, Aniko Noemi. 2008C. *Social Dialogue in Public Sector Reflection about Hungarian and Slovenian approach*. Uprava VI (2): 55 – 84.
- Vodovnik, Zvone. 2009A. *Socialni dialog v času nestabilnosti*. Ljubljana: GV založba. Podjetje in delo, številka 6-7, leto 2009 (Dnevi slovenskih pravnikov 2009 od 15. do 17. oktobra, Portorož): 1707 – 1723.
- Vodovnik, Zvone. 2009B. *Poglavja iz delovnega in socialnega prava (študijsko gradivo)*. Nova Gorica: Evropska pravna fakulteta v Novi Gorici.
- Waddington, Jeremy. 2005. *Trade union membership in europe: the extent of the problem and the range of trade union responses*. Vstopna stran. <http://library.fes.de/pdf-files/gurn/00287.pdf> (25. 8. 2009).
- Wergin, Niels Erik. 2002. *The decentralisation of collective bargaining and its consequences for trade unions. An Anglo – German comparison*. London: London School of economics, Industrial Relations Department. <http://www.lse.ac.uk/collections/EPIC/documents/C2W2Wergin.pdf> (2. 8. 2009).

PRAVNI VIRI

- Ustava Republike Slovenije. *Uradni list RS*, št. 33 I/1991-I, 42/1997, 66/2000, 24/2003, 69/2004, 69/2004, 69/2004, 68/2006).
- Zakon o delovnih razmerjih (ZDR). *Uradni list RS*, št. 42/2002, 79/2006, 46/2007, 103/2007, 45/2008.
- Zakon o gospodarskih zbornicah (ZGZ). *Uradni list RS*, Ur.l.RS št. 60/2006, 56/2008, 32/2009.
- Zakon o javnih uslužbencih (ZJU). *Uradni list RS*, št. 56/2002, 110/2002, 2/2004, 10/2004, 23/2005, 35/2005, 62/2005, 113/2005, 21/2006, 23/2006, 32/2006, 62/2006, 131/2006, 11/2007, 33/2007, 63/2007, 65/2008, 69/2008, 74/2009.
- Zakon o kolektivnih pogodbah (ZkolP). *Uradni list RS*, št. 43/2006, 45/2008.
- Zakon o reprezentativnosti sindikatov (ZRSin). *Uradni list RS*, št. 13/1993.
- Zakon o sistemu plač v javnem sektorju (ZSPJS). *Uradni list RS*, št. 56/2002, 72/2003, 115/2003, 126/2003, 70/2004, 70/2004, 24/2005, 53/2005, 70/2005, 14/2006, 27/2006, 32/2006, 68/2006, 110/2006, 1/2007, 57/2007, 95/2007, 110/2007, 17/2008, 58/2008, 69/2008, 80/2008, 120/2008, 20/2009, 48/2009.
- Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU). *Uradni list RS*, št. 42/1993, 61/2000, 56/2001, 26/2007, 42/2007, 23/2009.
- Zakon o stavki (ZStk). *Uradni list SFRJ*, št. 23, 1991. *Uradni list RS*, št. 22/1991.
- Zakon o Vladi Republike Slovenije (ZVRS). *Uradni list RS*, št. 4/1993, 71/1994, 23/1996, 47/1997, 23/1999-ZSOVA, 119/2000, 30/2001, 52/2002-ZDU-1, 123/2004, 24/2005-UPB1, 109/2008, 55/2009.
- Zakona o zunanjih zadevah (ZZZ-1). *Uradni list RS*, št. 45/2001, 78/2003, 113/2003, 20/2006, 118/2007, 76/2008.
- Zakon o ratifikaciji Konvencije št. 154 o spodbujanju kolektivnega pogajanja. *Uradni list RS*, št. 121/2005.
- Akt o nostrifikaciji nasledstva glede konvencij UNESCO, mednarodnih večstranskih pogodb o zračnem prometu, konvencij mednarodne organizacije dela, konvencij mednarodne pomorske organizacije, carinskih konvencij in nekaterih drugih mednarodnih večstranskih pogodb. *Uradni list RS-MP*, št. 15/92, 1/97).
- Dogovor o politiki plač v gospodarstvu za leto 1994 (separat socialnega sporazuma). *Uradni list RS*, št. 23/1994.
- Prečiščeni različici Pogodbe o Evropski uniji in Pogodbe o delovanju Evropske unije (slovenska izdaja). *Uradni list EU* (EUR Lex), št. C115, 9. 5. 2008.
- Poslovnik Državnega zbora. *Uradni list RS*, št. 35/2002, 60/2004, 64/2007, 92/2007.
- Pravila delovanja ekonomsko-socialnega sveta. *Uradni list RS*, št. 59/1994, 64/1994, 32/1995, 40/2007.
- Sklep Sveta z dne 6. Marca 2003 o ustanovitvi Tristranskega socialnega vrha za rast in zaposlovanje. *Uradni list EU*, št. 174/2003 serija L 70/31.
- Socialni sporazum za obdobje 2007-2009. *Uradni list RS*, št. 93/2007.
- Predlog zakona o ratifikaciji konvencije o varstvu pravice do organiziranja in postopkih za določitev zaposlitve v javnem sektorju (Konvencija MOD št. 141). *EVA: 2010-1811-0009*, št. 00724-26/2010/5, Ljubljana 6. 5. 2010.

DRUGI VIRI

- AJPES, 2010. *Seznam davčnih zavezancev po SKD: 94.200 – dejavnost sindikatov*. http://www.ajpes.si/prs/rezultati.asp?podrobno=0&tip=0&maticna=&davcna=&naziv=&ulica=&h_st=&naselje=&obcina=&posta=&dejavnost=94.200&Sektorizacija=&Oblika=&SURSus=1&MAXREC=10 (15. 12. 2010).
- AZ, 2008A. *Avtoprevozniška zbornica ustanovljena*. [Http://www.transportal.si/transport_dogodki_odmevi/avtoprevozniska_zbornica_ustanovljena.html](http://www.transportal.si/transport_dogodki_odmevi/avtoprevozniska_zbornica_ustanovljena.html) (25. 2. 2008).
- AZ, 2008B. *Ustanovili avtoprevozniško zbornico*. [Http://www.finance.si/172506](http://www.finance.si/172506) (25. 2. 2008).
- BUSINESSEUROPE, 2007. *Key Challenges facing European labourmarkets: A jointanalysis of European social partners*. BUSSINESSEUROPE, ETUC/CES, UEAPME, CEEP. [Http://www.ueapme.com/docs/pos_papers/2007/071018_cross_key_challenges.pdf](http://www.ueapme.com/docs/pos_papers/2007/071018_cross_key_challenges.pdf) (13. 6. 2009).
- De Silva, Sriyan. 1996. *Collective bargaining negotiations*. Geneva: International Labour Review. [Http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/downloads/publications/srscbarg.pdf](http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/downloads/publications/srscbarg.pdf) (19. 10. 2008).
- DEZAP, 2009A. *Združenje za lastništvo zaposlenih, Predstavitev*. [Http://www.dezap.si/new/controler.php?stran=predstavitev](http://www.dezap.si/new/controler.php?stran=predstavitev) (3. 2. 2009).
- DEZAP, 2009B. *Združenje za lastništvo zaposlenih, Mednarodno sodelovanje*. [Http://www.dezap.si/new/controler.php?stran=medsod](http://www.dezap.si/new/controler.php?stran=medsod) (3. 2. 2009).
- DZ, 2009. *Predlog zakona o spremembi Zakona o reprezentativnosti sindikatov (ZRSin-A)*. Poročevalec Državnega ubora, št. 122/2009 z dne 30.9.2009 (povezava na besedilo: EPA 601-V).
- EESC, 2008. *Institucije in drugi organi Evropske unije; Evropski ekonomsko socialni odbor*. [Http://europa.eu/institutions/consultative/eesc/index_sl.htm](http://europa.eu/institutions/consultative/eesc/index_sl.htm) (30. 07. 2008).
- EU, 2004. *Socialni dialog in zaposlovanje v EU (učno gradivo)*. [Http://www.ueapme.com/businesssupport%20II/Training%20Tools/Confartigianat/Social%20dialogue/SL-Social%20dialogue%20-%20tool%20I.pdf](http://www.ueapme.com/businesssupport%20II/Training%20Tools/Confartigianat/Social%20dialogue/SL-Social%20dialogue%20-%20tool%20I.pdf) (15. 7. 2008).
- EU, 2005A. *Protokol o sodelovanju med Evropsko komisijo in Evropskim ekonomsko – socialnim odborom*. Evropska komisija in Evropski ekonomsko-socialni odbor, Bruselj, 7. november 2005. [Http://eesc.europa.eu/activities/priorities/docs/ces1391-2005_d_sl.pdf](http://eesc.europa.eu/activities/priorities/docs/ces1391-2005_d_sl.pdf) (17. 5. 2008).
- EU, 2005B. *Effective European social dialogue in an enlarged europe: engaging small firm managers and workers in the european social dialogue*. UK Presidency Social Dialogue Event Cumberland hotel, Marble Arch, London. David Smallbone, Robert Blackburn, Mark Hart (17. 11. 2005).
- EU, 2007B. *Na kratko o socialni listini (slovenian version)*. Department of the European Social Charter, Directorate General of Human Rights and Legal Affairs, Council of Europe, Strasbourg Cedex 2007.
- EU, 2010A. *Lizbonska pogodba. Evropa gre v 21. stoletje*. Spletni portal Evropa. [Http://europa.eu/lisbon_treaty/take/index_sl.htm](http://europa.eu/lisbon_treaty/take/index_sl.htm) (15. 1. 2010).
- European Commission. 2002A. *Proposal for a Council Decision establishing a Tripartite Social Summit for Growth and Employment*. Brussels,

- [Http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52002PC0341:EN:HTML](http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52002PC0341:EN:HTML) (25. 10. 2008).
- Eurofound. 2010. *Trade union strategies to recruit new groups of workers*. Dublin: Eurofound, the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. [Http://www.eurofound.europa.eu/docs/eiro/tn0901028s/tn0901028s.pdf](http://www.eurofound.europa.eu/docs/eiro/tn0901028s/tn0901028s.pdf) (2. 1. 2011).
- Eurofound. 2002. *Challenges and opportunities for social dialogue and tripartism. European Union Presidency conference*. Elsinore, 29-30 October 2002: Eurofound, the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. [Http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2003/05/en/1/ef0305en.pdf](http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2003/05/en/1/ef0305en.pdf) (2. 1. 2011).
- Ferfila, Bogomir, Erjavec Emil, Černe Fedor, Grizold Anton, Kavčič Stane, Lukšič Igor, Phillips Paul, Pintarič Uroš, Pulisic Wesley, Rupel Dimitrij, Šušteršič Janez. 2002. *Slovenia and European Union. Slovenija in Evropska unija*. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družne vede.
- GZS, 2009A. *Podatki iz registra članov GZS*. [Http://www.gzs.si/register/iskanje.asp](http://www.gzs.si/register/iskanje.asp) (23. 10. 2009).
- GZS, 2009B. *Program dela GZS za leto 2009 (predlog november 2008)*. [Http://docs.google.com/gview?a=v&q=cache:2FjLdPFVgHIJ:clanskicenter.gzs.si/pripone/21519/oei42157d21519.pdf+PROGRAM+DELA+GZS+ZA+LETO+2009&hl=sl&gl=si&pid=bl&srcid=ADGEESiR9Y2dweoWHYDPDBn5mpFqsyd3VsDI_Dtfg34QcTolU1J_Hk4HzCvOs5cJhnxyHuc6Ol_IyfUBCcBs3PYwxVi4RQcgkelz6yKIRStrIS0ItMR_P7rGIE9z2Is9tYqzy-bY0PK&sig=AFQjCNHIRC-jA0m4KSGlzPLvRq7ay-fQQQ](http://docs.google.com/gview?a=v&q=cache:2FjLdPFVgHIJ:clanskicenter.gzs.si/pripone/21519/oei42157d21519.pdf+PROGRAM+DELA+GZS+ZA+LETO+2009&hl=sl&gl=si&pid=bl&srcid=ADGEESiR9Y2dweoWHYDPDBn5mpFqsyd3VsDI_Dtfg34QcTolU1J_Hk4HzCvOs5cJhnxyHuc6Ol_IyfUBCcBs3PYwxVi4RQcgkelz6yKIRStrIS0ItMR_P7rGIE9z2Is9tYqzy-bY0PK&sig=AFQjCNHIRC-jA0m4KSGlzPLvRq7ay-fQQQ) (25. 1. 2009).
- ILO, 2008A. *Labour Legislation Guidelines*. [Http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/lgl/index.htm](http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/lgl/index.htm) (19. 10. 2008).
- ILO, 2008B. *Guide to international labour standards (International Training Centre of the ILO, ISBN 978-92-9049-457-7, Italy 2008)*. [Http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_086223.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_086223.pdf) (23. 11. 2008).
- ILO, 2006. *Freedom of Association. Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO*. Geneva, ILO, Fifth (revised) edition. [Http://www.ilo.org/ilolex/english/23e2006.pdf](http://www.ilo.org/ilolex/english/23e2006.pdf) (19. 9. 2009).
- ILO, 2009. *Promoting National Social Dialogue. An ILO Training Manual*, ILO – Geneva, ISBN web pdf: 92-2-116026-2,2004. [Http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/downloads/papers/promote.pdf](http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/downloads/papers/promote.pdf) (25. 9. 2009).
- ILO, 2010. *Employment and social protection policies from crisis to recovery and beyond: A review of experience*. An ILO report to the G20 Labour and Employment Ministers Meeting. ILO Washington, DC, 20–21 April 2010. [Http://www.ilo.org/public/libdoc/jobcrisis/download/g20_report_employment_and_social_protection_policies.pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/jobcrisis/download/g20_report_employment_and_social_protection_policies.pdf) (10. 1. 2011).
- ILOLEX, 1921. *C11 Right of Association (Agriculture) Convention*. Geneva: ILO, International Labour Standards Department. [Http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C011](http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C011) (3. 2. 2009).
- ILOLEX, 1948. *C87 Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention*. Geneva: ILO, International Labour Standards Department. [Http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C087](http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C087) (3. 2. 2009).

- ILOLEX, 1949. *C98 Right to Organise and Collective Bargaining Convention*. Geneva: ILO, International Labour Standards Department. [Http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C098](http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C098) (3. 2. 2009).
- ILOLEX, 1951A. *R91 Collective Agreements Recommendation*. Geneva: ILO, International Labour Standards Department. [Http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R091](http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R091) (3. 2. 2009).
- ILOLEX, 1951B. *R92 Voluntary Conciliation and Arbitration Recommendation*. Geneva: ILO, International Labour Standards Department. [Http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R092](http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R092) (3. 2. 2009).
- ILOLEX, 1971A. *C135 Workers' Representatives Convention*. Geneva: ILO, International Labour Standards Department. [Http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C135](http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C135) (30. 7. 2008).
- ILOLEX, 1971B. *R143 Workers' Representatives Recommendation*. Geneva: ILO, International Labour Standards Department. [Http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R143](http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R143) (3. 2. 2009).
- ILOLEX, 1976A. *C144 Tripartite Consultation (International Labour Standards) Convention*. Geneva: ILO, International Labour Standards Department. [Http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C144](http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C144) (3. 2. 2009).
- ILOLEX, 1976B. *R152 Tripartite Consultation (Activities of the International Labour Organisation) Recommendation*. Geneva: ILO, International Labour Standards Department. [Http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R152](http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R152) (9. 8. 2008).
- ILOLEX, 1978A. *C151 Labour Relations (Public Service) Convention*. Geneva: ILO, International Labour Standards Department. [Http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C151](http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C151) (3. 2. 2009).
- ILOLEX, 1978B. *C154 Collective Bargaining Convention*. Geneva: ILO, International Labour Standards Department. [Http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C154](http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C154) (3. 2. 2009).
- ILOLEX, 1978C. *R158 Labour Administration Recommendation*. Geneva: ILO, International Labour Standards Department. [Http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R158](http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R158) (3. 2. 2009).
- ILOLEX, 1978D. *R159 Labour Relations (Public Service) Recommendation*. Geneva: ILO, International Labour Standards Department. [Http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R159](http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R159) (3.2.2009).
- ILOLEX, 1981. *R163 Collective Bargaining Recommendation*. Geneva: ILO, International Labour Standards Department. [Http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R163](http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R163) (3. 2. 2009).
- Ishikawa, Junko. 2003. *Key features of national social dialogue: A social dialogue resource book*. The International Labour Organization, November, 2003. [Http://www.ilocarib.org.tt/portal/images/stories/contenido/pdf/SocialDialogue/National%20Social%20Dialogue%20key%20features.pdf](http://www.ilocarib.org.tt/portal/images/stories/contenido/pdf/SocialDialogue/National%20Social%20Dialogue%20key%20features.pdf) (20. 9. 2009).
- Kavčič, Franček. 2004. *Ekonomsko – Socialni svet 1994 - 2004*. Ljubljana: [Http://www.socialnidialog.si/UserFiles/File/publikacijaFK.pdf](http://www.socialnidialog.si/UserFiles/File/publikacijaFK.pdf) (2. 2. 2011).
- Kerckhofs, Peter. 2004. *European social dialogue on lifelong learning*. 7th IIRA European Regional Congress (Track 2), Lisbon, 7 – 11 September.

- KSS Pergam, 2009A. *Predstavitev*. [Http://www.sindikat-pergam.si/predstavitev.php](http://www.sindikat-pergam.si/predstavitev.php) (29. 1. 2009).
- KSS Pergam, 2009B. *Program dela KSS Pergam*. [Http://www.sindikat-pergam.si/program_dela.php](http://www.sindikat-pergam.si/program_dela.php) (29. 1. 2009).
- KSS Pergam, 2009C. *Zastopstvo v organih in institucijah*. [Http://www.sindikat-pergam.si/zastopstvo_v_organih_in_institucijah.php](http://www.sindikat-pergam.si/zastopstvo_v_organih_in_institucijah.php) (29. 1. 2009).
- KS90, 2009A. *Predstavitev, članice*. [Http://www.sindikat-ks90.si/index.php?p=clanice](http://www.sindikat-ks90.si/index.php?p=clanice) (16. 1. 2009).
- KS90, 2009B. *Program dela*. [Http://www.sindikat-ks90.si/index.php?p=program](http://www.sindikat-ks90.si/index.php?p=program) (16. 1. 2009).
- KNSS, 2009A. *Predstavitev*. [Http://www.sindikatljubljana-knss.si/si/knss.html](http://www.sindikatljubljana-knss.si/si/knss.html) (29. 1. 2009).
- KNSS, 2009B. *Predstavitev sindikata KNSS neodvisnost*. [Http://www.mju.gov.si/fileadmin/mju.gov.si/pageuploads/strukturni_skladi/sreca_nje_soc.partnerj/4_KNSS.pdf](http://www.mju.gov.si/fileadmin/mju.gov.si/pageuploads/strukturni_skladi/sreca_nje_soc.partnerj/4_KNSS.pdf) (29. 1. 2009).
- KSJS, 2009A. *Predstavitev Koordinacije sindikatov javnega sektorja*, [Http://www.konfederacija-sjs.si/](http://www.konfederacija-sjs.si/) (31. 1. 2009).
- KSJS, 2009B. *Program KSJS za obdobje 2006 – 2010*, [Http://www.konfederacija-sjs.si/?page=si/temeljni-dokumenti-KSJS/program-2006-2010&iframe=1](http://www.konfederacija-sjs.si/?page=si/temeljni-dokumenti-KSJS/program-2006-2010&iframe=1) (31. 1. 2009).
- Lukič, Goran in Urbanč, Marjan. 2010A. *Smernice za krepitev socialnega dialoga (Projekt krepitev socialnega dialoga)*. Ljubljana, Zveza svobodnih sindikatov Slovenije. [Http://www.socialnidialog.si/UserFiles/File/smernice.pdf](http://www.socialnidialog.si/UserFiles/File/smernice.pdf) (2. 2. 2011).
- Lukič, Goran in Urbanč, Marjan. 2010B. *Priročnik za usposabljanje promotorjev soc. dialoga (Projekt krepitev soc. dialoga)*. Ljubljana, Zveza svobodnih sindikatov Slovenije. [Http://www.socialnidialog.si/UserFiles/File/prirocnik.pdf](http://www.socialnidialog.si/UserFiles/File/prirocnik.pdf) (2. 2. 2011).
- Mailand, Mikkel, 2004. *Policies and partnership for social inclusion – challenges and opportunities for trade unions and employers organisations*. 7th IIRA European Regional Congress (Track 2), Lisbon, 7 – 11 September.
- Mencinger, Jože. 2008. *1 profesor = 0,63 poslanca = 1,03 sodnika = ? vojaka*. Delo, 29. 7. 2008, 5.
- MZZ, 2009. *Direktorat za mednarodno pravo in zaščito državljanov; Sektor za mednarodno pravo*. [Http://www.mzz.gov.si/si/ministrstvo/organiziranost/direktorat_za_mednarodno_pravo_in_zascito_interesov/sektor_za_mednarodno_pravo/](http://www.mzz.gov.si/si/ministrstvo/organiziranost/direktorat_za_mednarodno_pravo_in_zascito_interesov/sektor_za_mednarodno_pravo/) (25. 10. 2009).
- OR, 2008. *Institucije in drugi organi Evropske unije; Odbor regij*. [Http://europa.eu/institutions/consultative/cor/index_sl.htm](http://europa.eu/institutions/consultative/cor/index_sl.htm) (30. 7. 2008).
- OZS, 2008A. *Statistični pregled obrt v številkah 2008*. [Http://209.85.135.132/search?q=cache:Gw68Hs1faCMJ:www.ozs.si/ASPDatoteka.asp%3FID%3D5365+SURSisti%20C4%8Dni+pregled+obrt+v+%20C5%A1tevilkah&cd=1&hl=sl&ct=clnk&gl=si](http://209.85.135.132/search?q=cache:Gw68Hs1faCMJ:www.ozs.si/ASPDatoteka.asp%3FID%3D5365+SURSisti%20C4%8Dni+pregled+obrt+v+%20C5%A1tevilkah&cd=1&hl=sl&ct=clnk&gl=si) (27. 12. 2008).
- OZS, 2008B. *Poročilo o delu OZS za leto 2007*. <http://www.ozs.si/prispevek.asp?IDp=4241> (27. 12. 2008).
- OZS, 2008C. *Vizija in strateške usmeritve; Vizija obrtnozborničnega sistema*.

- [Http://www.ozs.si/prispevek.asp?IDpm=777](http://www.ozs.si/prispevek.asp?IDpm=777) (27. 12. 2008).
- RS, MDDSZ. 2003. *Reprezentativnost in merila za izpolnjevanje pogojev za članstvo v ESS. Poročilo in priporočila*. Ljubljana: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. Krepitev in razvoj socialnega dialoga v Republiki Sloveniji. Zunanja pomoč evropske skupnosti SI.0101.04.01.0001.
- RS, MDDSZ. 2007. *Zakon o kolektivnih pogodbah – pobuda in stališča Združenja delodajalcev Slovenije*. Številka dopisa: 01700-11/2005-74, Ljubljana: 26. 7. 2007.
- RS, MDDSZ. 2011. *Seznam reprezentativnih sindikatov*. Ljubljana: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. [Http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/socialno_partnerstvo/seznam_reprezentativnih_sindikatov/?type=98](http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/socialno_partnerstvo/seznam_reprezentativnih_sindikatov/?type=98) (2. 2. 2011).
- UN, 2002. *10 let Slovenije v Združenih narodih = Slovenia's 10 years in the United Nations*. uredniški odbor: Jožef Kunič et al., Ljubljana: Ministrstvo za zunanje zadeve Republike Slovenije.
- UNISON, 2000. *Local bargaining: A guide for UNISON negotiators*. London: UNISON Scotland's public service union. [Http://www.unison.org.uk/acrobat/11251.pdf](http://www.unison.org.uk/acrobat/11251.pdf) (13. 7. 2008).
- Sciarra, Silvana. 2007. *The evolution of collective bargaining: Observations on a comparison in the countries of the European Union*. Comparative Labor Law and Policy Journal, Vol 29 (HeinOnline).
- SD, 2009A. *Socialni dialog*. [Http://www.socialnidialog.si/sl/index/article? path=osnove-socialnega-dialoga](http://www.socialnidialog.si/sl/index/article?path=osnove-socialnega-dialoga) (3. 11. 2009).
- Solidarnost, 2009. *Predstavitev zveze delavcev – Solidarnost*. [Http://www.sindikatsolidarnost.si/index.php?module=webpage&id=20](http://www.sindikatsolidarnost.si/index.php?module=webpage&id=20) (29. 1. 2009).
- SSJK, 2008. *Slovar slovenskega knjižnjega jezika*. ZRC SAZU, Inštitut za slovenski jezik Franca Ramovša. Ljubljana: DZS.
- STA, 2009A. *ESS za sklenitev novega socialnega dogovora*. [Http://www.sta.si/vest.php?s=s&id=1437110](http://www.sta.si/vest.php?s=s&id=1437110) (13. 1. 2010).
- TZS, 2008A. *Poslovni načrt Trgovinske zbornice slovenije za leto 2009*. Ljubljana: TZS. [Http://www.tzslo.si/pic/pdf/Poslovni_nacrt_09.pdf](http://www.tzslo.si/pic/pdf/Poslovni_nacrt_09.pdf) (10.1.2009).
- TZS, 2008B. *Trgovinske zbornice slovenije, predstavitev*. [Http://www.tzslo.si/O-nas](http://www.tzslo.si/O-nas) (15. 2. 2009).
- TZS, 2008C. *Seznam članov Trgovinske zbornice slovenijena dan 31.avgust 2009*. [Http://www.tzslo.si/pic/pdf/Seznam-clanov-31-08-09.pdf](http://www.tzslo.si/pic/pdf/Seznam-clanov-31-08-09.pdf) (19. 9. 2009).
- TZS, 2008D. *Statut Trgovinske zbornice slovenije*. Ljubljana: TZS [Http://www.tzslo.si/pic/pdf/SURSut-TZS-marec-2010.pdf](http://www.tzslo.si/pic/pdf/SURSut-TZS-marec-2010.pdf) (30.3.2010).
- Vlada RS, 2010A. *Generalni sekretariat vlade*. Ljubljana: Vlada RS. http://www.vlada.si/si/medijsko_sredisce/sporocila_za_javnost/sporocilo_za_javno_st/article//7239/06c51b802e/ (6 .1. 2011).
- Vlada RS, 2011A. *Generalni sekretariat vlade*. Ljubljana: Vlada RS. [Http://www.vlada.si/si/o_vladi/kdo_je_kdo/generalni_sekretariat_vlade/](http://www.vlada.si/si/o_vladi/kdo_je_kdo/generalni_sekretariat_vlade/) (6 .1. 2011).

- Vlada RS, 2011B. *Člani Ekonomsko socialnega sveta*. Ljubljana: Vlada RS. [Http://www.gsv.gov.si/si/ekonomsko_socialni_svet/clani_ekonomsko_socialnega_s_veta/](http://www.gsv.gov.si/si/ekonomsko_socialni_svet/clani_ekonomsko_socialnega_s_veta/) (6 .1. 2011).
- Vlada RS, 2011C. *Ekonomsko socialna svet*. Ljubljana: Vlada RS. [Http://www.gsv.gov.si/si/ekonomsko_socialni_svet](http://www.gsv.gov.si/si/ekonomsko_socialni_svet) (6 .1. 2011).
- Vukelić, Majda. 2008. *Ustavno sodišče pritrnilo ustavnim sodnikom*. Delo, 18. 12. 2008, 1.
- Združenje Manager 2008A. *Vloga managerske organizacije v socialnem dialogu*. Ljubljana: Združenje manager. [Http://www.zdruzenje-manager.si/storage/1265/socialni-dialog.pdf](http://www.zdruzenje-manager.si/storage/1265/socialni-dialog.pdf) (13. 07. 2008).
- Združenje manager, 2008B. *O združenju manager*. [Http://www.zdruzenje-manager.si/si/o-zdruzenju/program-dela/](http://www.zdruzenje-manager.si/si/o-zdruzenju/program-dela/) (16. 2. 2009).
- Združenje manager, 2008C. *Protokol o sodelovanju med Združenjem Manager in Gospodarsko zbornico Slovenije*. [Http://www.zdruzenje-manager.si/si/o-zdruzenju/dokumenti/protokol-manager-gzs/](http://www.zdruzenje-manager.si/si/o-zdruzenju/dokumenti/protokol-manager-gzs/) (16. 2. 2009).
- ZDS, 2009A. *Poročilo o delu Združenja delodajalcev Slovenije*. http://www.zds.si/uploads/files/O%20ZDS/Porocilo_o_delu_2008.pdf (15. 10. 2009).
- ZDS, 2009B. *Socialni dialog – zgodovina in razvoj*. [Http://www.zds.si/si/podrocja_delovanja/socialni_dialog/zgodovina_in_razvoj/](http://www.zds.si/si/podrocja_delovanja/socialni_dialog/zgodovina_in_razvoj/) (12. 2. 2009).
- ZDS, 2009C. *Področja delovanja Ekonomsko socialnega sveta*. [Http://www.zds.si/si/podrocja_delovanja/socialni_dialog/ekonomsko_socialni_svet/](http://www.zds.si/si/podrocja_delovanja/socialni_dialog/ekonomsko_socialni_svet/) (12. 2. 2009).
- ZDS, 2010A. *Pismo predsedniku Vlade RS*. [Http://www.zds.si/uploads/files/Odprto%20pismo%20Pahorju.pdf](http://www.zds.si/uploads/files/Odprto%20pismo%20Pahorju.pdf) (15. 1. 2010).
- ZDOPS, 2008A. *Združenje delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije, Kdo smo?*. [Http://www.zdops.si/Kdo_smo-p162](http://www.zdops.si/Kdo_smo-p162) (14. 1. 2009).
- ZDOPS, 2008B. *Poročilo o delu Združenja delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije 2008*. [Http://www.zdops.si/Porocilo_o_delu-p140](http://www.zdops.si/Porocilo_o_delu-p140) (14. 1. 2009).
- Zidar, Romana in Mesec, Bojana. 2010. *Primerjalna analiza o kakovosti socialnega dialoga v Sloveniji, Nemčiji in na Švedskem (Projekt krepitev socialnega dialoga)*. [Http://www.socialnidialog.si/UserFiles/File/PRIMERJALNA_RAZISKAVA.pdf](http://www.socialnidialog.si/UserFiles/File/PRIMERJALNA_RAZISKAVA.pdf) (2. 2. 2011).
- ZZSS, 2009A. *Vstopna stran*. [Http://www.zsss.si/index.php?option=com_content&task=view&id=2&Itemid=39](http://www.zsss.si/index.php?option=com_content&task=view&id=2&Itemid=39) (20. 10. 2009).
- ZZSS, 2009B. *Delovna področja*. [Http://www.zsss.si/index.php?option=com_content&task=blogsection&id=2&Itemid=106](http://www.zsss.si/index.php?option=com_content&task=blogsection&id=2&Itemid=106) (27. 1. 2009).
- ZZSS, 2009C. *Predstavitvena brošura Zveze svobodnih sindikatov Slovenije*. [Http://www.zsss.si/images/stories/PDF%20aktualno/PredstavitvenaBrosuraZSSS.pdf](http://www.zsss.si/images/stories/PDF%20aktualno/PredstavitvenaBrosuraZSSS.pdf), (27. 1. 2009).
- ZZSS, 2010A. *Pismo predsedniku Vlade RS*. [Http://www.zsss.si/images/stories/PDF%20aktualno/PismoSindikalnihCentralPredsednikuVlade_11012010.pdf](http://www.zsss.si/images/stories/PDF%20aktualno/PismoSindikalnihCentralPredsednikuVlade_11012010.pdf) (27. 1. 2009).
- ZSDSP, 2009. *Združenje svetov delavcev slovenskih podjetij, oblika in cilji združevanja*. [Http://www.delavska-participacija.com/html/oblikaincilji.html](http://www.delavska-participacija.com/html/oblikaincilji.html) (2. 2. 2009).

