

UNIVERZA V LJUBLJANI  
EKONOMSKA FAKULTETA

# DIPLOMSKO DELO

NATAŠA BELINGAR

**UNIVERZA V LJUBLJANI**  
**EKONOMSKA FAKULTETA**

**DIPLOMSKO DELO**  
**KOLEKTIVNO POGAJANJE IN KOLEKTIVNE POGODBE V**  
**SLOVENIJI**

**Ljubljana, april 2004**

**NATAŠA BELINGAR**

## **IZJAVA**

Študent/ka \_\_\_\_\_ izjavljam, da sem avtor/ica tega diplomskega dela, ki sem ga napisala pod mentorstvom \_\_\_\_\_ in dovolim objavo diplomskega dela na fakultetnih spletnih straneh.

V Ljubljani, dne \_\_\_\_\_

Podpis: \_\_\_\_\_

# KAZALO

<b>UVOD</b> .....	<b>1</b>
<b>1. ZGODOVINSKI RAZVOJ KOLEKTIVNIH POGODB IN KOLEKTIVNIH POGAJANJ</b> .....	<b>2</b>
1.1. ZGODOVINA KOLEKTIVNEGA SPORAZUMEVANJA V EVROPSKIH DEŽELAH .....	2
1.2. ZGODOVINA KOLEKTIVNEGA SPORAZUMEVANJA V SLOVENIJI .....	4
<b>2. PROCES KOLEKTIVNIH POGAJANJ</b> .....	<b>5</b>
2.1. PRIPRAVE NA POGAJANJA IN NJIHOV ZAČETEK .....	5
2.2. DOLOČITEV VSEBINE IN CILJEV POGAJANJ .....	5
2.3. IZBIRA STRATEGIJE PRI KOLEKTIVNIH POGAJANJH .....	6
2.4. IZIDI POGAJANJ .....	8
<b>3. KOLEKTIVNE POGODBE IN NJIHOVE VRSTE</b> .....	<b>9</b>
3.1. DEFINICIJA KOLEKTIVNE POGODBE .....	9
3.2. PRAVNA PODLAGA KOLEKTIVNIH POGODB .....	10
3.3. VSEBINA KOLEKTIVNIH POGODB .....	12
3.3.1. <i>Obligacijski del kolektivne pogodbe</i> .....	12
3.3.2. <i>Normativni del kolektivne pogodbe</i> .....	13
3.3.3. <i>Tarifni del kolektivne pogodbe</i> .....	14
3.4. VRSTE KOLEKTIVNIH POGODB .....	16
<b>4. STRANKE KOLEKTIVNIH POGAJANJ</b> .....	<b>18</b>
4.1. SOCIALNI PARTNERJI V SLOVENIJI .....	19
4.2. PREDSTAVNIKI DELOJEMALCEV .....	20
4.3. PREDSTAVNIKI DELODAJALCEV .....	23
4.4. DRŽAVA .....	24
<b>5. PRIPRAVLJAJOČI SE NOVI ZAKON O KOLEKTIVNIH POGODBAH</b> .....	<b>25</b>
5.1. NOVOSTI V VSEBINI IN STRANKAH .....	25
5.2. KOLEKTIVNE POGODBE IN NOVI ZAKON O DELOVNIH RAZMERJIH (2002) .....	26
5.3. POSKUSI UKINJANJA SPLOŠNE KOLEKTIVNE POGODBE .....	27
<b>6. VELJAVNOST KOLEKTIVNIH POGODB</b> .....	<b>27</b>
6.1. OSEBNA VELJAVNOST .....	27
6.2. STVARNA VELJAVNOST .....	28
6.3. KRAJEVNA VELJAVNOST .....	28
6.4. ČASOVNA VELJAVNOST .....	28
6.5. SPLOŠNA KOLEKTIVNA POGODBA ZA GOSPODARSKE DEJAVNOSTI .....	29
6.6. KOLEKTIVNA POGODBA ZA NEGOSPODARSKE DEJAVNOSTI .....	30
<b>7. KOLEKTIVNI DELOVNI SPORI</b> .....	<b>31</b>
7.1. REŠEVANJE KOLEKTIVNIH DELOVNIH SPOROV .....	31
7.2. POSREDOVANJE IN MIRITEV .....	32
7.3. ARBITRAŽA .....	33
7.3.1. <i>Prostovoljna arbitraž</i> a .....	33
7.3.2. <i>Obvezna arbitraž</i> a .....	34
<b>8. SOCIALNI MIR</b> .....	<b>34</b>

8.1. NAMEN IN VRSTE STAVK .....	34
8.2. SOCIALNI MIR V SLOVENIJI .....	34
8.2.1. <i>Potek stavke</i> .....	35
8.2.2. <i>Pravica delavcev do stavke</i> .....	36
8.2.3. <i>Stavke v letih 1998 - 2002 v Sloveniji</i> .....	36
<b>SKLEP</b> .....	<b>39</b>
<b>LITERATURA</b> .....	<b>40</b>
<b>VIRI</b> .....	<b>41</b>
<b>SLOVARČEK SLOVENSКИH PREVODOV TUJИH IZRAZOV</b> .....	<b>1</b>
<b>SLOVARČEK KRATIC</b> .....	<b>1</b>
<b>KAZALO PRILOG</b> .....	<b>1</b>

## Uvod

V času tržnih gospodarstev, vključevanja v Evropsko unijo in globalizacije vedno bolj pridobivajo na pomenu kolektivna pogajanja in kolektivne pogodbe. Zaradi močne konkurence med podjetji si lastniki kapitala ne morejo in ne smejo privoščiti konfliktov s svojimi zaposlenimi oziroma delojemalci. Isto velja tudi v nasprotni smeri, kajti zdi se, da nezaposlenosti ne bo mogoče nikoli popolnoma izkoreniniti, temveč obstaja resna nevarnost, da bo zaradi pešajočega gospodarstva le-ta vedno bolj rasla.

Pomemben faktor pri urejanju teh zapletenih odnosov so torej kolektivne pogodbe. V Sloveniji smo na tem področju še razmeroma neizkušeni. To seveda ni nič čudnega, če upoštevamo, da smo prvo Splošno kolektivno pogodbo za gospodarstvo (Uradni list RS, št. 31/90) sklenili šele leta 1990. Neizkušenost pa še zdaleč ni edini problem, s katerim se v Sloveniji na tem področju soočamo. Vse nejasnosti in probleme naj bi uredil prihajajoči Zakon o kolektivnih pogodbah (Poročevalec DZ RS, št. 8/95), ki pa je še vedno v usklajevanju.

Pri vsem tem pa je pomembno, da se čimprej uredi področje reprezentativnosti strank pri kolektivnih pogodbah, kajti šele potem se bodo pogajalci lahko posvetili resničnim problemom, ne pa reševanju postranskih stvari, ki bi morale biti že davno urejene.

Izbrana tema diplomskega dela je zanimiva, saj zajema področje prava, ekonomije, sociologije in drugih ved. Diplomsko delo sem razdelila na osem poglavij. V prvem poglavju sem opisala zgodovino kolektivnih pogajanj in kolektivnih pogodb v Sloveniji ter za boljše primerjavo tudi v ostalih delih Evrope. Začetki so bili težki, saj so bili delavci brez vsakršnih pravic, kasneje pa so se začele razmere na tem področju izboljševati.

Drugo poglavje opisuje sam proces kolektivnih pogajanj. Zavedati se moramo, da dobra pripravljenost pogajalcev pri pogajanjih ni zanemarljiva stvar. Pogajalskim strankam so na voljo različne strategije, ki jih na pogajanjih lahko uporabljajo.

V tretjem poglavju se posvečam podrobnejši definiciji kolektivne pogodbe, predvsem s pravnega vidika. Vsebina kolektivne pogodbe je razdeljena na tri pomembnejše dele: normativni, obligacijski in tarifni del. Zanimiv je predvsem tarifni del, ki je najpogosteje predmet diskusij in pogajanj med pogajalskima strankama. Kot drugje po svetu imamo tudi v Sloveniji več vrst in ravni sklepanja kolektivnih pogodb.

Četrto poglavje opisuje stranke kolektivnih pogajanj. V Sloveniji se še vedno razpravlja o izločitvi Gospodarske zbornice Slovenije (v nadaljevanju: GZS) iz kolektivnih pogajanj zaradi obveznega članstva v tej instituciji.

V petem poglavju se posvečam novemu Zakonu o kolektivnih pogodbah, ki še ni bil sprejet. Opisane so nekatere zanimive novosti, ki naj bi ga spremljale. V letu 2002 pa je bil sprejet

tudi nov Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/2002), ki vpliva na sklepanje kolektivnih pogodb.

Šesto poglavje zajema veljavnost kolektivnih pogodb, zato Splošno kolektivno pogodbo za gospodarske dejavnosti (Uradni list RS, št. 40/1997 s spremembami in dopolnitvami) in Kolektivno pogodbo za negospodarske dejavnosti (Uradni list RS, št. 18/1991-I, s spremembami in dopolnitvami) razčlenim glede na krajevno, stvarno, osebno in časovno veljavnost.

Tema sedmega poglavja so kolektivni delovni spori, poudarek pa je predvsem na nesodnem reševanju sporov s posredovanjem tretje stranke. Najpogostejši načini reševanja teh sporov so predvsem posredovanje, miritev in arbitraž.

V zadnjem, osmem poglavju so opisane stavke, ki so alternativa mirni zgladitvi spora. Vzrokov za njihov pojav je več, poglavitni vzrok pa so še vedno neizplačane plače. Stavka je najslabša možna rešitev reševanja kolektivnih delovnih sporov, pri vsem tem pa je pomembno, da njihovo število z leti v Sloveniji upada.

## **1. Zgodovinski razvoj kolektivnih pogodb in kolektivnih pogajanj**

### ***1.1. Zgodovina kolektivnega sporazumevanja v evropskih deželah***

Začetki kolektivnih pogajanj in s tem tudi kolektivnih pogodb v evropskih deželah izvirajo iz druge polovice 19. stoletja. Razvoj kolektivnih pogajanj je potekal skupaj z razvojem sindikalnega gibanja in delodajalskih organizacij. V resnici konflikti med delavci in delodajalci obstajajo že odkar obstajata obe strani. V srednjeveškem cehovskem sistemu proizvodnje so bile pravice med delavci in delodajalci urejene s cehovskimi statuti. Ob pojavu obsežne industrijske proizvodnje ter nastanku liberalnih kapitalističnih držav, katerih temeljna produkcijska enota je bilo podjetje, je prišlo do povpraševanja po delavcih z nižjo strokovno usposobljenostjo. Lastnik kapitala je lahko svobodno odločal o delovnem procesu in avtoritativno določal pravice in obveznosti svojih zaposlenih. V obdobju liberalnega kapitalizma namreč država nima pravice posegati v medsebojno urejanje razmerij delodajalcev in delavcev (Bohinc, 2000, str. 58).

Kapitalisti so svoj položaj s pridom izkoriščali, saj je bilo veliko število ljudi, ki so potrebovali zaposlitev za preživetje. Na začetku industrijske proizvodnje so odnosi med delavci in delodajalci oziroma delavske pravice in obveznosti temeljile na ustnem dogovoru in ne na pisno sklenjenem sporazumu. Reševanje konfliktov je potekalo v obliki pritožb in zahtev individualnih delavcev oziroma skupine delavcev delodajalcu. Ta razmerja so bila svobodna in je bilo zato od samega delodajalca odvisno ali je zahtevam in pritožbam ugodil. Največkrat se je zgodilo ravno nasprotno.

Ravno zaradi tega so se delavci med seboj začeli povezovati, da bi lahko s skupnimi močmi nastopili v pogajanjih s svojimi delodajalci. Delavci so se začeli povezovati v skrite organizacije, ki so bile od države prepovedane. Začetki sindikalnih gibanj so bili torej težki, saj sta jih poleg prepovedi združevanja delavcev zaznamovali še neizkušenost in neizobraženost.

Tako je bilo vse do druge polovice 19. stoletja v večini evropskih dežel združevanje in sindikalno organiziranje delavcev proti delodajalcem prepovedano ali celo obravnavano kot kaznivo dejanje. Šele z odpravo prepovedi koalicije in združevanja ter uzakonjenjem popolne svobode združevanja so sindikalne organizacije postale močne in reprezentativne v pogajanjih z delodajalci.

Državni organi so spoznali, da bodo delovni procesi učinkovitejši, če se o delovnih razmerah, materialnih pravicah delavcev, kot tudi o medsebojnih obveznostih obeh strani neposredno sporazumejo delavci in delodajalci sami (Novak, 1992, str. 71).

Ena izmed kolektivnih pogodb je bila sklenjena za ženevski kanton že leta 1857, potem pa sta ji sledili še pogodba tiskarjev v Saint Gallenu, leta 1861, in Buchdruckertarif-leipciških tiskarjev. Svoje pravice in obveznosti so tako najprej urejali delavci in delodajalci v posameznem podjetju. Kolektivne pogodbe so bile uzakonjene šele potem, ko jih je priznala pravna veda. V Avstriji so bile kolektivne pogodbe uzakonjene leta 1919, v Nemčiji 1926, v Franciji 1919 in na Švedskem leta 1928 (Miklič, 1993, str. 8).

Prve kolektivne pogodbe so se najpogosteje nanašale na minimalne mezde, ki so bile največkrat povod za delavske stavke. Čim širši krog udeležencev so te pogodbe vsebovale, tem bolj so bile priznane delavske pravice (Kejžar, 1995, str. 428).

Pri uveljavitvi in razvoju kolektivnih pogodb so imele pomembno vlogo različne konvencije in priporočila Mednarodne organizacije dela (International Labour Organization, v nadaljevanju: ILO), ki so smernica notranji graditvi delovnih razmerij. Na tem področju so bile zlasti pomembne naslednje konvencije:

- konvencija Mednarodne organizacije dela (v nadaljevanju: MOD) št. 87 iz leta 1948 (Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention), ki govori o sindikalni svobodi in varstvu sindikalnih pravic,
- konvencija MOD št. 98 iz leta 1949 (Right to Organise and Collective Bargaining Convention), ki govori o uporabi načel, o pravicah organiziranja in kolektivnega dogovarjanja,
- priporočilo MOD št. 91 iz leta 1951 (Collective Agreements Recommendation), ki ureja smeri in načela kolektivnih pogajanj ter
- številne druge konvencije in priporočila MOD.



V okviru Mednarodne organizacije dela je bila leta 1946 sprejeta tudi Filadelfijska deklaracija (Declaration of Philadelphia), ki med drugim določa, da delovna sila ni blago, ki se prodaja in kupuje v klasičnem pomenu (Mežnar, 1998, str. 114).

## ***1.2. Zgodovina kolektivnega sporazumevanja v Sloveniji***

Prve kolektivne pogodbe na ozemlju današnje Slovenije so bile sklenjene konec 19. stoletja v tedanji Avstro-Ogrski monarhiji. Prvo kolektivno pogodbo zasledimo leta 1896 in to na področju grafične dejavnosti.

V stari Jugoslaviji so se določbe o kolektivnih pogodbah pojavile leta 1922 v Zakonu o zaščiti delavcev, leta 1931 je sledil Zakon o delavnicah, leta 1937 pa je bil sprejet Odlok o zagotavljanju minimalnih mezd ter sklepanju kolektivnih pogodb, mirjenju in arbitraži.

V obdobju povojne Jugoslavije (1946-1989) kolektivne pogodbe niso bile priznane kot del delovnega prava, saj je bilo rečeno, da je oblast že v rokah delavcev, pa tudi delovno razmerje ni bilo smatrano kot dvostransko (razmerje delodajalec in delojemalec). Leta 1946 so namreč pristojni sindikati sklenili, da se sklepanje kolektivnih pogodb preneha. Ostala je le kolektivna pogodba, ki je urejala razmerje med zasebnimi delodajalci in pri njih zaposlenimi delavci. Nepriznavanje urejanja pravic, obveznosti in odgovornosti delavcev in delodajalcev s kolektivnimi pogodbami je trajalo vse do leta 1989, ko je bil sprejet Zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja (Uradni list SFRJ, št. 60/1989, v nadaljevanju: ZTPDR), ki je v zvezni zakonodaji zopet uveljavil kolektivno pogodbo kot akt urejanja vseh delovnih razmerij. Ponovno so bili vzpostavljeni temelji za dvostransko pojmovanje kolektivnih in individualnih delovnih razmerij, značilno za zasebnolastniška gospodarstva.

V Sloveniji smo kolektivno pogodbo kot način normativnega urejanja na področju delovnih razmerij uveljavili v letu 1971 z novelo Zakona o delovnih razmerjih delavcev, ki delajo pri zasebnih delodajalcih (Uradni list SRS, št. 41/66). Na podlagi te novele je bila leta 1972 sklenjena prva kolektivna pogodba.

Vse do sklenitve Splošne kolektivne pogodbe za gospodarstvo v letu 1990 (Uradni list RS, št. 31/90) so se s kolektivnimi pogodbami urejale le pravice, obveznosti in odgovornosti delavcev zaposlenih pri zasebnih delodajalcih ter delovna razmerja delavcev zaposlenih v predstavništvih tujih pravnih in fizičnih oseb. Šele sistemski ZTPDR je ponovno uveljavil enoten sistem normativnega urejanja delovnih razmerij (Mežnar, 1998, str. 120).

ZTPDR iz leta 1989 je uvedel kolektivno pogodbo kot način določanja medsebojnih pravnih obveznosti med delavci in delodajalci. Pomanjkljivost ZTPDR (1989) se je kazala v nenatančni opredelitvi načina sklenitve kolektivne pogodbe in njene vloge v primerjavi z akti v posameznih podjetjih. Te pomanjkljivosti so rešili s sprejetjem Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 14/1990, v nadaljevanju: ZDR) v letu 1990. Skladno s to pravno podlago

je bila leta 1990 sklenjena Splošna kolektivna pogodba za gospodarstvo (1990), ki je veljala dve leti s polletnim podaljšanjem. V letu 1993 je bila sklenjena nova Splošna kolektivna pogodba za gospodarstvo (Uradni list RS, št. 11/93), leta 1997 pa sedaj veljavna Splošna kolektivna pogodba za gospodarske dejavnosti (Uradni list RS, št. 40/97).

## **2. Proces kolektivnih pogajanj**

Kolektivna pogajanja lahko opredelimo kot način razreševanja konflikta med delavci in delodajalci. Ta konflikt različni avtorji označujejo kot »industrijski konflikt«, čeprav se v resnici ne pojavlja samo v industriji, ampak povsod, kjer se srečujejo delavci in delodajalci. Najpomembnejše pri kolektivnih pogajanjih je to, da sta obe strani pripravljene pristopiti k dialogu in tako zmanjševati razlike in sklepati kompromise v svojih zahtevah.

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

### ***2.1. Priprave na pogajanja in njihov začetek***

Pogajanja naj se ne bi začela šele, ko pogajalske strani vstopijo v pogajalski prostor, temveč se morajo pogajalci na dialog pripraviti že prej. Slaba pripravljenost ene ali obeh strani lahko povzroči (Kavčič, 1996, str. 38): bistveno podaljšanje pogajanja v celoti; povečanje verjetnosti, da bodo pogajalci po nepotrebem popuščali; zmanjšanje verjetnosti dosega predvidenega cilja; povečanje verjetnosti, da bodo pogajanja neprijetna, zapletena, iskanje rešitev pa težje, kot je potrebno; povečanje verjetnosti, da bo manj pripravljena stranka pogajanja izgubila.

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

### ***2.2. Določitev vsebine in ciljev pogajanj***

Zelo pomembno je, da pogajalci natančno vedo, o čem se bodo pogajali in kaj morajo v teh pogajanjih doseči. Le z vnaprejšnjo določitvijo cilja pogajanj se lahko ob zaključku ugotovi uspešnost teh pogajanj, obenem pa določimo tudi vsebino pogajanj. Pri tem je pomembno, da vsebino natančno opredelimo in s tem izločimo postavke v vsebini, ki niso nujne. V primeru, da vsebine pogajanj ne opredelimo natančno, obstaja velika možnost, da bo sklenjena kolektivna pogodba nenatančna in dvoumna. Seveda so pri tem zelo pomembne dolgotrajne

izkušnje na tem področju. Vsaka pogajalska stran si mora začrtati listo ciljev in vse podcilje. Ločiti je potrebno tudi pomembne cilje od nepomembnih, saj tako ne izgubljammo časa z nepomembnimi stvarmi (Kavčič, 1996, str. 41-43).

### **2.3. Izbira strategije pri kolektivnih pogajanjih**

Za doseg zadanih ciljev je potrebno izbrati primerno strategijo oziroma strateško naravnost. Določi se tudi temeljne vrednote, ki so podlaga vedenju v pogajalskem procesu. Nekateri avtorji strategijo razumejo kot celovit skupek pravil, kako se pogajati oziroma kot načrt za doseg nekega cilja.

Poznamo štiri skupine pristopov k strategiji v pogajanjih (Kavčič, 1996, str. 55):

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

V literaturi (Kavčič, 1996, str. 57-63) sta najpogosteje omenjeni združevalna (integrativna) in razdruževalna (distributivna) strategija, ki jima strokovnjaki pripisujejo največji vpliv na izid pogajanj.

Razdruževalna strategija se naslanja na dejstvo, da pogajalski strani nimata nobenega skupnega interesa in hočeta doseči vse zadane cilje, pri tem pa maksimalno ščititi le svoje interese. V kolektivnih pogajanjih to lahko pomeni, da sindikati hočejo na vsak način ščititi interese delojemalcev, nasprotna stran, torej združenja delodajalcev ali delodajalci sami pa le svoje interese. Pri tej strategiji je zato potrebno jasno opredeliti izhodiščni položaj obeh strank in njihovo moč. Podlaga pogajanj je resnični konflikt, zato sledi opredelitev področij soglasij, nesoglasij ter skupnih in različnih interesov. Pri tej strategiji je potrebno vsaj minimalno zaupanje, pogajanja pa temeljijo na »daj-dam« principu. Možni zaključek pogajanj je kompromis, nova rešitev problema ali celo »dobiti nekaj je bolje kot nič« (Kavčič, 1996, str. 57-63).

Združevalna strategija pa nasprotno pomeni, da pri pogajanjih strankam ne gre samo za konfliktno situacijo, temveč da imata tudi neke skupne interese oziroma cilje. Zato je potrebno, da pogajanja temeljijo ravno na teh skupnih interesih. Kot primer skupnega cilja v kolektivnih pogajanjih je lahko dobro poslovanje podjetja v celoti, kar je tako v interesu delavcev kot lastnikov oziroma delodajalcev. Pogajalski stranki si morata med seboj zaupati, kajti le tako se bosta dogovorjenega kasneje držali. Pogajanja, ki temeljijo na tej strategiji se začnejo drugače kot pogajanja na temeljih razdruževalne strategije, saj se ob začetku pogajanj stranki ne osredotočita na jasno opredelitev svojih pozicij, temveč ugotovita svoje skupne interese. Sledi predstavitev skupnih in različnih interesov, določitev objektivnih kriterijev za uresničevanje interesov, identifikacija področij sporazuma in nesporazuma ter razvijanje

novih in sprejemljivih rešitev ter njihova analiza. Za tak potek dogovarjanja je potrebna zelo velika stopnja zaupanja. Obe strani skušata uskladiti ravnotežje med tem, kar dobita oziroma izgubita. Če povzamemo obe strategiji, je pri pogajanjih najbolje, da se obe prepletata oziroma da izberemo najboljše rešitve obeh strategij glede na obstoječi konflikt (Kavčič, 1996, str. 57-63).

Poleg prej omenjenih strategij pri kolektivnih pogajanjih poznamo tudi teorijo vedenjskega strukturiranja in intraorganizacijskega pogajanja, avtorja te teorije Walton in Mckersie namreč menita, da je samo pogajanje sestavljeno iz več podprocesov (Begin, Beal, 1989, str. 221).

Teorija vedenjskega strukturiranja se naslanja na dejstvo, da je potek pogajanj med drugim odvisen tudi od odnosov med obema pogajalskima stranema. Med njima lahko vladajo različne vedenjske komponente: prijateljstvo-sovrastvo, zaupanje, spoštovanje, kooperativnost-kompetitivnost. Če med stranema vlada zaupanje, obstaja več možnosti, da bodo sama pogajanja produktivna (Begin, Beal, 1989, str. 221).

Teorija intraorganizacijskega pogajanja pa ne govori o odnosih med dvema pogajalskima stranema, temveč o odnosih znotraj posamezne pogajalske strani; znotraj sindikata in znotraj združenja delodajalcev. Preden začnejo reševati medsebojne konflikte je namreč nujno potrebno rešiti konflikte in nesoglasja znotraj posamezne stranke (Begin, Beal, 1989, str. 221).

Slika 1: Strategije kolektivnih pogajanj



Vir: Begin, Beal, 1989, str. 222.

Posebej velja omeniti Chamberlainov model<sup>1</sup> kolektivnih pogajanj, ki definira pogajalsko moč kot sposobnost ene strani, da zagotovi soglasje svojega nasprotnika pod pogoji, ki jih določa prva stran.

Tako se lahko (McConell, Brue, 1994, str. 243) pogajalska moč sindikata definira kot volja posloводства, da pristane na zahteve sindikata. Pogajalsko moč sindikata ugotovimo, če stroške delodajalca v primeru zavrnitve zahtev sindikata primerjamo s stroški delodajalca v primeru sprejema zahtev sindikata. Ko posloводство oceni, da se mu ne splača sprejeti zahteve sindikata (pogajalska moč sindikata je manjša od ena), bo sindikalne pogoje zavrnilo. V primeru, ko je sindikalna pogajalska moč večja od ena bo posloводство zahteve sindikata sprejelo, saj bodo stroški zavrnitve večji od stroškov sprejema.

Na podoben način lahko določimo pogajalsko moč delodajalcem, v tem primeru stroške<sup>2</sup> sindikata v primeru zavrnitve zahtev delodajalca primerjamo s stroški sindikata v primeru sprejema zahtev delodajalca. Ko se sindikatu ne splača sprejeti zahtev delodajalca (pogajalska moč delodajalca je manjša od ena), bo delodajalčeve zahteve zavrnil.

#### **2.4. Izidi pogajanj**

Za različne izide pogajanj pogostokrat uporabljamo oznake iz teorije iger. Različne izide pogajanj označujemo z »dobim-dobim«, »dobim-izgubim«, »izgubim-izgubim«.

Izid pogajanj »dobim-dobim« pomeni, da sta z izidom pogajanj zadovoljni obe strani, da sta hkrati obe strani prepričani, da sta v pogajanjih nekaj pridobili oziroma dosegli zadovoljitev neke svoje potrebe. Obe stranki kreativno iščeta specifičen odgovor na specifičen problem. Takšen rezultat pogajanj je najboljša podlaga za nadaljnje skupno sodelovanje obeh strank.

---

<sup>1</sup> Chamberlainov model vsebuje naslednje implikacije (McConell, Brue, 1994, str. 251) :

- za doseg sporazuma mora vsaj ena od pogajalskih strani predvideti, da se ji zavrnitev zahtev manj splača, kot njihov sprejem,
- pogajalska moč je odvisna od višine pričakovanega povečanja plač ali od višine ponudbe plač,
- nepravilna ocena maksimalne ponudbe na katero je delodajalec pripravljen pristati (ali minimalne ponudbe, ki jo je pripravljen sprejeti sindikat) ali obljuba pogajalskih strani na nesprejemljive pogoje, ima lahko za posledico stavko, vendar kljub temu obstaja vrsta možnosti za obojestransko soglasje,
- kompromisne ponudbe in zahteve ter bližanje roka sklenitve sporazuma vplivata na pogajalski strani, da dosežeta sporazum,
- model dopušča tudi taktike prisile (povečuje nasprotnikove stroške nepristajanja) kot tudi taktike prepričevanja (zmanjšuje nasprotnikove stroške pristajanja),
- gospodarsko okolje, vključujoč makroekonomsko stanje in industrijsko strukturo lahko vpliva na pogajalsko moč obeh strani.

<sup>2</sup> Stroški: v primeru, ko so predmet pogajanj plače, je delodajalčev strošek zavrnitve možna izguba profita, ki bo nastala v primeru stavke v okoliščinah nesprejetja zahtev sindikata.

Rezultat pogajanj »dobim-izgubim« pa pomeni, da je izid pogajanj porazdelitev začetnega stanja dobrine, ki je predmet konflikta. Ena stranka je pridobila na račun tega, da je druga izgubila. Tip pogajanj »dobim-izgubim« vključuje pogajanja s stališča moči. V kolektivnih pogajanjih je npr. s strani delodajalcev tipična reakcija s stališča moči, da se nočejo pogajati ali pa pogajanja nerazumljivo in nepotrebno dolgo zavlačujejo. Pri tem računajo, da bodo »omehčali« sindikate, ki bi s pogodbo pridobili boljše plače, kot jih imajo brez pogajanj. S strani sindikatov pa je za pogajanje s stališča moči tipična neprestana grožnja s stavko, če njihove zahteve ne bodo sprejete.

»Izgubim-izgubim« označuje rezultat pogajanj, s katerim sta nezadovoljni obe sodelujoči stranki, saj je vsaka prepričana, da je s pogajanjem vsaj nekaj izgubila. Najbolj pogosta oblika tega rezultata pogajanj je kompromis, ki ga obe stranki razlagata kot svoj poraz. Vendar je to še vedno lahko najboljši možni rezultat, če stranki ocenita, da sta obe izgubili manj kot bi izgubili, če se ne bi sporazumeli (Kavčič, 1996, str. 59-63).

### **3. Kolektivne pogodbe in njihove vrste**

#### ***3.1. Definicija kolektivne pogodbe***

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.

Kolektivna pogodba je rezultat kolektivnih pogajanj oziroma kolektivnih sporazumevanj, je avtonomen, splošen pisni sporazum med delavci in delodajalci o splošnih delovnih pogojih, pravicah in dolžnostih pogodbenih strank.

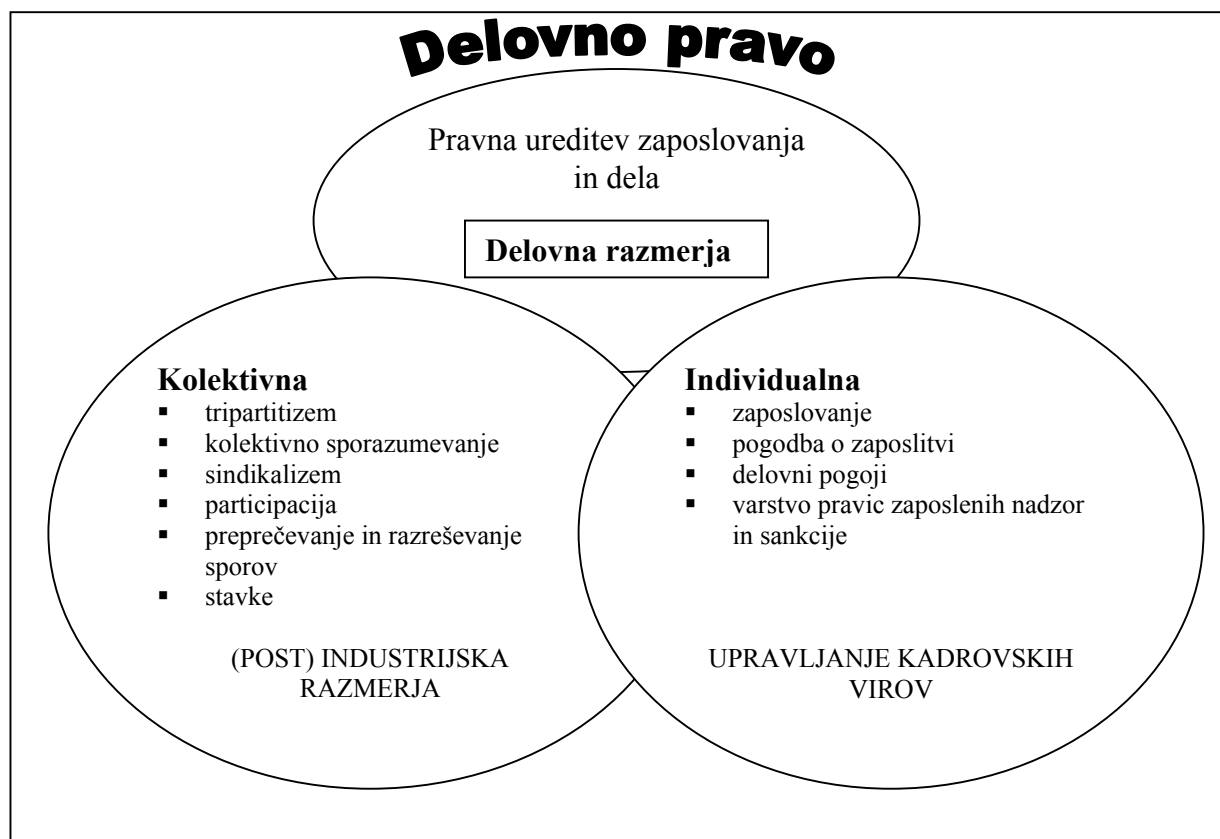
Kolektivna pogodba je tudi izraz volje in soglasja strank kolektivne pogodbe. Kolektivno pogodbo lahko sklepata posamezni sindikat in posamezni delodajalec. Na ravneh, ki so širše od konkretne organizacije, lahko kolektivne pogodbe sklepajo združenja sindikatov in združenja delodajalcev. Da je sklenjena kolektivna pogodba rezultat pogajanj in prosto izražene volje, je nujna svoboda organiziranja ter združevanja delavcev in delodajalcev na različnih ravneh (Vodovnik, 2001, str. 52-53).

Da lahko opredelimo pogodbo kot kolektivno pogodbo mora le-ta imeti več značilnosti. Prva je ta, da ne sme biti državni prisilni akt, temveč prostovoljni pogodbeni dogovor, ki nastane s soglasjem volj pogodbenih strank. Pogodbene strani morajo zastopati predstavniki delavcev (praviloma sindikalna organizacija) in predstavniki delodajalcev (eden ali več delodajalcev ali njihova združenja). Hkrati gre za splošni akt, saj vsebuje splošne norme o delovnih razmerah, uporablja pa se šele s sklenitvijo individualnih pogodb o delu med konkretnim delavcem in

konkretnim delodajalcem. Določbe o delovnih razmerah imajo naravo zakonske norme, za katere zakonodaje zahtevajo pisno obliko (Mežnar, 1998, str. 122).

Kot kaže spodnja slika poznamo poleg kolektivnih delovnih razmerij tudi individualna delovna razmerja, kjer se z vidika označitve strank pogodbenega razmerja ne pojavljajo večji pravni problemi. Stranki pogodbe o zaposlitvi sta le delavec in delodajalec. Veliko bolj zapletena pa je opredelitev strank v okviru kolektivnih delovnih razmerjih, socialnega partnerstva ter tripartitizma (Vodovnik, 2001, str. 49).

Slika 2: Pravna ureditev kolektivnih in individualnih delovnih razmerij



Vir: Vodovnik, 2001, str. 48.

### **3.2. Pravna podlaga kolektivnih pogodb**

Kolektivne pogodbe so pravni dokument zasebnega in dogovornega usklajevanja razmerij med delavci in delodajalci, značilen za sodobno Evropo, vendar s častitljivo tradicijo (Bohinc, 2000, str. 64). Kolektivna pogodba tako usklajuje interese dela in kapitala na narodnogospodarski, panožni, regionalni in podjetniški ravni. Je pravni vir, v katerem so določene pravice in obveznosti ter dolžnosti delavcev.

S kolektivno pogodbo se s pravnega vidika dopolnjuje že obstoječe ureditve pravnega položaja delavcev določene kategorije. To pomeni, da lahko kolektivne pogodbe, ki so

sklenjene na nižji ravni, vsebujejo za zaposlene le ugodnejše pravice. V posebnih primerih, ki jih v različnih državah določajo različne zakonske ureditve, pa se lahko določi pogoje pod katerimi se s kasneje sklenjenimi kolektivnimi pogodbami oži že dogovorjene pravice. Te pogodbe so notranji viri delovnega prava; kar pomeni, da veljajo na območju neke države. So avtonomen akt strank (avtonomen pravni vir), kar pomeni, da jih lahko postavijo stranke same, seveda le tiste, ki so za to pooblašene.

Vseh kolektivnih sporazumov ne moremo šteti med avtonomne pravne vire. Če kolektivni sporazum ne vsebuje določil, ki bi veljala za individualno nedoločene pripadnike, člane strank in udeležence sporazuma, ta kolektivni sporazum nima narave normativnega akta, temveč ima naravo večstranske obligacijske pogodbe (Vodovnik, 2001, str. 52).

Torej kolektivna pogodba kot avtonomen akt strank nastane na enak način kot pogodba, učinkuje pa kot zakon, ki velja za vse, ki jih stranki podpisnici kolektivne pogodbe zastopata. Pri tem pa mora biti potrjeno, da sta stranki podpisnici res zastopnici teh interesov. V tem smislu ima kolektivna pogodba tudi javnopravni značaj.

Pravna podlaga kolektivnih pogodb v Sloveniji so nekatere ustavne norme, ki določajo pravne okvire kolektivnih delovnih razmerij (Vodovnik, 2001, str. 50), te so: določilo, po katerem je Slovenija pravna in socialna država (2. člen Ustave RS); določila o dolžnosti države, da ustvarja možnosti za zaposlovanje in za delo ter 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 so smernice za ureditev prej omenjenih internih pravnih virov, to so predvsem konvencije in priporočila MOD.

Leta 1971 je bila v bivši državi Jugoslaviji sprejeta prva kolektivna pogodba, ki je urejala delovna razmerja med delodajalci in delavci v zasebnem sektorju. To pogodbo je utemeljeval Zakon o delovnih razmerjih delavcev, ki delajo pri zasebnih delodajalcih (1966). Kot splošni normativni instrument za urejanje delovnih razmerij, pa so bile kolektivne pogodbe zopet uvedene v pravni sistem šele leta 1989 s sprejetjem ZTPDR (1989). Leta 1990 je bil sprejet slovenski Zakon o delovnih razmerjih (1990).

Čeprav je novi Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/2002, v nadaljevanju: ZDR), ki bo ustrezneje uredil to področje, že stopil v veljavo, pa pravno podlago za sklepanje kolektivnih pogodb v RS še vedno predstavljata oba zgoraj omenjena zakona, ki vsebujeta posebno poglavje o kolektivnih pogodbah, saj se je njuna uporaba podaljšala vse do uveljavitve novega Zakona o kolektivnih pogodbah. V 245. členu ZDR (2002) je namreč določeno, da z dnem uveljavitve novega ZDR preneha veljati ZTPDR (1989), razen določb 86. in 87. člena ter ZDR (1990), razen določb 112. in 119. člena. Zakona pa nista v skladu s konvencijami in priporočili MOD ter s prakso v drugih evropskih državah.



Temeljna pomanjkljivost teh zakonov je, da vsebujejo razmeroma majhno število sistemskih določb o vsebini, oblikah, postopkih in podpisnikih kolektivnih pogodb in da je večina vsebovanih določb nastala tako, da so v pristojnost kolektivnih pogodb preložili tiste določbe, o katerih se niso mogli sporazumeti v postopku nastajanja tej zakonov (Novak, 1992, str. 116). Nov Zakon o kolektivnih pogodbah pa je zaenkrat še v usklajevanju.

### ***3.3. Vsebina kolektivnih pogodb***

Vsebine prvih kolektivnih pogodb so bile predvsem določbe o tarifah za delo. Z leti in izkušnjami so se vsebine kolektivnih pogodb dopolnjevale. Danes kolektivne pogodbe urejajo še vsa vprašanja, ki zadevajo razmerja in obveznosti med podpisniki (obligacijski del) in določbe o medsebojnih pravicah, obveznostih in odgovornostih med delavci in delodajalci tistega kroga, za katerega je sklenjena kolektivna pogodba (normativni del).

#### ***3.3.1. Obligacijski del kolektivne pogodbe***

V obligacijskem delu kolektivne pogodbe so določene stranke kolektivne pogodbe na obeh straneh (na vsaki strani je lahko več predstavnikov delojemalcev in delodajalcev) ter medsebojne pravice in obveznosti pogodbenih strank, ki zavezujejo obe stranki k prizadevanju za izvajanje in izpolnitev dogovorjenih določb. Sem sodijo zlasti določbe o sprejemanju kolektivne pogodbe, rok, osebne, stvarne in časovne veljavnosti, medsebojne pravice in obveznosti do obveščanja, sankcije za neizpolnjevanje dogovorjenih določb, posredovanje in reševanje sporov, postopki za spremembe ter za odpoved pogodbe, itd.

Pri tem je potrebno posebej omeniti klavzulo o socialnem miru. Ta klavzula je neke vrste sporazum med strankama, s katerim se le-ti odrekata pritisku in bojnim sredstvom v obdobju veljavnosti kolektivne pogodbe ter v času pogajanj o novi kolektivni pogodbi.

V Sloveniji se po ZTPDR (1989) pogodbeni stranki v kolektivni pogodbi dogovorita tudi o medsebojnih pravicah in obveznostih, zlasti glede (Bohinc, 2000, str. 85) izvajanja kolektivne pogodbe v celotnem obsegu ter pravic, obveznosti in odgovornosti delavcev in organizacij delodajalcev; spoštovanja, da med delodajalci in delojemalci ne pride do enostranske prekinitve izvajanja te pogodbe; veljavnosti kolektivne pogodbe ter postopka sklepanja in spreminjanja kolektivne pogodbe.

Obligacijski del kolektivne pogodbe je veljaven in učinkuje le med strankama kolektivne pogodbe. V primeru, da pogodbeni stranka ne izvaja dogovorjenih določb ali jih celo krši, ima nasprotna pogodbeni stranka pravico sprožiti sodni postopek. Gre za kolektivne spore, za katere so pristojna delovna sodišča.

### 3.3.2. Normativni del kolektivne pogodbe

V normativnem delu kolektivne pogodbe so določene vse medsebojne pravice, obveznosti in odgovornosti, ki izhajajo iz delovnega razmerja in jih je pri sklepanju individualnih pogodb o zaposlitvi treba upoštevati. Določbe se najpogosteje nanašajo na pravice, ki se tičejo plače, delovnega časa, postopkov ugotavljanja uspešnosti, disciplinskih postopkov, itd.

Vse določbe normativnega dela kolektivne pogodbe imajo splošni in neposredni učinek, to pomeni, da veljajo ne glede na to, ali so vključene v pogodbo o zaposlitvi ali ne. Vse pravice so določene kot minimalne, kar pomeni, da praviloma ni mogoče ožiti pravic in varstva zaposlenih. Z individualno pogodbo o zaposlitvi se ne smejo določiti pogoji, ki so manj ugodni od pogojev določenih v kolektivni pogodbi, ampak le ugodnejši oziroma enaki pogoji.

Če delavec in delodajalec skleneta pogodbo o delu, ki ni v skladu s kolektivno pogodbo, je nična od samega začetka (*ex tunc*). Pogodba je nična tudi v primeru, če je nastala na podlagi delavčeve izjave, da se pravicam iz kolektivne pogodbe odpoveduje (Mežnar, 1998, str. 122).

Poznamo tudi primere, ko lahko zakonska ureditev določi pogoje, pod katerimi se lahko s pogodbami, sprejetimi na nižji ravni, oži<sup>3</sup> obseg že sprejetih pravic delavcev. Tak primer je lahko, ko se delavci odrečejo svojim pravicam zaradi sanacije podjetja ali ohranitve delovnih mest. Tak primer so kolektivne pogodbe za zagotovitev zaposlitve, ko se delavci strinjajo s krajšim delovnim časom, da bi se tako ohranilo isti skupni nominalni obseg plač. Ti pogoji ne smejo dopustiti, da so se delavci prisiljeni odpovedati svojim pravicam, če te odpovedi dolgoročno ne koristijo tudi njim samim.

Normativni del kolektivne pogodbe praviloma vsebuje določbe, ki se nanašajo na sklenitev ali prenehanje delovnega razmerja, obliko in vsebino pogodbe o zaposlitvi, o prepovedi odpuščanja stavkovno aktivnih delavcev ter prepoved zaposlovanja žena in mladoletnikov pri nevarnih in telesno prekomerno napornih delih. Nadalje vsebuje določbe o pravicah in obveznostih iz delovnega razmerja, kot so tarifiranje dela, delovni čas, izmensko in nočno delo, prazniki, odmori in izostanki z dela, nadomestila, varstvo pri delu, obveščanje in izobraževanje delavcev ter delovanje sindikata. V normativnem delu kolektivne pogodbe pa so določeni tudi ukrepi za izboljšanje delovnih razmer, izboljševanje varstva pri delu, o zaščitnih sredstvih in zagotavljanju higienskih razmer pri delu, o prehrani med delom in podobno ter določbe o participaciji ali drugih oblikah delavskega soodločanja, o delavskih zaupnikih in podobno (Novak, 1992, str. 121).

---

<sup>3</sup> Pravilo, da se s pravnim virom nižje ravni, lahko določijo pravice, ki so za delavca ugodnejše, velja tudi za kolektivne pogodbe. V 2. odstavku 7. člena ZDR (2002) je namreč določeno, da kolektivne pogodbe lahko določajo za delavca ugodnejše pravice, kot to določa zakon. Od tega splošnega pravila ZDR (2002) določa tudi izjemo v 3. odstavku tega člena, kjer je določeno, da je s kolektivno pogodbo mogoče urejati pravice delavcev drugače (manj ugodno), kot to določa zakon, če so izpolnjeni naslednji pogoji: da se drugačna ureditev od zakonske, v skladu s tem zakonom določa s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti; da se vsebina nanaša na enega od naštetih primerov v 3. odstavku tega člena (52., 53., 91., 120., 143., 158., 175., člen ZDR) (Kresal, 2002, str. 65-68).

Za normativni del kolektivne pogodbe je po ZTPDR (1989) bistveno določilo 86. člena, ki prepoveduje, da bi kolektivna pogodba vsebovala določbe, s katerimi se dajejo delavcem manjše pravice ali manj ugodne delovne razmere od pravic in pogojev, ki jih določa zakon. Dodana je tudi sankcija, in sicer neposredna uporaba določb zakona, ki so ugodnejše.

V drugem odstavku 4. člena Predloga zakona o kolektivnih pogodbah pa je navedeno, da lahko kolektivna pogodba v normativnem delu vsebuje določbe, s katerimi se urejajo vsebina, sklenitev in prenehanje delovnih razmerij, plače in drugi osebni prejemki, varstvo pri delu, zagotavljanje pogojev za delovanje sindikata pri delodajalcu ali druge pravice in obveznosti, ki izhajajo iz razmerij med delodajalci in delojemalci. Nadalje je v prvem odstavku 5. člena tega predloga določeno, da lahko kolektivna pogodba vsebuje le določbe, ki so za zaposlene ugodnejše<sup>4</sup> od določb vsebovanih v zakonih in podzakonskih predpisih (Poročevalec DZ RS, 1995).

### 3.3.3. Tarifni del kolektivne pogodbe

V tarifnem delu kolektivne pogodbe je določen obseg materialnih pravic delojemalcev. Tarifna priloga h kolektivni pogodbi je sprejeta za omejeno časovno obdobje in določa izhodiščne plače (glej tabelo 1), eskalacijo izhodiščnih plač, regres za letni dopust in druge osebne prejemke ter povračila v zvezi z delom (prehrana, prihod na delo in odhod z dela, službena pot in drugo).

Tabela 1: Izhodiščne (bruto) plače po splošni kolektivni pogodbi za gospodarske dejavnosti, februar 2004

<b>TARIFNI RAZREDI</b>	<b>Splošna kolektivna pogodba za gospodarske dejavnosti (v SIT)</b>
I. (enostavna dela)	71.883,00
II. (manj zahtevna dela)	79.071,00
III. (srednje zahtevna dela)	88.416,00
IV. (zahtevna dela)	98.480,00
V. (bolj zahtevna dela)	111.419,00
VI. (zelo zahtevna dela)	132.984,00
VII. (visoko zahtevna dela)	150.954,00
VIII. (najbolj zahtevna dela)	179.708,00
IX. (izjemno pomembna dela)	215.649,00

Vir: Izhodiščne plače po kolektivnih pogodbah s področja gospodarskih dejavnosti, 2004.

<sup>4</sup> Enako kot pod opombo št. 3.

Izhodiščna (bruto) plača po kolektivni pogodbi za negospodarske dejavnosti z veljavnostjo od 01.01.2003 za prvi tarifni razred (enostavna dela) znaša 52.437,00 SIT (Zneski povračil, nadomestil in drugi prejemki, ki so enotni za vse zaposlene v negospodarstvu, 2004).

Izhodiščna plača (bruto plača) je najnižja osnovna plača, ki je v kolektivni pogodbi določena kot najnižji znesek tarifnega razreda za posamezno skupino delovnih mest, razvrščenih po strokovni izobrazbi.

Izhodiščne plače so se v letih 2002 in 2003 usklajevale z rastjo cen življenjskih potrebščin, v katerih se ne upošteva rast cen alkoholnih pijač in tobačnih izdelkov (v nadaljevanju: življenjske potrebščine).

V letu 2002 naj bi se izhodiščne plače ob izplačilu plač za mesec avgust 2002 povečale za 4,2%. Ob izplačilu plač za mesec december 2002 pa bi se povečale za razliko med 100% rastjo cen življenjskih potrebščin v obdobju od januarja do novembra 2002, in že obračunanim povečanjem.

V letu 2003 naj bi se pri izplačilu plač za mesec avgust 2003 izhodiščne plače povečale za 2,5%. V kolikor bi rast cen življenjskih potrebščin v obdobju od januarja do junija 2003 presegala 2,8%, bi se izhodiščne plače pri izplačilu plač za mesec avgust 2003 povečale še za razliko v rasti cen življenjskih potrebščin nad 2,6%.

Izhodiščne plače iz prejšnjih dveh odstavkov se ob izplačilu plač za mesec december 2003 povečajo za razliko med 100% rastjo cen življenjskih potrebščin v obdobju od januarja do novembra 2003, in že obračunanim povečanjem iz prejšnjih dveh odstavkov (Zakon o izvajanju dogovora o politiki plač za obdobje 2002-2004, Uradni list RS, št. 59/2002, 2. člen).

Osnovna plača je znesek, določen v pogodbi o zaposlitvi, ki pripada delavcem za polni delovni čas, predviden učinek delavca in normalne delovne pogoje. Osnovna plača ne more biti nižja od izhodiščne plače za posamezne tarifne razrede.

Plača je znesek, ki ga dobimo, ko k osnovni plači prištejemo vse dodatke (za delovno dobo, pogoje dela in podobno), ne smemo pa všteti nadomestila stroškov (prevoza na delo, stroškov prehrane itd.). Minimalna plača je s strani države določena najnižja dopustna višina plače (Zakon o minimalni plači, o načinu usklajevanja plač in o regresu za letni dopust v obdobju 1999-2001, Uradni list RS, št. 39/99, 59/99, 44/00, 124/00, 48/01), ki zagotavlja delavčevo preživetje oziroma dostojno življenje.

Izhodiščne plače so najnižji dopustni zneski osnovnih plač, medtem ko se minimalna plača nanaša na celotno delavčevo plačo. Pri slabše plačanih delavcih je plača delavca pogosto le osnovna plača. Višina minimalne plače je določena višje, kot znašajo s kolektivnimi pogodbami dogovorjene izhodiščne plače za prve tri ali celo štiri tarifne razrede. To kaže na šibkost sindikatov kot stranke kolektivnih pogajanj (Kresal, 2001, str. 259).

Dejstvo je, da izhodiščna plača, določena v Splošni kolektivni pogodbi (1990), kasneje spremenjena v minimalni standard, ne zagotavlja ustreznega vrednotenja opravljenega dela in ne omogoča normalnega preživetja. Prišla je v razkorak z minimalno plačo. Po sklepu vlade RS znaša minimalna plača od decembra 2003 v Sloveniji 111.484,00 SIT.

Leta 1999 so socialni partnerji v dogovoru določili, da je minimalna plača določena na ustrezni ravni, kadar v povprečju dosega 58% povprečne mesečne plače zaposlenih po kolektivni pogodbi v predelovalni dejavnosti v povprečju preteklega leta (Kresal, 2001, str. 259).

Na GZS so prepričani, da se moramo na področju politike plač ravnati v skladu z Zakonom o izvajanju dogovora o politiki plač za obdobje 2002 - 2004, ki velja od 6. julija 2002, drugi pritiski na področju politike plač pa po njihovem mnenju pomenijo zmanjševanje konkurenčne sposobnosti gospodarstva in povečanje inflacije. Njihov predlog je, da bi se od leta 2004 naprej minimalne plače usklajevale le enkrat letno z rastjo cen življenjskih potrebščin.

Delavci oziroma sindikati menijo, da je minimalna plača sicer velika socialna pridobitev, toda ta plača ne more biti vedno najnižja plača po kolektivnih pogodbah, razen v izjemnih kriznih razmerah.

V primeru, da kolektivna pogodba preneha veljati, preneha veljavnost vseh prilog k tej kolektivni pogodbi, tudi tarifne priloge.

### ***3.4. Vrste kolektivnih pogodb***

Kolektivne pogodbe so se najprej uveljavile kot dvostranski dogovor med enim delodajalcem (podjetnikom, družbo) in sindikatom delavcev, ki so zaposleni pri tem delodajalcu. Šele kasneje so se uveljavile kolektivne pogodbe za posamezno gospodarsko ali drugo dejavnost, ki so jih sklepali sindikati te dejavnosti in združenje delodajalcev v isti dejavnosti. Za razreševanje posameznih vprašanj splošnega pomena so se postopoma uveljavile splošne, medbranžne kolektivne pogodbe, za razreševanje regionalno obarvanih vprašanj pa tudi regionalne kolektivne pogodbe.

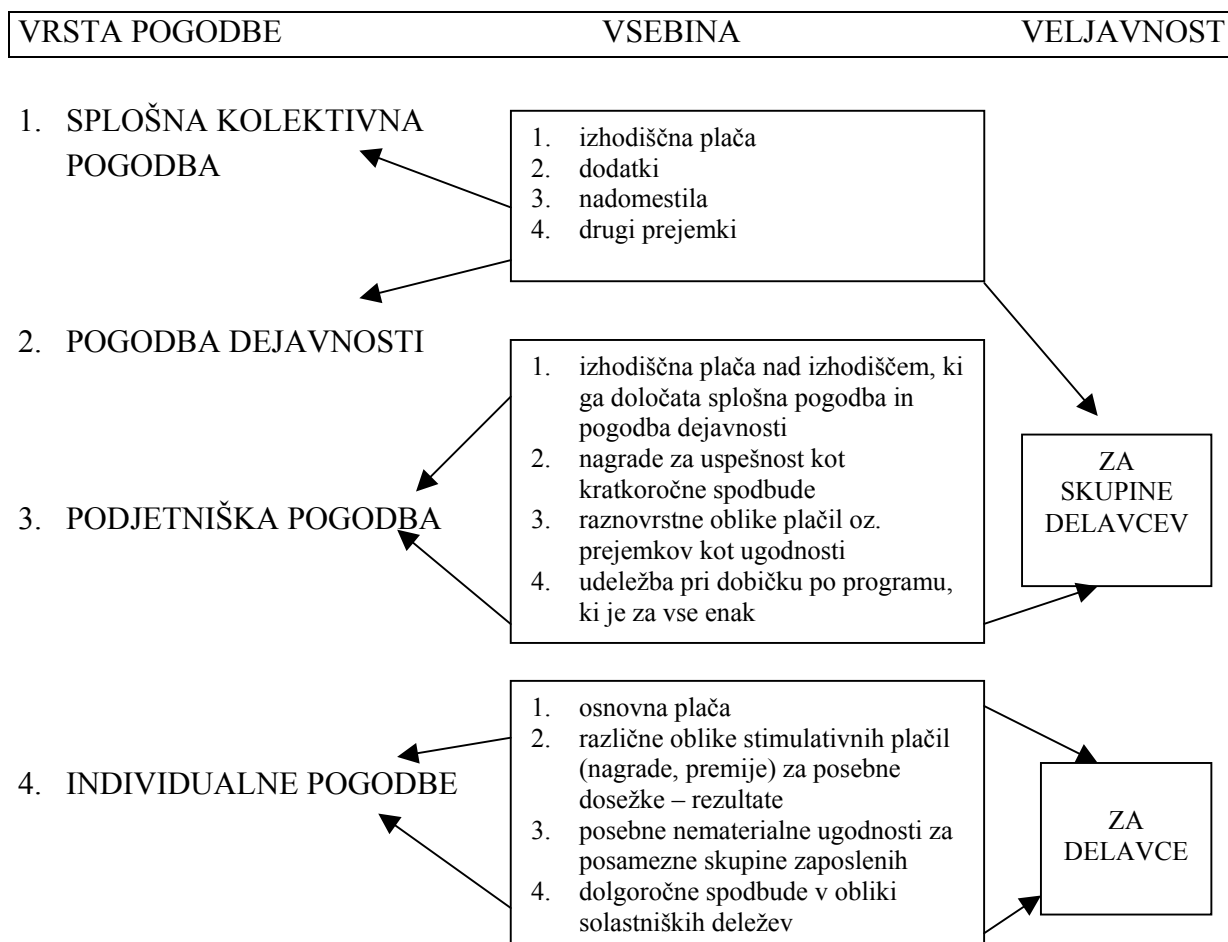
Zakon o delovnih razmerjih (1990) omogoča in predvideva sklepanje kolektivnih pogodb na štirih ravneh: v podjetju, za regijo, za dejavnost ter za državo. Po ZDR (1990) sta prvi dve možnosti fakultativni, zadnji dve pa sta obvezni.

Kolektivne pogodbe dejavnosti (panožne kolektivne pogodbe) sklepajo sindikati in GZS oziroma druga splošna asociacija organizacij in delodajalcev, z veljavnostjo za celotno Republiko Slovenijo (imajo značaj državne/nacionalne kolektivne pogodbe). Podjetniške kolektivne pogodbe sklepa organ upravljanja in sindikat, z veljavnostjo samo za zaposlene v

družbi. Kolektivne pogodbe za eno ali več občin pa sklepata pristojni organ (asociacija) in pristojni sindikat. Regionalne kolektivne pogodbe še niso zaživele, bil pa je dan predlog za sklenitev regionalne kolektivne pogodbe za Primorsko, ki se do sedaj še ni uresničil (Novak, 1992, str. 119).

Na sliki št. 3 so prikazane vrste kolektivnih pogodb v Sloveniji (splošna kolektivna pogodba, pogodba dejavnosti, podjetniška pogodba), njihova vsebina in veljavnost ter značilnosti individualne delovne pogodbe.

Slika 3: Vrsta kolektivnih pogodb, njihova vsebina in veljavnost



Vir: Kejžar, 1995, str. 433.

Izven zakonskih kriterijev so sklenjene poklicne kolektivne pogodbe (za poklicne novinarje, zdravnike, itd.), ki so po svoji vsebini kodeks določenih poklicev ali so po svoji naravi podjetniške kolektivne pogodbe s splošno veljavnostjo.

Izven kriterijev zakona obstaja tudi Kolektivna pogodba med delavci in zasebnimi delodajalci (Uradni list RS/I, št. 26/91), ki pa je zaradi nejasnosti komu je namenjena, zastarela in neprimerna. Sklenjena je bila leta 1991 med Obrtno zbornico Slovenije in Republiškim

odborom sindikata obrtnih delavcev Slovenije. Osebna veljavnost pogodbe naj bi se nanašala na zaposlene pri zasebnih delodajalcih, kot jih pozna 120. člen ZDR (1990). Definicija zasebnega delodajalca je v tem členu zastarela in ne ustreza današnjim razmeram ter novi delovnopравни zakonodaji, zato se zastavlja vprašanje komu je ta kolektivna pogodba namenjena. Hkrati obstaja tudi možnost, da ta pogodba ne velja za nikogar več, saj novi ZDR (2002) ne pozna termina »zasebni delodajalec« in na delovno razmerje pri njem vezanih posebnosti. Druga težava je tem, da ta kolektivna pogodba ne predstavlja kolektivne pogodbe dejavnosti oziroma panoge, ker povezuje delodajalce glede na način izvajanja dejavnosti ali glede na status delodajalcev. Kadar pa sta za istega delavca v konkurenci dve kolektivni pogodbi je glede na pravni standard »v korist delavca« potrebno upoštevati določbe tiste kolektivne pogodbe, ki je za delavca bolj ugodna. ZDR (2002) kot obvezno sestavino v pogodbi o zaposlitvi navaja tudi navedbo kolektivne pogodbe, ki zavezuje delodajalca (ZDR, Uradni list RS, št. 42/2002, 29. člen). Pogodbeni stranki morata torej v kolektivno pogodbo vnesti ugotovitveno odločbo o tem, katera kolektivna pogodba zanju velja (Šetinc Tekavec, 2003, str. 17).

Generalna sistemska ureditev deli kolektivne pogodbe na gospodarske in negospodarske. V celotni Sloveniji veljata dve splošni (»krovni«) kolektivni pogodbi:

1. Splošna kolektivna pogodba za gospodarske dejavnosti (Uradni list RS, št. 40/97, 39/99, 98/99, 10/00, 54/00, 62/01, 45/02, 113/02, 38/03) in
2. Kolektivna pogodba za negospodarske dejavnosti (Uradni list RS, št. 18/1991-I, 53/1992, 13/1993, 34/1993, 12/1994, 18/1994, 27/1994, 59/1994, 80/1994, 39/1995, 60/1995, 64/1995, 2/1996, 20/1996, 37/1996, 56/1996, 1/1997, 19/1997, 25/1997, 37/1997, 40/1997, 79/1997, 87/1997, 3/1998, 7/1998, 9/1998, 51/1998, 2/1999, 39/1999, 59/1999, 3/2000, 62/2000, 67/2000, 81/2000, 116/2000, 122/2000, 3/2001, 8/2001, 23/2001, 43/2001, 99/2001, 6/2002, 8/2002, 9/2002, 19/2002).

Zaradi določb 112. člena ZDR (1990), po katerem kolektivne pogodbe veljajo tudi za osebe, ki niso pripadniki strank, ki sklepajo kolektivno pogodbo (ex lege - razširjena veljavnost kolektivnih pogodb), zajemajo le-te več kot 90% zaposlenih v gospodarstvu in negospodarstvu. Tako v večini primerov za zaposlene ne velja le pogodba o zaposlitvi, temveč tudi ena izmed kolektivnih pogodb.

#### **4. Stranke kolektivnih pogajanj**

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

kolektivnih pogajanj ali reševanju konfliktov pa je za uspešnost pogajanj zelo pomembna (Novak, 1992, str. 117).

Evropska ureditev in praksa kolektivnih pogajanj sta zelo raznoliki, tako po udeležencih oziroma strankah kolektivnih pogodb ter njihovi reprezentativnosti, kot tudi po vsebini in področjih urejanja ter po uresničevanju načela prostovoljnosti in razširjene veljavnosti. Zadnje povezujejo predvsem z vprašanjem obveznega članstva na delodajalski strani, torej v združenjih delodajalcev in gospodarskih zbornicah.

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

- pravica do prostega sindikalnega organiziranja, delovanja in včlanjevanja v sindikate,
- pravica socialnih partnerjev do prostih kolektivnih pogajanj,
- dolžnost delodajalcev, da zagotavljajo sindikalnim in participativnim delavskim predstavništvom potrebna obvestila oziroma informacije ter sredstva za delovanje,
- dolžnost države, da spodbuja procese kolektivnih pogajanj, zlasti v smislu organiziranja, usposabljanja za kolektivna pogajanja ter druge vrste kolektivnega sporazumevanja,
- pravice zaposlenih v javnem sektorju v zvezi z obravnavano tematiko morajo biti čim bolj izenačene s pravicami zaposlenih v gospodarstvu, omejitve pa so dopustne le v obsegu, kot ga zahteva narava njihovih dejavnosti.

#### ***4.1. Socialni partnerji v Sloveniji***

V Sloveniji se izvaja bipartitni (kot dvostranski avtonomni viri so v Sloveniji uveljavljene kolektivne pogodbe) in tripartitni socialni dialog. Tripartitni socialni dialog se izvaja v okviru Ekonomsko-socialnega sveta (v nadaljevanju: ESS). Tristranski avtonomni vir je po definiciji obrazložen kot socialni sporazum vlade, združenja delodajalcev in sindikatov. V njem določijo skupne strateške cilje pri usmerjanju razvoja ekonomskih in socialnih razmerij za posamezno leto.

Prednostne razvojne naloge so:

- gospodarski razvoj (stabilne gospodarske razmere, večja konkurenčnost slovenskega gospodarstva in regij, socialni dialog in mir med partnerji, uravnotežena in stimulatívna politika plač, vlaganje v zdravje in varnost pri delu),
- socialna varnost (visoka zaposlenost in ustrezna politika plač, aktivna socialna politika, družinska politika, ustrezna stanovanjska politika),
- pravna varnost (ustrezna zakonodaja, ustrezno in učinkovito pravno varstvo, učinkovit nadzor nad izvajanjem kolektivnih pogodb, urejanje in spodbujanje raznih oblik izvensodnega reševanja sporov (pomirjanje, arbitraž)).



Zlasti pomembna je vzpostavitev stabilnega in stimulativnega plačnega sistema, katerega cilji so: uravnotežena in realna rast plač, razrešitev problematike, ki jo predstavlja razlika med minimalno in izhodiščno plačo, opredelitev minimalne plače, krepitev stimulativnih elementov plač, uvedba udeležbe delavcev pri dobičku podjetja.

Delodajalce v glavnem zastopa Gospodarska zbornica Slovenije, Obrtna zbornica Slovenije (v nadaljevanju: OZS), v zadnjem času pa tudi Združenje delodajalcev Slovenije (v nadaljevanju: ZDS) ter Združenje delodajalcev obrtnih dejavnosti Slovenije. Delojemalce zastopajo sindikati, ki so na državni ravni organizirani po dejavnostih in po možnosti združeni v sindikalne centrale. Država je kot partner vključena v socialni dialog ter pripravlja pravne ureditve individualnih in kolektivnih delovnih razmerij.

Udeleženci kolektivne pogodbe so vsi subjekti, katerih posamezno delovno razmerje ureja kolektivna pogodba, torej vsak delavec in delodajalec. Pogodbeni stranki sta tisti, ki skleneta določeno kolektivno pogodbo v svojem imenu, vendar v korist udeležencev. Iz tega izhaja, da sta pogodbeni stranki istovetni z udeleženci pri podjetniški kolektivni pogodbi. Ko kolektivno pogodbo sklepata reprezentativni sindikat in reprezentativni delodajalec, ima taka kolektivna pogodba učinek splošne veljavnosti.

Po ZTPDR (1989) sklenejo splošno in panožno kolektivno pogodbo za območje republike (sedaj države) in za posamezno dejavnost (Bohinc, 2000, str. 83): pristojni organ sindikata, pristojni organ Gospodarske zbornice ter pristojni organ družbenopolitične skupnosti, in sicer za organiziranje na področju družbenih dejavnosti, za javna podjetja in državne organe. Kolektivno pogodbo v organizaciji sklene sindikat, upravni odbor ali drug ustrezeni organ, določen z zakonom ali delodajalec.

ZDR (1990) določa stranke kolektivnih pogajanj v Sloveniji v 113. in 114. členu. Po navedbah prvega odstavka 2. člena predloga Zakona o kolektivnih pogodbah, ki določa stranki kolektivne pogodbe (Poročevalec DZ RS, 1995), pa lahko kolektivne pogodbe na strani delojemalcev sklepajo sindikati, njihove zveze ter konfederacije, na strani delodajalcev pa to lahko storijo posamezni delodajalci oziroma njihova združenja.

#### ***4.2. Predstavniki delojemalcev***

Delavce pri sklepanju kolektivne pogodbe zastopa sindikat, to pa zato, ker je delavec v primerjavi z delodajalcem vedno v slabšem položaju. Sindikati lahko zastopajo delavce na ravni podjetja ali širše. Od drugih interesnih združenj se sindikat loči po tem, da gre za organizirano združenje zaposlenih oseb, ki se trajno, z zadostno močjo ter s pritiskom v razmerju do delodajalske sfere ali države borijo za uveljavitev ekonomsko-socialnih ciljev delavcev (Vodovnik, 2001, str. 49). Z ekonomskega vidika pa sta pri sindikatih pomembni intenziteta njihovih pogajanj ter pripravljenost na sklepanje kompromisov.

Če so delavci organizirani v en sam sindikat, se vprašanje reprezentativnosti sindikata ne pojavlja, ker kolektivne pogodbe sklepa samo en sindikat. V tem primeru se srečujemo s sindikalnim monizmom. Problem pa nastane v sindikalnem pluralizmu (pojav množice sindikalnih organizacij), ko se pojavi vprašanje kateri sindikat je pristojen – reprezentativen (Zakon o reprezentativnosti sindikatov, Uradni list RS, št. 13/93) oziroma kateri sindikat izpolnjuje pogoje za zastopanje delavcev (Novak, 1992, str. 50). Pri tem obstaja nevarnost notranje konkurence, saj več pristojnih sindikatov v kolektivnih pogajanjih pomeni večjo notranjo konkurenco (boj za ugled in finančna sredstva) in posledično manjšo možnost za sklenitev kolektivne pogodbe. Pozicije v razmerjih do delodajalcev zato postanejo precej strožje. Obstaja tudi možnost, da več sindikatov v pogajanjih nastopa kot ena stranka, s tem, da pooblastijo enega izmed njih za sklenitev kolektivne pogodbe. V nekaterih državah je reprezentativnost določena z zakonom, kar pomeni, da obstajajo natančna določila, kateri izmed sindikatov lahko nastopa v kolektivnih pogajanjih in tudi podpiše kolektivno pogodbo. Tam, kjer reprezentativnost ni določena zakonsko, lahko delodajalci sami določijo s katerim sindikatom se bodo pogajali.

Evropska konfederacija sindikatov (European Trade Union Confederation, v nadaljevanju: ETUC) je bila sprva zadovoljna s sindikalnim pluralizmom, saj naj bi to prispevalo k demokratizaciji celotne družbe. Potem pa so ugotovili, da tako stanje dolgoročno ni učinkovito, saj se razdrobljeno sindikalno gibanje na more upirati kapitalu in so zato od te razdrobljenosti največ imeli prav delodajalci.

V konvenciji MOD št. 87 iz leta 1948 (Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention), ki govori o sindikalni svobodi, pa je razvidno, da si nobeden sindikat ne more lastiti monopola na sindikalno organiziranje, nov sindikat pa si ne more zase lastiti pravice za katere se je dogovoril drugi sindikat. Nekatere sindikate celo obtožujejo, da so sredstvo za pridobivanje volilnih glasov političnih strank, katerih člani vodijo te sindikate.

Sindikati bi praviloma morali biti močni in zanesljivi partnerji. Sodelovati bi morali s strokovnimi in konstruktivnimi predlogi politike razvoja in ne le kritizirati predlogov drugih socialnih partnerjev. Z opredelitvijo novega načina organiziranja in interesa do zaposlenih, bi morali pridobiti na moči in aktivnemu članstvu.

Predstavniki delojemalcev v Sloveniji oziroma pogodbeni stranka v kolektivnih dogovarjanjih so reprezentativni sindikati za dejavnosti, ki izpolnjujejo pogoj reprezentativnosti skladno z Zakonom o reprezentativnosti sindikatov (1993). Le-ta je uredil vprašanje priznanja reprezentativnosti sindikatov in s tem tudi pooblastila za sklepanje splošno veljavnih kolektivnih pogodb.

Po 6. členu Zakona o reprezentativnosti sindikatov (1993) so reprezentativni tisti sindikati, ki:

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

- so neodvisni od državnih organov in delodajalcev,
- se sofinancirajo pretežno iz članarine in iz drugih lastnih virov,
- imajo določeno število članov v skladu z določili tega zakona.

Za reprezentativne sindikate se določijo zveze ali konfederacije sindikatov za območje države, v katere se povezujejo sindikati iz različnih panog, dejavnosti ali poklicev in v katere je včlanjenih najmanj 10 odstotkov delavcev iz posamezne panoge, dejavnosti ali poklica. Število članov dokazuje sindikat na podlagi podpisanih pristopnih izjav svojih članov (Mežnar, 1998, str. 105). Reprezentativen pa je tudi sindikat, ki ni član te konfederacije, če ima včlanjenih vsaj 15 odstotkov delavcev (panoge, dejavnosti, poklica, občine, organizacije). Zakon o reprezentativnosti sindikatov (1993) ne omenja možnosti revizij izdanih odločb o reprezentativnosti. To pomeni, da se spremembe v številu članov ne izražajo v njihovi reprezentativnosti.

V Sloveniji so na državni ravni reprezentativni naslednji sindikati: ZSSS (Zveza Svobodnih Sindikatov Slovenije), KNSS (Neodvisnost-Konfederacija novih sindikatov Slovenije), K-90 (Konfederacija sindikatov 90 Slovenije), PERGAM (Konfederacija sindikatov Slovenije PERGAM), ALTERNATIVA (Slovenska zveza sindikatov), SOLIDARNOST (Sindikat delavcev Slovenije).

Znotraj posameznih panog so reprezentativni: Sindikat delavcev kovinske in elektro industrije Slovenije (SKEI), Sindikat delavcev trgovine Slovenije, Sindikat obrtnih delavcev Slovenije, itd.

Na poklicni ravni so reprezentativni: Sindikat novinarjev Slovenije, Sindikat delavcev v zdravstvu in socialnem varstvu, Sindikat bančnih delavcev, Sindikat delavcev v vzgoji in izobraževanju, itd.

V Sloveniji je prisoten sindikalni pluralizem. Razvoj novih sindikatov je bil namreč po osamosvojitvi rezultat političnih spodbud. Najvidnejšo vlogo v slovenskem sindikalnem gibanju imajo sindikati dejavnosti, ki so organizirani na državni ravni ter združeni v sindikalne centrale. Nekateri sindikati dejavnosti in poklicni sindikati pa delujejo tudi izven teh sindikalnih central.

Sindikati, na ravni organizacije kot pravne osebe imajo v Sloveniji dve poglaviti vlogi. Ena je ta, da skušajo varovati delavce pred nezakonitim ravnanjem delodajalca. Druga vloga pa je urejevalna, kar pomeni, da sindikati v okviru te vloge sklepajo kolektivne pogodbe z menedžmentom v organizaciji.

Proučevanja kažejo, da z leti včlanjenost v sindikate postopoma upada. Leta 1994 naj bi bilo vanje vključenih okrog 60% vseh zaposlenih (Stanojević, 1994, str. 122), sedaj pa samo še okrog 42% zaposlenih ( Interno gradivo Združenja svetov delavcev slovenskih podjetij, 2004). Upadanje članstva je predvsem posledica prestrukturiranja slovenske industrije in

prostovoljnega včlanjevanja. Sindikati bi se torej morali angažirati v pridobivanju novih članov in več pozornosti nameniti mladim zaposlenim, ženskam ter zaposlenim v manjših podjetjih. V preteklosti so namreč največ pozornosti namenjali moškemu delu fizičnih delavcev z nizko izobrazbo, ki so delali v velikih proizvodnih podjetjih ob tekočem traku. Sindikati v Sloveniji so med drugim tudi razdrobljeni in mnogokrat vladajo med njimi konfliktni odnosi politične narave.

Po internih podatkih je najštevilčnejši sindikat Zveze Svobodnih Sindikatov Slovenije (ZSSS), v katerem naj bi bilo včlanjenih 60 odstotkov aktivnega prebivalstva Slovenije. Po številu članov naj bi mu sledil še sindikat Pergam. ZSSS je med drugim tudi edini sindikat v Sloveniji, ki je od 16. marca 1999 dalje polnopravni član Evropske konfederacije sindikatov (European Trade Union Confederation), kar mu omogoča, da preko svojih predstavnikov vpliva v organih evropske konfederacije na odločitve, ki se na evropski ravni sprejemajo v zvezi z ekonomskimi in socialnimi pravicami državljanov, kar je pomembno v pripravah na vstop Slovenije v Evropsko unijo.

Evropska konfederacija sindikatov (European Trade Union Confederation) je edina socialna organizacija, ki kot socialni partner sodeluje v evropskem socialnem dialogu, se zavzema za Evropsko unijo z demokratičnimi, učinkovitimi in transparentnimi institucijami, ki bodo temeljile na aktivnih pravicah evropskih državljanov.

#### ***4.3. Predstavniki delodajalcev***

Organizacije delodajalcev so nastale kot protiutež sindikatom pri socialnem dialogu. Na pogajanjih lahko nastopa delodajalec sam, skupina delodajalcev ali delodajalska organizacija. Delodajalec je lahko tudi država sama oziroma pristojno ministrstvo ali kak drug pooblaščen organ. Tudi združenja delodajalcev morajo biti po pravilih mednarodnega prava prostovoljne organizacije, v primeru, da je združenje delodajalcev po zakonu obvezno, se takim obveznim združenjem ne more zagotoviti izključnih pravic v procesih kolektivnega sporazumevanja.

Glede predstavnikov delodajalcev v Sloveniji ZDR (1990) v 1. odstavku 114. člena določa, da kolektivno pogodbo v gospodarski dejavnosti na delodajalski strani sklepa Gospodarska zbornica Slovenije oziroma druga splošna asociacija organizacij oziroma delodajalcev. V Sloveniji so zbornice obvezna združenja organizacij, ki opravljajo določeno dejavnost. Poleg GZS je pri nas dejavna še Obrtna zbornica Slovenije. V posameznih primerih, ko gre za javna podjetja in koncesionarne službe, pa kot delodajalec nastopa država oziroma na ravni dejavnosti pristojno ministrstvo. Za sklepanje kolektivnih pogodb na strani delodajalcev so še pooblaščene druge splošne asociacije: Združenje delodajalcev Slovenije, Združenje delodajalcev OGISTTA (Združenje delodajalcev Obrti, Gostinstva, Intelektualnih storitev, Turizma, Trgovine in Avtoprevoznitva).

Razen GZS so vsa ostala združenja delodajalcev nastala na prostovoljni bazi. V zadnjem času se namreč vedno bolj pojavljajo zahteve po izločitvi GZS iz kolektivnih pogajanj. Pri GZS pa se s tem pogledom na njihovo delovanje ne strinjajo. Kot primer mnogokrat navajajo sosednjo državo Avstrijo, članico Evropske Unije, kjer kolektivne pogodbe na delodajalski ravni sklepajo zbornična združenja z obveznim članstvom. Pravijo, da socialni dialog razumejo kot »ekonomsko-socialni dialog«, ki je širši od industrijskih razmerij.

#### **4.4. Država**

Država ima pri kolektivnih pogajanjih kar dve vlogi. Nastopa lahko kot delodajalec za delavce zaposlene v javnem sektorju in/ali kot posrednik med delom in kapitalom, torej kot predstavnik skupnega interesa vseh državljanov. Država skrbi za blagostanje državljanov in s tem hkrati za industrijski mir. Zaveda se, da lahko konflikti ali celo stavke zmanjšujejo uspešnost gospodarstva. Interes vseh državljanov ni vedno enoten, zato vlada večinoma ščiti interese večine.

Vloga države se kaže predvsem v ukrepih državne gospodarske in socialne politike. Država ima namreč (Kavčič, 1996, str. 35) neposreden vpliv na politiko zaposlovanja, stopnjo zaposlenosti, varstvo pri delu, diskriminacijo družbenih skupin in sodelovanje zaposlenih pri upravljanju. Posreden in dolgoročen vpliv pa ima na področjih lastninske strukture, sistema izobraževanja, sistema zdravstvenega varstva in pokojninskega zavarovanja ter sistema socialne politike.

Kolektivne pogodbe prinašajo večjo stabilnost v odnosih, kar hkrati poveča občutek varnosti zaposlenih. Če so delovna razmerja ustrezno urejena v kolektivnih pogodbah, je vmešavanje države zaradi pravic delavcev bistveno manjše. Večina držav postavlja na področju kolektivnih pogajanj z enim ali več zakoni splošne okvire in pravila kolektivnih pogajanj. Če so kolektivna pogajanja neuspešna, se vanje lahko vključi država in tako skuša preprečiti negativne posledice, kot so stavke delavcev ali zaprtje podjetij (akcija lastnikov). V teh primerih država ponudi pogodbenim strankam instrumente pomiritve in arbitraže, ki jih potem lahko uporabijo, v nekaterih državah pa je njihova uporaba celo prisilna (Kavčič, 1996, str. 285-286).

V javnem sektorju Slovenije so kolektivna pogajanja podobna tistim v gospodarstvu, le da je za pogajanja na strani delodajalca pooblaščen Vlada Republike Slovenije oziroma pristojno ministrstvo (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve). Pri tem pa je potrebno upoštevati, da je vlada omejena z zakonsko ureditvijo proračuna. V proračunu niso predvideni tako raznoliki izidi kolektivnih pogajanj, zato se pogosto zgodi, da se pojavijo težave pri izpolnjevanju obljub, ki jih je na kolektivnih pogajanjih dala vlada sindikatom.

Predlog Zakona o kolektivnih pogodbah (1995) v 3. členu navaja, da lahko Vlada Republike Slovenije oziroma z njene strani pooblaščen ministrstvo kot stranka na strani delodajalca

sklepa kolektivne pogodbe, ki se sklepajo v Republiki Sloveniji za zaposlene v državnih organih, skupaj z združenji delodajalcev pa za zaposlene v dejavnostih, v katerih se del dejavnosti opravlja kot javna služba.

## **5. Pripravljajoči se novi Zakon o kolektivnih pogodbah**

Vlada Republike Slovenije oziroma Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve je že 2. marca leta 1995 potrdila besedilo predloga Zakona o kolektivnih pogodbah, toda takrat je bilo v Državnem zboru Republike Slovenije sklenjeno, da bodo z njegovo obravnavo počakali do uveljavitve novega zakona, ki bo urejal individualna delovna razmerja, torej do novega Zakona o delovnih razmerjih (Belopavlovič, 2002, str. 15). Novi Zakon o delovnih razmerjih (ZDR) je bil sprejet 24. aprila 2002, 15. maja je bil objavljen v Uradnem listu RS št. 42/2002, veljati pa je začel 1. januarja 2003. V času pisanja diplomske naloge je predlog Zakona o kolektivnih pogodbah še vedno v pripravi oziroma v usklajevanju med predstavniki delodajalcev in sindikatov. Slednji se namreč še vedno ne morejo uskladiti v zvezi z nekaterimi ključnimi vprašanji npr. o vlogi zbornic kot strank v kolektivnih dogovarjanjih, razlik v pogajanjih, če gre za javni oziroma zasebni sektor, nivoju sklepanja kolektivnih pogodb, možnosti razširitve na nepodpisnike in še nekaterih drugih vprašanjih.

Na pogajanjih o predlogu Zakona o kolektivnih pogodbah v začetku leta 2004 so socialni partnerji le uskladili nekatere določbe poglavij o reševanju kolektivnih sporov, o evidenci in objavi kolektivnih pogodb ter o nadzoru nad izvajanjem kolektivnih pogodb, zgoraj omenjena ključna vprašanja pa ostajajo še vedno odprta (Tri poglavja zakona o kolektivnih pogodbah usklajena; ključna vprašanja še odprta, 2004).

### ***5.1. Novosti v vsebini in strankah***

Novosti, ki jih bo prinesel novi Zakon o kolektivnih pogodbah v sistem kolektivnega dogovarjanja, je več. Posebej velja omeniti t.i. načelo omejene veljavnosti kolektivnih pogodb ter t.i. inštitut raztegnitve (ekstenzije) veljavnosti kolektivnih pogodb.

Načelo omejene veljavnosti kolektivnih pogodb pomeni, da bodo kolektivne pogodbe v celoti veljale le za člane sindikatov, ki so jih sklenili. Ta novost je določena v 12. in 13. členu predloga Zakona o kolektivnih pogodbah (1995). V obeh odstavkih 12. člena je določeno, da kolektivna pogodba zavezuje le podpisnike ter pravne in fizične osebe, ki jih zastopajo podpisniki. Kadar pa so med podpisniki kolektivne pogodbe združenja sindikatov ali združenja delodajalcev, se v kolektivni pogodbi določi za katere člane združenja velja. V 13. členu tega predloga je tudi zapisano, da je delodajalec, ki ga obvezuje kolektivna pogodba, dolžan upoštevati njena določila in zagotavljati zaposlenim članom sindikatov podpisnikov kolektivne pogodbe vse pravice najmanj v obsegu, kot ga določa kolektivna pogodba. Delodajalec, ki ga obvezuje kolektivna pogodba, mora zagotavljati zaposlenim, ki niso člani sindikatov podpisnikov kolektivne pogodbe, pravice, ki se nanašajo na vsebino, sklenitev in

prenehanje delovnih razmerij, plače in druge osebne prejemke ter varstvo pri delu najmanj v obsegu, kot ga določa kolektivna pogodba.

Druga novost predloga Zakona o kolektivnih pogodbah (1995) pa je t.i. institut raztegnitve (ekstenzije) veljavnosti kolektivnih pogodb: država lahko z zakonom določi, da velja določena kolektivna pogodba dejavnosti za vse delavce in delodajalce sektorja. Je splošno zavezujoča, učinkuje erga omnes. Država lahko tako pred nelojalno konkurenco (nepodpisniki kolektivne pogodbe) zaščiti delodajalce podpisnike kolektivne pogodbe, delavce pa pred »socialnim dumpingom«<sup>5</sup>. 14. člen predloga Zakona o kolektivnih pogodbah (1995) namreč navaja, da kolektivna pogodba za posamezno ali več področij dejavnosti, sklenjena za območje Republike Slovenije, velja za vse zaposlene in vse delodajalce na področju oziroma področjih dejavnosti (splošna veljavnost), če so kolektivno pogodbo podpisala reprezentativna združenja delodajalcev, pri katerih je zaposlenih najmanj 50% zaposlenih na področju oziroma področjih dejavnosti ali/in je kolektivno pogodbo podpisala večina reprezentativnih sindikatov, v katere je včlanjenih najmanj 50% zaposlenih na področju oziroma področjih dejavnosti. Splošno veljavnost kolektivne pogodbe ugotovi minister, pristojen za delo, s sklepom, ki se objavi v Uradnem listu Republike Slovenije (Poročevalec DZ RS, št. 8/95, 14. člen).

## ***5.2. Kolektivne pogodbe in novi Zakon o delovnih razmerjih (2002)***

1. januarja 2003 je stopil v veljavo novi Zakon o delovnih razmerjih (2002), ki določa, da kolektivnih pogodb ne bo potrebno usklajevati z zakonom v roku devetih mesecih od njegove uveljavitve, saj zakon usklajevanja izrecno ne določa. Prehodna določba zakona (232. člen), namreč ne govori o prenehanju veljavnosti samih kolektivnih pogodb, temveč o tem, da v roku devetih mesecev (do 30. septembra 2003) prenehajo veljati tiste določbe splošnih aktov delodajalca, ki urejajo vprašanja, ki jih bo v skladu z novim zakonom potrebno urediti s kolektivnimi pogodbami (Belopavlovič, 2002, str. 15).

Drugo vprašanje, ki se je pojavilo s sprejetjem in uveljavitvijo novega ZDR je podaljšana veljavnost sklepanja kolektivnih pogodb. Nekateri so namreč mnenja, da kolektivnih pogodb ni mogoče spreminjati oziroma usklajevati pred sprejemom Zakona o kolektivnih pogodbah, ker naj bi šele ta vzpostavil ustrezno pravno podlago za sklepanje novih pogodb. Drugi strokovnjaki s tega področja (Belopavlovič, 2002, str. 15) pa se s temi trditvami ne strinjajo saj so mnenja, da pravno podlago za sklepanje kolektivnih pogodb predstavljajo določbe ZTPDR (1989) in ZDR (1990). Ob uveljavitvi ZDR (2002) te določbe niso prenehale veljati, saj se je njihova uporaba podaljšala do uveljavitve Zakona o kolektivnih pogodbah. To nam dokazuje tudi 245. člen novega ZDR, kjer je natančno napisano, da se z dnem uveljavitve tega zakona preneha uporabljati ZTPDR, razen določb 86. in 87. člena ter ZDR (1990) razen 112. do 119. člena, ki se naprej uporabljajo do uveljavitve zakona, ki bo urejal kolektivne pogodbe.

---

<sup>5</sup> »Socialni dumping« - delavci so pripravljene delati za nižjo ceno, kot drugi delavci.

### **5.3. Poskusi ukinjanja splošne kolektivne pogodbe**

ZDR (2002) na več mestih omenja kolektivne pogodbe dejavnosti, na podlagi česar lahko sklepamo, da bodo v prihodnosti, prav te pogodbe pridobile na veljavi, kar nenazadnje kaže tudi primerjava s prakso kolektivnega dogovarjanja drugod v svetu (Belopavlovič, 2002, str. 16).

O splošni kolektivni pogodbi so mnenja različna. Večina delodajalcev bi jo rado ohranilo, s tem se strinjajo tudi nekateri slovenski sindikati (npr. Konfederacija sindikatov 90). Nekateri delodajalci (Združenje delodajalcev Slovenije) in sindikati (ZSSS) pa menijo, da bodo ravno kolektivne pogodbe dejavnosti temelj bodoče ureditve (delna decentralizacija kolektivnih pogodb). Hkrati pa verjamejo, da so sindikati dejavnosti dovolj usposobljeni za sprejemanje teh kolektivnih pogodb (Kavčič, 2003, str. 4). Nasprotniki ukinitve splošne kolektivne pogodbe pa na drugi strani menijo, da bi ukinitvi splošne kolektivne pogodbe za gospodarske dejavnosti sledila še ukinitve splošne kolektivne pogodbe za negospodarske dejavnosti, kar bi po njihovem mnenju prizadelo mnoge slovenske delavce. Menijo tudi, da kljub predpisani prostovoljnosti pogajanj bodoči Zakon o kolektivnih pogodbah na nek način že omejuje sistem kolektivnega dogovarjanja, kajti v njem se omenjajo skoraj izključno kolektivne pogodbe dejavnosti.

## **6. Veljavnost kolektivnih pogodb**

Glede na veljavnost kolektivnih pogodb poznamo in razlikujemo osebno, stvarno, časovno in krajevno veljavnost. V prilogi 1 so za lažje razumevanje obrazložene veljavnosti kolektivnih pogodb v nekaterih evropskih državah.

### **6.1. Osebna veljavnost**

Osebna veljavnost pojasni, na katere zaposlene se kolektivna pogodba nanaša in kdo je iz nje izvzet ter ali kolektivna pogodba velja za delavce, ki niso člani sindikalnih organizacij podpisnic. V zvezi z osebno veljavnostjo kolektivnih pogodb obstajajo štiri sistemi (Bohinc, 2000, str. 81-82):

- a) Sistem splošne veljavnosti - velja za vse delavce, ne glede na to ali so včlanjeni v sindikat oziroma drugo organizacijo podpisnico;
- b) Sistem pogodbene veljavnosti - velja le za pravne in fizične osebe, ki jih zastopajo podpisniki kolektivnih pogodb;
- c) Sistem razširjene veljavnosti - pri tem gre za postopek, ko lahko pristojno ministrstvo razširi veljavnost kolektivnih pogodb tudi na tiste pravne in fizične osebe, za katere kolektivna pogodba v drugih primerih ne bi veljala. Njihovi predstavniki niso podpisniki oziroma sami niso vključeni v nobeno delavsko ali delodajalsko organizacijo;
- d) Sistem pogojne splošne veljavnosti - pogodbena veljavnost se lahko razširi tudi na tiste pravne in fizične osebe, ki jih ne zastopajo pogodbene stranke, so pa le-te reprezentativne.



## **6.2. Stvarna veljavnost**

Stvarna veljavnost se nanaša na delodajalce in je opredeljena z njihovim članstvom v delodajalskih organizacijah (Bohinc, 2000, str. 82).

## **6.3. Krajevna veljavnost**

Krajevna veljavnost se nanaša na območje veljave kolektivne pogodbe. Le-ta lahko velja za območje cele države ali samo za njen določen del. Med drugim ta veljavnost opredeljuje tudi ali je kolektivna pogodba veljavna tudi za delavce, zaposlene pri delodajalcih s sedežem v državi, toda na delu v tujini (Bohinc, 2000, str. 82).

## **6.4. Časovna veljavnost**

Časovna veljavnost določa začetek in konec veljavnosti kolektivne pogodbe. Kolektivne pogodbe se tako lahko sklenejo za določen ali nedoločen čas. Če je pogodba sklenjena za določen čas, se lahko stranki odločita za njeno tiho podaljšanje za določeno ponovno obdobje, če se pogodba v dogovorjenem odpovednem roku ne odpove. Odpovedni rok pa je potrebno v pogodbi posebej opredeliti, saj zakonsko ni določen. Pri sklenitvi pogodbe za nedoločen čas zakon ne pozna instrumenta za prenehanje, torej je treba način odpovedi ali sporazumnega prenehanja pogodbeno urediti.

Zakonska ureditev lahko predpiše dolžnost periodičnih pogajanj med subjekti kolektivnih pogodb. Kadar ta dolžnost ni urejena z zakonom, se običajno izoblikuje standard, po katerem se po preteku določenega obdobja spontano sprožijo nova pogajanja. Med trajanjem veljavnosti kolektivne pogodbe lahko ta preneha učinkovati za določene kategorije delavcev (Vodovnik, 2001, str. 54).

ZDR (1990) in ZTPDR (1989) določata okvire za določitev časovne veljavnosti kolektivnih pogodb in navajata, da lahko stranki kolektivne pogodbe samostojno določita začetek in konec veljavnosti kolektivne pogodbe. V za nedoločen čas sklenjeni kolektivni pogodbi (te so trenutno redke) bo moral biti določen način prenehanja in odpovedni rok (ponavadi trimesečni). Glede kolektivnih pogodb, sklenjenih za določen čas (največ pet let), zakon določa, da se njihova veljavnost podaljša, če do nastopa odpovednega roka ni vložena odpoved ene ali druge stranke kolektivne pogodbe (tiho podaljšanje). Za obdobje, za katero se veljavnost kolektivnih pogodb lahko podaljša, se stranki izrecno dogovorita; če tega ne storita, se podaljša ponovno za prvotno trajanje.

ZTPDR (1989) med drugim tudi določa, da mora biti kolektivna pogodba objavljena v uradnem glasilu. Navodilo o registraciji kolektivnih pogodb (Uradni list RS, št. 30/1990) pa predpisuje, kako mora biti kolektivna pogodba splošne veljavnosti tudi registrirana pri

pristojnem ministrstvu, preden je sposobna za objavo v uradnem listu. Če preneha veljati kolektivna pogodba, ugasne hkrati tudi veljavnost vseh prilog k tej kolektivni pogodbi, tudi tarifne priloge.

Kolektivna pogodba ima dvojne učinke: obligacijske (za stranki nastopijo s sklenitvijo kolektivne pogodbe) ter normativne (za uporabnike nastopijo šele z njeno objavo, ko ta postane dostopna širokemu krogu delavcev in delodajalcev) (Penko Natlačen, 1999, str. 9).

Nov Zakon o delavnih razmerjih (2002) ne posega v veljavnost in potek kolektivnih pogodb gospodarskih dejavnosti oziroma kolektivnih pogodb nasploh. Do sprejema in uveljavitve Zakona o kolektivnih pogodbah je podaljšana veljavnost do sedaj uveljavljenega sistema sklepanja kolektivnih pogodb in statusa strank, ki jih sklepajo.

### ***6.5. Splošna kolektivna pogodba za gospodarske dejavnosti***

Splošna kolektivna pogodba za gospodarske dejavnosti (v nadaljevanju: SKPgd) je bila podpisana leta 1997 in se uporablja od 1. junija 1997 dalje. Opredelila jo bom glede na njeno krajevno, stvarno, osebno in časovno veljavnost ter glede na njene stranke.

Krajevno SKPgd velja za območje Republike Slovenije (1. člen SKPgd, krajevna veljavnost). Ta določitev temelji na 1. odstavku 114. člena ZDR (1990), ki pravi, da kolektivno pogodbo za območje republike ali za posamezno dejavnost sklepajo sindikati in GZS oziroma druga splošna asociacija organizacij ali delodajalcev. Iz tega sklepamo, da kolektivna pogodba ne velja za delavce, zaposlene pri delodajalcih v Sloveniji, vendar na delu v tujini. Velja tudi za podružnice tuje pravne osebe v Republiki Sloveniji.

Glede stvarne veljavnosti 2. člen SKPgd določa, da kolektivna pogodba velja za vse delodajalce, ki opravljajo dejavnost na pridobiten način (gospodarsko dejavnost).

O osebni veljavnosti 3. člen SKPgd pravi, da kolektivna pogodba velja za vse delavce, zaposlene pri delodajalcih iz 2. člena te pogodbe, ki imajo sedež na območju Republike Slovenije, in za delavce pri delodajalcih, ki trajneje opravljajo delo na območju Republike Slovenije.

Za poslovodne delavce in delavce s posebnimi pooblastili in odgovornostmi ta kolektivna pogodba ne velja (delna izključitev osebne veljavnosti). Kolektivna pogodba velja tudi za učence, vajence, dijake in študente na praktičnem usposabljanju (razširitev osebne veljavnosti).

Kar zadeva časovno veljavnost 4. člen SKPgd določa, da začne ta pogodba veljati z dnem sklenitve (1.1.1997) in velja do 31.1.1999, z možnostjo podaljšanja (67. člen SKPgd) vsako leto še za eno leto. Pogodba se objavi v Uradnem listu RS. Tarifna priloga je sestavni del te

pogodbe in se nanaša na uresničevanje določb od 42. do 56. člena (določbe o plačah in drugih prejemkih) te pogodbe. Tarifna priloga se sklene najkasneje do 31.12. za naslednje leto, ker je potrebno upoštevati spreminjajoč se ekonomski položaj, ki zahteva pogostejše prilagajanje plačilnega dela kolektivne pogodbe. Če se tarifna priloga ne sprejme v tem roku, se podaljša za eno leto.

Stranke SKPgd so:

- Predstavniki delodajalcev: Gospodarska zbornica Slovenije, Obrtna zbornica Slovenije, Združenje delodajalcev Slovenije, Združenje delodajalcev OGISTTA.
- Predstavniki delojemalcev: Konfederacija sindikatov 90 Slovenije, Konfederacija sindikatov Slovenije PERGAM, Neodvisni sindikati Slovenije, Neodvisnost – konfederacija novih sindikatov Slovenije, Sindikati delavcev poslovnih bank Slovenije, Zveza svobodnih sindikatov Slovenije.

### ***6.6. Kolektivna pogodba za negospodarske dejavnosti***

Podobno kot je opredeljena Splošna kolektivna pogodba za gospodarske dejavnosti bom opredelila tudi Kolektivno pogodbo za negospodarske dejavnosti (v nadaljevanju: KPND).

Pogodba velja za območje Republike Slovenije (krajevna veljavnost). Velja tudi za vse organizacije, delodajalce in druge pravne osebe, ki opravljajo negospodarske dejavnosti ter za agencije in sklade v lasti RS. Za državne organe pa velja le, če posamezna vprašanja, ki jih ureja, niso z zakonom drugače urejena (stvarna veljavnost).

Osebna veljavnost je določena za vse delavce, zaposlene v organizacijah in pri delodajalcih ter drugih osebah s področja negospodarskih dejavnosti (zavodi), ter za učence in študente na praksi. KPND ne velja za predsednika republike, poslance ter druge funkcionarje in delavce državnih organov, ki jih voli ali imenuje Državni zbor RS, Vlada RS, skupščine občin, in kot je tedaj določala KPND, posebnih družbenopolitičnih skupnosti, njihovi izvršni sveti ali v skladu z zakonom drugi državni organi.

Pogodba je začela veljati v osmih dneh po objavi v Uradnem listu RS, velja eno leto in se uporablja od 1. junija 1993. Njena veljavnost se zaradi neopovedi pogodbe s strani pogodbenih strank, podaljšuje vse do sklenitve nove kolektivne pogodbe (časovna veljavnost).

KPND sta sklenila tedanji Izvršni svet Skupščine RS in sindikalne centrale, ki so združevale sindikate negospodarskih dejavnosti, ter samostojni sindikati dejavnosti za posamezna področja dejavnosti, organizirani na območju RS, ki zajemajo tipične poklice posamezne dejavnosti (stranke KPND).

## **7. Kolektivni delovni spori**

V postopkih sklepanja kolektivnih pogodb zastopa vsaka izmed strank interese svojih članov, ki so različni in največkrat tudi nasprotni. Zaradi tega se ob nastajanju kolektivnih pogodb pojavljajo o istih vprašanjih in problemih zelo različna stališča in iz tega nastajajo spori, ki jih vsaka od strani poskuša razrešiti v svojo korist. Enako se dogaja tudi ob predlogih, da se spremenijo ali dopolnijo kolektivne pogodbe, ki jim je potekla veljavnost ali ko se poskuša doseči sprememba ali dopolnitev kolektivne pogodbe še pred potekom njene veljavnosti. Da bi preprečili stavke, izprtja in druge oblike izsiljevanja, je za mirno reševanje sporov v zvezi z kolektivnimi pogodbami nastalo več različnih možnosti in postopkov, izmed katerih se najpogosteje uporabljajo posredovanje, miritev ter arbitražna (Novak, 1992, str. 126-127).

Pri delovnih sporih velja omeniti še novi Zakon o delovnih in socialnih sodiščih (Uradni list RS, št. 2/04), ki bo stopil v veljavo 1. januarja leta 2005. Sprejetje tega zakona je bilo potrebno predvsem zaradi uskladitve z novim ZDR (2002). Temeljni cilj in namen novega zakona je zagotavljanje hitrejšega in učinkovitejšega sodnega varstva v delovnih in socialnih sporih ter odpravljanje pomanjkljivosti, ki se pojavljajo v praksi. Kot novost, za hitrejše reševanje delovnih sporov je predvsem odločujoča vloga glavne obravnave, ki bo zahtevala kvalitetno pripravo zlasti delodajalske strani, delavec kot šibkejša stranka namreč uživa določeno pravno varstvo tudi s preiskovalnim načelom (izvajanje dokazov po uradni dolžnosti). Boljše rezultate obeta tudi možnost izvedbe poravnalnega naroka s strani predsednika senata, strožje sankcioniranje izostanka strank z naroka, uvedba instituta vzorčnega postopka, popolna pritožbena poravnava (zaradi tega se bodo izpodbijane sodbe le izjemoma vračale v novo sojenje), sistem mešane revizije pa bo zagotavljal enotno sodno prakso.

Pri tem je pomembno, da ločimo kolektivne delovne spore od individualnih delovnih sporov. Individualni delovni spori so spori med strankami individualnih delovnih razmerij, katerih predmet je individualna pravica in/ali pravno razmerje, ki nastane na podlagi pogodbe o zaposlitvi. Kolektivni delovni spor je spor o kolektivni pravici, pravnem razmerju ali interesu. Stranke v teh sporih so poleg predstavnikov delavcev in delodajalcev lahko tudi druge organizacije delavcev in delodajalcev ter posamezni delodajalci in skupine delavcev za katere velja kolektivna pogodba, če je dokazano, da uveljavljajo skupinski interes.

### ***7.1. Reševanje kolektivnih delovnih sporov***

Reševanje sporov med strankami pravnih razmerij lahko razdelimo na: sporazumno in samostojno reševanje sporov; zunajsodno reševanje sporov, reševanje s posredovanjem tretje stranke, ki ni udeležena v sporu ter sodno reševanje sporov.

V nadaljevanju je pozornost namenjena nesodnemu reševanju kolektivnih delovnih sporov s posredovanjem tretje stranke, to so: posredovanje (conciliation), miritev (pomirjanje,

mediacija), arbitraža ter drugi načini z ugotavljanjem dejstev (fact finding) in upravno odločbo.

V nesodnem postopku reševanja sporov imata glavno vlogo sprti stranki, ki sami izbereta sredstva in postopek rešitve spora. Kot je bilo že prej navedeno, se lahko stranki odločita za dogovarjanje ali samostojno reševanje sporov ali pa za pomoč zaprosita tretjo stranko. Ta ima lahko vlogo posrednika, miritelja ali vlogo arbitra. Od samostojnega reševanja sporov, pa vse do arbitraže se vpliv sprtih strank zmanjšuje, povečuje pa se vpliv tretje stranke. V vseh teh postopkih velja načelo svobodne volje strank za reševanje sporov. V spor pa lahko poseže tudi država, tako da določi, kdaj je potrebno morebitno posredovanje obvezne arbitraže (Novak, 2000, str. 62-64).

V Sloveniji je način reševanja kolektivnih delovnih sporov določen v 61. členu SKPgd, v katerem je navedeno, da kolektivne delovne spore, ki niso rešljivi z medsebojnimi pogajanjmi rešujeta komisija za pomirjanje in arbitraža.

## **7.2. Posredovanje in miritev**

Tretja stranka nudi s posredovanjem pomoč sprtim strankam in tako pomaga pri sklenitvi sporazuma. Tretja stranka so lahko ugledni poznavalci in strokovnjaki, ki jih obe strani določita sporazumno in nimajo nobenih pristojnosti za prisilno razreševanje sporov. Posredovanje ali conciliacija je postopek, v katerem tretja stranka spodbudi sprti stranki k razpravi o razlikah ter jima tudi v obliki predlogov pomaga pri oblikovanju lastnih rešitev. Miritev ali mediacija pa je postopek, v katerem tretja stranka postopa bolj odločno, poda svoje lastne predloge za rešitev spora (Novak, 2000, str. 68).

Postopek pomirjanja v Sloveniji ni zakonsko določen v ZDR (2002). O pomirjanju govori le 62. člen SKPgd, v katerem je določeno, da se postopek pomirjanja začne s predlogom in to najkasneje v 30-ih dneh od nastanka spora oziroma odkar je stranka zanj izvedela. Iz tega lahko sklepamo, da se postopek pomirjanja lahko začne na zahtevo katerekoli izmed pogodbenih strank. Določeno je tudi, da predlagatelj pomirjanja v predlogu navede vsebino spornega razmerja in hkrati imenuje dva člana v komisijo za pomirjanje. Druga stranka pa odgovori na predlog in imenuje dva člana v komisijo za pomirjanje v nadaljnjih 30-ih dneh. V 4. odstavku tega člena je še določeno, da člani komisije sporazumno imenujejo predsednika komisije kot petega člana iz vrst uglednih znanstvenikov, strokovnih oziroma javnih delavcev.

Če pride do situacij, ko druga stranka ne odgovori na predlog in ne imenuje članov v komisijo za pomirjanje, člani komisije ne imenujejo predsednika komisije za pomirjanje ali stranki kolektivne pogodbe ne sprejmeta predloga za rešitev spora komisije za pomirjanje, se postopek ustavi.

Če se pogodbeni stranki ne sporazumeta o sklenitvi, spremembi ali dopolnitvi kolektivne pogodbe in sta že poskusili s postopkom pomirjevanja, odloči o spornih vprašanjih arbitražni svet.

### **7.3. Arbitraža**

V arbitražnem postopku je tretja stranka (individualni arbiter, arbitražna komisija, arbitražno sodišče) pooblaščen za sprejetje odločitve, ki odpravi spor. Če se odločitve nanašajo na legalne (pravne) spore, ki temeljijo na obstoječem pravnem stanju (pravice in obveznosti strank, kot je na primer določitev najnižje plače v pogodbi) arbitražna odločba deluje enako kot sodba. V primeru, ko se odločitve nanašajo na interesne oziroma ekonomske spore (so posledica različnih interesov strank, v primeru, ko se stranki ne sporazumeta o sklenitvi, dopolnitvi ali spremembi kolektivne pogodbe) pomeni sprejeta odločitev nadomestilo za pogajanje strank (Novak, 2000, str. 69).

Kljub nekaterim poskusom ureditve alternativnega reševanja sporov v delovnem pravu (predlog Zakona o kolektivnih pogodbah, predlog Zakona o nadomestnem reševanju sporov in brezplačni pravni pomoči, Zakon o stavki in podobno) je pri nas mogoče najti le posamične določbe o tem v zakonih ali kolektivnih pogodbah (Šetinc Tekavc, 2002, str. 148).

Zakonsko je postopek mirnega načina reševanja kolektivnih sporov pred arbitražo urejen v 117. členu starega ZDR (1990) ter v 205. členu novega ZDR (2002). Opredelitev arbitražnega postopka pa najdemo tudi v 64. členu SKPgd. Tako lahko ugotovimo, da v primeru ustavitve postopka pomirjanja lahko katerakoli stranka sproži postopek pred arbitražo v 30-ih dneh od dneva ustavitve postopka pomirjanja. Arbitraža je sestavljena iz 3-članskega senata. Pogodbeni stranki določita po enega člana in njegovega namestnika ter predsednika in njegovega namestnika. Le-ta je iz vrst priznanih strokovnjakov s področja delovnega prava. Odločitev arbitražnega sveta je sestavni del kolektivne pogodbe ali nadomestek kolektivne pogodbe, če ta ni sklenjena. Odločitev arbitražnega sveta velja vse dotlej, dokler je pogodbeni stranki ne nadomestita z veljavno sklenjeno določbo kolektivne pogodbe.

#### **7.3.1. Prostovoljna arbitraža**

Prostovoljna arbitraža (voluntary arbitration) se pojavlja v treh različnih oblikah: prva je prostovoljna predložitev spora arbitraži, ki je dogovorjena že v sami pogodbi; druga je znana kot obvezna predložitev spora arbitraži, ki jo lahko zahteva samo ena stranka ali nastane celo na podlagi odločitve pristojne oblasti (odločitvi se podredita obe stranki); tretja in tudi najširša oblika uporabe arbitraže je prostovoljna predložitev spora arbitraži, kjer je odločitev po zakonu zavezujoča za obe stranki. Odločitev pri prvi in drugi obliki arbitraže strank ne zavezuje, ampak ima le svetovalni učinek, razen v primeru, če odločitev sprejmeta obe stranki (Novak, 2000, str. 69-70).

### *7.3.2. Obvezna arbitraža*

Obvezna arbitraža pomeni predložitev spora arbitraži brez soglasja vseh strank vpletenih v spor in s pravno zavezujočo odločitvijo (Novak, 2000, str. 71).

## **8. Socialni mir**

### ***8.1. Namen in vrste stavk***

Namen postopkov pomirjanja in arbitraže je, da se spor med vpletenima strankama zgleda na prostovoljen in miren način. Prostovoljna zgladitev spora je namreč alternativa industrijskim akcijam. Tam, kjer imajo sprte strani pravico oziroma svobodo sodelovanja v stavki, pa se od njih pričakuje, da se temu črnemu scenariju v kolektivnih pogajanjih izognejo.

Stavka je v vseh sodobnih demokracijah priznано sredstvo delavskega boja, s katero delavci organizirano, kolektivno in zavestno pod vodstvom sindikata izrazijo svoje nezadovoljstvo, če niso zadovoljni s svojim ekonomskim položajem v družbi. Gre torej za vnaprej napovedan in organiziran odpor delavcev proti delodajalcem, katerega vsebina so najpogosteje zahteve za povečanje plač,... (Novak, 1992, str. 157).

Stavke se kot sredstvo za reševanje sporov skupaj z razvojem družbe spreminjajo. Vzrok za prva stavkovna gibanja je bilo nezadovoljstvo delavcev z ravni dohodkov ter težkimi in neprimernimi delovnimi razmerami. Število vzrokov za stavke se je z razvojem družbe povečalo. Res, da je primarni motiv za stavko še vedno višina plače ali celo neizplačane plače, toda delavci in s tem sindikati si med drugim prizadevajo tudi za preusmeritve ekonomsko-socialne politike. Poskušajo braniti sindikalne svoboščine in intervenirajo ob prestrukturiranju gospodarstva.

Stavke povzročajo veliko gospodarsko škodo, ne samo v enem podjetju ali panogi, ampak posredno v celotnem gospodarstvu, zato so zadnji način za varstvo kolektivnih pravic. Stavka je torej legitimna in zakonita ustaviteljska dela, če poteka v skladu s predpisi (Bohinc, 2000, str. 97).

### ***8.2. Socialni mir v Sloveniji***

V obdobju socializma, ki je temeljil na samoupravljanju oziroma dogovorni ekonomiji, je bila lastnina še družbena. Pojav stavke teoretično ni bil mogoč, saj lastnik družbene lastnine ni bil razviden, tako da se nasprotnik morebitnih stavkajočih delavcev ni mogel identificirati. Stavkajoči so bili tako v sporu z vodstvom organizacije, pri katerem so tudi izražali svoje nezadovoljstvo.

Po proglasitvi samostojnosti Slovenije, junija 1991 je slovensko gospodarstvo nenadoma postalo odvisno le od majhnega domačega trga, ki je namesto prejšnjih 22-ih milijonov dotedanjih jugoslovanskih potrošnikov štel le okrog 2 milijona potrošnikov. Kriza slovenskega gospodarstva se je pokazala še v istem letu, saj je bila proizvodnja za četrtno nižja od proizvodnje pred začetkom razkrajanja jugoslovanskega trga v drugi polovici osemdesetih let. V tem kriznem obdobju so v mnogih slovenskih podjetjih začeli drastično zmanjševati stroške, kar je med drugim pomenilo množično odpuščanje delavcev. Povprečna življenjska raven prebivalstva se je znižala, poglobljati pa so se začele tudi socialne razlike med ljudmi. V obupu in nezmožnosti reševanja njihovih problemov so delavci organizirali številne stavke, katerih povod so najpogosteje bile prenizke ali celo neizplačane plače. Največ stavk je bilo v letu 1992, ko so sindikati organizirali skoraj 200 stavk, ki se jih je povprečno udeležilo po 400 delavcev in so v povprečju trajale od dva do tri dni (Krašovec, 2001, str. 10-13).

Do tedaj smo v Sloveniji imeli le malo izkušenj s kolektivnimi pogajanja in organizacijo stavkovnih gibanj. Sindikati niso imeli ali pa celo še danes nimajo dovolj moči in ugleda nasproti lastnikom kapitala, ki v mnogih primerih zavestno kršijo zakone in kolektivne pogodbe.

Pravica do stavke je v Republiki Sloveniji med drugim zapisana tudi v Ustavi Republike Slovenije, kjer je zapisano, da imajo delavci pravico do stavke. Če to zahteva javna korist, se lahko pravica do stavke, upoštevajoč vrsto in naravo dejavnosti z zakonom omeji. Po Zakonu o stavki (Uradni list RS, št. 23/91) je stavka organizirana prekinitvev dela delavcev za uresničevanje ekonomskih in socialnih pravic in interesov iz dela.

### *8.2.1. Potek stavke*

Stavka se lahko organizira v podjetju, drugi pravni osebi, delu organizacije, pri delodajalcu, v panogi, dejavnosti ali kot splošna stavka. Sklep o začetku stavke delavcev v organizaciji, delu organizacije 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 te panoge ali dejavnosti, sklep o začetku splošne stavke delavcev pa sprejme najvišji organ sindikatov v republiki. Sklep o začetku stavke lahko sprejme tudi večina delavcev v organizaciji, delu organizacije ali pri delodajalcu. S tem sklepom se oblikuje organ (stavkovni odbor), ki v imenu delavcev vodi stavko in zastopa njihove interese, določijo se zahteve delavcev, čas začetka stavke ter kraj zbiranja udeležencev (Mežnar, 1998, str. 106).

Stavkovni odbor mora po Zakonu o stavki napovedati stavko najpozneje pet dni pred dnevom, določenim za njen začetek, tako da pošlje sklep o začetku stavke organu upravljanja in poslovnemu 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.

### *8.2.2. Pravica delavcev do stavke*

Organiziranje stavke in udeležba na njej pod pogoji določenimi z Zakonom o stavki ne pomeni kršitve delovne obveznosti. Zato organizacija stavke ne sme biti podlaga za začetek postopka za ugotavljanje disciplinske in materialne odgovornosti delavca in ne sme imeti za posledico prenehanje delovnega razmerja delavca. Materialno nadomestilo med stavko se lahko uveljavi, če je to predvideno s kolektivno pogodbo ali s splošnim aktom (Mežnar, 1998, str. 108).

### *8.2.3. Stavke v letih 1998 - 2002 v Sloveniji*

Zbiranje podatkov o stavkah v Sloveniji ni urejeno. Podatki se ne zbirajo na ustrezen način in so pomanjkljivi. ZSSS je edina organizacija v Republiki Sloveniji, ki zbira podatke o stavkah, ki jih organizira sama. Osnovni vir podatkov so vsakoletna poročila sindikatov dejavnosti in območnih organizacij ZSSS o stavkah.

Po podatkih ZSSS (Poročilo o delu ZSSS med 3. in 4. Kongresom, 2002) je največ stavk v obdobju 1998 - 2002<sup>6</sup> organiziral ZSSS. Člani sindikatov dejavnosti ZSSS so v podjetjih in ustanovah v tem obdobju organizirali vsega 111 stavk (tabela 2). Glavni stavkovni val je potekal v letih 1992 - 1997, ko je bilo na leto organiziranih preko 100 stavk. Iz priloge 2 lahko razberemo, da je število stavk po letu 1997 progresivno upadalo, tako da so člani sindikatov letno v podjetjih in ustanovah organizirali le še okoli 20 stavk.

---

<sup>6</sup> Podatki so zbrani do 7.novembra 2002.

Tabela 2 : Število stavk v RS po udeležbi sindikatov dejavnosti v obdobju 1998 - 2002

<b>Sindikata</b>	<b>1998</b>	<b>1999</b>	<b>2000</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>Skupaj</b>
finančnih organizacij	1					1
delavcev gostinstva in turizma	1	1		1		3
delavcev gradbenih dejavnosti	6	2	3	2	3	16
kemične, gumarske in nekovinske industrije	2	1				3
kmetijstva in živilske industrije	1	2			1	4
kovinske in elektro industrije	6	8	6	7	8	35
lesarstva	4	4	3	2	1	14
obrtnih delavcev	1	1	3		1	6
delavcev prometa in zvez	2					2
tekstilne in usnjarsko-predelovalne industrije	10	3	3	3	4	23
delavcev trgovine				1	1	2
poklicnega gasilstva		1	1			2
<b>SKUPAJ</b>	<b>34</b>	<b>23</b>	<b>19</b>	<b>16</b>	<b>19</b>	<b>111</b>

Vir: Poročilo o delu ZSSS med 3. in 4. Kongresom, 2002.

Tabela št. 3 kaže, da se slovenski delavci za skrajne oblike sindikalnega boja niso odločali samo iz enega vzroka, ampak je v številnih primerih šlo za več vzrokov hkrati. Poglavitni vzrok so bile najpogosteje neizplačane plače za pretekli mesec oziroma več mesecev.

Tabela 3: Poglavitni vzroki za stavke oziroma zahteve delavcev v letih 1998 - 2002

<b>VZROK ALI ZAHTEVA</b>	<b>98</b>	<b>99</b>	<b>00</b>	<b>01</b>	<b>02</b>	<b>skupaj</b>	<b>Delež v %</b>
Neizplačilo plač za pretekli mesec	8	8	5	9	5	35	31,5
Neizplačilo plač za pretekla 2 meseca	9	4	3	3	7	26	23,4
Neizplačilo plač za pretekla 3 mesece	5	4	2		2	13	11,7
Neizplačilo plač za več kot 3 pretekla mesece		1				1	0,9
Nepravočasno izplačilo plač po datumu določenem v KP		1	1	1	1	4	3,6
Prenizke plače, zahteva za povišanje plač	1			2		3	2,7
Izplačilo plač ni bilo skladno s KP	2	3			1	6	5,4
Neizplačilo regresa za letni dopust	5		2	1		8	7,2
Zahteva za odstop direktorja oziroma vodstva podjetja, ustanove	1		1			2	1,8
Drugo	3	2	5		3	13	11,8
<b>SKUPAJ</b>	<b>34</b>	<b>23</b>	<b>19</b>	<b>16</b>	<b>19</b>	<b>111</b>	<b>100</b>

Vir: Poročilo o delu ZSSS med 3. in 4. Kongresom, 2002.

V vseh 5-ih letih se je stavk udeležilo kar 14.743 delavcev, od tega približno 39 odstotkov delavcev tekstilne in usnjarsko-predelovalne industrije, sledijo jim delavci kovinske in elektro industrije z dobrimi 23 odstotki ter delavci lesne industrije z nekaj manj kot 19 odstotki (tabela 4).

Tabela 4 : Število delavk in delavcev, udeleženi v stavkah v letih 1998 - 2002

Sindikata	1998	1999	2000	2001	2002	Skupaj	Delež v %
finančnih organizacij	35					35	0,24
delavcev gostinstva in turizma	135	36		18		189	1,28
delavcev gradbenih dejavnosti	480	83	264	20	202	1049	7,12
kemične, gumarske in nekovinske industrije	210	129				339	2,30
kmetijstva in živilske industrije	12	44			65	121	0,82
kovinske in elektro industrije	239	958	705	1072	425	3399	23,06
lesarstva	892	1374	180	196	128	2770	18,79
obrnih delavcev	15	52	228		200	495	3,36
delavcev prometa in zvez	188					188	1,28
tekstilne in usnjarsko-predelovalne industrije	3626	407	511	441	794	5779	39,20
delavcev trgovine				169	66	235	1,59
poklicnega gasilstva		72	72			144	0,98
<b>SKUPAJ</b>	<b>5832</b>	<b>3155</b>	<b>1960</b>	<b>1916</b>	<b>1880</b>	<b>14743</b>	<b>100,00</b>

Vir: Poročilo o delu ZSSS med 3. in 4. Kongresom, 2002.

Največ delavcev je stavkalo ravno v letu 1998, in sicer 5832, potem pa je število z leti upadalo. V tistem letu je bilo najbolj »vroče« ravno v tekstilni in usnjarsko-predelovalni industriji saj je v tej panogi stavkalo kar 3626 delavcev. Iz tega lahko sklepamo, da so člani sindikata kovinske in elektro industrije organizirali največ stavk, največ delavk in delavcev pa je stavkalo v podjetjih tekstilne in usnjarsko-predelovalne industrije.

Stavke, posebno pa daljše stavke povzročajo veliko gospodarsko škodo. V tabeli št. 5 so zbrani podatki o povprečnem trajanju stavk (v urah na stavkajočega delavca) v posameznem letu oziroma o številu izgubljenih delovnih ur v posameznem letu.

Tabela 5: Povprečno trajanje stavk v urah na stavkajočega delavca v obdobju 1998-2002

LETO	1998	1999	2000	2001	2002
Število izgubljenih delovnih ur	308.060	154.180	54.009	200.327	181.726
Število stavkajočih delavk in delavcev	5.832	3.155	1.960	1.916	1.880
Povprečno trajanje stavke v urah na stavkajočega delavca	52,82	48,87	27,56	104,55	96,66

Vir: Poročilo o delu ZSSS med 3. in 4. Kongresom, 2002.

Število stavk se je od leta 1998 dalje manjšalo, prav tako število stavkajočih delavcev. Povprečna dolžina stavk v urah na stavkajočega delavca (glej prilogo 3) je bila v proučevanem obdobju največja v letu 2001 (104,55 ur na stavkajočega delavca), kar je za skoraj 98 odstotkov več kot v letu 1998.

## Sklep

V Sloveniji smo se s kolektivnimi pogajanja začeli intenzivno ukvarjati šele leta 1990, še istega leta pa je bila sklenjena prva kolektivna pogodba. Zato ni potrebno posebej poudarjati, da smo na tem področju v primerjavi z ostalimi evropskimi državami, ki imajo na tem področju bogate izkušnje, precej neizkušeni.

Neizkušenost pa sama po sebi ne bi bila velik problem, če ne bi bilo splošno znano, da je v Sloveniji dialog med socialnimi partnerji že nekaj časa na zelo nizkem nivoju. Socialnemu dialogu bi tako morali posvetiti več pozornosti, kajti družbeni razvoj je brez dialoga med lastniki proizvodnih sredstev in zaposlenimi nemogoč. Kar se tiče vprašanja prisotnosti vlade v socialnem sporazumevanju bi le-ta morala biti vključena v pogajanja le do neke določene mere. Ta »naravna« obveznost vladne prisotnosti v socialnem dialogu naj bi temeljila predvsem na tem, da bi vlada podpirala vse oblike socialnega dialoga in sodelovala pri delu predvsem s strokovnimi nasveti. Velika slabost tega sistema je tudi, da so nezaposleni iz tega dialoga povsem izključeni.

Temeljno nesoglasje v pogajanjih med sindikati in delodajalskimi združenji so predvsem plače oziroma sporazum o novem plačnem modelu. Sedaj veljavni dogovor o politiki plač za obdobje 2002 - 2004 velja do konca leta 2004. Sindikati se že nekaj časa želijo pogajati o novem plačnem modelu in kolektivnih pogodbah, vendar so pogajanja povsem zastala. Sindikati so namreč pripravili predloge za nov plačni model in pričakovali nasproten predlog iz GZS. Njihova pričakovanja se niso uresničila, ker se delodajalci oziroma GZS ne nameravajo pogajati o novem plačnem modelu, dokler velja sedanji. GZS je tako opredelitev v socialnem sporazumu, da se je treba v letu dni dogovoriti o novem plačnem modelu, izrabila za odložitev pogajanj. To je sindikalno stran precej razburilo, saj so mnenja, da bodo razlike v plačah zaradi tega vedno večje.

Nesoglasja med pogajalskimi strankami se pojavljajo tudi zaradi obveznega članstva v GZS. Sindikati menijo, da GZS kot državna organizacija, ki deluje na neprostoVOLJNI bazi, nima mesta med socialnimi partnerji. Sicer pa je res, da je sklepanje kolektivnih pogodb s strani obveznih asociacij z ratificirano mednarodno konvencijo prepovedano.

Na področju kolektivnih pogodb in kolektivnih pogajanj je še mnogo nejasnosti, ki se bodo morda rešila z novo pogodbo in Zakonom o kolektivnih pogajanjih, nekaj pa naj bi k temu pripomogel že sprejeti Zakon o delovnih razmerjih (2002). Vendar vsi ti zakoni ne bodo pomagali, če se jih stranke ne bodo držale. Na koncu se moramo le zavedati, da sta poleg konkurenčnega gospodarstva, pomembna tudi socialni mir in socialni dialog.

## LITERATURA

1. Begin James P., Beal Edwin F.: The Practice of Collective Bargaining. Boston: IRWIN, 1989. 638 str.
2. Belopavlovič Nataša: Kolektivne pogodbe in novi ZDR. Pravna praksa-časopis za pravna vprašanja, Ljubljana, 45 (19.12.2002), str. 15-16.
3. Bohinc Rado: Nova delovna razmerja. Ljubljana: FDV, 2000. 325 str.
4. Kavčič Bogdan: Spretnost pogajanj. Kranj: Moderna organizacija, 1996. 307 str.
5. Kavčič Franček: V ospredju bo boj proti amerikanizaciji industrijskih odnosov. Delavska enotnost-glasilo ZSSS, Ljubljana, 8 (27.2.2003), str. 4-5.
6. Kejžar Ivan et al.: Modra knjiga: Plače v Sloveniji. Ljubljana, 1995, str. 433.
7. Krašovec Tone: Deset let gospodarskega razvoja v samostojni Sloveniji. Ljubljana: Združenje manager; Vrhnika: Razum dr. Krašovec & Co., 2001. 43 str.
8. Kresal Barbara: Pravna ureditev plače. Ljubljana: Bonex založba, 2001. 440 str.
9. Kresal Barbara, Kresal Šoltes Katarina, Senčur Peček Darja: Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem in stvarnim kazalom. Ljubljana: Primath, 2002. 823 str.
10. McConell Campbell R., Brue Stanley L.: Suvremena ekonomija rada. Zagreb: Mate, 1994. 666 str.
11. Mežnar Drago: Delovno pravo. Kranj: Moderna organizacija, 1998. 218 str.
12. Miklič Gregor, Mišič Brane, Uhan Stane: Kako uveljaviti splošno kolektivno pogodbo v praksi (Priročnik za sindikalne zaupnike in strokovne službe). Ljubljana: ČZP Enotnost, 1993. 155 str.
13. Novak Janez: Nekateri načini zunajsodnega reševanja kolektivnih delovnih sporov v primerjalnem pravu. Podjetje in delo, Ljubljana, 1 (16.01.2000), 26, str. 62-77.
14. Novak Mitja, Kyovsky Rudi, Jurančič Ilja: Sindikalno pravo. Ljubljana: Uradni list Republike Slovenije, 1992. 188 str.
15. Penko Natlačen Metka: Časovni iztek kolektivnih pogodb gospodarskih dejavnosti. Pravna praksa-časopis za pravna vprašanja, Ljubljana, 32 (11.11.1999), str. 9-10.
16. Stanojević Miroslav, Omerzu Mojca: Javnomenjske podobe sindikatov. Družboslovne razprave, Ljubljana, 10 (1994), 17/18, str. 122.
17. Šetinc Tekavc Martina: Delavci, zaposleni pri s.p. – katera kolektivna pogodba?. Pravna praksa-časopis za pravna vprašanja, Ljubljana, 44 (04.12.2003), str. 17.
18. Šetinc Tekavc Martina: Mediacija: Sporazumno reševanje sporov v teoriji in praksi. Tržič: Učila International, 2002, 202 str.
19. Vodovnik Zvone: Poglavlja iz delovnega in socialnega prava. Koper: Visoka šola za management, 2001. 123 str.

## VIRI

1. Ekonomsko ogledalo: Trg dela – splošna veljavnost kolektivnih pogodb, 12/2001.
2. Interno gradivo Združenja svetov delavcev slovenskih podjetij. [URL: <http://delavska-participacija.com/clanki/Zasnova%20novega%20modela.doc>], 25.1.2004).
3. Izhodiščne (bruto) plače po kolektivnih pogodbah s področja gospodarskih dejavnosti. [URL: <http://www.gzs.si/Nivo3.asp?ID=13518>], 27.2.2004.
4. Kolektivna pogodba med delavci in zasebnimi delodajalci (Uradni list RS/I, št. 26/91).
5. Kolektivna pogodba za negospodarske dejavnosti v Republiki Sloveniji (Uradni list RS, št. 18/1991-I, 53/1992, 13/1993, 34/1993, 12/1994, 18/1994, 27/1994, 59/1994, 80/1994, 39/1995, 60/1995, 64/1995, 2/1996, 20/1996, 37/1996, 56/1996, 1/1997, 19/1997, 25/1997, 37/1997, 40/1997, 79/1997, 87/1997, 3/1998, 7/1998, 9/1998, 51/1998, 2/1999, 39/1999, 59/1999, 3/2000, 62/2000, 67/2000, 81/2000, 116/2000, 122/2000, 3/2001, 8/2001, 23/2001, 43/2001, 99/2001, 6/2002, 8/2002, 9/2002, 19/2002).
6. Navodilo o registraciji kolektivnih pogodb (Uradni list RS, št. 30/1990).
7. Poročilo o delu ZSSS med 3. in 4. Kongresom. [URL: <http://www.sindikatzsss.si/kongres/POROČILO%20sindikat.pdf>], 5.12.2002.
8. Predlog Zakona o kolektivnih pogodbah (Poročevalec DZ RS, št. 8/95).
9. Splošna kolektivna pogodba za gospodarske dejavnosti-SKPgđ (Uradni list RS, št. 40/1997, 39/1999, 98/1999, 10/2000, 54/2000, 62/2001, 45/2002, 113/2002, 38/2003).
10. Splošna kolektivna pogodba za gospodarstvo-SKP (Uradni list RS, št. 31/90, 17/91, 11/93).
11. Tri poglavja zakona o kolektivnih pogodbah usklajena; ključna vprašanja še odprta. [URL: <http://www.ius-software.si/novice>], 25.1.2004.
12. Ustava Republike Slovenije (Uradni list RS, št. 33/91-1, 42/97, 66/2000, 24/2003).
13. Zakon o delovnih in socialnih sodiščih (Uradni list RS, št. 2/04).
14. Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 14/1990, 5/1991, 29/1992, 71/1993, 19/1994, 38/1994, 29/1995, 12/1999, 101/1999, 36/2000, 97/2001).
15. Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/2002).
16. Zakon o delovnih razmerjih delavcev, ki delajo pri zasebnih delodajalcih (Uradni list SRS, RS, št. 41/66).
17. Zakon o izvajanju dogovora o politiki plač za obdobje 2002 - 2004 (Uradni list RS, št. 59/2002).
18. Zakon o minimalni plači, o načinu usklajevanja plač in o regresu za letni dopust v obdobju 1999-2001 (Uradni list RS, št. 39/1999, 59/1999, 44/2000, 124/2000, 48/2001).
19. Zakon o reprezentativnosti sindikatov (Uradni list RS, št. 13/93).
20. Zakon o stavki (Uradni list RS, št. 23/91).
21. Zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja (Uradni list SFRJ, št. 60/1989, 42/1990, RS, št. 4/1991, 12/1999, 97/2001, 42/2002).
22. Zneski povračil, nadomestil in drugi prejemki, ki so enotni za vse zaposlene v negospodarstvu. [URL: <http://www.sviz-sl.si/?page=si/informacije/povracila2>], 27.2.2004.

## **Slovarček slovenskih prevodov tujih izrazov**

- Integrativen - združevalen, povezovalen
- Distributiven - razdruževalen
- Intra - znotraj, notri
- Erga omnes (učinkovati) - absolutna veljavnost
- Ex tunc - za nazaj
- Ex lege - po zakonu
- Bipartitni - dvostranski
- Tripartitni - tristranski
- Monizem - enovrstnost
- Pluralizem - raznovrstnost, mnogovrstnost
- Erga omnes - splošno zavezujoče
- »Socialni dumping« - delavci so pripravljene delati za nižjo ceno, kot drugi delavci
- Dumping - prodaja blaga v tujino po ceni, ki je nižja od cene na domačem trgu ali celo od proizvodne cene z namenom zrušiti konkurenco s tujega trga ali pridobiti tržni delež (prodaja na domačem trgu pokriva izgubo v tujini)
- Konciliacija (conciliation) - posredovanje
- Mediacija - miritev, pomirjanje
- Fact finding - ugotavljanje dejstev
- Voluntary arbitration - prostovoljna arbitražna
- Sukcesiven - postopen, zaporeden
- Rezistenca - odpor, upor, nasprotovanje

## **Slovarček kratic**

- ESS - Ekonomsko-socialni svet
- ETUC - European Trade Union Confederation
- GZS - Gospodarska zbornica Slovenije
- KNSS - Neodvisnost-Konfederacija novih sindikatov Slovenije
- KPND - Kolektivna pogodba za negospodarske dejavnosti
- MOD - Mednarodna organizacija dela (ILO - International Labour Organization)
- OGISTTA - Združenje delodajalcev Obrti, Gostinstva, Intelktualnih storitev, Turizma, Trgovine in Avtoprevoznitva
- OZS - Obrtna zbornica Slovenije
- SKEI - Sindikat delavcev kovinske in elektro industrije Slovenije
- SKPgd - Splošna kolektivna pogodba za gospodarske dejavnosti
- ZDR - Zakon o delovnih razmerjih
- ZDS - Združenje delodajalcev Slovenije
- ZSSS - Zveza Svobodnih Sindikatov Slovenije
- ZTPDR - Zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja

## **KAZALO PRILOG**

<b>Priloga 1: Splošna veljavnost kolektivnih pogodb v nekaterih drugih državah.....</b>	<b>2</b>
<b>Priloga 2: Število stavk v RS po udeležbi sindikatov dejavnosti v obdobju 1998 – 2002.....</b>	<b>3</b>
<b>Priloga 3: Povprečno trajanje stavk v urah na stavkajočega delavca v obdobju 1998 – 2002.....</b>	<b>4</b>



## Priloga 1: Splošna veljavnost kolektivnih pogodb v nekaterih drugih državah

Tabela 1: Splošna veljavnost kolektivnih pogodb v nekaterih drugih državah

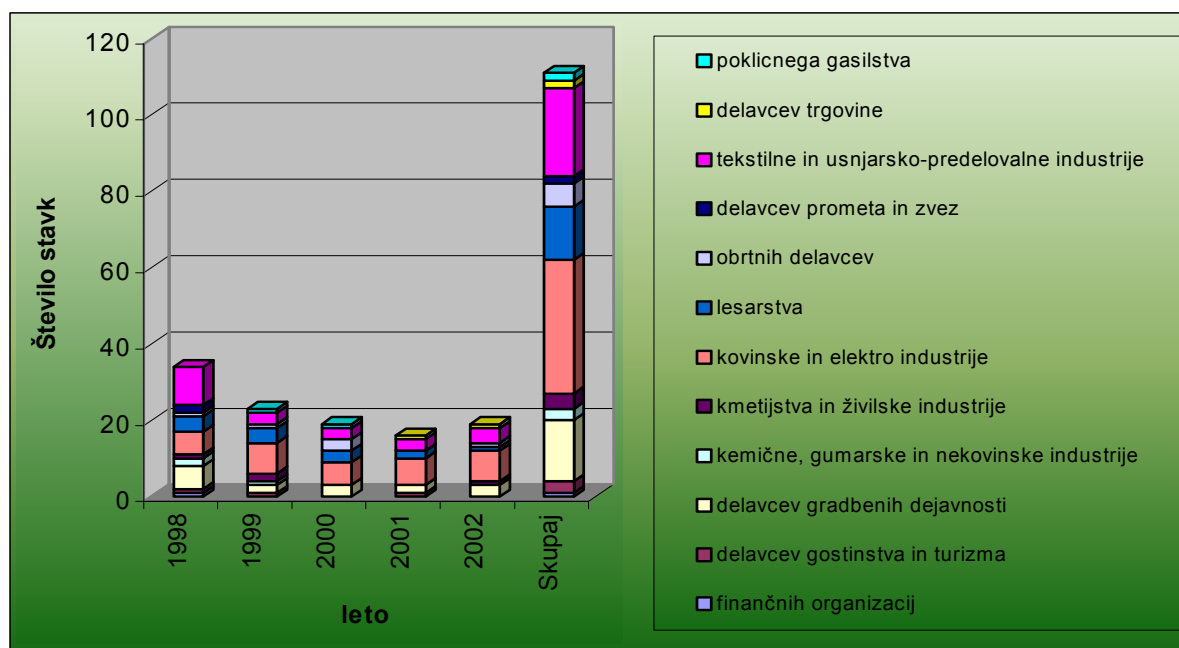
Država	Veljavnost kolektivnih pogodb	Mehanizem razširitve veljavnosti KP
Španija	Pravilno sklenjene KP veljajo za vse delodajalce in delavce na področju njihove veljavnosti.	Medpanožne KP so splošno veljavne, če imajo sindikati, zastopani v pogajalskem odboru, vsaj 10% članov svetov delavcev v podjetjih in delodajalci zastopajo vsaj 15% podjetij. Panožne KP se razširijo, če so izpolnjeni pravni pogoji.
Francija	KP veljajo le za stranke podpisnice in njihove člane, vendar za vse delavce pri delodajalcu podpisniku ne glede na njihovo članstvo v sindikatu podpisniku.	Medpanožne KP se razširijo z odredbo ministra za delo, če sindikati predstavljajo vsaj 10% članov svetov delavcev in delodajalci vsaj 15% podjetij. Panožne KP se razširijo, če so izpolnjeni pravni pogoji.
Italija	KP veljajo le za stranke podpisnice in njihove člane.	Ni razširitve.
Potrugalska	KP veljajo le za stranke podpisnice in njihove člane, delavcu ni mogoče zmanjšati pravic (škodovati njegovim interesom) zaradi članstva ali nečlanstva v sindikatu.	Možna razširitev KP, sklenjenih v skupnih komitejih, po verifikaciji mandatov strank KP in zagotovitvi pravilnosti postopka, z ministrskim dekretom o razširitvi.
Grčija	Splošna nacionalna KP velja za vse delavce v državi. Ostale KP veljajo le za stranke podpisnice in njihove člane, vendar za vse delavce pri delodajalcu podpisniku ne glede na njihovo članstvo v sindikatu podpisniku.	KP se razširijo z odredbo Ministra za delo, ko delodajalci, ki jih KP zajema, že zaposlujejo najmanj 51% delavcev v panogi ali sektorju.
Luksemburg	KP veljajo le za delodajalce podpisnike in za vse njihove zaposlene ne glede na njihovo članstvo v sindikatu podpisniku.	KP se razširijo z vladno deklaracijo o splošno zavezujoči naravi KP v skladu z zakonodajo, za vse delodajalce in delavce.
Nizozemska	KP veljajo le za stranke podpisnice in njihove člane, vendar za vse delavce pri delodajalcu podpisniku ne glede na njihovo članstvo v sindikatu podpisniku.	Minister razširi KP na delodajalce, ki niso člani organizacije podpisnice, glede na splošni interes in reprezentativnost podpisnikov (55-60% zajetih delavcev).
Belgija	KP veljajo le za stranke podpisnice in njihove člane, dajanje znatnih finančnih prejemkov le članom sindikata je nezakonito sredstvo pritiska za včlanitev v sindikat (kršitev negativne sindikalne svobode).	KP, sprejete v Nacionalnem svetu dela in skupnih odborih, se s kraljevo odredbo razširijo na vse delavce in delodajalce.
Avstrija	Predpisujoči del KP velja za vse delavce pri delodajalcu podpisniku ne glede na njihovo članstvo v sindikatu podpisniku.	Razširitev proglasi Zvezni urad za conciliacijo.
Nemčija	KP veljajo le za stranke podpisnice in njihove člane, v praksi med člani in nečlani sindikata ni razlik, nečlani praktično uživajo iste pravice kot člani.	Ministrstvo za delo in socialne zadeve razširi KP, če je 50% delavcev v določenem obdobju že zajetih in če je razširitev v javnem interesu, vendar ne na podjetja iz drugih članic EU, ki delujejo v Nemčiji z lastnimi delavci.
Finska	KP veljajo za »splošno uporabljive« za delodajalce, ki niso zastopani na kolektivnih pogajanjih, če je zajetih polovica ali manj	Ni razširitve.

	zaposlenih v dotičnem sektorju, KP veljajo za vse delavce pri delodajalcu podpisniku ne glede na članstvo v sindikatu podpisniku.	
Švedska	KP veljajo le za stranke podpisnice in njihove člane, glede na prakso sodišč morajo delodajalci uveljavljati pravice v KP pri vseh delavcih ne glede na njihovo članstvo v sindikatu podpisniku.	Ni razširitve.
Danska	KP veljajo le za stranke podpisnice in njihove člane, vendar za vse delavce pri delodajalcu podpisniku ne glede na članstvo v sindikatu podpisniku.	Ni razširitve.
Irska	KP veljajo le za stranke podpisnice in njihove člane.	Razširitev možna z registracijo KP pri Delovnem sodišču.
Anglija	KP niso pravno zavezujoče za stranke podpisnice razen če ni drugače določeno.	Ni razširitve.

Vir: Ekonomsko ogledalo, 12/2001.

## Priloga 2: Število stavk v RS po udeležbi sindikatov dejavnosti v obdobju 1998 - 2002

Slika 1: Število stavk v RS po udeležbi sindikatov dejavnosti v obdobju 1998 - 2002



Vir: Poročilo o delu ZSSS med 3. in 4. Kongresom, 2002.

### Priloga 3: Povprečno trajanje stavk v urah na stavkajočega delavca v obdobju 1998-2002

Slika 2: Povprečno trajanje stavk v urah na stavkajočega delavca v obdobju 1998-2002



Vir: Poročilo o delu ZSSS med 3. in 4. Kongresom, 2002.