

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA UPRAVO**

**DIPLOMSKO DELO
UNIVERZITETNEGA PROGRAMA**

**OPREDELILNI ELEMENTI SINDIKATA IN
ZDRUŽENJA DELODAJALCEV**

Lidija Razložnik

Ljubljana, september 2010

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA UPRAVO**

DIPLOMSKO DELO
UNIVERZITETNEGA PROGRAMA

**OPREDELILNI ELEMENTI SINDIKATA IN ZDRUŽENJA
DELODAJALCEV**

Kandidatka: Lidija Razložnik
Številka indeksa: 04034385

Mentor: prof. dr. Zvone Vodovnik

Ljubljana, september 2010

POVZETEK

V diplomskem delu z naslovom *Opredeleženi elementi sindikata in združenja delodajalcev* so predstavljene vsebine, ki se navezujejo na obravnavano tematiko. Najprej sta opredeljena pojma delo in kapital ter razmerje med njima. Sledi predstavitev socialnega partnerstva, bipartitnega dialoga in tripartitno ekonomsko-socialnega dialoga.

Tu sta predstavljena kolektivna pogodba in socialni sporazum. Naslednje poglavje obravnava pravne temelje za delovanje tako sindikatov kot tudi združenja delodajalcev na mednarodni, evropski in nacionalni ravni. Predstavljen je sindikat, pogoji za njegovo delovanje ter nekatere sindikalne organizacije v Sloveniji, ki so skupaj s delodajalskimi organizacijami, predstavljenimi v nadaljevanju, in vlado podpisnice Socialnega sporazuma. Prav tako je predstavljeno združenje delodajalcev, njihovo delovanje in nekatere slovenske delodajalske organizacije. Nesoglasja in spori med delodajalci in sindikati ter njihovo reševanja pa so predstavljena nazadnje. Opredeljena je stavka, tradicionalna oblika delavskega boja. Nenazadnje so povzeta tudi aktualna dogajanja na področju socialnega dialoga.

Ključne besede: delo, kapital, sindikati, delodajalci, kolektivna pogajanja, kolektivna pogodba, stavka, delovni spori, socialni partnerji, socialni dialog, socialni sporazum, Zakon o delovnih razmerjih.

SUMMARY

Diploma work, titled Defining elements of trade unions and employers' associations, discusses all segments of these organizations. Starting with the explanation of labour, capital and relations between them, the author presents social partnership, bipartite dialogue and tripartite economic and social dialogue, with special attention given to collective agreement and social contract. The next section examines legal causes for organizing trade unions and employers' associations on international, European and national levels. Both institutions that have signed the social agreement– trade union and employers' association – are presented in all perspectives that are important for their organization and aims, together with concrete trade unions and employers' organizations in Slovenia. The last part of the diploma work introduces conflicts between employers and trade unions, with strike as a traditional form of workers' struggle. Apart from giving general information about ways of handling disagreements, the author shows current situation in Slovenia, regarding social dialogue.

Key words: labour, capital, trade unions, employers, collective bargaining, collective agreement, strike labor disputes, social partners, social dialogue, Labour Relations Act.

KAZALO

POVZETEK.....	ii
SUMMARY	iii
1 UVOD	1
1.1 Namen in cilj diplomske naloge	2
1.2 Metodologija dela	2
1.3 Struktura diplomskega dela.....	2
2 DELO IN KAPITAL	4
2.1 Kaj je delo in kaj je kapital?	5
2.2 Razmerje med delom in kapitalom.....	6
2.3 Zgodovina delavskega gibanja.....	7
3 SOCIALNO PARTNERSTVO.....	9
3.1 Zgodovina in razvoj socialnega partnerstva	9
3.2 Bipartitni dialog	10
3.2.1 Pravna podlaga kolektivnih pogodb.....	11
3.2.2 Stranke kolektivne pogodbe	12
3.2.3 Sklenitev in oblika kolektivne pogodbe.....	13
3.2.4 Veljavnost kolektivnih pogodb	13
3.2.5 Prenehanje kolektivne pogodbe	14
3.3 Tripartitni ekonomsko-socialni dialog	15
3.3.1 Ekonomsko-socialni svet.....	16
3.3.2 Delovanje Ekonomsko-socialnega sveta v Republiki Sloveniji.....	16
3.3.3 Socialni sporazum	17
4 PRAVNI TEMELJI ZA DELOVANJE SINDIKATOV IN DELODAJALCEV	19
4.1 Mednarodni viri	19
4.2 Pravni viri Evropske unije.....	25
4.3 Pravni viri Republike Slovenije.....	27
5 DELAVSKA PREDSTAVNIŠTVA – SINDIKATI	30
5.1 Pridobitev lastnosti pravne osebe	30
5.2 Pridobitev lastnosti reprezentativnosti sindikatov	31
5.3 Organiziranje in delovanje sindikata.....	31
5.3.1 Pogoji za delovanje sindikata	32
5.3.2 Članstvo	34
5.3.3 Sindikalni zaupnik in njegovo varstvo	35
5.4 Sindikalne organizacije v Republiki Sloveniji	36
5.4.1 Zveza svobodnih sindikatov Slovenije	37
5.4.2 Konfederacija sindikatov Slovenije PERGAM	38

5.4.3	Konfederacija sindikatov 90 Slovenije	38
5.4.4	Neodvisnost, konfederacija novih sindikatov Slovenije	40
6	PREDSTAVNIKI DELODAJALCEV	41
6.1	Splošno o združenju delodajalcev Slovenije	41
6.2	Delovanje in naloge združenja.....	42
6.3	Notranje oblike združevanja članov.....	43
6.3.1	Pogajalske skupine.....	44
6.4	Delodajalske organizacije v Sloveniji	45
6.4.1	Gospodarska zbornica Slovenije	45
6.4.2	Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije	46
7	NESOGLASJA IN SPORI MED DELODAJALCI IN SINDIKATI	47
7.1	Individualni delovni spor	47
7.1.1	Stranke v individualnem delovnem sporu	48
7.1.2	Predmet spora	48
7.1.3	Vrste individualnih delovnih sporov po ZDSS.....	49
7.2	Kolektivni delovni spori	49
7.2.1	Stranke v kolektivnih delovnih sporih.....	50
7.2.2	Predmet spora	50
7.2.3	Vrste kolektivnih delovnih sporov	50
7.3	Načini reševanja delovnih sporov.....	51
7.3.1	Postopek in uporaba načel pravnega postopka	52
7.3.2	Posebnosti postopka v delovnih sporih	53
7.4	Stavka	54
7.4.1	Pravna ureditev stavke	55
7.4.2	Pristojnosti stavkovnega odbora.....	55
7.4.3	Pravica delavcev do stavke	56
7.5	Vloga sindikatov in delodajalcev v kriznih razmerah	57
7.6	Aktualna dogajanja v Sloveniji na področju socialnega dialoga.....	59
8	ZAKLJUČEK	66
	LITERATURA.....	68
	PRAVNI VIRI	71
	DRUGI VIRI	73
	SEZNAM UPORABLJENIH KRATIC IN OKRAJŠAV.....	75
	IZJAVA O AVTORSTVU IN NAVEDBA LEKTORJA	77

1 UVOD

Že iz naslova diplomskega dela je razvidno, da je obravnavano področje sindikatov in združenja delodajalcev ter njunih opredelilnih elementov.

Urejanje pravnih razmerij med vodstvom podjetja – delodajalci in predstavniškimi organizacijami – uvrščamo v t. i. kolektivno delovno pravo.

»V svetu sta uveljavljeni dve obliki delavskih predstavništev – sindikati in voljena delavska predstavništva. Medtem ko imajo sindikati dolgo zgodovino in je sindikalna svoboda, prosto sindikalno organiziranje in delovanje zagotovljeno s celo vrsto mednarodnih dokumentov, so delavska voljena predstavništva mlajša oblika delavskih predstavništev, ki se je pojavila v razvitejših državah in je v manjši meri obravnavana v mednarodnih aktih. Obe vrsti delavskih predstavništev si prizadevata za isti cilj – uveljavitev ekonomskih in socialnih interesov delavcev, razlika med njima je le v tem, po kakšni poti oziroma na kakšen način skušata to doseči. Za sindikate kot prostovoljna interesna združenja delavcev, ki delujejo na različnih ravneh (tako v podjetju, kot na nivoju panoge ali poklica in na nivoju države) in izhajajo iz interesnega nasprotja med delom in kapitalom je značilno, da za dosego svojih ciljev uporabljajo različne oblike pritiska, sindikalnega boja (vključno s stavko). Delavska voljena predstavništva, ki delujejo le na ravni delodajalca (podjetja), pa izhajajo iz izhodišča, da imajo tako predstavniki kapitala kot predstavniki dela v podjetju isti končni cilj (ohranitev in uspešno poslovanje podjetja). Glede na to je njihov način dela drugačen – ne morejo se posluževati sindikalnih (borbenih) metod, ampak skušajo svoje cilje doseči z dogovarjanjem in usklajevanjem interesov« (Senčur Peček, 2004, str. 533).

Na strani vodstva podjetij – delodajalcev – pa deluje združenje delodajalcev, ki je nosilec delodajalskega interesa v kolektivnih pogajanjih. Rezultat kolektivnih pogajanj je kolektivna pogodba, ki predstavlja pisni sporazum med sindikatom in delodajalcem oziroma združenjem delodajalcev.

»Na eni strani je management kot nosilec delodajalskih pristojnosti udeleženec – naslovljenec izvrševanja prisilnopravnih avtonomnih norm o pogojih dela, po drugi strani pa je lahko soudeleženec pri kreiranju teh avtonomnih norm kot ena od pogodbenih strank kolektivnega pogajanja na ravni podjetja« (Kresal Šoltes, 2008, str. 107).

Obe organizaciji sta poleg vlade ključnega pomena za podpis socialnega sporazuma, katerega namen je zagotoviti blaginjo vseh posameznic in posameznikov, merjeno s kazalniki človekovega razvoja, zdravja, socialnega tveganja, družbene povezanosti, vključenosti in zaupanja. Socialni dialog je namreč ena učinkovitejših poti do soglasja o ključnih nalogah in ciljih ter ena od temeljnih vrednost evropskega in slovenskega prazgodovinskega prostora.

1.1 NAMEN IN CILJ DIPLOMSKE NALOGE

Diplomsko delo bo osredotočeno na sindikate in združenja delodajalcev ter njihovo vlogo v delovnih razmerjih v slovenskem prostoru in predstavljanju navzven.

Cilj diplomskega dela je preučiti področje sindikata in združenja delodajalcev, torej delavskega predstavništva na eni in delodajalskega predstavništva na drugi strani. Poskušala bom opredeliti ključne elemente, ki so pomembni za delovanje obeh. Namen diplomskega dela je predstaviti delovanje obeh organizacij skupaj in delovanje vsake na svojem področju, razmerja med njima in vlogo obeh v kriznih razmerah. Pri tem bom izhajala iz dejstva, da imamo, kadar govorimo o pravnih razmerjih med predstavniki delavcev in vodstvom podjetja, v mislih socialni dialog.

1.2 METODOLOGIJA DELA

V diplomskem delu sem uporabila naslednje metode:

- Metodo deskripcije – v skladu s to metodo sem opisala že znana dejstva, procese, predmete, ki se nanašajo na temo diplomskega dela.
- Zgodovinsko metodo – v skladu s to metodo sem predstavila zgodovinski razvoj sindikalnega boja in socialnega partnerstva.
- Metodo kompilacije – z uporabo te metode sem povzela spoznanja, sklepe in rezultate drugih avtorjev. Pri tem sem uporabila ustrezne načine citiranja.
- Študij literature pravnih virov – pri pisanju diplomskega dela sem si pomagala z različno literaturo in pravnimi viri. Literatura je bila v obliki knjig različnih avtorjev, člankov, diplomskih del in literatura s spletnih strani. Kot pravne vire pa sem uporabila mednarodne, evropske in slovenske pravne vire, kot so: konvencije, priporočila, zakoni, statuti, pravila ...

1.3 STRUKTURA DIPLOMSKEGA DELA

Diplomsko delo je sestavljeno iz osmih poglavij, vključno z uvodom in zaključkom.

Diplomsko delo sem pričela z opredelitvijo pojmov delo in kapital, ki v prenesenem pomenu pomenita delavca in delodajalca oziroma lastnika kapitala ter razmerja med njima. Na kratko sem predstavila tudi zgodovino delavskega gibanja na slovenskih in evropskih tleh.

Nadaljevala sem z opredelitvijo socialnega partnerstva in opisom njegove kratke zgodovine. Tu sem izpostavila kolektivno pogodbo, ki je v slovenski pravni ureditvi

opredeljena kot pisni sporazum in sklenjena kot rezultat kolektivnega pogajanja med sindikati in delodajalci oziroma združenjem delodajalcev o pogojih dela. Poleg kolektivnih pogodb na bipartitni ravni je pomemben tudi socialni sporazum, pri katerem sodeluje tudi država, in tu govorimo o tripartitnem sistemu. V okviru slednjega deluje tudi Ekonomsko-socialni svet.

V četrtem poglavju sem hierarhično predstavila pravne vire, ki so pomembni za delovanje sindikatov in združenja delodajalcev. Tako sem tu obravnavala Splošno deklaracijo človekovih pravic, Mednarodni pakt o ekonomskih in socialnih pravicah, Mednarodni pakt o državljskih in političnih pravicah ter konvencije Mednarodne organizacije dela, ki so za obravnavano področje diplomskega dela izrednega pomena. Na evropski ravni je potrebno upoštevati Evropsko konvencijo o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščinah, Evropsko socialno listino in Listino Evropske unije o temeljnih pravicah. V slovenskem pravnem redu pa so za delovanje sindikatov in delodajalcev pomembni predvsem zakoni, statuti, pravilniki in drugi dokumenti.

V petem in šestem poglavju sem se posvetila bistvu diplomskega dela: sindikatom in delodajalcem oziroma združenjem delodajalcev. Tu sem predstavila pogoje za delovanje in ključne elemente obeh organizacij. Pozornost sem namenila tudi vidnejšim delavskim in delodajalskim predstavništvom v slovenskem prostoru, ki pa so tudi podpisniki socialnega sporazuma.

Predzadnje poglavje pa obravnava nesoglasja in spore med sindikati in delodajalci ter načine reševanja individualnih in kolektivnih delovnih sporov.

Pisala sem tudi o stavki, ki je tradicionalna oblika delavskega boja in je v zadnjem obdobju prisotna tudi na slovenskih tleh. Preučila sem vlogo sindikatov in delodajalcev v kriznih razmerah ter predstavila aktualno dogajanje na področju slovenskega socialnega dialoga.

Osmo poglavje je zaključek diplomske naloge.

2 DELO IN KAPITAL

Delo je vedno neka umska dejavnost, v kateri človek sodeluje s svojimi umskimi in fizičnimi sposobnostmi, kar povzroči, da ne spreminja samo svojega okolja, temveč tudi samega sebe, menja svojo naravo in razvija svoje sposobnosti. Delo je hkrati tudi temeljna človekova vrednota, s katero človek ustvarja neko dobrino, med drugim tudi kapital.

Pojem kapital pa je v veliki meri povezan z predpostavko, da se o kapitalu lahko govori le in samo v družbi, ki producira blago. Kapitalist ustvarja svoj kapital z menjavo blaga, in sicer tako, da za svoj kapital, ki v tem primeru predstavlja denar, kupi blago in ga nato proda za več denarja, kot ga je blago stalo oziroma z več dela ustvarja več kapitala.

V družbi obstaja delitev kapitala na: finančnega, intelektualnega in socialnega.

V začetku je imel najpomembnejšo vlogo finančni kapital, nato je začel na pomembnosti vedno bolj pridobivati intelektualni kapital.

»Časi, ko so temeljne dejavnike proizvodnje predstavljali zemlja, gola delovna sila in finančni kapital, so že davno mimo, v ospredje pa danes vse bolj stopa t. i. intelektualni kapital. Čeprav njegova definicija v stroki še ni poenotena, je najpogosteje izražena s formulo: intelektualni kapital = človeški kapital + strukturni kapital, pri čemer človeški kapital predstavljajo: obstoječe znanje, ustvarjalnost ter motivacija in organizacijska pripadnost zaposlenih, strukturni kapital pa vse tiste stvaritve, ki so v podjetju že doslej nastale s pomočjo človeškega kapitala in so prešle 'v last podjetja' (npr. baze podatkov, izgrajeni odnosi s kupci in dobavitelji, informacijski sistemi, specifična organizacijska kultura, povsem določeni procesi v podjetju, inovacije itd)« (Gostiša, 2008, str. 2).

Danes sta obe kategoriji zagotovo zelo pomembni, vendar vedno bolj v veljavo prihaja tudi socialni kapital.

Izraz 'socialni' pomeni, da gre za neke relacije med ljudmi, beseda 'kapital' pa nakazuje na to, da imajo relacije vrednostno izraženo komponento. Drugače lahko socialni kapital opredelimo kot vir, ki pospešuje aktivnosti med ljudmi.

Iz tega izhaja, da je kapital posledica dela, in ne obratno. Dokler bo človek delal oziroma bo ustavno zagotovljena svoboda dela, bo obstajal tudi kapital.

»Zaposleni vedno odločneje zahtevajo, da naj se človeškemu delu in ustvarjalnosti v pravnih aktih zagotovi pomen, ki ga dejansko imata pri ustvarjanju nove vrednosti. V celoti naj se upošteva načelo, da človeško delo in ustvarjalnost ni zgolj blago. To produkcijsko kategorijo je treba obravnavati z vidika širših družboslovnih vrednosti in ne zgolj z vidika računске in stroškovne kategorije. Temu vrednostnemu izhodišču je treba prilagoditi razvojne strategije, institucije in prakse. Z vidika spreminjanja vrednot to

pomeni razvijanje civilizacijskih standardov v smeri nekaterih formalnih omejitev podjetniške svobode, zlasti pa v smeri razvijanja socialnega dialoga, ki je vedno pomembnejša razvojna kategorija v sodobni družbi« (Vodovnik, 2006, str. 594–595).

2.1 KAJ JE DELO IN KAJ JE KAPITAL?

»Delo lahko definiramo kot proces med človekom in naravo, kjer človek s svojo dejavnostjo posreduje, uravnava in kontrolira menjavo snovi med seboj in naravo. Človek potrebuje za svoj obstoj in razvoj materialne dobrine. Nekatere so v naravi proste in neomejene, druge pa je treba šele najti in jih obdelati, da lahko zadovoljijo njegove potrebe« (Mežnar, 2004, str. 27).

»Delo navadno opredeljujemo kot smotrno in zavestno človeško dejavnost, to pomeni, da je delo namerna in k nekemu določenemu cilju usmerjena dejavnost« (Brejc, 2004, str. 15).

»Človek lahko opravlja delo kot posameznik, neodvisno od drugih, lahko pa se vključi v organiziran delovni proces v različnih vrstah organizacij, v katerih se opravlja delo. Sodobne pravne ureditve ne določajo razlik med fizičnim in umskih delom ter intelektualno ustvarjalnostjo posameznikov. Vse pravne ureditve priznavajo delu pomen dobrine, na kateri sloni sodobna družba. Vrednotenje te dobrine pa ni povsod enako. Ponekod je delo v ustavi posebej omenjeno, drugod pa le posredno. V vseh primerih je delo ustavno zavarovano, podobno kot so zavarovane druge najpomembnejše dobrine, kot so človekove svoboščine in pravice, lastnina in druge.

Pravne ureditve sodobnih držav urejajo različne oblike organizacij, v katerih se lahko opravlja delo. Te organizacije se po svojih pravno določenih elementih ločijo od organizacij, v katerih ljudje opravljajo različne druge dejavnosti in uresničujejo različne druge interese.

Na področju gospodarstva sodobne pravne ureditve urejajo različne oblike organizacij, ki nastajajo in delujejo na temelju prostovoljnih odločitev in ravnanj nosilcev kapitala. Ti lahko ustanovijo organizacijo določenega tipa, ki pa lahko začne delovati šele potem, ko se v njej zaposlijo osebe, ki s svojim delom zagotavljajo izvajanje dejavnosti in uresničevanje ciljev organizacije. Z vidika organiziranja dejavnosti organizacije je delo torej sekundarni produkcijski tvorec, z vidika pomena pa gre za enakovreden produkcijski tvorec drugimi, ki jih omenja ekonomska stroka. Zaposleni, ki se v organizaciji vključijo v organiziran delovni proces, se s tem podredijo vodstvu organov organizacije, ki morajo pri vodenju organizacije upoštevati cilje organizacije, ki so opredeljeni s spletom različnih interesov, zlasti pa z interesi lastnikov ali nosilci kapitala, zaposlenih ter širšega javnega interesa« (Vodovnik, 2001, str. 9).

Definicij o tem, kaj delo je, bi v slovenski in tuji literaturi našli toliko, kot je avtorjev.

Z razvojem družbe so se razvijala in širila tudi pojmovanja o delu in delitvi dela. Razmišljanja in opredelitve, ki so jih o delu oblikovali posamezniki, ki so postopoma postal sestavina določenih znanstvenih disciplin. Vsaka znanstvena disciplina, ki je v svoje proučevanje uvrstila delo, je k proučevanju tega pojava pristopila s svojega zornega kota in s svojim metodološkim instrumentarijem, zato so tudi opredelitve dela različne (Brejc, 2004, str. 15–16). Vsem definicijam pa je skupno, da delo opredeljujejo kot osnovni pogoj vsega življenja, in sicer v tolikšni meri, da je ustvarilo človeka samega. Dejstvo pa je, da je zapleten in mnogostranski pojav, ki ga je težko na kratko definirati (po Mežnarju, 2004, str. 28).

O kapitalu pa lahko govorimo samo in sploh v družbi, ki producira blago in v kateri obstajata blagovna cirkulacija ter trgovina. Kapital lahko nastane samo na podlagi te zgodovinske predpostavke. Moderna življenjska zgodovina kapitala se začne s stvaritvijo moderne svetovne trgovine in svetovnega trga v 16. stoletju. Historično nastopa kapital nasproti zemljiški lastnini povsod najprej v obliki denarja, kot denarno premoženje, kot trgovski in oderuški kapital. Denar kot denar in denar kot kapital se razlikujeta najprej le po svoji različni cirkulacijski obliki. Težnja kupiti, da bi dražje prodali, je najočitnejša pri trgovskem kapitalu, vendar imamo tudi pri industrijskem kapitalu povsem enako težnjo (po Mostu, 1982, str. 20).

»Kapitalizem je po definiciji družbenoekonomski sistem, ki temelji na zasebni lastnini nad kapitalom, pri čemer so interesi lastnikov oziroma nosilcev tega kapitala seveda tudi glavno gonilo in vodilo ekonomskega razvoja družbe« (Gostiša, 2008, str. 2).

Prav tako je težko primerjati delo z gmotnimi dobrinami (premoženje, denar, kapital), ker premoženjske vrednote izvirajo iz dela ali naj bi iz njega izvirale.

2.2 RAZMERJE MED DELOM IN KAPITALOM

Razmerje oziroma odnos med delom in kapitalom je dvojen. Na eni strani je konflikt (višja cena dela zmanjšuje dobiček in obratno), na drugi strani pa obstaja tudi skupen interes dela in kapitala, to je večja uspešnost podjetja. Na tej točki se lahko v večji meri zadovolji tako interes delodajalcev (večji dobiček) kot interes delojemalcev (boljše plače) (http://www.zds.si/si/podrocja_delovanja/socialni_dialog/zgodovina_in_razvoj/).

Engels je ob recenziji Marxovega dela Kapital zapisal, da jih je takratna politična ekonomija učila, da je delo vir vsega bogastva in mera vseh vrednosti in da imata zato dva predmeta, katerih izdelava zahteva enak delovni čas, tudi enako vrednost; ker pa se povprečno dajo menjati med seboj samo enake vrednosti, je nujno, da se tako tudi zamenjujejo. Hkrati pa uči, da obstoji neke vrste nakopičeno delo, ki se v politični ekonomiji imenuje kapital; da ta kapital s pomožnimi viri, ki jih obsega, stokrat in tisočkrat stopnjuje produktivnost živega dela ter zahteva za to neko povračilo, ki mu pravimo profit ali dobiček. Kakor vsi vemo, je v resnici tako, da postajajo profiti

nakopičenega mrtvega dela čedalje večji, kapital kapitalistov čedalje večji, medtem ko postaja meza živega dela čedalje manjša, množica delavcev, ki žive zgolj od delovne mezde, pa čedalje številnejša in čedalje bolj revna (Engels, 1868).

Ker pripadata kapital in delo različnim družbenim skupinam (lastnikom kapitala/delodajalcem oziroma delojemalcem) lahko pride do konfliktov: namesto partnerjev v proizvodnem procesu lahko dobimo nasprotnike. Čeprav se interesi med lastniki kapitala in delodajalci pokrivajo na številnih področjih, obstajajo na drugih področjih očitne razlike. Za lastnike je v ospredju podjetje kot celota; dominirajo interesi, ki so povezani s kapitalom, kar se kaže v prizadevanju za maksimiranje dobička. V nasprotju s tem so interesi delojemalcev močnejše naravnani na področje dela (po Peterhoffu, 1992, str. 27).

Pomen dela in razmerje med delom in kapitalom nazorno prikaže spodnji citat:

»Delo je pomembnejše od kapitala in od njega neodvisno. Kapital je plod dela in ne bi nikdar obstajal, če delo ne bi bilo pred njim. Delo je nad kapitalom in zasluži, da ga mnogo bolj upoštevamo« (Abraham Lincoln).

2.3 ZGODOVINA DELAVSKEGA GIBANJA

»Zgodovina sindikalnega boja je povezana z zgodovino boja delavstva za boljše življenjske in delovne razmere ter z razvojem kolektivnih pogajanj delodajalske in delojemalske strani za avtonomno ureditev medsebojnih razmerij s pogodbami. V obdobju liberalnega kapitalizma država ni imela pravice posegati v medsebojno urejanje razmerij delodajalcev in delavcev. Delovne razmere naj bi se določale na podlagi prostovoljnega sporazumevanja delodajalcev in delojemalcev o delovnih, zdravstvenih in tehničnih delovnih razmerah. V tem obdobju je bilo s pogajalsko svobodo nezdržljivo, da bi delojemalci organizirali stavko. V Angliji je bilo vse do prve četrtine, v drugih državah pa vse do druge polovice 19. stoletja združevanje delavcev kakor tudi sindikalno združevanje in organizirano delovanje nasproti delodajalcem celo prepovedano. V več državah, kot npr. v Angliji in Franciji, je bilo združevanje delavcev proti delodajalcem celo kaznivo dejanje. V Angliji je bila leta 1824 odpravljena prepoved koalicije in združevanja, leta 1871 pa je bila uzakonjena popolna svoboda združevanja. Leta 1848 so sindikalno svobodo priznali v Franciji, jo kasneje odpravili in jo končno 21. 03. 1884 ponovno potrdili. V Nemčiji sindikalno svobodo priznavajo od leta 1871« (Bohinc, 2000, str. 102).

»Konec 19. stoletja so se kot del avstrijskih sindikatov pojavili slovenski sindikati, ki so najprej delovali kot izobraževalne organizacije ter organizacije za samopomoč in se postopno razvili v organizacije, ki se borijo za pravice delavcev« (Novak N., 2008, str. 3).

Sindikati so po značaju in izvoru razredne in politične organizacije, ki so postale neločljiv in pomemben del delavskega gibanja na splošno. Prve sindikalne organizacije so začele nastajati v obdobju, ko so se mezdni delavci na osnovi lastne izkušnje in spoznanja v protislovju med kapitalom in delom začeli organizirano združevati v samostojen, ozaveščen družbeni razred. Proces nastajanja sindikatov ni tekel istočasno po vseh deželah (Sečnik, 2004, str. 38).

Danes je bistvo sindikalne svobode naslednje (Bohinc, 2000, str. 102):

- zajamčeno je svobodno združevanje delavcev zaradi uresničevanja ekonomskih in socialnih ciljev;
- sindikat je prostovoljna organizacija, v katero ni nihče dolžan vstopiti, vsak pa iz nje lahko prostovoljno vstopi ali izstopi kadar koli;
- sindikalna dejavnost je popolnoma neodvisna od kakršnega koli nadzorstva.

Varstvo sindikalne svobode je določeno z mednarodnimi akti. Mednarodna organizacija dela (v nadaljevanju: MOD) je leta 1948 sprejela Konvencijo št. 87 o svobodi in vrsti sindikalnih pravic, leto kasneje pa Konvencijo št. 98 o pravicah aktivnega organiziranja in sporazumevanja. Poleg tega je MOD leta 1952 sprejela Resolucijo o svobodi in neodvisnosti sindikalnega gibanja. Nenazadnje, Splošna deklaracija o človekovih pravicah prav tako poudarja načelo sindikalne svobode.

3 SOCIALNO PARTNERSTVO

Socialno partnerstvo je sodoben vzvod usmerjanja gospodarskega in socialnega razvoja družbe na neoblastvenih oz. nehierarhičnih temeljih, s povezovanjem in usklajevanjem interesov različnih družbenih skupin, pri čemer je država le eden od enakopravnih partnerjev. Socialni partnerji so predstavniki različnih interesnih skupin in organizacij, npr. dela (delojemalci oziroma delavci), kapitala (delodajalci), države in različnih skupin civilne družbe (različne nevladne organizacije in združenja), ki imajo na zakonu temelječa upravičenja, ki jih predstavljajo v socialnem dialogu (Bohinc, 2000, str. 58–59).

»Socialno partnerstvo je stalen proces dogovarjanja, usklajevanja in sprejemanja stališč med različnimi interesnimi skupinami pri premagovanju socialno-ekonomskih težav. Uveljavlja se kot tripartitni socialni dialog, to je razmerje med delodajalci, sindikati in vlado, ter kot bipartitno sodelovanje med delavci in delodajalci. Socialno partnerstvo v ožjem smislu torej pomeni neposredno sodelovanje med vlado in predstavniki delavcev in delodajalcev. Kolektivna pogodba kot pravni akt pa je eden pomembnejših elementov socialnega partnerstva« (Vodovnik, 1992, str. 203).

Socialno partnerstvo in socialni dialog predstavljata pomembna elementa demokratične sodobne družbe.

3.1 ZGODOVINA IN RAZVOJ SOCIALNEGA PARTNERSTVA

Tradicionalna shema odnosov med socialnimi partnerji se je začela v razvitih državah bistveno spreminjati v drugi polovici 19. stoletja, ko so se delavci organizirali v sindikate. Sindikati so v konfliktu z delodajalci uporabljali bistveno orožje, ki ga imajo, to je delovna sila. S stavkami so odtegovali delovno silo kapitalu in mu tako povzročali škodo. V ta proces uravnavanja odnosov med delom in kapitalom pa je posegla tudi država, ki je skušala uresničevati neko vrsto socialne pravičnosti. Uspešnost podjetja je tista točka, ki se je pokazala kot ključna kategorija možnega skupnega interesa dela in kapitala, saj od večjega rezultata podjetja obe strani lahko dobita več.

Prvotna oblika socialnega partnerstva so bila kolektivna pogajanja na ravni posameznega podjetja ali celo na ravni posameznih poklicev, omejena na relativno majhna področja. Prve kolektivne pogodbe izvirajo iz druge polovice 19. stoletja in so se najprej začele sklepati v Avstriji, Švici in Nemčiji. V Franciji se je v letu 1925 pojavila zamisel o širšem socialnem partnerstvu, v katerem naj kot politični predstavnik sodeluje tudi država. Po drugi svetovni vojni se je ideja tripartizma močno razmahnila. Tristrano socialno partnerstvo je postalo v vrsti držav nujna sestavina in odraz demokracije, tržnega gospodarstva in moderne družbe blagostanja. Udeleženci socialnega partnerstva

so prišli do spoznanja o medsebojni odvisnosti pri doseganju gospodarske rasti, zaposlenosti in splošnega blagostanja družbe kot njihovih skupnih ciljev. Ti odnosi morajo temeljiti na medsebojnem zaupanju, volji ter sposobnosti za kompromise.

Do začetka devetdesetih let dvajsetega stoletja se je socialno partnerstvo razvijalo predvsem v razvitih državah Zahodne Evrope, po tem času pa so se njegove ideje preselile in uspešno naselile tudi v države Srednje in Vzhodne Evrope. Tudi v Sloveniji so se industrijski odnosi začeli razvijati relativno zgodaj po začetku procesa industrializacije. To se kaže predvsem v razvoju sindikalnega gibanja, ki ima v nasprotju s sindikalizmom v ostalih državah nekdanje Jugoslavije precej pestro zgodovino. V času družbene lastnine in socialističnega samoupravljanja bi težko govorili o (klasičnem) socialnem partnerstvu. Z redefinicijo gospodarske politike v začetku devetdesetih let 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 kolektivno pogodbo.

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, njihov rezultat pa je bil sklenjen dogovor o politiki plač za leto 1994, v okviru katerega je bil ustanovljen tudi Ekonomsko-socialni svet (http://www.zds.si/si/podrocja_delovanja/socialni_dialog/zgodovina_in_razvoj/).

Kot piše Vodovnik (2006), je za vzhodne in srednjeevropske države značilno, da so se socialni partnerji oblikovali šele po obdobju tranzicije. Predem, v obdobju socializma, so formalno obstajali in bili dodatek k državi in politiki. Pomembno moč in vlogo so si pridobili šele z izvajanjem novih ustav in političnega pluralizma, z ločitvijo državnih pristojnosti ter z institucijami civilne družbe. Socialni dialog se v teh državah razvija izjemno hitro. Njihova socialna in pravna postavka sloni na tradiciji, da je socialni dialog element posamezne nacionalne kulture.

3.2 BIPARTITNI DIALOG

V sklopu socialnega dialoga poteka dvostranska ali tristranska komunikacija med zaposlenimi, delodajalci in državo oziroma med predstavniki teh kategorij. Kadar govorimo o dialogu med delodajalci in delojemalci, katerega cilj je sklenitev kolektivne pogodbe, govorimo o bipartizmu.

Prve kolektivne pogodbe so nastale v drugi polovici 19. stoletja in so urejale predvsem pravice in obveznosti med delavci in delodajalci v posameznem podjetju. Vsebina prvih kolektivnih pogodb se je v večini primerov nanašala na minimalne mezde, ki so bile pogosto vzrok za začetek delavskih akcij oziroma stavk. V današnjih časih pa kolektivni

sporazumi ne urejajo samo področja minimalnih mezd, temveč lahko urejajo različna področja ekonomsko-socialnih razmerij (Belingar, 2004, str. 9).

Kolektivna pogajanja so se v Sloveniji pričela leta 1989 in so bila ovrednotena kot nov pristop k ureditvi industrijskih odnosov. Obdobje ustavne in zakonodajne tranzicije je narekovalo sklenitev delovnega razmerja na podlagi pogodbe. Kolektivna pogajanja in kolektivne pogodbe niso temeljile na svobodni volji strank pač pa so bila posledica kompromisa med potrebo po vzpostavitvi sistema kolektivnih pogajanj in potrebo po zaščiti socialne in državne lastnine (Vodovnik, 1998).

Kot piše Petrylaitė (2007) so udeleženci kolektivnih delovnih razmerij – sindikati in delodajalci - postali enakopravni partnerji politikom, ki imajo vpliv na procese sprejemanja in določajo mnoge socialne in ekonomske spremembe, celo na globalni ravni.

Kolektivna pogajanja lahko opredelimo kot način reševanja konflikta med delavci in delodajalci. Vsaka stran želi uresničiti svoje interese, ki temeljijo na njihovih potrebah. Stranke pogajanj imajo različne interese in cilje, zato prihaja tudi do zaostrovanja konfliktov med njimi. Najpomembnejše pri kolektivnem pogajanju je, da sta obe strani pripravljene pristopiti k dialogu in sklepati kompromise v svojih zahtevah. Za uspeh kolektivnih pogajanj je tudi pomembno, da se stranki zavedata medsebojne odvisnosti, saj v nasprotnem primeru prihaja do konfliktov in gospodarske škode, ki je škodljiva za obe strani. Zagotovo je najbolje, če delavci in delodajalci rešujejo problem za pogajalsko mizo in ne na ulicah v obliki stavke. Kot rezultat kolektivnega pogajanja je kolektivna pogodba (po Novakovi, 2008, str. 32–33).

3.2.1 Pravna podlaga kolektivnih pogodb

Kolektivna delovna razmerja so razmerja med zaposlenimi in delodajalci, v okviru katerih je na splošen način urejen položaj pri delodajalcu. Ta položaj delavcev je urejen s predpisi, kolektivnimi sporazumi ter splošnimi akti delodajalca.

Najpomembnejše ustavne norme, ki določajo pravne okvire kolektivnih delovnih razmerij, so (Vodovnik, 2001, str. 51):

- določilo, po katerem je Slovenija pravna in socialna država (2. člen Ustave RS);
- določilo o dolžnosti države, da ustvarja možnosti za zaposlovanje in za delo ter da zagotavlja njuno zakonsko varstvo (66. člen Ustave RS);
- določila o relativni prostosti gospodarske pobude (74. člen Ustave RS);
- določila o soodločanju in sodelovanju delavcev pri upravljanju (75. člen Ustave RS);
- določila o sindikalni svobodi (76. člen Ustave RS);
- določila o pravici do stavke (77. člen Ustave RS).

Obstajajo pa tudi mednarodni pravni viri, ki se nanašajo na omenjeno področje, to so predvsem konvencije in priporočila MOD¹.

Kolektivne pogodbe so pravni dokument zasebnega in dogovornega usklajevanja razmerij med delavci in delodajalci, značilen za sodobno Evropo, vendar s častljivo tradicijo. Temelji na usklajevanju interesov dela in kapitala na narodnogospodarski, panožni, regionalni in pa tudi podjetniški ravni. Za kolektivno pogodbo veljajo nekatera načela obligacijskega prava kot npr: pogodbene svobode, enakopravnost pogodbenih strank ter seveda načelo izpolnjevanja pogodb (pacta sunt servanta). Čeprav so kolektivne pogodbe brez dvoma pogodbe (na eni strani delodajalca, na drugi delojemalca), za katere veljajo nekatera načela in pravila obligacijskega prava, pa vendarle velja, da gre za avtonomne vire delovnega prava s pomembnimi javnopravnimi učinki (Bohinc, 2000, str. 64).

»Vseh kolektivnih sporazumov ne moremo šteti med avtonomne pravne vire. Če kolektivni sporazum ne vsebuje določil, ki bi veljala za individualno nedoločene pripadnike in člane strank in udeležencev sporazuma, ta kolektivni sporazum nima narave normativnega akta, temveč ima naravo večstranske obligacijske pogodbe, urejene s pravili delovnega ali zgolj obligacijskega prava. Naravo akta je v vsakem konkretnem primeru treba ugotavljati iz vsebine določil, ki jih vsebuje« (Vodovnik, 2001, str. 52).

3.2.2 Stranke kolektivne pogodbe

Kolektivne pogodbe sklepajo sindikati oziroma združenja sindikatov kot stranka na strani delavk in delavcev in delodajalke in delodajalci oziroma združenja delodajalcev kot stranka na strani delodajalcev (2. člen ZKolP).

Vsebina kolektivne pogodbe

Kolektivna pogodba je sestavljena iz obligacijskega in normativnega dela, pri čemer pa vsebina pogodbe ni predpisana. Prepuščena je volji strank, ki se bosta lahko dogovorili o večjem ali manjšem številu vprašanj, ki jih želita medsebojno rešiti.

Normativni del lahko vsebuje določbe, s katerimi se urejajo:

- vsebina, sklenitev ali prenehanje delovnih razmerji,
- plače in drugi osebni prejemki,
- varstvo pri delu,
- zagotavljanje možnosti za delovanje sindikata pri delodajalcu,
- druge pravice in obveznosti, ki izhajajo iz razmerij med delodajalci in delojemalci.

Obligacijski del kolektivne pogodbe pa ureja:

¹ Glej poglavje 3.1 Mednarodni viri.

- razmerja med pogodbenimi strankami kolektivne pogodbe,
- način njene sklenitve, sprememb in prenehanja,
- medsebojne pravice in obveznosti in vse dolžnosti strank glede na sklenjene pogodbe (pozitivna in negativna izvedbena dolžnost) ter
- način zastavljanja odprtih vprašanj, usklajevanja stališč ter reševanja sporov.

KP lahko vsebuje le tiste določbe, ki so za delavce ugodnejše od določb, vsebovanih v zakonih, razen v primerih, ko ZDR določa drugače (4. člen ZKoliP).

3.2.3 Sklenitev in oblika kolektivne pogodbe

»Kolektivne pogodbe se sklepajo na najrazličnejših ravneh. Zato poznamo: podjetniške pogodbe, ki jih sklepajo delavci in delodajalci na ravni podjetja ali zavoda; panožne pogodbe, ki veljajo za zaposlene v določenih dejavnostih; poklicne ali strokovne pogodbe, ki na splošno v praksi niso zelo razširjene; splošne kolektivne pogodbe, sklenjene na državni oziroma nacionalni ravni; kolektivne pogodbe, sklenjene za ožja območja, kot so: regija, dežela, občina ali druga politično, ozemeljsko organizirana enota« (Belopavlovič, 2004, str. 42).

Postopek za sklenitev kolektivne pogodbe se začne na pisni predlog ene od strank. V pisnem predlogu za sklenitev kolektivne pogodbe mora stranka opredeliti tudi vsebino predlagane kolektivne pogodbe. Druga stranka mora pisni odgovor poslati najpozneje v 30 dneh od dneva, ko je prejela predlog. Kadar nastopa kot stranka več sindikatov ali njihovih združenj oziroma več delodajalcev ali njihovih združenj, določi stranka za pogajanja pogajalsko skupino, podpisnik pogodbe pa je vsak od njih. Osebe, ki v imenu podpisnikov podpišejo kolektivno pogodbo, morajo imeti za podpis pisno pooblastilo v skladu s statutom ali drugim ustreznim aktom podpisnika (6. člen ZKoliP).

Sindikati in delodajalci oziroma njihova združenja lahko s soglasjem strank pristopijo k že sklenjeni kolektivni pogodbi in s tem postanejo njeni podpisniki. Reprezentativni sindikati in delodajalci oziroma njihova združenja lahko naknadno pristopijo h kolektivni pogodbi z razširjeno veljavnostjo. Pristop ima pravne učinke od dneva, ko so o njem obveščeni podpisniki pogodbe (7. člen ZKoliP).

Kolektivna pogodba se po 8. členu ZKoliP sklene v pisni obliki.

3.2.4 Veljavnost kolektivnih pogodb

Glede na veljavnost kolektivnih pogodb razlikujemo med osebno, stvarno, časovno in območno ali teritorialno veljavnostjo.

Osebna veljavnost pojasnjuje, na katere zvrsti zaposlenih se kolektivna pogodba nanaša ali katere so izvzete z območja njene veljavnosti ter ali kolektivna pogodba velja za

delavce, ki niso člani sindikalnih organizacij podpisnic. V zvezi z osebno veljavnostjo kolektivnih pogodb obstajajo štiri sistemi².

Stvarna veljavnost KP je vezana na delodajalce in je opredeljena z njihovo dejavnostjo ali njihovim članstvom v delodajalskih organizacijah.

Območna ali teritorialna veljavnost je odvisna od tega, ali KP velja za območje celotne države ali zgolj za posamezne njene dele, regije, in od tega, ali se njena dejavnost razteza tudi na delavce, zaposlene pri delodajalcih s sedežem v državi, ki pa opravljajo delo v drugih državah.

Časovna veljavnost je opredeljena z veljavnostjo KP za določen ali nedoločen čas. Če je sklenjena za določen čas, se navede datum, do katerega velja, če je sklenjena za nedoločen čas, pa pogodba uredi postopek in način odpovedi KP ali način sporazumnega prenehanja pogodbe (Bohinc, 2000, str. 82–83).

3.2.5 Prenehanje kolektivne pogodbe

Po 15. členu ZKoliP preneha veljati s potekom časa, za katerega je sklenjena, s sporazumom obeh strank o prenehanju veljavnosti, ali z odpovedjo.

Primere in pogoje za odpoved kolektivnih pogodb ter odpovedni rok določita stranki s kolektivno pogodbo. Če KP ne vsebuje odpovednega roka, se KP lahko odpove z odpovednim rokom šestih mesecev. KP, sklenjene za določen čas, ni mogoče predčasno odpovedati (16. člen ZKoliP).

Po prenehanju veljavnosti KP se do sklenitve nove, vendar najdlje eno leto, če stranki ne določita drugače, še naprej uporabljajo določbe normativnega dela, 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, plačilo za delo ter drugi osebni prejemki in povračila v zvezi z delom ter varnost in zdravje pri delu (17. člen ZKoliP).

² To so:

- sistem splošne veljavnosti – veljavnosti za vse delavce, ne glede na to, ali so člani organizacije podpisnic ali ne;
- sistem pogodbene veljavnosti – izhaja iz načela svobode in prostovoljnosti, po katerem KP velja le za pravne in fizične osebe, ki jih zastopajo podpisniki KP;
- sistem razširjene veljavnosti – gre za poseben postopek, v katerem lahko pristojno ministrstvo z oblastveno odločitvijo razširi veljavnost KP tudi na tiste zvrsti pravnih in fizičnih oseb, za katere KP sicer ne bi veljala, saj njihovi predstavniki niso med podpisniki, ali na krog oseb, ki svojih predstavnikov nimajo, ker niso vključeni v delodajalske ali delavske organizacije;
- sistem pogojne splošne veljavnosti – pogodbena veljavnost se lahko razširi tudi na pravne in fizične osebe, ki jih ne zastopajo pogodbene stranke, če so te reprezentativne (npr, da zastopajo več kot polovico delodajalcev ali delavcev na ravni, na kateri se sklepa KP).

3.3 TRIPARTITNI EKONOMSKO-SOCIALNI DIALOG

Dialog med obema socialnima partnerjema in državo, ki poteka na državni ravni, katerega cilj je predvsem sprejetje socialnega sporazuma, imenujemo tripartizem.

»Socialni dialog je "postopek nepretrgane interakcije med socialnimi partnerji z namenom, da se dosežejo dogovori o nadzoru nad določenimi ekonomskimi in socialnimi spremenljivkami na makro in mikro ravneh". Razumeti ga je treba kot avtonomen proces med predstavniki sindikatov in delodajalcev« (Končar, 2004, str. 223).

»Socialni dialog se v Sloveniji postopoma uveljavlja tudi v javnem sektorju, kar zahteva tudi 14. člen Ustave RS, saj načelo enakosti zaposlenih oseb pred zakonom zahteva, da se zaposlenim v javnem sektorju omogoči uveljavljanje pravice vplivanja na odločanje o delovnih razmerah, četudi v ožjem obsegu, kot to velja v zasebnem sektorju gospodarstva. Sporazumevanje na področju delovnih in uslužbenskih razmerij v javnem sektorju ne sme ogroziti izvajanja temeljnih dejavnosti in funkcij delodajalcev javnega sektorja in tudi ne opravljanja nujnih storitev javnih služb« (Vodovnik, 2004, str. 16).

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.

Evropski socialni dialog je kot del Pogodbe o ustanovitvi Evropske skupnosti (PES) temeljni element evropskega socialnega modela. Zajema razprave, pogajanja in skupne ukrepe s strani evropskih socialnih partnerjev. Na ravni skupnosti zastopa delavce Evropska konfederacija sindikatov (ETUC)³. Evropski delodajalci so zastopani s strani treh različnih organizacij: Evropskega centra za podjetja z javno udeležbo in podjetja splošnega gospodarskega pomena (CEEP), BUSINESSEUROPE, Evropskega združenje obrti ter malih in srednje velikih podjetij (UEAPME), ki sodeluje v socialnem dialogu kot član delegacije BUSINESSEUROPE. Vključenost socialnih partnerjev na evropski ravni je razdeljena na tri različne vrste dejavnosti, in sicer na: tristransko posvetovanje, ki opisuje izmenjavo stališč in mnenj med socialnimi partnerji in evropskimi javnimi organi; posvetovanje socialnih partnerjev, ki zajema dejavnosti posvetovalnih odborov in uradnih posvetovanjih v duhu 137. člena PES; Evropski socialni dialog, ki je ime za bipartitno delo med socialnimi partnerji, ki lahko ali pa ne izhaja iz uradnega posvetovanja Komisije na osnovi členov 137 in 138 PES.

Evropski socialni dialog je prinesel veliko rezultatov, zlasti sprejetje približno 60 skupnih besedil socialnih partnerjev: ta proces dopolnjujejo nacionalni socialni dialogi, ki obstajajo v večini držav članic. Evropski dialog, ki je sedaj strukturiran v upravljanje Evropske unije, socialnim partnerjem omogoča, da bistveno prispevajo k opredelitvi evropskih socialnih standardov (<http://www.etuc.org/r/20>; <http://www.etuc.org/r/11>).

³ Ustanovljena je bila leta 1973 in zastopa 82 sindikatov v 36 evropskih državah.

3.3.1 Ekonomsko-socialni svet

Ekonomsko-socialni svet (v nadaljevanju: ESS) je institucija socialnega partnerstva na narodno gospodarski ravni. V njem se medsebojno pogajajo, obveščajo, usklajujejo interese in dosegajo dogovore ter se posvetujejo ali razrešujejo sporna vprašanja socialni partnerji, ki predstavljajo delo, kapital in državo in po možnosti tudi preostalo civilno družbo (Bohinc, 2000, str. 61).

V Sloveniji se je delovanje ESS začelo v letu 1994 v pravnem okviru tedanjega veljavnega dogovora, ki je urejal razmerja plač. Po drugih evropskih državah je bil ESS že uveljavljen, denimo v Franciji, Belgiji, na Nizozemskem.

Evropska unija o tem nima enotnih pravil, vendar lahko Evropski ekonomski in socialni odbor⁴, ki sicer ni sestavljen tripartitno, kljub temu štejemo kot način socialnega dialoga. Ta se je širše odprl leta 1992 s Sporazumom o socialni politiki, ki je sestavina Maastrichtske pogodbe.

RS še nima zakona, ki bi določal pravne temelje delovanja ESS. Delujoči ESS je sprejel pravila⁵ o svojem delovanju, ki predstavljajo avtonomni pravni vir in temelj te institucije socialnega partnerstva v RS.

Vodovnik (2005) piše, da imajo socialni partnerji še večjo vlogo pri oblikovanju notranjega prava kot pri oblikovanju pravil mednarodnega delovnega prava. Tak vpliv so si zagotovili z oblikovanjem ESS, ki ima velik, čeprav le delno formalni vpliv na zakonodajne postopke.

3.3.2 Delovanje Ekonomsko-socialnega sveta v Republiki Sloveniji

ESS je tripartitni organ socialnih partnerjev in Vlade RS, ustanovljen z namenom obravnavanja vprašanj in ukrepov, ki se nanašajo na ekonomsko in socialno politiko ter drugih vprašanj, ki zadevajo posebna področja dogovarjanja partnerjev (1. člen pravil delovanja ESS).

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

Temeljna področja delovanja ESS so predvsem:

- socialni sporazum,
- socialne pravice in pravice iz obveznega zavarovanja, kot so pokojnine, invalidnine, socialne pomoči, nadomestila in drugo,
- problematika zaposlovanja in delovnih razmerij,
- sistem kolektivnega dogovarjanja,

⁴ Evropski ekonomski in socialni odbor je bil ustanovljen leta 1957 z Rimsko pogodbo, kot posvetovalni organ skupnosti sestavljen iz predstavnikov delodajalcev, delavcev in predstavnikov različnih interesnih skupin.

⁵ Pravila delovanja ESS so predstavniki delojemalcev, delodajalcev in Vlade RS sprejeli leta 1994.

- cene in davki,
- ekonomski sistem in ekonomska politika,
- pravna varnost,
- sodelovanje z MOD in Svetom Evrope ter sorodnimi institucijami v Evropski uniji in v državah članicah Evropske unije,
- soupravljanje delavcev,
- sindikalne pravice in svoboščine.

Poleg področij, ki zadevajo tripartitno sporazumevanje, lahko ESS obravnava tudi druge zadeve, ki niso predmet tripartitnega sporazumevanja, se pa nanašajo na področje ekonomsko-socialnih zadev (2. člen pravil delovanja ESS).

ESS v okviru svojega delovanja:

- sodeluje pri pripravi zakonodaje ter daje mnenja in priporočila v zvezi z njo,
- daje pobude za sprejem novih ali spremembo veljavnih zakonov,
- oblikuje stališča in mnenja k delovnim gradivom, osnutkom in predlogom uredb, odredb in zakonov,
- oblikuje stališča in mnenja k proračunskemu memorandumu in državnemu proračunu.

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

Odločitve ESS zavezujejo organe in delovna telesa vseh treh partnerjev (3. člen pravil delovanja ESS).

3.3.3 Socialni sporazum

Namen socialnega sporazuma je blaginja vseh posameznic in posameznikov, merjena s kazalniki človekovega razvoja, zdravja, socialnega tveganja, družbene povezanosti, vključenosti in zaupanja. Socialni partnerji ocenjujejo, da se bo z zagotavljanjem višje gospodarske rasti, zaposlenosti in dohodkov izboljšala kakovost življenja ter dvignila raven materialne in socialne varnosti.

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

Podpisniki sporazuma⁶ so se s podpisom zavezali, da si bodo s skupnimi in posameznimi dejavnostmi prizadevali za ekonomsko, socialno in okoljsko uravnotežen razvoj z naslednjimi cilji:

⁶ Socialni sporazum za obdobje 2007–2009 so socialni partnerji podpisali 2. oktobra 2007.

- 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 stabilnosti cen, 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.

V točki o socialnem dialogu so podpisniki zapisali, da se strinjajo, da je socialni dialog pomembna demokratična vrednota in temeljni pogoj za skupno delovanje socialnih partnerjev, ter da omogoča doseganje zastavljenih ciljev.

Vlada RS se je zavezala, da bo omogočala 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, zagotavljala administrativno in finančno podporo za delovanje ESS in za dejavnosti v okviru tristranega dogovarjanja med socialnimi partnerji na državni ravni ter spodbujala socialni dialog, posvetovanje in dogovarjanje s socialnimi partnerji na različnih ravneh.

Naloga tako delodajalcev in sindikatov v obdobju 2007–2009 na področju socialnega dialoga je bila zagotovitev konstruktivnega sodelovanja v ESS in v socialnem dialogu na različnih ravneh ob spoštovanju različnih interesov, obveznosti in odgovornosti partnerjev. Prizadevanje za nadaljnji razvoj socialnega dialoga na ravni dejavnosti in pokrajin ter pri delodajalcih pa je bila še dodatna naloga sindikatov (Socialni sporazum za obdobje 2007–2009).

»Razvitost socialnega dialoga tako na nacionalni, panožni, poklicni, lokalni in podjetniški ravni v neki družbi kaže na stopnjo demokratizacije in razvitosti te družbe. Ker socialni dialog zagotavlja sodelovanje socialnih partnerjev pri oblikovanju in implementaciji prava na področju ekonomske in socialne politike. Njegov pomen je tudi v tem, da poteka na demokratičnih principih, kot so vključenost, sodelovanje, iskanje konsenza in usmerjenost h kompromisu, s tem pa zagotavlja možnosti za reševanje sicer fundamentalno različnih interesov kapitala in dela in tako krepi socialni mir in zagotavlja možnosti za skladen ekonomsko socialni razvoj. Socialni dialog je nadalje prepleten standardi sindikalne svobode, zato stopnja razvoja socialnega dialoga na nacionalni ravni vpliva tudi na njen razvoj in obratno« (Kresal Šoltes, 2006).

4 PRAVNI TEMELJI ZA DELOVANJE SINDIKATOV IN DELODALCEV

Mednarodno delovno pravo sestavljajo številni mednarodni dokumenti, sprejeti v raznih mednarodnih organizacijah. Nekatere od teh je Republika Slovenija (v nadaljevanju: RS) kot pravna naslednica nasledila od nekdanje Socialistične federativne republike Jugoslavije (v nadaljevanju: SFRJ), druge je ratificirala RS kot samostojna in neodvisna država, nekatere pa še čakajo na ratifikacijo s strani naše države. Za delovanje sindikatov in delodajalcev so pomembne Konvencije in priporočila Mednarodne organizacije dela (v nadaljevanju: MOD).

Pravni red Evropske Unije (v nadaljevanju: EU) je postal del slovenske zakonodaje, ko se je RS maja 2004 pridružila EU. Tu so pomembni predvsem akti Sveta Evrope, Konvencija o človekovih pravicah in svoboščinah in Evropska socialna listina.

Pravni temelji za delovanje sindikatov in delodajalcev v RS pa so Ustava RS, ki predstavlja najvišji splošni pravni akt, sledijo pa ji zakoni, pravilniki, statuti...

4.1 MEDNARODNI VIRI

Splošna deklaracija človekovih pravic⁷ v svojem 4. odstavku 23. člena določa sindikalno svobodo kot temeljno človekovo pravico in določa, da ima vsakdo pravico sodelovati pri ustanavljanju sindikata ali pridružiti se sindikatu za zavarovanje svojih interesov.

Sindikalna pravica je urejena tudi v 22. členu **Mednarodnega pakta o državljanskih in političnih pravicah**⁸, ki določa, da se ima vsakdo pravico za varstvo svojih pravic združevati z drugimi, vključno s pravico ustanavljati sindikate in postati njihov član.

Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah⁹ v svojem 8. členu zapoveduje, da morajo države pogodbenice omenjenega pakta, vsakomur zagotoviti pravico ustanavljanja sindikatov in včlanjevanja vanje po svoji izbiri, za zaščito in pospeševanje svojih ekonomskih in socialnih interesov, z edinim pravilom, da mora pravila določiti prizadeta organizacija. Glede uveljavljanja te pravice so dopustne le tiste omejitve, ki jih določa zakon in pomenijo v demokratični družbi ukrepe, ki so v interesu nacionalne varnosti ali javnega reda ali pa so potrebne za zaščito pravic in svoboščin drugih. Sindikatom daje pravico ustanavljati združenja in nacionalne zveze ter pravico

⁷ Združeni narodi so jo sprejeli 10. decembra 1948.

⁸ Sprejela ga je Generalna skupščina Združenih narodov 16. decembra 1966 z resolucijo št. 2200 A (XXI). Veljati je začel 23. marca 1976 v skladu s 49. členom.

⁹ Sprejela ga je Generalna skupščina Združenih narodov 16. decembra 1966 z resolucijo št. 2200 A (XXI). Veljati je začel 3. januarja 1976 v skladu s 27. členom.

ustanavljati mednarodne sindikalne organizacije oz. se vanje včlaniti. Sindikati imajo pravico, da svobodno delujejo, brez druge omejitve, razen tistih, ki jih določa zakon in so potrebne v demokratični družbi v interesu nacionalne varnosti ali javnega reda ali za zaščito pravic in svoboščin drugih. Imajo pravico do stavke, ki se izvaja po zakonih posamezne države. Ta člen ne predstavlja ovire zakonskim omejitvam o izvajanju teh pravic, ko gre za pripadnike oboroženih sil, policije ali uslužbence v državni upravi¹⁰.

»Najpomembnejši mednarodni viri so dokumenti, sprejeti v okviru MOD, to so konvencije in priporočila. Tudi Svet Evrope je sprejel več mednarodno pravnih aktov, ki so pomemben vir delovnega prava in socialne varnosti. Najpomembnejša pravna akta, ki urejata tematiko delovnih in socialnih razmerij, sta Konvencija o človekovih pravicah in svoboščinah (vsak posameznik, ki meni, da mu država podpisnica konvencije krši s konvencijo zajamčene pravice, se lahko obrne na Evropsko sodišče za človekove pravice v Strasbourgu) ter Evropska socialna listina. Organi Evropske unije na različnih področjih sprejemajo direktive (smernice), ki nimajo neposredne utrjevalne funkcije, vendar pa morajo države članice pravna pravila, ki jih vsebujejo direktive, na ustrezen način uveljaviti v notranjem pravnem redu. Druga vrsta normativnih pravnih aktov Evropske unije pa so regulative, ki so neposredno zavezujoči akti« (Vodovnik, 2003, str. 33).

Organizacija združenih narodov (v nadaljevanju: OZN), je sprejela več različnih aktov, ki določajo univerzalne, civilizacijske in kulturne temelje pri vrednostnem in pravnem opredeljevanju položaja posameznikov na področju dela. Na univerzalni ravni je z vidika normativne dejavnosti na področju delovnih in socialnih razmerij najpomembnejša MOD, ki je specializirana organizacija OZN.

»Prvi neuspešni poskusi oblikovanja mednarodnih norm, ki bi izboljšale položaj delavcev, segajo v drugo polovico 19. stoletja (Švica 1876 in 1889, Nemčija 1890). Leta 1900 je bilo ustanovljeno Mednarodno združenje za zakonsko varstvo delavcev, predhodnica MOD)¹¹« (Bohinc, 2000, str. 16).

MOD pa je bila ustanovljena leta 1919 z versajsko pogodbo, leta 1946 pa je postala prva specializirana agencija OZN.

Kot piše Schregle (1993) je eden od temeljnih ciljev MOD pospeševanje kolektivnega pogajanja, zlasti od konca druge svetovne vojne dalje.

»V okviru OZN ima MOD edinstveno tripartitno strukturo, kar pomeni, da so predstavniki vlad, delodajalcev in delojemalcev enakovredno zastopani v organih organizacije.

¹⁰ Nobena določba tega člena ne daje državam pogodbenicam Konvencije št. 87 o sindikalnih svoboščinah in varstvu sindikalnih pravic, ki jo je leta 1948 sprejela MOD, pravice, da bi smele sprejeti take zakonodajne ukrepe ali izvrševati zakon tako, da bi bila prizadeta jamstva, določena v tej konvenciji.

¹¹ Na pobudo Mednarodnega združenja za zakonsko varstvo zaposlenih so bile prvo sprejete mednarodne konvencije o prepovedi belega fosforja v industriji vžigalic in o prepovedi nočnega dela žensk (na konferenci v Bernu 1905 in 1906)

»MOD postavlja mednarodne delovne standarde v obliki konvencij in priporočil, ki pomenijo minimalne standarde osnovnih pravic iz dela, kot so svoboda združevanja, pravica do organiziranja, pogajanja za sklenitev kolektivnih pogodb, odprava prisilnega dela, enake možnosti in enaka obravnava ter drugi standardi, ki uravnavajo pogoje, povezane z različnimi vidiki področij dela ter socialne varnosti« (Novak, 2006, str. 19).

»Razlike med konvencijami in priporočili so predvsem v tem, da države članice konvencije ratificirajo in jih tako sprejmejo v svoj pravni red, priporočila pa ne podležejo ratifikaciji in so bolj usmeritve, torej nimajo normativne narave, ampak se v njih izražajo želje, določa se smer in državam članicam se dajejo napotki, kako urediti posamezna vprašanja kot splošno mednarodno sprejemljiva zamisel o ureditvi določenega področja. Na drugi strani imajo konvencije normativen značaj oziroma pravno naravo mednarodnega sporazuma s trenutkom ratifikacije, na način, kot je to določeno v nacionalni zakonodaji« (Bohinc, 2004, str. 36).

Konvencija MOD št. 87¹² o sindikalnih svoboščinah in varstvu sindikalnih pravic

Namen konvencije je, da zagotovi svobodo ustanavljanja in delovanja sindikatov v razmerju do javne oblasti in v tem okviru določa, da:

- imajo delavci in delodajalci, brez kakršne koli izjeme, pravico, brez predhodne odobritve po želji ustanovljati organizacije in se vanje včlanjevati, če spoštujejo njihove statute (2. člen);
- imajo delavske in delodajalske organizacije pravico, da sprejemajo svoje statute in splošne upravne akte (3. člen);
- imajo delavske in delodajalske organizacije pravico, da svobodno izbirajo svoje predstavnike (3. člen);
- imajo delavske in delodajalske organizacije pravico, da se same upravljajo in delujejo ter oblikujejo svoje akcijske programe (3. člen);
- da državne oblasti ne smejo zgoraj navedenih pravic omejevati ali zavirati njihovega zakonitega izvrševanja (drugi odstavek 3. člen), niti ni dovoljeno administrativno razpustiti ali preprečiti dejavnosti delavcev in delodajalcev (4. člen), niti se ne sme z nacionalno zakonodajo ogrožati jamstev iz te konvencije, niti se je ne sme uporabljati tako, da bi bila kakor koli ogrožena jamstva, ki jih določa ta konvencija (8. člen);
- imajo delavske in delodajalske organizacije pravico, da ustanovljajo federacije in konfederacije oziroma se vanje vključujejo ter se včlanjujejo v mednarodne organizacije delavcev in delodajalcev, za katere prav tako veljajo varstvene določbe te konvencije (5. in 6. člen);

¹² Konvencijo je sprejela Mednarodna konferenca dela na svojem 31. zasedanju v San Franciscu leta 1948. Veljati je začela 4. julija 1950. FNRJ je konvencijo ratificirala 8. aprila 1958 (Službeni list FNRJ, št. 8/58), Republiko Slovenijo pa konvencija zavezuje na podlagi Akta o notifikaciji nasledstva (Uradni list RS, št. 54/92 – MP).

- delavske in delodajalske organizacije ter njihove zveze ne morejo pridobiti lastnosti pravne osebe pod pogoji, ki bi onemogočili uporabo zgoraj navedenih pravic;
- morajo delavci in delodajalci ter njihove organizacije spoštovati zakonitost (prvi odstavek 8. člena);
- se šteje za 'organizacijo' v smislu te konvencije vsaka organizacija delavcev in delodajalcev, katere namen je izboljšati in varovati interese delavcev in delodajalcev (10. člen);
- mora država storiti vse potrebno, da bo delavcem in delodajalcem zagotovljena sindikalna svoboda (11. člen);

Konvencija dopušča, da se določi obseg jamstev, ki jih predvideva ta konvencija, za pripadnike oboroženih sil in policije z nacionalno zakonodajo.

Omenjeno konvencijo uvrščamo med temeljne konvencije MOD.

H konvenciji št. 87 ni bilo sprejeto nobeno priporočilo.

Konvencija MOD št. 98¹³ o uporabi načel o pravicah organiziranja in kolektivnega dogovarjanja

Namen konvencije je določitev mednarodnih standardov za varstvo delavcev pred diskriminacijo, ki bi ogrožala sindikalno svobodo, ter na drugi strani spodbuditi uporabo postopkov prostovoljnega dogovarjanja s kolektivnimi pogodbami, tako da določa, da:

- morajo biti delavci zavarovani proti diskriminaciji, ki bi ogrožala sindikalno svobodo na področju zaposlovanja, in sicer zlasti pred dejanji, ki imajo namen:
 - da se delavca zaposli pod pogojem, da se ne včlani v sindikat ali da iz njega izstopi,
 - da se odpusti delavca ali kako drugače škoduje, ker je član sindikata ali se udeležuje v sindikalnih dejavnostih (1. člen);
- morajo biti organizacije delavcev in sindikatov zavarovane pred posegi in vmešavanjem enih na račun drugih, kar na primer ni zagotovljeno v primeru ustanavljanja organizacij delavcev, ki so pod vplivom delodajalca ali vzdrževanja teh organizacij s finančnimi sredstvi delodajalca, ali se kako drugače zasleduje namen nadzora s strani delodajalca (2. člen);
- naj nacionalna zakonodaja spodbuja kolektivno dogovarjanje (4. člen).

Konvencija dopušča, da nacionalna zakonodaja določi obseg jamstev, ki jih predvideva ta konvencija za vojsko in policijo (5. člen). Konvencija se ne nanaša na urejanje položaja državnih funkcionarjev (6. člen).

¹³ Konvencijo je sprejela Mednarodna konferenca dela na svojem 32. zasedanju v San Franciscu leta 1949. Veljati je začela 18. julija 1951. FNRJ je konvencijo ratificirala 8. aprila 1958 (Službene novine FNRJ, št. 11/58), Republiko Slovenijo pa konvencija zavezuje na podlagi Akta o notifikaciji nasledstva (Uradni list RS, št. 54/92-MP).

H konvenciji št. 98 ni bilo sprejeto nobeno priporočilo, jo pa dopolnjuje Konvencija št. 87¹⁴.

Konvencija MOD št. 135¹⁵ o varstvu in olajšavah za predstavnike delavcev v podjetju

Konvencija je najpomembnejša z vidika urejanja položaja delavskih predstavnikov v razmerju do delodajalca. V smislu te konvencije se šteje za delavskega predstavnika oseba, ki ima takšen status po nacionalni zakonodaji ali praksi, in sicer tako imenovani ali izvoljeni sindikalni predstavniki kot tudi drugi predstavniki delavcev, ki so jih svobodno izvolili delavci podjetja. V skladu s konvencijo se lahko opredelijo tipi delavskih predstavnikov, ki so upravičeni do varstva in olajšav po tej konvenciji. Konvencija vsebuje tudi pravila za ureditev razmerij med sindikalnimi predstavniki in drugimi predstavniki delavcev: če sta v istem podjetju imenovani oziroma izvoljeni obe vrsti delavskih predstavnikov, je treba storiti vse potrebno, da se izvoljenih predstavnikov delavcev ne izkoristi za ogrožanje položaja zainteresiranih sindikatov, ampak vzpodbudi medsebojno sodelovanje (Kresal Šoltes, 2006).

Določa naslednje:

- varstvo delavskih predstavnikov v podjetju,¹⁶
- ustrezne olajšave za delavske predstavnike v podjetju¹⁷.

Konvencijo št. 135 dopolnjuje Priporočilo št. 143 o delavskih predstavnikih iz leta 1971. Priporočilo svetuje enako metodo uveljavitve priporočila v nacionalnih pravnih redih, kot to velja za konvencijo št. 135, ki jo dopolnjuje. Priporočilo prav tako enako opredeljuje delavska predstavništva ter odnos med sindikati in delavskimi voljenimi predstavništvi.

Konvencija MOD št. 151¹⁸ o varstvu pravice do organiziranja in o postopkih določanja delovnih razmer v javni upravi

¹⁴ Dopolnjuje jo tako, da nadalje opredeljuje nekatera načela svobode združevanja in kolektivnega pogajanja, pri čemer pa poudarja razmerja med delavci in delodajalci ter delavskimi organizacijami.

¹⁵ Konvencijo je sprejela Mednarodna konferenca dela na svojem 56. zasedanju 23. junija 1971, veljati pa je začela 30. junija 1973. Na območju Slovenije velja od 8. januarja 1983 (Uradni list SFRJ – MP, št. 14/82) Slovenijo pa zavezuje na podlagi Akta o notifikaciji nasledstva (Uradni list RS, št. 54/92 – MP).

¹⁶ Z namenom, da so zavarovani pred vsakim postopkom, ki bi bil zanje škodljiv, kamor spada tudi odpuščanje zaradi njihovega statusa ali aktivnosti kot predstavnikov delavcev, ali zaradi članstva v sindikatu ali zaradi udeležbe v sindikalnih dejavnostih, pod pogojem, da ravnajo zakonito in v skladu s sprejetimi dogovori (1. člen) – med take varstvene ukrepe sodi na primer pravica opravljati svoje delo po preteku mandata, podrobnejše utemeljevanje odpovedi pogodbe o zaposlitvi ali spreminjanja delovnopравниh položaja.

¹⁷ Z namenom učinkovitejšega opravljanja delavskega zastopništva, pri čemer se upoštevajo značilnosti industrijskih razmerij v državi, zmožnosti podjetja ter načelo, da naj olajšave ne zmanjšajo učinkovitosti poslovanja podjetja (2. člen) – med take olajšave na primer sodi pravica do odsotnosti z dela zaradi omogočanje izobraževanja in sodelovanja na sindikalnih sestankih, dostop do vodstva podjetja, dostop sindikalnih funkcionarjev v podjetje, čeprav niso v njem zaposleni, razdeljevanje sindikalnega gradiva, ipd., kar je praviloma natančneje dogovorjeno z avtonomnimi normami.

Konvencija je pomembna z vidika javnih uslužbencev ki pa je Slovenija še ni ratificirala. Konvencija 151 velja za vse zaposlene pri javnih oblasteh (public authority), če zanje ne veljajo ugodnejša določila drugih mednarodnih konvencij. Glede obsega v konvenciji določenega jamstva za visoke uslužbence (osebe, katerih funkcije so običajno povezane s političnim odločanjem in upravljanjem), zaposlene, katerih delo je zaupne narave, ter pripadnike oboroženih sil in policije, konvencija napotuje na nacionalno ureditev (Kresal, Šoltes, 2006).

Konvencija št. 154¹⁹ o spodbujanju kolektivnega pogajanja

»Konvencija, ki je uvrščena med sodobne konvencije MOD, je bila sprejeta, ker so v MOD ugotovili, da bi bilo treba spodbuditi močnejše kolektivno pogajanje. Pomeni dopolnitev konvencije št. 98, ki predvideva prostovoljno kolektivno pogajanje. Konvencija velja za vse gospodarske dejavnosti. Nacionalni zakoni in drugi predpisi, kolektivne pogodbe itd. pa lahko določijo, v kolikšni meri velja za oborožene sile in policijo. Določijo lahko tudi posebne načine, na katerih se konvencija uporablja v javnih službah« (Končar et. al., 2006, str. 71).

V tej konvenciji izraz kolektivno pogajanje pomeni pogajanja med delodajalcem, skupino delodajalcev ali eno ali več organizacijami delodajalcev na eni strani ter eno ali več organizacijami delavcev na drugi strani za:

- določanje delovnih pogojev in pogojev zaposlitve in/ali
- urejanje odnosov med delodajalci in delavci in/ali

¹⁸Konvencija ureja:

- varstvo javnih uslužbencev pred diskriminacijo zaradi včlanjevanja v sindikate ali sindikalnega delovanja (4. člen);
- jamstva za neodvisnost in samostojnost predstavniških organizacij javnih uslužbencev (5. člen),
- olajšave za delo predstavnikov organizacij javnih uslužbencev (6. člen);
- postopke za določanje delovnih razmer, pri čemer morajo države sprejeti ustrezne ukrepe za spodbujanje in pospeševanje razvoja mehanizmov za dogovorno urejanje delovnih razmer oziroma postopkov, v katerih se predstavnikom javnih uslužbencev omogoča sodelovanje pri določanju delovnih razmer – spodbujanje dvostranskega dogovarjanja o delovnih razmerah (7. člen);
- reševanje sporov, ki naj temelji na načelu pogajanja obeh strani ali neodvisnih in nestranskih mehanizmi, kot so posredovanje, pomirjanje in arbitraži (8. člen);
- uresničevanje državljskih in političnih pravic javnih uslužbencev, tako da določa, da morajo imeti javni uslužbenci, tako kot drugi delavci, državljske in politične pravice, ki so bistvene za normalno uresničevanje svobode združevanja, ki je lahko podrejena samo obveznostim, izhajajočim iz njihovega statusa ali narave njihovih funkcij (9. člen).

¹⁹ Konvencijo je sprejela Mednarodna konferenca dela na svojem 67. zasedanju v Ženevi leta 1981. Veljati je začela 11. avgusta 1983. Slovenija je konvencijo ratificirala konec decembra 2005 (Uradni list RS, št. 121/05).

- urejanje odnosov med delodajalci ali njihovimi organizacijami ter eno ali več organizacijami delavcev (2. člen konvencije).

H Konvenciji št. 154 je bilo sprejeto istoimensko priporočilo št. 163. Nanaša se na ukrepe za spodbujanje kolektivnega pogajanja. Prilagojeni naj bi bili nacionalnim razmeram, namenjeni pa lažjemu prostovoljnemu ustanavljanju ter razvoju svobodnih in neodvisnih delodajalskih in delavskih organizacij ter njihovem priznanju za namene kolektivnega pogajanja. Namen ukrepov je tudi, da bi v državah, v katerih uporabljajo postopke za določitev reprezentativnih organizacij, ki jim je priznana pravica do kolektivnega pogajanja, ta določitev temeljila na predhodno določenih in objektivnih kriterijih. Po potrebi naj bi na nacionalni ravni sprejeli ukrepe, s katerimi bi omogočili kolektivno pogajanje na različnih ravneh. Po priporočilu morajo stranke v kolektivnih pogajanjih sprejeti ukrepe, s katerimi bodo pogajalcem zagotovile ustrezno izobraževanje. Na nacionalni ravni naj bi sprejeli ukrepe, s katerimi bodo imele stranke v pogajanjih dostop do podatkov, ki so pomembni za pogajanja. Končno priporočilo predvideva po potrebi sprejem ukrepov, ki bodo zagotovili, da bodo postopki za rešitev spora pomagali strankam najti rešitve za spore v zvezi s pogajanjem, razlago in uporabo kolektivnih pogodb (Končar et al., 2006, str. 72).

4.2 PRAVNI VIRI EVROPSKE UNIJE

Poleg univerzalnih aktov MOD so pomembni tudi akti regionalnih mednarodnih organizacij. V Evropski uniji gre na prvem mestu omeniti akte Sveta Evrope, mednarodne organizacije, katere cilj je priznavanje za uveljavljanje človekovih pravic in temeljnih svoboščin na vseh področjih vključno s področjem delovnih in socialnih razmerij. Svet Evrope je sprejel več mednarodnopravnih aktov, ki so pomemben vir delovnega prava in prava socialne varnosti.

Najpomembnejša pravna akta, ki urejata tematiko delovnih in socialnih razmerij, sta **Evropska konvencija o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin (EKČP)**²⁰ in **Evropska socialna listina (ESL)**²¹. Z ratifikacijo Lizbonske pogodbe pa bo evropske države pravno zavezovala tudi **Listina Evropske unije o temeljnih pravicah**.²²

ESL v 5. členu zapoveduje pravico do organiziranja:

²⁰ Uradni list RS (13.6.1994) MP, št. 7-41/1994 (RS 33/1994). Konvencija in protokoli so popravljeni v skladu s spremembami P11, ki je bil sestavljen in dan v podpis državam članicam Sveta Evrope 11. 5. 1994 v Strasbourg in je pričel veljati 1. 11. 1998.

²¹ Uradni list RS, št. 24/1999 (10.4.1999) - MP, št. 7/99.

²² Sklep o oblikovanju Listine o temeljnih pravicah Evropske unije je Evropski svet sprejel v Kölnu na zasedanju 3. in 4. junija 1999.

Da bi zagotavljale ali uveljavljale svobodo delavcev in delodajalcev do ustanavljanja lokalnih, državnih ali mednarodnih organizacij za varstvo njihovih ekonomskih in socialnih interesov ter do vključevanja v te organizacije, se pogodbenice zavezujejo, da njihova notranja zakonodaja ne bo taka, da bi omejevali to svobodo, prav tako pa ne sme biti uporabljena na način, ki bi to omogočal. V kakšnem obsegu veljajo jamstva, zagotovljena v tem členu, za policijo, je določeno z zakoni ali drugimi notranjimi predpisi. Pravilo, ki velja za uporabo teh jamstev za pripadnike oboroženih sil, in obseg, v katerem veljajo zanje, je prav tako določeno z zakoni ali drugimi notranjimi predpisi.

V 6. členu ESL narekuje pravico do kolektivnega pogajanja:

Da bi zagotavljale učinkovito uresničevanje pravice do kolektivnega pogajanja, se pogodbenice zavezujejo, da: spodbujajo medsebojno posvetovanje delavcev in delodajalcev, 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; spodbujajo ustanavljanje in uporabo ustreznih mehanizmov za poravnavo in prostovoljno arbitražo za reševanje delovnih sporov, ter priznavajo 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.

Svobodno zbiranje in združevanje je razglašeno tudi v 11. členu EKČP, in sicer:

Vsakdo ima pravico, da mirno zboruje in se svobodno združuje, vključno s pravico, da ustanavlja sindikate in se jim pridruži, da bi zavaroval svoje interese.

Izvrševanje teh pravic je mogoče omejiti samo z zakonom, če je to nujno v demokratični družbi zaradi državne ali javne varnosti, za preprečitev neredov ali zločinov, za zaščito zdravja ali morale ali za zavarovanje pravic in svoboščin drugih ljudi. Ta člen ne preprečuje, da bi pripadnikom oboroženih sil, policije ali državne uprave z zakonom omejili izvrševanje teh pravic.

Listina Evropske unije o temeljnih pravicah vzpostavlja spekter civilnih, političnih in socialnih pravic za vse evropske državljane. Vsebuje vse najosnovnejše človekove pravice in se tudi že prilagaja času. Predsedniki evropskih institucij Sveta, Evropske komisije in Evropskega parlamenta so Listino o temeljnih pravicah Evropske unije podpisali 12. decembra 2000, z začetkom veljavnosti Lizbonske pogodbe pa bo listina postala pravno zavezujoča.²³

V svojem 12. členu razglša svobodo zbiranja in združevanja:

²³ Voditelji držav in vlad Evropske unije so Lizbonsko pogodbo podpisali 13. decembra 2007 v Lizboni. Za njeno uveljavitev jo mora sedaj ratificirati vseh 27 držav članic. Ciljni datum za začetek veljavnosti pogodbe je bil 1. januar 2009. Državni zbor je Lizbonsko pogodbo s prepričljivo večino ratificiral 29. januarja 2008 (74 glasov za od 90). Dokler ne bodo postopka ratifikacije Lizbonske pogodbe zaključile vse države članice, bo delovanje EU še naprej urejala pogodba iz Nice iz leta 2003.

Vsakdo ima pravico do mirnega zbiranja in združevanja na vseh ravneh, zlasti na področju političnih, sindikalnih in državljanskih zadev, kar vključuje pravico vsakogar, da skupaj z drugimi zaradi zaščite svojih interesov ustanavlja sindikate in se vanje včlanjuje.

V 27. členu vsebuje pravico delavcev do obveščeniosti in posvetovanja v podjetju:

Delavcem ali njihovim predstavnikom se morajo na ustreznih ravneh pravočasno zagotoviti informacije in možnost posvetovanja v primerih in pod pogoji, določenimi s pravom Unije ter nacionalnimi zakonodajami in običaji.

V 28. členu pa je pravica do kolektivnih pogajanj in ukrepov:

Delavci in delodajalci ali njihove organizacije imajo v skladu s pravom Unije ter nacionalnimi zakonodajami in običaji pravico pogajati se in sklepati kolektivne pogodbe na ustreznih ravneh, v primeru nasprotja interesov pa do kolektivnih ukrepov za obrambo svojih interesov, vključno s stavko.

4.3 PRAVNI VIRI REPUBLIKE SLOVENIJE

Ustava RS kot najvišji splošni pravni akt v svojem 76. členu razglša, da je ustanavljanje in delovanje sindikatov ter včlanjevanje vanje svobodno. Sindikalna svoboda je posebna oblika svobode združevanja in je ena od temeljnih človekovih pravic na področju dela.

Določba o sindikalni svobodi izhaja iz pravice do združevanja kot državljanske pravice. Po ustavi je ustanavljanje in delovanje sindikatov ter včlanjevanje vanje svobodno. Ustava zagotavlja organizacijsko in akcijsko sindikalno svobodo. Organizacijsko svobodo razumemo kot pravico do ustanavljanja sindikatov in včlanjevanja vanje kot tudi pravico do izstopa iz njih.

»Akcijsko svobodo pa pojmuje predvsem kot pravico do prostega delovanja sindikatov, vključno s pravico do stavke in drugih oblik delovanja sindikatov (sodelovanje pri sklepanju kolektivnih pogodb itn.). Akcijsko svobodo sindikatov opredeljujejo predvsem zakoni, ki urejajo delovna razmerja. V Sloveniji je za opredelitev vloge sindikatov še posebej pomemben Zakon o reprezentativnosti sindikatov« (Kocjančič et al., 2005, str. 140).

»Nadalje, v 77. členu Ustave RS, je zapisano, da imajo delavci pravico do stavke. V primeru, da to zahteva javna korist, se lahko pravica do stavke, upoštevajoč vrsto in naravo dejavnosti, z zakonom omeji. Ta pravica je ena izmed najstarejših in temeljnih sindikalnih pravic« (Kocjančič et al., 2005, str. 140).

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR)²⁴ predstavlja jedro in temeljni steber sistema delovnega prava, ki je urejen tudi z ustavo, z mednarodnimi akti, ki se uporabljajo v

²⁴ (Uradni list RS, št. 42/2002, 103/2007.

Sloveniji, s posebnimi zakoni za posamezne skupine delavcev in s kolektivnimi pogodbami. Sedanje besedilo zakona je rezultat dolgega razvoja slovenskega delovnega prava, ki je odvisen od razvoja v državah, ki so v določenih razdobjih obvladovale pravno ureditev na območju sedanje Republike Slovenije.

Položaj in vlogo sindikata pri varstvu ekonomskih in socialnih interesov delavcev v postopkih pri delodajalcu ureja omenjeni zakon v členih od 207 do 210 (delovanje in varstvo sindikalnih zaupnikov) ter v posameznih določbah v okviru posameznih delovnopравnih institutov.

V tem delu zakon ureja:

- obveznost delodajalca do sindikata (207. člen),
- položaj sindikalnih zaupnikov (208. člen),
- varstvo sindikalnih zaupnikov v primeru prenosa (209. člen),
- varstvo sindikalnega zaupnika (210. člen),
- obveznost delodajalca glede obračunavanja plačevanja sindikalne članarine (tretji odstavek 210. člena).

Poleg določb tega poglavja je potrebno upoštevati še nekatere določbe tega zakona, ki urejajo položaj in pravice sindikata v postopku pri delodajalcu.²⁵

Delodajalec mora sindikatu zagotoviti pogoje za hitro in učinkovito opravljanje sindikalne 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 (207. člen). Dolžnost delodajalca, vzpostavljena na podlagi omenjenega člena ZDR, je zagotoviti pogoje za opravljanje sindikalne dejavnosti. Ob tem – z izjemo določila, da morajo s strani delodajalca zagotovljeni pogoji sindikatu omogočati hitro in učinkovito delovanje – ZDR nima nobenih določil. Zato je vprašanje, kakšni morajo biti zagotovljeni pogoji, praviloma določeno s kolektivno pogodbo (Štelcer, 2009, str. 694–695).

Zakon o kolektivnih pogodbah (ZkolP)²⁶ ureja stranke, vsebino, postopek sklenitve kolektivne pogodbe (v nadaljevanju KP), njeno obliko, veljavnost in prenehanje, mirno reševanje kolektivnih delovnih sporov ter evidenco in objavo KP.

ZkolP temelji na načelu svobodnega in prostovoljnega kolektivnega pogajanja, saj ne predpisuje obveznega sklepanja KP, ne določa vrste KP in ravni, na katerih se sklepajo, ter predvideva, da so stranke KP lahko le prostovoljna združenja. Hkrati je ZkolP usklajen s konceptom svobodnega in prostovoljnega kolektivnega pogajanja, ki zahteva organizacije delavcev in delodajalcev, ki so ustanovljene svobodno in ki se pogajajo prostovoljno v skladu s svojimi programi, brez prisile ali različnih oblik poseganja države.

²⁵ Glej: 6, 8. (peti odstavek), 26. (drugi in tretji odstavek), 27., 74., 84., 89., 97., 98., 103., 106., 113., 147., 152., 153., 179., 180, 229. in 230 člen ZDR.

²⁶ Zakon o kolektivnih pogodbah je bil sklenjen 4. aprila 2006, objavljen v Uradnem listu RS, št. 43/2006 21. aprila 2006, veljati pa je začel 6. maja 2006.

Vendar se je potrebno zavedati, da absolutne svobode tudi na obravnavanem področju ni, saj vsako zakonsko urejanje pogojev za uresničevanje posameznih pravic lahko takoj pomeni tudi že njihovo omejevanje oziroma ukrivljanje (Končar, 2006, str. 250).

»KP je vrsta kolektivnega sporazuma oziroma dvostranski akt, pri katerem na eni strani nastopa kot stranka delodajalec ali združenje delodajalcev, na drugi strani pa sindikat, organiziran v organizaciji ali zunaj nje, ali združenje sindikatov, s katero se ureja širši sklop ali ožji sklop ekonomsko-socialnih vprašanj, ki so pomembna za delavce« (Vodovnik, 2001, str. 83–84).

Zakon o reprezentativnosti sindikatov (ZRSin)²⁷ določa način pridobitve lastnosti pravne osebe in reprezentativnost. S tem zakonom je urejen način, kako lahko sindikat pridobi lastnost pravne osebe, kar je pomembno za njegovo poslovanje v pravnem prometu in za način pridobitve lastnosti reprezentativnosti sindikata, ki je bistvena za sklepanje kolektivnih pogodb.

Svoboda oziroma pravica do stavke je poleg ureditve v Ustavi RS urejena tudi z **Zakonom o stavki** (ZStk)²⁸. Pravica do stavke se uveljavlja pod pogoji, določenimi z omenjenih zakonom. Več o stavki v poglavju Nesoglasja in spori med delodajalci in sindikati.

²⁷ Uradni list RS, št. 13/1993.

²⁸ Uradni list RS, št. 22/1991, 66/1993.

5 DELAVSKA PREDSTAVNIŠTVA – SINDIKATI

Stanojević opredeljuje sindikat kot interesno združenje z vsemi naštetimi značilnostmi organizacije: je trajno združenje, ki ga ob jasni notranji izdiferenciranosti med navadnimi člani, neprofesionalnimi aktivisti, in profesionalci – funkcionarji, določa predvsem osredotočenost na specifične cilje zaščite in izboljševanja gospodarskega, socialnega in političnega položaja delojemalcev (Stanojević, 1996, str. 10).

Sindikat je predstavniška organizacija, ki aktivno zastopa delojemalce oziroma delavce. Predstavljajo tudi najpomembnejšo delojemalsko organizacijo. »Opredeljujoč element sindikata je torej njegov namen, ki je varstvo ekonomskih in socialnih interesov delavcev« (Kresal et al., 2002).

Sindikati so bili ustanovljeni zaradi zaščite in izboljšanja delavskih pravic v obdobju kapitalizma. Njihov nastanek botruje potrebam po združevanju delavcev ter oblikovanju in uveljavljanju njihovih skupnih interesov v bojih z delodajalci in njihovimi kapitalističnimi težnjami. Na slovenskem območju je bila sindikalna svoboda priznana z zakonom o koalicijski svobodi leta 1870, v času avstroogrške monarhije.

»Vloga sindikatov v obdobju globalizacije je nedvomno povsem enaka glede glavnega cilja njihovega dela (zaščita delavca), vendar povsem drugačna glede metod dela oziroma načina uresničevanja tega glavnega cilja« (Novak, 2008, str. 60).

V Sloveniji je uveljavljen sindikalni pluralizem, kar pomeni, da so bili še pred letom 1991 in po sprejetju slovenske ustave leta 1991 ustanovljeni številni sindikati. Pojav novih sindikatov v začetku devetdesetih let minulega stoletja je bil politično spodbujen, vendar je kasneje politična usmerjenost sindikatov zelo oslabela in je danes dejansko neprepoznavna (Dekleva et al., 2000, str. 10).

5.1 PRIDOBITEV LASTNOSTI PRAVNE OSEBE

ZRSin je temeljni predpis, ki določa kako sindikat pridobi lastnost pravne osebe.

Sindikat postane pravna oseba z dnem izdaje odločbe o hrambi statuta oziroma drugega temeljnega akta. Statute sindikatov za območje občin ali širših lokalnih skupnosti ter sindikatov v podjetjih, zavodih in drugih organizacijah in pri delodajalcih ter v organih republike, občine oziroma širše lokalne skupnosti hranijo upravni organi, pristojni na prvi stopnji za področje dela. Statute sindikatov za območje republike, za več občin ali širših lokalnih skupnosti, panog, dejavnosti in poklicev hrani ministrstvo, pristojno za delo (2. člen ZRSin).

5.2 PRIDOBITEV LASTNOSTI REPREZENTATIVNOSTI SINDIKATOV

»Reprezentativnost pomeni, da sindikat sklepa kolektivne pogodbe s splošno veljavnostjo in sodeluje v organih, ki odločajo o vprašanjih ekonomske in socialne varnosti delavcev ter predlaga kandidate delavcev, ki sodelujejo pri upravljanju, s posebnimi predpisi« (Mežnar, 1998, str. 105).

Po ZRSin so reprezentativni tisti sindikati, ki (6. člen ZRSin):

- 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 določbami ZRSin.

Ob pogojih iz 6. člena ZRSin se kot reprezentativne določajo 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 prejšnji odstavek je v panogi, dejavnosti, poklicu, občini oziroma širši skupnosti reprezentativen tudi tisti sindikat, ki ni včlanjen v zvezo ali konfederacijo iz prejšnjega odstavka, če izpolnjuje pogoje iz 6. člena ZRSin in če je vanj včlanjenih najmanj 15 % delavcev posamezne panoge, dejavnosti, poklica, občine oziroma širše lokalne skupnosti.

5.3 ORGANIZIRANJE IN DELOVANJE SINDIKATA

Slovenska ustava je zagotovila trdne pravne temelje za ustanavljanje in delovanje sindikatov. Ustava namreč določa, da je ustanavljanje sindikatov ter včlanjevanje vanje svobodno, prav tako je svobodno tudi njihovo delovanje. Noben zakon ali drug predpis, kolektivna pogodba ali splošni akt delodajalca teh pravic ne more omejiti. Porok za to so tudi mednarodne pogodbe, ki jih je Slovenija ratificirala ali jih je prevzela kot pravna naslednica Jugoslavije.

Pravila za organiziranje in delovanje sindikatov določajo statuti posameznih sindikatov dejavnosti in zvez, in sicer za vse ravni sindikalnega organiziranja. Prav spoštovanje statutarnih določb o organiziranju in delovanju sindikatov postaja vse pomembnejše, saj delodajalci zelo pozorno spremljajo delo sindikatov, zlasti na podjetniški ravni. Vsaka kršitev ali neupoštevanje lastnih statutarnih določb ima lahko negativne posledice za delovanje sindikatov.

Mednarodne pogodbe, ZDR in KP varujejo pravice sindikalnih zaupnikov in voljenih delavskih predstavnikov. Varstvo sindikalnih zaupnikov in delavskih predstavnikov je povezano predvsem z prepovedjo odpovedi pogodbe o zaposlitvi, če svoje delo opravljajo v skladu z zakonom, kolektivno pogodbo in splošnim aktom. Zakon o delovnih razmerjih in kolektivne pogodbe pa določajo še pogoje, ki so jih delodajalci dolžni zagotoviti za delovanje sindikatov. Pri posameznem delodajalcu sindikat s posebno pogodbo – pogodbo o zagotavljanju pogojev za delo sindikata – podrobneje uredi pogoje za svoje delovanje (Zveza svobodnih sindikatov Slovenije, 2010).

5.3.1 Pogoji za delovanje sindikata

Delodajalec mora v skladu z zakonom zagotoviti sindikatom sodelovanje pri postopkih odločanja o pravicah, obveznostih in odgovornostih delavcev iz delovnega razmerja. Materialne možnosti za delovanje sindikatov se določijo s kolektivno pogodbo pri delodajalcu ali s pogodbo o zagotavljanju pogojev za sindikalno delo med sindikati in delodajalci.

Število sindikalnih zaupnikov pri delodajalcu določi sindikat v skladu s svojim statutom ali pravili ter pogodbo. S to pogodbo se lahko predvidi sklicevanje članskih sestankov največ dvakrat letno med delovnim časom.

Kljub temu, da so zagotovljene materialne razmere za delo sindikata, se delodajalec in reprezentativni sindikat pri delodajalcu lahko dogovorita, da med opravljanjem profesionalne funkcije pripada sindikalnemu zaupniku plača najmanj v višini, ki jo je prejemal pred začetkom opravljanja te funkcije.

39. člen Splošne kolektivne pogodbe za gospodarske dejavnosti (v nadaljevanju: SKPgd)²⁹, ki je urejal pogoje za delovanje sindikata, je zapovedoval, da se s KP ni smelo posegati v svobodno ustanavljanje in delovanje sindikatov pri delodajalcih ter v pravice sindikata, da je v skladu s svojo vlogo in nalogami dajal pobude, predloge, stališča in zahteve pristojnim organom. Delodajalec je moral v skladu z zakonom zagotoviti sindikatom sodelovanje v vseh postopkih odločanja o pravicah, obveznostih in odgovornostih delavcev iz delovnega razmerja.

Prav tako se tudi po KP reprezentativnim sindikatom pri delodajalcu vroča gradivo za seje organov delodajalca, razen sej uprave ali posloводства, kadar obravnavajo vprašanja, ki se nanašajo na delavce. Delodajalec zagotavlja sindikatu, organiziranemu pri delodajalcu: prost dostop zunanjih sindikalnih predstavnikov k delodajalcu na podlagi vnaprejšnjega obvestila in svobodo sindikalnega obveščanja in širjenja sindikalnega tiska.

²⁹ Splošna kolektivna pogodba za gospodarske dejavnosti je bila med predstavniki delodajalcev in predstavniki delojemalcev sklenjena 9. junija 1997 in objavljena v Uradnem listu RS, št. 40/97. Leta 2005 je bila omenjena pogodba odpovedana. Njena tarifna priloga je veljala še do 31. 12. 2005, določbe njenega normativnega dela pa so se uporabljale do vključno 30. 6. 2006. Od takrat dalje so v uporabi panožne kolektivne pogodbe in kolektivne pogodbe na ravni podjetja.

40. člen SKPgd je urejal materialne možnosti za sindikalno delo. Določal je, da se s KP pri delodajalcu oziroma s pogodbo o zagotavljanju pogojev za sindikalno delo med sindikati in delodajalcem določijo materialne možnosti³⁰ za delo sindikata.

Tako ZDR kot tudi KP določa, da število sindikalnih zaupnikov pri delodajalcu določi sindikat v skladu s svojim statutom ali pravili ter pogodbo z delodajalcem. S to pogodbo se lahko predvidi sklicevanje članskih sestankov največ dvakrat letno med delovnim časom.

Ne glede na zagotavljanje materialne možnosti za delo sindikata se delodajalec in reprezentativni sindikat pri delodajalcu lahko dogovorita, da za čas opravljanja profesionalne funkcije pripada sindikalnemu zaupniku plača najmanj v višini, kot jo je prejemal pred začetkom opravljanja te funkcije.

41. člen SKPgd je zapovedoval, da je sindikalni zaupnik zaradi sindikalne dejavnosti užival imuniteto. Sindikalnega zaupnika zaradi njegove sindikalne aktivnosti, če je ravnal v skladu z veljavnimi zakoni, KP in splošnimi akti, ni bilo mogoče brez soglasja sindikata prerazporediti na drugo delovno mesto ali k drugemu delodajalcu ali ga uvrstiti med presežke. Sindikalnemu zaupniku ni bilo mogoče znižati plače brez soglasja sindikata ali začeti zoper njega disciplinski ali odškodninski postopek ali ga kako drugače postavljati v manj ugoden ali podrejen položaj. Rok, v katerem je sindikat moral dati soglasje, je bil 8 dni. Če se v tem obdobju ni opredelil, je veljalo, da je dal soglasje. Če sindikat ni dal soglasja, je delodajalec lahko sprožil postopek pomirjanja. Dokazno breme je bilo na delodajalcu. Imuniteta sindikalnega zaupnika iz tega člena pa je trajala še 9 mesecev po prenehanju funkcije sindikalnega zaupnika.

Po 15. členu Kolektivne pogodbe za negospodarske dejavnosti (v nadaljevanju: KPND)³¹ se s KP ne posega v pravice, obveznosti in odgovornosti sindikatov, da v skladu s svojo vlogo in nalogami delujejo v zavodu, dajejo pobude, predloge, stališča in zahteve pristojnim organom. Delovanja sindikatov ni mogoče omejiti z odločitvami organov v zavodu. Direktor, pooblaščen delavci in strokovne službe zagotavljajo sindikatom

³⁰ S to pogodbo so za delo sindikatov zagotovljeni:

- ena plačana ura letno na vsakega člana sindikata pri delodajalcu, vendar ne manj kot 30 ur letno, če je do 20 zaposlenih, in ne manj kot 60 ur, če je več kot 20 zaposlenih, ter pol ure za vsakega od preostalih zaposlenih delavcev za opravljanje sindikalnih funkcij. V tako določeno število ur se ne všteva sodelovanje sindikalnih zaupnikov v organih sindikalnih central in v organih sindikatov dejavnosti – na višjih ravneh. O okvirnem režimu izrabe določenega števila ur za delo sindikalnih zaupnikov se dogovorijo sindikati in poslovodni organ. Pri tem upoštevajo potrebe in interese članov sindikatov in zahteve delovnega procesa;
- prostorske razmere za delo sindikatov, njihovih organov in sindikalnih zaupnikov;
- tehnična izvedba obračuna in plačevanje članarine sindikatom za člane sindikata
- trije plačani delovni dnevi letno za usposabljanje sindikalnih zaupnikov, vendar skupno število teh ur ne more presegati tretjine ur, omenjenih v prvi alineji.

³¹ Kolektivna pogodba za negospodarske dejavnosti je bila med predstavniki delodalcev in predstavniki delojemalcev sklenjena leta 1991 in objavljena v Uradnem listu RS/l, št. 18-682/1991.

podatke o vseh vprašanih, o katerih odločajo organi upravljanja in pooblaščen delavci in, ki se nanašajo na socialno-ekonomski in delovni položaj ter pravice, obveznosti in odgovornosti delavcev iz dela in delovnega razmerja v javnih zavodih, organizacijah in organih, ki se v glavnem financirajo iz javnih sredstev, pa tudi podatke o plačah vseh in vsakogar (16. člen KPND).

17. člen KPND zapoveduje, da direktor in strokovne službe zagotavljajo sindikatom sodelovanje v vseh postopkih odločanja o pravicah, obveznostih in odgovornostih delavcev iz delovnega razmerja. Sindikatom se vročajo vabila z gradivom za seje vseh organov zavoda in omogoča sodelovanje njihovih predstavnikov na teh sejah. Pristojni organi so dolžni sindikatom omogočiti sodelovanje na sejah organov, ko odločajo o reševanju individualnih sporov.

18. člen KPND določa, da mora biti za delovanje sindikatov določeno:

- sindikalnim zaupnikom najmanj ena plačana ura letno za vsakega delavca v zavodu, vendar ne manj kot 50 letno, za opravljanje sindikalnih funkcij in za sodelovanje pri delu organov sindikatov zunaj zavoda³²;
- prost dostop zunanjih sindikalnih predstavnikov v zavod na podlagi vnaprejšnjega obvestila;
- svoboda sindikalnega obveščanja in razpečevanja sindikalnega tiska;
- strokovna pomoč in druge razmere (prostori, tehnično in administrativno delo ...) za delo sindikatov, njihovih organov in sindikalnih zaupnikov;
- tehnična izvedba obračuna in plačevanje članarine sindikatom za člane sindikata;
- direktor in sindikati sklenejo pogodbo o zagotavljanju možnosti za sindikalno delo.

5.3.2 Članstvo

Članstvo v sindikatu je prostovoljno. Član sindikata lahko postane vsak delavec, ki je sklenil delovno razmerje za določen ali nedoločen čas, s polnim ali skrajšanim delovnim časom, nezaposleni in upokojenci iz dejavnosti. Podpisati mora le pristopno izjavo, s katero izjavlja, da sprejema program in status sindikata ter vplačati članarino in tako postane član sindikata.

³²V tako določeno število ur se ne vštevata sodelovanje sindikalnih zaupnikov v organih sindikalnih central (združenj) in v organih sindikatov dejavnosti. Ne glede na število sindikalnih zaupnikov skupno število plačanih ur za njihovo sindikalno delo (za delo vseh zaupnikov skupaj) ne sme biti manjše, kot je število delavcev v zavodu, in ne manjše kot 50 ur na leto. O okvirnem režimu izrabe določenega števila ur za delo sindikalnega zaupnika se dogovorita sindikat in direktor zavoda. Pri tem je potrebno upoštevati potrebe in interese članov sindikatov ter zahteve delovnega procesa; sindikalnim zaupnikom se zmanjšajo delovne obveznosti ali normativ ali pa se jim povečan obseg dela posebej plača kot delo v rednem delovnem času.

Z včlanitvijo v sindikat član prejme tudi člansko izkaznico, ki je last sindikata. S to člansko izkaznico lahko uveljavlja ugodnosti. Član uveljavlja svoje pravice in izpolnjuje svoje dolžnosti v vseh oblikah sindikalne organiziranosti.

Vsak član ima naslednje pravice in ugodnosti:

- aktivno sodelovati v vseh oblikah dela sindikata,
- s svojimi pobudami, predlogi, mnenji, vprašanji in kritikami sooblikovati, sprejemati in uveljavljati stališča sindikata,
- voliti in biti voljen v organe sindikata,
- do brezplačne pravne pomoči pri uveljavljanju pravic na podlagi dela in iz delovnega razmerja in do brezplačnega pravnega varstva, vključno s pravico do zastopanja pred sodiščem,
- do strokovnega izobraževanja in usposabljanja v skladu s programom sindikata,
- do zaščite zaradi posledic sindikalnega delovanja in
- do drugih pravic v skladu s programom in internimi akti sindikata.

Član lahko uveljavlja svoje pravice in ugodnosti le, če redno plačuje članarino.

»V tem delu zakona³³ je urejena tudi tehnična izvedba obračuna in plačevanja sindikalne članarine. Na zahtevo sindikata delodajalec v skladu z aktom sindikata za delavce člane sindikata zagotavlja obračunavanje in plačevanje članarine« (Belopavlovič, 2008, str. 89).

Dolžnosti člana so: delovanje v skladu s programskimi in statutarnimi akti sindikata, opredeljevati se do oblik in sredstev sindikalnega boja in v njih sodelovati, aktivno in disciplinirano izvajati demokratično sprejete odločitve o načinu sindikalnega boja, vključno s stavko, ter redno plačevati članarino.

Članstvo preneha z izstopom, črtanjem ali z izključitvijo.

Član izstopi tako da podpiše izstopno izjavo in vrne člansko izkaznico.

Člana se črta iz članstva, če neupravičeno ne plača članarine ali če prestopi v drug sindikat.

Član je izključen iz članstva: če grobo krši določila statuta, zlorabi funkcijo, utaji sindikalni denar, ne sodeluje v stavki (stavkokaz) ali deluje v nasprotju z interesi sindikata (Status SKEI Slovenije, 2006).

5.3.3 Sindikalni zaupnik in njegovo varstvo

Delodajalec mora po predlogu novega ZDR sindikatu zagotoviti razmere za hitro in učinkovito opravljanje sindikalnih dejavnosti, s katerimi se varujejo pravice in interesi

³³ Poglavje IV. Delovanje in varstvo sindikalnih zaupnikov (207. do 210. člen).

delavcev. Delodajalec mora sindikatu omogočiti dostop do podatkov, ki so potrebni pri opravljanju sindikalne dejavnosti (ZDR, 207. člen).

Dolžnost dostopati do podatkov delodajalca je za sindikat omejena na tiste podatke, ki jih potrebuje za opravljanje sindikalne dejavnosti. Tako mednje npr. sodijo podatki v zvezi z pripravo programa presežnih delavcev, podatki o izrečenih disciplinskih ukrepih itd. (Štelcer, 2008, str. 694).

Sindikat, ki ima svoje člane zaposlene pri določenem delodajalcu, lahko imenuje ali izvoli sindikalnega zaupnika, ki ga bo zastopal pri delodajalcu. Sindikat mora obvestiti delodajalca o imenovanju ali izvolitvi sindikalnega zaupnika. Sindikalni zaupnik ima pravico zagotavljati in varovati pravice in interese članov sindikata pri delodajalcu. Sindikalni zaupnik mora izvajati sindikalno dejavnost v času in na način, ki ne ovira poslovanja delodajalca (ZDR, 208. člen).

Če se spremeni delodajalec, sindikalni zaupnik ohrani svoj status, če pri delodajalcu, prevzemniku obstajajo možnosti za njegovo imenovanje v skladu s KP. To po novem ZDR ne velja, če so izpolnjeni pogoji za ponovno imenovanje sindikalnega zaupnika. Sindikalni zaupnik, ki mu preneha mandat zaradi prenosa, uživa varstvo še devet mesecev po prenehanju funkcije. Sindikalni zaupnik je varovan pred odpovedjo skladno z zakonom. Sindikalnemu zaupniku, ki mu je prenehal mandat zaradi prenosa, uživa varstvo še eno leto po prenehanju funkcije.

Sindikalnemu zaupniku zaradi sindikalne dejavnosti ni mogoče znižati plače ali proti njemu začeti disciplinskega ali odškodninskega postopka ali ga kako drugače postavljati v manj ugoden ali podrejen položaj (ZDR, 210. člen).

5.4 SINDIKALNE ORGANIZACIJE V REPUBLIKI SLOVENIJI

V Sloveniji imamo 39 reprezentativnih sindikatov, ki so organizirani na državni ravni in združeni v nekaj sindikalnih central. V nadaljevanju bom predstavila štiri največje sindikalne organizacije oziroma reprezentativne sindikate, ki so tudi podpisniki socialnega sporazuma, in sicer:

- Zvezo svobodnih sindikatov Slovenije (ZSSS),
- Konfederacijo sindikatov Slovenije (KSS PERGAM),
- Konfederacijo sindikatov 90 Slovenije (K90),
- Neodvisnost, Konfederacija novih sindikatov Slovenije (KNSS).

5.4.1 Zveza svobodnih sindikatov Slovenije

ZSSS (v nadaljevanju: Zveza)³⁴ je prostovoljna in demokratična organizacija, neodvisna od političnih strank, parlamenta, vlade in verskih skupnosti. Financira se izključno iz članarin ter projektne dela, torej gre za neprofitno organizacijo. Zveza deluje v skladu z programom in statutom po načelu solidarnosti ter pri tem spoštuje Ustavo RS, mednarodne konvencije in načela sodobne pravne in socialne države.

Zveza se pogaja o KP in nadzira njihovo uveljavljanje ter sodeluje v Ekonomsko-socialnem svetu, kjer skupaj z delodajalci in vlado usklajuje predloge zakonov in drugih dokumentov. Cilje dosega z pogajanjem, dogovori, stankami ali množičnimi manifestacijami.

Članom nudi brezplačno pravno in drugo strokovno pomoč.

Zveza je organizirana regionalno in na sedežih območnih organizacij in v številnih krajevnih sindikalnih pisarnah nudi pravno, strokovno in drugo pomoč. Svoje predstavnike ima tudi v Državnem svetu RS, v skupščini Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, Zavoda za zdravstveno zavarovanje ter Zavoda RS za zaposlovanje. Od leta 1999 je edina polnopravna članica Evropske konfederacije sindikatov iz Slovenije.

Naloge zveze po 3. členu veljavnega statuta so naslednje:

- usklajevanje skupnih interesov sindikatov in njihovo zastopanje v državnem zboru, vladi, organizacijah delodajalcev in drugih institucijah države;
- volitve predstavnikov in zastopanje skupnih interesov v državnem svetu;
- volitve predstavnikov in zastopanje interesov članov sindikatov v organih zavodov in drugih institucij na ravni države ter na lokalni ravni;
- zagotavljanje enotnega sistema pravnega varstva in nudenja pravne pomoči;
- razvijanje solidarnosti ter usklajevanje interesov v zvezi;
- usklajevanje, organiziranje in izvajanje različnih oblik sindikalnega boja posameznih ali vseh sindikatov, združenih v zvezo, na podlagi predhodno sprejetih odločitev v sindikatih;
- razvoj in uresničevanje sistema sodelovanja delavcev pri upravljanju;
- razvoj sindikalnega gibanja, socialnega partnerstva in organiziranosti sindikata;
- razvoj sistema sindikalnega izobraževanja, usposabljanja in informiranja;
- načrtovanje in izvajanje promocijskih aktivnosti Zveze;
- sodelovanje s sindikati in njihovimi združenji v državi in tujini;
- druge naloge, za katere se dogovorijo sindikati.

Združuje 23 sindikatov dejavnosti iz različnih sektorjev celotne Slovenije.

³⁴ Zveza svobodnih sindikatov Slovenije je bila ustanovljena na svojem 1. kongresu 7. aprila 1990 s sprejemom statuta in programa Zveze svobodnih sindikatov Slovenije

5.4.2 Konfederacija sindikatov Slovenije PERGAM

Konfederacija sindikatov Slovenije PERGAM (v nadaljevanju Konfederacija PERGAM)³⁵ je samostojna, nestrankarska, interesna organizacija delavcev, ki zastopa, uveljavlja in varuje interese svojih članov. Članstvo v sindikatu je prostovoljno.

KSS Pergam financira svoje programe in dejavnost izključno s članarino, katere največji del se namenja za brezplačno pravno pomoč članstvu.

KSS Pergam in v njej povezani sindikati dejavnosti se pogajajo in sklepajo KP dejavnosti s splošno veljavnostjo. Preko mreže individualne pravne pomoči člani uveljavljajo pravice, kadar so kršene.

Statut in program dela Konfederacije Pergam sta temeljna akta konfederacije. Statuti, programi in drugi dokumenti drugih oblik organiziranja morajo biti z njima usklajeni. Konfederacija PERGAM deluje po načelih solidarnosti in vzajemnosti.

Konfederacija Pergam si prizadeva za uravnovešen gospodarski razvoj, varnost in zaščito invalidov, varnost in zdravje pri delu – 38-urni delavnik, višje in dostojne plače, za socialno in pravno državo, vseživljenjsko izobraževanje, ohranitev pravic iz zdravstvenega zavarovanja, trdno pokojnino, socialni dialog, sindikalno solidarnost, aktivno vlogo člana.

Konfederacija Pergam v izvajanju programskih in drugih usmeritev samostojno zastopa interese in zahteve članov in sicer predvsem v:

- v pogajanjih s predstavniki delodajalcev v podjetjih in predstavniki delodajalcev, organiziranih na ravni RS;
- v organih upravljanja podjetij;
- pri sklepanju kolektivnih pogodb;
- pred pristojnimi sodišči, ko gre za individualno ali kolektivno varstvo pravic delavcev;
- v pogajanjih s predstavniki vlade in pri zastopanju in usklajevanju stališč v državnem zboru, državnem svetu in s predstavniki lokalnih oblasti;
- pri interesnem sodelovanju in povezovanju z drugimi sindikati;
- pri izvajanju sindikalnih pritiskov in stavk v skladu s stavkovnimi pravili;
- v dogovarjanju s političnimi strankami o ekonomskih in socialnih vprašanjih, pomembnih za člane sindikata.

V konfederacijo je združenih še 13 sindikatov.

5.4.3 Konfederacija sindikatov 90 Slovenije

Konfederacija sindikatov 90 Slovenije (v nadaljevanju: K90)³⁶ je reprezentativna sindikalna organizacija na državni ravni. Povezuje različne samostojne sindikate

³⁵ Konfederacija sindikatov PERGAM je bila ustanovljena 15. junija 1991 na ustanovni skupščini.

³⁶ Konfederacija sindikatov 90 Slovenije je bila ustanovljena 8. februarja 1991 v Kranju.

dejavnosti v zasebnem in javnem sektorju ter poklicne sindikate in regionalno organizirane sindikalne organizacije.

Financira se izključno iz lastnih sredstev – iz članarine članic in članov sindikata. Deluje neodvisno od političnih strank in ne glede na politično, nacionalno ali versko pripadnost posameznih članov.

KS 90 je demokratična organizacija, ki zastopa skupne družbene, gospodarske, socialne, politične in kulturne interese članov. Deluje v skladu s svojim programom, statutom, ustavo in mednarodnimi konvencijami.

Cilji povezovanja in delovanja so predvsem:

- vpliv na ekonomsko in socialno politiko;
- ohranitev temeljev socialne države;
- sklepanje kolektivnih pogodb, dogovorov in sporazumov;
- zastopanje delavskih interesov v delovnopравни in socialni zakonodaji;
- uveljavljanje človekovih pravic, ekonomskih in socialnih standardov iz mednarodnih konvencij in evropskih listin;
- vpliv na plače in plačno politiko;
- izboljšanje pravne varnosti delavcev in članov sindikata;
- zaposlovanje in izobraževanje;
- izboljšanje delovnih pogojev, varnosti in zdravja;
- uveljavljanje sindikalnih pravic, razvoj sindikalne organiziranosti in solidarnosti ter akcijskega sodelovanja in povezovanja z drugimi sindikati;
- organiziranje manifestacij in stavk v podporo uveljavljanju interesov, zakonov in kolektivnih pogodb.

Zastavljeni cilji predstavljajo stalni izziv za delovanje na vseh ravneh organiziranosti: v podjetjih in zavodih, na regionalni ravni in v dejavnostih.

Status reprezentativne sindikalne konfederacije na državni ravni K90 uveljavlja kot članica ESS RS in kot pogajalci ter podpisniki številnih dogovorov, sporazumov in kolektivnih pogodb na državni ravni. Svoje predstavnike ima v različnih javnih institucijah, npr. v skupščini Zavoda za zdravstveno zavarovanje RS, skupščini Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje RS, v upravnem odboru Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje, v institucijah na področju izobraževanja in poklicnih standardov, varnosti in zdravja pri delu, trajnostnem razvoju.

V konfederacijo je združenih 24 sindikatov.

5.4.4 Neodvisnost, konfederacija novih sindikatov Slovenije

Nova sindikalna centrala, konfederacija novih sindikatov Slovenije (v nadaljevanju: KNSS)³⁷ predstavlja prvo demokratično sindikalno centralo, ki je s svojo ustanovitvijo začrtala pot sindikalnemu pluralizmu in demokraciji.

KNSS je samostojna in neodvisna, demokratično organizirana sindikalna konfederacija sindikalnih organizacij.

Organizirana je po konfederalnem načelu in združuje le kolektivno organizirano članstvo. Članstvo v sindikatu je prostovoljno.

Osnovni vir financiranja sindikata je članarina, dodatni viri pa so lahko razne dotacije, solidarnostna sredstva in druga sredstva.

Konfederacija je bila sprva organizirana na panožnem principu od člana navzgor: član – sindikat v družbi, podjetju ali zavodu – sindikat dejavnosti za območje – sindikat dejavnosti na državni ravni. Kasneje se je organizacijska struktura spremenila, vendar je še vedno izhajala od člana navzgor, razlika je bila le v tem, da se je konfederacija organizirala po sistemu regij, s čimer je pokrila celotno območje države in sindikat približala svojemu članstvu član – sindikat v družbi, podjetju ali zavodu – sindikat regije – konfederacije.

Sindikat si prizadeva izboljšati materialni, delovni, poklicni in socialni položaj članstva. Temeljna naloga konfederacije je usklajevanje skupnih interesov sindikatov regij, sindikatov in njihovih članov, pridruženih sindikatov in njihovih članov, njihovo predstavljanje in zastopanje v dogovorih oziroma pogajanjih z organi in institucijami države in delodajalskih organizacij na področjih:

- 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 kolektivnih pogodb;
- politike plač in drugih osebnih prejemkov;
- drugih pomembnih področjih, ki posredno ali neposredno vplivajo na materialno, socialno in delovnopravno varnost članov.

Konfederacija je sestavljena iz 10 sindikatov regij, ki imajo vsaka svoj sedež.

³⁷ Neodvisnost, konfederacija novih sindikatov Slovenije je bila ustanovljena 30. marca 1990 na ustanovnem kongresu v Cankarjevem domu.

6 PREDSTAVNIKI DELODAJALCEV

Združenja delodajalcev so organizacije, ki predstavljajo in promovirajo kolektivne interese delodajalcev v določenem okolju ter v določenih institucionalnih in organizacijskih okoliščinah (Poole, 1986, str. 57).

Primarno okolje kolektivnih interesov, ki jih predstavljajo združenja delodajalcev, je trg delovne sile.

Delodajalci se povezujejo z namenom učinkovitega uresničevanja vpliva delodajalcev v socialnem partnerstvu z vlado in sindikati ter s ciljem večje učinkovitosti in izboljšanja ter povečanja rezultatov svojih dejavnosti.

Zgodovinsko gledano je prve oblike interesnega združenja delodajalcev sprožila nagla rast sindikalnega gibanja v poznem devetnajstem in zgodnjem dvajsetem stoletju. Na širjenje sindikalnega članstva (na nekvalificirane delavce) so se delodajalci odzvali z oblikovanjem lastnih 'defenzivnih' organizacij, ki so bile v tem zgodnjem obdobju do sindikatov praviloma eksplicitno sovražno naravnane; nasprotovale so ciljem sindikatov ter oblikovale politike, s katerimi so skušale blokirati in manjšati širitev vpliva sindikatov med delavci. Poseben dejavnik oblikovanja združenj delodajalcev so bila interesna nasprotja med delodajalci, ki so izvirala iz (pogojev) njihove medsebojne neusmiljene tržne konkurence (Stanojević, 1996, str. 50).

V nadaljevanju bo predstavljeno Združenje delodajalcev Slovenije (v nadaljevanju ZDS), ki je v letu 2007 prevzelo vodilno vlogo kot uveljavljeni predstavnik delodajalcev tako pri pogajanjih za socialni sporazum kot plačno politiko zasebnega sektorja za prihodnje obdobje. ZDS je bilo tudi glavni pobudnik sprememb v smeri večje varne prožnosti v Sloveniji in istega leta uspelo s številnimi spremembami ZDR.

6.1 SPLOŠNO O ZDRUŽENJU DELODAJALCEV SLOVENIJE

Zaradi očitkov iz MOD, da je treba zagotoviti predstavljanje interesov delodajalcev na prostovoljni podlagi (ne pa po sili zakona), je dala Gospodarska zbornica Slovenije pobudo, da se ustanovi v obliki gospodarskega interesnega združenja na prostovoljni osnovi ZDS, ki je bilo ustanovljeno februarja 1994 (Mežnar, 2004, str. 123).

ZDS je tako prvo prostovoljno gospodarsko interesno združenje v Sloveniji, ki zastopa in ščiti interese delodajalcev. Združenje pokriva vse vrste podjetij ne glede na velikost in oblike lastnine, po vseh dejavnostih in vseh območjih je postalo dovolj reprezentativen predstavnik celotnega slovenskega gospodarstva.

ZDS se ukvarja s širokim naborom storitev za svoje člane. Nudi strokovne nasvete s področja prejemkov iz delovnih razmerij, pravne nasvete s področja delovnih razmerij, zastopa delodajalske interese v kolektivnih pogajanjih in na tripartitni ravni.

6.2 DELOVANJE IN NALOGE ZDRUŽENJA

ZDS se zavzema za:

- zagotavljanje konkurenčnosti gospodarskih subjektov na domačem in tujem trgu, predvsem z vidika stroškov dela;
- zagotavljanje strokovnih podlag in izvajanje pogajanj pri sklepanju kolektivnih pogodb na vseh ravneh;
- aktivno sodelovanje pri pripravi in sprejemanju nove zakonodaje v zvezi z industrijskimi odnosi;
- spremljanje, uveljavljanje in zastopanje interesa podjetnikov;
- promocijo delodajalskih stališč v socialnem dialogu;
- tekoče usklajevanje delodajalskih nalog in izhodišč z drugimi delodajalci.

Skladno s 5. členom pogodbe³⁸ so dejavnosti združenja: zastopanje interesov delodajalcev pri zasnovi oz. spremembah sistema delovnih razmerij (delovno-pravna zakonodaja, zakon o kolektivnih pogajanjih, zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju, delovno sodstvo, predpisi o varnem in zdravem delovnem okolju, itd.); ugotavljanje in uveljavljanje interesov delodajalcev, usklajevanje in prizadevanje; za doseganje soglasja v socialnem dialogu z Vlado RS, sindikati in drugimi delodajalskimi asociacijami glede ekonomskega sistema in makroekonomskih okvirov ekonomske in socialne politike, ki pogojujejo uspešnost kolektivnih pogajanj (politika gibanja cen, plač, zaposlovanja, davki in prispevki, idr.); izdelava strokovnih podlag, kolektivna pogajanja in sklepanje KP, strokovno svetovanje glede izvajanja KP, delavske participacije pri upravljanju, druga vprašanja s področja delovnega prava itd.³⁹

ZDS deluje tako navznoter kot tudi navzven. Strokovno, argumentirano in transparentno uveljavlja interese delodajalcev v ekonomsko-socialnem dialogu z državo in sindikati, kar je tudi temeljna naloga ZDS.

³⁸ Pogodba o ustanovitvi Združenja delodajalcev Slovenije iz leta 1994.

³⁹ Poleg omenjenih dejavnosti so tu naštetje še preostale: izobraževanje, informatika, izdajanje publikacij, ustanavljanje pravnih oseb, oddajanje lastnih poslovnih prostorov v najem, sodelovanje in zastopanje interesov članov v Evropski Uniji in v mednarodni skupnosti, povezovanje in sodelovanje s tujimi in mednarodnimi organizacijami, ki zastopajo delodajalske interese na Evropskem in na svetovnem področju in vse druge dogovorjene aktivnosti, vezane na interese ustanoviteljev Združenja.

V RS je prevzelo vodilno vlogo kot uveljavljeni predstavnik delodajalcev tako pri pogajanjih za Socialni sporazum kot plačno politiko zasebnega sektorja. Bil je glavni pobudnik za sprememb tudi v smeri večje varne prožnosti, zakona o udeležbi zaposlenih na dobičku, mnogih pobud za spremembo davčne zakonodaje ... Aktivno sodeluje pri delu strokovne delovne skupine za spremljanje izvajanja ZDR.

ZDS je uveljavljeni reprezentativni predstavnik delodajalcev tudi v EU v okviru BUSINESSEUROPE, kjer ima stalno predstavništvo od leta 2007 in je prvi in edini predstavnik slovenskih delodajalcev. Na svetovni ravni deluje v MOD, kot član v mednarodnem združenju delodajalcev (IOL). Od leta 2008 pa je ZDS član opazovalec BIAC (Business and Industry Advisory Committee) pri OECD.

6.3 NOTRANJE OBLIKE ZDRUŽEVANJA ČLANOV

Znotraj ZDS delujejo člani po principu glavne dejavnosti v sekcijah ali v panožnih združenjih delodajalcev, ki imajo status samostojne pravne osebe in v pogajalskih skupinah, po principu interesa pa v komisijah (8. člen statuta ZDS).

V delo posamezne sekcije se člani vključijo glede na glavno dejavnost, ki jo opravljajo (9. člen statuta ZDS).

Sekcije

V združenju so skladno s standardno klasifikacijo dejavnosti oblikovane naslednje sekcije (10. člen statuta ZDS):

- Sekcija za kmetijstvo in živilstvo,
- Sekcija za energetiko,
- Sekcija za gradbeništvo,
- Sekcija za trgovino,
- Sekcija za gostinstvo,
- Sekcija za promet in zveze,
- Sekcija za storitve,
- Sekcija za tekstil in usnje,
- Sekcija za les in papir,
- Sekcija za kemijo,
- Sekcija za kovine.

Naloge sekcij so (12. člen statuta ZDS):

- aktivno sodelovanje pri oblikovanju smernic in stališč za skupščino in upravni odbor glede sklepanja splošne kolektivne pogodbe za gospodarstvo, kakor tudi smernic in stališč o skupnih makroekonomskih okvirih za pogajanja s sindikati, vlado in delodajalskimi asociacijami pri sklepanju socialnega sporazuma;

- priprava konsistentnih strokovnih podlag za pogajanja s sindikati in zagotovitev ustrezno usposobljenih pogajalskih ekip, ki bodo lahko uspešno vodile kolektivna pogajanja na ravni dejavnosti oz. panog;⁴⁰
- sklepanje panožnih KP in ustreznih tarifnih prilog;
- identifikacija interesov in potreb po strokovni pomoči pri uresničevanju delodajalske funkcije v posamezni dejavnosti oziroma panogi.

V primerih zavzemanja stališč glede KP ter stališč o makroekonomskih okvirih, ki so predmet socialnega pakta, ter o drugih vprašanjih, ki jih obravnava sekcija, je potrebno v sekciji predhodno pridobiti mnenje malih podjetij v sekciji.

Panožno združenje

Na predlog odbora sekcije ali na predlog najmanj petih članov sekcije se lahko ustanovi panožno združenje delodajalcev, pod pogojem, da se s tem strinja najmanj polovica članov sekcije in pod pogojem, da zaposleni pri teh članih predstavljajo več kot 50 % zaposlenih v tej sekciji. Predlog za ustanovitev panožnega združenja delodajalcev se posreduje strokovni službi ZDS. Strokovna služba združenja preveri, ali so za ustanovitev panožnega združenja delodajalcev izpolnjeni v prvem odstavku tega člena navedeni pogoji in po potrebi pripravi vso dokumentacijo ter izpelje vse postopke za ustanovitev panožnega združenja delodajalcev. Z dnem pridobitve pravne osebnosti panožno združenje delodajalcev postane kolektivni član ZDS. Panožno združenje delodajalcev s sekcijo deli pravice in obveznosti do ZDS na podlagi števila zaposlenih pri članih Združenja v sekciji in števila zaposlenih pri članih v panožnem združenju delodajalcev (14. člen statute ZDS).

6.3.1 Pogajalske skupine

Po 15. členu statuta upravni odbor ZDS oziroma odbor posamezne sekcije ali panožnega združenja delodajalcev izmed predstavnikov sekcije ali panožnega združenja delodajalcev imenuje pogajalce in jih pooblasti za pogajanja za kolektivne pogodbe. Za pogajalca se imenuje oseba⁴¹, predstavnik člana, katerega glavna dejavnost sovpada z dejavnostmi kolektivne pogodbe, ki je predmet pogajanj. Če je pogajalcev več, člani pogajalske skupine izmed sebe izvolijo predsednika in namestnika. Predsednik je zadolžen za koordiniranje dela delodajalske skupine. Za sklenitev oziroma podpis kolektivne pogodbe je po odobritvi kolektivne pogodbe s strani odbora sekcije ali panožnega združenja delodajalcev pooblaščen predsednik sekcije oziroma panožnega združenja delodajalcev, če odbor sekcije ali panožnega združenja delodajalcev ne pooblasti koga drugega. 16. člen statuta zapoveduje, da odbor posamezne sekcije ali

⁴⁰ Pri tem je treba upoštevati različne pogoje gospodarjenja v posameznih dejavnostih oziroma panogah, zlasti kvantifikacijsko strukturo delovne sile, težavnost delovnih pogojev, gospodarski položaj posameznih panog itd.

⁴¹ Za pogajalca se imenuje oseba, ki dobro pozna delovnopravno zakonodajo in stroške dela.

panožnega združenja delodajalcev pogajalcem podeli pooblastilo za pogajanje, s katerim določi obseg pooblastila. Odbor posamezne sekcije ali panožnega združenja delodajalcev lahko pooblastilo pogajalcem prekliče.

6.4 DELODAJALSKE ORGANIZACIJE V SLOVENIJI

V Sloveniji delujejo poleg ZDS še naslednje delodajalske organizacije:

- Gospodarska zbornica Slovenije (GZS),
- Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije (OZS),
- Združenje delodajalcev obrtnih dejavnosti Slovenije (ZDODS).

Vse tri so poleg ZDS tudi podpisnice socialnega sporazuma za obdobje 2007–2009. V nadaljevanju pa bosta na kratko predstavljeni GZS in OZS.

6.4.1 Gospodarska zbornica Slovenije

Gospodarska zbornica Slovenije (v nadaljevanju: GZS) je samostojno, prostovoljno, interesno in nepridobitno združenje pravnih in fizičnih oseb, ki na trgu opravljajo pridobitno gospodarsko dejavnost za:

- uveljavljanje vpliva svojih članov v razmerju do države, sindikatov, organov in institucij Evropske skupnosti in drugih partnerjev pri sprejemanju in uresničevanju gospodarske politike in gospodarskega sistema,
- izvajanje gospodarsko pospeševalnih storitev in
- izvajanje javnih pooblastil v skladu z zakonom.

Temeljni namen in cilj vseh dejavnosti GZS je prispevati k izboljševanju poslovne učinkovitosti in konkurenčnosti članov na globalnem trgu ter s tem tudi k rasti in učinkovitosti slovenskega gospodarstva. Pri nastopanju v socialnem dialogu ima GZS v skladu z zakonom in tem statutom tudi položaj enega od združenj delodajalcev v RS.

GZS kot učinkovit gospodarski lobi zastopa interese podjetij v odnosih z državo in s sindikati pri oblikovanju pogojev dela in poslovanja ter pri zagotavljanju pogojev za gospodarski razvoj. Članom zagotavlja nove priložnosti za razvoj, konkurenčnost in prodor na tuje trge.

Člani GZS so lahko gospodarske družbe in samostojni podjetniki posamezniki ali samostojne podjetnice posameznice. Skupne naloge GZS so zlasti (10. člen statuta GZS):

- zastopanje skupnih in splošnih interesov članov pred državnimi organi, organi ES, v Ekonomsko-socialnem svetu in drugih oblikah ekonomsko-socialnega dialoga in pri sklepanju čezsektorskih kolektivnih pogodb za gospodarstvo;
- sodelovanje pri oblikovanju gospodarskega sistema in ekonomske politike;

- načrtovanje poklicnega in strokovnega izobraževanja, sodelovanje pri praktičnem izobraževanju in izvajanje izpitov v skladu z zakonom;
- izvajanje nalog, ki pomenijo izvajanje javnih pooblastil, podeljenih GZS v skladu z zakonom;
- izvajanje obveznosti iz članstva v Eurochambres, ICC in drugih oblikah več- in dvostranskega zborničnega povezovanja in sodelovanje z drugimi domačimi in tujimi institucijami;
- izvajanje skupnih nalog v obsegu, določenem v letnem programu dela GZS.

GZS predstavlja največjo prostovoljno asociacijo slovenskih podjetij z več kot 150-letno tradicijo in združuje 25 panog in 22 sekcij.

6.4.2 Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije

Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije (v nadaljevanju: zbornica) je oseba javnega prava, in je samostojna, strokovna, nestrankarska, poslovna organizacija, ki deluje na območju RS (1. člen statuta).

Zbornica opravlja naloge, ki jih izvaja zbornica in ki so pomembni za delovanje zbornice in območnih obrtno-podjetniških zbornic kot celovitega oziroma enotnega zborničnega sistema in jih zato vključi v svoj status.⁴²

Temeljne naloge zbornice so: zastopanje članov pred državo in obramba njihovih interesov, informiranje članov, opravljanje storitev za svoje člane ter izvajanje javnih pooblastil.

Zbornica se povezuje tudi mednarodno, in sicer z organizacijami, ki združujejo mala in srednja podjetja. Združuje približno 14 sekcij.

⁴² Statut obrtno-podjetniške zbornice Slovenije iz leta 2007.

7 NESOGLASJA IN SPORI MED DELODAJALCI IN SINDIKATI

Do nesoglasij in sporov velikokrat prihaja v vsakdanjem življenju, ko eden od udeležencev ne želi oziroma ne more popustiti v danem primeru, drugi pa ni pripravljen sprejeti kompromisa. Velikokrat se da marsikaj rešiti že z mirnim pogovorom, če sta udeleženca pripravljena poslušati eden drugega in se prilagoditi oziroma skleniti kompromis.

»Tudi v delovnih sporih velja splošno življenjsko načelo, da se sporom ni mogoče izogniti, da so torej dejstvo in da ni pomembno, da do sporov pride, temveč kako so jih sprte osebe ali stranke sposobne in voljne rešiti« (Novak, 2004, str. 23).

»Delovni spor je pravni spor med strankami (osebami) individualnega ali kolektivnega delovnega razmerja, ki izvira iz nesoglasja o temeljnih določbah heteronomnega in avtonomnega delovnega prava, njegov predmet pa so pravice, obveznosti, pravna razmerja in/ali interesi, ki izvirajo iz delovnega razmerja; rešen ali končan pa mora biti s posebnimi rešitvami po predpisanem postopku in pred pristojnimi organi« (Novak, 2004, str. 67).

Bistvene značilnosti delovnega spora, ki se od drugih sporov ločijo, so (Novak, 2004, str. 67):

- značaj spora (delovni in pravni spor),
- stranke,
- temelj spora,
- predmet spora,
- način rešitve spora,
- postopku in
- organih, ki v njem (so)delujejo.

Iz bistvenih značilnosti lahko sklepamo, da je pojem delovni spor splošen pojem, ki opredeljuje tako individualne kot tudi kolektivne delovne spore. Med individualnimi delovnimi spori (v nadaljevanju: IDS) in kolektivnimi delovnimi spori (v nadaljevanju: KDS) pa so pomembne razlike predvsem na področju predmeta spora, strank, pa tudi postopka po katerem poteka reševanje spora.

7.1 INDIVIDUALNI DELOVNI SPOR

Oprelitev pojma IDS je potrebno navajati in uporabljati v množinski obliki, torej individualni delovni spori.

Navajanje v množini je potrebno, ker obstaja več vrst sporov, med katerimi obstajajo naslednje pravne razlike (Novak, 2004, str. 123):

- spori, ki izvirajo iz pogodbe o zaposlitvi (v nadaljevanju: PZ), ki je bila sklenjena na podlagi ZDR;
- spori, ki izvirajo iz drugih pogodb in se obravnavajo v IDS, na primer spori v zvezi z industrijsko lastnino iz delovnega razmerja, spori učencev in študentov (5. točka 4. člena ZDSS) in podobno;
- spori, ki izvirajo iz ZJU ali drugega zakona (na primer ZZZPB), na podlagi katerega imajo nekateri spori značaj IDS.

Individualni delovni spor je (Novak, 2004, str. 125):

- pravni spor,
- spor, katerega predmet so posamična (individualna) pravica, obveznosti ali pravno razmerje,
- temelji na PZ in/ali na drugem individualnem pravnem aktu in na zakonu,
- spor, v katerem sta stranki delavec in delodajalec (ki sta sklenila PZ) ali osebe iz drugega pravnega razmerja, če je tako določeno v zakonu,
- rešen po posebnem postopku pred posebnimi za to določenimi organi.

7.1.1 Stranke v individualnem delovnem sporu

Pojem 'stranka' v IDS opredeljuje vse osebe, med katerimi je prišlo v zvezi z delovnim razmerjem ali v zvezi s pravnim razmerjem, ki mu zakon daje delovno-pravno varstvo, do spora in, ki ga skušajo rešiti na način, ki je določen v zakonih ali KP. V načelu sta stranki IDS osebi, ki sta sklenili PZ, torej delavec in delodajalec.

Pojem stranke v IDS obsega (Novak, 2004, str. 133):

- delavca in delodajalca,
- druge osebe, ki jim zakoni dajejo položaj strank v tem sporu, in
- osebe, ki vstopijo v pravice in obveznosti oseb iz delovnega razmerja.

V IDS je ena od strank vedno fizična oseba, kar je posebnost delovnih sporov, v katerih je stranka na eni strani (pretežno na strani tožnika, na aktivni strani) vedno fizična stranka.

Za položaj delavca v IDS je značilno, da v veliki večini sporov nastopa kot tožnik, torej na tako imenovani aktivni strani spora (Novak, 2004, str. 134).

7.1.2 Predmet spora

»Predmet spora v IDS je v teoriji na podlagi določb Zakona o pravnem postopku pretežno opredeljen s pojmom »tožbeni zahtevak«. Tožbeni zahtevak je lahko pravica, obveznost ali pravno razmerje, ki temelji ali izvira iz sklenjene PZ. Če PZ ni bila sklenjena, tožnik utemeljuje zahtevak le s pravnimi normami, torej temelji na zakonu ali KP« (Novak, 2004, str. 140).

Tožbeni zahtevak se lahko nanaša na:

- obdobje, ko PZ še ni bila sklenjena,

- čas trajanja veljavnosti PZ,
- na čas po prenehanju veljavnosti PZ.

V IDS pa predmet spora niso le na PZ temelječa pravica, obveznost ali pravno razmerje. Predvsem delovno procesno pravo (ZDSS) širi krog ljudi, ki lahko uveljavljajo pravice, obveznosti in pravna razmerja po predpisih delovnega procesnega prava. Značaj delovnega spora imajo torej tudi spori, ki sicer nimajo podlage v delovnem materialnem pravu, temveč temelji pravno razmerje na drugih, na primer civilnopравnih temeljih. Sem sodijo pravice iz industrijske lastnine iz delovnega razmerja, delo začasnih ali občasnih del po pogodbi o delu, delo dijakov, študentov, volonterjev in podobno (Novak, 2004, str. 140).

7.1.3 Vrste individualnih delovnih sporov po ZDSS

IDS po Zakonu o delovnih in socialnih sodiščih so (5. člen):

- o sklenitvi, obstoju in prenehanju delovnega razmerja;
- o premoženjskih in drugih posamičnih pravicah in obveznostih iz delovnega razmerja ali v zvezi z delovnim razmerjem med delavcem in delodajalcem, razen o odškodninskih sporih za poškodbe pri delu in poklicne bolezni;
- med delodajalci in delavci v zvezi z izumi, oblikami teles, slikami ali risbami ali tehničnimi izboljšavami;
- iz pogodb o delu za opravljanje začasnih ali občasnih del;
- med organizacijo ali delodajalcem in učencem ali študentom v zvezi s kadrovsko štipendijo ter začasnim in občasnim opravljanjem dela;
- v zvezi z opravljanjem volonterskega pripravništva;
- drugi IDS, za katere tako določa zakon.

7.2 KOLEKTIVNI DELOVNI SPORI

KDS je spor posebne vrste tako po predmetu spora kakor tudi po strankah, ki jim je položaj stranke priznan po procesnem ali materialnem pravu. V našem pravu je priznan položaj stranke v KDS (pre)širokemu krogu ljudi. Posebnost KDS je tudi v tem, da je lahko predmet spora interes stranke, torej ima interes v KDS povsem drugo naravo kot na primer v civilnih sporih ali IDS. Odtod razlikovanje med interesnimi in pravnimi KDS (Novak, 2004, str. 326).

Pojem KDS bi lahko opredelili tako: KDS je spor med strankami kolektivnih delovnih razmerij ali med osebami, ki jim je priznan položaj stranke, katerega predmet so kolektivna pravica, obveznost, pravno razmerje ali interes, ki ga po določenem postopku lahko rešijo same ali pa v njem sodeluje in/ali spor zgladi tretja stranka, ki je lahko tudi sodišče (zgladitev spora) (Novak, 2004, str. 327).

7.2.1 Stranke v kolektivnih delovnih sporih

Za opredelitev strank v KDS je značilno, da to večinoma niso posamezne pravne osebe (na primer posamezni delodajalci, posamezni sindikat), temveč združenja predstavniških organizacij delavcev ali delodajalcev. Takšna je ureditev v večini drugih držav, po katerih so predstavniške tiste organizacije, ki lahko nastopajo kot stranke v KDS (Novak, 2004, str. 339).

Stranke v KDS so lahko (Novak, 2004, str. 340):

- organizacije delavcev ali delodajalcev,
- posamezni delodajalci,
- skupine delavcev.

Stranke v KDS morajo izkazati skupinski (kolektivni) interes, ki mora izhajati iz KP, ki velja za navedene udeležence. Za odločitev, kdo je lahko stranka v KDS, je pomembna vsebina KP.

7.2.2 Predmet spora

Predmet KDS je mogoče opredeliti enako kot v procesnem pravu drugih pravnih vej.

Po materialnem pravu gre za pravico ene stranke, da od druge stranke zahteva dajatev, storitev, opustitev ali dopustitev. Najpogostejši sta prvi dve skupini predmetov sporov, s pomembno posebnostjo v KDS, z varstvom oziroma ugotovitvijo interesa kot predmet spora.

Po procesnem pravu pomeni predmet spora v KDS zahtevk v predlogu, ki je vložen pred delavnim sodiščem in v katerem predlagatelj (zoper nasprotnega udeleženca) od sodišča zahteva pravno varstvo.

Navedeni opredelitvi se nanašata samo na sodni delovni spor. Pomemben - če ne bistven - del KDS pa se nanaša na nadomestne načine reševanja sporov, torej na načine, ki ne potekajo pred sodnimi organi (Novak, 2004, str. 349). Predmet KDS je lahko interes, ne pravni, temveč ekonomski interes (na primer za sklenitev sprememb KP). To je posebnost, ki je drugi spori ne poznajo.

7.2.3 Vrste kolektivnih delovnih sporov

Kolektivni delovni spori po ZDSS, (6. člen) so:

- o veljavnosti kolektivne pogodbe in njenem izvrševanju med strankami kolektivne pogodbe ali med strankami kolektivne pogodbe in drugimi osebami;
- o pristojnosti za kolektivno pogajanje;
- o skladnosti kolektivnih pogodb z zakonom, medsebojni skladnosti kolektivnih pogodb in skladnosti splošnih aktov delodajalca z zakonom in s kolektivnimi pogodbami;
- o zakonitosti stavke in drugih industrijskih akcij;

- o sodelovanju delavcev pri upravljanju;
- o pristojnostih sindikata v zvezi z delovnimi razmerji;
- v zvezi z določitvijo reprezentativnosti sindikata;
- KDS, za katere tako določa zakon.

7.3 NAČINI REŠEVANJA DELOVNIH SPOROV

Delovni spor mora biti rešen po predpisanem postopku in pred določenimi pristojnimi organi. Bistvo vsakega pravnega postopka, ki ureja in katerega namen je reševanje sporov, je, da se postopek konča, da je torej rešen. Pojem rešen spor oz. rešitev spora je splošni pojem, ki pomeni in opredeljuje vse možne načine rešitve oziroma končanja spora.

Spor, tako IDS kot tudi KDS, je lahko rešen (končan) na enega od naslednjih načinov:

- z dogovorom sprtih strank brez posredovanja tretjih oseb v tem sporu,
- s predlogom posrednika, kako naj stranki rešita spor, ki ga stranki sprejmeta,
- z aktom (običajno s poravnavo, umikom tožbe ipd.), ki ga stranki soglasno sprejmeta po uspešno končanem miritvenem postopku,
- s poravnavo, ki jo stranki lahko skleneta sami (pretežno je to tako imenovana izvensodna poravnava) ali s posredovanjem tretje stranke (miritelja, arbitraže, sodišča),
- z arbitražno odločbo,
- s sodno poravnavo,
- s sodbo (v glavni stvari) ali sklepom (na primer o ustavitvi postopka) sodišča.

Načini rešitve spora, ki so navedeni v prvih štirih alinejah, so nesodni načini rešitve spora, čeprav je med te – torej nesodne rešitve – šteti tudi rešitve iz pete alineje. V prvih štirih primerih tretja stranka ni izdala nobene odločbe o rešitvi spora, temveč je samo svetovala, posredovala, mirila in podobno.

V primerih iz pete, šeste in sedme alineje pa je odločeno z odločbo, čeprav imata značaj odločbe le sodba in sklep, ki sta navedeni z zadnji alineje, ker je zoper njiju dovoljena pritožba, torej pravno sredstvo. V primerih iz pete in šeste alineje pa gre za odločbo, ki jo je moč izpodbijati v tožbo pri delovnem sodišču (27. člen ZDSS) in (v bistvu) za pogodbo, ki jo je prav tako mogoče izpodbijati v tožbo (392. in 393. člen Zakona o pravnem postopku) (Novak, 2004, str. 72–73).

Kot je razvidno, delovnih sporov ne rešujejo vedno le sodišča. Marsikdaj se delodajalec in delavec spreta, vendar kasneje sama zgladita in rešita nastali spor. V primerih, ko pa ni možno mirno rešiti spora, so tu pravdna sodišča ali sodišča za delovne spore, glede na to, za kakšen spor gre.

7.3.1 Postopek in uporaba načel pravnega postopka

ZDSS ne ureja postopka v delovnih sporih, vsebuje le določbe, ki odstopajo od ureditve po Zakonu o pravnem postopku (v nadaljevanju: ZPP). Tako je določeno, da ko ZDSS ne ureja nekega vprašanja, se uporabljajo določbe ZPP. Za vse postopke pred delovnimi sodišči (kolektivnimi in individualnimi spori) pa veljajo tudi odstopanja od splošnih pravil pravnega postopka. Načela civilnega pravnega postopka se omejeno uporabljajo tudi za postopke pred delovnimi sodišči:

Načelo zakonitosti: v širšem smislu pomeni, da morajo sodišča soditi po ustavi in zakonu. Z vidika civilnega pravnega postopka pa v ožjem smislu to načelo pomeni, da lahko sodišče in stranke v postopku ravnajo tako, kot predvideva zakon.

Načelo dispozitivnosti: postopek se začne, teče in se konča po volji strank. Stranke s svojimi zahtevki prosto razpolagajo.

Načelo oficialnosti: postopek se začne, teče in konča po uradni dolžnosti.

Razpravno in preiskovalno načelo: gre za vprašanje, kdo (stranke ali sodišče) zbira procesno gradivo, to je dejstva in dokaze, pravila znanosti in stroke ter pravna pravila. Razpravno načelo pomeni, da le stranke priskrbijo procesno gradivo in da sodišča procesnega gradiva, ki ga niso priskrbele stranke, ne smejo upoštevati. Preiskovalno načelo pomeni, da procesno gradivo zbira sodišče samo.

Načelo proste presoje dokazov: tu je sodniku ali sodišču prepuščeno, da na podlagi ocene posameznega dokaza ter njihove povezave z drugimi dokazi in na podlagi celotnega dokaznega postopka sklepa, katera dejstva so resnična in katera ne. Temu nasproten postopek je sistem legalne presoje dokazov, v katerem vrednost določenega dokaza določa zakon.

Načelo obojestranskega zaslišanja: sodišče je dolžno dati vsaki stranki možnost, da se izjavi o zahtevkih in navedbah nasprotne stranke.

Načelo ustnosti in pisnosti: sodišče sme vzeti za podlago odločbe le tisto procesno gradivo, ki ga stranke predložijo v pisni obliki, medtem ko načelo ustnosti pomeni nasprotno – pomembno je samo tisto gradivo, ki je predloženo ustno.

Načelo neposrednosti: odločbo lahko izdajo le tisti sodniki, ki so sodelovali pri glavni obravnavi.

Načelo pravnega interesa: sodni organi ponudijo sodno varstvo takrat, ko je to nujno. To pomeni, da stranke koristi, ki jih pričakujejo, ne morejo doseči drugače.

Načelo ekonomičnosti in pospešitev postopka: sodišče mora brez zavlačevanja in s čim manjšimi stroški izdati sodno odločbo.

Načelo javnosti: omogoča javni nadzor dela sodišč in je določeno že v ustavi: Delimo ga na:

načelo splošne javnosti, ki pomeni, da sme biti vsak polnoletni navzoč pri javni obravnavi in o tem poročati,

načelo javnosti za stranke, ki pomeni, da smejo biti stranke navzoče na glavni obravnavi, tudi ko je splošna javnost sicer izključena, ter da smejo pregledovati in prepisati spise pravde, v kateri so vključene (po Mežnarju, 2000, str. 122–125).

7.3.2 Posebnosti postopka v delovnih sporih

Posebnosti postopka – odstopanja od splošnih pravil pravnega postopka, je najti tako v IDS kot tudi v KDS.

V IDS⁴³ so naslednja (Bohinc, 2000, str. 127):

- delavca ali zavarovanca v sporu lahko zastopa predstavnik sindikata, ki ga organizacija sindikata najame ali zaposli za zastopanje svojih članov;
- nerazumljivih, nepopolnih ter vlog z napako sodišče ne zavrže, ampak jih vrne v popravek;
- med postopkom lahko sodišče tudi po uradni dolžnosti izdačasne odredbe, ki se uporabljajo v izvršilnem postopku, da se prepreči samovoljno ravnanje ali povrne nenadomestljiva škoda; na predlog začasno odredbo, ki ga vloži stranka pa mora sodišče odločiti brez odlašanja, najkasneje po 3 dneh;
- sodišče lahko odloči v sporu brez glavne obravnave, če med strankama ni sporno dejansko stanje in ni drugih ovir za izdajo odločbe, stranki pa sta se odpovedali glavni obravnavi;
- zoper pravnomočno odločbo, izdano na II. stopnji, je dovoljena revizija, za premoženjske spore pa je revizija dovoljena le tedaj, ko jo dopušča ZPP.

V KDS so posebnosti naslednje (Bohinc, 2000, str. 128–129):

- za KDS glede obstoja in izvrševanja KP, glede pristojnosti za kolektivno pogajanje in o medsebojni skladnosti KP in skladnosti le-teh z zakonom, ki izvirajo iz KP, katere veljajo za območje RS, je krajevno pristojno delovno in socialno sodišče v Ljubljani, za druge KDS pa sodišče, ki je splošno krajevno pristojno za delodajalca;

⁴³ Dodatno za postopke v IDS veljajo te posebnosti:

- sodišče lahko odloči, da mora delodajalec poravnati vse stroške za izvedbo dokazov, tudi če delavcu ni v celoti uspelo z njegovim zahtevkom, pa zaradi tega niso nastali posebni stroški;
- v sporih o prenehanju delovnega razmerja delodajalec poravnava stroške postopka ne glede na izid;
- delavcu pri uveljavljanju sodnega varstva zoper dokončne odločitve delodajalca ni treba postaviti zahtevka oziroma če ga postavi, sodišče nanj ni vezano.

- postopek v KDS se začne na predlog, ki mora vsebovati opis spornega razmerja z navedbo udeležencev, dejstva, ki so pomembna za odločitve, in dokaze za te navedbe ter druge podatke, ki jih mora vsebovati vsaka vloga;
- nerazumljiv in nepopoln predlog sodišče vrne predlagatelju in določi 8 dni za popravilo ali za dopolnitev;
- predlagatelj lahko umakne predlog do konca glavne obravnave, s tem da vsak udeleženec lahko v 8 dneh od dneva, ko je bil obveščen o umiku, predlaga nadaljevanje postopka;
- organizacija delavcev ali delodajalcev ali posamezni delodajalci, ki so podpisniki KP, lahko začnejo postopek ali se udeležijo postopka, ki so ga začeli drugi;
- predlog za uvedbo postopka o pristojnostih, ki jih ima sindikat v zvezi z delovnimi razmerji, lahko vloži sindikat; predlog za uvedbo postopka v zvezi z določitvijo reprezentativnosti prav tako vloži sindikat, in sicer zoper pristojnega ministra ali odločitev delodajalca;
- predlog za uvedbo postopka o zakonitosti stavke vloži tisti, ki ima po zakonu pravico organizirati stavko, in tisti, proti kateremu je stavka usmerjena;
- udeleženec poravnava svoje stroške, sodišče pa odloči, v kakšnem razmerju poravnajo skupne stroške posamezni udeleženci;
- med postopkom lahko sodišče tudi po uradni dolžnosti izdačasne odredbe, ki se uporabljajo v izvršilnem postopku, da se prepreči samovoljno ravnanje ali odvrne nenadomestljiva škoda;
- po predhodnem preizkusu predloga razpiše predsednik senata narok za poravnavo, med postopkom lahko udeleženci vsak čas do pravnomočnosti odločbe sklenejo poravnavo.

7.4 STAVKA

Stavka je najbolj učinkovita in zato temeljna in tradicionalna oblika delavskega boja. Temelji na izhodišču, da je za delodajalca ugodneje dogovoriti se o delavskih zahtevah kot dopustiti prekinitve dela in s tem gospodarsko škodo. Pridobitev boja za delavske pravice je načelo, da stavka pod pogoji, določenimi z zakonom, ne pomeni kršitve delovne obveznosti. Stavka je torej legitimna in zakonita ustavitev dela, če poteka v skladu z predpisi (Bohinc, 2000, str. 97).

Točne definicije stavke bi zaman iskali v mednarodnih dokumentih, primerjalnopravno pa so različne in izhajajo v glavnem iz sodne prakse in teorije delovnega prava. Tudi pristopi teoretikov kolektivnega delovnega prava se nekoliko razlikujejo. Glavni elementi opredelitve in razlike v teoretičnih in praktičnih pogledih se kažejo zlasti v tem: ali stavko opredeljuje uveljavljanje pravic in interesov, ali gre za pravico ali le svobodo

stavke, v zvezi z nosilci pravice do stavke, ali gre za kolektivno ali morda individualno akcijo, ali jo opredeljuje le prekinitev (klasičen koncept) ali tudi različne oblike odklonitve dela, ali je njen opredelilni element organizirana in koordinirana oziroma neorganizirana aktivnost in kaj je lahko predmet stavke (Debelak, 2007, str. 499).

7.4.1 Pravna ureditev stavke

V RS je pravica do stavke povzdignjena v ustavno normo, ki jo imajo delavci na temelju določil 77. člena Ustave RS. Le če to zahteva javna korist, se lahko pravica do stavke, upoštevajoč vrsto in naravo dejavnosti, z zakonom omeji.

Po 1. členu zakona Zstk je stavka opredeljena kot organizirana prekinitev dela delavcev za uresničevanje ekonomskih in socialnih pravic in interesov iz dela. Pravica do stavke se uveljavlja pod pogoji določenimi z zakonom. Delavec se sam odloči o svoji udeležbi na stavki. Stavka je po 2. členu Zstk lahko organizira v podjetju, drugi pravni osebi (v nadaljevanju organizaciji), delu organizacije, pri delodajalcu, v panogi, dejavnosti ali kot splošna stavka.

Sklep o začetku stavke delavcev v organizaciji, njenem delu ali pri delodajalcu sprejme organ sindikalne organizacije te organizacije, dela organizacije ali pri delodajalcu, sklep o začetku stavke delavcev panoge ali dejavnosti sprejme organ sindikata panoge ali dejavnosti, sklep o začetku splošne stavke delavcev pa sprejme najvišji organ sindikatov. Sklep o začetku stavke lahko sprejme tudi večina delavcev v organizaciji, delu organizacije ali pri delodajalcu. S sklepom o začetku stavke se: določijo zahteve delavcev, čas, ko se začne stavka, kraj izbiranja udeležencev stavke in oblikuje organ, ki zastopa interese delavcev in v njihovem imenu vodi stavko (v nadaljevanju stavkovni odbor) (Bohinc, 2000, str. 99).

7.4.2 Pristojnosti stavkovnega odbora

Stavkovni odbor mora napovedati stavko najpozneje pet dni pred dnevom, določenim za njen začetek, tako, da pošlje sklep o začetku stavke organu upravljanja in poslovodnemu organu organizacije ali delodajalcu. Sklep o začetku stavke delavcev panoge ali dejavnosti in splošne stavke je treba poslati pristojnemu organu gospodarske zbornice ali strokovnega združenja (ZStk, 3. člen).

ZStk v svojem 4. členu zapoveduje, da morajo stavkovni odbor in predstavniki organov, ki jim je napovedana stavka, od dneva napovedi stavke in med njo poskušati sporazumno rešiti nastali spor. Na poziv strani v sporu se lahko 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, ter predstavniki družbenopolitične skupnosti.

Stavkovni odbor in delavci, ki sodelujejo v stavki, morajo stavko organizirati in voditi na način, ki ne ogroža varnosti in zdravja ljudi in premoženja ter omogoča nadaljevanje

dela po končani stavki. Prav tako stavkovni odbor in delavci, ki sodelujejo v stavki, ne smejo delavcem, ki ne sodelujejo v njej, preprečevati, da bi delali (ZStk, 5. člen).

Stavka neha s sporazumom subjektov, ki so sprejeli sklep o stavki, in organov, ki jim je bil ta sklep poslan, ali s sklepom sindikata oziroma delavcev, ki so sprejeli sklep o začetku stavke (ZStk, 6. člen).

7.4.3 Pravica delavcev do stavke

Pravica do stavke delavcev v organizacijah in pri delodajalcih, ki opravljajo dejavnost ali dela posebnega družbenega pomena, določena z zakonom ali na zakonu temelječem odloku skupščine družbenopolitične skupnosti, in v organizacijah posebnega pomena za ljudsko obrambo, določenih z odlokom pristojnega organa v skladu z zakonom, se lahko uveljavi samo pod pogojem, da se zagotovi: minimum delovnega procesa, ki zagotavlja varnost ljudi in premoženja ali je nenadomestljiv pogoj za življenje in delo občanov ali delo drugih organizacij in da se izpolnjujejo mednarodne obveznosti.

S splošnim aktom oziroma kolektivno pogodbo se v skladu z zakonom določijo dela in naloge ter način opravljanja med stavko (ZSkt, 7. člen). V dejavnostih, omenjenih v prejšnjem odstavku, se stavka napove organu upravljanja in poslovnemu organu oziroma delodajalcu, sindikatu, če sindikat ni organizator stavke, in pristojnemu organu družbenopolitične skupnosti najpozneje 10 dni pred začetkom stavke tako, da se pošlje sklep o začetku stavke in izjava o načinu zagotovitve minimuma delovnega procesa (ZStk, 8. člen). Prav tako morajo stavkovni odbor, predstavniki organa upravljanja in poslovnega organa v organizaciji oziroma delodajalca in predstavniki družbenopolitične skupnosti poleg obveznosti iz 4. člena ZStk v obdobju od napovedi stavke do dneva, določenega za njen začetek, ponuditi predlog za reševanje spora in s tem predlogom seznaniti delavce, ki so napovedali stavko, in javnost (ZStk, 9. člen).

Stavkovni odbor mora med stavko sodelovati s poslovnim organom organizacije oziroma delodajalcem zaradi zagotovitve minimuma delovnega procesa (ZStk, 10. člen). Delavci v organu oziroma organizaciji družbenopolitične skupnosti in v drugem državnem organu uveljavljajo pravico do stavke pod pogojem, da z njo ni bistveno ogroženo uresničevanje funkcije teh organov in organizacij. S splošnim aktom oziroma kolektivno pogodbo se v skladu z zakonom določajo dela in naloge, ki se morajo kot bistveni za uresničevanje funkcij navedenih organov in organizacij opravljati tudi med stavko. Stavka v državnem organu se napove funkcionarju, ki vodi ta organ oziroma organizacijo, tako, da se mu pošljeta sklep o začetku stavke in načinu opravljanja omenjenih del in nalog najpozneje sedem dni pred začetkom stavke.

Pri sporazumnem reševanju nastalega spora sodelujejo stavkovni odbor, sindikat, če ne opravlja funkcije tega organa, funkcionar, ki vodi organ oziroma organizacijo in predstavnik izvršilnega organa skupščine družbenopolitične skupnosti (ZStk, 11. člen).

Organiziranje stavke oziroma udeležba v njej pod pogoji, določenimi v ZStk, ne pomeni kršitve delovne obveznosti, ne sme biti podlaga za začetek postopka za ugotavljanje

disciplinske in materialne odgovornosti delavca in ne sme imeti za posledico prenehanja delovnega razmerja delavca (ZStk, 13. člen).

»Delavec, ki sodeluje v stavki, lahko 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. Materialno nadomestilo med stavko se lahko uveljavi, če je to predvideno s kolektivno pogodbo ali splošnim aktom« (Bohinc, 2000, str. 100). 19. člen Kolektivne pogodbe za negospodarske dejavnosti KPnd⁴⁴ določa, da sindikati lahko organizirajo in vodijo stavko v skladu z zakonom o stavki in drugimi predpisi in akti, ki urejajo stavkovna pravila za posamezno dejavnost. Če delavci stavkajo zaradi neizpolnjevanja določil kolektivne pogodbe in je kršitev pogodbe ugotovljena s strani pristojnih organov, so upravičeni do nadomestila za čas stavke v višini plače, kot da bi delali. Nadomestilo gre v breme delodajalca. Organizatorji stavke ali udeleženci v stavki, ki je v nasprotju z zakonom, ne uživajo varstva.

Organ upravljanja in poslovodni organ v organizaciji oziroma delodajalec ne smejo med stavko zaposlovati novih delavcev, ki bi zamenjali udeležence stavke. Organ upravljanja in poslovodni organ v organizaciji in delodajalec ne smejo preprečevati delavcu, da bi sodeloval pri stavki, in ne uporabljati nasilnih ukrepov, da bi se stavka končala (Bohinc, 2000, str. 101).

Uporabo določb zakona o stavki, kolektivnih pogodb in splošnih aktov, ki urejajo pravice in obveznosti delavcev ter organa ali delodajalca v zvezi s stavko, nadzoruje delovna inšpekcija v skladu z zakonom (ZStk, 16. člen).

7.5 VLOGA SINDIKATOV IN DELODAJALCEV V KRIZNIH RAZMERAH

Posledice gospodarske recesije so in še vedno najbolj na svoji koži občutili delavci. V družbah, kjer so zaposleni, ni novih naročil, ali pa so se močno zmanjšala. Posledično se je tako zmanjšala tudi potreba po delavcih. Delodajalci pa se poslužujejo različnih ukrepov, kako zmanjšati prisotnost delavcev na delovnih mestih oziroma kako zmanjšati stroške podjetja. Po mnenju nekaterih ukrepi, ki se jih poslužujejo delodajalci, niso nujno vsi zakoniti. Med drugim se ti ukrepi nanašajo na neenakomerne razporeditve in začasne prerazporeditve delovnega časa, na uporabo instituta polnega delovnega časa, ki je krajši od 40 ur na teden, na odstopanje od minimalnih standardov, na sklepanje pogodb o zaposlitvi s krajšim delovnim časom, na 'zgostitev' tedenskega delovnega časa v okviru enakomerne razporeditve delovnega časa, na ukrep nezagotavljanja dela iz razlogov na strani delodajalca, nepodaljševanje pogodb o zaposlitvi za določen čas,

⁴⁴ Kolektivna pogodba za negospodarske dejavnosti je bila sklenjena med Vlado RS in sindikati negospodarskih dejavnosti in državnih organov 27. septembra 1991 in objavljena v Uradnem listu RS, št. 18/1991-I.

upokojevanje in odpovedi pogodb o zaposlitvi ... Vsi ti ukrepi imajo različne pozitivne in negativne učinke, posledice nekaterih ukrepov pa močno posegajo v delavčeve pravice. Za sprejem posameznega ukrepa delodajalec potrebuje ustrezno pravno podlago, pri nekaterih ukrepih pa mora s sindikatom podjetja sprejeti ustrezen sporazum (Gradivo Gorenjskih sindikatov, 2010).

»V sedanjih kriznih razmerah je še pomembneje kot sicer maksimalno razviti in okrepiti socialni dialog in sodelovanje delavcev pri upravljanju znotraj podjetja in ne morda obratno. Kriza torej v nobenem primeru ne sme postati izgovor za njun morebiten začasen 'suspens' in uvedbo klasičnega avtokratskega 'kriznega vodenja', h kateremu bi se očitno želeli zateči nekateri menedžerji« (Gostiša, 2009, str. 4).

Prav zaposleni so eden od ključnih faktorjev podjetja, brez katerih podjetja ne morejo delovati oziroma poslovati, kaj šele uspeti. Prav tako so zaposleni pomembni tudi v kriznih razmerah. Delavska predstavništva, še posebej sveti delavcev in sindikati, so upravičeni in dolžni zahtevati, da jih delodajalci čim bolj vključijo v razprave in konkretne postopke priprave ter izvedbe programov t. i. protikriznih ukrepov v podjetjih. Zlasti glede ukrepov, ki so usmerjeni v zmanjševanje 'stroškov dela' in tako ali drugače posegajo v položaj in pravice delavcev, morajo vztrajati, da so lahko sprejeti in uveljavljeni le na podlagi predhodnega usklajevanja in dogovora s pristojnimi delavskimi predstavništvi ('socialni sporazum') (po Gostiši, 2009, str. 4).

»Na splošno velja pravilo, da so v obdobjih gospodarske rasti in polne zaposlenosti sindikati močnejši in uspešnejši v pogajanjih, ker so takrat delodajalci do njih bolj popustljivi, oziroma jih upoštevajo kot 'socialne partnerje'. V času krize, ko podjetja propadajo in je brezposelnost velika, pa je pogajalska moč sindikatov precej manjša« (Bakovnik, 2009, str. 3).

»O vlogi delavskih predstavništev v sodobni družbi ni mogoče postavljati nespremenljivih in dokončnih trditev. Vloga delavskih predstavništev se spreminja tako, kot se spreminjajo značilnosti družbe oziroma njihovi politični, gospodarski, socialni in kulturni podsistemi. V tej dinamiki se spreminjajo razmerja med delom in kapitalom v razponu od zaostrenih interesnih nasprotij do tvornega sodelovanja na temelju istosmernih interesov. Delavska predstavništva kot oblika organiziranja in interesnega povezovanja in delovanja zaposlenih pa so odvisna od konkretnih značilnosti razmerja med delom in kapitalom. Njihovo ustreznost lahko ocenjujejo le, če pri tem upoštevamo dinamiko razvoja in trende v razmerjih med delom in kapitalom« (Vodovnik, 2002, str. 370).

Kot piše Novak (2009, str. 164–165), je krizno obdobje v družbi tisti čas, ko delavci delovnopravno zaščito najbolj potrebujejo. Gre za čas, ko izguba zaposlitve (in tega je v času krize veliko) pomeni hujšo situacijo kakor v običajnih razmerah, saj je možnost za novo zaposlitev zelo slaba oziroma majhna. Funkcije sindikatov v razvitih državah so bile vse do sedaj izrazito delavsko zaščitne – s tendenco, da se sindikati borijo za vse večje pravice delavcev. Ta oblika boja za pravice delavcev pa je že z globalizacijo postala zelo

vprašljiva, saj so delodajalci selili proizvodnjo v 'cenejše' države – to je države, ki imajo nižje norme delovnega prava. Z nastopom krize ter manjših naročil oziroma težje prodaje izdelkov pa je sploh postala problematična. V kolikor bi sindikati tudi v sedanjih razmerah vztrajali na zviševanju norm delovnega prava v korist delavcev, bi bila to katastrofa. Zadeva bi namreč le pospešila 'izvoz delovnih mest' oziroma proizvodnje drugam ter brezposelnost naših delavcev.

7.6. AKTUALNA DOGAJANJA V SLOVENIJI NA PODROČJU SOCIALNEGA DIALOGA

- ***Sindikalne demonstracije za dostojanstvo človeka***

ZSSS je za 28. novembra 2009 napovedala demonstracije na katerih je skupaj z drugimi sindikati in delavskimi množicami zahtevala dvig minimalne plače iz takratnih 459 na najmanj 600 EUR neto in umik najbolj spornih izhodišč pokojninske reforme.

Sindikati so svoje zahteve utemeljevali: Dvig minimalne plače na najmanj 600 evrov neto je nujno potreben, saj okoli 140.000 delavcev v Sloveniji prejema plačo do nekaj več kot 500 evrov neto. Raven življenjskih stroškov na osebo v Sloveniji namreč znaša 562 evrov na osebo, zato sedanji znesek minimalne plače 459 evrov ne omogoča preživetja. Država je po mednarodnih konvencijah dolžna zagotoviti raven minimalne plače, ki omogoča dostojno življenje. Od vlade zahtevajo tudi umik najbolj spornih izhodišč pokojninske reforme, pri čemer ne odstopajo od tega, da je 40 let dela dovolj za zaslužen pokojnino, da 65 let starosti za upokojitev ne pride v poštev in da vsi potrebujemo, država pa je obvezana zagotoviti, dostojno višino pokojnine (URL=http://www.zsss.si/index.php?option=com_content&task=view&id=508&Itemid =«. 01. 06. 2010).

- ***Delodajalci in GZS: Do minimalnih plač postopoma***

ZDS je pred napovedanimi demonstracijami pozvalo sindikate k obnovi sindikalnega dialoga, ki je bil prekinjen zaradi odhoda sindikalne strani z zadnje seje ESS, potem ko je Ministrstvo za delo predstavilo predlog socialnega pakta. V letu 2009 je v ESS predsedovala sindikalna stran in prav oni, po besedah Mehleta, nosijo odgovornost za zastoj pogajanj pri pripravi novega sporazuma.

V Združenju so poudarili, da podpirajo postopen dvig minimalne plače, a le, če dvig plače ne gre zgolj v breme delodajalca, temveč tudi države, kar pomeni, da bi morala Slovenija delodajalce razbremeniti s povečanjem splošne davčne olajšave.

Prav tako se s postopnim zvišanjem minimalne plače strinja Samo Hribar Milič iz GZS in poudarja, da bi bil takojšen dvig minimalne plače "šok" za gospodarstvo.

'Edini način, da povečamo neto prejemke je, ali zmanjšanje prispevkov oz. davkov na plače ali dvig konkurenčnosti slovenskega gospodarstva. Vendar pa tega ne moremo storiti čez noč', je še povedal Hribar Miklič.

Zvišanje minimalne plače in nato celotne plačne lestvice bi lahko za posledice imelo zmanjšano število zaposlenih, do odpuščanj v posameznih podjetij ali celo do krčenja podjetij (Ljubljana - MMC RTV SLO. URL=<http://www.rtv slo.si/slovenija/delodajalci-in-gzs-minimalne-place-zvisati-postopno/217870>«. 27. 11. 2009).

- ***Vladni predlog: Minimalna plača naj znaša 510 evrov***

Vlada je v osnutku novega zakona o minimalni plači predlagala zvišanje minimalne plače na 510 evrov z letom 2010, zatem pa postopen dvig do 562 evrov. Sindikati in delodajalci predlogu nasprotujejo, pogovori se bodo nadaljevali.

»Vlada je predlaga, da se višina minimalne plače veže na ocenjene minimalne življenjske stroške, to je znanih 562 evrov«, je povedal minister za delo, družino in socialne zadeve Ivan Svetlik. Sindikati pa so zahtevali takojšen dvig minimalne plače, po predlogu vlade pa naj bi to izvedli postopoma.

V začetku naj bi s 1. januarjem 2010 minimalno plačo zvišali na 510 evrov, v naslednjih dveh korakih do 1. januarja 2012 pa dosegli 562 evrov plus inflacijo, ki v tem času potiska življenjske stroške navzgor, je pojasnil Svetlik.

Sindikati so bili nad ponujenim razočarani, saj je predlagana minimalna plača 510 EUR prenizka, prav tako pa je Dušan Semolič, ZSSS, nasprotoval zvišanje minimalne plače na prag življenjskih stroškov šele z letom 2012.

Minister Svetlik je pojasnil, da bi do 510 evrov prišli z davčnimi razbremenitvami, ki jih na finančnem ministrstvu še pripravljajo, zatem pa naj bi bil to strošek delodajalcev. Po besedah Semoliča, naj bi delodajalci s tem dobili čisto darilo, kar pa je zanikal generalni sekretar Združenja delodajalcev Slovenije Jože Smole in odgovoril z vprašanjem, od kod državi denar. »Najprej da gospodarstvo državi in država deli,« je dejal. Delodajalci so sicer takrat pogrešali izračune, kakšne bodo posledice zvišanja minimalne plače. »Minimalne plače so res nizke in jih je treba zvišati, a to sproži val posledic,« je dejal Smole ter menil, da bi se bilo prav odločati šele po tem, ko se bodo soočili s tudi s posledicami.

Vprašanje minimalne plače je po Svetlikovih besedah del širšega dogovora, v katerega vključujejo tudi vprašanje varnosti zaposlitve in fleksibilnosti zaposlovanja (Delo. URL=<http://www.delo.si/clanek/95186>«. 18. 12. 2009)

- ***Brez dogovora o minimalni plači***

Teden kasneje predstavniki delodajalcev, sindikatov in vlade niso uskladili stališč glede dviga plač.

»Na obeh straneh so trda stališča. Pripravljene smo slediti predlogom z obeh strani in modificirati naš predlog, če bodo sindikati oz. delodajalci pripravljene potrditi predlog

nasprotne strani. Vemo le, da lahko država razbremeni plače oz. strošek delodajalcev samo v omejenem obsegu, ne more pa ga v obsegu, kot so nekateri predlagali, skozi splošno olajšavo pri dohodnini,« je dejal minister Svetlik.

Na delodajalski strani so bili zadovoljni, saj so ohranili socialni dialog. »Ko bomo dali na mizo ves paket, o katerem govorita tako sindikalna kot delodajalska stran, se bomo lahko dogovorili o minimalni plači,« je dejal generalni sekretar Združenja delodajalcev Slovenije Jože Smole. Pogajalci so se dogovorili, da definicija minimalne plače ostane nespremenjena – torej bo poleg osnovne plače še naprej vsebovala dodatke. »Sprememba definicije bi pomenila, da bi bila minimalna plača netransparentna in bi izgubila svojo vlogo,« je prepričan Smole.

Semolič pa je poudaril, da je pomembno, da delavci zaznajo dvig plače vsaj za 100 evrov, na 562 evrov neto kolikor znašajo življenjski stroški. »Pod temi številkami se ne bomo pogovarjali,« je še dodal Semolič (Delo. URL=<http://www.delo.si/clanek/95498>«. 23. 12. 2009).

- ***Minimalna plača bo vendarle višja že januarja***

Predstavniki delodajalcev, sindikatov in vlade se tudi po novem letu niso mogli dogovorili glede minimalne plače. Sedem sindikalnih central se je odločilo, da bodo zato zahtevali takojšen sprejem zakona o minimalni plači in to s protestom pred vladnim poslopjem, ki ga napovedali za 14. 01. 2010.

Sindikalni pritiski so dosegli svoj namen. Predsednik vlade Borut Pahor je predstavnikom sedmih sindikalnih central obljubil, da bo vlada že prihodnji teden predlagala nova zakona o minimalni plači in dohodnini, še januarja pa bi ju lahko obravnaval tudi parlament. Zakonski popravki bodo – z izjemami – omogočili takojšnje povišanje s sedanjih 460 evrov neto na 562, kolikor zahtevajo sindikati.

Semolič je bil zadovoljen, ker so »besede, ki smo jih slišali, tisto, o čemer smo upali in kar smo od vlade tudi pričakovali«. Zdaj je – skupaj s predstavniki drugih sindikatov – pripravljen na dialog o spremembah delovnopravne zakonodaje, s katerimi bi delodajalci med drugim radi omejili višino odpravnine in pravico do nje, uvedli nižja bolniška nadomestila (70 odstotkov osnovne plače), krajše odpovedne roke (s 30 na 20 dni) in odpravili dodatek na delovno dobo. »Čaka nas dialog, prepir, iskanje boljših rešitev na drugih področjih, a na to smo sindikati zdaj pripravljeni,« je zagotovil Semolič. Za sindikate je namreč še posebno pomembno, da minimalne plače ne obravnavajo paketno, ker bi to pomenilo »zavlačevanje in izsiljevanje delodajalcev v škodo slovenskega delavstva« (Delo. URL=<http://www.delo.si/clanek/96999>«. 15. 01. 2010).

Vlada RS je v soglasju s sindikati in v nasprotju z delodajalskimi argumenti 11. 02. 2010 sprejela zakon o minimalni plači in tako določila, da znesek 562,00 EUR neto omogoča minimum za preživetje. Sindikati so mnenja, da je bil čas, da je tudi v Sloveniji z zakonom končno določena tako višina minimalne plače, ki je vsaj na višini minimalnih življenjskih stroškov, kar je v skladu s Konvencijo mednarodne organizacije dela št. 131, obenem pa tudi omogoča postopni prehod na novo višino minimalne plače za tiste

delodajalce, katerih obstoj bi bil lahko zaradi tega ogrožen ali bi to ogrozilo večje število njihovih delovnih mest⁴⁵. Po besedah delodajalcev pa sprejeti zakon najobsežneje posega v konkurenčnost gospodarstva in bo za samo pustil posledice v obliki zmanjšanja števila zaposlenih, zapiranja številnih obratov in selitev poslovnih aktivnosti iz Slovenije. Ob tem dogodku so bili predstavniki delodajalcev zaskrbljeni glede delovanja ESS in socialnega dialoga znotraj njega, saj naj bi v okviru le-tega delovali tripartitno. Tu pa Vlada RS ni upoštevala argumentov delodajalcev in tako blokirala socialni dialog.

»Doslej smo vsa leta gojili zgleden socialni dialog v okviru Ekonomsko socialnega sveta. Trenutno tečejo pogajanja o novem socialnem sporazumu 2010–2013, katerega vsebino so predlagali predstavniki sindikatov. Skupna odločitev socialnih partnerjev je bila, da se 'v paketu' obravnavajo predlog novele zakona o minimalni plači, spremembe trga dela in s tem povezane spremembe davčne zakonodaje. Predstavniki delodajalcev smo prepričani, da zakonska ureditev trga dela ne ustreza več zahtevam konkurenčnosti, s katerimi se slovenska podjetja srečujejo na globalnem trgu. Zato moramo vztrajati na tem, da se kakršna koli rast plač obravnava v povezavi s celovito razbremenitvijo gospodarstva« (Smole, 2010, str. 3).

»Dogovarjanje sindikatov in vlade mimo Ekonomsko socialnega sveta pomeni izločanje delodajalcev iz ene izmed najbolj pomembnih pogajanj in s tem popolno blokado socialnega tripartitnega dialoga. Takšen socialni (ne)dialog, ko vlada spreminja svoja stališča, ker se sindikati protestno oglasijo pri njih, na drugi strani pa delodajalci nimajo niti priložnosti predstaviti posledice za gospodarstvo, je za razvito državo, kot je Slovenija, nesprejemljivo. Konvencija ILO 131 namreč v osnovi določa enakopravno sodelovanje in izčrpno posvetovanje z delojemalci in delodajalci, zgoraj navedena odprta vprašanja pa jasno kažejo posledice negiranja prakse socialnega dogovarjanja« (Ceglar Ključevšek in Pajnikihar, 2010, str 19).

»Tako kot sem prej dal besedo sindikatom, da bomo zunaj paketa sprejeli zakon o minimalni plači – ker je prav, da v tej državi nekdo, ki dela, zasluži dovolj –, tako sem danes dal besedo delodajalcem, da bomo povečali konkurenčnost tudi in ko bodo sindikati temu nasprotovali,« je bil konec meseca januarja odločen Borut Pahor (Delo. URL=<http://www.delo.si/clanek/97966>«. 27. 01. 2010).

Delodajalci se tako zavzemajo za spremembe obstoječega ZDR na področju ureditve prenehanja delovnih razmerij, odpravnin, nadomestila plače, letnega dopusta, delovnega časa, dodatka za delovno dobo.

- ***Delovnoppravna zakonodaja brez dogovora s sindikati***

Vladna stran se je po pogajanjih s socialnimi partnerji odločila, da bo predlog sprememb zakona o delovnih razmerjih ter predloga zakonov o malem delu in o urejanju trga dela poslala v nadaljnjo obravnavo. Tokrat se je tehtnica nagnila v prid delodajalcem, je po

⁴⁵ Povzeto iz pisma, ki so ga reprezentativni sindikati naslovili na predsednika vlade Boruta Pahorja dne 11. 01. 2010.

pogajanjih dejal premier Borut Pahor in dodal, da je bila pri sprejetju zakona o minimalni plači februarja letos nagnjena v prid sindikatom.

V okviru sprememb zakona o delovnih razmerjih naj bi se odpravnine zniževale postopoma. Za tiste, ki zdaj prejemajo tretjino plače za vsako leto dela, bi se ob sprejetju novega zakona znižale na eno četrtnino, čez leto dni pa naj bi odpravnino za vse znižali na eno petino plače za vsako leto dela.

V predlogu zakona o malem delu pa so dodatno predlagali, da bodo podjetja, ki imajo zaposlenih več kot 1250 delavcev, lahko na ministrstvo za delo poslala vloge za povečanje kvot za malo delo, po posvetovanju z ekonomsko-socialnim svetom pa jim bodo to v primeru sezonskega in počitniškega dela tudi odobrili. Glede pokojninske reforme nekatera razhajanja ostajajo, ker pa so opazni znaki približevanja, se bodo pogovori nadaljevali.

Po mnenju generalnega sekretarja Združenja delodajalcev Slovenije Jožeta Smoleta so novi predlogi s področja delovnopravne zakonodaje sprejemljivi, pri čemer se mu zdi najpametneje, da se vsi trije predlogi sprejmejo skupaj in da gredo na vlado v paketu.

Predsednik Zveze svobodnih sindikatov Slovenije Dušan Semolič z rezultatom srečanja ni zadovoljen: »Absurdno je, da v 21. stoletju iščemo rešitev problemov v zniževanju odpravnin.« Dodal je, da konkurenčnosti podjetij ne manjšajo odpravnine delavcev, ampak nesposobna vodstva podjetij. »To zagotovo ni prava pot. Vlada dela napako in naj se ne čudi temu, kar bo sledilo,« je opozoril.

Da so bila pogajanja neuspešna, se je strinjal tudi predsednik Pergama Dušan Rebolj. »Izid je še posebno slab, če upoštevamo, da smo bili blizu dogovora. Če bi še naprej iskali rešitve, sem prepričan, da bi dosegli dogovor.« Dodal je, da dialoga ne razume tako, da vlada enkrat popusti sindikatom, drugič pa delodajalcem. Pergam bo z drugimi sindikati zato začel izvajati sindikalne pritiske, je še napovedal (Delo. URL=<http://www.delo.si/clanek/108840>«. 08. 06. 2010).

Z določitvijo minimalne plače se zasleduje cilj varovanja socialne in materialne varnosti v skladu z načeli MOD, opredeljenimi s konvencijami o minimalni plači in z načeli Evropske socialne listine in drugih mednarodnih dokumentov, ki opredeljujejo pravico do poštenega plačila za opravljeno delo, ki naj delavcu omogoča dostojno življenje.

Deklaracija o človekovih pravicah v svojem 23. členu določa, da ima vsak, ki dela pravico do pravičnega in ustreznega plačila, ki njemu in njegovi družini zagotavlja obstoj vreden človeškega dostojanstva.

Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah v svojem 7. členu določa, da države pogodbenice tega Pakta priznavajo vsakomur pravico do pravičnih in ugodnih delovnih pogojev, ki zlasti zagotavljajo nagrado, s katero sta vsem delavcem zagotovljena vsaj človeka vredno življenje zanje in za njihove družine v skladu z določbami tega Pakta.

Konvencija št. 131⁴⁶ o določanju minimalne plače določa, da morajo imeti minimalne plače zakonsko moč, da jih ni mogoče zmanjševati, osebe, ki to načelo kršijo pa morajo biti kaznovane. Pri določanju zajamčene oziroma minimalne plače je v skladu s to konvencijo potrebno upoštevati potrebe delavcev in njihovih družin, upoštevaje splošno raven plač v državi, življenske stroške, prejemke iz naslova socialnega varstva in relativno življensko raven drugih socialnih skupin, ekonomske faktorje, vključujoč zahteve gospodarskega razvoja, raven produktivnosti in željo po vzdrževanju čim višje zaposlenosti. Za izvedbo tako opredeljenih določil konvencija zahteva ».. polno konzultacijo z reprezentativnimi organizacijami delodajalcev in delavcev..«

Evropska socialna listina na področju določanja plačila za delo v svojem prvem delu določa, da mora vsakdo imeti možnost, da se preživlja z delom, ki ga je svobodno izbral (1. točka). Vsi delavci imajo pravico do pravičnega plačila, ki zadošča njim in njihovim družinam za dostojno življenje (4. točka).

V 3. členu Zakona o minimalni plači je zapisano, da se pri določitvi minimalne plače upoštevajo rast cen življenskih potrebščin, gibanje plač, gospodarske razmere oziroma gospodarska rast in gibanje zaposlenih.

V Zakonu o določitvi minimalne plače (2. člen) je določeno, da se minimalna plača poveča 1. avgusta vsako leto za pričakovano rast cen življenskih potrebščin v letu.

Po podatkih Davčne uprave Republike Slovenije je 1. avgusta 2009 minimalna plača za delo s polnim delovnim časom, znašala 597,43 evrov. Leta 2006 in 2007 se je minimalna plača dvignila le za nekaj odstotkov. Največji skok je naredila vlada pod vodstvom Janeza Janše, ko je minimalno plačo prvič dvignila v mesecu marcu 2008 za 28 evrov, drugič pa tip pred volitvami, še za dodatnih 22,66 evrov.

V Pravilih ESS je zapisano, da se odločitve sprejemajo soglasno tudi glede dviga minimalne plače. Ne glede na število članov ima vsak partner en glas. V primeru, če ni soglasja med partnerji, se pogajanja nadaljujejo do uskladitve. Rok za zaključitev pogajanj se določi na seji ESS pred pričetkom pogajanj in ne sme biti daljši od 30 dni. Če tudi v tem primeru ne pride do soglasja, ESS o obravnavani tematiki ne more zavzeti skupnega stališča. Če ni soglasja med člani enega od partnerjev, se le-ti med seboj pogajajo ločeno. Rok za zaključitev pogajanj se določi na seji ESS in ne sme biti daljši od 30 dni (9. člen).

S sprejemom Zakona o minimalni plači, so tako podjetja dvignila minimalne plače na 562,00 evrov neto. Za podjetja, kjer bi ta dvig lahko pomenil ogrožitev njihovega obstoja oz. zmanjšanja večjega števila zaposlenih, pa je predviden postopni prehod, vendar le s soglasjem sindikata.

⁴⁶ Konvencijo št. 131 je MOD sprejela leta 1972, Jugoslavija pa jo je ratificirala 06. 12. 1972.

Glede na napovedi predsednika vlade Boruta Pahorja, da bo pri tokratnem sprejemanju paketa treh zakonov upošteval le delodajalce, sindikatov pa ne, se nam po vsej verjetnosti obeta še kakšen sindikalni boj.

8 ZAKLJUČEK

Ko govorimo o odnosih med delavci in delodajalci, imamo pogosto v mislih tudi odnos oziroma razmerje med delom in kapitalom, saj delavci v prenesenem pomenu predstavljajo delo oziroma opravljajo delo, s čimer delodajalcu ustvarjajo kapital. Če pogledamo bolj natančno, vidimo, da je njun odnos dvojen, na eni strani je konflikt, na drugi pa skupen interes večje uspešnosti podjetja. Oba pa sta odvisna eden od drugega: če ne bo delavcev, ki bi delali, ne bo kapitala, in obratno.

Sindikati imajo v Sloveniji že dolgo tradicijo in so nastajali zaradi zaščite in izboljšanja delavskih pravic v obdobju kapitalizma. Ustanavljali pa so se tudi iz potrebe po združevanju delavcev in njihovih skupnih interesov v boju z delodajalci in njihovimi kapitalističnimi težnjami.

Svoj odgovor na hitro širjenje sindikatov med delavci so dali tudi delodajalci, ki so se pričeli združevati v interesna združenja delodajalcev in tako braniti svoje interese. Ko se je ob koncu 80. let 20. stoletja spremenila delovnopravna zakonodaja, je bil vzpostavljen temelj za razvoj kolektivnega dogovarjanja kot temeljni instrument industrijskih razmerij. Industrijski odnosi so se v Sloveniji pospešeno razvijali po letu 1990, ko so socialni partnerji v Sloveniji prevzeli nove vloge in pridobili na pomenu. Pomembno vlogo ima pri vsem tem tudi država, saj skupaj s sindikati in delodajalci tvori socialno partnerstvo, ki se je začelo v Sloveniji razvijati v letu 1990. Tripartitno sodelovanje so tako vse oblike stikov med državo, delodajalci in delojemalci pri pripravi in izvedbi gospodarsko-socialne politike z namenom doseganja socialnega miru. V ožjem smislu pa socialni dialog pomeni neposredno sodelovanje med vlado in predstavniki delavcev in delodajalcev. Kolektivna pogodba kot pravni akt pa je eden pomembnejših elementov socialnega partnerstva.

Sindikat je samostojna, neodvisna interesna organizacija, v katero se delavci vključujejo prostovoljno. Njihov namen je varstvo socialnih in ekonomskih interesov delavcev. Načelo sindikalne svobode je posebna oblika svobode združevanja. Glavni element sindikalne svobode je pravica do stavke, ki je ustavno in zakonsko določena pravica. Nasproti sindikatom pa so združenja delodajalcev, ki predstavljajo in promovirajo kolektivne interese delodajalcev v določenem okolju ter v določenih institucionalnih in organizacijskih okoliščinah.

Delodajalci se povezujejo z namenom učinkovitega uresničevanja vpliva delodajalcev v socialnem partnerstvu z vlado in sindikati ter s ciljem večje učinkovitosti in izboljšanja ter povečanja rezultatov svojih dejavnosti.

Sindikati in delodajalci delujejo na podlagi napisanih zakonov, statutov, pravilnikov. V Sloveniji je že z ustavo zagotovljeno, da je ustanavljanje in delovanje sindikatov ter včlanjevanje vanje svobodno. Sindikalna svoboda je namreč ena od temeljnih človekovih

pravic na področju dela. Na mednarodni ravni pa jih zavezujejo konvencije MOD, ki so po svoji veljavi daleč najmočnejša delovnopravna pravila.

Tako kot v vsakdanjem življenju tudi v industrijskih odnosih pride pogosto do nesoglasij in sporov. Delovne spore, individualne ali kolektivne, je moč rešiti na miren način ali preko sodišča. Vsekakor je boljše, če se lahko udeleženca ali skupina udeležencev dogovori na miren način.

Če se socialni partnerji ne morejo dogovoriti o pogojih dela, sledi stavka, ki je najbolj učinkovita in zato tudi temeljna tradicionalna oblika delavskega boja. V Sloveniji smo v zadnjem času priča prenekaterim stavkam, saj delavci - sindikati niso zadovoljni z delovnimi pogoji in posledično tudi ne z plačami. Delavcem plača predstavlja plačilo za opravljeno delo in edini vir preživetja. Nemalokrat je le-ta prenizka in ljudje živijo pod pragom revščine in se komaj prebijajo iz meseca v mesec. Na višino plače in ostale delovne pogoje pa »mali človek« ne more vplivati. Tu lahko pomaga le večja organizacija ljudi – sindikat, ki se bori za pravice delavcev. Na drugi strani pa pa svoje interese branijo tudi delodajalci.

Že res, da vlada gospodarska kriza in da se na vseh koncih zmanjšujejo finančna sredstva in krčijo tudi ostale pravice delavcev iz delovnega razmerja, pa tu obstaja tudi konfliktnost. Konfliktnost med delom in kapitalom, delavcem in delodajalcem.

Tako delodajalci kot delavci se morajo zavedati, da so med seboj odvisni, če ne bi bilo dela, ne bi bilo kapitala in obratno. Ob tej predpostavki, lažje potekajo kolektivna pogajanja, saj sta obe strani pripravljene sprejemati kompromise in delati za dobro obeh. Če med delavci in delodajalci vlada sozvočje, so koristi obojestranske.

Da bi delo in kapital »šla z roko v roki« je že malo verjetno, kljub temu pa si bo v prihodnosti potrebno prizadevati, da bodo delavci zadovoljni, da bodo lahko delali in tako zaslužili dovolj za preživetje in še kaj privarčevali. Prav tako pa se bodo morali delodajalci zavedati, da človek, ki ima zadovoljene osnovne življenske potrebe lahko in lažje dela ter ima interes delati več in bolj, s čimer lahko prispeva tudi k dvigu kapitala.

Bistvo sindikata je prav v njegovem namenu – varovanju ekonomskih in socialnih interesov delavcev po veljavni zakonodaji. Za delodajalca pa je bistven dobiček oziroma kapital, ki pa ga brez delavcev ne more dobiti. Kljub temu, da naj bi veljalo pravilo, da večji dobiček delodajalca, pomeni tudi večjo plačo delavcu, to pogosto ne drži, saj kljub temu da so interesi delavca in delodajalca do neke mere enaki, a se pri kapitalu spremenijo. Kapitalistu je pomemben le kapital in bo storil vse, kar bo potrebno, da bo kapital tudi dobil neoziraje se na delavce.

LITERATURA

1. BELOPAVLOVIČ, Nataša. Delovna razmerja. Ministrstvo za notranje zadeve RS, Ljubljana, 2004.
2. BELOPAVLOVIČ, Nataša. Zakon o delovnih razmerjih (ZDR) / uvodna pojasnila Nataša Beopavlovič, GV Založba, Ljubljana, 2008.
3. BELINGAR, Nataša, Kolektivno pogajanje in kolektivne pogodbe v Sloveniji. Ekonomska fakulteta, Diplomsko delo, Ljubljana, 2004.
4. BOHINC, Rado. Nova delovna razmerja. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana, 2000.
5. BOHINC Rado. Delovna in uslužbenska razmerja. GV Založba, Ljubljana, 2004.
6. BREJC, Miha. Ljudje in organizacija v javni upravi. Fakulteta za upravo, Ljubljana 2004.
7. DEBELAK, Marija. Škoda v primeru stavke. Delavci in delodajalci. 2007, let. 7, št. 4/2007, Inštitut za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani, Ljubljana, 2007, str. 499.
8. DEKLEVA, Janez, GERŽINA, Suzana, KLUŽER, Franci, MEGLIČ, Janja, PALANDAČIČ, Mišo, ROKSANDIČ, Metka, SEVER, Bojana, VODOVNIK, Zvone. Socialno partnerstvo v poklicnem in strokovnem izobraževanju v Sloveniji. Nacionalni observatorij Slovenije za poklicno izobraževanje in usposabljanje. Ljubljana, 2000.
9. ENGELS, Friedrich. Marxov kapital. URL=«<http://www.marxists.org/slovenian/marx-engels/1868/03/28.htm>«. 20. 05. 2010.
10. KOCJANČIČ, Rudi, RIBIČIČ, Ciril, GRAD, Franc, KAUČIČ, Igor. Ustavno pravo Slovenije. Fakulteta za upravo, Ljubljana, 2005.
11. KONČAR, Polonca. Vloga socialnega dialoga pri sprejemanju in uresničevanju delovanja prava ES. Delavci in delodajalci. 2004, let. 4, št. 2–3/2004, Inštitut za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani, Ljubljana, 2004, str. 223.
12. KONČAR, Polonca. O svobodi, prostovoljnosti in avtonomiji kolektivnega pogajanja. Delavci in delodajalci. 2006, let. 6, št. 2–3/2006, str 241–252.
13. KRESAL, Barbara, KRESAL ŠOLTES, Katarina, SENČUR PEČEK, Darja. Zakon o delovnih razmerjih: s komentarjem in stvarnim kazalom. Založniška hiša Primath, Ljubljana, 2002.
14. KRESAL ŠOLTES, Katarina. Pravna razmerja med predstavniki delavcev in vodstvom podjetja. Industrijska demokracija 1/2006. URL=«www.delavska-participacija.com/clanki/ID060114.doc«. 20. 05. 2010.
15. KRESAL ŠOLTES, Katarina. Management in kolektivna pogajanja. V:VODOVNIK, Zvone (ur.): Pravni položaj managerjev. Fakulteta za management, Koper, 2008.
16. MEŽNAR, Drago. Delovno pravo s temeljnimi pravnimi pojmi. 3. spremenjena in dopolnjena izdaja. Založba Moderna organizacija v okviru FOV, Kranj, 2004.
17. MOST, Johann. Kapital in delo. Univerzitetna konferenca ZSMS, Republiška konferenca 1982, ZSMS, 1982.

18. NOVAK, Janez. Delovni spori. GV Založba, Ljubljana, 2004.
19. NOVAK, Mitja, KONČAR, Polonca, ŠBUBNOV ŠKOBERNE, Anjuta, BELOPAVLOVIČ, Nataša, KALČIČ, Miran, KRESAL, Barbara, KRESAL ŠOLTES, Katarina, STRBAN Grega, VODOVNIK, Zvone. Konvencije Mednarodne organizacije dela s komentarjem. GV Založba, Ljubljana, 2006.
20. NOVAK, Mitja. Vloga sindikata v obdobju globalizacije. Delavci in delodajalci. 2008, let. 8, št. 1/2008, Inštitut za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani, Ljubljana, 2008, str. 45–64.
21. NOVAK, Mitja. Delovno pravo v kriznem obdobju. Delavci in delodajalci. 2009, let. 9, št. 2–3/2009, Inštitut za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani, Ljubljana, 2009, str. 164–165.
22. NOVAK, Nataša. Sindikalna svoboda v Republiki Sloveniji. Fakulteta za upravo, Diplomsko delo, Ljubljana, 2008.
23. PETERHOFF, Reinhard. Kapital in delo: partnerja ali nasprotnika, Bilten EDP, Maribor, letnik 15, št. 2/3, 1992.
24. SCHREGLE, Johannes. Collective bargaining and worker's participation: the position of ILO. Comparative labor lay journal. Vol 14, št. 4, 1993.
25. VODOVNIK, Zvone. Socialno partnerstvo kot element soupravljanja zaposlenih. Podjetje in delo. 1992, let. 28, št. 3.
26. VODOVNIK, Zvone. Poglavlja iz delovnega in socialnega prava. Visoka šola za management Koper, Koper, 2001.
27. VODOVNIK, Zvone. Vloga predstavnikov zaposlenih. Delavci in delodajalci. 2002, let. 2, št. 2/2002, Inštitut za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani, Ljubljana, 2002, str. 369–384.
28. VODOVNIK, Zvone. Poglavlja iz delovnega in socialnega prava. Fakulteta za upravo, Ljubljana, 2003.
29. VODOVNIK, Zvone. Kako izraziti pravno voljo socialnih partnerjev, Slovenska uprava, 2004, št. 3, str. 16.
30. VODOVNIK, Zvone. Razvoj socialnega dialoga v sodobnih industrijskih razmerjih. Industrijska demokracija 9/2005. URL=«<http://www.delavska-participacija.com/html/clanki-iskanje.asp?Sklop=%25&Naslov=&Avtor=zvone+vodovnik&letnik=%25&stevilka=%25&sort=AvtorPonder&Submit=Iskanje>«. 30. 05. 2010.
31. VODOVNIK, Zvone. Spreminjanje vrednost v razmerjih med delom in kapitalom – Zaznamki ob 14. Svetovnem kongresu IIRA. Delavci in delodajalci. 2006, let. 6, št. 4/2006, Inštitut za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani, Ljubljana, 2006, str. 594–595.
32. SEČNIK, Jože. Vloga sindikata v državni upravi. Magistrsko delo. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana, 2004.
33. SENČUR, PEČEK, Darja. Socialno partnerstvo na ravni podjetja. Delavci in delodajalci. 2002, let. 4, št. 2–3/2004, Inštitut za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani, Ljubljana, 2004, str. 533.

34. STANOJEVIĆ, Miroslav. Socialno partnerstvo: modeli industrijskih odnosov ob koncu 20. stoletja. ČZP Enotnost, Ljubljana, 1996.
35. ŠTELCER, Nataša. Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem: velik komentar in obsežna sodna praksa. De Vesta, Maribor, 2008, str. 694-695.

PRAVNI VIRI

1. Ustava Republike Slovenije. Ur.l. RS, št. 42/1997, 66/2000, 24/2003, 69/2004, 68/2006.
2. Zakon o delovnih razmerjih. Ur.l. RS, št. 42/2002, 79/2006, 46/2007, 103/2007-ZDR-A.
3. Zakon o reprezentativnosti sindikatov. Ur.l. RS, št. 13/1993.
4. Zakon o stavki. Ur. l. SFRJ, št. 23/1991, Ur.l. RS, št. 22/1992, 66/1993.
5. Zakon o kolektivnih pogodbah. Ur.l. RS, št. 43/2006, 45/2008-ZArbit.
6. Zakon o pravnem postopku Ur.l. RS, št. 36/2004, 57/2009 Odl.US: U-I-279/08-14, 12/2010 Odl.US: U-I-164/09-13.
7. Zakon o delovnih in socialnih sodiščih. Ur.l. RS, št. 2/2004 (10/2004 popr.), 61/2004.
8. Zakon o določitvi minimalne plače. Ur.l. RS, št. 114/2006, 36/2008, 13/2010-ZMinP.
9. Zakon o minimalni plači. Ur.l. RS, št. 13/2010.
10. Splošna kolektivna pogodba za gospodarske dejavnosti. Ur.l. RS, št. 40/1997, 5/1998, 39/1999-ZMPUPR, 98/1999, 98/1999, 98/1999, 98/1999, 10/2000, 10/2000, 10/2000, 31/2000, 31/2000, 54/2000, 64/2000, 64/2000, 62/2001, 45/2002, 113/2002, 38/2003, 90/2005.
11. Splošna kolektivna pogodba za negospodarske dejavnosti. Ur.l. RS, št. 18/1991-I, Ur.l. RS, št. 53/1992, 13/1993-ZNOIP, 34/1993, 12/1994, 18/1994-ZRPJZ, 27/1994, 59/1994, 80/1994, 39/1995, 60/1995, 64/1995, 2/1996, 20/1996, 37/1996, 56/1996, 1/1997 (2/1997 popr.), 19/1997, 25/1997, 37/1997, 40/1997, 79/1997, 87/1997-ZPSDP, 87/1997, 3/1998, 3/1998, 3/1998, 7/1998, 9/1998, 9/1998, 51/1998, 2/1999, 2/1999, 2/1999, 39/1999-ZMPUPR, 39/1999 (40/1999 popr.), 59/1999, 59/1999, 59/1999, 3/2000, 3/2000, 3/2000, 3/2000, 62/2000, 67/2000, 81/2000, 116/2000, 122/2000, 3/2001, 8/2001, 23/2001, 43/2001, 43/2001, 43/2001, 43/2001, 99/2001, 6/2002, 6/2002, 8/2002, 9/2002, 19/2002, 19/2002, 19/2002, 73/2003, 115/2005, 57/2008.
12. Pravilnik o delovanju Ekonomsko-socialnega sveta. Ur.l. RS, št. 59/1994 (64/1994 popr.) 32/1995, 40/2007.
13. Statut Združenja delodajalcev Slovenije. URL=[«http://www.zds.si/si/o_zds/statut/»](http://www.zds.si/si/o_zds/statut/). 20. 05. 2010.
14. Splošna deklaracija človekovih pravic. URL=[»http://www.varuh-rs.si/pravni-okvir-in-pristojnosti/mednarodni-pravni-akti-s-podrocja-clovekovih-pravic/organizacija-zdruzenih-narodov/splosna-deklaracija-clovekovih-pravic/#c66«](http://www.varuh-rs.si/pravni-okvir-in-pristojnosti/mednarodni-pravni-akti-s-podrocja-clovekovih-pravic/organizacija-zdruzenih-narodov/splosna-deklaracija-clovekovih-pravic/#c66). 01. 04. 2010.
15. Mednarodni pakt o državljskih in političnih pravicah. URL=[»http://www.varuh-rs.si/pravni-okvir-in-pristojnosti/mednarodni-pravni-akti-s-podrocja-clovekovih-pravic/organizacija-zdruzenih-narodov/mednarodni-pakt-o-drzavljskih-in-politcnih-pravicah/»](http://www.varuh-rs.si/pravni-okvir-in-pristojnosti/mednarodni-pravni-akti-s-podrocja-clovekovih-pravic/organizacija-zdruzenih-narodov/mednarodni-pakt-o-drzavljskih-in-politcnih-pravicah/). 01. 04. 2010.

16. Mednarodni akt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah. URL= »<http://www.varuh-rs.si/index.php?id=103>«. 01. 04. 2010.
17. Evropska konvencija o človekovih pravicah in svoboščinah. URL=«<http://www.varuh-rs.si/index.php?id=108>«. 01. 04. 2010.
18. Evropska socialna listina. URL=«<http://www.varuh-rs.si/index.php?id=109#c75>«. 01. 04. 2010.
19. Konvencija št. 87 o sindikalnih svoboščinah in varstvu sindikalnih pravil, 1948.
20. Konvencija št. 98 o uporabi načel o pravicah organiziranja in kolektivnega dogovarjanja, 1949.
21. Konvencija št. 131 o minimalnih osebnih dohodkih, s posebnim oziroma na države v razvoju, 1970.
22. Konvencija št. 135 o varstvu in olajšavah za predstavnike delavcev v podjetju, 1971.
23. Konvencija št. 151 o varstvu pravic do organiziranja in o postopkih določanja delovnih razmer v javni upravi, 1978.
24. Konvencija št. 154 o spodbujanju kolektivnega pogajanja, 1981.
25. Priporočilo št. 143 o varstvu in olajšavah za predstavnike delavcev v podjetju, 1971.
26. Priporočilo št. 163 o spodbujanju kolektivnega pogajanja, 1981.
27. Socialni sporazum za obdobje 2007-2009. Ur.l. RS, št. 93/2007.
28. BUSINESSEUROPE. Social dialogue and industrial relations. URL=«<http://www.buinesseurope.eu/content/default.asp?PageID=651>«. 20. 05. 2010.
29. European Trade union confederation (ETUC). URL=«<http://www.etuc.org/r/20>«, <http://www.etuc.org/r/11>«. 30. 05. 2010.
30. PETRYLAITÉ, Daiva. The new role of industrial relations: from european and national labour law perspectives. Vilnius university, 2 December 2007. URL=«<http://www.fmb.unimore.it/online/en/Home/articolo4253.html>«. 05. 06. 2009.
31. VODOVNIK, Zvone. Accession countries and the international social dialogue URL=«<http://www.springerlink.com/content/?k=Vodovnik>«. 20. 05. 2010.

DRUGI VIRI

1. BAKOVNIK, Rajko. V novih razmerah bomo morali o marsičem tudi sindikati na novo razmisliti. Industrijska demokracija. ŠCID, 2009, št. 5, str. 3.
2. CEGLAR KLJUČEVŠEK, Maja, PAJNKIHAR Tatjana. Nova minimalna plača brez konsenza socialnih partnerjev? Delodajalec. Združenje delodajalcev Slovenije, 2010, leto 1, št. 1, str. 19.
3. Delo – spletna izdaja. Vladni predlog: minimalna plača 510 evrov. URL=«<http://www.delo.si/clanek/95186>«. 18. 12. 2009.
4. Delo – spletna izdaja. Brez dogovora o minimalni plači. URL=«<http://www.delo.si/clanek/95498>«. 23. 12. 2009.
5. Delo – spletna izdaja. Minimalna plača bo vendarle višja že januarja. URL=»<http://www.delo.si/clanek/96999>«. 15. 01. 2010.
6. Delo – spletna izdaja. Pahor je dal besedo tudi delodajalcem. URL=«<http://www.delo.si/clanek/97966>«. 27. 01. 2010.
7. Delo – spletna izdaja. Delovnopravna zakonodaja brez dogovora s sindikati. URL=«<http://www.delo.si/clanek/108840>«. 08. 06. 2010.
8. GOSTIŠA, Mato. Razvoj kaže v smeri kapitalizma s (tudi) » človeškim kapitalom«. Industrijska demokracija. ŠCID, 2008 št. 11, str. 2.
9. GOSTIŠA, Mato. Usmeritve in priporočila za delovanje delavskih predstavništev v kriznih razmerah. Industrijska demokracija. ŠCID, 2009, št. 1, str. 4.
10. Gradivo 5. Kongresa SKEI Slovenije. Bled, 2006.
11. Ministrstvo za zunanje zadeve. URL=»http://www.mzz.gov.si/si/zunanja_politika/evropska_unija/lizbonska_pogodba/listina_eu_o_temeljnih_pravicah/«. 20. 05. 2010.
12. MMC RTV SLO, Ljubljana. Delodajalci in GZS: Minimalne plače zvišati postopoma. URL=«<http://www.rtv slo.si/slovenija/delodajalci-in-gzs-minimalne-place-zvisati-postopno/217870>«. 27. 11. 2009.
13. Navedek – Lincoln Abraham. URL=«<http://sl.wikiquote.org/wiki/Delo>«. 20. 05. 2010.
14. SMOLE, Jože. Aktualno: Odprto pismo predsedniku Vlade. Delodajalec. Združenje delodajalcev Slovenije, 2010, leto 1, št. 1, str. 3.
15. South East Europe Rewiew for labour and social affairs. Hans-Böckler-Foundation, Düsseldorf, št. 3, 1998.
16. Zveza svobodnih sindikatov Slovenije. URL=»<http://www.zsss.si/>«. 20.05.2010.
17. Konfederacija sindikatov PERGAM. URL=»<http://www.sindikat-pergam.si/>«. 20. 05. 2010.
18. Konfederacija sindikatov 90 Slovenije. URL=»<http://www.sindikat-ks90.si/>«. 20. 05. 2010.
19. Neodvisnost, konfederacija novih sindikatov Slovenije. URL=»<http://www.sindikat-smbknss.si/>«. 20. 05. 2010.

20. Združenje delodajalcev Slovenije. URL =
«http://www.zds.si/si/podrocja_delovanja/socialni_dialog/zgodovina_in_razvoj/. 20.
05. 2010.
21. Združenje delodajalcev Slovenije. URL=»<http://www.zds.si/>«. 20. 05. 2010.
22. Obrtna zbornica Slovenije. URL=»<http://www.ozs.si/>«. 20. 05. 2010.
23. Gospodarska zbornica Slovenije. URL=»<http://www.gzs.si/slo/>«. 20. 05. 2010.

SEZNAM UPORABLJENIH KRATIC IN OKRAJŠAV

ESS	Ekonomsko-socialni svet
EU	Evropska unija
GZS	Gospodarska zbornica Slovenije
ILO	International labor organisation
IND	Individualni delovni spor
KDS	Kolektivni delovni spor
KNSS	Neodvisnost, konfederacija novih sindikatov Slovenije
KP	Kolektivna pogodba
KPND	Kolektivna pogodba za negospodarske dejavnosti
KSS Pergam	Konfederacija sindikatov Slovenije Pergam
K90	Konfederacija sindikatov 90 Slovenije
MOD	Mednarodna organizacija dela
OZN	Organizacija združenih narodov
OZS	Obrtna zbornica Slovenije
PZ	Pogodba o zaposlitvi
RS	Republika Slovenija

SKPgd	Splošna kolektivna pogodba za gospodarske dejavnosti
str.	stran
št.	številka
ZDODS	Združenje delodajalcev obrtniških dejavnosti Slovenije
ZDR	Zakon o delovnih razmerjih
ZDS	Združenje delodajalcev Slovenije
ZDSS	Zakon o delovnih in socialnih sodiščih
ZKoIP	Zakon o kolektivni pogodbi
ZPP	Zakon o pravnem postopku
ZRSin	Zakon o reprezentativnosti sindikatov
ZStk	Zakon o stavki

IZJAVA O AVTORSTVU IN NAVEDBA LEKTORJA

Spodaj podpisana LIDIJA RAZLOŽNIK, rojena 11. 06. 1986, študentka univerzitetnega programa UPRAVA, UNI – I. stopnja, izjavljam, da je diplomsko delo z naslovom OPREDELILNI ELEMENTI SINDIKATA IN ZDRUŽENJA DELODAJALCEV moje avtorsko delo. Strinjam se tudi z objavo diplomskega dela na internetu.

Diplomsko delo je lektorirala mag. ANA JURJEVIČ, prof. slovenščine in angleščine.

Študentka:

Lektorica:

LIDIJA RAZLOŽNIK

ANA JURJEVIČ