



REPUBLIKA SLOVENIJA  
MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO,  
SOCIALNE ZADEVE IN ENAKE MOŽNOSTI



**rgzc**  
regionalna gospodarska zbornica celje  
del sistema Gospodarske zbornice Slovenije



EVROPSKA UNIJA  
EVROPSKI SKLAD  
SOCIALNI SKLAD  
NALOŽBA V VAŠO PRIHODNOST

# POROČILO ANALIZE STANJA NA PODROČJU SOCIALNEGA DIALOGA V SLOVENIJI IN TUJINI TER PREGLED DOBRIH PRAKS DOMA IN V TUJINI



## 1 POVZETEK ANALIZE

---

Analiza je nastala v okviru projekta Krepitev kompetenc socialnih partnerjev s poudarkom na delovno-pravni zakonodaji in varnosti pri delu, ki ga izvajata Zveza delavskih sindikatov Slovenije – Solidarnost ter Regionalna gospodarska zbornica Celje.

Projekt je financiran s strani Javnega razpisa za sofinanciranje projektov socialnih partnerjev, ki ga izvaja Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, Republika Slovenija, v sodelovanju z Evropskim socialnim skladom, Evropska unija. Projekt delno financirata ministrstvo ter Evropska unija, in sicer iz Evropskega socialnega sklada. Projekt se financira iz Operativnega programa za izvajanje evropske kohezijske politike v obdobju 2014-2020, 11. prednostne osi »Pravna država, izboljšanje institucionalnih zmogljivosti, učinkovita javna uprava, podpora pri razvoju NVO ter krepitev zmogljivosti socialnih partnerjev«, 11.2 prednostne naložbe »Krepitev zmogljivosti za vse zainteresirane strani, ki izvajajo politike na področju izobraževanja, vseživljenjskega učenja, usposabljanja in zaposlovanja ter socialnih zadev, vključno s sektorskimi in teritorialnimi odgovori za spodbujanje reform na državni, regionalni in lokalni ravni«, 11. 2. 2 specifičnega cilja »Krepitev usposobljenosti socialnih partnerjev v procesih socialnega dialoga, zlasti na področju politik trga dela in vseživljenjskega učenja«.

V okviru analize podajamo opis zasnove socialnega dialoga, ki ga Mednarodna organizacija dela (MOD) opredeljuje kot proces, s katerim se socialni partnerji (pogosto v sodelovanju z vlado), pogajajo o zadevah in razvoju zadev, povezanih z delom, politikami trga dela, socialno zaščito, obdavčitvijo ali drugimi elementi ekonomske politike.

Krepitev socialnega dialoga je eden od štirih ključnih strateških ciljev MOD na področju spodbujanja dostojnega dela. Dosedanje izkušnje na tem področju so MOD spodbudile k oblikovanju delovnih standardov, temeljnih načel in pravic pri delu, ustvarjanju večjih priložnosti za varno in dostojno zaposlitev, tako moških kot žensk, ter pokritosti in učinkovitosti socialne zaščite za vse.

Ključni vidik socialnega dialoga je njegov partnerski pristop.

Kot tipični obliki socialnega dialoga smo prepoznali:

- **dvostranski socialni dialog**, ki običajno poteka med predstavniki delodajalcev in delojemalcev ter
- **tristranski socialni dialog**, ki poteka na državni ravni in, kjer kot socialni partnerji nastopajo predstavniki države, delodajalcev in delojemalcev.

Najpomembnejša oblika socialnega dialoga je kolektivno pogajanje, ki poteka med sindikati in delodajalci in ima za **posledico sklenitev kolektivne pogodbe**.

Vloga socialnih partnerjev v socialnem dialogu je lahko različna. Socialni partnerji lahko sodelujejo pri oblikovanju politik, podajajo pripombe/predloge na osnutke zakonov. Lahko pa sodelujejo tudi



pri odločanju ali imajo vlogo pri upravljanju in nadzoru izvajanju dogovorov in zakonodaje.

V socialnem dialogu sodelujejo **socialni partnerji**. Kot socialne partnerje razumemo posamezne interesne skupine (delodajalcev, sindikatov), ki predstavljajo in varujejo interese svojih članov in, ki v določenih pogojih skupnega sodelovanja iščejo skupne rešitve, predvsem v povezavah s pravicami, ki izvirajo iz dela. Predstavnike delojemalcev imenujejo reprezentativne zveze in konfederacije sindikatov za območje države, in sicer vsaka reprezentativna zveza ali konfederacija imenuje najmanj enega člana. Predstavnike delodajalcev pa imenujejo združenja delodajalcev in zbornice, ki delujejo na območju države.

Temeljno načelo socialnega partnerstva je **načelo neodvisnosti in avtonomije socialnih partnerjev**.

V Sloveniji poznamo naslednje socialne partnerje:

- **predstavnike delodajalcev** (Zveza delodajalcev Slovenije, Gospodarska zbornica Slovenije, Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije, Združenje delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije, Trgovinska zbornica Slovenije),
- **predstavniki delojemalcev – sindikati**. Trenutno imamo v Sloveniji šest sindikalnih konfederacij, ki združujejo sindikate iz različnih panog in imajo pisne odločbe, da so reprezentativne na ravni države. Samo te sindikalne organizacije imajo tudi pravico do imenovanja svojih predstavnikov v Ekonomsko-socialnem svetu. Pogoje za reprezentativnost preverja Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti.
- **predstavnike države**: to vlogo večinoma opravlja Vlada RS oz. njeni posamezni člani.

Vsi trije socialni partnerji se povezujejo v okviru **Ekonomsko-socialnega sveta**, ki je ustanovljen zato, da obravnava vprašanja in ukrepe, povezane z ekonomsko in socialno politiko, in druga vprašanja, ki se nanašajo na posebna področja dogovarjanja partnerjev.

Svet lahko deluje tudi samostojno in v svojem imenu sodeluje pri pripravi zakonodaje, daje pobude za sprejetje novih ali spremembo obstoječih zakonov, oblikuje stališča in mnenja o delovnem gradivu, o proračunskem memorandumu in državnem proračunu. Pomembno je vedeti tudi to, da odločitve Ekonomsko-socialnega sveta zavezujejo organe in delovna telesa vseh treh partnerjev.

Država ima na področju socialnega dialoga pomembno vlogo tudi, kadar sama v dialog ni neposredno vključena. Odgovorna je namreč za zagotavljanje ustreznega političnega in družbenega ozračja, ki socialnim partnerjem omogoča svobodo delovanja in participacijo v procesih, ki jih vodi država in ki se nanašajo na ekonomsko-socialne zadeve prebivalstva. Prav tako država zagotavlja pravno-formalni okvir za izvajanje socialnega dialoga, kamor štejemo zakone. Zagotavlja tudi ustrezni institucionalni okvir. Vlada je tudi edina, ki lahko na podlagi sklenjenega sporazuma sproži zakonodajni postopek. Država je lahko vključena tudi v dvostranski socialni dialog, kadar nastopa v vlogi delodajalca javnim uslužbencem. Vlada prav tako sodeluje pri pogajanjih za sklenitev socialnega sporazuma in dogovorih o politiki plač ter drugih prejemkov v



gospodarstvu.

Po drugi strani se v Sloveniji vse bolj uveljavlja težnja po prevladi dvostranskih socialnih dialogov nad tristranskimi, vendar mora Vlada RS tudi v primeru prevladujočih dvostranskih odnosov zagotavljati pomembno podporo dejanjem obeh strani in skrbeti za legalne institucionalne ter druge okvire, ki zagotavljajo učinkovito delovanje obeh strani.

Evropska unija spodbuja socialni dialog na način, da zagotavlja ustrezni okvir s katerim omogoči uradni začetek dialoga med delodajalci in delavskimi organizacijami na evropski ravni. Ključni socialni partnerji na evropski ravni so:

- Evropska konfederacija sindikatov (ETUC),
- Konfederacija evropskih gospodarskih združenj (BUSINESSEUROPE),
- Evropski center za podjetja z javno udeležbo in podjetja splošnega gospodarskega pomena (CEEP),
- Evropsko združenje obrtnikov ter malih in srednje velikih podjetij (UEAPME),
- Svet evropskega strokovnega in vodstvenega osebja (EUROCADRES),
- Evropska konfederacija izvršnih direktorjev in vodstvenega osebja (CEC).

Kakovost socialnega dialoga lahko merimo s konkretnimi kazalniki, najbolj reprezentativni so:

- pravni okvir (zakonodaja),
- gostota sindikalnih združenj,
- gibanje članstva v sindikatih,
- stanje na področju kolektivnih pogodb,
- stanje na področju socialnih sporazumov.

Ocenjujemo, da je pravni okvir na področju delovno-pravne zakonodaje v Sloveniji precej dobro zastavljen, vendar so potrebne izboljšave na področju njenega izvajanja. Zadnje spremembe Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1) niso prinesle nobenih reformnih sprememb, temveč so zgolj dodale nekaj novih pravic, tako delavcem kot tudi delodajalcem.

Posebej problematično je zaposlovanje mladih. Delež njihove brezposelnosti od I. 2013 resda upada, predvsem kot posledica izvajanja projektov, ki jih preko Evropskega socialnega sklada ter Sklada za zaposlovanje mladih, sofinancira Evropska unija. Največja ovira za zaposlitev, s katero se soočajo mladi po zaključku šolanja, je **pomanjkanje praktičnih delovnih izkušenj**, zato se mladi največ vključujejo v ukrepe praktičnega usposabljanja.

Sindikalna organiziranost v Sloveniji je dobra. Kar 48 podpisanih kolektivnih pogodb, ki vključujejo približno 80 % zaposlenih, kaže na spodbudno dejavnost sindikatov na področju varovanja pravic



delavcev, tako tistih, ki izvirajo iz dela kot tudi tistih, ki se nanašajo na udeležbo delavcev pri upravljanju in varstvu pri delu. Kljub temu **članstvo v sindikatih vztrajno upada**.

Kolektivna pogajanja se v Sloveniji niso začela na ravni kolektivnih pogodb dejavnosti, kot je to značilno za mnoge zahodno evropske države. Prva kolektivna pogodba, t. j. **Splošna kolektivna pogodba za gospodarstvo, je bila sklenjena l. 1990**. V Sloveniji je sklepanje kolektivnih pogodb urejeno z Zakonom o kolektivnih pogodbah. Iz Zakona izhaja, da lahko kolektivna pogodba vsebuje le določbe, ki so za delavce ugodnejše od določb, vsebovanih v zakonih, razen v primeru, ko ZDR-1 to določa drugače. Opaziti je tudi trend izvensodnega reševanja delavskih sporov, ki poteka preko arbitrov, ki jih izberejo sindikati in delodajalci.

Na področju tristranskega socialnega dialoga je opaziti, da ta v Sloveniji deluje bistveno bolje v času ugodne gospodarske rasti, kot v času gospodarske krize, saj država v slednjem primeru velikokrat izvaja enostranske ukrepe. Posledica tega so najbrž tudi dolgotrajna pogajanja v povezavi s sklepanjem Socialnega sporazuma. Socialni partnerji se tako velikokrat čutijo izigrane. Posledično prihaja do odstopa od Socialnega sporazuma. Leta 2015 je bil podpisan Socialni sporazum 2015-2016, vendar so tri delodajalska združenja zaradi spremembe definicije minimalne plače novembra 2015 od socialnega sporazuma odstopila. Sindikati so pozivali k ponovnemu premisleku, saj so bili prepričani, da ni prišlo do njegove kršitve.

Nacionalna zakonodaja zagotavlja ustrezno pravno varnost članom sindikata in sindikalnim predstavnikom. Ker so določene zakonske določbe premalo jasne in, ker delovanje inšpektorata ni zadostno (kadrovska podhranjenost, omejitve pristojnosti, iznajdljivost delodajalcev) je v zadnjem času v Sloveniji opaziti **porast atipičnih in tudi prekarne oblike dela**. Kot atipične oblike dela razumemo predvsem delo za določen čas. Kot prekarne oblike dela razumemo vse oblike nezakonitih oblik dela, ki v pretežni meri izvirajo iz prevelike obdavčitve plač in obveznih dodatkov (regres, nadomestila prevoza na delo, plačani odmor, dodatek za delovno dobo).

Slovenija je kot ukrep zoper omejevanje prekarne oblike dela leta 2017 sprejela Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o inšpekciji dela, s katerim so se pomembno povečala pooblastila delovnih inšpektorjev. Po dejavnostih inšpektorji za delo največ kršitev na področju delovnih razmerij ugotavljajo v gradbeništvu, gostinskih nastanitvenih dejavnostih s strežbo jedi in pijač in v trgovini. Veliko je tudi kršitev na področju zdravja in varnosti pri delu.

Večina sindikatov in sindikalnih združenj v Sloveniji zagotavlja pravno varnost svojih članov v primeru kršitve delovno-pravne zakonodaje. Prva kontaktna oseba v podjetju za delavca v primeru kršitve pravic iz dela je **sindikalni zaupnik**, ki ima pomembno vlogo pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavca, ki delodajalcu svoje mnenje poda v roku šest dni po vročeni odpovedi. Večina delovnih sporov se v Sloveniji rešuje na delovnem sodišču. Ocenjujemo pa, da so ti postopki večinoma dolgotrajni.

Sindikati se v Sloveniji zavzemajo za varovanje pravic delavcev. Najprej tako, da jim zagotavljajo pravno varstvo, nato z opozarjanjem države glede kršitev delovno-pravne zakonodaje. Prav tako



podajajo predloge za njene izboljšave.

Razvoj in pospeševanje socialnega dialoga je zelo pomemben element evropskega socialnega modela, saj ima ključno vlogo pri spodbujanju konkurenčnosti in pravičnosti ter izboljšanju gospodarske in socialne blaginje. Evropski socialni dialog dopolnjuje socialni dialog na nacionalni ravni. Evropska komisija ugotavlja, da je bil socialni dialog v minulih letih najmočnejši v Avstriji, Belgiji, Sloveniji, na Švedskem, v Franciji in na Finskem.

V sklopu analize smo predstavili model socialnega dialoga v Avstriji, na Švedskem in v Nemčiji. Na kratko smo kot orodje socialnega miru opisali tudi uvedbo univerzalnega temeljnega dohodka na Finskem in na Nizozemskem.

Kot ključne izzive na področju izvajanja socialnega dialoga poudarjamo:

- obstoj (ne)demokratskih temeljev in (ne)pripravljenost za sodelovanje,
- nespoštovanje doseženih sporazumov,
- razdrobljenost na področju panožnih socialnih dialogov, ki vodi v zmanjševanje pravic delavcev in nižanje standardov na delovno-pravnem področju,
- umetno vzdrževanje socialnega miru,
- izvajanje socialnega dialoga, ki je samo sebi namen in ne orodje za iskanje boljših rešitev,
- nezadostna usposobljenost socialnih partnerjev.

Za lažje razumevanje pomena socialnega dialoga smo v poglavju 7 prikazali nekaj konkretnih primerov dobrih praks v Sloveniji in v poglavju 8 dodali še nekaj evropskih primerov. Osredotočili smo se na rezultate socialnega dialoga in ne na sam proces/potek socialnega dialoga, saj so ti tisti, ki so uporabni za nadaljnje dejavnosti projekta.

Na podlagi izvedene analize stanja socialnega dialoga v Sloveniji smo v njenem zadnjem delu pripravili priporočila za krepitev kompetenc socialnih partnerjev.

Ker postaja delovno-pravno področje vse bolj obsežno in zahtevno (ustava, zakoni, podzakonski predpisi, kolektivne pogodbe), postaja tudi delo sindikatov vse bolj zapleteno. Zato sindikalni predstavniki potrebujejo številne kompetence, ki se nanašajo predvsem na:

- dobro poznavanje delovno-pravne zakonodaje in podzakonskih predpisov,
- dobro poznavanje področja zdravja in varstva pri delu (splošno, specifično),
- poznavanje pravnega okvirja (evropskega, nacionalnega) in praks s področja socialnega dialoga,
- obvladanje komunikacijskih, zlasti pogajalskih veščin.

Priporočila se nanašajo na:



- izvedbo izobraževanj in usposabljanj sindikalnih predstavnikov,
- pripravo učnih gradiv za izvedbo izobraževanj/usposabljanj sindikalnih predstavnikov,
- priporočila za priročnik s področja delovnopravne zakonodaje s poudarkom na pravicah in obveznostih zaposlenih ter pravnih sredstev,
- priporočila za priročnik, namenjen ciljni skupini delodajalcev, s poudarkom na tematikah zdravje in varnost pri delu, prilagajanja delovnih mest starejšim zaposlenim, zaposlovanje in upravljanje s starejšimi zaposlenimi.



## 2 KAZALO

1	POVZETEK ANALIZE .....	2
2	KAZALO .....	8
3	UVOD .....	11
4	CILJI ANALIZE .....	13
5	SOCIALNI DIALOG .....	15
5.1	Koncept socialnega dialoga .....	15
5.2	Socialni partnerji v Sloveniji in njihova dejavnost .....	19
5.2.1	Socialni partnerji.....	19
5.2.2	Vrste socialnega dialoga med posameznimi partnerji v Sloveniji .....	27
5.2.3	Vloga države v socialnem dialogu.....	30
5.3	Socialni partnerji v tujini in njihova dejavnost .....	31
5.3.1	Evropska konfederacija sindikatov (ETUC) .....	33
5.3.2	Konfederacija evropskih gospodarskih združenj (BUSINESSEUROPE).....	35
5.3.3	Evropski center za podjetja z javno udeležbo in podjetja splošnega gospodarskega pomena (CEEP) 38	
5.3.4	Evropsko združenje obrtnikov ter malih in srednje velikih podjetij (UEAPME).....	40
5.3.5	Svet evropskega strokovnega in vodstvenega osebja (EUROCADRES).....	42
5.3.6	Evropska konfederacija izvršnih direktorjev in vodstvenega osebja (CEC) .....	43
6	SOCIALNI DIALOG V SLOVENIJI IN TUJINI .....	45
6.1	Stanje vodenja socialnega dialoga v Sloveniji.....	45
6.1.1	Stanje na področju delovno-pravne zakonodaje v Sloveniji.....	45
6.1.2	Problematika zaposlovanja mladih.....	47
6.1.3	Sindikalna organiziranost v Sloveniji .....	48
6.1.4	Stanje na področju kolektivnih pogodb.....	50
6.1.5	Stanje na področju socialnega sporazuma .....	52
6.2	Pregled in analiza stanja funkcije zagotavljanja pravne varnosti za člane po posameznih področjih 55	
6.2.1	Delovno-pravna zakonodaja in zagotavljanje pravne varnosti delavcev.....	55
6.2.2	Atipične in prekarne oblike zaposlovanja.....	56
6.2.3	Delo inšpektorjev za delo in ukrepanje v primeru kršitev delodajalcev.....	58
6.2.4	Zagotavljanje pravne varnosti delavcev - sindikati.....	59





6.2.5	Sindikalna prizadevanja na področju zagotavljanja pravne varnosti .....	60
6.3	Pregled stanja ozaveščenosti sindikalnih zaupnikov in delodajalcev .....	61
6.3.1	Pregled stanja ozaveščenosti sindikalnih zaupnikov in delodajalcev na področju delovnega prava	61
6.3.2	Pregled stanja ozaveščenosti sindikalnih zaupnikov in delodajalcev o zdravju pri delu .....	65
6.4	Stanje vodenja socialnega dialoga v tujini .....	69
6.4.1	Avstrija .....	70
6.4.2	Švedska .....	74
6.4.3	Nemčija .....	79
6.4.4	Univerzalni dohodek – (finski in nizozemski primer uvedbe univerzalnega temeljnega dohodka	82
6.5	Izzivi vodenja socialnega dialoga in potrebe socialnih partnerjev .....	83
7	PRIMERI DOBRIH PRAKS VODENJA SOCIALNEGA DIALOGA V SLOVENIJI .....	90
7.1	Ekonomsko-socialni svet Obalno Kraške regije .....	90
7.2	Primer dobre prakse s področja varstva pri delu .....	90
7.3	Spletna aplikacija za ocenjevanje tveganj pri delu (OIRA) .....	92
7.4	Mercator IP .....	93
7.5	Gostilna dela .....	94
7.6	Kodeks sodelovanja zaposlenih pri upravljanju družb .....	95
7.7	Gibanje za dostojno delo in socialno družbo – zaposlovanje mladih .....	96
7.8	Socialni dialog med prestrukturiranjem javnega sektorja .....	97
7.9	Projekt Junaki zaposlovanja – vrnimo si prihodnost .....	98
7.10	Sporazum o partnerstvu za razvoj .....	99
8	PRIMERI DOBRIH PRAKS VODENJA SOCIALNEGA DIALOGA V TUJINI .....	100
8.1	Primer prakse iz tujine – Nemčija: ureditev delovnega časa kot način prožnosti zaposlitve .....	100
8.2	ILO - promocija socialnega dialoga v Makedoniji .....	104
8.3	IBM Avstrija .....	106
8.3.1	Ženske v družbi IBM Avstrija .....	107
8.3.2	Invalidi v družbi IBM .....	107
8.4	SIEMENS Avstrija .....	108
8.5	Zvijezda, Hrvaška .....	109
8.6	Velux – Madžarska .....	109
9	PRIPOROČILA .....	110
9.1	Priporočila za vsebinsko pripravo usposabljanj in način izvedbe usposabljanj socialnih partnerjev	



110

9.1.1	Delovno-pravna zakonodaja .....	110
9.1.2	Soupravljanje v podjetjih .....	112
9.1.3	Kolektivno dogovarjanje .....	113
9.1.4	Pogajalske tehnike .....	114
9.1.5	Uporabe računalniških orodij .....	116
9.1.6	Tuji jeziki .....	117
9.1.7	Zdravje in zadovoljstvo na delovnem mestu .....	118
9.2	Priporočila za vsebinsko pripravo e-gradiv.....	119
9.2.1	Delovno-pravna zakonodaja .....	119
9.2.2	Varstvo pri delu .....	123
9.2.3	Soupravljanje delavcev .....	127
9.2.4	Kolektivno dogovarjanje in socialni dialog .....	129
9.2.5	Tehnike za krepitev socialnega dialoga .....	130
9.3	Priporočila za vsebinsko pripravo priročnika za delodajalce.....	132
9.3.1	Priporočila za priročnik s področja delovno-pravne zakonodaje s poudarkom na pravicah in obveznostih zaposlenih ter pravnih sredstev .....	132
9.3.2	Priporočila za priročnik, namenjen ciljni skupini delodajalcev, s poudarkom na tematikah zdravje in varnost pri delu, prilagajanja delovnih mest varovanim kategorijam ( starejšim zaposlenim), zaposlovanje in management starejših zaposlenih .....	138
10	ZAKLJUČEK .....	145
11	LITERATURA IN VIRI .....	148
12	PRILOGE .....	158



### 3 UVOD

---

Analiza stanja na področju socialnega dialoga v Sloveniji in tujini je namenjena seznanjanju socialnih partnerjev, ki sodelujejo v socialnem dialogu, tako na strani delodajalcev, kot tudi delojemalcev, z osnovami socialnega dialoga. Pregled prakse socialnega dialoga in pregled medijsko najbolj odmevnih primerov poteka socialnega dialoga je pokazal, da ima socialni dialog v slovenskem prostoru **velik potencial za rast in razvoj**, ki svojega potenciala zaradi neustreznih ali nezadostnih kompetenc socialnih partnerjev velikokrat ne dosega.

Ko govorimo o kompetencah udeležencev socialnega dialoga, imamo v mislih prešibko poznavanje delovno-pravne zakonodaje in podzakonskih predpisov. Prav tako je šibko poznavanje področja zdravja in varstva pri delu, saj je država promocijo tega začela relativno pozno in v omejenem obsegu. Fokus glede problematike zdravja in varnosti pri delu je bil usmerjen v delavce, njihove predstavnike in strokovno osebje, premalo pa je bil usmerjen na delodajalce, zlasti v smislu promocije koristi, ki jih ti uživajo ob zagotavljanju visokih standardov zdravega in varnega okolja za svoje zaposlene.

Pomembno je tudi dobro poznavanje razmer na trgu dela, zlasti na področju ranljivih skupin, v katere uvrščamo mlade, starejše in ženske.

Tehnološki razvoj, robotizacija in digitalizacija močno spreminjajo trg dela, odnose med delodajalci in delojemalci. Tudi po analizah Urada za makroekonomske analize in razvoj (Umar) bo **v prihodnosti vse manj zaposlitev za nedoločen čas**. Razvijajoča se tehnologija bo velik del delovnih mest, kot jih poznamo danes, odpravila, med preostalimi bo skladno z napovedmi vse več alternativnih oblik dela.

Pomembno je razlikovati med za Slovenijo atipičnimi oblikami dela (delo za določen čas) ter prekarnimi oblikami dela (nezakonitimi oblikami dela).

Nenazadnje in kot izjemno pomembno, je potrebno povečanje znanja in izboljšanje kompetenc s področja komunikacijskih tehnik, tehnik pogajanj in kolektivnega dogovarjanja ter osveščenost in poznavanje pomembnosti vpliva področij, kot so spodbujanje vseživljenjskega učenja, zagotavljanje zdravja, varnosti in zadovoljstva na delovnem mestu, konstruktivne komunikacije ipd., na ustvarjanje pogojev za uspešen socialni dialog na ravni posameznega podjetja, v panogi, na ravni države in nenazadnje na mednarodni ravni.

Reševanje problematike prenizke ravni socialnega dialoga in njegove krepitve torej vidimo v zagotavljanju naštetih predpogojev, skladnih z zaznanimi potrebami ciljnih skupin projekta, **z namenom dviga znanja, kompetenc in osveščenosti, povezanih s področjem socialnega dialoga, trga dela, vseživljenjskega učenja in zagotavljanja pravne varnosti aktivne populacije**.

Za izvedbo projekta Krepitev kompetenc socialnih partnerjev s poudarkom na delovnopравни zakonodaji in varnosti pri delu so pri ZDSS-Solidarnost k sodelovanju v projektne partnerstvu povabili Regionalno gospodarsko zbornico Celje. Projekt v skupni vrednosti 500.000 € je financiran



iz Evropskega socialnega sklada in MDSSZ. Glavni namen projekta je usposabljanje in nadgradnja znanja in kompetenc članov in zaposlenih pri projektnih partnerjih ter pri članskih organizacijah.

S predlaganim projektom bodo partnerji z izvedbo različnih dejavnosti in dejavnosti pripomogli k dvigu ravni znanja in kompetenc na vseh zgoraj navedenih področjih, pri zaposlenih in osebah na vodilnih položajih pri projektnih partnerjih ter pri svojih članskih organizacijah. S sodelovanjem obeh projektnih partnerjev in vključevanjem organizacij izven partnerstva, pri pripravi in izvedbi projektnih dejavnosti, pričakujemo ustvarjalno izmenjavo izkušenj, dobrih praks, mnenj in pogledov, kar bo pripomoglo k bolj utemeljenim vsebinskim podlagam za nadaljnji socialni dialog. Z izvedbo projektnih dejavnosti bodo projektni partnerji vplivali tudi na ozaveščenost o opisani problematiki pri širši javnosti, hkrati pa preko delovanja usposobljenih posameznikov na individualni ravni vplivali na opolnomočenje celotne aktivne populacije za zagotavljanje lastne pravne varnosti.

## 4 CILJI ANALIZE

---

Z analizo stanja dialoga na področju socialnega dialoga v Sloveniji in v tujini zasledujemo naslednje cilje.

Uporabnike analize (sindikate, delodajalce):

- želimo seznaniti s splošnimi pojmi glede socialnega dialoga (opis koncepta socialnega dialoga, oblike socialnega dialoga),
- predstaviti jim želimo pravni okvir izvajanja socialnega dialoga v Sloveniji in v evropskem prostoru,
- opisati jim želimo ključne socialne partnerje v Sloveniji in v evropskem prostoru: njihovo organiziranost, način sodelovanja v socialnem dialogu),
- predstaviti jim želimo stanje socialnega dialoga v Sloveniji in na evropski ravni,
- prikazati ključne izzive na področju socialnega dialoga,
- poudariti ključne pomanjkljivosti na trgu dela v Sloveniji, zlasti v pogledu zaposlovanja mladih, starejših, invalidov in žensk,
- prikazati stanje na področju kolektivnih pogodb v Sloveniji ter socialnih sporazumov,
- predstaviti primere dobrih praks, kot posledico uspešno izvedenih socialnih dialogov,
- prikazati pravne osnove in načine varovanja pravic delavcev, ki izvirajo iz dela,
- prikazati pravni okvir in prednosti zagotavljanja zdravega in varnega delovnega okolja.

Z analizo prav tako zasledujemo cilj izboljšanja kompetenc predstavnikov delavcev in delodajalcev na področju izvajanja socialnega dialoga, ki se nanašajo na:

- delovno-pravno zakonodajo,
- zakonodajo, ki ureja zdravje in varstvo pri delu,
- soupravljanje delavcev v podjetju,
- komunikacijskih, zlasti pogajalskih veščin predstavnikov delavcev za izvajanje učinkovitega socialnega dialoga.

Posledično želimo z analizo uporabnikom podatki konkretna priporočila za izboljšanje njihovih kompetenc na področju:

- izvajanja izobraževanj in usposabljanj s področja socialnega dialoga, delovno-pravne zakonodaje, zdravja in varnosti pri delu,



- priprave gradiv, ki se bodo uporabljala na tovrstnih izobraževanjih/usposabljanjih,
- priprave priročnikov za usposabljanje delodajalcev s področja delovno-pravne zakonodaje, varstva pri delu, zaposlovanja starejših ter glede pravic in obveznosti ter pravnega varstva zaposlenih.

## 5 SOCIALNI DIALOG

### 5.1 Koncept socialnega dialoga

Socialni dialog (ali družbena dogovarjanja) je proces, s katerim se socialni partnerji pogosto v sodelovanju z vlado, pogajajo o zadevah in razvoju zadev, povezanih z delom, politikami trga dela, socialno zaščito, obdavčitvijo ali drugimi elementi ekonomske politike.<sup>1</sup>

Mednarodna organizacija dela (MOD) natančno opredeljuje vsebino in oblike socialnega dialoga in pravi, da vključuje vse vrste pogajanj, posvetovanj in/ali izmenjavo informacij med predstavniki vlad, delodajalcev in delojemalcev glede vprašanj splošnega interesa, ki so povezana z gospodarsko in socialno politiko.<sup>2</sup> Socialni dialog je lahko **tristranski**, v katerega je vlada uradno vključena, Ali **dvostranski**, in poteka med delavci in vodstvom (sindikati oz. združenji delodajalcev), vlada pa je lahko vanj posredno vključena oz. ni. Proces socialnega dialoga je lahko **neformalen** ali **institucionaliziran**, v praksi je pogostokrat kombinacija obojega. Lahko poteka na nacionalni, regionalni ali podjetniški ravni. Lahko je medpanožni, panožni ali kombinacija obojega<sup>3</sup>. Tabela 1 prikazuje tipične oblike socialnega dialoga.

Tabela 1: Oblike socialnega dialoga

Koncept	Definicija
<b>Socialni dialog</b>	Vse vrste pogajanj, posvetovanja ali izmenjave informacij med predstavniki vlad, delodajalcev in delavcev ali med delodajalci in delavci, o vprašanih skupnega interesa v zvezi z gospodarsko in socialno politiko.
<b>Tristranski socialni dialog/ tripartizem</b>	Tripartizem je ena od oblik socialnega dialoga. Lahko ga opredelimo kot »interakcijo vlade, delodajalcev in delavcev (prek njihovih predstavnikov) kot enakovrednih in neodvisnih partnerjev, da iščejo rešitve za vprašanja skupnega pomena« (Thesaurus ILO). Tristranski postopek lahko vključuje posvetovanje, pogajanje in / ali skupno odločanje, odvisno od dogovorov, o katerih se dogovorijo vpletene strani. Te ureditve so lahko ad hoc ali institucionalizirane.
<b>Dvostranski socialni dialog/ bipartizem</b>	Bipartizem vključuje dve stranki - delodajalce in / ali organizacije delodajalcev in organizacije delavcev - ki izmenjujejo informacije, se posvetujejo ali se pogajajo skupaj, brez posredovanja vlade. Dvostranski socialni dialog se najpogosteje ukvarja z delovnimi pogoji in pogoji zaposlovanja ter razmerji med delavci in delodajalci. Cilj je izboljšati

<sup>1</sup> <http://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/social-dialogue/lang--en/index.htm> (28.3.2018).

<sup>2</sup> <http://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/social-dialogue/lang--en/index.htm> (28.3.2018).

<sup>3</sup> <http://www.ilo.org/global/standards/lang--en/index.htm> (28.3.2018)

	delovne odnose in organizacijo delovnega procesa.
<b>Kolektivna pogajanja</b>	<p>Kolektivna pogajanja so oblika dvostranskega socialnega dialoga. Lahko jih opredelimo kot vsa "pogajanja, ki potekajo med delodajalcem, skupino delodajalcev ali eno ali več organizacijami delodajalcev na eni strani in eno ali več organizacijami delavcev na drugi strani za enega ali več naslednjih namenov :</p> <p>(1) določanje delovnih pogojev in pogojev zaposlitve;</p> <p>(2) ureditev odnosov med delodajalci in delavci;</p> <p>(3) Urejanje odnosov med delodajalci ali njihovimi organizacijami in delavsko organizacijo ali organizacijami delavcev.<sup>4</sup></p>
<b>“Tripartizem plus”</b> <b>(“večstranski”,</b> <b>“civilni dialog”)</b>	<p>“Tripartitni plus”, “bipartizem plus”, “večstranski” in “civilni dialog” so nekateri izrazi, ki se uporabljajo</p> <p>opisati vključitev več interesnih skupin v procese oblikovanja politik. Na primer, vse bolj se uporabljajo za opis situacij, v katerih se tradicionalni tristranski partnerji odločijo za odprt dialog in sodelovanje z drugimi skupinami civilne družbe, da pridobijo širšo perspektivo in soglasje o vprašanjih, ki presegajo svet dela.</p>

Vir: MOD: Nacionalni tripartitni socialni dialog: MOD vodič za izboljšano upravljanje (Ženeva, 2013: 12-17).

Reševanje različnih interesov med delodajalcem in zaposlenimi skozi enosmerno in dvosmerno komunikacijo zagotavlja tudi transparentnost predvidenih in sprejetih odločitev, z vključevanjem predstavnikov zaposlenih v odločitve pa tudi legitimnost zadevnih odločitev, saj dialog sam po sebi ni garancija za kvalitetne industrijske odnose. Socialni dialog terja odgovorne in legitime partnerje, ki delajo v korist tistih, ki jih zastopajo. Korist zastopanih mora biti tudi temeljno vodilo pri zakonskem in pogodbenem urejanju dialoga na katere koli ravni.<sup>5</sup>

Socialni dialog torej ni le dialog, ki poteka v okviru formaliziranih procesov, ampak **vsakršna komunikacija med socialnimi partnerji glede ekonomskih in socialnih politik, ki so v skupnem interesu.**<sup>6</sup> Socialni dialog ni enotiren, temveč **dvotiren, pri čemer »tirnost« razumemo v smislu dveh tradicionalnih modelov dialoga med delodajalcem in predstavniki zaposlenih; med sindikatom** (na ravni podjetij, dejavnosti ali države) **in delodajalcem ter med svetom delavcev** (oziroma njegovemu ekvivalentu v skladu z nacionalno zakonodajo) **in delodajalcem.**<sup>2</sup> V obeh primerih gre za dialog glede zadev, ki se nanašajo na ekonomske in socialne politike, ki so v skupnem interesu, vseeno pa je med obema pristopoma razlika. Vloga sindikata se praviloma nanaša na trenutno in sedanje pojmovanje delovnih razmerij, medtem ko je vloga sveta delavcev

<sup>4</sup> Tayo Fashoyin, 2005: 39

<sup>5</sup> [Evropska komisija, 16: 9](#) (27.3.2018).

<sup>6</sup> <http://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/social-dialogue/lang-en/index.htm> (28.3.2018).





(oziroma njegovega ekvivalenta v skladu z nacionalno zakonodajo) usmerjena v prihodnje in načrtovano stanje oziroma naslavlja prihodnje stanje in načrtovane ali pričakovane spremembe, ki do takšnega stanja vodijo – sodelovanje pri upravljanju s spremembami.<sup>6</sup>

Krepitev socialnega dialoga je eden od štirih ključnih strateških ciljev MOD na področju spodbujanja dostojnega dela, ki se odraža v oblikovanju delovnih standardov, temeljnih načel in pravic pri delu, ustvarjanjem večjih priložnosti za varno in dostojno zaposlitev tako moških kot žensk ter pokritostjo in učinkovitostjo socialne zaščite za vse<sup>7</sup>.

Nacionalni socialni dialog je tudi del evropskega socialnega dialoga. Evropski socialni dialog je zapisan v Pogodbi o ustanovitvi Evropske skupnosti (člena 138 in 139, ex 118a in 118b). Evropska komisija ga podpira kot instrument za boljše upravljanje in spodbujanje družbenih in gospodarskih reform.<sup>8</sup>

Konvencije in priporočila MOD, ki so najpomembnejše za socialni dialog, so:

- Konvencija št. 144<sup>9</sup> o tristranskih posvetovanjih (skupaj z zadevnim priporočilom št. 152), ki govori o vzpostavitvi postopkov učinkovitega posvetovanja med predstavniki vlade, delodajalcev in delavcev v zvezi z vladnimi odgovori na vprašalnike o temah, ki bodo uvrščene na dnevni red mednarodne konference dela, glede predlogov ob predložitvi sprejetih norm pristojnim zakonodajnim organom, glede poročil o neratificiranih konvencijah itd.,
- Konvencija št. 87 o sindikalni svobodi in pravici do organiziranja, ki je posebnega pomena zlasti z vidika varstva človekovih pravic. Osnovni cilj konvencije je zagotoviti svobodno uresničevanje pravice delavcev in delodajalcev, ne glede na razlike v organiziranju, da bi lahko razvijali in branili svoje interese. Namen konvencije je zagotoviti svobodo ustanavljanja sindikatov in njihovo akcijsko svobodo v razmerju do države)<sup>10</sup>,
- Konvencija št. 98 o kolektivnem dogovarjanju in pravici do organiziranja, katere cilj je ena najpogostejše ratificiranih konvencij MOD, je varstvo sindikalnih pravic v razmerju do delodajalcev in njihovih organizacij. Konvencija poleg tega spodbuja tudi razvoj postopkov prostovoljnega kolektivnega dogovarjanja s kolektivnimi pogodbami. Slovenija je notificirala tudi to konvencijo. Treba je poudariti, da po določbah te konvencije kolektivna pogajanja in kolektivne pogodbe ostanejo v izključni pristojnosti socialnih partnerjev celo v kontekstu nacionalnih okvirnih pogodb, sklenjenih kot posledica tripartitnega dialoga.<sup>10</sup>

Ključni vidik socialnega dialoga je njegov **partnerski pristop**. Pomembno je, da vsi udeleženci dialoga poznajo in priznajo težavo in so pripravljeni poiskati ustrezen rešitev zanjo. Partnerji se temu zavežejo in ne izvajajo enostranskih dejanj.

<sup>7</sup> Sabina Roštan, 2016: 4.

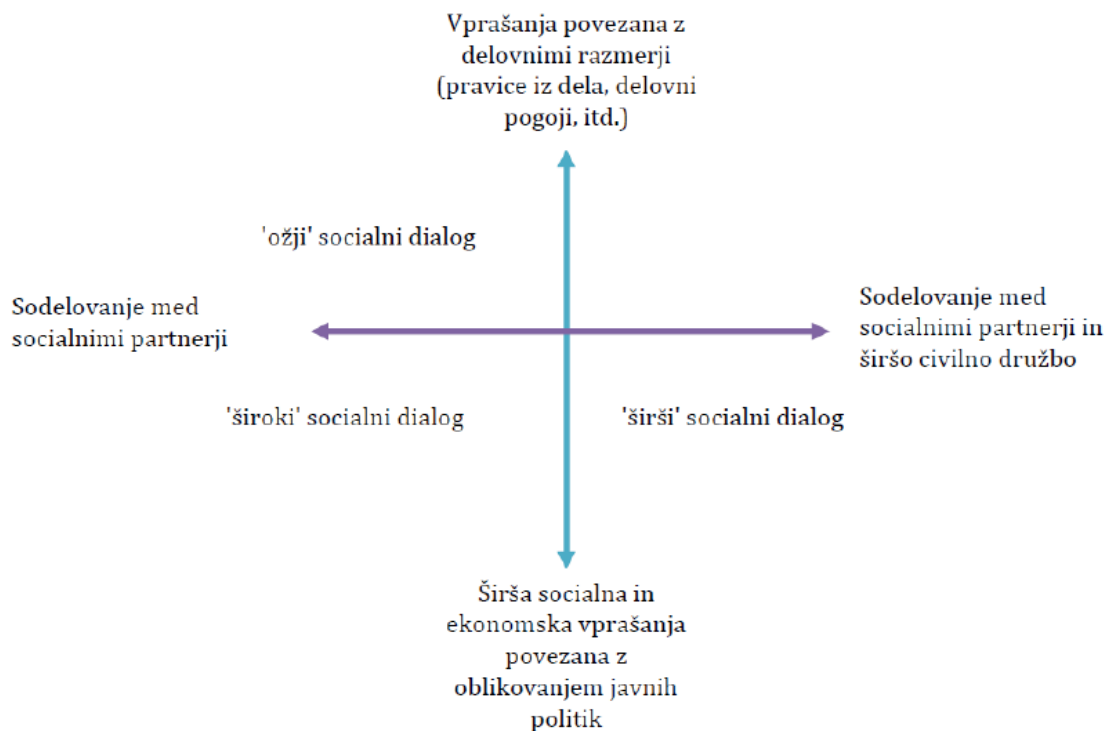
<sup>8</sup> Sandi Modrijan, 2011: 10-11.

<sup>9</sup> ILO, Tripartite social dialogue, An ILO guide to improved governance, 2013: 154

<sup>10</sup> [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312232](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312232)  
(23.3.2018)

MOD vidi ključno prednost tristranskega dialoga v demokratizaciji oblikovanja gospodarske in socialne politike ter v zmanjšanju socialnih konfliktov. Socialni dialog je kot orodje, ki spodbuja sodelovanje, razvoj skupnega razumevanja težav, iskanja kompromisov in zmanjševanje konfliktov dragocen predvsem v času gospodarskih kriz in v prehodnih obdobjih.<sup>11</sup>

Slika 1: Opredelitev dimenzije in vsebine socialnega dialoga



Vir: ZSSS, 2017: 23.

Kot prikazuje slika 1, lahko socialni dialog poteka tudi na ravni države in zajema teme, ki so povezane v vprašanji odnosov med delodajalci in delojemalci ali pa obravnava vprašanja širše gospodarske in socialne politike. Kadar socialni dialog poteka na ravni države, je običajno v dialog vključena tudi vlada.<sup>12</sup> Vloga socialnih partnerjev v socialnem dialogu je lahko različna. Socialni partnerji sodelujejo pri oblikovanju politik, podajajo pripombe/predloge na osnutke zakonov. Lahko sodelujejo tudi pri odločanju ali imajo vlogo pri upravljanju in nadzoru izvajanja dogovorov in zakonodaje.<sup>13</sup>

<sup>11</sup> <http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/the-benefits-of-international-labour-standards/lang--en/index.htm> (23.3.2018)

<sup>12</sup> ZSSS, 2017: 23

<sup>13</sup> <https://www.zsss.si/socialni-dialog/socialni-dialog/> (23.3.2018)



## 5.2 Socialni partnerji v Sloveniji in njihova dejavnost

---

### 5.2.1 Socialni partnerji

---

Kot socialne partnerje razumemo posamezne interesne skupine (delodajalcev, sindikatov), ki predstavljajo in varujejo interese svojih članov in, ki v določenih pogojih skupnega sodelovanja iščejo skupne rešitve, predvsem v povezavami s pravicami, ki izvirajo iz dela. V Sloveniji socialne partnerje predstavljajo:<sup>14</sup>

- predstavniki delodajalcev,
- predstavniki sindikatov,
- Vlada RS predstavlja partnerja v tripartitnem dialogu na ravni ESS<sup>15</sup> ter delodajalca v javnem sektorju.

Socialni partnerji sprejemajo urejanje medsebojnih odnosov s socialnim dialogom kot trajni način, s katerim iščejo skupne rešitve za nastale probleme in oblikujejo nove predloge ukrepov, ki bodo pripomogli k nadaljnjemu razvoju Slovenije.

Za učinkovito izvajanje socialnega dialoga, je potrebno zasledovati načela in duh tripartizma, kot jih zagovarja MOD.<sup>16</sup>

Temeljno načelo je **načelo neodvisnosti in avtonomije socialnih partnerjev**.<sup>17</sup> To pomeni, da v okviru nacionalnih tripartitnih struktur vlada ne bi smela posegati v udeležbo socialnih partnerjev – vključno z izenačeno sestavo njihovih delegacij. Pomeni tudi, da bi morali ustrezni pravilniki ali statuti partnerjem omogočiti dovolj prostora, da sami rešujejo morebitne težave ali zaplete, s katerimi se soočajo. Ravno zato je treba socialne partnerje osvestiti glede instituta socialnega partnerstva ter jih pripraviti na aktivno sodelovanje v socialnem dialogu evropskih razsežnosti. Podpirati je treba, kot prikazuje slika 2, predvsem bipartitni socialni dialog na več ravneh.<sup>17</sup>

---

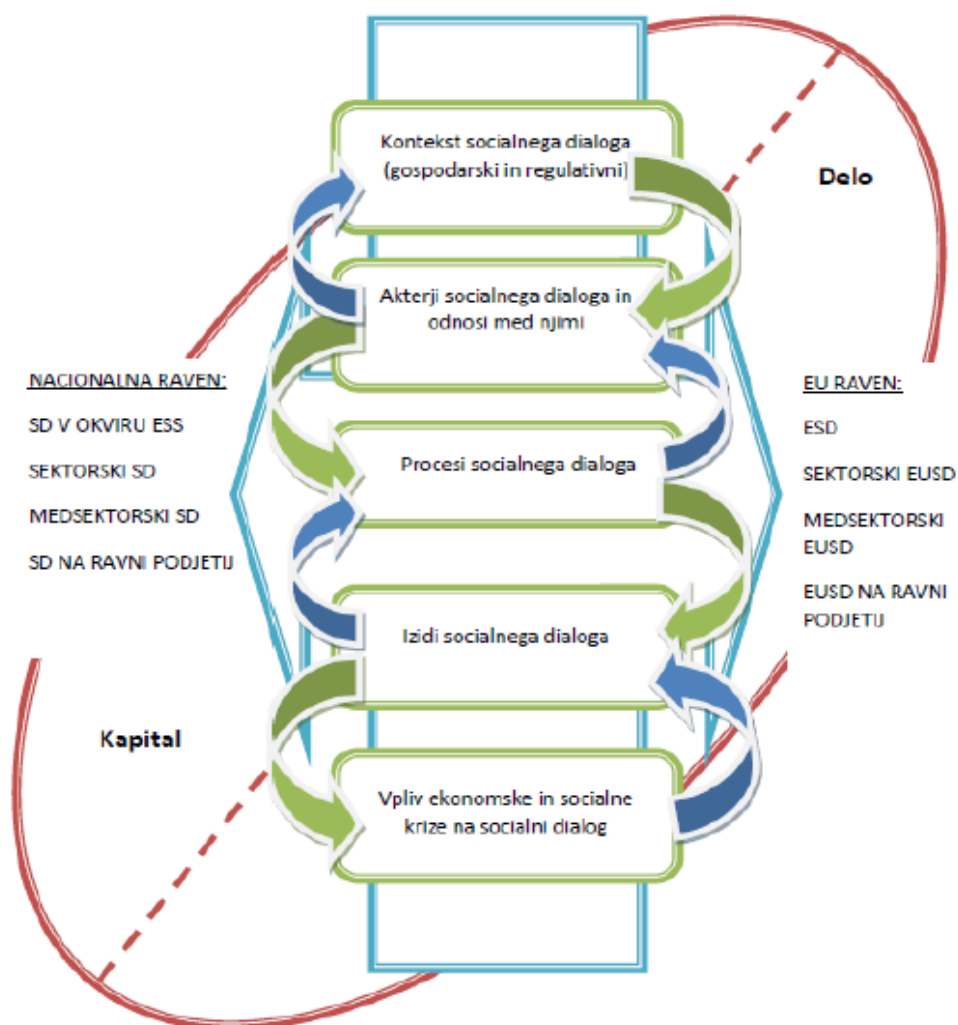
<sup>14</sup> Andrej Krajner, 2004:44-57

<sup>15</sup> ILO, 2003:8

<sup>16</sup> ILO, 2003:6

<sup>17</sup> Romana Zidar, 2010, 69

Slika 2: Shema kompleksnosti dimenzije socialnega dialoga



Vir: ZZZS, 2010, 19.

### 5.2.1.1 Delodajalci, predstavniki delodajalcev (ZDS)

Združenja delodajalcev so organizacije, ki predstavljajo in promovirajo kolektivne interese delodajalcev v določenem okolju in določenih institucionalnih ter organizacijskih okoliščinah.<sup>18</sup> Zanje je značilno, da svojemu članstvu poleg predstavniške funkcije v telesih socialnega partnerstva nudijo tudi strokovno podporo. Njihova najpomembnejša funkcija je sklepanje tripartitnih socialnih sporazumov in dvostranskih kolektivnih pogodb.

Združenje delodajalcev Slovenije je prvo prostovoljno gospodarsko interesno združenje v Sloveniji, ki zastopa in ščiti interese delodajalcev že od leta 1994.<sup>19</sup>

<sup>18</sup> Delavska participacija, 2005: 5

<sup>19</sup> <https://www.zds.si/si/zds/predstavitev/> (22.3.2018)



ZDS je spoštovan socialni partner, tako v dvostranskem kot tristranskem socialnem dialogu, ki interese svojih članov zastopa strokovno, argumentirano in transparentno. Socialno partnerstvo med delodajalci, vlado in sindikati omogoča urejenost odnosov na socialno-ekonomskem področju in stabilne pogoje poslovanja za podjetja. Ugotavljanje pravih interesov delodajalcev in skupno oblikovanje stališč v odnosu do socialnih partnerjev je v tem procesu pogoj za uspešno uveljavljanje pričakovanj in zahtev delodajalcev. ZDS uveljavlja interese podjetij in z upoštevanjem širših makroekonomskih danosti zagotavlja reprezentativni in enotni glas delodajalcev<sup>20</sup>.

V ZDS je povezanih več kot 1.400 slovenskih podjetij, ki so panožno organizirana v 11 sekcij dejavnosti. Danes v Sloveniji deluje pet<sup>21</sup> delodajalskih organizacij, ki so predstavniki interesov delodajalcev in ki so vključene v proces kolektivnih pogajanj na vseh ravneh.

Odbori sekcij imenujejo pogajalske skupine za posamezne kolektivne pogodbe na ravni dejavnosti.

Na ZDS deluje 5 komisij, ki so posvetovalni organ predsedstva ZDS<sup>20</sup>:

- Komisija za delovno in socialno pravo,
- Komisija za davčni sistem,
- Komisija za plačno politiko,
- Komisija za varnost in zdravje pri delu,
- Komisija za izobraževanje ZDS.

Združenje delodajalcev Slovenije je aktivno pri soodločanju in oblikovanju stališč v Ekonomsko-socialnem svetu, Državnem svetu ter v različnih komisijah in odborih Državnega zbora v Sloveniji.

Združenje delodajalcev Slovenije je tudi prvi in edini slovenski predstavnik delodajalcev, ki je član BUSINESSEUROPE<sup>22</sup> – federacije evropskih delodajalskih in industrijskih združenj, socialnega partnerja na evropski ravni, kjer ima svoje stalno predstavništvo, ki omogoča neposredno in vedno aktualno izmenjavo izkušenj, dobrih praks in omogoča tudi uveljavljanje interesov slovenskih delodajalcev v okviru najmočnejšega gospodarskega lobija v Evropi. ZDS je tudi član Mednarodne organizacije delodajalcev IOE pri ILO s sedežem v Ženevi, ki daje Združenju vpetost v globalne povezave med delodajalci. S 1. aprilom 2008 je ZDS pridobilo tudi status člana opazovalca pri BIAC znotraj OECD (Organizaciji za gospodarsko sodelovanje in razvoj), kamor je spomladi 2010 pristopilo kot polnopravni član.

<sup>20</sup> [https://www.zds.si/si/zds/predstavitev/\(22.3.2018\)](https://www.zds.si/si/zds/predstavitev/(22.3.2018))

<sup>21</sup> To so: ZDS, GZS, OZS ter ZDOPS ter TZS.

<sup>22</sup> <https://mdos.si/vsebina/zds.html> (22.3.2018)



### 5.2.1.2 Gospodarska zbornica Slovenije (GZS)

GZS je že tradicionalno najvplivnejša delodajalska organizacija v Sloveniji, ki že od začetka devetdesetih let deluje kot ključni oblikovalec delodajalskih interesov v sistemu kolektivnih pogajanj.

Gospodarska zbornica Slovenije (GZS) je skleniteljica prve kolektivne pogodbe na Slovenskem.<sup>23</sup> Dolgoletne izkušnje skupaj z novimi pristopi, ki jih zahtevajo vsakokratne družbene in gospodarske razmere, botrujejo temu, da je GZS še danes najvplivnejša delodajalska organizacija v Sloveniji. GZS podpira konstruktiven in povezovalen socialni dialog, ki vodi k večji produktivnosti, konkurenčnosti in boljšim delovnim mestom. »Člani GZS v povprečju ustvarijo kar 30 odstotkov več dodane vrednosti na zaposlenega v primerjavi s gospodarskimi družbami, ki niso člani GZS.«<sup>24</sup>

GZS je udeležena pri sklepanju kar 20 kolektivnih pogodb dejavnosti.<sup>25</sup>

GZS združuje vse gospodarske subjekte na področju gospodarskih dejavnosti (razen obrtnih). Organizirana je po teritorialnem in panožnem načelu, ima 13 območnih zbornic in 26 združenj dejavnosti. Zakonsko je utemeljena na obveznem članstvu. Predvsem v prvih letih socialno-ekonomskega prehoda je GZS kot edina predstavnica delodajalskih interesov odigrala precejšnjo vlogo pri zastopanju delodajalskih interesov znotraj sistema kolektivnih pogajanj.<sup>26</sup>

### 5.2.1.3 Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije (OZS)

Leta l. 1991 se je ločila od GZS in zastopa interese samostojnih podjetnikov ter malih podjetij. Deluje na podobnih načelih kot GZS.<sup>26</sup>

Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije (OZS) je krovna organizacija, ki skupaj z 62 območnimi obrtno-podjetniškimi zbornicami (OOZ), tvori obrtno-podjetniški zbornični sistem. OZS in vse OOZ so samostojne pravne osebe, vodijo pa jih obrtniki-funkcionarji prostovoljno<sup>27</sup>.

Obrtno-podjetniško zbornico Slovenije upravljajo njeni člani preko svojih izvoljenih oziroma imenovanih predstavnikov v organih zbornice. Organi zbornice so skupščina, upravni odbor, nadzorni odbor in predsednik zbornice.<sup>26</sup>

Člani zbornice opravljajo svoje naloge v organih in drugih oblikah delovanja in odločanja zbornice neprofesionalno, razen če je s statutom določeno drugače. Mandatna doba organov zbornice traja štiri leta. Člani organov opravljajo svoje naloge tudi po izteku mandata, vse dokler niso izvoljeni oz. imenovani novi člani.<sup>26</sup>

<sup>23</sup> [https://www.gzs.si/Default.aspx?ContainerSrc=\[G\]Containers/GZS/](https://www.gzs.si/Default.aspx?ContainerSrc=[G]Containers/GZS/) (22.3.2018)

<sup>24</sup> [https://www.gzs.si/zdruzenje\\_kovinskih\\_materialov\\_in\\_nekovin/vsebina/Koristni-naslovi](https://www.gzs.si/zdruzenje_kovinskih_materialov_in_nekovin/vsebina/Koristni-naslovi) (22.3.2018)

<sup>25</sup>

[https://www.google.si/search?q=GZS+je+skleniteljica+kar+20+kolektivnih+pogodb+dejavnosti&btnG=Iskanje+Google&gws\\_rd=ssl](https://www.google.si/search?q=GZS+je+skleniteljica+kar+20+kolektivnih+pogodb+dejavnosti&btnG=Iskanje+Google&gws_rd=ssl) (22.3.2018)

<sup>26</sup> [https://www.gzs.si/zbornica\\_osrednjeslovenske\\_regije/vsebina/O-zbornici](https://www.gzs.si/zbornica_osrednjeslovenske_regije/vsebina/O-zbornici) (22.3.2018)

<sup>27</sup> [www.ozs.si/Ozbornici/Predstavitev.aspx](http://www.ozs.si/Ozbornici/Predstavitev.aspx) (22.3.2018)



»Skupščina je najvišji organ upravljanja zbornice in šteje 92 poslancev. Skupščino sestavljajo poslanci iz:

- območnih obrtno-podjetniških zbornic, od katerih ima vsaka po 1 poslanca (62 poslancev) in
- sekcij, od tega ima vsaka po 1 poslanca (30 poslancev)«. <sup>26</sup>

Ker je tako v GZS kot v OZS članstvo obvezno, združenji formalno ne izpolnjujeta pogoja svobodnega združevanja, ki je ena od zahtev MOD za priznanje posamezne organizacije kot socialnega partnerja, ki ima pravico do sklepanja kolektivnih pogodb. <sup>28</sup> Kljub nasprotovanju merilom MOD imata obe organizaciji v RS še vedno vodilno vlogo socialnega partnerja. Sodelujeta pri sklepanju kolektivnih pogodb. Svoje člane imata tudi v raznih drugih oblikah tripartitnega sodelovanja med socialnimi partnerji. <sup>29</sup>

#### 5.2.1.4 Združenje delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije (ZDOPS)

ZDS je neprofitna organizacija, ustanovljena z namenom pospeševanja dejavnosti članov združenja zlasti z vidika <sup>30</sup>:

- zagotavljanja socialnega miru,
- čim ustrežnejše ureditve delovno-pravnih razmerij za delodajalsko stran,
- ter doseg socialnega sporazuma o temeljnih socialno-ekonomskih vprašanjih
- združenje skupno z ostalimi delodajalskimi organizacijami zastopa interese članov pri nastajanju in spreminjanju zakonodaje Republike Slovenije oziroma prilagajanju slovenske zakonodaje pravnemu redu EU, predvsem sistema delovnih razmerij,
- pretežen del teh dejavnosti, zlasti pri doseganju soglasja glede okvirov socialne in ekonomske politike, se izvaja v Ekonomsko-socialnem svetu. Združenje se aktivno vključuje tudi v odbore in organe, v katere imenuje predstavnike Ekonomsko-socialni svet.

Članstvo v združenju je prostovoljno. Član združenja lahko s podpisom pristopne izjave postane vsak gospodarski ali drug subjekt (fizična ali pravna oseba), ki ima status podjetnika, družbe ali asociacije.

Glede na izkazan interes članov združenja in skladno s potrebo po učinkovitejšem opravljanju in pospeševanju dejavnosti združenja, je Združenje delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije oblikovalo 12 regijskih odborov, ki so opredeljeni po statističnih regijah Slovenije. Člani regijskega odbora so poslanci skupščine združenja iz območja OOO. Najpomembnejši cilji regijskih odborov so osveščanje obrtnikov-delodajalcev o nujnosti vključevanja v skupno organizacijo, priprava predlogov za delovanje združenja, skrb za izobraževanje in informiranje članov ter za promocijo

<sup>28</sup> [www.delavska-participacija.com/priloge/id050502.doc](http://www.delavska-participacija.com/priloge/id050502.doc) (22.3.2018)

<sup>29</sup> Vlada RS, 2005:3

<sup>30</sup> <http://bi-termal.si/zdops/> (22.3.2018)





združenja. Znotraj regijskih odborov delujejo Območni odbori, ki jim predseduje poslanec naše skupščine. Regijski in Območni odbori delujejo po pravilnikih in se sestajajo vsaj šestkrat letno.<sup>30</sup>

#### 5.2.1.5 Trgovinska zbornica Slovenije (TZS)

TZS je samostojno, nepridobitno združenje trgovskih podjetij in ostalih, predvsem tržno usmerjenih gospodarskih subjektov, ki skrbi za kakovostni razvoj in uspešnost trgovinske dejavnosti na področju Slovenije.

TZS v okviru svoje dejavnosti<sup>31</sup>:

- zagotavlja svetovanje, izobraževanje in informiranje svojih članov s področij mednarodnih in evropskih standardov in uspešnih poslovnih praks, s področij sodobnih in učinkovitih metod trgovinskega poslovanja ter s področij EU in državne zakonodaje,
- zagotavlja poenoten, pregleden in primerljiv informacijski sistem podatkov in analiz s področja trgovinske dejavnosti, kot pripomoček za upravljanje in odločanje v poslovanju,
- vzpostavlja močan in okolju prijazen dialog z vladnimi in državnimi institucijami, mednarodnimi organizacijami ter ostalimi deležniki v okolju pri razreševanju gospodarskih, socialnih in ostalih strokovnih interesnih dejavnosti,
- razvija partnerska sodelovanja z uveljavljenimi storitvenimi in svetovalnimi podjetji s ciljem pridobivanja ugodnosti za člane TZS.

Naloge TZS so<sup>32</sup>:

- vzpostavitev sodelovanja z mednarodnimi, državnimi in regionalnimi organi pri pripravi in izvajanju zakonodaje za trgovinsko svetovanje in pravno pomoč dejavnosti,
- sodelovanje pri sklepanju socialnih sporazumov, kolektivnih pogodb in skupnih pogodb za področje trgovine,
- sodelovanje z gospodarskimi in političnimi institucijami pri oblikovanju mednarodno primerljive trgovinske in okoljske politike, pomembne za razvoj trgovinske dejavnosti,
- svetovanje in pravna pomoč s področja zakonodaje v okviru pristojnosti in strokovne usposobljenosti TZS,
- sledenje napredku na področju tehnoloških in organizacijskih rešitev za trgovinsko dejavnost na osnovi raziskav in izsledkov na evropski ali svetovni ravni,
- priprava in vzdrževanje podatkovnih poslovnih baz za potrebe odločanja in upravljanja v trgovskih podjetjih,

<sup>31</sup> <http://www.tzslo.si/sl/o-tzs/principi-in-podrocja-delovanja> (22.3.2018)

<sup>32</sup> <http://www.tzslo.si/sl/o-tzs/naloge> (22.3.2018)





- organizacija izobraževanj in strokovnega usposabljanja s področja trgovinske dejavnosti ter načrtovanje poklicnega izobraževanja in verificiranja znanja v skladu z zakonodajo,
- sodelovanje v mednarodnih projektih in sporazumih in vključevanje v evropske in svetovne trgovinske zbornice in združenja,
- opravljanje in usposabljanje za obvladovanje ustreznih strokovnih nalog za potrebe malih trgovskih podjetij in obratovalnic,
- ustrezna in stalna informiranost in komuniciranje s člani TZS preko strokovnega "informatorja trgovcev" in e-medijev.

#### 5.2.1.6 Sindikati

---

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

Trenutno imamo v Sloveniji **šest sindikalnih konfederacij**<sup>33</sup>, ki združujejo sindikate iz različnih panog in imajo pisne odločbe, da so reprezentativne na ravni države. Te sindikalne organizacije so edine, ki imajo tudi pravico do imenovanja svojih predstavnikov v ESS.

Sindikalne konfederacije v Sloveniji so:

- **Zveza svobodnih sindikatov Slovenije** - ZSSS, odločba o reprezentativnosti izdana 1993 ([www.zsss.si](http://www.zsss.si)), ki je najštevilnejša sindikalna konfederacija v Sloveniji in ima korenine še v prejšnjem republiškem delu jugoslovanskega sindikata;
- **Neodvisnost – Konfederacija novih sindikatov Slovenije** - KNSS, odločba izdana 1993, ki je bila ustanovljena na ustanovnem kongresu 30. marca 1990 ([www.knss-neodvisnost.si](http://www.knss-neodvisnost.si));
- **Konfederacija sindikatov PERGAM Slovenije** - (odločba izdana 1993), ki je bila na novoustanovljena z izločitvijo iz ZSSS ([www.sindikat-pergam.si](http://www.sindikat-pergam.si)).
- **Konfederacija sindikatov '90 Slovenije** - (odločba izdana 1993), prav tako ustanovljena z izločitvijo iz ZSSS ([www.sindikat-ks90.si](http://www.sindikat-ks90.si)).
- **Slovenska zveza sindikatov Alternativa** - odločba izdana 1999, [www.szs-alternativa.si](http://www.szs-alternativa.si)) ter
- **Sindikat delavcev Slovenije - Solidarnost** odločba izdana 2001 ([www.sindikat-solidarnost.si](http://www.sindikat-solidarnost.si)).

---

33

[http://www.mdds.gov.si/si/delovna\\_podrocja/delovna\\_razmerja\\_in\\_pravice\\_iz\\_dela/socialno\\_partnerstvo/seznam\\_representativnih\\_sindikatov/](http://www.mdds.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/socialno_partnerstvo/seznam_representativnih_sindikatov/) (23. 3. 2018)



V registru Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti obstaja **50 sindikatov**, ki so reprezentativni v posamezni dejavnosti ali poklicu.

V obdobju od vzpostavitve tripartitnega dialoga po osamosvojitvi do danes je tako v razvoju sindikatov prišlo do pluralizacije in pomembnega upada članstva delavcev.<sup>34</sup> Sindikati so namreč začeli transformacijo v smeri od sindikatov z obveznim članstvom, do demokratično urejenih sindikatov z odprtim oz. prostovoljnim članstvom. S pluralizacijo in razvojem številnih manjših sindikalnih organizacij se je pojavila težava določanja reprezentativnosti oz. priznavanja usposobljenosti sindikatov za prevzem funkcije socialnega partnerja na različnih ravneh. Problem naj bi bil rešen leta 1993 s sprejemom Zakona o reprezentativnosti sindikatov (ZRS - Ur.l. RS, št. 13/93), ki določa pogoje, ki jih mora izpolniti določen sindikat, da si pridobi status pravne osebe in reprezentativnosti na nacionalni in panožni ravni. **Pogoje za pridobitev reprezentativnosti** v skladu z zakonom<sup>35</sup> preveri oz. potrdi Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. Pridobitev pravne osebnosti je za sindikate pomembna zaradi lažjega poslovanja v pravnem prometu in se pridobi s hrambo statuta oz. drugega ustreznega akta pri pristojnem upravnem organu. Pridobitev lastnosti reprezentativnosti sindikata je pomembna vedno, kadar prihaja do sindikalnega pluralizma, saj pomeni priznanje države, da lahko sindikat nastopa kot predstavnik vseh sindikalno organiziranih delavcev, da lahko sklepa kolektivne pogodbe s splošno veljavnostjo, sodeluje v organih, ki odločajo o vprašanih ekonomske in socialne varnosti delavcev ter predlaga kandidate delavcev, ki sodelujejo pri upravljanju.

#### 5.2.1.7 Ekonomsko-socialni svet (ESS)

Ekonomsko-socialni svet (v nadaljnjem besedilu: ESS) je tristranski organ socialnih partnerjev in Vlade Republike Slovenije. Ustanovljen je zato, da obravnava vprašanja in ukrepe, povezane z ekonomsko in socialno politiko, in druga vprašanja, ki se nanašajo na posebna področja dogovarjanja partnerjev.<sup>36</sup>

ESS spremlja stanje na ekonomskem in socialnem področju, ga obravnava ter oblikuje stališča in predloge v zvezi s temi področji in področji, ki imajo širok pomen za vse tri partnerje.

Temeljna področja delovanja ESS so predvsem<sup>37</sup>:

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

<sup>34</sup> Vlada RS, 2005: 7

<sup>35</sup> <https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list.../zakon-o-reprezentativnosti-sindikato> (23.3.2018)

<sup>36</sup> <http://www.ess.si/> (23.3.2018)

<sup>37</sup> <https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina/82155> (24.3.2018)



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

Poleg področij, ki se nanašajo na tristransko sporazumevanje, lahko ESS obravnava tudi druge zadeve, ki niso povezane s tristranskim sporazumevanjem, se pa nanašajo na ekonomsko-socialne zadeve<sup>36</sup>:

- sodeluje pri pripravi zakonodaje ter daje mnenja in priporočila v zvezi z njo,
- daje pobude za sprejetje novih ali spremembo veljavnih zakonov,
- oblikuje stališča in mnenja o delovnem gradivu, osnutkih in predlogih uredb, odredb in zakonov,
- oblikuje stališča in mnenja o proračunskem memorandumu in državnem proračunu.

Svoje predloge, priporočila in mnenja ESS pošilja Državnemu zboru Republike Slovenije, Državnemu svetu Republike Slovenije, strokovni in širši javnosti<sup>38</sup>.

Odločitve ESS zavezujejo organe in delovna telesa vseh treh partnerjev.

Tristranska sestava ESS kaže enakopravno zastopanost treh partnerjev, in sicer predstavnikov delojemalcev, delodajalcev in vlade. Vsak od partnerjev imenuje svoje predstavnike v ESS. Vsak partner ima največ 8 članov. Vsak član ima lahko namestnika. Pravice in pooblastila namestnikov ESS so enake pravicam njegovih članov<sup>39</sup>.

Predstavnike delojemalcev za območje države imenujejo reprezentativne zveze in konfederacije sindikatov, in sicer vsaka reprezentativna zveza ali konfederacija najmanj enega člana, predstavnike delodajalcev pa združenja delodajalcev in zbornice, ki delujejo na območju države.

## 5.2.2 Vrste socialnega dialoga med posameznimi partnerji v Sloveniji

Glede na število vključenih interesnih strani, ločimo med:

- dvostranskimi in
- tristranskimi socialnimi dialogi.

<sup>38</sup> [www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=PRAV3491](http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=PRAV3491) (25.3.2018)

<sup>39</sup> [vrs-3.vlada.si/MANDAT14/...NSF/.../\\$FILE/VG%20pravila%20ESS%2011.11.doc](http://vrs-3.vlada.si/MANDAT14/...NSF/.../$FILE/VG%20pravila%20ESS%2011.11.doc) (25.3.2018)



Posebno obliko socialnega dialoga predstavlja:

- kolektivno pogajanje.

V Sloveniji se socialni dialog izvaja kot komunikacija o gospodarsko-ekonomskih ter socialnih razmerjih.<sup>40</sup> Dialog poteka med delodajalci in zastopniki delojemalcev. V tem primeru govorimo o **dvostranskem socialnem dialogu**. Tej komunikaciji se lahko pridružijo tudi predstavniki države, v vlogi socialnega partnerja in ne kot nosilka oblasti. V slednjem primeru govorimo o **tristranskem socialnem dialogu**. Socialni partnerji lahko skozi socialni dialog vplivajo na oblikovanje politik tako na nacionalni kot tudi mednarodni ravni.<sup>41</sup> Seveda se lahko v socialni dialog poleg predstavnikov delodajalcev, delojemalcev in vlade vključijo še civilni predstavniki. V tem primeru govorimo o **večstranskem socialnem dialogu**. Bolj, kot je udeležba socialnega dialoga pestra, večja je možnost za zmanjševanje demokratičnega primanjkljaja. To zlasti pripomore k večjemu vključevanju socialno zapostavljenih posameznikov in/ali skupin.

#### 5.2.2.1 Dvostranski socialni dialog

Ko govorimo o dvostranskem socialnem dialogu, imamo v mislih komunikacijo, ki poteka med delodajalci in delojemalci znotraj posameznega podjetja ali panoge. Običajno tovrstne odnose ureja kolektivna pogodba<sup>42</sup>. Država praviloma ne vstopa v tovrstno komunikacijo, nanjo vpliva posredno, bodisi z instrumenti nadzora spoštovanja veljavne delovno-pravne zakonodaje ali s spreminjanjem le-te. Običajno država nastopa kot socialni partner v dvostranskih odnosih le, kadar je v vlogi delodajalca.

Kot že rečeno, je v največ primerih končni rezultat tovrstnih dialogov kolektivna pogodba. V skladu z evropsko konvencijo št. 98 je navedeno, da je sklepanje kolektivnih pogodb vedno svobodno in prostovoljno<sup>43</sup>. V Sloveniji se večinoma sklepajo panožne kolektivne pogodbe, ki so zavezujoče za delodajalce, ki se na podlagi SKD dejavnosti uvrščajo pod posamezno panogo.

#### 5.2.2.2 Tristranski socialni dialog

Država se v socialni dialog vključuje preko Ekonomsko-socialnega sveta, katerega največja dodana vrednost je, da omogoča usklajevanje in sklepanje sporazumov tudi v zadevah, kjer prevladujejo zelo različni interesi in pogledi posameznih socialnih partnerjev<sup>44</sup>. Gre za organ, preko katerega lahko država zelo učinkovito presoja stopnjo strinjanja ali nestrinjanja z njeno politiko, ki ureja ekonomsko-socialna razmerja. Tako lahko država pripravi predloge socialnega sporazuma v sodelovanju z drugimi socialnimi partnerji in z njihovim soglasjem. Velik pomen ima tristranski socialni dialog na področju doseganja socialnega miru, ki ga država lahko doseže ob tesnem

<sup>40</sup> Andrej Krajner, 2004: 79

<sup>41</sup> Marion Schmid-Drüner, 2018: 4

<sup>42</sup> ZSSS, 2010: 16

<sup>43</sup> Vlada RS, predlog zakona o kolektivnih pogodbah., 2005: 3

<sup>44</sup> [www.ess.si/ess/.../ekonomsko-socialni-svet/ustanovni-akt-ekonomsko-socialnega-sveta](http://www.ess.si/ess/.../ekonomsko-socialni-svet/ustanovni-akt-ekonomsko-socialnega-sveta) (26.3.2018)



sodelovanju s socialnimi partnerji pri oblikovanju ekonomsko-socialnih politik<sup>45</sup>. **Na nek način je obstoj in učinkovitost izvajanja tripartitnega socialnega dialoga odraz stanja demokracije v posamezni državi.** Je učinkovito orodje pri zavedanju vseh socialnih partnerjev o nujnosti sodelovanja, saj brez tega ni uravnoteženega razvoja, gospodarske rasti, dviga ravni zaposlenosti prebivalstva in krepitve blaginje družbe<sup>46</sup>. Zato je zelo pomembno, da komunikacija in odnosi med socialnimi partnerji temeljijo na medsebojnem zaupanju, svobodni volji, spoštovanju, sposobnosti za doseganje in spoštovanje dogovorov.

Kot že rečeno, je najpogostejši rezultat dvostranskega socialnega dialoga **kolektivna pogodba**. V primeru tripartitnega socialnega dialoga je končni rezultat **socialni sporazum** in se dotika slehernega prebivalca. Običajno gre za ukrepe, ki so usmerjeni v dvig gospodarske rasti, zniževanja stopnje brezposelnosti, zniževanje stopnje inflacije, izboljšanje ekonomske in socialne varnosti prebivalstva.

### 5.2.2.3 Večstranski socialni dialog

V večstranski socialni dialog so poleg delodajalcev, delojemalcev, države in njihovih predstavnikov vključeni še civilni predstavniki. Ti sicer niso vključeni v kolektivno dogovarjanje, lahko pa podajajo svoje predloge in tako vplivajo na potek dogovarjanj<sup>47</sup>.

Primeroma se v večstranski socialni dialog vključuje Združenje svetov delavcev slovenskih podjetij, ki je bilo ustanovljeno l. 1996 in deluje v okviru Študijskega centra za industrijsko demokracijo<sup>48</sup>. Kolektivni člani združenja so sveti delavcev podjetij, ki so se prostovoljno včlanili (s podpisom pogodbe o včlanitvi) in plačujejo dogovorjeno članarino, s čimer so pridobili tudi vse članske pravice in ugodnosti. Danes ima združenje že več kot 110 polnopravnih članov, to je svetov delavcev najrazličnejših podjetij iz celotne Slovenije, članstvo pa se še naprej širi<sup>49</sup>.

Združenje ima svoja pravila, ki urejajo njegovo organiziranost in način delovanja<sup>50</sup>. Vse pomembnejše odločitve se sprejemajo na skupščini in v predsedstvu združenja, izvršilni organ združenja je generalni sekretar združenja, ki vodi delo ter zastopa in predstavlja združenje navzven. Funkcijo generalnega sekretarja skladno s Pravili združenja opravlja vodja ŠCID dr. Mato Gostiša, njegov namestnik pa je vodja CPM - Centra za participativni menedžment mag. Rajko Bakovnik. Ključna področja delovanja Združenja so<sup>51</sup>:

- delavsko soupravljanje,
- finančna participacija zaposlenih in

<sup>45</sup> Boštjan Rus, 2011: 46

<sup>46</sup> <https://www.zsss.si/projekti/socialni-dialog-2/> (28.3.2018)

<sup>47</sup> Marion Schmidt-Duner, 2018:

[http://www.europarl.europa.eu/aboutparliament/sl/displayFtu.html?ftuId=FTU\\_2.3.7.html](http://www.europarl.europa.eu/aboutparliament/sl/displayFtu.html?ftuId=FTU_2.3.7.html) (28.3.2018)

<sup>48</sup> [www.delavska-participacija.com/priloge/ID060518.doc](http://www.delavska-participacija.com/priloge/ID060518.doc) (29.3.2018)

<sup>49</sup> [www.delavska-participacija.com/kdo-smo/285.html](http://www.delavska-participacija.com/kdo-smo/285.html) (29.3.2018)

<sup>50</sup> <http://www.delavska-participacija.com/kdo-smo/286.html> (29.3.2018)

<sup>51</sup> [www.delavska-participacija.com/kdo-smo/293.html](http://www.delavska-participacija.com/kdo-smo/293.html) (29.3.2018)



- notranje lastništvo.

Velikokrat so v večstranske socialne dialoge vključene tudi **nevladne organizacije**.

### 5.2.3 Vloga države v socialnem dialogu

Vloga države pri izvajanju socialnega dialoga je zelo pomembna, tudi kadar sama v dialog ni neposredno vključena. V prvi vrsti je **odgovorna za zagotavljanje ustreznega političnega in družbenega ozračja**, ki socialnim partnerjem omogoča svobodo delovanja in participacijo v procesih, ki jih vodi država in ki se nanašajo na ekonomsko-socialne zadeve prebivalstva<sup>52</sup>. Prav tako država zagotavlja **pravno-formalni okvir** za izvajanje socialnega dialoga, kamor štejemo zakone. Zagotavlja tudi ustrezni institucionalni okvir. V Sloveniji socialne partnerje predstavljajo predstavniki delodajalcev in predstavniki sindikatov, Vlada RS pa ima na področju socialnega dialoga dve vlogi. Na eni strani je to aktivna vloga v dialogu med delodajalci in delavci, kjer nastopa kot aktivna tretja stranka v osrednjem tristranskem organu na nacionalni ravni (ESS). V ESS so kot člani neposredno vključeni tudi nekateri ministri<sup>52</sup> (minister za delo, družino in socialne zadeve, minister za finance, minister za gospodarstvo), predstavnik urada predsednika Vlade in direktor Urada za makroekonomske analize in razvoj. Hkrati Vlada RS nastopa tudi kot neposredni delodajalec v javnem sektorju, kjer neposredno odloča o plačni politiki s sklepanjem kolektivnih pogodb in predlaganjem zakonov ter sprejemom drugih aktov, ki urejajo plače. Vlada torej lahko v socialnem dialogu sodeluje kot enakopravni socialni partner (tripartitni socialni dialog) ali pa kot delodajalec (dvostranski socialni dialog)<sup>52</sup>.

Vloga Vlade RS je pomembna tudi zato, ker je edina, ki lahko **v okviru svojih pristojnosti prenaša skupne partnerske dogovore v zakonodajni postopek**<sup>52</sup>. Državni zbor RS je namreč sprejel stališče, po katerem morajo biti vsi zakoni in politike, ki kakor koli zadevajo interese socialnih partnerjev, predhodno usklajeni na nivoju ESS.

Pomembno je, da država ne posega preveč v postopke socialnega dialoga, ampak, da ga spodbuja. V javnem sektorju, kjer ima država vlogo delodajalca, neposredno vpliva na plačno politiko zaposlenih v javnem sektorju, sprva s sklepanjem kolektivnih pogodb, nato s sprejemanjem in spreminjanjem zakonodaje, ki ureja plače v javnem sektorju, kar ima lahko negativne posledice na socialni dialog.

Vlada v okviru svojih pristojnosti povezuje sistem socialnega partnerstva s parlamentarnim sistemom in prenaša dogovore med partnerji v zakonodajni postopek. Vlada prav tako sodeluje pri pogajanjih za sklenitev socialnega sporazuma in dogovore o politiki plač in drugih prejemkov v gospodarstvu.

<sup>52</sup> Vlada RS, 2005:8



Za uspešno vključitev države v socialni dialog morajo biti izpolnjeni določeni pogoji<sup>53</sup>:

- vzdušje dobrega medsebojnega delovanja, ki temelji na zaupanju,
- zagotavljanje ustreznega pravno-formalnega okvirja, ki spodbuja socialni dialog.

Država ima seveda veliko vlogo na ekonomsko-socialnem področju, saj neposredno vpliva na politiko zaposlovanja, stopnjo zaposlenosti, varstva pri delu, položaj manjšin in na sodelovanje pri upravljanju. Posredno vpliva tudi na področje lastninske strukture, izobraževalnega sistema, sistema zdravstvenega varstva, pokojninskega zavarovanja ter sistema socialne politike.

V Sloveniji se tako vse bolj uveljavlja težnja, da bi, tako kot na ravni EU, tripartitni socialni dialog, z Vlado RS kot uradno stranjo v socialnem dialogu, vse bolj odstopal svojo vlogo dvostranskemu socialnemu dialogu<sup>54</sup>. Ta bi potekal na nacionalni, kot tudi na panožni in podjetniški ravni, le med delodajalci in delavci, torej brez ali zgolj s posredno vpletenostjo Vlade RS oz. države v ta proces. Seveda to ne pomeni izločitve države iz socialnega dialoga. Le-ta je namreč odgovorna za ustvarjanje stabilne politike, ki bo omogočala avtonomnim delodajalskim in sindikalnim organizacijam svobodno delovanje. Tudi v primeru prevladujočih dvostranskih odnosov mora država zagotavljati pomembno podporo dejanjem obeh strani in skrbeti za legalne institucionalne ter druge okvire, ki zagotavljajo učinkovito delovanje obeh strani.

### 5.3 Socialni partnerji v tujini in njihova dejavnost

Evropska unija spodbuja socialni dialog na način, da zagotavlja ustrezní okvir s katerim omogoči uradni začetek dialoga med delodajalci in delavskimi organizacijami na evropski ravni<sup>55</sup>. Ta okvir vključuje medsektorski odbor za socialni dialog in 43 odborov za sektorski socialni dialog. Le-ta vključuje raznolike gospodarske sektorje.

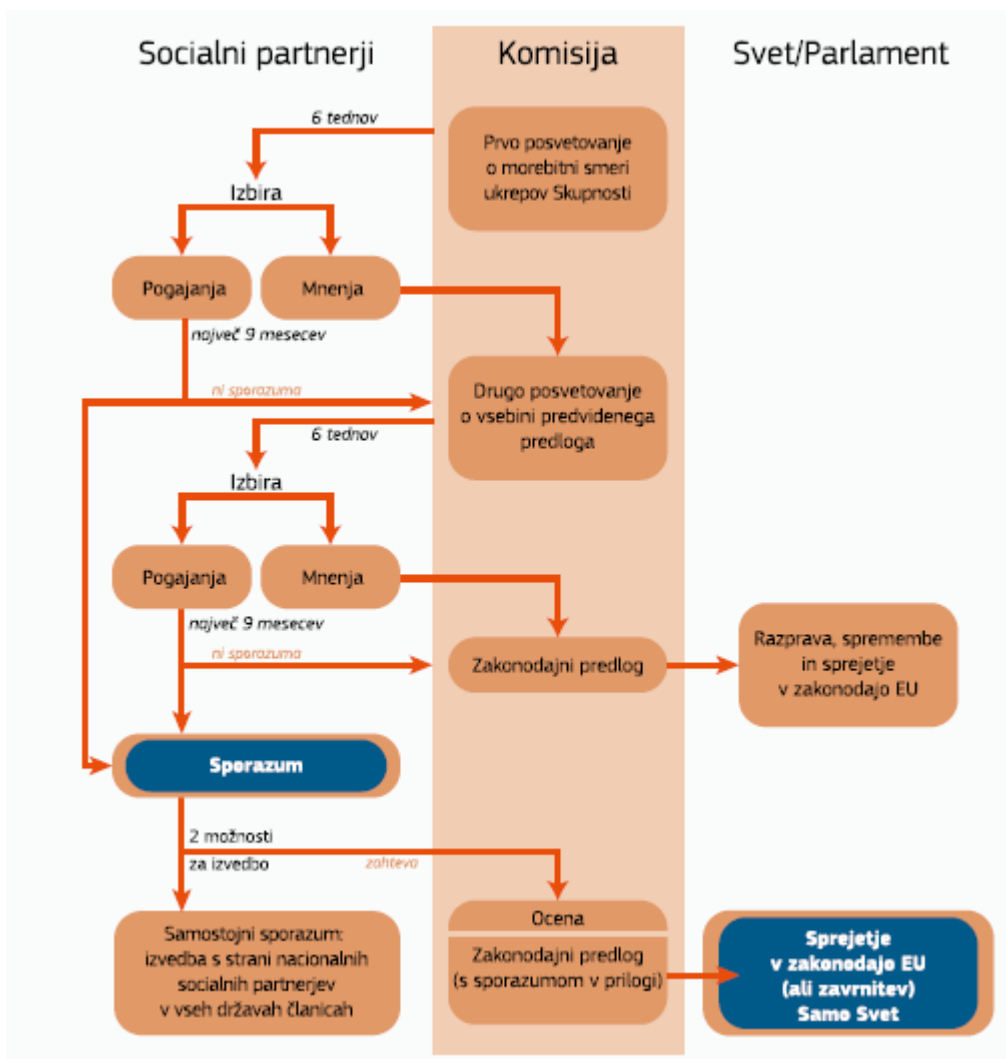
<sup>53</sup> Goran Lukič, Marjan Urbanč, 2010:67

<sup>54</sup> Vlada RS, 2005: 8

<sup>55</sup> Evropska komisija, 2016: 5



Slika 3: Postopek posvetovanja in pogajanja na ravni Evropske unije



Vir: Evropska komisija, 2016: 7.

V nadaljevanju podajamo predstavitev ključnih socialnih partnerjev.

Ključni socialni partnerji na evropski ravni so:

- **Evropska konfederacija sindikatov (ETUC),**
- **Konfederacija evropskih gospodarskih združenj (BUSINESSEUROPE),**
- **Evropski center za podjetja z javno udeležbo in podjetja splošnega gospodarskega pomena (CEEP),**
- **Evropsko združenje obrtnikov ter malih in srednje velikih podjetij (UEAPME),**



- Svet evropskega strokovnega in vodstvenega osebja (EUROCADRES),
- Evropska konfederacija izvršnih direktorjev in vodstvenega osebja (CEC).

### 5.3.1 Evropska konfederacija sindikatov (ETUC)<sup>56</sup>

ETUC je bil ustanovljen leta 1973 in danes vključuje 89 nacionalnih sindikalnih konfederacij v 39 državah ter 10 evropskih sindikalnih zvez. Slovenske delavce zastopa Zveza svobodnih sindikatov Slovenije (ZSSS).

Z ETUC je povezanih **deset evropskih sindikalnih zvez**<sup>57</sup>:

- Evropsko združenje za umetnost in zabavo (EAEA),
- Evropska konfederacija policije (EUROCOP),
- Evropska zveza gradbenih in lesnih delavcev (EFBWW / FETBB),
- Evropska zveza sindikatov za prehrano, kmetijstvo in turizem (EFFAT),
- Evropska zveza novinarjev (EFJ / FEJ),
- Evropska zveza za industrijo in proizvodne delavce (IndustriAll),
- Evropska zveza javnih sindikatov (EPSU),
- Evropska federacija delavcev v prometu (ETF),
- Evropski sindikalni odbor za izobraževanje (ETUCE / CSEE) ter
- Evropska sindikalna zveza za storitve in komunikacije (UNI-EUROPA).

Te zveze predstavljajo delavce v različnih industrijskih sektorjih, od novinarstva in proizvodnje do javnih služb in policije. Zveze sindikatov so odgovorne za evropski socialni dialog na sektorski ravni.

ETUC je ustanovil številne **posebne interesne skupine**, ki zastopajo interese določenih skupin delavcev. Ti organi so tesno vključeni v dejavnosti ETUC<sup>59</sup>.

V okviru ETUC deluje tudi **Koordinacijski odbor medregionalnih svetov sindikatov** (IRTUC). Prvi medregionalni svet sindikatov je bil ustanovljen leta 1976. IRTUC spodbuja čezmejno sodelovanje med sindikati v sosednjih državah, s ciljem zagovarjanja skupnih interesov delavcev<sup>59</sup>.

**Odbor ETUC za ženske**<sup>58</sup> sestavljajo predstavniki vseh podružnic ETUC in vse organizacije, ki imajo status opazovalca. Njegovo delo se osredotoča na enakost spolov in je zastopan tako na kongresu kot v izvršnem odboru.

<sup>56</sup> <https://www.etuc.org> (30.3.2018)

<sup>57</sup> <https://www.mladiplus.si/sindikalni-koticek/sindikalni-slovarcek/> (30.3.2018)

<sup>58</sup> <https://www.etuc.org/issue/women-committee> (30.3.2018)



**Odbor za mladino** ETUC<sup>59</sup>, obravnava posebne probleme, s katerimi se soočajo mladi delavci. Njegovo delo postaja vedno bolj pomembno zaradi dramatičnega povečanja brezposelnosti in negotovosti pri delu med mladimi v Evropi. Odbor mladih ima svojo strukturo in ustavo.

**Evropska zveza starejših in upokoencev** (FERPA)<sup>60</sup>: FERPA je najbolj reprezentativna zveza upokoencev in starejših ljudi v Evropi danes. Njene dejavnosti se osredotočajo na izboljšanje socialne zaščite, zlasti v pogledu pokojnin in zdravstvenega varstva, ter boj proti socialni izključenosti in revščini.

**Svet evropskega vodstvenega in strokovnega osebja** (EUROCADRES)<sup>61</sup> zastopa delavce v vseh panogah industrije, javnega in zasebnega sektorja ter vladnih služb. EUROCADRES sprejema ukrepe v zvezi z vsemi vprašanji, ki zadevajo strokovno in vodstveno osebje (zaposlovanje, prosti pretok, enake možnosti in še veliko več).

**Evropski svet delavcev** (EWC)<sup>62</sup>: v čezmejnih podjetjih po vsej Evropski uniji je bilo ustanovljenih več kot 1.300 evropskih svetov delavcev, ki predstavljajo tisoče delavcev, večina pa je aktivna še danes. EWC bi bilo treba ustanoviti v podjetjih z vsaj 1.000 delavci, pri čemer je najmanj 150 zaposlenih v dveh državah članicah. Zakonodaja EU delavcem zagotavlja pravico do obveščanja in posvetovanja o odločitvah podjetij na evropski ravni. ETUC usklajuje evropske svete delavcev po Evropi in zanje enkrat letno organizira konferenco.

**Evropski sindikalni inštitut** (ETUI)<sup>63</sup> je neodvisni center za raziskave in usposabljanje ETUC.

ETUC deluje preko kongresa in preko izvršnega in usmerjevalnega odbora.

**Kongres** določa splošno politiko organizacije. Poteka vsaka štiri leta, udeležijo se ga delegati nacionalnih konfederacij in evropskih sindikalnih zvez. Izbira člane izvršnega odbora, predsednika, generalnega sekretarja, dveh namestnikov generalnih sekretarjev in štirih konfederalnih sekretarjev<sup>59</sup>.

**Izvršni odbor**<sup>59</sup> sestavljajo predstavniki članskih organizacij ETUC, sorazmerno s članstvom. Sestaja se štirikrat letno in lahko sprejme skupna stališča in se dogovori o ukrepih v podporo svojim zahtevam. Izvršni odbor ima tudi pooblastila za odločanje o mandatu in sestavi delegacij, ki se pogajajo z evropskimi organizacijami delodajalcev.

**Usmerjevalni odbor**<sup>59</sup> odloča o ukrepih za izvajanje politik, ki jih je sprejel Izvršni odbor. Sestaja se osemkrat na leto.

Izvoljena vodstvena ekipa ali "**sekretariat**" upravlja vsakodnevne dejavnosti ETUC-a. Odgovorna je za odnose z evropskimi institucijami in organizacijami delodajalcev. Predlaga in načrtuje evropske sindikalne ukrepe in upravlja osebje ETUC in njihove dejavnosti.

<sup>59</sup> <https://www.etuc.org/issues/youth> (30.3.2018)

<sup>60</sup> [www.ferpa.online/about-us-2/staff/](http://www.ferpa.online/about-us-2/staff/) (30.3.2018)

<sup>61</sup> <https://www.europadres.eu/> (30.3.2018)

<sup>62</sup> <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=707&langId=en&intPageId=211> (30.3.2018)

<sup>63</sup> <https://www.etui.org> (30.3.2018)



Evropska konfederacija sindikatov (ETUC) deluje v imenu evropskih delavcev in ima močnejši pomen pri odločanju v EU.

Cilj<sup>59</sup> ETUC je zagotoviti, da EU ni le enotni trg za blago in storitve, temveč je tudi socialna Evropa, kjer je enako pomembna prednostna naloga izboljšanje blaginje delavcev in njihovih družin. Evropski socialni model je do začetka krize pomagal Evropi, da postane uspešna in konkurenčna regija z visokim življenjskim standardom.

ETUC zagovarja temeljne družbene vrednote, kot so: solidarnost, enakost, demokracija, socialna pravičnost in kohezija.

Ključne dejavnosti ETUC so<sup>59</sup>:

- kolektivna pogajanja in vodenje socialnega dialoga,
- prizadevanja za dvig plač delavcev,
- skrb za polno izvajanje evropskega stebra socialnih pravic,
- prizadevanja za kakovostna delovna mesta za vse,
- zagotavljanje visoke ravni socialne zaščite delavcev,
- boj za enakost spolov in pravično plačilo,
- dobro zdravje in varnost pri delu,
- skrb za svobodo gibanja evropskih delavcev in preprečevanje socialnega dampainga,
- skrb za dostopnost zelo kakovostnih javnih storitev za vse državljane.

### 5.3.2 Konfederacija evropskih gospodarskih združenj (BUSINESSEUROPE)<sup>64</sup>

BusinessEurope je vodilni zagovornik rasti in konkurenčnosti na evropski ravni, ki se zavzema za podjetja po celini in vodi kampanje o vprašanjih, ki najbolj vplivajo na njihovo uspešnost. Je priznani socialni partner, ki govori za vsa velika podjetja v 34 evropskih državah, katerih nacionalne zveze so njeni neposredni člani.

Organizacija ima sedež v Bruslju v središču institucij EU. Deluje v imenu svojih članskih zvez. Njena naloga je, da zagotovi, da se njen glas sliši pri oblikovanju evropskih politik na področju gospodarstva in trga dela. Redno sodeluje z Evropskim parlamentom, Komisijo in Svetom ter drugimi zainteresiranimi stranmi v politični skupnosti. Evropsko podjetje zastopa tudi na mednarodnem prizorišču, kar zagotavlja, da Evropa ostane na svetovni ravni konkurenčna.

<sup>64</sup> <https://www.benesseurope.eu> (30.3.2018)



Po kaosu in motnjah druge svetovne vojne se je pojavila temeljna potreba po obdobju ponovne izgradnje in sodelovanja v gospodarskem razvoju na celotnem kontinentu.<sup>65</sup> Eden od vidikov tega sodelovanja je bila ustanovitev Conseil des Fédérations Industrielles d'Europe<sup>66</sup> (CIFE) leta 1949, v okviru tega organizacijskega okvira pa Union des Industries des pays de la Communauté européenne<sup>67</sup>, ki so jo ustanovile nacionalne industrijske zveze iz šestih držav članic Evropske skupnosti za premog in jeklo, ki je prvotno spremljala to skupnost. Naravni razvoj tega telesa je od 28. februarja do 1. marca 1958 vodil v ustanovitev Union des Industries de la Communauté européenne (UNICE<sup>68</sup>), z namenom spremljanja politične posledice skupnosti, ustanovljene z Rimsko pogodbo.

Šest držav te prve Evropske skupnosti je zastopalo osem ustanovnih združenj, BDI in BDA (Nemčija), CNPF (Francija), Confindustria (Italija), FEDIL (Luksemburg), FIB (Belgija), VNO in FKPCWV (Nizozemska). Zveza grških industrij je bila sprejeta kot pridružen član.

V svojih začetkih je organizacijo sestavljalo sedem direktorjev in sedem zaposlenih, pod nadzorom generalnega sekretarja (ga. H. M. Claessens) in pod vodstvom prvega predsednika Léona Bekaerta. Obstajalo je enajst komisij in dvanajst delovnih skupin s sedežem v Bruslju, kar se do danes ni spremenilo. Leta 2007 je tik pred 50. obletnico organizacije, organizacija svoje ime spremenila v BusinessEurope, The Confederation of European Business<sup>69</sup>, s čimer je jasno izrazila svoje poslanstvo.

Osnovna motivacija za kolektivno ukrepanje BusinessEurope se v zadnjih petdesetih letih ni spremenila, kar je razvidno iz primerjave prvotnega mandata s trenutnim izrazom njenega poslanstva. Prvotni cilji so združili ključne gospodarske zveze z namenom, da bi spodbudili solidarnost med njimi, da bi spodbujali vseevropsko konkurenčno industrijsko politiko in da bi delovali kot predstavnik evropskih institucij delodajalcev. Organizacija BusinessEurope si je prizadevala za trajno povezavo z uradnimi institucijami, preučevala tekoče probleme in usklajene odzive, vedno na horizontalni ravni. BusinessEurope ni bil nikoli sektorska organizacija.

Ker se je EGS širila in poglobljala, se je tako povečala tudi vloga BusinessEurope. Zdaj jo sestavlja 39 članov iz 34 držav, vključno z državami Evropske unije, državami Evropskega gospodarskega prostora in nekaterimi osrednjimi državami vzhodne Evrope. Sedanja struktura vključuje sedem glavnih odborov, približno šestdeset delovnih skupin in zaposluje približno 50 sodelavcev.<sup>74</sup>

BusinessEurope vodita predsednik ter generalni direktor. Sestavljen je iz naslednjih oddelkov:<sup>74</sup>

- oddelka za ekonomijo,
- oddelka za industrijske zadeve,
- oddelka za notranji trg,

<sup>65</sup> <https://www.besnesseurope.eu/mission-and-priorities> (30.3.2018)

<sup>66</sup> Svet gospodarskih zvez Evrope

<sup>67</sup> Gospodarska unija držav Evropske skupnosti

<sup>68</sup> Gospodarska unija Evropske skupnosti

<sup>69</sup> Konfederacija evropskega gospodarstva



- oddelka za mednarodne zadeve,
- oddelka za pravne zadeve,
- oddelka za srednja in mala podjetja ter podjetništvo,
- oddelka za socialne zadeve.

Delovne skupine, ki delujejo preko sedmih glavnih političnih odborov in jih sestavljajo strokovnjaki, ki jih imenujejo zveze članov, razpravljajo o predlagani zakonodaji EU in soglasno ocenjujejo vpliv teh predlogov na podjetja. Njihovi pogledi so objavljeni kot uradni dokumenti BusinessEurope (približno 100 letno). Naloga stalnega osebja je zagotoviti, da se ti vidiki upoštevajo, ko se odloča o evropski zakonodaji.<sup>74</sup>

V okviru BusinessEurope delujejo naslednji odbori<sup>70</sup>:

- **Odbor za ekonomske in finančne zadeve** opozarja na delo svojih delovnih skupin, da bi razvil politiko BusinessEurope na ključnih področjih makroekonomije, gospodarskega upravljanja, strukturnih reform, obdavčitve in finančne ureditve. Odbor nadzira zlasti pripravo poslovne perspektive BusinessEurope, ki se osredotoča na gospodarsko perspektivo EU in letni barometer reform.
- **Odbor za podjetništvo in MSP** se ukvarja z izboljšanjem operativnih pogojev, ki vplivajo na ustvarjanje in razvoj MSP; obsega in kakovosti zakonske ureditve, dostopa do finančnih sredstev, dostopa do trgov EU in zunaj EU itd. Prav tako spodbuja razvoj horizontalne politike EU za MSP, katere cilj je sprostitve potenciala za rast in ustvarjanje novih delovnih mest MSP.
- **Odbor za industrijske zadeve** obravnava industrijsko konkurenčnost in rast. Nadzoruje delo delovnih skupin na področju energije, okolja in inovacij.
- **Odbor za notranji trg** je odgovoren za določitev splošnih prednostnih nalog za BusinessEurope glede vprašanj enotnega trga in usklajuje dejavnosti relevantnih delovnih skupin. Obravnava tudi transverzalna vprašanja, ki so skupna različnim področjem enotnega trga.
- **Odbor za mednarodne odnose** opredeljuje široke politične cilje o mednarodnih vprašanjih, s posebnim poudarkom na prednostnih nalogah trgovine in naložb.
- **Odbor za pravne zadeve** je odgovoren za določitev splošnih prednostnih nalog za BusinessEurope glede pravnih vprašanj in usklajevanje dejavnosti delovnih skupin, ki so v njegovi pristojnosti. Prav tako se ukvarja s horizontalnimi pravnimi zadevami, ki presegajo naloge ene delovne skupine.

<sup>70</sup> <https://www.busesseurope.eu/policy-committees-and-working-groups> (30.3.2018)



- **Odbor za socialne zadeve** postavlja strateške usmeritve za delo BusinessEurope na področju zaposlovanja in socialnih zadev. To je organ, pristojen za sprejemanje stališč, ki jih pripravijo delovne skupine, ki so v njegovi pristojnosti. Spremlja napredek, dosežen v državah članicah EU glede izvajanja reform trga dela. Prav tako pripravlja ukrepe in nadzira pogajanja v okviru evropskega socialnega dialoga.

Poleg nacionalnih zvez, ki skupaj tvorijo BusinessEurope, Skupina za svetovanje in podporo podjetjem, ki šteje 71 članov, ponuja posebne storitve izboru podjetij v vseh sektorjih dejavnosti. To so družbe, ki imajo v podjetju BusinessEurope pomemben status.

### 5.3.3 Evropski center za podjetja z javno udeležbo in podjetja splošnega gospodarskega pomena (CEEP)<sup>71</sup>

---

Člani CEEP so podjetja in združenja, ki zagotavljajo storitve splošnega pomena iz vse Evrope, tako javne kot zasebne, na nacionalni, regionalni in lokalni ravni, ne glede na njihov pravni lastniški status.

CEEP svojim članom ponuja udeležbo na številnih forumih za razprave prek svojih odborov, in delovnih skupin.

Poleg tega lahko člani CEEP sodelujejo na srečanjih na visoki politični ravni (Evropski socialni vrh, makroekonomska srečanja na politični in tehnični ravni) in institucijah (EESO, Dublinska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer, CEDEFOP v Solunu ipd.). V vlogi evropskega socialnega partnerja vpliva na vse evropske odločitve, ki vplivajo na osnovne infrastrukture (promet, energijo, oskrbo z vodo, ravnanje z odpadki, telekomunikacije, ...) in spodbuja posebne potrebe, kot so: načelo subsidiarnosti in odgovornosti javnih organov na regionalni, lokalni ravni, kjer je na voljo več SGI.<sup>81</sup>

Člani CEEP delijo nacionalne izkušnje in najboljše prakse ter sodelujejo s CEEP, ko le-ta sodeluje pri evropskem posvetovalnem postopku in podaja svoja stališča.

CEEP zagotavljajo javne storitve in storitve splošnega pomena, zastopa delodajalce in podjetja, ki zagotavljajo storitve splošnega pomena od leta 1961. Njihovi člani so organizacije, ki so dejavne na naslednjih področjih<sup>72</sup>:

- centralne in lokalne uprave,
- zdravstveno varstvo,
- izobraževanje,
- ravnanje z odpadki,

---

<sup>71</sup> [www.ceep.eu/](http://www.ceep.eu/) (30.3.2018)

<sup>72</sup> <http://www.ceep.eu/our-members/> (30.3.2018)





- energija,
- transport,
- voda,
- okolje in
- Komunikacije.

CEEP je skupaj z BusinessEurope in ETUC eden od treh evropskih ključnih socialnih partnerjev. CEEP je dejavnik evropskega socialnega dialoga, ki ima glas v evropskem dvostranskem dialogu, pri pogajanjih s sindikati in tristranskem dialogu s socialnimi partnerji in predstavniki institucij EU - socialni dialog na najvišji ravni.<sup>81</sup>

CEEP s svojim generalnim sekretariatom v Bruslju zastopa interese svojih članov pred evropskimi institucijami. Redno lobira pri Evropski komisiji in Evropskem svetu ter Evropskem parlamentu, ki vplivajo na kakršen koli zakonodajni predlog o storitvah splošnega pomena in njihovem položaju na notranjem trgu.<sup>73</sup>

CEEP izvaja tudi projekte, ki spodbujajo pomen sodobnih javnih storitev v Evropi. Ne glede na to, ali ga podpira Evropska komisija, ali pa se izvaja samostojno, namerava CEEP prinesiti novosti na področju storitev splošnega interesa, njihove modernizacije in njihove osrednje vloge v življenju državljanov.

CEEP je sestavljen iz nacionalnih oddelkov, od katerih ima vsak svojega predsednika in kontaktno osebo. Slovenija v CEEP nima svojega predstavnika.

CEEP vodi predsednik upravnega odbora, ki ima več namestnikov. V okviru odbora je organiziran generalni sekretariat, ki ga sestavljajo trije odbori<sup>74</sup>:

- **Odbor za javne storitve:** CEEP želi prispevati k neformalnemu dialogu s poudarjanjem, da mora pravni okvir za rast in zaposlovanje upoštevati posebno naravo javnih storitev. Poleg potrebe po socialni koheziji bi CEEP želel opozoriti tudi na pojave spreminjajoče se demografije in naraščajoče razlike v družbi med bogatimi in brezobzirnimi<sup>75</sup>.
- **Odbor za socialne zadeve (SAB)** deluje na področju evropskega socialnega dialoga in evropskih socialnih politik. Eden od glavnih ciljev odbora je pomagati CEEP pri zagotavljanju glasu javnih storitev in pomoč delodajalcem SGI, da bi tako vplivali na evropsko politiko in zakonodajo ter na industrijske odnose na evropski, nacionalni in lokalni ravni.<sup>84</sup>
- **Odbor za trajnostni razvoj:** prizadeva si za olajšanje in strukturiranje dela, povezanega s horizontalnimi vprašanji, ki potrebujejo prispevek strokovnjakov, ki prihajajo iz različnih področij. Namen odbora je zagotoviti bolj gladko lobistično delo v smeri evropskih institucij

<sup>73</sup> <http://www.ceep.eu/category/policy-papers/> (30.3.2018)

<sup>74</sup> [http://www.ceep.eu/our\\_organisation/](http://www.ceep.eu/our_organisation/) (30.3.2018)

<sup>75</sup> Originalno: *ruthless*



z delom, ki ga dosegajo delovne sile na področju trajnostnega razvoja na področju komunikacij, energije, okolja, prometa in voda.

#### 5.3.4 Evropsko združenje obrtnikov ter malih in srednje velikih podjetij (UEAPME76)

UEAPME je organizacija delodajalcev, ki zastopa interese evropske obrti, trgovine in MSP na ravni EU. UEAPME je priznani evropski socialni partner in deluje v imenu obrti in MSP v evropskem socialnem dialogu in v razpravah z institucijami EU. Je nepridobitna in nepristranska organizacija.

Kot evropska krovna organizacija MSP, UEAPME vključuje 67 članskih organizacij, ki jih sestavljajo nacionalne medsektorske zveze MSP, evropske podružnične federacije in drugi pridruženi člani, ki podpirajo družino MSP<sup>77</sup>.

Glavni cilji UEAPME, kot glas obrti, trgovine in MSP v Evropi so<sup>87</sup>:

- spremljanje politike in zakonodajnega postopka EU ter obveščanje svojih članov o vseh zadevah politike Evropske unije, ki so pomembne za obrt, obrt in MSP,
- zastopanje in spodbujanje interesov, potreb in mnenj svojih članskih organizacij v institucijah EU in drugih mednarodnih organizacijah,
- podpiranje svojih članov akademsko, tehnično in zakonito na vseh področjih politike EU,
- podpiranje ideje o evropskem povezovanju in prispevanje k evropskemu sodelovanju.

Kot priznani glas za interese obrti, trgovine in malih in srednje velikih podjetij v Evropi, UEAPME deluje kot "načrtovalec dnevnega reda" na področju evropske politike MSP. Ima neposredno vlogo v celotni politiki EU, ki vpliva na MSP. To je omogočeno z vzdrževanjem neposrednih povezav in stikom z administracijo EU ter okrepljenim s svojim statusom socialnega partnerja.

UEAPME si prizadeva zagotoviti, da se interesi obrti in MSP upoštevajo v vseh zakonodajah, ki vplivajo nanje. Nekatera ključna zakonodajna področja, na katerih deluje UEAPME, vključujejo: gospodarsko in fiskalno politiko, zaposlovanje in socialno politiko, okoljsko politiko, podjetniško politiko, notranji trg, pravne zadeve ter raziskave in razvoj.

Polnopravne članice UEAPME sestavljajo reprezentativne nacionalne, medsektorske organizacije, ki predstavljajo obrtne dejavnosti in/ali podjetja MSP v različnih gospodarskih sektorjih znotraj Evropske unije.

Polnopravne članice imajo pravico glasovati. Člani skupine združitev, ki so izključno ustanovljeni s člani prejšnjega EUROPMI, so tudi polnopravne članice, vendar imajo pravico do enega glasu kot skupine.

<sup>76</sup> [www.ueapme.com](http://www.ueapme.com) (30.3.2018)

<sup>77</sup> <http://www.ueapme.com/spip.php?rubrique7> (30.3.2018)



UEAPME analizira vlogo MSP v evropskih gospodarstvih in izzive, s katerimi se srečujejo. Na podlagi te analize UEAPME s svojimi člani opredeljuje načine, na katere se mala in srednje velika podjetja lahko prilagodijo izzivom odprtega in konkurenčnega gospodarstva EU.

UEAPME ima tri vrste pridruženih članov<sup>88</sup>.

- pridruženi člani iz držav nečlanic EU: to skupino sestavljajo nacionalna združenja obrti in podjetja MSP iz evropskih držav, ki niso članice Evropske unije.
- evropske sektorske organizacije: to kategorijo sestavljajo evropske in mednarodne organizacije, ki zastopajo MSP v določenem trgovinskem sektorju.
- Drugi pridruženi člani: ta kategorija je sestavljena iz vseh vrst institucij in organizacij, ki sodelujejo v dejavnostih obrti in/ali MSP in podpirajo družino MSP.

Pridruženi člani se udeležujejo in debatirajo na srečanjih UEAPME, vendar nimajo glasovalnih pravic.

UEAPME sestavljajo odbori<sup>88</sup>, ki so bili ustanovljeni, da bi člani UEAPME lahko razpravljali o evropski politiki MSP in usmerjali lobiranje v sekretariatu. Kot taki imajo odbori dvojno nalogo:

- Izmenjava informacij o izzivih in težavah s katerimi se podjetniki in obrtniki soočajo na terenu v različnih državah.
- Razpravljanje in analiziranje predlagane zakonodaje EU in doseganje sporazumnega mnenja pri teh predlogih.

Ta mnenja, ki so nato pojasnjena v dokumentih o položaju UEAPME, odražajo pogled na evropsko obrt in MSP o kateri koli zadevi. Sekretariat UEAPME je odgovoren za spodbujanje stališč svojih članov do institucij EU.

Odbore UEAPME sestavljajo strokovnjaki, ki jih imenujejo združenja članic.

Cilj UEAPME je zajeti vsa evropska področja politike, ki imajo "MSP vidik". To počne z aktivnim spremljanjem zakonodajnih dogodkov EU, ki neposredno ali posredno vplivajo na evropske obrti in MSP. Sekretariat analizira zakonodajne predloge in programe institucij EU na različnih področjih, ki jih pokriva, in pripravlja konkretne predloge politik s pomočjo strokovnjakov iz organizacij članic<sup>88</sup>.

UEAPME ima tudi proaktivno vlogo na področju politike EU tako, da usmerja delo evropskih institucij k boljšemu prepoznavanju ključne vloge malih podjetij v naši družbi in konkretnih predlogov za izboljšanje njihovega poslovnega okolja.

Sektorske politike UEAPME<sup>88</sup> oblikujejo strokovnjaki iz nacionalnih organizacij MSP, ki se ukvarjajo s posebnimi sektorji, in predstavniki evropskih sektorskih organizacij MSP, ki so članice UEAPME. Te organizacije zagotavljajo dragocen prispevek k dejavnostim UEAPME in znatno prispevajo k strokovnemu znanju UEAPME na številnih posebnih področjih. Po drugi strani pa UEAPME svojim združenjem ponuja celo vrsto storitev za okrepitev svojih evropskih dejavnosti.



### 5.3.5 Svet evropskega strokovnega in vodstvenega osebja (EUROCADRES)78

Sedmi kongres ETUC je leta 1991 moderniziral strukturo konfederacije in odprl vrata evropskim sektorskim zvezam, da postanejo članice organizacije. Od tedaj ima evropska razsežnost ključno vlogo. Strokovno in vodstveno osebje, katerega število se je povečevalo, je bilo dejavno vključeno v gospodarsko in družbeno življenje vseh evropskih držav in bilo včlanjeno v številne raznovrstne organizacije.<sup>79</sup> V različnih državah so poklicne in menedžerske nacionalne organizacije s svojimi delovnimi izkušnjami v okviru FIET (Mednarodne federacije trgovskih, pisarniških, strokovnih in tehničnih delavcev, danes je UNI), odbora za strokovno in vodstveno osebje, ter znotraj NAR (Nordijska strokovni svet), želele imeti organizacijo, ki bi jih lahko zastopala in delovala na evropski ravni. Tako se je Eurocadres rodil 24. februarja 1993 v Luksemburgu.

Nadaljnji dogodki, ki so se zgodili, so pokazali, da je Eurocadres sposoben zbrati 5 milijonov strokovnjakov in menedžerjev. Priznan je bil kot evropski socialni partner v medsektorski panogi in deluje v glavnem toku evropskega sindikalnega gibanja kot organizacije, povezane z ETUC.

Je sindikalni dejavnik sprememb za močnejšo Evropo, ki temelji na znanju, resnično svobodo mobilnosti in kakovost v delovnem življenju evropskih strokovnjakov in menedžerjev<sup>80</sup>:

- glasuje za medsektorski interes strokovnjakov in menedžerjev z zagovarjanjem, socialnim dialogom in skupnim delom z organizacijami članic in partnerji za sodelovanje,
- kot eden od treh priznanih evropskih medsektorskih socialnih partnerjev zastopa šest milijonov zaposlenih in sodeluje v evropskem medsektorskem socialnem dialogu,
- organizira člane v vseh panogah industrije, javnih in zasebnih služb ter upravnih oddelkov. Njihove članice so nacionalne konfederacije in sindikati ter evropske zveze sindikatov.

Člani Eurocadresa so nacionalne konfederacije in zveze ter evropske zveze sindikatov. Slovenija nima svojega predstavnika<sup>81</sup>.

Ključni organ je Izvršni odbor, ki ga sestavljajo izvoljeni predstavniki nacionalnih in evropskih sindikalnih zvez.

Eurocadres je politično neodvisen in predstavlja skoraj 6 milijonov sindikalnih profesionalnih in vodstvenih delavcev (P&MS). Delež visoko izobraženih strokovnih ljudi na evropskem trgu dela se nenehno povečuje. Eurocadres je predstavnik teh ljudi in želi poslati konkretno sporočilo novim poslancem Evropskega parlamenta in novi komisiji. Cilj Eurocadresa je okrepitev evropskih

<sup>78</sup> <https://www.eurocadres.eu> (30.3.2018)

<sup>79</sup> [https://www.google.si/search?q=EUROCADRES&btnG=Iskanje+Google&gws\\_rd=ssl](https://www.google.si/search?q=EUROCADRES&btnG=Iskanje+Google&gws_rd=ssl) (30.3.2018)

<sup>80</sup> <https://www.eurocadres.eu/our-positions/> (27.3.2018)

<sup>81</sup> <https://www.eurocadres.eu/about-us/> (27.3.2018)



gospodarskih in socialnih struktur ter spodbujanje Evrope znanja 2020<sup>82</sup>. Evropa mora postati najbolj konkurenčno območje na svetu, ki temelji na znanju in visoki kakovosti delovnega življenja.

### 5.3.6 Evropska konfederacija izvršnih direktorjev in vodstvenega osebja (CEC)<sup>83</sup>

Evropski menedžerji CEC prek svojih nacionalnih in sektorskih zvez predstavljajo okoli milijon vodilnih delavcev v Evropi. Menedžerji igrajo ključno vlogo v Evropi, tako v podjetjih, za katera delajo, kot pri krepitevi dialoga v družbi: gre za sprejemanje pravih odločitev za pripravo bolj trajnostne in vključujoče prihodnosti.

Na evropski ravni je CEC ena od šestih medpanožnih organizacij EU za socialne partnerje, ki jih priznava Evropska komisija. Kot neodvisni in avtonomni glas menedžerjev od leta 1951 skrbi, da se slišijo interesi menedžerjev, kot povezovalcev med delodajalci in delavci.

Kot evropski socialni partner si CEC<sup>84</sup>:

- prizadeva za evropsko integracijo,
- prispeva k ravnovesju med gospodarsko uspešnostjo podjetij in dohodkom ter socialno zaščito delovne sile. Zaveda se, da upravljavci in delavci potrebujejo različne stopnje varnosti in izvedljivosti,
- izraža in brani potrebe in mnenja evropskih menedžerjev o aktualnih temah, kot so trajnostni razvoj, varstvo okolja, aktivno staranje, energetska samozadostnost, vseživljenjsko učenje, aktivno staranje, enake možnosti ali različnost.

S svojim delom CEC zagotavlja<sup>99</sup>:

- ustrezno znanje upraviteljem in oblikovalcem politik na vrhunskem področju vodenja in političnih raziskav. Vključuje celovit pristop, ki vključuje načela javnega in zasebnega upravljanja ter različna raziskovalna tradicija,
- prispeva k okrepitevi kakovosti evropskih praks upravljanja z zagotavljanjem najboljših praks in ozaveščanjem,
- prispeva k razpravi o prihodnosti javnih politik z menedžerskega vidika.

Vodenje CEC zagotavlja skupina štirih uradnikov, ki jo izvoli upravni odbor na kongresu vsake tri leta. Trenutna ekipa je bila izvoljena na zadnjem kongresu v Lizboni 25. maja 2005.

<sup>82</sup> Evropa znanja 2020 (Europe of knowledge 2020) raziskuje pomen evropskih univerz pri krepitevi na znanju temelječe konkurenčnosti evropskega gospodarstva.

<sup>83</sup> <https://www.cec-managers.org> (27.3.2018)

<sup>84</sup> <https://www.cec-managers.org/en/about-us/> (27.3.2018)



Sekretariat CEC evropskih vodij se nahaja v Bruslju, v osrčju evropskega okrožja. Z osebjem treh stalnih ljudi zagotavlja delovanje konfederacij, izvajanje političnih usmeritev, ki so jih določili politični organi Konfederacije in skupina uradnikov<sup>85</sup>.

S svojimi 9 strokovnimi združenji so evropski sektorski vodje CEC prisotni tudi v sektorskem socialnem dialogu.

Ključne teme, ki jih obravnava CEC, so<sup>86</sup>:

- ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem,
- model socialne tržne ekonomije,
- menedžment in vodenje,
- mobilnost,
- demografske spremembe,
- teme s področja Evropske unije,
- socialni dialog,
- izobraževanje in usposabljanje,
- enakost in raznolikost,
- zdravje in varnost,
- trajnostni razvoj.

Kot priznani socialni partner CEC, v okviru delovne delegacije, ki ji predseduje ETUC, aktivno sodeluje v evropskem socialnem dialogu.

---

<sup>85</sup> <https://www.cec-managers.org/en/about-us/> (27.3.2018)

<sup>86</sup> <https://www.cec-managers.org/en/our-topics/> (27.3.2018)

## 6 SOCIALNI DIALOG V SLOVENIJI IN TUJINI

---

Socialni dialog je zrcalo stanja demokratičnosti sodobne družbe. Promovirajo ga tako različne nacionalne kot tudi mednarodne institucije.

Da bi lahko presojali uspešnost in kvaliteto izvajanja socialnega dialoga, je potrebno poznavanje kazalnikov kakovosti socialnega dialoga.

MOD je v svojem dosedanjem raziskovalnem delu obravnavala različne kazalnike socialnega dialoga<sup>87</sup>:

- pravni okvir (zakonodaja),
- gostoto sindikalnih združenj,
- gibanje članstva v sindikatih,
- stanje na področju kolektivnih pogodb,
- stanje na področju socialnih sporazumov.

Stanje teh kazalnikov jasno nakazuje, kakšna je stopnja svobode združevanja in kolektivnega pogajanja, kot dveh temeljnih pravic delavcev in delodajalcev.

### 6.1 Stanje vodenja socialnega dialoga v Sloveniji

---

Formalni socialni dialog v Sloveniji je dvotiren in vključuje »klasični socialni dialog«, kar zajema predvsem dogovarjanja neodvisnih socialnih partnerjev o kolektivnih pravicah in obveznostih delavcev ter delodajalcev, v primeru tripartitnega socialnega dialoga pa tudi dogovarjanja socialnih partnerjev z Vlado. Drugi »tir« socialnega dialoga predstavlja vključevanje zaposlenih v procese sprejemanja poslovnih odločitev prek sveta delavcev, pogojno tudi prek udeležbe predstavnikov zaposlenih v organih nadzora in upravljanja<sup>88</sup>.

#### 6.1.1 Stanje na področju delovno-pravne zakonodaje v Sloveniji

---

Med veljavne pravne vire na področju individualnega delovnega prava štejemo:

- **Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1),**
- **Uredba o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja,**
- **področne zakone,** ki urejajo specifiko delovnih razmerij v posameznih dejavnostih;
- **kolektivne pogodbe,** ki jih sklepajo predstavniki delavcev in delodajalcev na različnih ravneh (na ravni države, panoge ali dejavnosti organizacije

---

<sup>87</sup> Romana Zidar, Bojan Mesec, 2010: 36

<sup>88</sup> Vlada RS, 2005: 4



- **podjetniške kolektivne pogodbe** ali splošni akti delodajalca;
- **pogodba o zaposlitvi.**

Na splošno velja, da se lahko s pogodbo o zaposlitvi ali s kolektivno pogodbo določijo pravice, ki so za delavca ugodnejše, kot jih določa ZDR-1, nikakor pa ne smejo biti pravice določene slabše<sup>89</sup>. Bistvene novosti, ki jih je prinesel zakon, so<sup>90</sup>:

- splošna prepoved diskriminacije iskalcev zaposlitve kot tudi že zaposlenih delavcev se razširja tudi na raso ali etnično poreklo ter izrecno poudarja, da ti dve osebni okoliščini sodita med neutemeljene odpovedne razloge (Direktiva Sveta 2000/43/ES o izvajanju načela enakega obravnavanja oseb ne glede na raso ali etnično poreklo),
- Zakonsko sta podrobneje opredeljeni neposredna in posredna diskriminacija. Določeno je, da se za diskriminacijo šteje tudi izdaja navodil, katerih izvajanje pomeni, ali bi pomenilo kršitev prepovedi diskriminacije (skladno z direktivami 2000/78/ES, 2000/43/ES, 2002/73/ES).
- Prepoved viktimizacije oziroma povračilnih ukrepov je bila v okvir splošne prepovedi diskriminacije vnesena na podlagi direktive Sveta 2000/78/ES in direktive Sveta 2000/43/ES.
- Na novo se določa tudi prepoved trpinčenja delavca na delovnem mestu (angl. *mobbing*). Delodajalec mora sprejeti ukrepe za zaščito delavcev pred takšnimi dejanji.
- Jasneje ureja možnost zaposlitve delavca za delovno mesto oziroma za vrsto dela. Na ta način se zagotavlja bolj prožno delovno razmerje, saj se delo delavcev lahko prilagaja glede na potrebe delovnega procesa.
- Širijo se možnosti zaposlovanja za določen čas, predvsem v primerih, ko nihče od prijavljenih kandidatov ne izpolnjuje zahtevanih pogojev za opravljanje dela, ter v primerih zaposlovanja vodilnih delavcev in zaposlitev za opravljanje dela na projektu.
- V smislu večje prožnosti zaposlovanja se določa izjema v primeru splošne dveletne časovne omejitve sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas, ko gre za pripravo ali izvedbo projektnega dela.
- Jasneje zagotavlja načelo sorazmernosti pravic zaposlenih s krajšim delovnim časom, glede na dolžino delovnega časa, za katerega je delavec zaposlen pri posameznem delodajalcu. Poudarjeni sta predvsem pravici do regresa za letni dopust in odpravnine ob upokojitvi.
- Jasnejše opredelitve postopkov v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

<sup>89</sup> Bernarda Kuzma, 2011: 21

<sup>90</sup>



- Jasnejše opredelitve glede varovanja invalidov, usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja delavcev.

Zgoraj naštetе spremembe nakazujejo na to, da so se **pravno boljše uredile določene pravice delavcev, a tudi delodajalcev** (lažje odpuščanje delavcev, lažje premeščanje delavcev na druga delovna mesta).

ZDR-1 ni prinesel nobene pomembne reforme delovnopravne zakonodaje, niti ni možno trditi, da so spremembe v skladu z ekonomskimi značilnostmi časa, zaradi česar se je ustvarjal vtis, da je socialni dialog potekal nenavadno mirno, saj je bilo precej hitro sprejeto soglasje, da se zakon pošlje v zakonodajni postopek<sup>91</sup>. Ključna pomanjkljivost sprejetega zakona je bila, da ni odpravljala nobenih pomanjkljivosti na trgu dela, ki povzročajo, da naš trg dela dolgoročno prehaja v nekonkurenčni položaj in postaja nezanimiv za tuje vlagatelje. Prav tako tudi niso bile odpravljene ovire, ki onemogočajo oz. zavirajo gospodarski razvoj.

### 6.1.2 Problematika zaposlovanja mladih

Posebno problematiko povzroča zaposlovanje mladih. Kljub temu MDDSZ navaja, da so v zadnjih letih posebej spodbudni trendi na področju zaposlovanja mladih<sup>92</sup>:

- brezposelnost mladih postopno upada že od leta 2013: decembra 2016 jih je bilo pri Zavodu RS za zaposlovanje registriranih 33 % manj (21.530), kot konec leta 2013 (32.523), ko beležimo najvišje število registriranih brezposelnih mladih.
- Stopnja registrirane brezposelnosti mladih (15-24 let) se je v istem obdobju znižala za skoraj 40 % - decembra 2016 (21,8 %) je bila za 12 odstotnih točk nižja, kot je bila decembra 2013 (33,8 %). Stopnja registrirane brezposelnosti mladih, starih med 25-29 let, se je v istem obdobju znižala z 19,9 % na 13,4 % (za 6,5 odstotnih točk oz. cca. 33 %). Po podatkih ZZRS je znašalo število brezposelnih mladih septembra 2017 14.576. V strukturi brezposelnih prevladuje delež mladih, starih od 25-29 let, ki so iskalci prve zaposlitve.<sup>93</sup>

Po besedah MDDSZ pozitivni trend za mlade potrjujejo tudi podatki o delovni aktivnosti mladih: v decembru 2016 je bilo po podatkih Statističnega urada RS v Sloveniji 112.526 delovno aktivnih prebivalcev v starosti od 15 do 29 let, kar je za 5.524 oseb oz. 4,9 % več kot decembra 2015. Stopnja anketne brezposelnosti mladih je dosegla najvišjo vrednost v letu 2012 – v zadnjem četrtletju leta 2012 znašala 24,4 %. Od leta 2013 dalje se kaže jasen trend nižanja stopnje anketne brezposelnosti, ki je v zadnjem četrtletju 2016 znašala 15,9 %.

Za znižanje stopnje brezposelnosti mladih je MDDSZ izvajalo številne programe, sofinancirane z evropskimi sredstvi: Aktivno politiko zaposlovanja, Vseživljenjsko orientacijo ter Jamstvo za

<sup>91</sup> Aljoš Mlakar, 2015: 22

<sup>92</sup>

[http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti\\_pdf/zaposlovanje/Zaposlovanje\\_mladih.pdf](http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti_pdf/zaposlovanje/Zaposlovanje_mladih.pdf) (22.3.2018)

<sup>93</sup> Alja Žorž, Špela Hadalin, 2018: 24-25.





mlade.<sup>94</sup> Na podlagi Izvedbenega načrta Jamstva za mlade 2016–2020, ki ga je pripravilo MDDSZ, potrdila pa Vlada RS maja 2016, bo za ukrepe v navedenem obdobju predvidoma namenjenih okvirno 300 mio. evrov. V okviru omenjenega programa so se države članice EU l. 2014 zavezale, da bodo mlajšim od 25 let v štirih mesecih po zaključku formalnega izobraževanja omogočile kakovostno zaposlitev, delovno prakso (vajeništvo, pripravništvo) ali vključitev v izobraževanje.<sup>95</sup>

Mladi, ki so prijavljeni v evidenco brezposelnih oseb na Zavodu RS za zaposlovanje, se lahko vključujejo tudi v raznovrstne programe aktivne politike zaposlovanja (APZ) kot prednostna skupina in podatki kažejo, da so ravno mladi največji uporabniki ukrepov aktivne politike zaposlovanja: 31,2 % vseh vključenih v programe APZ v letu 2016 je bilo mlajših od 30 let. Tudi v letih 201-2015 je delež vključenih mladih v APZ presegel 30 %<sup>96</sup>.

Največja ovira za zaposlitev, s katero se soočajo mladi po zaključku šolanja, je pomanjkanje praktičnih delovnih izkušenj, zato se mladi največ vključujejo v ukrepe praktičnega usposabljanja. V ukrepe Jamstvo za mlade je bilo v l. 2014-2016 vključenih preko 55.000 mladih, malo manj kot polovica se jih je kasneje zaposlila. Ključni ukrepi Jamstva so bili: napotitve na prosta delovna mesta, vabila na hitre zmenke z delodajalci, predstavitve prostih delovnih mest ter izobraževanja in ukrepi APZ.<sup>95</sup>

### 6.1.3 Sindikalna organiziranost v Sloveniji

Sindikati so pri nas prostovoljna množična organizacija zaposlenih, katere cilj je zaščita zaposlenih. **Sindikalna svoboda je ustavna kategorija** (76. člen Ustave Republike Slovenije: Ustanavljanje in delovanje sindikatov ter včlanjevanje vanje je svobodno). Sindikat je lahko organiziran na ravni posameznega delodajalca, na ravni dejavnosti in na ravni države. Obstajajo tudi poklicni sindikati. Zakon določa merila za njihovo reprezentativnost. Sindikati se lahko povezujejo tudi na mednarodni ravni, s ciljem uresničevanja skupnih interesov. Sindikat interese delavcev, svojih individualnih članov, uveljavlja s stavko in s socialnim dialogom.<sup>97</sup> Odstotek delavcev, ki se prostovoljno včlani v sindikat, je pomemben, saj vpliva na reprezentativnost sindikata in na pogajalsko moč sindikata. Včlanjevanje in sindikalna organiziranost je možna le na podlagi ozaveščenosti delavstva, ki jo izvajajo sindikalni aktivisti o dejstvu, da je mogoče izboriti delavske pravice le, če se delavci solidarno združijo, in na delodajalcu viden način v času kolektivnih pogajanj podprejo sindikalne zahteve<sup>98</sup>.

Sindikati zastopajo interes delavcev v socialnem dialogu z delodajalskimi organizacijami in vlado. Interes delavcev do poštenega plačila za opravljeno delo in drugih pravic iz dela zastopajo na dvostranskem socialnem dialogu z delodajalcem oziroma delodajalskimi organizacijami na kolektivnih pogajanjih ter sklepajo kolektivne pogodbe. V primeru konflikta smejo organizirati

<sup>94</sup> Alja Žorž, Špela Hadalin, 2018: 43.

<sup>95</sup> Alja Žorž, Špela Hadalin, 2018: 44.

<sup>96</sup> MDDSZ, 2016: 4

<sup>97</sup> Anja Trček, 2009: 4

<sup>98</sup> Andrej Erar, Mojca Pristavec Đogić, 2015: 16 (21. 3. 2018)





stavko, ki je prav tako ustavna kategorija (77. člen Ustave Republike Slovenije: Delavci imajo pravico stavkati. Če to zahteva javna korist, se lahko pravica do stavke, upoštevajoč vrsto in naravo dejavnosti, z zakonom omeji).

V tristranskem socialnem dialogu, z vlado in delodajalskimi organizacijami na nacionalni ravni v Ekonomsko-socialnem svetu, sindikati, reprezentativni na ravni države, zastopajo interes delavcev pri nastajanju socialne zakonodaje, delovnega prava in drugih predpisov, pomembnih za člane organizacij obojnih socialnih partnerjev. Rezultat tristranskega socialnega dialoga je lahko **socialni sporazum**<sup>99</sup>.

Tako statistični podatki kot vsebinske analize razvoja industrijskih razmerij v zadnjem obdobju kažejo na še vedno precejšnjo raznolikost industrijskih razmerij v državah članicah Evropske unije. Vendar so te razlike manjše pri ureditvi in položaju javnih uslužbencev v primerjavi z zaposlenimi v zasebnem sektorju. Položaj javnih uslužbencev je veliko bolj reguliran (zlasti zaradi financiranja iz proračuna) v primerjavi z zaposlenimi v zasebnem sektorju, zato je homogenost javnega sektorja s tega vidika večja<sup>100</sup>.

Trend upadanja članstva v sindikatih se nadaljuje, v povprečju ostaja članstvo na 24 % in je še vedno nižje v sindikatih zasebnega sektorja v primerjavi s sindikati javnega sektorja. V splošnem se na sindikalnem področju vse bolj kažejo<sup>113</sup>:

- nižja koncentracija moči,
- manjša koordinacija in
- večja fragmentacija.

Na drugi strani pri delodajalskih organizacijah ni bilo zaznati večjih sprememb. V primerjavi s sindikati je pri delodajalskih organizacijah bistveno težje navesti njihovo članstvo, kajti na voljo so relativno stari podatki (iz leta 2008). Iz poročila Evropske komisije »Industrial relations in Europe«<sup>101</sup> je možno razbrati, da se je članstvo v Sloveniji v delodajalskih organizacijah znižalo s 70 % na 55 %.

Poleg upadanja števila članov v sindikatih se še naprej nadaljuje trend decentralizacije kolektivnih pogajanj. Slovenija je edina med desetimi državami članicami srednje in vzhodne Evrope, kjer je vsaj 80 % delavcev zavarovanih s kolektivnimi pogodbami. To je daleč nad evropskim povprečjem, ki znaša približno 20 % (stare članice EU) oz. v vzhodnoevropskih državah 44 %. Skupaj z Romunijo tako Slovenija pozitivno izstopa glede pokritosti s kolektivnimi pogodbami. Vse ostale države vzhodne in srednje Evrope imajo podpovprečno pokritost. Vendar se po drugi strani Slovenija

<sup>99</sup> Sandi Modrijan, 2011: 26

<sup>100</sup> [www.delavska-participacija.com/priloge/1892-1.docx](http://www.delavska-participacija.com/priloge/1892-1.docx) (21. 3. 2018)

<sup>101</sup>

<http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?type=0&policyArea=0&subCategory=0&country=0&year=0&advSearchKey=IRIE&mode=advancedSubmit&langId=en> (21.3.2018)



skupaj z Irsko omenja kot primer, kjer je zaznati znaten padec centraliziranih kolektivnih pogajanj<sup>102</sup>.

#### 6.1.4 Stanje na področju kolektivnih pogodb

Za področje kolektivnega dogovarjanja in sklepanja kolektivnih pogodb je pomembna Konvencija št. 98 o uporabi načel o pravicah organiziranja in kolektivnega dogovarjanja (1949). Cilj te konvencije, ki je ena najpogosteje ratificiranih konvencij MOD, je varstvo sindikalnih pravic v razmerju do delodajalcev in njihovih organizacij. Konvencija poleg tega spodbuja razvoj postopkov prostovoljnega kolektivnega dogovarjanja s kolektivnimi pogodbami. Slovenija je to konvencijo nostrificirala l. 1991<sup>103</sup>. Treba je poudariti, da po določbah te konvencije kolektivna pogajanja in kolektivne pogodbe celo v kontekstu nacionalnih okvirnih pogodb, sklenjenih kot posledica tripartitnega dialoga, ostanejo v izključni pristojnosti socialnih partnerjev<sup>104</sup>.

**Prva kolektivna pogodba**, t.j. Splošna kolektivna pogodba za gospodarstvo, je bila sklenjena l. 1990. Sklenila sta jo takratna Zveza svobodnih sindikatov in GZS. K njej so kasneje pristopili na novo organizirani predstavniki delodajalcev in delojemalcev. V naslednjem letu, oktobra 1991, ji je sledila druga splošna kolektivna pogodba za negospodarske dejavnosti, kjer se delodajalec nasproti sindikatom nastopa vlada. Ti dve splošni kolektivni pogodbi določata minimalne pravice zaposlenih<sup>105</sup>.

V Sloveniji je sklepanje kolektivnih pogodb urejeno z **Zakonom o kolektivnih pogodbah**.

Kolektivne pogodbe sklepajo sindikati oziroma združenja sindikatov kot stranka na strani delavk in delavcev in delodajalke in delodajalci oziroma združenja delodajalcev kot stranka na strani delodajalcev.

Vlada Republike Slovenije ali ministrstvo, ki ga pooblasti, oziroma drug z zakonom pooblaščen organ kot stranka na strani delodajalca, sklepa kolektivne pogodbe, ki se sklepajo za zaposlene v državnih organih Republike Slovenije, upravah samoupravnih lokalnih skupnosti, javnih agencijah, javnih skladih, javnih zavodih, javnih gospodarskih zavodih in drugih osebah javnega prava, če so posredni uporabniki državnega proračuna ali proračuna samoupravnih lokalnih skupnosti<sup>106</sup>.

Združenja sindikatov in delodajalcev lahko sklepajo kolektivne pogodbe v skladu s svojim statutom ali drugim ustreznim aktom.

Iz Zakona<sup>107</sup> izhaja, da lahko kolektivna pogodba vsebuje le določbe, ki so za delavce ugodnejše od določb, vsebovanih v zakonih, razen v primeru, ko ZDR-1 to določa drugače.

<sup>102</sup> [www.delavska-participacija.com/priloge/1892-1.docx](http://www.delavska-participacija.com/priloge/1892-1.docx) (21.3.2018)

<sup>103</sup> <http://www.pisrs.si/Pis.web/mednarodnaPogodba?id=UN%20ILO-19490701/03M> (21.3.2018)

<sup>104</sup> <https://www.dlib.si/stream/URN:NBN:SI:DOC-P00WK5AU/eed77c73-10f7.../PDF> (21.3.2018)

<sup>105</sup> Vlada RS, 2005: 10

<sup>106</sup> Vlada RS, 2005: 11

<sup>107</sup> Zakon o kolektivnih pogodbah



Postopek za sklenitev kolektivne pogodbe se začne na pisni predlog ene od strank. V pisnem predlogu za sklenitev kolektivne pogodbe mora stranka opredeliti tudi vsebino predlagane kolektivne pogodbe. Druga stranka mora pisni odgovor poslati najpozneje v 30 dneh od dneva, ko je prejela predlog. Kadar kot stranka nastopa več sindikatov ali njihovih združenj, oziroma več delodajalcev ali njihovih združenj, stranka za pogajanja določi pogajalsko skupino, podpisnik pogodbe pa je vsak od njih. Osebe, ki v imenu podpisnikov podpišejo kolektivno pogodbo, morajo imeti za podpis pisno pooblastilo v skladu s statutom ali drugim ustreznim aktom podpisnika<sup>108</sup>.

Kolektivna pogodba se lahko sklene za **določen ali nedoločen čas** in velja za stranki kolektivne pogodbe oziroma njune člane. Kolektivna pogodba velja za vse delavce pri delodajalcu oziroma pri delodajalcih, za katere kolektivna pogodba velja, če kolektivno pogodbo sklene eden ali več reprezentativnih sindikatov. Kadar posameznega delodajalca zavezuje več kolektivnih pogodb iste vrste na isti ravni, se uporabljajo določbe, ki so za delavce ugodnejše<sup>109</sup>.

Kolektivna pogodba preneha veljati s potekom časa, za katerega je sklenjena, s sporazumom obeh strank o prenehanju veljavnosti ali z odpovedjo.

Kolektivne pogodbe, sklenjene za območje države, se vpisujejo v evidenco kolektivnih pogodb. V evidenco se vpišejo: naslov kolektivne pogodbe, podpisniki, datum sklenitve, začetek in prenehanje veljavnosti, spremembe in dopolnitve, pristop k že sklenjeni kolektivni pogodbi ter morebitna ugotovitev razširjene veljavnosti ali prenehanja razširjene veljavnosti celotne ali dela kolektivne pogodbe. Evidenco kolektivnih pogodb, sklenjenih za območje države, vodi ministrstvo, pristojno za delo<sup>110</sup>. Izvajanje kolektivnih pogodb nadzira organ, pristojen za inšpekcijo dela.

Iz evidence MDDSZ so razvidne naslednje kolektivne pogodbe, ki so priloga 1 te analize.

Na podlagi 21. člena in tretjega odstavka 22. člena Zakona o kolektivnih pogodbah (Uradni list RS, št. 43/2006) je ministrica za delo, družino in socialne zadeve izdala Sklep o določitvi liste strokovnjakov za posredovanje in liste arbitrov za reševanje kolektivnih delovnih sporov (Uradni list RS, št. 43/2007). Listo strokovnjakov za posredovanje, s katere se imenujejo strokovnjaki za posredovanje v posameznem primeru sestavlja 30 strokovnjakov.

Listo arbitrov, s katere se imenujejo arbitri, kadar ni ustanovljena stalna arbitraža sestavlja 33 arbitrov, ki so objavljeni na spletni strani MDDSZ<sup>111</sup>. Listi sta določeni na predlog reprezentativnih združenj sindikatov in delodajalcev.

Na podlagi 101. člena Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (Uradni list RS, št. 42/1993 in 56/2001) in Pravilnika o določitvi liste arbitrov za sestavo arbitraže za razreševanje medsebojnih sporov (Uradni list RS, št. 37/2003, 3/2004) minister, pristojen za delo, določi listo arbitrov, ki

<sup>108</sup> <https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina/73043> (22. 3. 2018)

<sup>109</sup> [www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO4337&d-49682-p=10](http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO4337&d-49682-p=10) (22.3.2018)

<sup>110</sup> [www.mddsz.gov.si/delovna\\_podrocja/...in...iz.../evidenca\\_kolektivnih\\_pogodb](http://www.mddsz.gov.si/delovna_podrocja/...in...iz.../evidenca_kolektivnih_pogodb) (22.3.2018)

<sup>111</sup>

[http://www.mddsz.gov.si/si/delovna\\_podrocja/delovna\\_razmerja\\_in\\_pravice\\_iz\\_dela/socialno\\_partnerstvo/seznam\\_arbitrov\\_po\\_zakonu\\_o\\_sodelovanju\\_delavcev\\_pri\\_upravljanju/](http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/socialno_partnerstvo/seznam_arbitrov_po_zakonu_o_sodelovanju_delavcev_pri_upravljanju/) (21.3.2018)

sestavljajo arbitražo za razreševanje medsebojnih sporov, v skladu z Zakonu o sodelovanju delavcev pri upravljanju, in sicer na predlog združenj delodajalcev ter reprezentativnih sindikatov. Pri Ministrstvu za delo, družino in socialne zadeve so deponirani tudi podatki o arbitrih. Na predlog reprezentativnih sindikatov so določeni 103 arbitri. Na predlog združenj delodajalcev pa 32 arbitrov.

### 6.1.5 Stanje na področju socialnega sporazuma

Vlada, predstavniki delodajalcev in delavcev so 5. februarja 2015 podpisali **Socialni sporazum za obdobje 2015-2016**<sup>112</sup>.

Socialni sporazum opredeljuje temeljne zaveze in usmeritve delodajalcev, sindikatov in Vlade Republike Slovenije za izvajanje aktivnosti v letih 2015–2016, ki bodo usmerjene v izboljšanje konkurenčnosti slovenskega gospodarstva in ohranjanja socialne države.

Cilji Sporazuma so bili<sup>134</sup>:

- Nov razvojni zagon, temelječ na znanju, izkušnjah in inovativnosti za nova kakovostna delovna mesta, višji dodani vrednosti in trajnostnem razvoju družbeno odgovornega gospodarstva in javnega sektorja.
- Zmanjševanje brezposelnosti s posebnim poudarkom na ranljivih kategorijah.
- Uvedba aktivnosti za odpravo krize vrednot v naši družbi, ki se kaže v nespoštovanju zakonov in predpisov, korupciji, neupravičenem bogatenju posameznikov in posameznic ter vedno večji neenakosti, načrtnem uničevanju podjetij, prenašanju denarja v davčne oaze, izogibanju plačevanja davkov in prispevkov za socialno varnost.
- Krepitev konkurenčnosti poslovnega okolja za vzdržno gospodarsko rast in povečanje globalne konkurenčnosti Slovenije z zmanjšanjem administrativnih obremenitev gospodarstva, zagonom naložb in spodbujanjem gospodarskega sodelovanja.
- Ustvarjanje pogojev za zagotovitev ohranitve in razvoja ekonomske in socialne varnosti ter učinkovitega sistema socialnega varstva, temelječega na načelu pravičnosti, solidarnosti in enakega dostopa.
- Dosledno spoštovanje načel Resolucije o normativni dejavnosti pri oblikovanju in sprejemanju zakonodaje in podzakonskih aktov.
- Krepitev in razvoj ekonomske demokracije.
- Krepitev notranjega povpraševanja.
- Krepitev optimalnosti, učinkovitosti in kakovosti javnega sektorja.

<sup>112</sup> Dostopno na: [http://www.vlada.si/teme\\_in\\_projekti/socialni\\_sporazum\\_2015\\_2016/](http://www.vlada.si/teme_in_projekti/socialni_sporazum_2015_2016/) (21.3.2018)



- Ureditev sistema dolgotrajne oskrbe in osebne asistencije, pri čemer bo, ob soglasju socialnih partnerjev glede temeljnih vprašanj, v letu 2015 vloženi predlog zakona v zakonodajni postopek.
- Izračun višine minimalnih življenjskih stroškov se izvede v letu 2016 in v skladu z obstoječo zakonodajo se opravi uskladitev višine minimalnega dohodka, ki je podlaga za izračun socialnih transferjev.

Socialni dialog predstavlja temelj za doseganje širokega družbenega soglasja o prihodnjem razvoju Republike Slovenije in pomembno demokratično vrednoto, ki jo je treba utrjevati, razvijati in poglobljati. Uspešno voden in spoštovan socialni dialog predstavlja prvi pogoj za uspešen in trajen razvoj države. Osrednje mesto takšnega dogovarjanja bo Ekonomsko-socialni svet, ki bo še naprej zagotavljal ustrezen okvir za razpravo<sup>113</sup>.

O temeljnih vprašanjih s področja delovno pravne zakonodaje, zdravstva in pokojninskega zavarovanja ter plačnega sistema v javnem sektorju bo potrebno soglasje socialnih partnerjev.

Sporazum določa cilje in ukrepe za naslednja področja<sup>114</sup>:

- **Finance**, kjer je glavni poudarek na vzdržnosti javnofinančnih odhodkov.
- **Vzdržni model gospodarskega razvoja**: dvig konkurenčnosti slovenskega gospodarstva, celovita podpora rasti in razvoju gospodarstva, internacionalizacija slovenskega gospodarstva, večja atraktivnost in konkurenčnost poslovnega okolja za domača in tuja vlaganja, pregledno, učinkovito in stabilno poslovno okolje, brez nepotrebnih administrativnih ovir, ustvarjanje pogojev za odpiranje novih kakovostnih delovnih mest, s posebnim poudarkom na delovnih mestih za mlade, priprava strategije celovitega gospodarskega razvoja Slovenije in sektorskih politik, na osnovi strategije razvoja Slovenije, zagon in krepitev slovenske industrije (ponovna reindustrializacija), boj proti socialnemu dumpingu.
- **Nov zagon naložb**: izboljšanje konkurenčnosti slovenskega gospodarstva, še posebej gradbeništva, učinkovit sistem javnega naročanja in vzpostavitev sistema javno zasebnih partnerstev, izboljšanje infrastrukture na področjih trajnostne energetike, regionalnega razvoja in trajnostnega prometa, povečanje rabe slovenskega lesa in izboljšanje konkurenčnosti slovenske gozdno lesne verige, vključno s papirno industrijo, izboljšanje ugleda Slovenije za naložbe in kot turistične destinacije.
- **Javni sektor**: učinkovit, kakovosten, prijazen in uporabniku usmerjen javni sektor, kakovostno in preprosto zakonodajo; debirokratizacijo, kjer je le-ta smiselna, enostavno poslovno/zakonodajno okolje za razvoj gospodarstva, zadovoljstvo državljanov in

<sup>113</sup>

[http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti\\_pdf/mddsz/parafa\\_Socialni\\_sporazum\\_200115.pdf](http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti_pdf/mddsz/parafa_Socialni_sporazum_200115.pdf) (20.3.2018)

<sup>114</sup> [http://www.vlada.si teme\\_in\\_projekti/socialni\\_sporazum\\_2015\\_2016/](http://www.vlada.si teme_in_projekti/socialni_sporazum_2015_2016/) (21.3.2018)



administrativno razbremenitev javnega sektorja, vzpostavitev trajnostnega, stabilnega in finančno vzdržnega delovanja javnega sektorja, kakovostno upravljanje s človeškimi viri v javnem sektorju – večja fleksibilnost (kadri, plače, nagrade), razvoj strokovnih in funkcionalnih kompetenc znotraj javnega sektorja.

- **Zdravstvo:** temeljni cilj na področju zdravstva je ohranitev pravic iz obveznega zdravstvenega zavarovanja, korektiv obstoječega zdravstvenega sistema v smeri krepitve javne zdravstvene službe in zagotavljanje njegove dolgoročne finančne vzdržnosti, kar bomo dosegli z izboljšanjem poslovanja na vseh ravneh, spremembami na področju financiranja, ki ne bodo pomenile dodatnih obremenitev za delodajalca, ločitvijo izvajanja javne zdravstvene službe in zasebne zdravstvene dejavnosti ter krepitev vloge in odgovornosti ZZS za določanje obsega in standarda pravic.
- **Plače:** kolektivne pogodbe dejavnosti predstavljajo temelj za določanje višine in načina obračuna plač v zasebnem sektorju, Podpisniki sporazuma si bodo prizadevali, da se v bipartitnih pogajanjih o plačah pri kolektivnih pogodbah zasebnega sektorja upošteva inflacija in del rasti produktivnosti dela po panogah. V javnem sektorju so temelj določanja višine in načina obračuna plač Zakon o sistemu plač v javnem sektorju in Kolektivna pogodba v javnem sektorju, skupaj s kolektivnimi pogodbami dejavnosti, rast bruto plač v javnem sektorju ne more biti višja kot v zasebnem.
- **Trg dela:** na področju zaposlovanja je ključni cilj postopno dvigovanje stopnje zaposlenosti v populaciji med 20. in 64. letom starosti v smeri doseganja cilja EU 2020, ki znaša 75 % stopnjo zaposlenosti, in omogočiti ter spodbuditi hitrejši vstop na trg dela pri mladih in drugih težje zaposljivih skupin ter cilj doseganja ustreznega razmerja med varnostjo zaposlitve, fleksibilnostjo zaposlovanja in zmanjšanjem segmentacije na trgu dela.
- **Pokojninski sistem:** zagotovitev in ohranitev javnofinančno vzdržnega pokojninskega sistema, ki temelji na medgeneracijski solidarnosti in dostojnih pokojninah v obdobju, za katerega se sklepa socialni sporazum. Prizadevali si bomo za ohranjanje kupne moči pokojnin in standarda upokojencev.

Ostali cilji Sporazuma se nanašajo še na: izvajanje evropske kohezijske politike, kakovostni sistem vzgoje in izobraževanja ter pravno varnost.

Poudarjen je tudi pomen socialnega dialoga. V Sporazumu je zapisano<sup>115</sup>: »Vlada Republike Slovenije si bo skupaj s socialnimi partnerji prizadevala za povrnitev zaupanja ljudi v državo in njene temeljne stebre državotvornega delovanja, politične, družbene, kulturne, socialne, finančne, gospodarske in druge. Enega izmed ključnih elementov državotvornega delovanja predstavlja tudi socialni dialog, ki ima v Republiki Sloveniji dolgo zgodovino, od leta 1994 pa njegov osrednji prostor predstavlja Ekonomsko-socialni svet«.

<sup>115</sup> [http://www.vlada.si teme\\_in\\_projekti/socialni\\_sporazum\\_2015\\_2016/](http://www.vlada.si teme_in_projekti/socialni_sporazum_2015_2016/) (21.3.2018)





Tri delodajalska združenja so novembra 2015, zaradi spremembe definicije minimalne plače, odstopila od socialnega sporazuma. Sindikati so pozivali k ponovnemu premisleku<sup>116</sup>.

## 6.2 Pregled in analiza stanja funkcije zagotavljanja pravne varnosti za člane po posameznih področjih

### 6.2.1 Delovno-pravna zakonodaja in zagotavljanje pravne varnosti delavcev

Po drugi svetovni vojni je na našem področju na temeljih družbene lastnine in v pogojih socialistične družbene ureditve ter samoupravljanja nastajala delovnopravna zakonodaja. Razvijala in dopolnjevala se je skoraj 50 let in sodišča so ustvarila nadpovprečno količino pravne prakse. Kljub temu smo bili po številu delovnih sporov na zaposlenega v svetovnem vrhu<sup>117</sup>.

Konec 80-ih let se je asociativno delovno razmerje spremenilo v dvostransko razmerje, ki je temeljilo na pogodbi o zaposlitvi. Delavec in delodajalec nista več združevala dela in sredstev. Delovno razmerje se ni več sklepalo s sklepom o sprejemu v delovno razmerje, temveč je temeljilo na pogodbi o zaposlitvi. Ta pa ni bila urejena ne v delovni in ne v civilni zakonodaji<sup>118</sup>.

Jasna, razumljiva, pregledna in nedvoumna zakonodaja je temelj za zagotavljanje zaupanja ljudi v pravni red ter spoštovanje zakonskih določil. Raven pravne varnosti, zaupanje ljudi v pravni sistem in v delo državnih ter sodnih organov je odvisna tudi od uresničevanja pravic v praksi, trajanja upravnih in sodnih postopkov, dostopnosti do pravnih sredstev ter od predvidljivosti in stabilnosti pravnih norm<sup>119</sup>.

Analiza socialnih dialogov, ki jo je marca letos pripravila konfederacija sindikatov KNSS neodvisnost, je pokazala, da se stanje poznavanja delovno-pravne zakonodaje slabša pri vseh socialnih partnerjih.<sup>120</sup>

Oblikovanje zakonodaje mora biti v čim manjši meri odvisno od vsakokratne politike. Delovanje vseh državnih organov ter institucij, tako pristojnih inšpekcijskih služb, nadzornih služb kot tudi policije, tožilstva in sodstva, pa mora biti neodvisno, hitro, pregledno in učinkovito<sup>121</sup>.

V kolikor država ne zagotovi ustrezne pravne podlage s katero se urejajo pravice delavcev in v kolikor ne zagotavlja učinkovitega inšpekcijskega nadzora nad izvajanjem zakonov, se v praksi soočamo s problemom kršitev delovno-pravne zakonodaje, s katerimi se soočajo zaposleni, in s pojavom/rastjo t.i. atipičnih oblik dela<sup>122</sup>.

<sup>116</sup> "Socialni sporazum je padel zaradi dobrega razloga", dostopno na <https://www.rtv slo.si/slovenija/socialni-sporazum-je-padel-zaradi-dobrega-razloga/379736> (20.3.2018)

<sup>117</sup> Vojko Čujovič, 2009:2

<sup>118</sup> Vojko Čujovič, 2009:3

<sup>119</sup> Vojko Čujovič, 2009:4

<sup>120</sup> KNSS-Neodvisnost, 2018:63

<sup>121</sup> [http://www.vlada.si teme\\_in\\_projekti/socialni\\_sporazum\\_2015\\_2016/pravna\\_varnost\\_in\\_pravna\\_drzava/](http://www.vlada.si teme_in_projekti/socialni_sporazum_2015_2016/pravna_varnost_in_pravna_drzava/) (19.3.2018)

<sup>122</sup> [www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/.../zakonodaja/.../zid\\_031013\\_ess.doc](http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/.../zakonodaja/.../zid_031013_ess.doc) (19.3.2018)



Aktivnosti Svetov delavcev so usmerjene k izgrajevanju sistema varnosti zaposlenih v podjetju na podlagi naslednjih ugotovitev:

- Stopnja pravne varnosti zaposlenih v podjetju je nizka ali ni dovolj na visoki ravni.
- Zagotavljanje pravne varnosti zaposlenih je stalna naloga sveta delavcev (glej 87. člen ZSDU<sup>123</sup>).
- Svet delavcev lahko izgradi celovit sistem pravne varnosti zaposlenih le v sodelovanju s sindikatom.

Za cilj naj si sveti delavcev postavijo<sup>124</sup>:

- visoko stopnjo pravne varnosti zaposlenih,
- delavca, ki se na delovnem mestu počuti varnega, če ravna v skladu s predpisi in dogovori.

Svet delavcev in sindikat najprej sprejmeta dogovor o medsebojnih razmerjih pri uresničevanju interesov delavcev, ki zagotavlja enakopravno, usklajeno in vzporedno delovanje obeh delavskih predstavništev, z jasno razmejitvijo področij dela in s ciljem, pokriti celoto vseh ekonomsko socialnih, osebnostnih in družbenih potreb delavcev<sup>125</sup>.

Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju določa, da svet delavcev lahko ustanovi odbore za obravnavo posameznih vprašanj iz svoje pristojnosti, vendar postavlja pogoj, da je lahko največ ena tretjina odbora sestavljena iz delavcev, ki niso člani sveta delavcev<sup>126</sup>.

Če želita svet delavcev in sindikat zagotoviti enakopravno zastopanost predstavnikov v odboru za pravno varnost zaposlenih ob istočasnem spoštovanju zakonskih določil o najmanjšem številu predstavnikov sveta delavcev, ter sestaviti odbor iz članov, ki bodo strokovno lahko pokrivali več področij Čujovič<sup>127</sup> meni, da je najbolje sklicati skupno sejo. Ta oblika dela je najbolj primerna tudi v vseh ostalih primerih, ko se morata delavski predstavništvi usklajevati.

Člani odbora so za svoje delo odgovorni svetu delavcev oziroma sindikatu, ki jih je imenoval v odbor. Odbor enkrat letno na skupni seji sveta delavcev in IO sindikata predstavi letno poročilo o stanju pravne varnosti zaposlenih in program dela za naslednje obdobje.

## 6.2.2 Atipične in prekarne oblike zaposlovanja

V Sloveniji se v zadnjih letih srečujemo s porastom atipičnih in prekarnih oblik dela. Kršenja na tem področju je veliko, do sedaj pa delovni inšpektorji niso imeli dovolj velikih pooblastil, da bi lahko ustrezno ukrepali.

<sup>123</sup> Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju.

<sup>124</sup> Bogdan Kavčič, 2001:2

<sup>125</sup> Vojko Čujovič, 2009: 3

<sup>126</sup> Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju ([www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO282](http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO282)) (16.3.2018)

<sup>127</sup> Vojko Čujovič, 2009: 3



Državni zbor je septembra 2017 potrdil Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o inšpekciji dela, ki delovne inšpektorje pooblašča, da delodajalcu, ki krši delovno-pravno zakonodajo lahko odredijo zaposlitev prekarne delavca.

### 6.2.2.1 Kaj je prekarno delo?

Prekarnost je pojem, ki označuje negotovo, kratkotrajno, začasno in nizko plačano delovno aktivnost. Delavec delo opravlja na podlagi pogodb civilnega prava, kot sta podjemna in avtorska pogodba, študentsko delo ali delo v okviru statusa samozaposlene osebe. Za nezakonito obliko opravljanja dela gre, če posameznik delo opravlja v podrejenem razmerju in v okoliščinah, v katerih bi po zakonu moral imeti sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, pa mu to ni bilo omogočeno<sup>128</sup>.

Prekarnim oblikam dela je skupno, da njihov namen ni spodbujanje podjetništva, fleksibilnosti in delovne svobode delavcev. Pogosto je izigravanje sistema s strani delodajalcev, ki ne želijo plačevati socialnih prispevkov in težijo k nižanju stroškov dela in ko ne želijo zaposlovati za nedoločen čas<sup>140</sup>.

Slovenija ima glede na OECD nadpovprečno visoko obdavčitev povprečne plače, predvsem na račun visokih socialnih prispevkov delavca. Obdavčitev dela je v Sloveniji 6,7 odstotne točke višja od OECD povprečja. Najbolj se je zmanjševala med letoma 2004 in 2009, leto po nastopu finančne krize pa se spet nekoliko dvignila. Zadnja štiri leta se je stabilizirala na okoli 42,5 odstotka. Od leta 2000 do leta 2015 se je obdavčitev dela v Sloveniji zmanjšala za 3,7 odstotne točke, OECD povprečje pa za 0,7 odstotne točke. Najvišji med vsemi članicami OECD je delež, ki ga v Sloveniji za socialne prispevke plača delavec. Ta je z 19 odstotki več kot enkrat višji od OECD-povprečja, kjer delavec za socialne prispevke odšteje 8,2 odstotka svoje plače<sup>129</sup>.

Izkupiček od dohodnine je majhen, ker so socialni prispevki tako visoki. Prav tako je naša dohodninska lestvica nad 1,7-kratnikom povprečne plače izrazito napredna. Pri 50 % imamo najvišjo dohodninsko stopnjo, ki predstavlja zgolj 15 milijonov evrov prihodkov za državo. Ker ni socialne kapice, se tako visoke plače preprosto ne izplačajo oziroma podjetja izbirajo drugačne motivatorje za svoje zaposlene (plačilo izobraževanja ipd.)<sup>130</sup>

Podatkov o točnem številu prekarne delavcev v Sloveniji nimamo. Po statistiki Eurostata, ki spremlja število delavcev, ki imajo z delodajalcem sklenjene pogodbe o delu za določen čas do treh mesecev, Slovenija s 4,5 % skoraj dvakrat presega povprečje EU, ki znaša 2,3 %.<sup>131</sup>

<sup>128</sup> <https://mladipodjetnik.si/novice-in-dogodki/novice/prekarni-delavci-zaposlitev> (5.3.2018)

<sup>129</sup> V Sloveniji plača delavec najvišje prispevke za socialno varnost med članicami OECD (<https://siol.net/posel-danes/novice/v-sloveniji-placa-delavec-najvisje-prispevke-za-socialno-varnost-med-clanicami-oecd-415578>) (4.3.2018)

<sup>130</sup> Bojan Ivanc (intervju na Siol.net, 22.6.2016)

<sup>131</sup> <https://mladipodjetnik.si/novice-in-dogodki/novice/prekarni-delavci-zaposlitev> (14.3.2018)



Inšpektor lahko kršitev delovne zakonodaje ugotovi samo, če predhodno obstajajo vsi elementi delovnega razmerja. To pomeni, da je za vsak primer posebej potrebno ugotoviti konkretne okoliščine opravljanja dela, upošteva samostojnost delavca, njegovo vključenost v delovni proces, naravo opravljanja dela, plačilo in podobno.

Prekarne oblike dela so sicer že danes zakonsko prepovedane. Do zdaj so bila sredstva, s katerimi bi delavec lahko dosegel sklenitev pogodbe o zaposlitvi omejena, sodni postopki na delovnem sodišču, pa so lahko trajali tudi več let.

### 6.2.3 Delo inšpektorjev za delo in ukrepanje v primeru kršitev delodajalcev

Delovna inšpekcija je do spremembe zakonodaje na tem področju zaradi pomanjkanja pooblastil težko odkrivala in kaznovala kršitelje delovno-pravne zakonodaje. Do 21. oktobra 2017 je inšpektor delodajalca, ki je za delo, za katerega bi moral nekoga redno zaposliti najemal prekarne delavca, lahko oglobil z globo v višini 3.000 do 20.000 evrov. Hkrati je lahko do odprave kršitev prepovedal nadaljnje sodelovanje delodajalca in delavca. Takšni ukrepi se niso pokazali kot dovolj učinkoviti, zato je bila potrebna dopolnitev zakonodaje.

Septembra 2017 se je Državni zbor s potrditvijo Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o inšpekciji dela odločil zaostri pogoje in povečati sankcije za delodajalce, ki z delavcem sodelujejo preko kakšne izmed prekarne oblike dela. Če inšpektor ugotovi kršitve, lahko takšnemu delodajalcu odredi, da mora z delavcem skleniti pogodbo za nedoločen čas. V primeru, da delodajalec delavca kljub temu ne zaposli, mu grozi kazen od 4.500 do 20.000 evrov.

Pomemben je tudi 19. člen Zakona o inšpekciji dela<sup>132</sup>, ki ureja razloge, zaradi katerih sme inšpektor v primeru kršitev prepovedati opravljanje dela delavca do odprave nepravilnosti. Če inšpekcijski nadzor pokaže, da delavec preko pogodbe civilnega prava opravlja delo pod enakimi pogoji, kot redno zaposleni, inšpektor lahko odredi zaposlitev takšnega delavca.

Delodajalec bo v takšnem primeru primoran prekarne delavcu izročiti pisno pogodbo o zaposlitvi, v roku treh delovnih dni po vročeni odločbi. Konkretna pogodba o zaposlitvi mora ustrezati dejanskemu stanju dela, ki ga delavec opravlja. To pomeni, da mora delavec za delo prejeti ustrezno plačilo vsaj v višini, ki je primerljiva za vrsto dela, ki jo opravlja. V primeru, da delavcu pogodba o zaposlitvi v predpisanem roku ne bi bila vročena, ima delavec možnost zahtevati sodno varstvo v roku 30 dni od poteka roka, oziroma dneva, ko je izvedel za kršitev te pravice<sup>133</sup>.

V okviru delovnih razmerij, od leta 2009, že deseto leto, največ kršitev ugotavljajo na področju plačila za delo in drugih prejemkov iz delovnega razmerja, torej neizplačilo plače in zamujanje pri izplačilu plače, neizplačilo dodatkov za delo v posebnih pogojih dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa (nočno, nadurno delo), neizplačilo oziroma zamujanje pri izplačilu regresa.

<sup>132</sup> Zakon je dostopen na [www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO6711](http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO6711) (17.3.2018)

<sup>133</sup> <https://mladipodjetnik.si/novice-in-dogodki/novice/prekarni-delavci-zaposlitev> (14.3.2018)



Po dejavnostih inšpektorji za delo največ kršitev na področju delovnih razmerij ugotavljajo v gradbeništvu, gostinskih nastanitvenih dejavnostih s strežbo jedi in pijač in trgovini<sup>134</sup>.

Nizko raven spoštovanja predpisov inšpektorji ugotavljajo tudi na področju varnosti in zdravja pri delu. Večina delodajalcev se namreč še vedno ne zaveda, kako pomembno je dobro urejeno področje varnosti in zdravja pri delu, in še vedno prepogosto razmišljajo, da se jim ne more zgoditi nič nepredvidenega. Največ kršitev se ugotavlja v gradbeništvu, kjer je bila opravljena četrtno vseh nadzorov, v gostinstvu, trgovini in kovinski industriji<sup>147</sup>

#### 6.2.4 Zagotavljanje pravne varnosti delavcev - sindikati

Večina sindikatov in sindikalnih združenj v Sloveniji zagotavlja pravno varnost svojih članov v primeru kršitve delovno-pravne zakonodaje. Kljub temu rezultati Analize KNSS-Neodvisnost kažejo na pomanjkanje usposobljenosti zaposlenih za pogajanja in druge oblike varovanja pravic delavcev iz dela.<sup>135</sup>

Prva kontaktna oseba v podjetju za delavca v primeru kršitve pravic iz dela je sindikalni zaupnik.<sup>136</sup> V 205. členu ZDR-1 je zapisano, da ima sindikalni zaupnik pravico zagotavljati in varovati pravice in interese članov sindikata pri delodajalcu. ZDR-1 prav tako določa, da sindikalnemu zaupniku zaradi sindikalne dejavnosti tudi ni mogoče znižati plače ali proti njemu začeti disciplinskega ali odškodninskega postopka ali ga kako drugače postavljati v manj ugoden ali podrejen položaj (čl. 207).

Sindikalni zaupnik ima pomembno vlogo v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavca. Sindikalni zaupnik lahko poda svoje mnenje delodajalcu v roku šestih dni. Če svojega mnenja v tem roku ne poda, se šteje, da odpovedi ne nasprotuje. Negativno mnenje poda, če meni, da za odpoved ni utemeljenih razlogov ali, da postopek ni bil izveden skladno s tem zakonom. Svoje mnenje mora pisno obrazložiti. V tem primeru prenehanje pogodbe o zaposlitvi ne učinkuje 30 dni od vročitve odpovedi, oziroma do poteka roka za mediacijo ali arbitražo oziroma sodno varstvo. Ker mnenje zaupnika za delodajalca ni zavezujoče, se večina tovrstnih zadev rešuje na delovnem sodišču. V Sloveniji največji problem predstavlja prepočasno odločanja sodišč. Sodišča bi morala v vseh postopkih prenehanja delovnega razmerja, ne zgolj za delavske predstavnike, pravnomočne odločitve sprejeti najkasneje v treh mesecih po prenehanju delovnega razmerja. Še najboljše bi bilo, če bi bila dokončna odločitev sodišča sprejeta že v času odpovednega roka delavca. Tako bi bila škoda za vse vpletene minimalna<sup>137</sup>.

<sup>134</sup> Katere so najpogostejše kršitve, ki so jih lani zaznali delovni inšpektorji (<https://akademija.finance.si/8856598>) (4.3.2018)

<sup>135</sup> KNSS-Neodvisnost, 2018: 65

<sup>136</sup> [www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti.../april-maj.pdf](http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti.../april-maj.pdf) (4.3.2018)

<sup>137</sup> Vodnik po pravicah iz delovnega razmerja

([www.mddsz.gov.si/si/.../vodnik\\_po\\_pravicah\\_iz\\_delovnega\\_razmerja\\_1\\_del/](http://www.mddsz.gov.si/si/.../vodnik_po_pravicah_iz_delovnega_razmerja_1_del/)) (1.4.2018)

## 6.2.5 Sindikalna prizadevanja na področju zagotavljanja pravne varnosti

Večina sindikatov/sindikálnih združenj v Sloveniji za izboljšanje pravne varnosti delavcev predlaga ukrepe oz. spremembe, ki se nanašajo na Zakon o inšpekciji dela<sup>138</sup>:

- Povečati je treba pristojnosti inšpektorjev, uvedbo »rotacije« inšpektorjev za delo (da ne opravljajo preveč inšpekcijskih pregledov v kraju njihovega stalnega bivališča, ampak da se pregledi opravljajo na različnih območjih – po vsej Sloveniji).
- Večji poudarek mora biti na nenajavljenih in nenadnih inšpekcijskih pregledih ter na povečevanju vpliva socialnih partnerjev, zlasti sindikatov, na delo, učinkovitost in usmeritve inšpektorata.
- Predvidi naj se vloga profesionalnih zunanjih sindikalnih zaupnikov, na podlagi katere bi ti lahko ugotovili kršitev delovnopravne zakonodaje pri posameznem delodajalcu in predlagali pristojnemu inšpektorju za delo izrek sankcije.
- Dopolnitev kazenskih sankcij. Zgolj prepoved zaposlovanja in izrek denarne sankcije (tudi njihova višina) ne dajeta zadovoljivih rezultatov na področju spoštovanja pravic delavcev, k temu pa še dodatno pripomore neučinkovitost pristojnega davčnega organa pri izterjavi izrečenih denarnih sankcij. Potrebna je uvedba dodatnih sankcij, ki bodo imele vpliv predvsem na poslovanje delodajalca oziroma na poslovno okolje, v katerem ta deluje (npr. prepoved dodelitve sredstev iz javnih naročil in sredstev državne pomoči v primeru pravnomočne oziroma dokončne ugotovitve kršitve pravic delavcev).
- Prednostna obravnava kazenske odgovornosti delodajalcev v primeru kršitve pravic delavcev.
- Sprememba Zakona o jamstvenem in preživninskem skladu RS tako, da bi se uvedel institut nadomestila neizplačanih oz. premalo izplačanih plač. S tem bi zaposlenim delavcem v mesecih pred stečajem podjetja omogočili vsaj minimum socialne varnosti.
- Sprememba Zakona o finančnem poslovanju, postopkih zaradi insolventnosti in prisilnem prenehanju. Plačilo terjatev delavcev iz stečajne mase naj se izvede pred vsemi drugimi upniki. Torej tudi pred državo in bankami. Vse prevečkrat se namreč dogaja, da se večina denarja iz stečajne mase porabi za poplačilo dolgov do banke in za stroške stečajnega postopka.
- Sprememba Zakona o finančnem poslovanju, postopkih zaradi insolventnosti in prisilnem prenehanju tako, da bi se določilo maksimalno trajanje teka stečajnega postopka, ki pa ne sme presežati 24 mesecev od dneva sprejetja sklepa o uvedbi stečajnega postopka.

<sup>138</sup> <https://www.zsss.si/stalisca.html> (2.4.2018)



## 6.3 Pregled stanja ozaveščenosti sindikalnih zaupnikov in delodajalcev

### 6.3.1 Pregled stanja ozaveščenosti sindikalnih zaupnikov in delodajalcev na področju delovnega prava

Področje delovnega prava postaja vedno bolj zahtevno, še zlasti pri urejanju individualnih delovnih razmerij<sup>139</sup>. Delovnoppravna zakonodaja zahteva odlično poznavanje in razumevanje razlogov za odpoved pogodbe o zaposlitvi, pravilno izvedbo tega postopka (tudi z vključitvijo sindikata, kadar je treba) in poznavanje sistema ugotavljanja disciplinske odgovornosti ter sodnih postopkov.

Za učinkovito varovanje pravic delavcev iz dela, ki izhajajo iz zakonov, podzakonskih predpisov, kolektivnih pogodb in pogodb o zaposlitvi, je nujno potrebno osnovno poznavanje delovno-pravne zakonodaje sindikalistov, ki nudijo podporo delavcev v primeru kršitve delovno-pravne zakonodaje, pri vodenju socialnega dialoga v katerega je vključena država, v procesih sklepanja kolektivnih pogodb z delodajalci<sup>140</sup>. Vendar, kot izhaja iz analize socialnih dialogov KNSS-Neodvisnost, se raven poznavanja delovno-pravne zakonodaje na strani vseh socialnih partnerjev, slabša.<sup>141</sup>

Potrebno je poznavanje:

#### 1. Kateri so temeljni pravni viri na področju delovnega prava?<sup>142</sup>

Med veljavne pravne vire na področju individualnega delovnega prava štejemo:

- Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1), Ur. l. RS, št. 21/2013; 78/2013;
- Uredba o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja (Ur. l. RS, št. 140/06, 76/08),
- področne zakone, ki urejajo specifiko delovnih razmerij v posameznih dejavnostih,
- kolektivne pogodbe<sup>1</sup>, ki jih sklepajo predstavniki delavcev in delodajalcev na različnih ravneh (na ravni države, panoge ali dejavnosti organizacije) - npr. Kolektivna pogodba dejavnosti trgovine ...,
- podjetniške kolektivne pogodbe ali splošni akti delodajalca,
- pogodba o zaposlitvi.

<sup>139</sup> <https://www.jadek-pensa.si/podrocja/delovno-pravo> (15.3.2018)

<sup>140</sup> <http://www.pravo-kadri.si/kolektivna-pogodba> (12.3.2018)

<sup>141</sup> KNSS-Neodvisnost, 2018:63

<sup>142</sup> [https://www.ess.gov.si/files/4359/osnove\\_delovnopravne\\_zakonodaje.pdf](https://www.ess.gov.si/files/4359/osnove_delovnopravne_zakonodaje.pdf) (12.3.2018)



## 2. Katera druga zakonodaja vpliva na delovna razmerja? <sup>154</sup>

Pri delovnem razmerju je treba upoštevati tudi nekatere druge predpise in zakone, ki vplivajo na Zakon o delovnih razmerjih in obratno:

- Zakon o urejanju trga (ZUTD),
- Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2),
- Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1), ki zagotavlja delavcem varno in zdravo delo,
- Pravilnik o zdravstvenih pregledih delavcev,
- Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (ZZVZZ),
- Zakon o matični evidenci zavarovancev in uživalcev pravic iz obveznega pokojninskega in invalidskega zavarovanja (ZMEPIZ-1), ki ureja prijavo delavca v obvezno pokojninsko, invalidsko in zdravstveno zavarovanje,
- Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSVDP-1), ki med drugim ureja pravico do starševskega dopusta.
- Zakon o zaposlovanju in delu tujcev (ZZDT-1), ki določa pogoje za zaposlitev tujcev ter oseb brez državljanstva,
- Zakon o delovnih in socialnih sodiščih (ZDSS-1), s katerim se urejajo pristojnosti, organizacija in postopki pred sodišči.

## 3. Kateri so temeljni elementi delovnega razmerja?

Temeljni elementi delovnega razmerja so:

- prostovoljna vključitev v organiziran delovni proces delodajalca,
- osebno opravljanje dela,
- plačilo za delo,
- delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca.

## 4. Kako poteka sklenitev delovnega razmerja in s kakšnimi izzivi se srečujemo pri tem? <sup>143</sup>

- objava prostega delovnega mesta,
- izbira ustreznega kandidata,

<sup>143</sup> [https://www.informiran.si/portal.aspx?content...sklenitve\\_pogodbe\\_o\\_zaposlitvi](https://www.informiran.si/portal.aspx?content...sklenitve_pogodbe_o_zaposlitvi) (12.3.2018)





- predhodni preventivni zdravstveni pregled,
- seznanitev kandidata z delom, pogoji dela ter pravicami in obveznostmi,
- sklenitev pogodbe o zaposlitvi z izbranim kandidatom in obvestilo neizbranim kandidatom,
- prijava podatkov o pokojninskem, invalidskem in zdravstvenem zavarovanju, zavarovanju za starševsko varstvo, zavarovanju za primer brezposelnosti in o sklenitvi delovnega razmerja,
- pregled, ali ima pogodba o zaposlitvi predpisano posebno vsebino oziroma obvezne sestavine, zlasti podatke o pogodbenih strankah (prebivališče oziroma sedež), datum nastopa dela; naziv delovnega mesta oziroma vrsto dela; kraj opravljanja dela (če ni navedenega točnega kraja, velja, da delavec opravlja delo na sedežu delodajalca); čas, za katerega je sklenjena pogodba o zaposlitvi, razlog za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas in določilo o načinu izrabe letnega dopusta, ali je sklenjena pogodba o zaposlitvi za določen čas; določilo, ali gre za pogodbo o zaposlitvi s polnim ali krajšim delovnim časom; določilo o dnevnem ali tedenskem delovnem času in razporeditvi delovnega časa; določilo o znesku osnovne plače delavca v evrih, ki mu pripada.
- katere obveznosti mora izpolnjevati delavec (ZDR-1 (od 33. do 42. člena)),
- katere obveznosti mora izpolnjevati delodajalec,
- kdaj lahko delodajalec sklene z delavcem pogodbo za določen čas (54 čl. ZDR-1),
- ali obstaja omejitev podaljševanja pogodbe za določen čas z istim delavcem za isto delo?
- kaj storiti, če delavec po poteku pogodbe za določen čas ne dobi pogodbe o zaposlitvi, vendar ostane na delu?
- zaposlitev v okviru javnih del (pogodba o zaposlitvi se sklene upošteva posebnosti določene z Zakonom o urejanju trga dela),
- značilnosti zaposlitve s krajšim delovnim časom,
- zaposlitev za opravljanje dela na domu,
- avtorsko delo,
- podjemna pogodba,
- pripravništvo in poskusno delo,
- delovni čas in nadurno delo,
- nočno delo in čas za počitek,
- izraba letnega dopusta in druge odsotnosti z dela,



- plačilo za delo (obračun, obdavčitve, plačilo prispevkov) in druga povračila v zvezi delom, plačilo regresa, odpravnine),
- prenehanje delovnega razmerja (redna odpoved, sporazumna odpoved, izredna odpoved, pravno varstvo),
- sprememba delodajalca zaradi pravnega prenosa,
- ukrepanje v primeru kršitev delodajalca.

Delodajalci z negativnimi referencami so delodajalci, za katere je Inšpektorat za delo RS ugotovil pravnomočne kršitve s področja delovnopravne zakonodaje. Tem delodajalcem Zavod RS za zaposlovanje ni dolžan posredovati kandidatov za zaposlitev<sup>144</sup>.

Izkušnje in dosedanje delo obeh projektnih partnerjev – Zveze delavskih sindikatov Slovenije – Solidarnost in Regionalne gospodarske zbornice Celje – pričajo, da je **raven socialnega dialoga v Sloveniji nizka** (slaba), kar že samo »ponuja« veliko možnosti za rast in krepitev v kvalitativnem, kot tudi v kvantitativnem smislu.

Za potrebe krepitev kompetenc bo **sindikat izvajal naslednje aktivnosti**:

- Vzpostavljena bo **spletna stran** projekta in **e-Učilnica**, preko katere bodo udeležencem in drugim zainteresiranim na voljo 14 različnih e-usposabljanj, dostopi do relevantnih dokumentov in ostale informacije o projektu.
- Organizirana in izvedena bodo **usposabljanja v obliki delavnic**, katerih vsebina bo razdeljena na 7 vsebinsko zaključenih modulov, podana pa bo v obliki predavanj, debate in izmenjave izkušenj in dobrih praks.
- Organiziranih in izvedenih bo **6 okroglih miz** in drugih povezovalnih dogodkov, med drugim namenjenih izmenjavi izkušenj in dobrih praks, hkrati pa krepitevi sodelovanja med različnimi deležniki.
- Organizirani in izvedeni bosta **uvodna in zaključna konferenca**, ki bosta v prvi vrsti namenjeni promociji in predstavitvi projekta in njegovih rezultatov širši javnosti.

---

<sup>144</sup> Evidenca delodajalcev z negativnimi referencami se nahaja na spletnem naslovu: [http://www.ess.gov.si/iskalci\\_zaposlitve/prosta\\_delovna\\_mesta/delodajalci\\_z\\_negativnimi\\_referencami](http://www.ess.gov.si/iskalci_zaposlitve/prosta_delovna_mesta/delodajalci_z_negativnimi_referencami).

### 6.3.2 Pregled stanja ozaveščenosti sindikalnih zaupnikov in delodajalcev o zdravju pri delu<sup>145</sup>

V skladu z Zakonom o zdravju<sup>146</sup> in varstvu pri delu je delodajalec v skladu z zakonskimi obveznostmi v vseh pogledih dolžan zagotoviti varnost in zdravje delavcev v zvezi z delom. Za izpolnitev teh obveznosti mora sprejeti ukrepe, kot so **ocena tveganj za varnost in zdravje delavcev**, zagotavljanje, da so vsi delavci deležni **ustreznega usposabljanja s področja varnosti in zdravja pri delu**, vključevanje delavcev in njihovih predstavnikov v **razprave o varnosti in zdravju** ter **vodenje evidence nesreč pri delu**. Glede na nacionalno zakonodajo, panogo ali vrsto dejavnosti, ima delodajalec lahko še nekatere posebne obveznosti.

Rezultati ESENER-2 potrjujejo ugotovitve dosedanjih analiz stanja varnosti in zdravja pri delu v slovenskih organizacijah. Primerjava obstoja različnih tveganj, ki so jim delavci izpostavljeni v delovnem okolju, v slovenskem vzorcu ne kaže bistvenega odstopanja od povprečja EU28<sup>147</sup>.

V **večini organizacij** (93,9 %) redno izvajajo oceno tveganja na delovnem mestu, kar je pogostejše kot v EU28 (81,2 %). Slednje je seveda odraz zakonodaje. ZVZD-1 delodajalcem namreč nalaga, da pisno ocenijo tveganja, ki so jim delavci izpostavljeni ali bi lahko bili izpostavljeni pri delu. Sprejetje izjave o varnosti, zlasti pa ocenjevanje tveganja, predstavlja osrednji institut ureditve varnosti in zdravja pri delu v Sloveniji<sup>148</sup>.

Kot so pokazale že predhodne raziskave, v slovenskih organizacijah **ocenjevanje tveganja** izvajajo večinoma (87,1 %) **zunanji izvajalci**, saj imajo samo v 7,4 % organizacij lastne zaposlene, ki skrbijo za to področje. To je še posebej zanimivo, glede na to, da so v slovenskih podjetjih tradicionalno pomembno vlogo za to področje imeli usposobljeni in v podjetjih zaposleni strokovnjaki. Slika je bistveno drugačna v EU28, kjer v skoraj polovici organizacij (47,3 %) tveganja ocenjujejo z lastnimi zaposlenimi in le manjši del organizacij za ta namen najema zunanje izvajalce (38,3 %).<sup>163</sup>

Ohranjanje dobrega slovesa organizacije je najbolj pomemben razlog za obravnavo vprašanj varnosti in zdravja pri delu v slovenskih organizacijah (88,3 % v Sloveniji; 77,8 % v EU28). Sledi mu izpolnjevanje zakonskih obveznosti – kot zelo pomembnega so ga navedli v 86,8 % slovenskih organizacijah. V EU28 (86,3 %) so slednji razlog podjetja najpogosteje navajala kot najbolj pomemben<sup>149</sup>.

**Poseben proračun** za izvajanje ukrepov za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu ima **samo tretjina slovenskih podjetij** (33,4 %), kar je manj kot znaša povprečje EU28 (47,6 %). V zadnjih treh letih so se v velikem številu slovenskih gospodarskih organizacij (33,1 %) zaradi ekonomskega položaja zmanjšala sredstva, namenjena zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu (24,3 % v EU28).

<sup>145</sup> Povzeto po: Analiza sodelovanja delavcev pri upravljanju varnosti in zdravja pri delu v Sloveniji (Aleksandra Kanjuro Mrčela in Miroljub Ignjatovič, 2017).

<sup>146</sup> <https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina/103969> (13.3.2018)

<sup>147</sup> <https://osha.europa.eu/sl/surveys-and-statistics-osh/esener> (13.3.2018)

<sup>148</sup> Aleksandra Kanjuro Mrčela, Miroljub Ignjatovič, 2017:5

<sup>149</sup> Aleksandra Kanjuro Mrčela, Miroljub Ignjatovič, 2017:6



Velika večina slovenskih organizacij (96,7 %), bistveno več kot je značilno za povprečje EU28 (69,8 %), **zagotavlja redne zdravstvene preglede** za spremljanje zdravja zaposlenih<sup>165</sup>.

Odsotnosti z dela zaradi bolezni se v slovenskih organizacijah analizirajo redkeje (37,4 %) kot v EU28 (53,8 %). Prav tako so delavci, ki se po daljši bolniški odsotnosti vrnejo na delo, redkeje (47,8 %) deležni pomoči, ki bi jim pomagala k hitrejši ponovni vključitvi v delovno okolje kot v EU 28 (61,7 %)<sup>150</sup>.

**Akcijski načrt za preprečevanje stresa** ima manj kot tretjina (31,3 %) slovenskih organizacij, kar je nekoliko manj kot znaša povprečje EU28 (34,6 %). Na drugi strani je delež tistih organizacij, ki so sprejele postopke ravnanja v primeru groženj, zlorab ali napadov s strani tretjih oseb, v Sloveniji večji (v 67,2 %) kot v EU28 (56,8 %). Prav tako je večji delež tistih organizacij, ki so sprejele postopke za obravnavo primerov ustrahovanja in nadlegovanja na delovnem mestu (65,1 %), kot v EU 28 (51,5 %)<sup>151</sup>.

Slovenske organizacije uporabljajo različne vire informacij o varnosti in zdravju pri delu. V večini organizacij (74 %) so to uradne ustanove s področja varnosti in zdravja pri delu (na osnovi dosedanjih analiz ocenjujemo, da je to še zlasti MDDSZ) in IRSD (43,3 %). Manjši delež organizacij koristi informacije, ki jih zagotavljajo združenja delodajalcev (35,9 %), ponudniki zavarovanj (30 %) in sindikati (21 %). V razmeroma velikem deležu slovenskih organizacij (41 %) – vsekakor pa večjem kot v povprečju EU28 (26,2 %)<sup>152</sup>.

**Predstavniki delavcev in vodstva redno razpravljajo o varnosti in zdravju pri delu** v 37,5 % slovenskih organizacijah, kar je bistveno manj kot znaša povprečje EU28 (61 %), še posebej pa manj kot v Združenem kraljestvu (70,8 %) in na Švedskem (69,5 %). V več kot polovici (57,7 %) slovenskih organizacij o tem področju razpravljajo samo tedaj, ko se pojavijo težave. Relativno redke razprave (pogoste so samo v 2,7 % organizacij in občasne v 24,4 %) se večinoma nanašajo na naložbe v opremo (60,4 %), potrebne ukrepe (60,9 %) in zagotavljanje usposabljanja za zaposlene (41,4 %). O vprašanih, povezanih z varnostjo in zdravjem pri delu, se na sestankih zaposlenih v slovenskih organizacijah redkeje razpravlja (52,6 %) kot v EU28 (65,8 %).

Po podatkih ESENER- 2 so v slovenskih organizacijah delavski zaupniki za varnost in zdravje pri delu prisotni samo v tretjini organizacij (33,4 %), kar je bistveno manj kot v EU28 (61,8 %). Podobno je pokazala tudi raziskava EWCS-6, v kateri je 39,3 % vprašanih v Sloveniji odgovorilo, da v njihovi organizaciji obstaja delavski zaupnik za varnost in zdravje pri delu (58,3 % v EU28). Po podatkih ESENER-2 je tudi drugih oblik delavskega zastopanja v Sloveniji manj kot v EU28. Sindikat je prisoten v petini organizacij (20,2 %), medtem ko ima svet delavcev le 14 % organizacij.

Delavski zaupniki za varnost in zdravje pri delu so v slovenskem vzorcu najbolj zastopani v storitvah (55,6 % vseh zaupnikov) in industriji (41 % vseh zaupnikov). A tudi v teh dveh sektorjih so prisotni zgolj v manjšem deležu organizacij, saj jih ima samo 39,3 % industrijskih in 37,4 % storitvenih

<sup>150</sup> Aleksandra Kanjuo Mrčela, Miroljub Ignjatović, 2017:9

<sup>151</sup> Aleksandra Kanjuo Mrčela, Miroljub Ignjatović, 2017:24

<sup>152</sup> Aleksandra Kanjuo Mrčela, Miroljub Ignjatović, 2017:7

organizacij, medtem, ko jih v večini organizacij ni. Delavskih zaupnikov za varnost in zdravje pri delu je, kot pričakovano, več v organizacijah, ki zaposlujejo od 50 do 249 delavcev (57,1 %), in v organizacijah, ki imajo več kot 250 delavcev (54,2 %). V manjših organizacijah so seveda redkeje prisotni. Delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu ima tako 37,8 % organizacij, ki zaposluje med 10 in 49 delavcev, ter samo četrtina (25,1 %) organizacij s 5 do 9 delavcev. Izkazalo se je, da so, kot smo tudi pričakovali, da so delavski zaupniki za varnost in zdravje pri delu bistveno bolj prisotni v organizacijah, kjer obstajajo tudi druga delavska predstavništva – svet delavcev in sindikat.<sup>169</sup>

Delodajalci omogočajo usposabljanje s področja varnosti in zdravja pri delu med delovnim časom večini delavskih zaupnikov za varnost in zdravje pri delu (75,2 %), čeprav je ta delež še vedno manjši od povprečja EU28 (82,2 %)<sup>153</sup>.

Spodnja tabela prikazuje povezavo med stopnjo zagotovljene varnosti pri delu in obstojem sindikalnega zaupnika v podjetju.

Tabela 2: Prikaz povezave med stopnjo zagotovljene varnosti pri delu in obstojem sindikalnega zaupnika v podjetju

<b>Redna ocena tveganja na delovnem mestu</b>	99,0
<b>Oceno tveganja izvede zunanji izvajalec</b>	75,3
<b>Rezultate ocene prejme svet delavcev</b>	89,7
<b>Rezultate ocene prejme sindikat</b>	88,8
<b>Rezultate ocene prejmejo zaposleni</b>	90,0
<b>V organizaciji obstajajo posebna sredstva, rezervirana za izvajanje ukrepov na področju varnosti in zdravja pri delu</b>	50,4
<b>V zadnjih treh letih so se sredstva za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu zmanjšala</b>	33,9
<b>O varnosti in zdravja pri delu redno razpravlja najvišji menedžment</b>	43,4
<b>O varnosti in zdravja pri delu redno razpravljajo delavski zaupniki za varnost in zdravje pri delu skupaj z menedžmentom</b>	45,2
<b>Zaposleni so vključeni v implementacijo ukrepov za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu</b>	83,5
<b>Obstaja akcijski načrt za preprečevanje stresa v zvezi z delom</b>	46,7
<b>Obstaja postopek za primere nadlegovanja in trpinčenja na delovnem mestu</b>	77,6
<b>V organizaciji izvajajo:</b>	
- Promocijo zdrave prehrane	61,0

Vir: Baza podatkov ESENER-2 za Slovenijo, 2014:16

<sup>153</sup> Aleksandra Kanjuo Mrčela, Miroljub Ignjatović, 2017:8



Prav tako je zanimivo, da je odsotnost z dela zaradi bolezni nekoliko pogostejša v organizacijah z delavskim zaupnikom za varnost in zdravje pri delu, kot v podjetjih brez njega<sup>154</sup>.

Ocena je, da rezultati analize kažejo na obstoj določenih razlik glede obstoja posameznih dimenzij upravljanja z varnostjo in zdravjem pri delu med podjetji, ki imajo delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu, in podjetji, ki ga nimajo.

V organizacijah, kjer so prisotni delavski zaupniki za varnost in zdravje pri delu, se pogosteje namenjajo finančna sredstva posebej za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu.

Analiza je pokazala, da **obstaja statistično pomembna in pozitivna povezanost med zelo dobrim upravljanjem z varnostjo in zdravjem pri delu in obstojem delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu**. Med organizacijami, ki imajo delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu, je bistveno več takih, v katerih je za varnost in zdravje pri delu zelo dobro poskrbljeno.<sup>173</sup>

Številne domače in tuje raziskave so pokazale, da je visoko raven varnosti in zdravja pri delu mogoče doseči le z močno podporo vodstva in sodelovanjem delavcev ter njihovih predstavnikov.<sup>155</sup>

Zato je **nujno ozaveščanje o pomenu vključevanja delavcev in njihovih predstavnikov v upravljanje varnosti in zdravja pri delu**. Številne raziskave namreč potrjujejo, da vključenost delavcev in njihovih predstavnikov, največ prispeva k odpravljanju teh tveganj, saj slednji najbolje razumejo tveganja delovnega okolja, v katerega so neposredno vpeti.

Smiselno bi bilo poiskati načine, kako na področju varnosti in zdravja pri delu zagotoviti učinkovitejšo podporo malim delodajalcem. Začeti bi bilo treba spodbujanje uporabe novih rešitev, (na primer, s spodbujanjem malih delodajalcev in samozaposlenih, da skupaj zaposlijo strokovnjaka, ki bo skrbel za varnost in zdravje pri delu v njihovih delovnih okoljih). Pri uvajanju tovrstnih rešitev bi lahko ključno vlogo odigrala delodajalska združenja in sindikati. Glede na pomen, ki ga ima področje varnosti in zdravja pri delu, mora svoj del odgovornosti prevzeti tudi država in zagotoviti finančno ter organizacijsko podporo.

V praksi se dogaja, da se delodajalci namesto zaposlovanja lastnih strokovnjakov najpogosteje odločajo za poverjanje teh nalog zunanjim strokovnim službam, kar se redkeje dogaja v podjetjih, kjer so prisotni delavski zaupniki.

Kanjuo in Mrčela sta v svojih analizah iz l. 2014 in 2015 pokazala na nevarnost, da v delovnih okoljih, za katera je značilna kombinacija različnih tveganj, skrb za varnost in zdravje pri delu prevzemajo pomanjkljivo usposobljeni izvajalci.

<sup>154</sup> Aleksandra Kanjua Mrčela, Miroljub Ignjatović, 2017:9

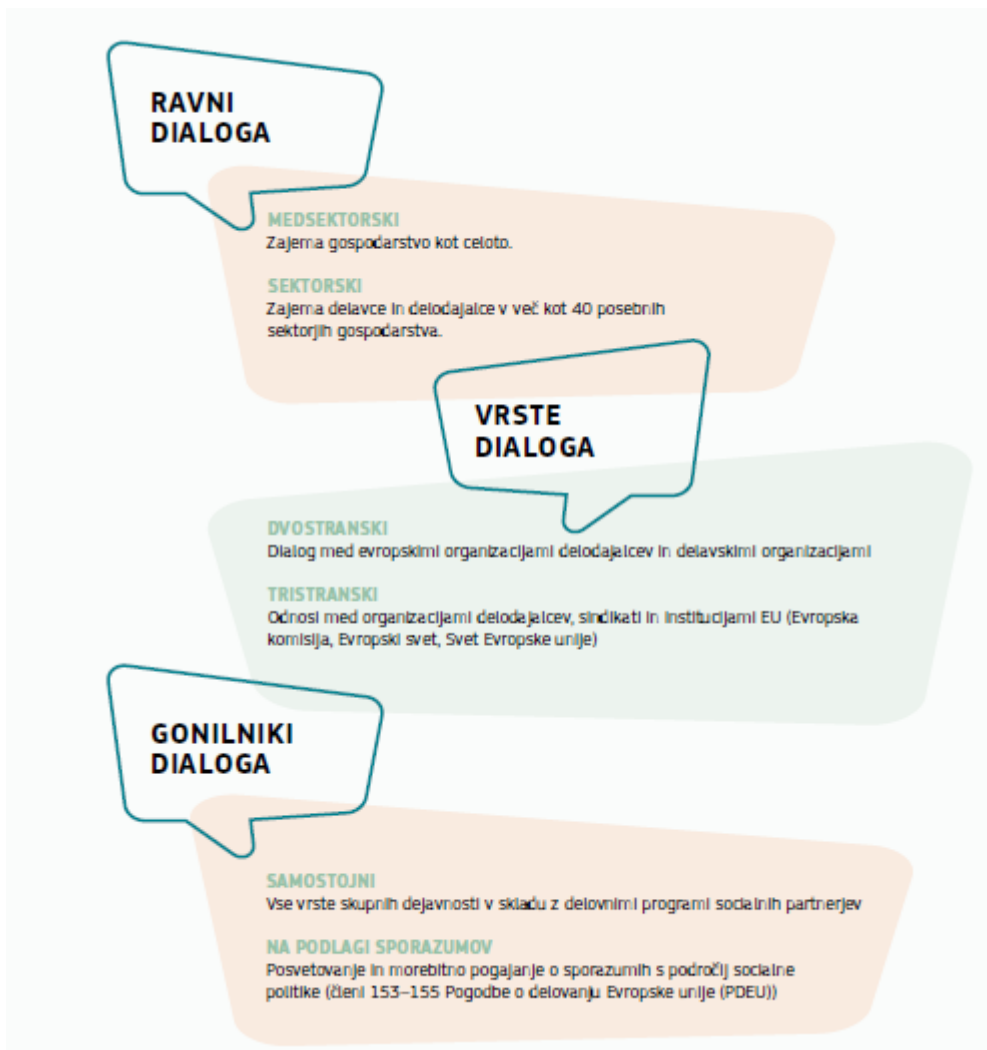
<sup>155</sup> Aleksandra Kanjua Mrčela, Miroljub Ignjatović, 2017:10



## 6.4 Stanje vodenja socialnega dialoga v tujini

Razvoj in pospeševanje socialnega dialoga je zelo pomemben element evropskega socialnega modela, saj ima ključno vlogo pri spodbujanju konkurenčnosti in pravičnosti ter izboljšanju gospodarske in socialne blaginje. Evropski socialni dialog dopolnjuje socialni dialog na nacionalni ravni. Kompleksnost izvajanja socialnega dialoga smo ponazorili s sliko 5.

Slika 5: Povezava med ravno, vrsto in gonilniki socialnega dialoga



Vir: EK, Nov začetek za socialni dialog, 2017: 3

»Evropska komisija ugotavlja, da je bil socialni dialog v minulih letih najmočnejši v Avstriji, Belgiji, Sloveniji, na Švedskem, v Franciji in na Finskem.«<sup>156</sup>

<sup>156</sup> <https://www.dnevnik.si/1042428334> (14.3.2018)





V teh državah je po navedbah komisije v kolektivne pogodbe vključenih 90 odstotkov ali več delavcev, medtem, ko jih je na primer v baltskih državah le četrtnina ali manj. Z izjemo Slovenije in Romunije je ta delež v novih članicah 50-odstoten ali manjši; povprečje v EU je dve tretjini<sup>174</sup>.

Po drugi strani Komisija opozarja tudi na primere, ko je socialni dialog doživel poraze. Pri tem **poudarja šest držav unije, tudi Slovenijo, v katerih so bila pogajanja o nacionalnem medpanožnem sporazumu za ukrepe za boj proti krizi neuspešna**<sup>174</sup>.

Poročilo komisije vključuje tudi podatke o pogostosti stavk v državah članicah. **Stavke so bile v obdobju 2000-2015 najpogostejše v Grčiji, Španiji in Italiji**, kjer je bilo v povprečju na leto v stavkah udeleženih več kot 50 od 1.000 delavcev.<sup>174</sup>

**Slovenija je v skupini najmanj "stavkajočih" držav**, kjer je bilo v povprečju na leto v takšnih dejavnostih udeleženih manj kot deset od 1000 delavcev. V tej skupini so med drugimi tudi Avstrija, Nemčija, Švedska, Belgija, Irska in Portugalska<sup>157</sup>.

Slovenija je za Belgijo država, v kateri vlada najbolj posreduje pri opredeljevanju plač, in sicer vpliva na izid pogajanj o plačah neposredno, na primer z določanjem minimalne plače, in z določanjem plač v javnem sektorju, je še razvidno iz poročila Komisije<sup>178</sup>.

V nadaljevanju bomo prikazali stanje socialnega dialoga na primeru izbranih držav.

#### 6.4.1 Avstrija

V Avstriji je skupno delovanje med obema največjima interesnima skupinama, med delodajalci in delojemalci, močno zasidrano v institucijah že od ponovne izgradnje v povojnih letih. Gospodarski in socialni dialog poteka v pogajanjih med socialnimi partnerji o vseh vprašanih cenovne in plačne politike kakor tudi o vseh drugih socialnih vprašanih na najvišji ravni, praviloma za eno mizo<sup>158</sup>.

V tem socialnem partnerstvu so udeleženi:

**Močni in centralno organizirani socialni partnerji**, katerih moč temelji na<sup>180</sup>:

- pomembnem in posebnem položaju delavskih zbornic in gospodarskih zbornic kot organizacij javnega prava z obveznim članstvom za delojemalce in delodajalce;
- visoki stopnji organiziranosti delojemalcev (60 %) in delodajalcev v organizacijah z neobveznim članstvom (sindikalnih in delodajalskih);
- njihovem enotnem zastopstvu navzven in njihovi centralno vodeni organizaciji;
- njihovi enotnosti glede temeljnih ciljev (razvoja, polne zaposlenosti, socialnih izboljšav in stabilnosti) ter nujnosti sodelovanja socialnih partnerjev za doseganje teh ciljev;
- praktično nekonfliktnega položaja.

<sup>157</sup> <https://www.dnevnik.si/1042428334> (14.3.2018)

<sup>158</sup> [www.delavska-participacija.com/priloge/ID030825.doc](http://www.delavska-participacija.com/priloge/ID030825.doc) (14.3.2018)



**Država**, v kateri vladno koalicijo pogosto vodi ena od socialdemokratskih strank, ozko povezana z delavskimi organizacijami, igra pomembno vlogo zlasti preko svoje<sup>180</sup>:

- usmerjevalne in ravnalne vloge,
- gospodarske teže,
- organizacije in oblikovanja sistemov skupnega delovanja (norme, pravila, sankcije).

Socialni partnerji igrajo zelo pomembno vlogo v industrijskih politikah v Avstriji. Sodelujejo v procesu oblikovanja velikega števila intervencij industrijske politike na nacionalni ravni (večinoma medsektorskih intervencij) in v manjši meri tudi na regionalni in lokalni ravni. Poleg tega so dejavni na sektorski ravni (predvsem intervencije, specifične za industrijo). Sodelovanje poteka v obliki neformalnega sodelovanja in ni obvezno. Ni zakonskih organov ali odborov, vendar posvetovanje socialnih partnerjev v Avstriji na splošno temelji na praksi trajnega, a neformalnega sodelovanja in ne na zakonskih predpisih. To velja tudi za njihovo vključitev v industrijske politike<sup>159</sup>.

Paritetna komisija za cenovna in plačna vprašanja (osnovana 1957)<sup>160</sup>, ki jo sestavljajo člani zbornic, predstavniki sindikatov in pomembnejše osebnosti iz gospodarskega življenja (minister, predstavnik avstrijske centralne banke in predstavniki gospodarskih raziskovalnih inštitutov) in, ki ji predseduje zvezni kancler. Ta komisija daje splošne usmeritve za plačne in cenovne spremembe in za gospodarsko politiko pred in med usklajevanjem odločitev. Komisija analizira in se dogovarja o gospodarski in socialni politiki na najvišji ravni.

Paritetna komisija deluje preko različnih pododborov<sup>161</sup>:

- Pododbor za plačna vprašanja je sestavljen iz predstavnikov zbornic in avstrijske zveze sindikatov (ÖGB). Njegova naloga je otvoritev kolektivnih pogajanj ob upoštevanju splošnih gospodarskih dosežkov, vendar nima nobenega vpliva na vsebino kolektivnih pogodb in na višino morebitnih plačnih povišic. Od leta 1992 so (razen v primeru konfliktov) kolektivne pogodbe odboru predložene šele po podpisu.
- Pododbor za cenovna vprašanja je sestavljen iz treh instanc in predstavlja nekakšen »forum za dialog med socialnimi partnerji in poklicnimi zvezami glede cenovnih vprašanj«. Dovoljuje oziroma odobrava povišanja določenih cen in tako skrbi za občutljivo cenovno stabilnost.
- Pododbor za mednarodna vprašanja je bil osnovan leta 1992. V tem pododboru se proučujejo trendi mednarodnega razvoja in njihov vpliv na sodelovanje med socialnimi partnerji.

<sup>159</sup> Mato Gostiša, 2005:1-3

<sup>160</sup> [www.delavska-participacija.com/priloge/ID030825.doc](http://www.delavska-participacija.com/priloge/ID030825.doc) (12.3.2018)

<sup>161</sup> Mato Gostiša, 2005: 8

**Sosvet za gospodarska in socialna vprašanja**,<sup>162</sup> ki mu pripadajo člani zbornic, zveze sindikatov in izvedenci, izvaja študije in formulira splošno upoštevana priporočila za reševanje določenih gospodarskih in socialnih vprašanj (npr. za skrajševanje delovnega časa). Naloge tega sosveta so tudi »gospodarskopolitični pogovori«, preko katerih poteka posvetovanje o srednjeročni gospodarski politiki, ki jih upošteva tudi paritetna komisija.

**Skupni odbori socialnih partnerjev**<sup>183</sup> so oblikovani na vseh področjih gospodarskega in socialnega življenja in ti organi socialne varnosti so paritetno upravljani.

Sistem socialnega partnerstva, ki mu vsi udeleženci pripisujejo velik pomen za gospodarski in socialni razvoj Avstrije, je kljub temu pod naraščajočim pritiskom<sup>183</sup>:

- Strukturno pogojene spremembe v delavstvu vodijo v razpršitev interesov in postavljajo pod vprašaj reprezentativni značaj organizacij, pri čemer kritike poudarjajo vprašanje obveznega članstva in pičle udeležbe na volitvah za delavske zbornice in upadajočega števila članstva v sindikatih (ÖGB);
- Gospodarske spremembe, ki so povezane z naraščajočo internacionalizacijo in konkurenčnim pritiskom, perečo brezposelnostjo in neizogibnim povečevanjem presežkov delavcev, omejujejo nacionalni »pogajalski prostor« in otežujejo iskanje kompromisov;
- Politični dvopartizem in sistem velikih koalicij izgublja pomen, nove politične generacije nimajo enakih možnosti vplivanja kot doslej in nekatere nove politične stranke se distancirajo od sistema socialnega partnerstva.

Spodnja slika prikazuje organiziranost socialnih partnerjev v Avstriji.

Slika 6: Avstrijski socialni in ekonomski partnerji



Vir: AK Europa, 2015: 5

Kljub temu so lahko udeleženci še pred kratkim dokazali svoje zmožnosti ravnanja po načelih socialnega partnerstva, in sicer skozi uvajanje delavskih predstavništev v koncernih, reorganizacijo trga dela, oblikovanje plačnega dogovora v kovinski industriji, fleksibilitetno klavzulo za predvidevanje plač in čez leta 1993 sklenjen socialni sporazum za stabilizacijo in krepitev

173 [www.delavska-participacija.com/priloge/ID030825.doc](http://www.delavska-participacija.com/priloge/ID030825.doc) (12.3.2018)



konjunktura. Zaradi naraščajoče internacionalizacije in fluktuacije je stabilizacijski vpliv socialnega partnerstva še naprej neobhoden<sup>163</sup>.

Podjetja z delavskim svetom zabeležijo številne prednosti glede delovnih pogojev. Na splošno zaposleni, ki jih zastopa svet delavcev, kažejo večje zadovoljstvo s svojim delom. To kaže na vrednost 106 točk na lestvici indeksa delovne klime za splošno zadovoljstvo pri delu, kar je za eno točko višje od tistih v podjetjih, ki nimajo sveta delavcev<sup>164</sup>.

Posebno zanimiv je podatek glede delovnih pogojev. Zaposleni so bolj zadovoljni, ko je **doseženo ugodnejše razmerje med poklicnim in zasebnim življenjem in ko delo vsebuje manjšo količino nadurnega dela**. 18 % zaposlenih v podjetjih s svetom delavcev redno opravlja nadure, 24 % pa v drugi skupini, kjer ni delavskega sveta. Te rezultate avtorji interpretirajo kot jasen kazalnik za domnevnim nadziranjem funkcije delavskega sveta<sup>165</sup>.

Drug pomemben kazalnik je, da je **stopnja zaposlenosti veliko večja v podjetjih z delavskimi sveti**. V tej skupini več kot četrtnina vseh zaposlenih dela v podjetju že več kot 10 let, medtem ko je v podjetjih brez sveta delavcev le 19 % dolgoročno zaposlenih. Te razmere vplivajo na subjektivno zaznavanje lastne varnosti zaposlitve: v podjetjih, kjer imajo svet delavcev, se le 14 % zaposlenih obremenjuje z ohranitvijo zaposlitve, 17 % teh skrbi nima. Ta razlika je veliko večja pri najbolj ranljivi skupini nekvalificiranih delavcev: 10 % vseh nekvalificiranih delavcev v podjetjih, kjer imajo svet delavcev, se obremenjujejo z ohranitvijo zaposlitve, ta odstotek pa je višji (23 %) v podjetjih, ki sveta delavcev nimajo<sup>166</sup>.

Nižja razlika v plačah, ki jih zaslužijo ženske glede na moške sodelavce, v podjetjih z delavskim svetom je še en kazalnik splošnega zaključka, da socialni dialog v obliki obstoječega sveta delavcev jasno vpliva na delovne razmere<sup>167</sup>.

V primeru Avstrije analize socialnega dialoga izkazujejo pozitivne učinke predstavnštva delovne sile in notranjih organizacijskih strategij na pogostost samostojnega dela, ki je prevladujoča oblika negotovih zaposlitev v Avstriji<sup>168</sup>.

Analize so pokazale, da ima sklepanje kolektivnih pogodb pozitivni učinek na štiri pomembne vidike zaposlitve: manj je odpuščanj, plače so višje, večja je stopnja poklicne vključenosti (organizacija dela) in manjši je nadzor nad delovanjem sindikalnih predstavnikov. Po drugi strani je zaznati tudi negativne učinke kolektivnih pogodb, saj delodajalci velikokrat svojim zaposlenim nočejo izplačevati plač, ki presegajo določbe iz kolektivnih pogodb, kar hkrati pomeni, da so plače blizu njihove tržne vrednosti. Vpliv sklepanja kolektivnih pogodb se kaže tudi v manjših možnostih odpuščanja<sup>169</sup>.

<sup>163</sup> Frank Ey, 2015:6

<sup>164</sup> Frank Ey, 2015:4

<sup>165</sup> [www.delavska-participacija.com/priloge/ID030825.doc](http://www.delavska-participacija.com/priloge/ID030825.doc) (12.3.2018)

<sup>166</sup> Frank Ey, 2015: 3

<sup>167</sup> <https://www.rtvlo.si/evropska-unija/razlike-v-placah-med-zenskami.../359861> (12.3.2018)

<sup>168</sup> Mato Gostiša, 2005:7

<sup>169</sup> [www.delavska-participacija.com/priloge/ID030825.doc](http://www.delavska-participacija.com/priloge/ID030825.doc) (12.3.2018)



Avstrija bo do leta 2020 uvedla minimalno plačo v višini 1.500 evrov bruto za vse, kot so se dogovorili socialni partnerji. Medtem se v pogajanjih niso uspeli dogovoriti o ukrepih za večjo prilagodljivost trga dela<sup>170</sup>.

## 6.4.2 Švedska

Švedska ima dolgo zgodovino socialnega dialoga, ki je na trgu dela določila pravila ter določila vloge in odgovornosti partnerjev na trgu dela v odnosu do vlade. Priznanje socialnih koristi socialnega dialoga je spodbudilo razvoj globalnega dogovora - pobudo za spodbujanje socialnega dialoga na mednarodni ravni. Švedska vlada se je skupaj z Mednarodno organizacijo dela in Organizacijo za gospodarsko sodelovanje in razvoj (OECD) vključila septembra 2016. Do marca 2017 je partnerstvo podpisalo več kot 30 partnerjev - vlad, sindikatov, velikih podjetij in drugih organizacij<sup>171</sup>.

Splošni cilj švedskega razvojnega sodelovanja je ustvariti pogoje za boljše življenjske razmere za ljudi, ki živijo v revščini in zatiranju. Eno od tematskih področij v okviru vladne politike za švedsko razvojno sodelovanje in humanitarno pomoč, ki je bil sprejet decembra 2016, je vključujoči gospodarski razvoj, ki temelji na vključevanju socialno izključenih oseb iz aktivnega življenja. Pododdelek o produktivnem zaposlovanju z dostojnimi delovnimi pogoji in trajnostnim gospodarstvom navaja, da Švedska med drugim spodbuja vključujočo rast v skladu z agendo za dostojno delo MOD in socialnim dialogom v skladu s konceptom **Global Deal**<sup>172</sup>.

Podpora socialnemu dialogu ni nova v švedski razvojni politiki ali v praksi Sida, Švedske mednarodne organizacije za sodelovanje in razvoj<sup>173</sup>, vendar novi okvir politike navaja njene povezave tako s pobudo Global Deal, kot z agendo za dostojno delo Mednarodne organizacije dela.

MOD je sama po sebi tristranska organizacija, ki uteleša pojma socialnega dialoga in osrednjega svetovnega akterja ter partnerja za Sida in akterje v mnogih državah. Poleg posebnih programov Sida zagotavlja ključno podporo Mednarodni organizaciji dela in njenemu programu za dostojno delo, ki vključuje podporo socialnemu dialogu kot enega od glavnih štirih stebrov. Sida že več desetletij podpira MOD. Sedanji proračun partnerskega programa Sida-MOD 2014-2017 znaša 165 milijonov SEK<sup>174</sup>.

Pomembna podpora je zagotovljena švedskim **organizacijam civilne družbe**, ki delajo na mednarodni ravni in v razvoju v številnih državah, od katerih imajo nekatere podpisane okvirne sporazume s podjetjem Sida. Mnogi podpirajo razvoj civilne družbe, vključno z organizacijo dela in sindikati, z namenom spodbujanja demokracije in človekovih pravic. Organizacije, ki prevladujejo nad podporo družbe Sida za socialni dialog, delavske pravice in delovne pogoje, so **Unija za Unijo**

<sup>170</sup> <https://www.24ur.com/.../avstrija-bo-do-leta-2020-uedla-minimalno-placo-1-500-br>. (12.3.2018)

<sup>171</sup> [www.government.se/government-agencies/swedish-ilo-committee](http://www.government.se/government-agencies/swedish-ilo-committee) (14.3.2018)

<sup>172</sup> [www.government.se/.../prime-minister-stefan-lofven-along-with-oecd-](http://www.government.se/.../prime-minister-stefan-lofven-along-with-oecd-) (14.3.2018)

<sup>173</sup> Swedish international development cooperation agency.

<sup>174</sup> [www.ilo.org/pardev/donors/WCMS\\_369801/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/pardev/donors/WCMS_369801/lang--en/index.htm) (14.3.2018)



(U2U) - krilo za razvojno sodelovanje švedskega sindikata in **Mednarodni center Olof Palme (OPC)**<sup>175</sup>.

U2U in OPC skupaj predstavljata skoraj polovico globalnega portfelja (45 %) in eno tretjino celotnega portfelja (29 %) prispevkov Sida za tri področja<sup>176</sup>.

Večina globalnih organizacij se osredotoča na formalno gospodarstvo in formalno zaposlene. Pomembna izjema, ki jo podpira Sida, je **WIEGO** - ženske v neformalnem delovanju: globalizacija in organiziranje. Ta mednarodna organizacija se izrecno osredotoča na revne delavce, zlasti ženske, ki so neformalno zaposleni - zaposleni in samozaposleni. Samozaposleni so večinoma del velike sive ekonomije v podsaharski Afriki in predstavljajo približno polovico neformalnega gospodarstva v drugih regijah v razvoju<sup>177</sup>.

Nekaj let nazaj je Sida podprla vrsto inovativnih pobud v sodelovanju z zasebnim sektorjem. To so tako imenovana javno-zasebna razvojna partnerstva (PPDP) za spodbujanje industrijskih odnosov v sektorju tekstila in oblačil<sup>178</sup>.

Socialni partnerji na Švedskem imajo osrednjo vlogo pri ustvarjanju pogojev za trajnostno rast in polno zaposlenost, zlasti s kolektivnimi pogodbami in socialnim dialogom. Večina posegov s področja industrijske politike na Švedskem je oblikovana kot horizontalne intervencije, največji osrednji partnerji pa so v glavnem vključeni v proces oblikovanja industrijske politike z odzivanjem na napotitve na nacionalni, medsektorski ravni<sup>179</sup>.

Med vlado in socialnimi partnerji potekajo **tripartitne razprave**, na primer v okviru tako imenovanega delovnega pakta, katerega namen je najti skupne rešitve za izboljšanje sodelovanja na trgu dela med mladimi<sup>180</sup>.

Konfederacija švedskih podjetij je ustanovila Svet za gospodarstvo na trgu dela, ki analizira, kako politika trga dela, oblikovanje plač in organizacija dela vplivata na trg dela<sup>181</sup>. Konfederacija švedskih podjetij (Svenskt Näringsliv<sup>182</sup>) prevzema pobudo za ustanovitev neodvisnega ekonomskega sveta trga dela. Glavne naloge sveta so analizirati, kako politika trga dela, oblikovanje plač in organizacija dela vplivata na delovanje švedskega trga dela<sup>183</sup>. Svet bo od leta 2016 objavil letno poročilo o delovanju trga dela, katerega cilj je prispevati k poglobljeni in preglednejši razpravi. Kljub temu, da ga je začela in financirala Konfederacija švedskih podjetij, svet ni mišljen kot "partnerska organizacija", ampak deluje kot nevtralni svet za raziskave.<sup>184</sup>

<sup>175</sup> <https://www.sida.se/English> (14.3.2018)

<sup>176</sup> SIDA, 2017: 6

<sup>177</sup> SIDA, 2017: 7

<sup>178</sup> <https://www.sida.se/.../Public-Private-Development-Partnerships-PPDP> (14.3.2018)

<sup>179</sup> <https://www.eurofound.europa.eu/.../sweden/sweden-role-of-social-dia...> (14.3.2018)

<sup>180</sup> <https://www.eurofound.europa.eu/.../sweden/sweden-role-of-social-dia...> (14.3.2018)

<sup>181</sup> <https://www.unionen.se/in-english/how-swedish-labour-market-works> (14.3.2018)

<sup>182</sup> Podjetje je bilo ustanovljeno l. 2001 in je član BusinessEurope.

<sup>183</sup> SIDA, 2017: 9

<sup>184</sup> <https://www.eurofound.europa.eu/.../sweden/sweden-role-of-social-dia...> (14.3.2018)





Država poskuša z davčno politiko, ki večji meri obdavčuje državljanke z višjimi dohodki, doseči visoko stopnjo socialne pravičnosti. Z dobro izdelanim sistemom socialnega skrbstva omogoča skoraj vsakomur življenje brez gmotnih stisk. Švedska ne daje pomoči samo svojim državljanom, temveč z velikimi prispevki v obliki razvojne pomoči, tudi številnim ljudem v nerazvitih deželah. Kritika tega vzorca države je postala glasna šele po Erlangerjevem odstopu. Financiranje švedske države blaginje je zahtevalo vedno več denarja, ki ga je bilo treba pridobiti z zviševanjem davkov<sup>185</sup>.

Temeljna delovna zakonodaja na Švedskem določa pogoje oz. pravico do pogajanj za vse, ki delajo na Švedskem. Pomembni primeri delovne zakonodaje so Zakon o soodločanju in Zakon o varstvu pri delu. Zakonodaja o delu je v veliki meri kolektivne narave in določa okvirje in postopkovna pravila<sup>186</sup>.

Vsebina posameznih pogodb o delu je večinoma opredeljena v kolektivnih pogodbah. Na Švedskem **ni zakonsko minimalno določene plače**. Pravzaprav ni zakonodaje, ki določa, da je treba plače sploh izplačati. Kolektivne pogodbe in individualne pogodbe so edini način, kako določiti, kakšne plače bodo delavci prejeli za opravljeno delo.<sup>187</sup> Brez kolektivne pogodbe lahko delodajalec izplača čim manjšo plačo, če jo delavec sprejme. Nekatera delovna zakonodaja je delno diskrecijska, kar pomeni, da se lahko delovno zakonodajo zaobide s kolektivno pogodbo, ne pa tudi z osebno pogodbo med delodajalcem in delavcem.<sup>213</sup> Model kolektivne pogodbe temelji na močnih sindikatih in organizacijah delodajalcev. Ključna značilnost je visoka stopnja članstva. Okoli 90 odstotkov delavcev na Švedskem je zaščiteno s kolektivnimi pogodbami.<sup>213</sup> Približno 70 odstotkov vseh delavcev na Švedskem je povezanih s sindikatom. Ta visoka stopnja sindikalne dejavnosti in odsotnost pravnih predpisov, ki omejujejo dejavnosti organizacije, pomeni, da socialni partnerji pri sklepanju kolektivnih pogodb precej avtonomni.<sup>188</sup>

Nacionalne kolektivne pogodbe, ki zajemajo plače in splošne pogoje zaposlovanja, se spogajajo s socialnimi partnerji prek centralnega pogajalskega procesa. **Na švedskem trgu dela je več kot sto nacionalnih pogodbениh strank, ki pokrivajo več kot 650 kolektivnih pogodb na nacionalni ravni.** Med pogodbenim obdobjem so stranke dolžne ohranjati industrijski mir.<sup>189</sup>

Obveznost ohranjanja industrijskega miru velja tudi za obdobje veljavnosti kolektivne pogodbe. Zavezanost za mir pomeni, da se za spremembo sporazuma ali za pridobitev ugodnosti, ki niso vključene v sporazum, ne sme uporabiti industrijskih ukrepov<sup>213</sup>.

Med pogajanja za nov sporazum je dovoljena industrijska dejavnost. Industrijsko ukrepanje mora ustrezno potrditi sindikalna organizacija, da bi jo lahko šteli za dovoljeno. V skladu z zakonom o soodločanju mora stranka, ki namerava sprejeti industrijsko dejavnost, pravočasno vnaprej pisno obvestiti nasprotno stranko in tudi Nacionalnemu uradu za mediacijo<sup>213</sup>.

<sup>185</sup> Nina Rotar, 2003: 5 (14.3.2018)

<sup>186</sup> [www.delavska-participacija.com/priloge/2491-1.pdf](http://www.delavska-participacija.com/priloge/2491-1.pdf) (14.3.2018)

<sup>187</sup> <http://www.delavska-participacija.com/priloge/2491-1.pdf> (15.3.2018)

<sup>188</sup> Nina Bakovnik, 2016: 2

<sup>189</sup> Nina Bakovnik, 2016: 1

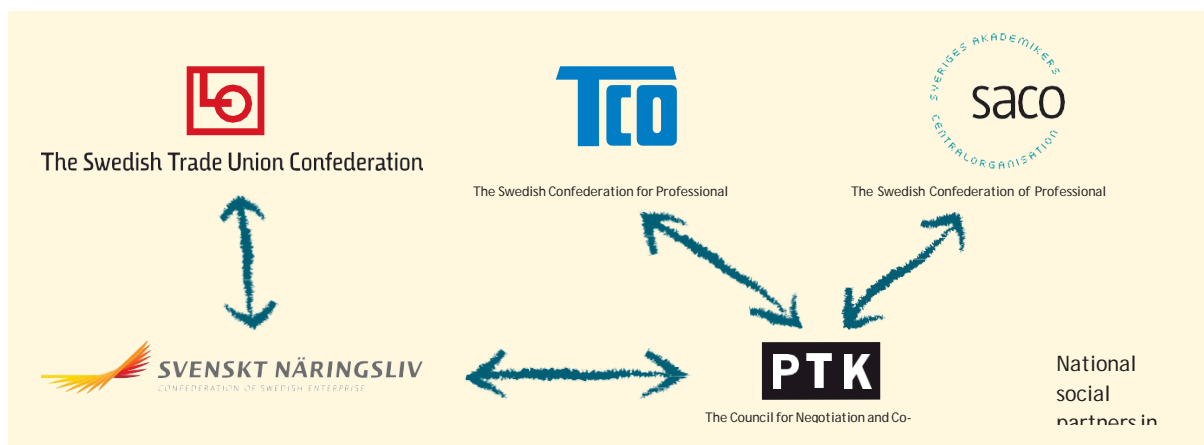


## Socialni partnerji<sup>190</sup>

Sindikalno gibanje sestavljajo sindikati, preoblikovani v tri glavne konfederacije: švedska konfederacija sindikatov, LO; švedska konfederacija za strokovne delavce, TCO; in švedska konfederacija poklicnih združenj, Saco. Sindikati TCO in Saco so ustanovili dve pogajalski koaliciji; eno za javni sektor, OFR; in eno za zasebni sektor, PTK.

Delodajalce v zasebnem sektorju zastopa Konfederacija švedskega podjetja, lokalne šole pa so organizirane v švedskem združenju lokalnih oblasti in regij. Delodajalce države zastopa švedska agencija za vladne delodajalce. Spodnja slika prikazuje organiziranost socialnih partnerjev v zasebnem sektorju.

Slika 7: Prikaz sestave konfederacije švedskih sindikatov



Vir: The Swedish Trade Union Confederation<sup>191</sup>.

Razdelitev pristojnosti med različnimi sindikati je precej jasna, v skladu s statutom sindikatov. Zato se redko postavlja pod vprašaj, kdaj naj bi bil sindikat reprezentativen in bi imel pravico podpisati kolektivno pogodbo.<sup>221</sup> Kolektivne pogodbe spodbujajo stabilne in dolgoročne odnose na trgu dela. Delavec, ki ni član sindikata, nima izrecnih pravic iz kolektivne pogodbe. Toda, da bi se izognili socialnemu dampingu, sindikati vztrajajo, da je ugodnosti, določenih v kolektivnih pogodbah, plačati tudi nečlanom. To pa zato, da ne bi postalo ugodneje zaposliti delavca, ki ni član sindikata.<sup>221</sup>

Kolektivne pogodbe o plačah na Švedskem so običajno sektorske pogodbe. Sklenjene so med sindikati in združenji delodajalcev. Sindikati imajo različne sektorske sporazume za različne panoge. Ni zelo pogosto sklepati centralnih sporazumov le za eno podjetje. Z delodajalci, ki niso

<sup>190</sup> [www.konfederacijasindikatov.si/predstavniki-svedske-sindikalne-akademije-o-sindikal](http://www.konfederacijasindikatov.si/predstavniki-svedske-sindikalne-akademije-o-sindikal) (15.3.2018)

<sup>191</sup> [www.lo.se/english/startpage](http://www.lo.se/english/startpage) (16.3.2018)

člani združenja delodajalcev, se sklepajo podružični sporazumi z enakimi vsebinami, kot jih ima sektorski sporazum, vendar kljub temu želijo skleniti kolektivno pogodbo.<sup>192</sup>

Sektorski sporazumi se pogosto dopolnjujejo z lokalnimi kolektivnimi pogodbami. Lokalne kolektivne pogodbe pogosto določajo, kako se podrobneje uporabljajo sektorske kolektivne pogodbe.<sup>222</sup>

Kolektivna pogodba vsebuje pravila v zvezi s pogajalskim postopkom. Ta so lahko:<sup>221</sup>

- kako in kdaj je treba zahtevati pogajanja za ohranitev pridobljenih pravic,
- pravila o tem, kdaj in kako se stranke lahko zatečejo k industrijskemu ukrepanju,
- pravila, ki določajo potek pogajanj, predvsem v smislu postopka, v primeru spora glede uporabe kolektivne pogodbe,
- kršitev kolektivne pogodbe lahko pripelje do izplačila odškodnine,
- uporaba kolektivne pogodbe se lahko vloži v sodni postopek,
- razlaga kolektivne pogodbe biti v skladu z nameni strank,
- konflikti, ki jih pogajanja ne morejo rešiti, je treba reševati na delovnem sodišču.

Osnovni sporazum, ki je služil kot model za preostali del trga dela, je sporazum med švedsko konfederacijo delodajalcev, SV, zdaj Konfederacijo švedskega podjetja in LO. Imenuje se **Saltsjö-Badenen sporazum**, ker je bil podpisan po pogajalskem krogu v Saltsjöbadenu leta 1938. Glavni del tega sporazuma še vedno velja.<sup>221</sup>

Po zakonu o participaciji so sindikati pridobili pravico do sklepanja kolektivnih pogodb s svojimi nasprotnimi strankami, delodajalci, pri vprašanih soodločanja. Ti sporazumi se imenujejo **sporazumi o participaciji in učinkovitosti**.<sup>193</sup>

Namen sporazumov o participaciji vključuje ustvarjanje različnih in izpolnjevalnih oblik dela ter smiselne vsebine delovnega mesta. Sporazumi navadno vključujejo predpise o razvoju spretnosti.<sup>223</sup>

Pomembno vlogo ima tudi Nacionalni urad za mediacijo, ki je agencija, ki posreduje v delovnih sporih in spodbuja učinkovit proces oblikovanja plač. Odgovoren je tudi za javno statistiko v zvezi s plačami. Stranka, ki namerava sprejeti industrijske ukrepe, mora vsaj sedem dni vnaprej obvestiti nasprotno stranko in švedsko uradno zvezo o svoji nameri za mediacijo. Urad nacionalnih mediatorjev nato imenuje mediatorja, ki posreduje med strankami.<sup>194</sup> V primeru industrijskega spora velikega pomena lahko vlada v mediacijsko komisijo imenuje posebnega mediatorja.

<sup>192</sup> Nina Bakovnik, 2016: 4

<sup>193</sup> [www.konfederacijasindikatov.si/predstavniki-svedske-sindikalne-akademije-o-sindikalu](http://www.konfederacijasindikatov.si/predstavniki-svedske-sindikalne-akademije-o-sindikalu) (15.3.2018)

<sup>194</sup> <https://www.eurofound.europa.eu/.../sweden/sweden-individual-disput> (15.3.2018)

### 6.4.3 Nemčija

Nemški industrijski odnosi so v povojnem obdobju ustvarili velik prispevek k industrijskemu uspehu države. Nemški sistem temelji na izrecnem priznavanju dobro organiziranih interesov delodajalcev in predstavnikov zaposlenih.<sup>195</sup>

Obe strani sta enakovredna partnerja v socialnem dialogu. Na eni strani imajo močne in odločne delodajalce in združenja delodajalcev, ki se ne bojijo zahtevati, kar menijo, da je prav, vključno z omejevanjem plač, reorganizacijo proizvodnje v smislu "vitke proizvodnje"; na drugi strani pa so močni sindikati, ki se ne bojijo zahtevati tistega, za kar menijo, da je potrebno, vključno s širokim spektrom usposabljanja zaposlenih, visokimi plačami za delavce, krajšo delovno nedeljo in delovno organizacijo, osredotočeno na človeka. Ti dve močni sili končata s pogajanjem v sistemu, ki se imenuje socialno partnerstvo.<sup>196</sup>

Socialno partnerstvo ne temelji na predpostavki skladnosti, ki lahko podpira dobre ideje, kot tudi konfliktov, temveč na predpostavki, da bi morali biti nasprotujoči si interesi v družbi, in podjetju organizirani in imeti glas z jasnimi pravicami. Ta organizacija mora potekati v okviru struktur, ki olajšajo reševanje konfliktov pri oblikovanju soglasja. Te strukture vključujejo celovito kolektivno pogajanje in participacijo na ravni podjetja.<sup>197</sup>

Vendar nemški sistem ni brez konfliktov. Spomladi leta 1993 je v vzhodni Nemčiji združenje gospodarskih delavcev v kovinsko-predelovalni industriji Gesamtmetall enostransko razveljavilo triletno pogodbo, podpisano leta 1991, da bi do leta 1994 plače vzhodne delavcev dosegle plače delavcev, zaposlenih v zahodni Nemčiji.<sup>198</sup>

1. aprila 1993 so delodajalci začeli plačevati približno tretjino načrtovanega povišanja. Tako so ravnali zaradi visokih stroškov dela na enoto na vzhodu in, ker se niso mogli upreti skušnjavi za zmago na trgu dela v vzhodni Nemčiji, kjer je bila visoka stopnja brezposelnosti (približno 50 %).<sup>228</sup>

Zveza kovinsko-predelovalne industrije, IG Metall, se je odzvala z zelo učinkovito naraščajočo stavko. Vzhodnonemški delavci v kovinski industriji so se začeli z opozorilno stavko 1. in 2. aprila ter ponovno 14. in 15. aprila. V opozorilnih stavkah so delavci zapustili delo za dvajset minut, dve uri ali pol dneva ter dokazali, da predstavljajo impresivno prikazovanje večernih novic. Nato so se vrnili na delo, da bi ugotovili, če so se sprožila pogajanja.<sup>228</sup>

Opozorilne stavke so se razširile s širino in globino, ki je presenetila tako delodajalce (ki so pričakovali le šibko in oklevajočo podporo glede na obstoječo brezposelnost) kot tudi sindikat (ki se je bal enakega odziva).<sup>228</sup>

<sup>195</sup> <https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1746...> (16. 3. 2018)

<sup>196</sup> Lowel Turner, 1993: 3

<sup>197</sup> ICF, 2016: 36

<sup>198</sup> Lowel Turner, 1993: 3-5

Strateško tveganje sindikata je obrodilo sadove. Mnogi vzhodnonemški delavci, ki so bili jezni zaradi lažnih obljub o združitvi, so v aprilu svoje napade usmerili v stavkovne dejavnosti. Udarec glasov po vzhodni Nemčiji je pokazal 80 do 90 odstotkov podpore za stavko, 3. maja je sindikat začel usmerjati izbrana podjetja v ključne regije. V naslednjih dveh tednih se je število stavkajočih povečalo s 30.000 na 100.000.<sup>228</sup>

Strani sta nato dosegli kompromisni sporazum, ki so ga izglasovali vzhodnonemški kovinarji, s čimer so bili izpolnjeni pogoji za njegovo ratifikacijo. V skladu s sporazumom so vzhodnonemški delavci dosegli višje izplačilo plač že v letu 1993, vendar ne v celoti, in vse do 1. decembra leta 1996 niso dosegli plačne ravni zahodnonemških delavcev. Poleg tega so lahko delodajalci zaprosili za začasno zamrznitev plač.<sup>228</sup>

Uspešen izid stavke je dosegel pomembne cilje<sup>228</sup>:

- ohranil je princip kolektivnega pogajanja povsod tam, kjer so delodajalci in sindikati stroške dela na nemškem trgu izvzeli iz konteksta konkurenčnosti,
- znatno je okrepil položaj sindikatov v vzhodni Nemčiji;
- okrepila se je obveza delodajalcev do združenja delavcev na vzhodu; in
- okrepila se je integracija delavcev iz neuspelega komunističnega sistema v nemško gospodarstvo "socialnega trga". Konflikt je bil pomemben družbeni cilj, ki bo na dolgi rok prispeval k stabilnosti v odnosih z industrijskimi odnosi v notni Nemčiji.

Kljub tej veliki stavki in drugim, ki so sledile, je Nemčija v celotnem povojnem obdobju imela precej nižje število stavk kot večina drugih industrijskih družb, vključno z Združenimi državami. Tudi, če sistem ni brez konflikta, ko pride do redkega stavke, se stavk udeleži veliko delavcev, so kratkotrajne ter igrajo pomembno in konstruktivno vlogo v nemškem gospodarstvu.<sup>199</sup>

To je še posebej pomembno ob dejstvu, da nemška industrija pod vplivom združitve, recesije in okrepljene globalne konkurence doživlja obdobje negotovosti, zmanjševanja stroškov in nove napetosti na trgu dela. Nekateri pravijo, da je model v velikih težavah. Toda socialno partnerstvo je odporno. Nemška podjetja in sindikati bodo z obnovljeno močjo verjetno presegle sedanje težave, tako kot so to storili v preteklosti.<sup>200</sup>

Čeprav je težko prenašati lekcije iz tujine, je prva lekcija, ki izhaja iz nemškega sistema industrijskih odnosov ta, da **socialno partnerstvo deluje**.

Slikovita opredelitev socialnega partnerstva bi bila:

1. Organizirani bodo interesi.
2. Obstajajo zakonsko določene strukture za dialog, pogajanje in izmenjavo informacij.

<sup>199</sup> <https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1746...> (16.3.2018)

<sup>200</sup> <https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1746...> (16.3.2018)



### 3. Te strukture spodbujajo partnerske odnose.

Socialno partnerstvo obstaja tudi na ravni držav, regij, podjetij in delovnega mesta. Te ravni so medsebojno odvisne in se medsebojno krepijo; **partnerstvo na nobeni ravni ni zelo uspešno, če ne deluje na vseh ravneh.**<sup>201</sup>

Nazadnje, socialno partnerstvo je sistem, ki je koristen za podjetja, sindikate, delovno silo in gospodarstvo kot celoto. Zlasti primeren je za visoko delovno okolje, ki socialnim partnerjem pomaga pri prestrukturiranju industrije in trga dela ter zagotavlja pogoje za sklenitev novega socialnega dogovora. Toda socialno partnerstvo ne uspe zaradi dobrih namenov ali dobrih osebnih odnosov in zaupanja, čeprav je to pomembno. Uspeh pogojuje institucionalna infrastruktura, ki spodbuja in olajša sistem.<sup>202</sup>

Nemški sistem daje odgovor v razširjeni zavezi za poklicno usposabljanje, in deluje, ker je vezan na širši program socialnega partnerstva, ne pa na izoliran program. Nemčija ima odbore na nacionalni, regionalni in lokalni ravni, ki jih sestavljajo delodajalci, vlada in delo, ki razvijajo smernice za usposabljanje, stroške, spodbude, regionalne razlike in druge standarde. Delodajalci v veliki meri podpirajo ta sistem, ker prejemajo znatno podporo za njihove potrebe po usposabljanju.<sup>203</sup>

Drug poseben primer nemškega sistema je **svet delavcev** - ključna nemška ustanova, ki integrira delo v skrbi za boljše upravljanje in načrtovanje. Pomembna je tudi potrditev v nadzornem odboru, vendar se odbor sestaja le nekajkrat na leto. Svet delavcev je prisoten povsod, tudi v nemškem kodeksu, kjer predstavniki zaposlenih in menedžment vsakodnevno komunicirajo in, kjer pride do dejanskega rezultata.<sup>204</sup>

V zadnjih nekaj letih je nemška vlada spremenila zakonodajo in začela več pobud za spodbujanje podaljšanja delovnega življenja. Hkrati so sindikati in združenja delodajalcev sklenili kolektivne pogodbe v več sektorjih, katerih namen je spodbuditi podjetja k aktivnemu reševanju težav, povezanih s starajočo se delovno silo.<sup>205</sup>

Poslovne in trgovinske organizacije, socialni partnerji in država v Nemčiji sodelujejo na podlagi **načela soglasja**. Zakon o poklicnem usposabljanju določa, da morajo biti socialni partnerji vključeni v proces odločanja na vseh ravneh.<sup>206</sup> Predstavniki vseh deležnikov - delodajalcev, sindikatov, nemških zveznih držav in zvezne vlade na nacionalni ravni sodelujejo v odboru, pri čemer ima vsaka skupina enak delež glasov. **Odbor** je izvršilni organ zveznega inštituta za poklicno izobraževanje in usposabljanje ter tudi zakonsko svetovalno telo nemške vlade, ki razpravlja o temeljnih zadevah v zvezi s poklicnim izobraževanjem in usposabljanjem. Prispeva k osnutkom predpisov o usposabljanju in okvirnih učnih načrtih. Poleg tega izdaja priporočila za enotno

<sup>201</sup> Lowel Turner, 1993: 4

<sup>202</sup> Birgit Kraemer, 2014: 8

<sup>203</sup> Lowel Turner, 1993: 6

<sup>204</sup> <https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1746...> (16.3.2018)

<sup>205</sup> Birgit Kraemer, 2014: 4

<sup>206</sup> Birgit Kraemer, 2014: 13



uporabo Zakona o poklicnem usposabljanju (npr.: o strukturi in oblikovanju predpisov o usposabljanju, zahtevah za izpit, pristopu, ki temelji na kompetenci itd.).

#### 6.4.4 Univerzalni dohodek – (finski in nizozemski primer uvedbe univerzalnega temeljnega dohodka)

**Univerzalni temeljni dohodek** (UTD) je v Evropi žgoča tema že kar nekaj časa, večjo pozornost javnosti pa je dobila ravno lani, ko so o njem na referendumu - kot prvi državi na svetu - odločali v Švici in ga s 75 odstotki zavrnila.<sup>207</sup>

Finska bo kot prva evropska država izvedla socialni poskus z univerzalnim temeljnim dohodkom. V obdobju dveh let bo dvatisočim brezposelnim vsak mesec nakazovala 560 evrov, tudi če bodo v tem času dobili delo. UTD predvideva uvedbo sistema, v katerem bi vsak prebivalec skupnosti prejemal redne mesečne prejeme, s katerimi bi lahko živel na ravni, ki v nekem okolju velja za 'normalno'. Namen je preprost: da bi se izognili birokratskim postopkom, zmanjšali revščino in predvsem brezposelnost, ki je v državi 8,1-odstotna.

Težava v Švici je bila ta, da je bil predlagani UTD v znesku 2.500 frankov (2.296 evrov) mesečno, zaradi česar bi se poraba za socialno varstvo zvišala z 19,4 odstotka na tretjino državnega BDP-ja, česar vlada ni podprla.<sup>208</sup>

Ena izmed držav, kjer ideja o UTD vendarle deluje, je Aljaska. Na dlani je tudi odgovor, zakaj. V njihovem skladu, kjer se desetletja nabira denar od koriščenja naftnih zalog, je skoraj 7 milijard dolarjev. Imajo le nekaj več kot 700 tisoč prebivalcev. Lani so tako vsakomur izmed prebivalcev razdelili dividendo sklada v višini 1.884 dolarjev.<sup>209</sup>

Vedno več držav želi preizkusiti dejansko učinkovitost UTD-ja pred zdajšnjim sistemom socialnih prispevkov. Nizozemska se projekta loteva še resneje. UTD bodo letos poskusno uvedli še v nekaterih evropskih državah, in sicer na Nizozemskem v mestih Utrecht, Tilburg, Nijmegen, Wageningen in Groningen. Več poskusnih skupin bo prejelo 970 evrov mesečno, a pod različnimi pogoji: nekateri bodo dobili UTD kot brezposelne osebe, pod pogojem, da bodo iskali delo, sicer bodo sankcionirani. Druga skupina bo prejela UTD brezpogojno, ne glede na to, ali bodo iskali delo. Tretja skupina bo prejela 125 evrov dodatka, če bo prostovoljno opravljala družbenokoristna dela. Četrta skupina bo dobila dodatnih 125 evrov, ki jih bo morala vrniti v primeru, če bodo opravljali prostovoljna družbeno koristna dela.<sup>237</sup>

V Italiji, v mestu Livorno, so junija lani začeli podoben projekt, ko so 100 najrevnejšim družinam začeli nakazovati nekaj več kot 500 evrov. S prvim januarjem letos so na seznam uvrstili še dodatnih sto družin. O podobnem ukrepu zdaj razmišljajo tudi mestne oblasti v Ragusi in Neaplju,

<sup>207</sup> <https://www.rtv slo.si/svet/finska-poskusno...univerzalni-temeljni-dohodek/411570> (18.3.2018)

<sup>208</sup> [www.zdus-zveza.si/finska-poskusno-uvaja-univerzalni-temeljni-dohodek](http://www.zdus-zveza.si/finska-poskusno-uvaja-univerzalni-temeljni-dohodek) (18.3.2018)

<sup>209</sup> <http://nova24tv.si/slovenija/univerzalni-temeljni-dohodek-je-utopija/> (19.3.2018)





poroča Guardian.<sup>210</sup> Spomladi letos bo s pilotnim projektom UTD-ja pričela tudi Kanada v Ontariu in Škotska v Glasgowu.<sup>237</sup>

Podporniki UTD-ja trdijo, da je ta **učinkovitejši od tradicionalnega sistema socialnih prispevkov**. "Vedeti morate, da z denarjem le nadomeščamo pomanjkanje smisla v življenju. Če v življenju nimate smisla, nimate idej in se le ženete za denarjem. Če pa imate ideje in smisel, potrebujete dohodek, da ste lahko svobodni in počnete stvari, ki vas izpolnjujejo" je dejal v intervjuju za MMC Enno Schmidt, glavni pobudnik referendumov v Švici.<sup>237</sup>

## 6.5 Izzivi vodenja socialnega dialoga in potrebe socialnih partnerjev

Slaba nacionalna delovna zakonodaja, slabo zasnovani institucionalni okviri, težave z reprezentativnostjo, tako na strani delodajalcev kot tudi delojemalcev, ovire v zunanjih (jezik in mednarodno komuniciranje, razširjanje informacij v povezavi z evropskim socialnim dialogom članom sindikatov) in notranjih zmogljivostih (pomanjkljivo znanje o oblikah in procesih evropskega socialnega dialoga) ter priznanje, da sta panožni socialni dialog ter kolektivno pogajanje najšibkejša člena, je samo nekaj vprašanj, ki lahko ogrozijo dosežke evropskega socialnega dialoga kot celote.<sup>211</sup>

### **Obstoj demokratičnih temeljev in pripravljenost na sodelovanje**

Ker so institucije za socialni dialog naravni habitat socialnih partnerjev, so prvi pogoji za njihovo pravilno delovanje demokratični temelji in omogočanje zakonodaje za socialni dialog. Obstajati morajo močne in reprezentativne organizacije delojemalcev in delodajalcev, ki lahko sodelujejo kot udeleženci v procesu dialoga. Poleg tega morata biti na vseh straneh prisotna nekakšen skupni interes in pripravljenost za vključitev v konstruktiven dialog na podlagi sodelovanja. Dejansko pa so cilji vpletenih strani pogosto zelo različni. Ni mogoče vselej priti do situacije ali kompromisa, ki bi prinesel koristi za vse. Včasih je prisotno tudi pomanjkanje pripravljenosti za dialog, predvsem s strani združenj delodajalcev. V takšni situaciji pristop z dialogom samo s strani sindikata ne bo nujno uspešen, saj gre za iskanje sodelovanja z nasprotno stranjo, ki dejansko ne želi kompromisov, ampak se bori za svoje interese.<sup>212</sup> Zato je ključnega pomena, da se pogajalska vprašanja za agendo socialnega dialoga izbirajo zelo previdno. Pametno je na primer, da se **socialni dialog začne na področjih, kjer je nekaj učinkovitega prostora za soglasje** in, kjer je mogoče doseči manjše uspehe. Takšne manj sporne teme so lahko zdravje in varnost, enake možnosti in nediskriminacija ali usposabljanje in vseživljenjsko učenje.<sup>213</sup>

<sup>210</sup> [www.zdus-zveza.si/finska-poskusno-uvaja-univerzalni-temeljni-dohodek](http://www.zdus-zveza.si/finska-poskusno-uvaja-univerzalni-temeljni-dohodek) (18.3.2018)

<sup>211</sup> [https://link.springer.com/chapter/10.1057%2F9780230623965\\_8](https://link.springer.com/chapter/10.1057%2F9780230623965_8) (22.3.2018)

<sup>212</sup> MOD, 2012: 15

<sup>213</sup> <https://www.eurofound.europa.eu/.../eurwork/.../working-conditions-a..> (22.3.2018)





## **Zavezujoč značaj doseženih sporazumov**

Drug osrednji, in pogosto problematičen vidik je **zagotovitev izvajanja doseženih sporazumov**. Ključno vprašanje v tem pogledu je bolj ali manj zavezujoč značaj izidov socialnega dialoga.<sup>214</sup> Funkcije dialoga lahko zajemajo samo šibko raven komunikacije in obveščanja, brez kakršnega koli potrebnega zavzemanja za doseganje konkretnih rezultatov politik, do učinkovitih pogajanj s pravno zavezujočimi ali nezavezujočimi izidi.

Rezultati dialoga so **sporazumi med evropskimi socialnimi partnerji** o starševskem dopustu, o delu s skrajšanim delovnim časom in delu za določen čas, ki so bili vsi uvedeni kot direktive Evropskega sveta, čeprav njihovo izvajanje v različnih državah članicah še vedno ostaja problematično.<sup>215</sup> Na mednarodni ravni Konvencije MOD – sprejete kot rezultat tristranskega socialnega dialoga med vladami, reprezentativnimi organizacijami delodajalcev in sindikati – postanejo pravno veljavne in zavezujoče za tiste države, ki so jih ratificirale, potem ko je doseženo zahtevano število držav, ki so jih ratificirale.<sup>216</sup> Na državni ravni Konvencije MOD postanejo pravno zavezujoče, potem ko jih države ratificirajo in vključijo v svojo državno zakonodajo. Vse nove države članice in države kandidatke EU so ratificirale vseh osem glavnih delovnih standardov in večje število drugih Konvencij MOD, čeprav je Odbor strokovnjakov za uporabo konvencij in priporočil (CEACR) včasih obveščen o kršitvah. Nadaljnji pomembni primeri socialnega dialoga na globalni ravni so **mednarodni okvirni sporazumi**, ki so jih podpisale multinacionalke in mednarodne zveze sindikatov. Vendar ti mednarodni sporazumi niso pravno zavezujoči in do danes pokrivajo samo 0,1 % od 82.000 obstoječih multinacionalk.<sup>217</sup>

Izvajanje bo ne glede na zavezujočo ali nezavezujočo lastnost sporazuma morda še vedno ostalo izziv v vseh primerih, saj korak od pisne obljube do konkretnega dejanja ni samodejen. Če omenimo samo nekaj morebitnih izzivov: stranke sporazuma pogosto obljubijo več, kot so v resnici nameravale izpolniti, socialni partnerji lahko naletijo na upor v svojih organizacijah in/ali med svojimi člani, koordinacija med različnimi stopnjami socialnega dialoga lahko povzroča težave, predvsem ko gre za prenos nadvladanih in evropskih oblik socialnega dialoga na nižje ravni. Z drugimi besedami, **izvajanje ponovno predpostavlja resnično pripravljenost za vključitev v skupne ukrepe**.<sup>218</sup>

## **Izzivi na področju dvostranskega socialnega dialoga**

Glavna potencialna prednost socialnega dialoga kot instrumenta za upravljanje odnosov med delodajalci in delojemalci na državni ravni je, da lahko prek iskanja kompromisov in skupnih rešitev

<sup>214</sup> <https://www.eurofound.europa.eu/.../european-social-dialogue> (22.3.2018)

<sup>215</sup> <https://www.etuc.org/european-social-dialogue> (22.3.2018)

<sup>216</sup> [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_dialogue/@dialogue/.../wcms\\_231193.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@dialogue/.../wcms_231193.pdf) (22.3.2018)

<sup>217</sup> [www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/.../index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/.../index.htm) [www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/.../index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/.../index.htm) (22.3.2018)

<sup>218</sup> ILO,2004:23.

pomaga pri reševanju sporov.<sup>219</sup> Oblikuje prostor za interakcijo in odločanje s strani socialnih partnerjev ter daje priložnost tako sindikatom kot tudi združenjem delodajalcev, da prevzamejo aktivno, institucionalizirano in prepoznavno vlogo v procesu oblikovanja politik na državni ravni, bodisi prek samostojnih sporazumov bodisi prek tristranskega dialoga o vladnih politikah trga dela in socialnih politikah. Panožni in medpanožni dialog na državni ravni sta pomembna predvsem v obliki kolektivnega pogajanja kot sredstvo za določanje minimalnih standardov za delovne in zaposlitvene pogoje, v izogib razdrobljenosti delovne sile in konkurenci na osnovi razlik v stroških dela in delovnih pogojih.<sup>220</sup>

Poseben izziv za dvostranski panožni socialni dialog je njegov pogosto **neenoten značaj**, predvsem v državah Srednje in Vzhodne Evrope. Ta razdrobljenost vodi v splošno poslabšanje delovnih pogojev in standardov. Tesno je povezana s šibkostjo institucij za odnose med delodajalci in delojemalci kot tudi s panožnimi sindikalnimi strukturami v teh državah. Medtem, ko določanje standardov običajno poteka na državni in zakonodajni ravni, sindikati niso dovolj močni v neposrednih pogajanjih z delodajalci in za ta proces.<sup>221</sup> Odsotnost panožnega dialoga še nadalje poslabša položaj sindikatov, saj so uspešne kolektivne pogodbe pomembno orodje za določitev in uvedbo minimalnih standardov ter tudi prvi pogoj za povečanje zanimanja in sodelovanje delavcev v sindikatih. Vendar težava z razdrobljenostjo ni omejena samo na Srednjo in Vzhodno Evropo. V številnih evropskih državah lahko opazimo čedalje večjo naravnost k decentralizaciji in razdrobljenosti kolektivnega pogajanja, in sicer kot rezultat neoliberalnih reform strategij glede trga dela ter odnosov med delodajalci in delojemalci, ter tudi pritiska delodajalcev za večjo prilagodljivost.<sup>222</sup>

### ***Izzivi na področju tristranskega socialnega dialoga***

Ko govorimo o tristranskem dialogu je prisotno tveganje, da se lahko sindikati znajdejo v položaju, ko morajo legitimirati vladne politike in vzdrževati socialni mir, ne da bi za svoje člane dobili kakršnekoli prave koristi. Pravzaprav je ena od glavnih kritik s strani sindikatov po celi Evropi ta, da je tristransko posvetovanje pogosto samo formalnost in, da ne morejo imeti pravega vpliva na politike in odločanje vlade.<sup>223</sup> V raziskavi, ki sta jo leta 2010 skupaj izvedla ITC-MOD in ETUC, je približno 50 % sindikatov navedlo, da imata tako tristranski kot tudi dvostranski socialni dialog, kakršna sta sedaj, malo dejanskega vpliva v smislu upravljanja z gospodarskimi spremembami in prestrukturiranja na ravni panoge.

Šibke državne strukture panožnega socialnega dialoga poleg tega onemogočajo učinkovito vključevanje sindikatov v procese evropskega socialnega dialoga. Nasprotno so imeli poskusi na ravni EU, da bi razvili in okrepiли institucije ter prakse dialoga na državni ravni, kot je zahteva, da

<sup>219</sup> [https://www.ituc-csi.org/.../ilo-ituc\\_discussion\\_note\\_nov\\_2016\\_en.pdf](https://www.ituc-csi.org/.../ilo-ituc_discussion_note_nov_2016_en.pdf) (22.3.2018)

<sup>220</sup> [https://lirias.kuleuven.be/.../2/draft\\_socialdialogue\\_issue\\_paper.pdf](https://lirias.kuleuven.be/.../2/draft_socialdialogue_issue_paper.pdf) (22.3.2018)

<sup>221</sup> ILO,2004:25.

<sup>222</sup> ILO,2004:26

<sup>223</sup> <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=16464&langId=en> (23.3.2018)



morajo vlade pripraviti nacionalne akcijske načrte za evropsko strategijo zaposlovanja, uvedeno z Amsterdamsko pogodbo (1997), omejen vpliv ali pa ga sploh niso imeli.<sup>224</sup> Če želimo izboljšati priložnosti za socialni dialog, predvsem v državah Srednje in Vzhodne Evrope, je potrebna strukturna reforma sindikatov na ravni panog, da bodo ti pridobili večjo moč kot socialni partnerji na državni ravni. Predvsem je za okrepitev moči sindikatov potrebno odločilno povečanje števila članov. Če želimo, da je socialni dialog na državni ravni smiseln, je potrebno tudi zavzemanje delodajalcev za sodelovanje, medtem ko v državah Srednje in Vzhodne Evrope učinkovita panožna združenja delodajalcev pogosto ne obstajajo, so premajhna ali pa se ne želijo pogajati na ravni panog.<sup>225</sup>

Ne glede na prednosti in velik pomen vprašanj, ki jih zajemajo ti sporazumi, se je moral evropski socialni dialog spopasti tudi z vrsto izzivov. Kot je bilo omenjeno že v uvodu, pojem dialoga predpostavlja skupno pripravljenost za vključitev v sodelovalno, konstruktivno in v soglasje usmerjeno obliko interakcije. Vendar so cilji vpletenih strani v praksi pogosto zelo različni. Na splošno velja, da je ETUC načeloma naklonjen doseganju pravno zavezujočih pravic in zaščite za delavce na ravni EU. Delodajalci, predvsem BusinessEurope, običajno nasprotujejo predpisom na ravni celotne EU, vendar so, če je alternativa direktiva, kljub temu lahko naklonjeni podpisu evropskih sporazumov med socialnimi partnerji.<sup>226</sup>

Jasno je, da je izvajanje sporazumov ključnega pomena, če želimo uživati čim večje koristi evropskega socialnega dialoga. To še vedno predstavlja pomemben izziv. Kljub temu, da je v pripravo in pogajanje o skupnih besedilih in mnenjih vložena veliko truda. Kot smo lahko videli zgoraj, je **število doseženih zavezujočih sporazumov še vedno skromno**.<sup>227</sup> Izmed teh so **najučinkovitejši tisti, ki so uvedeni kot direktive**, saj pridobijo status evropske zakonodaje. Ko gre za samostojne sporazume je izvajanje še težje. Kot rezultat državnih razlik v sistemih odnosov med delodajalci in delojemalci izvajanje pogosto ostane neenotno, zato ni mogoče učinkovito doseči skupnih minimalnih standardov na območju celotne EU. Povezava med evropsko in državno ravno je zapletena tudi zato, ker državne organizacije članice socialnih partnerjev na ravni EU nimajo vedno neposredne pogajalske vloge na lokalni ravni in imajo pogosto le omejeno moč nad svojimi panožnimi članicami.<sup>228</sup> Zaradi teh težav z izvajanjem lahko opisan prehod v medpanožnem dialogu s sporazumov, ki se uvedejo z direktivami, na samostojne sporazume in vedno večji poudarek na izjave o namenu (v obliki »delovnih programov« ali »okvirov za ukrepanje«) smatramo kot zmanjševanje učinkovitosti evropskega socialnega dialoga.

<sup>224</sup> [ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7384&langId=en](https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7384&langId=en) (23.3.2018)

<sup>225</sup> [ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=13500&langId=en](https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=13500&langId=en) (23.3.2018)

<sup>226</sup> <https://etuc.org/positions>

<sup>227</sup> <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=16464&langId=en> (23.3.2018)

<sup>228</sup> [ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7384&langId=en](https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7384&langId=en) (23.3.2018)



## ***Izzivi na področju znanja in izkušenj v povezavi s socialnim dialogom***

Dodatni izzivi za evropski socialni dialog so **posledica pomanjkanja orodij in struktur**. Pogosto je na državni ravni na voljo premalo informacij, podatkov, finančnih in človeških virov ter usposabljanja, da bi bilo mogoče zagotoviti učinkovito sodelovanje v dialogu na evropski ravni in izvajanje sporazumov.<sup>229</sup> Poleg tega jezik predstavlja resno oviro za polno sodelovanje. Te različne strukturne ovire so najmočnejše v državah Srednje in Vzhodne Evrope, v katerih imajo običajno slabše sisteme odnosov med delodajalci in delojemalci. V teh državah pogosto primanjkuje reprezentativnih združenj delodajalcev, sindikati pa so bolj razdrobljeni. Medtem ko evropski socialni dialog kot tak ne bo rešil teh posameznih državnih težav, zavzemanje vseh državnih socialnih partnerjev na evropski ravni pomaga okrepiti položaje socialnih partnerjev na državni ravni.<sup>230</sup>

Eden od pionirskih primerov, ki ponazarja, kako pomemben je evropski svet delavcev v smislu prednosti in izzivov, je **Renault Vilvoorde**. Leta 1997, ko so se v obratu Vilvoorde v Belgiji soočili z zaprtjem, je evropski svet delavcev v podjetju Renault organiziral vseevropsko stavko in sprožil sodni postopek proti podjetju. Sodišče je dvakrat razsodilo, da je bilo zaprtje obrata nezakonito, saj je do njega prišlo brez prehodnega obveščanja evropskega sveta delavcev in brez posvetovanja z njim. Predstavniki delavcev so dosegli spremembo že obstoječega sporazuma o evropskem svetu delavcev, ki je okrepila pravice do pravočasnega obveščanja in posvetovanja, zaradi česar je mogoče vplivati na proces odločanja. Kljub pravni zmagi ta primer kaže tudi pomanjkljivost evropskih svetov delavcev pri upravljanju sprememb v industriji in vplivanju na odločitve vodstva. Na koncu postopka je obrat ostal zaprt, izgubljenih je bilo 3.000 delovnih mest.<sup>231</sup>

Drug problematičen vidik dejanskega delovanja evropskih svetov delavcev je **omejena vključenost predstavnikov delavcev iz Srednje in Vzhodne Evrope**. 42 % od 1.242 multinacionalk, ki poslujejo v državah Srednje in Vzhodne Evrope (države SVE), ima evropske svete delavcev, vendar so njihovi sedeži večinoma v zahodnih državah in se običajno zelo malo pozornosti posveča vključevanju predstavnikov delavcev iz Srednje in Vzhodne Evrope v delo teh obstoječih evropskih svetov delavcev.<sup>232</sup>

V zvezi z evropskim socialnim dialogom, na splošno, so nadaljnji izzivi za učinkovito vključevanje sindikatov posledica **pomanjkanja virov, predvsem časa in jezikovnih kompetenc tujih jezikov**, ki omogočajo razumevanje informacij in upravljanje komunikacije med dvema državama. Še eno pomembno vprašanje je »**zaupnost**«. Pri sodelovanju v evropskih svetih delavcev se predstavniki delavcev, ko imajo opravka z zaupnimi poslovnimi informacijami, hkrati pa morajo ščititi interese članov sindikatov, znajdejo v težkem položaju, predvsem kadar lahko informacije v zvezi s

<sup>229</sup> [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?toc...uri...C...\(23.3.2018\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?toc...uri...C...(23.3.2018))

<sup>230</sup> [ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7384&langId=en](https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7384&langId=en) (23.3.2018)

<sup>231</sup> <https://www.worker-participation.eu/EU.../Renault-Vilvoorde-Case> (23.3.2018)

<sup>232</sup> [ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7384&langId=en](https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7384&langId=en) (23.3.2018)



poslovnimi odločitvami negativno vplivajo na delovne in zaposlitvene pogoje (kot v primeru selitve, zaprtja obrata in odpuščanja).<sup>233</sup>

### ***Izzivi na področju enakosti spolov v socialnem dialogu***

Prednosti integracije načela enakosti spolov prek socialnega dialoga in pogajanj za enakost so številčne. Zadevajo tako moške kot ženske. Tudi zato, ker večja enakost spolov pomeni manj delitve delovne sile in konkurence, torej nasprotuje politikam v smislu „deli in vladaj“, ki jih uporabljajo delodajalci. Poleg tega določene prednosti za delavke običajno posredno vplivajo tudi na družine in skupnosti. Sindikati si posebej prizadevajo za **ohranjanje enakosti spolov na delovnem mestu**, saj ženske predstavljajo vedno večji delež delovne sile.<sup>234</sup> Zaradi prizadevanja za integracijo načela enakosti spolov lahko članstvo za ženske v sindikatih postane privlačnejše. Obenem so varstvo pred diskriminacijo, enako obravnavanje in plačilo osnovne pravice delavcev, njihova izvedba in varovanje pa ključna elementa dejavnosti sindikatov. Integracija načela enakosti spolov je lahko koristna tudi za delodajalce, saj pomaga privabiti bolj kvalificirane ženske, povečati produktivnost (zaradi manjše odsotnosti in prihodkov ter večjega zavzemanja delovne sile) in pripomore k pozitivni podobi podjetja.<sup>235</sup>

Kljub temu so še vedno prisotne ovire in težave. Enakost spolov je daleč od tega, da bi bila splošno priznana in obravnavana kor prednostna naloga v vseh vidikih socialnega dialoga. Tudi v sindikatih sta sodelovanje in moč žensk še vedno problematični in včasih tudi konfliktni vprašanji. Celo tam, kjer si prizadevajo za spremembe na področju vprašanj glede spolov, so učinkovite politike in strukture pogosto v zaostanku.<sup>236</sup> Vendar za nekatera združenja žensk integracija načela enakosti spolov predstavlja predvsem orodje za ohranjanje družbenega miru. Predpostavljajo, da bi se morali odpovedati svojim bolj radikalnim stališčem in kritikam ter se tako vključiti v novo prevladujočo usmeritev, saj bi se v nasprotnem primeru znašli na robu ter izključeni iz procesov oblikovanja politike in razporejanja sredstev. Na splošno ženska združenja kritizirajo tudi omejeno količino finančnih sredstev, ki so namenjena politiki glede spolov, in nezadostno dejansko povečanje sodelovanja žensk v procesih odločanja, ki je bilo prisotno do zdaj.<sup>237</sup>

Evropska komisija je ob 20. obletnici prvega dogovora socialnih partnerjev na ravni Evropske unije (Social Partners' Agreement; oktober 1991) dne 24. in 25. novembra 2011 organizirala **konferenco o socialnem dialogu v Varšavi**, na katero je povabila približno 200 predstavnikov socialnih partnerjev ter strokovnjakov na področju socialnega dialoga iz celotne Evrope.

<sup>233</sup> <https://soc.kuleuven.be/ceso/wo/erlm/files/permewc-final-report-eng>

<sup>234</sup> [https://www.itcilo.org/en/community/news/ENSocialDialogue\\_AManualforTradeUnionEducation\\_EN\\_WEB.pdf](https://www.itcilo.org/en/community/news/ENSocialDialogue_AManualforTradeUnionEducation_EN_WEB.pdf) (24.3.2018)

<sup>235</sup> <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=157&langId=en> (24.3.2018)

<sup>236</sup> [https://www.itcilo.org/en/community/news/ENSocialDialogue\\_AManualforTradeUnionEducation\\_EN\\_WEB.pdf](https://www.itcilo.org/en/community/news/ENSocialDialogue_AManualforTradeUnionEducation_EN_WEB.pdf) (24.3.2018)

<sup>237</sup> [www.un.org/womenwatch/daw/public/WorldSurvey2009.pdf](http://www.un.org/womenwatch/daw/public/WorldSurvey2009.pdf) (24.3.2018)



V okviru konference so bili **identificirani naslednji izzivi na področju vodenja socialnega dialoga**<sup>238</sup>:

1. **Težava poenotenja pojmov in njihovega razumevanja.** Prevladovalo je mnenje, da je treba v prihodnje še več pozornosti usmeriti v jasno določanje pojmov. Vključiti bi bilo treba več definicij in pojasnil, da bodo sprejeti dogovori bolj razumljivi.
2. **Razumevanje različnosti in pomen ter vrednost neformalnih postopkov,** ki morajo voditi k večjemu zaupanju ter razumevanju različnosti.
3. **Oblikovanje vizije socialnih partnerjev** o prihodnosti evropskega socialnega dialoga.
4. **Vprašanje reprezentativnosti socialnih partnerjev na ravni EU.** Slednje je bilo poudarjeno kot najbolj občutljivo vprašanje, ki se ga je treba lotiti, saj si Evropska komisija želi reprezentativnega sogovornika.
5. Povečati je treba **učinkovitost uresničevanja sprejetih dogovorov na nacionalni ravni.**
6. Rešitve morajo biti **socialno sprejemljive** in hkrati zagotavljati konkurenčnost.
7. Prevladovalo je mnenje, da smo (EU) na križpotju, saj smo v težkem položaju. Treba je določiti nove vloge, se pogajati o odprtih vprašanjih, ohraniti in omejiti vmešavanje EU in nacionalnih vlad v socialno dogovarjanje, na vseh ravneh socialnega dialoga vzpostaviti zaupanje ter imeti sposobnost se osredotočiti na prioritete.
8. Potrebne bodo **strukturne reforme,** ne samo na trgu dela, temveč tudi v šolstvu in v finančnem sistemu; velik problem je brezposelnost med mladimi in najbolj pomembno bo zagotavljanje ustreznih kompetenc delavcev za prihodnost, zlasti glede na razvoj tehnologije.

Treba je iskati komplementarnost med socialnim dialogom na ravni EU in posameznih držav članic ter delovati odgovorno na vseh ravneh.

<sup>238</sup> [ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=329&eventsId...](http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=329&eventsId...) (25.3.2018)





## 7 PRIMERI DOBRIH PRAKS VODENJA SOCIALNEGA DIALOGA V SLOVENIJI

Koncept vključujočega trga dela v zadnjem desetletju postaja vse bolj pomemben za Evropsko unijo, s posebnim poudarkom na demografskih spremembah in starajočemu se prebivalstvu. Obstaja več pozitivnih primerov izvajanja tega koncepta v podjetjih v posameznih državah in na ravni Evropske unije, ki so neposredni rezultat dobrega socialnega dialoga.<sup>239</sup>

V tej točki bomo predstavili nekaj primerov dobrih praks na področju vodenja socialnega dialoga v Sloveniji. Osredotočili se bomo predvsem na njihove rezultate/učinke.

### 7.1 Ekonomsko-socialni svet Obalno Kraške regije

Obalno-kraška regija je leta 2011 dobila svoj ekonomsko-socialni svet, v katerem so predstavniki delodajalcev, delojemalcev in lokalne skupnosti združili moči v iskanju skupnih rešitev za trajnostni razvoj regije.<sup>240</sup>

S podpisom sporazuma se je k sodelovanju v ekonomsko-socialnem svetu zavezalo osem občin obalno-kraške regije (Koper, Izola, Piran, Sežana, Komen, Hrpelje-Kozina, Divača in Ilirska Bistrica), Primorska gospodarska zbornica, območna obrtno-podjetniška zbornica Sežana, Obalna sindikalna organizacija-KS 90 ter območni organizaciji ZSSS Primorska in Notranjska.<sup>240</sup>

Podpisniki sporazuma si prizadevajo za spodbujanje trajnostnega razvoja celotne regije na partnerski način. *“Vsekakor je bolje, če uskladimo naše interese in iščemo skupne rešitve za krepitev gospodarstva v regiji, čim večjo stopnjo zaposlovanja, odpiranje novih delovnih mest, spodbujanje podjetništva, izboljšanje socialnega položaja zaposlenih, uresničevanje medregijskih in čezmejnih projektov, s katerimi lahko konkuriramo za evropski denar, reševanje okoljskih problemov. Skupaj lahko naredimo več za uravnotežen razvoj gospodarstva v regiji. Sploh glede na to, da je dialog z državo zaradi vse večje centralizacije otežen»* (Peter Majcen, predsednik KS 90 Slovenije)<sup>240</sup>.

Sodelovanje med delodajalci, delojemalci in lokalnimi skupnostmi prinaša drugačne rešitve, zlasti pri specifičnih problemih regije, kot so, denimo, migracije delavcev ter iskanje in podpora ustreznim čezmejnimi projektom, ki jih tisti, ki vodijo državno politiko, iz Ljubljane pogostokrat ne vidijo.<sup>240</sup>

### 7.2 Primer dobre prakse s področja varstva pri delu

Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti je v okviru Evropske kampanje za zdravo okolje 2014-2015 razpisalo nacionalno tekmovanje za priznanje »**Dobra praksa na področju varnosti in zdravja pri delu 2014-2015**« in k prijavi povabilo podjetja in organizacije, ki so v praksi izvedle učinkovite ukrepe za obvladovanje stresa in drugih psihosocialnih tveganj v zvezi z

<sup>239</sup> Matevž Štrus, 2013: 11

<sup>240</sup> <https://www.primorske.si/2011/05/22/Obala-in-Kras-bosta-skupaj-iskala-resitve> (1.4.2018)





delom.<sup>241</sup> Tekmovanje je potekalo v dveh kategorijah. V prvi kategoriji so tekmoval organizacije z manj kot 100 zaposlenimi, v drugi kategoriji pa organizacije, ki imajo 100 ali več zaposlenih. Ob tem je treba pojasniti, da je postopek izvedbe nacionalnega tekmovanja prilagojen pravilom in merilom evropskega tekmovanja, ki ga organizira Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu. Na ta način je bila prejemnikom nacionalnih priznanj zagotovljena odprta pot do sodelovanja na evropskem tekmovanju.<sup>242</sup>

Primeri dobre prakse so v praksi uporabljene rešitve, namenjene učinkovitemu preprečevanju tveganj na področju varnosti in zdravja pri delu s pomočjo dobrega upravljanja ter zlasti z učinkovito uporabo ocene tveganja.<sup>243</sup> Primeri dobre prakse torej niso niti teoretične niti hipotetične narave. Namen tekmovanja je bil, da se delodajalcem in delavcem s konkretnimi primeri prikažejo koristi upoštevanja dobre prakse na področju varnosti in zdravja pri delu. Tripartitna komisija je primere dobre prakse ocenjevala na podlagi vrste meril: inovativnost rešitve, učinkovitost ukrepa, zavezanost vodstva, sodelovanje delavcev, prenosljivost rešitve v druga okolja, izvedljivost, trajnost, aktualnosti itd. Posebna pozornost je bila vsakokrat namenjena preverjanju, ali so rešitve rezultat sodelovanja med delodajalcem in zaposlenimi ter njihovimi predstavniki. Zgolj učinkovitost ukrepov torej ni dovolj.<sup>244</sup>

Tripartitna komisija za ocenjevanje kandidatov za priznanje je 31. julija 2014 zaključila z zbiranjem prijav. Prispale so tri prijave, ki so jih oddali: Lidl d. o. o., Splošna bolnišnica Izola ter Zavarovalnica Triglav d. d.. Komisija je primere dobre prakse ocenila na podlagi ogledov in se enoglasno odločila, da priznanje za izjemne in inovativne rešitve na področju obvladovanja psihosocialnih tveganj prejmeta:

- Primer dobre prakse »Triglav.smo«, ki ga je razvila Zavarovalnica Triglav, d.d. in
- Primer dobre prakse »Zdrava delovna mesta«, ki ga je razvila Splošna bolnišnica Izola.

V **Zavarovalnici Triglav, d. d.**, ki ima 2.350 zaposlenih po vsej državi, so razvili program »**Triglav.smo**«, znotraj katerega so združili ukrepe in aktivnosti, ki se nanašajo na varovanje in krepitev zdravja, na varno in zdravo delovno okolje in medsebojne odnose ter na vse dejavnosti, ki vodijo k zdravju, zadovoljstvu in zavzetosti vseh zaposlenih. Moto programa, ki so ga začeli izvajati jeseni leta 2011, je: "Zdravi – Zadovoljni – Zavzeti". Ukrepi, kot so **izboljšanje vodenja, sistem varovanja dostojanstva delavcev pri delu, kontinuirano usposabljanje delavcev ter njihovih vodij, promocijski material, nagrajevanje inovativnosti ter prva psihološka pomoč** predstavljajo inovativni pristop k obvladovanju psihosocialnih tveganj. Program je nastal s skupnim sodelovanjem vodstva in strokovnih delavcev s področja upravljanja s človeškimi viri. Rezultati programa se odražajo v **zmanjševanju števila nezgod pri delu in absentizma.**<sup>245</sup>

<sup>241</sup> [www.impol.si/.../143-Dobra-praksa-na-podrocju-varnosti-in-zdravja-pri-delu-2016-2...](http://www.impol.si/.../143-Dobra-praksa-na-podrocju-varnosti-in-zdravja-pri-delu-2016-2...) (1.4.2018)

<sup>242</sup> [www.osha.mddsz.gov.si/.../2016-06-15-10-nacionalno-tekmovanje-za-priznanje-dobr](http://www.osha.mddsz.gov.si/.../2016-06-15-10-nacionalno-tekmovanje-za-priznanje-dobr). (1.4.2018)

<sup>243</sup> [www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/...pdf/...delo.../EK\\_2012-2013.pptx](http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/...pdf/...delo.../EK_2012-2013.pptx) (1.4.2018)

<sup>244</sup> [www.osha.mddsz.gov.si/.../2016-06-15-10-nacionalno-tekmovanje-za-priznanje-dobr](http://www.osha.mddsz.gov.si/.../2016-06-15-10-nacionalno-tekmovanje-za-priznanje-dobr). (1.4.2018)

<sup>245</sup> [www.osha.mddsz.gov.si/resources/files/pdf/Triglav.smo.pdf](http://www.osha.mddsz.gov.si/resources/files/pdf/Triglav.smo.pdf) (1.4.2018)



**Splošna bolnišnica Izola**, ki ima 745 zaposlenih, je ena izmed treh bolnišnic v naši državi, ki so vključene v "Mednarodno mrežo za promocijo zdravja v bolnišnicah". Zaradi vse večjega nezadovoljstva zaposlenih, velikega bolniškega absentizma, pogojenega s starostno strukturo, zahtevnimi delovnimi pogoji, življenjskim slogom in organizacijsko klimo, so prišli do zaključka, da je potrebno področju varnosti in zdravja na delovnem mestu posvetiti bistveno več pozornosti. V ta namen je bila leta 2010 ustanovljena **Skupina za zdravje**, ki deluje na več področjih, eno izmed njih je tudi prepoznavanje in obvladovanje psihosocialnih tveganj. Aktivnosti v zvezi s prepoznavanjem psihosocialnih dejavnikov tveganja so poimenovali »**Zelena delovna mesta**« in med drugim zajemajo **ureditev delovnih mest in obremenjenosti zaposlenih, ogleda delovnih mest, boljšo organizacijo dela, promocijo duševnega zdravja, vodenje, medsebojno komunikacijo in reševanje konfliktov**. Na ravni bolnišnice so poiskali tudi »zaupne osebe«, ki nudijo pomoč zaposlenim. Zaposleni tako s sodelovanjem v delovnih skupinah spoznavajo vrednote ter strateške cilje organizacije, razumejo svojo vlogo, prepoznavajo dejavnike tveganj za dobro počutje in zdravje, sodelujejo pri iskanju ustreznih ukrepov, krepijo svojo odgovornost do lastnega zdravja in s spremembami vedenj v večji meri prispevajo k uspehu celotne organizacije.<sup>246</sup>

### 7.3 Spletna aplikacija za ocenjevanje tveganj pri delu (OiRA)

Spletne aplikacije za ocenjevanje tveganj je pripravilo Združenje delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije v sodelovanju z Zavodom za zdravstveno zavarovanje Slovenije in Sindikatом obrti in podjetništva.

Pripravljene so bile naslednje spletne aplikacije<sup>247</sup>:

- spletna aplikacija za ocenjevanje tveganj v cestnem transportu,
- spletna aplikacija za ocenjevanje tveganj pri čiščenju poslovnih prostorov,
- spletna aplikacija za ocenjevanje tveganj v frizerskih salonih,
- spletna aplikacija za ocenjevanje tveganj v gradbeništvu,
- spletna aplikacija za ocenjevanje tveganj v mizarskih delavnicah,
- spletna aplikacija za ocenjevanje tveganj v pisarnah,
- spletna aplikacija za ocenjevanje tveganj pri delu slikopleskarja/črkoslikarja in fasaderja,
- spletna aplikacija za ocenjevanje tveganj pri delu avtoserviserja,
- spletna aplikacija za ocenjevanje tveganj pri delu elektroinštalaterja,
- spletna aplikacija za ocenjevanje tveganj pri delu v pekarnah,
- spletna aplikacija za ocenjevanje tveganj pri delu v prodajalnah.

OiRA je okrajšava za **Online Interactive Risk Assessment**. Je **spletno interaktivno orodje, ki omogoča ocenjevanje tveganj na področju varnosti in zdravja v delovnem okolju**. Orodje OiRA lahko uporabi vsakdo, ki želi oceniti tveganja, povezana z zdravjem in varnostjo, ki morda obstajajo

<sup>246</sup> [www.osha.mddsz.gov.si/index.php?t=newsCampaign&l=sl&id=162...253](http://www.osha.mddsz.gov.si/index.php?t=newsCampaign&l=sl&id=162...253) (1.4.2018)

<sup>247</sup> <https://client.oiraproject.eu/si/cestni-transport/cestni-transport-3> (2.4.2018)

v njegovem delovnem okolju.<sup>248</sup> Vendar je orodje OiRA oblikovano tako, da najbolj koristi manjšim podjetjem. Orodje OiRA je oblikovano posebej tako, da je delodajalcem v pomoč pri ocenjevanju tveganj pri delu in pri pripravi dokumentirane ocene tveganja, ki vključuje načrt ukrepov, narejen po meri za potrebe podjetja.

Ocenjevalni postopek ima štiri glavne faze<sup>278</sup>:

1. **Priprava:** V tej fazi uporabnik pridobi pregled nad določeno oceno, ki se je podjetje loti in omogoča, da jo podjetje še bolj prilagodi posebni naravi posameznega podjetja.
2. **Identifikacija:** Projekt OiRA predstavi serijo morebitnih nevarnosti za zdravje in varnost ali težav, ki bi lahko obstajale na posameznem delovnem mestu. Z odgovori na izjave/vprašanja odkrijejo nevarnosti, ali težave že obstajajo. Če uporabnik želi, lahko pusti kakšno vprašanje neodgovorjeno ter ga tako začasno odloži na stran in bo nanj odgovorjeno pozneje.
3. **Ocena:** Tu uporabnik lahko določi raven tveganja, ki je vezana na vsakega od stanj, ki jih aplikacija prepozna kot 'potrebne obravnave' v fazi prepoznavanja.
4. **Načrt ukrepov:** V četrti fazi ocenjevalnega postopka se lahko uporabnik odloči, katere ukrepe bo sprejel za obravnavo tveganj, ki jih je predhodno prepoznal in katere vire za to potrebuje. Na podlagi tega je v naslednjem koraku samodejno ustvarjeno poročilo.

## 7.4 Mercator IP

Mercator IP (invalidsko podjetje) želi invalidom z novimi delovnimi mesti in tržnimi priložnostmi zagotoviti nove možnosti za integracijo. Zaposleni imajo možnost preizkusiti svoje znanje na različnih področjih, od operativnih do vodstvenih nalog.<sup>249</sup> Vsakega invalida pred zaposlitvijo pripravlja skupina strokovnjakov. Prav tako vsak tudi zaključi izobraževalni seminar, prilagojen posameznikovim sposobnostim in veščinam.

Na ta način se zagotavlja **prilagajanje zaposlenih na delovno okolje in delovne metode**. Podjetje si s stalnimi ergonomičnimi izboljšavami prizadeva zagotavljati bolj zdravo in varnejše delovno okolje za vse zaposlene. Strokovna skupina prav tako ugotavlja kateri delovni procesi in delovna mesta v organizaciji so primerni za uspešno integracijo invalidov.<sup>250</sup>

Podjetje ves čas posebno pozornost namenja celotnemu procesu integracije. Redni dialog z vodji je eden od ključnih razlogov za zadovoljstvo in uspešnost vseh delavcev. Vsakoletna posvetovanja z vsakim posameznim delavcem pripomorejo k razvoju zaposlenih, podjetju pa pomagajo pri

<sup>248</sup> [www.osha.mddsz.gov.si/oira-ocenjevanje-tveganja](http://www.osha.mddsz.gov.si/oira-ocenjevanje-tveganja) (2.4.2018)

<sup>249</sup> [www.mercator-ip.si/zaposlitev/](http://www.mercator-ip.si/zaposlitev/) (2.4.2018)

<sup>250</sup> [www.ir-rs.si/f/docs/Razvojni\\_projekti/Studija\\_MSP.pdf](http://www.ir-rs.si/f/docs/Razvojni_projekti/Studija_MSP.pdf) (2.4.2018)



izboljšanju načrtovanja izobraževanja in usposabljanja. Strokovna skupina in zunanji strokovnjaki ocenjujejo delovni potencial zaposlenih.<sup>251</sup>

Sodelovanje v programih daje podjetju pravico, da **uporabi storitve zdravnika, specialista za medicino dela, ki na podlagi natančnih podatkov odloča o dodelitvi invalidov in stopnji njihove vključitve v delovni proces in delovno okolje**. Prav tako je mogoče opredeliti posebne zmožnosti posameznikov v zvezi z zadevno nalogo, tj. uskladitev različnih zmožnosti in meril za delovno uspešnost v praksi. Cilj strokovne skupine je **zagotoviti boljšo poklicno usmeritev za delavce** in na ta način ima neposreden vpliv na produktivnost, preprečevanje poklicnih bolezni in na splošno ohranjanje zdravja in delovne sposobnosti zaposlenih.<sup>280</sup>

Za spremembo odnosa širše javnosti do zaposlovanja invalidov je bistvenega pomena priznavanje njihovih potreb in seveda njihovega prispevka za lažje življenje njih samih, njihovih družin in za uspešnost podjetja.<sup>252</sup>

## 7.5 Gostilna dela

Gostilna dela je eden od rezultatov projekta **Tovarna dela – Vstop v svet dela**, ki ga je od leta 2010 do konca oktobra 2011 izvajala Centerkontura s partnerji: VZ Višnja Gora (vzgojno-izobraževalni zavod) in DSP center (Društvo za razvoj socialnih programov). Cilj projekta je bil **reševati problem socialne izključenosti in zaposlovanja ranljivih ciljnih skupin mladih ljudi**, starih od 17 do 25 let.<sup>253</sup>

Projekt se je zaključil konec oktobra 2011, Gostilna dela pa nadaljuje s svojim družbenim poslanstvom pod okriljem nosilca projekta, tj. družbe Centerkontura.<sup>254</sup> Mladim ljudem, starim od 17 do 25 let, brez poklicnih kvalifikacij, je v okviru izobraževalne delavnice **omogočeno celovito poklicno usposabljanje na področju gostinstva**. Cilj je usposobiti prikrajsane mlade ljudi za delo v gostinstvu in jim pomagati pridobiti delovne navade, nove veščine in izkušnje, potrebne za pridobitno delo. To jim zagotavlja boljšo pripravljenost za uspešnejši vstop v svet dela.<sup>255</sup>

Poklicno usposabljanje **poteka v štirih fazah**. Začne se s pripravo in izbiro kandidatov za izobraževalni program. Temu sledi dejansko izobraževanje in usposabljanje, utrjevanje znanja, in na koncu možnost pridobitve certifikata o nacionalni poklicni kvalifikaciji. Kandidati se v obdobju šestmesečnega poklicnega izobraževanja usposablajo za določeno delovno mesto v okviru redne zaposlitve. Izobraževanje obsega praktične naloge in predavanja o osnovah gostinstva, komuniciranja s strankami in vodenja.<sup>284</sup>

<sup>251</sup> [ftp://www.ediplome.fm-kp.si/Kovacic\\_Mateja\\_20110511.pdf](ftp://www.ediplome.fm-kp.si/Kovacic_Mateja_20110511.pdf) (2.4.2018)

<sup>252</sup> [pefprints.pef.uni-lj.si/.../Stališča\\_delodajalcev\\_do\\_zaposlovanja\\_invalidov\\_Zovko\\_Steale...](pefprints.pef.uni-lj.si/.../Stališča_delodajalcev_do_zaposlovanja_invalidov_Zovko_Steale...) (2.4.2018)

<sup>253</sup> <https://www.facebook.com/Tovarna-dela-vstop-v-svet-dela-369177569572/> (2.4.2018)

<sup>254</sup> [www.centerkontura.si/GDinGDD.pdf](http://www.centerkontura.si/GDinGDD.pdf) (2.4.2018)

<sup>255</sup> [www.ursm.gov.si/fileadmin/ursm.../Zbornik\\_Zaposlovanje\\_socialno\\_vkljucevanje.pdf](http://www.ursm.gov.si/fileadmin/ursm.../Zbornik_Zaposlovanje_socialno_vkljucevanje.pdf) (2.4.2018)



## 7.6 Kodeks sodelovanja zaposlenih pri upravljanju družb

Kodeks sodelovanja zaposlenih pri upravljanju družb (skrajšano: Kodeks ali Kodeks soupravljanja) predstavlja **zbirko »priporočil dobrih praks«** s področja **uveljavljanja in razvoja sodobne delavske participacije** kot nujnega integralnega elementa učinkovitega korporacijskega upravljanja in doseganja večje konkurenčnosti podjetij v sodobnih pogojih gospodarjenja.<sup>256</sup> Po svojih ciljih, namenu in pravni naravi se ta kodeks torej v ničemer ne razlikuje od obeh v Sloveniji že uveljavljenih kodeksov upravljanja, tj. Kodeksa upravljanja javnih delniških družb in Kodeksa upravljanja kapitalskih naložb Republike Slovenije, temveč ju le vsebinsko dopolnjuje na področju, ki za zdaj ni predmet njunega podrobnejšega urejanja.<sup>257</sup>

V družbenoekonomskih razmerah 21. stoletja, ko smo priča izredno hitremu prehodu v družbo znanja in informacijsko družbo, postaja človeški kapital podjetij (znanje in veščine, ustvarjalnost, delovna motivacija in organizacijska pripadnost zaposlenih), katerega nosilci in »ekonomski lastniki« so zaposleni, nesporno najpomembnejši produkcijski dejavnik, ki ustvarja konkurenčno prednost podjetij.<sup>258</sup> Po ugotovitvah ekonomske znanosti intelektualni kapital na splošno (človeški, strukturni, relacijski) danes v povprečju predstavlja že kar okoli 85 % tržne vrednosti podjetij in s tem njihove dejanske »produkcijske moči«.<sup>259</sup> Zato seveda postaja motivacija nosilcev tega kapitala za njegovo optimalno angažiranje v poslovnih procesih vse bolj ključno vprašanje učinkovitega korporacijskega upravljanja. Najmanj toliko kot ekonomska motivacija lastnikov finančnega kapitala podjetij.

Kodeks pomembno pripomore tako k ozaveščanju poslovodstev in organov nadzora družb o pomenu doslednega uresničevanja veljavnega ZSDU<sup>260</sup> vsaj v »minimalnem« (zapovedanem) obsegu, kot tudi k razvijanju »nadstandardne« ravni sodelovanja delavcev pri upravljanju v praksi, ki jo sicer ZSDU (zlasti preko določbe svojega 5. člena), izhajajoč pri tem iz zgoraj omenjenih spoznanj poslovnih ved o pozitivnih učinkih visoko razvitega sistema delavske participacije na konkurenčnost in poslovno uspešnost družb, tudi izrecno predlaga. Eno od temeljnih načel, na katerih temelji ZSDU, je namreč t. i. **načelo zakonskega minimuma**. Le-to pomeni, da so participacijske oblike, načini in pravice, ki jih določa zakon, le obvezni minimum, ki ga je mogoče in priporočljivo z avtonomnimi pravnimi viri neomejeno nadgrajevati, v skladu s potrebami, interesi in objektivnimi možnostmi. In v tem pogledu je lahko vloga tega Kodeksa in njegovih priporočil velikega pomena.

Nadstandardno raven participacije zaposlenih družba v praksi uveljavlja predvsem na štiri načine, in sicer tako, da (prek participacijskega dogovora ali/in neobvezujoče prakse) avtonomno:<sup>261</sup>

<sup>256</sup> [www.socialnaekonomija.si/kodeks-sodelovanja-zaposlenih-pri-upravljanju-druzb](http://www.socialnaekonomija.si/kodeks-sodelovanja-zaposlenih-pri-upravljanju-druzb) (2.4.2018)

<sup>257</sup> [www.delavska-participacija.com/priloge/2087-1.pdf](http://www.delavska-participacija.com/priloge/2087-1.pdf) (2.4.2018)

<sup>258</sup> [https://www.si21.com/Gospodarstvo/Podpisan\\_tudi\\_Kodeks\\_soupravljanja\\_zaposlenih](https://www.si21.com/Gospodarstvo/Podpisan_tudi_Kodeks_soupravljanja_zaposlenih) (2.4.2018)

<sup>259</sup> [www.delavska-participacija.com/priloge/2348-1.docx](http://www.delavska-participacija.com/priloge/2348-1.docx) (2.4.2018)

<sup>260</sup> ZSDU = Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju

<sup>261</sup> [https://www.si21.com/f/docs/Gospodarstvo/SPOROCILO\\_ZA\\_JAVNOST\\_1.docx](https://www.si21.com/f/docs/Gospodarstvo/SPOROCILO_ZA_JAVNOST_1.docx) (2.4.2018)

- **širi obseg (nabor) konkretnih poslovnih odločitev**, pri sprejemanju katerih naj bo na tak ali drugačen »participacijski način« (obveščanje, skupno posvetovanje ali soodločanje) vključen svet delavcev, tudi na tiste odločitve, ki jih zakon neposredno sicer ne določa kot predmet obvezne participacije sveta delavcev;
- **relativno krepí »participacijski vpliv« sveta delavcev** pri posameznih poslovnih odločitvah v primerjavi z »zakonskim minimumom«;
- **uveljavlja nove »oblike in načine participacije«** delavskih predstavnikov pri poslovnem odločanju v primerjavi z zakonsko določenimi;
- **prepušča določene odločitve v zvezi z uresničevanjem interesov zaposlenih** v izključno pristojnost sveta delavcev.

## 7.7 Gibanje za dostojno delo in socialno družbo – zaposlovanje mladih

Gibanje za dostojno delo in socialno družbo si prizadeva za učinkovito obravnavo problema **brezposelnosti in prekarne delo med mladimi**.<sup>262</sup> Izvedli so projekt evropske prostovoljne službe v sodelovanju z rusko partnersko organizacijo Sodrúžstvo, ki je trajal 12 mesecev. Takrat 25-letna prostovoljka Natalija Cernova je po izobrazbi sociologinja, ključna področja njenega zanimanja pa so zajemala trg dela, reševanje brezposelnosti in aktivno državljanstvo.<sup>292</sup> Že od samih začetkov se je Gibanje za dostojno delo in socialno družbo ukvarjalo z opozarjanjem na probleme, povezane s prekarno zaposlitvijo, hkrati pa s spodbujanjem mladinske in nacionalne politike prispevalo k večjemu vključevanju mladih v odločitve ter v skupno reševanje položaja mladih in skupno skrb za dostojno delo.<sup>263</sup>

S projektom EVS so želeli še učinkoviteje prispevati k izboljšanju nacionalnih politik zaposlovanja, zakonski ureditvi prekarne oblike na trgu dela, prepoznavnosti različnih vrst dela in prenosu dobrih praks iz drugih evropskih držav, ki so bile predmet raziskave v okviru projekta, v Slovenijo in Rusijo.<sup>264</sup> To so dosegli s pripravo natančne raziskovalne naloge, ki je zajemala zgoraj navedene teme in je bila ob zaključku projekta natisnjena v obliki publikacije. Aktivnosti so vključevale tudi organizacijo več posamičnih dogodkov, srečanj, konferenc in debatnih večerov, ki so bili posvečeni problematiki zaposlovanja mladih in na katerih je prostovoljka dejavno sodelovala z ostalimi aktivnimi člani gibanja. Dolgoročno so s projektom krepili partnerstvo z rusko organizacijo, rezultate projekta pa predlagali odločevalcem v Sloveniji.

Na podlagi preteklih izkušenj se je skupni projekt v sodelovanju z EVS prostovoljcem vedno izkazal za odlično vzajemno korist, zato so k temu stremeli tudi tokrat. Z mislijo na želje in potrebe prostovoljke so se osredotočili tudi na njeno vključevanje v tekoče delovanje gibanja, v času celotnega projekta pa je bila udeležena v učnem procesu in nabiranju izkušenj v tesni navezavi z izvajanjem projektov s področja dostojnega dela, trga dela in aktivnih politik zaposlovanja.<sup>292</sup> Kot

<sup>262</sup> [www.movit.si/evs-20-let/primeri-projektov-evs](http://www.movit.si/evs-20-let/primeri-projektov-evs) (2.4.2018)

<sup>263</sup> [www.socialna-druzba.si/prekarno-delo/](http://www.socialna-druzba.si/prekarno-delo/) (2.4.2018)

<sup>264</sup> <https://www.insolvinfo.si/DnevneVsebine/Aktualno.aspx?id=189411> (2.4.2018)



članica ožje organizacijske in vsebinske ekipe je pripravljala nacionalno konferenco o zaposlovanju in različnih oblikah prekarne delo, ki prežijo na mlade v Sloveniji. Ob podpori dveh strokovnjakov je pripravila dokument z analizo trga dela in krajšo brošuro o dostojnem delu, ki je bila predstavljena političnim odločevalcem.<sup>292</sup>

Projekt je bil vsebinsko zelo raznolik in je ponujal kakovosten učni prostor za prostovoljko, ki je bila mlada z manj priložnostmi zaradi geografskih ovir, saj je prihajala iz oddaljenega mesta v Rusiji. Potrebe prostovoljke in cilji sodelujočih organizacij so bili jasni, zastavljeni pa so bili tako, da so dosegali zelo kakovostne učne rezultate. Kakovostno so bile zastavljene in izvedene vse faze projekta, tudi nadaljnje aktivnosti prostovoljke po prihodu domov.<sup>292</sup> Velik poudarek je bil na spremljanju učnih učinkov prostovoljke, procesu Youthpass ter delitvi vlog koordinatorja in mentorja. V projektu je bilo zelo izrazito izpostavljeno dobro partnerstvo med organizacijama, kar je pri projektih EVS zelo pomembno. Projekt je tudi rezultatsko in raziskovalno naravnano ter obravnava perečo problematiko brezposelnosti mladih. Usmerjen je tudi v nadaljnje aktivnosti prostovoljke, ki jih bo izvajala ob zaključku projekta v svojem lokalnem okolju in prenašala dobre prakse iz slovenskega okolja.<sup>265</sup>

## 7.8 Socialni dialog med prestrukturiranjem javnega sektorja

Vse slabše ekonomske razmere v številnih državah zahtevajo vse bolj restriktivne spremembe, ki prinašajo številne zdravstvene težave in izzive posameznikom in delovnim organizacijam ter zahtevajo intenziven socialni dialog med vsemi ključnimi deležniki v postopkih prestrukturiranja.<sup>266</sup> Klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa (KIMDPŠ) v zadnjih letih veliko pozornosti posveča raziskovanju vpliva prestrukturiranja podjetij na zdravje, zato se vključuje v številne mednarodne projekte, ki obravnavajo ta vprašanja.<sup>267</sup>

Zadnji takšen projekt, ki je potekal v letih 2012 in 2013 pod naslovom »**Kriza, socialni dialog in prenova pri prestrukturiranju**«, je bil usmerjen v raziskovanje vloge socialnega dialoga in kolektivnih pogajanj ob prestrukturiranju, v izmenjavo znanj in izkušenj med različnimi deležniki ter v oblikovanje priporočil za socialne partnerje in odločevalce. Posebna pozornost je bila namenjena prestrukturiranju javnega sektorja, s katerim se srečujemo tudi v Sloveniji.<sup>268</sup>

**Prestrukturiranje v javnem sektorju** je mogoče strniti v naslednje kategorije: **zmanjševanje delovne sile, geografsko in strukturno reorganizacijo, zunanje izvajanje dejavnosti** (»outsourcing«) in **prehajanje v zasebne roke ter spremembe v organizacijski oziroma poklicni kulturi**.<sup>298</sup> Prestrukturiranje javnega sektorja v posamezni državi je odvisno od nacionalnih pravnih sistemov in značilnosti javnega sektorja, kjer imajo nekatere skupine delavcev še vedno precej zaščiteno in varno zaposlitev.<sup>298</sup>

<sup>265</sup> [www.movit.si/fileadmin/movit/OZAVOD/.../2012\\_Vodnik\\_po\\_Youthpassu.pdf](http://www.movit.si/fileadmin/movit/OZAVOD/.../2012_Vodnik_po_Youthpassu.pdf) (2.4.2018)

<sup>266</sup> [www.cilizadelo.si/socialni-dialog-med-prestrukturiranjem-javnega-sektorja.html](http://www.cilizadelo.si/socialni-dialog-med-prestrukturiranjem-javnega-sektorja.html) (3.4.2018)

<sup>267</sup> [www.kimdps.si/projekti-promocije-zdravja-pri-delu](http://www.kimdps.si/projekti-promocije-zdravja-pri-delu) (3.4.2018)

<sup>268</sup> [www.cilizadelo.si/socialni-dialog-med-prestrukturiranjem-javnega-sektorja.html](http://www.cilizadelo.si/socialni-dialog-med-prestrukturiranjem-javnega-sektorja.html) (3.4.2018)





KIMDPŠ<sup>269</sup> je v Sloveniji med preučevanjem položaja na tem področju izvedel podrobnejšo analizo primerov prestrukturiranja dveh agencij v javnem sektorju. Sogovorniki so v obeh primerih poudarili predvsem pomen ustrezne priprave in izvedbe postopka prestrukturiranja ter dobro informiranost vseh deležnikov skozi ves proces. Priprava naj zajema jasno definirana sporočila in cilje prestrukturiranja, analizo vplivov na vse vpletene (uporabnike, zaposlene ...), stroškovno analizo ter analizo prednosti in slabosti.<sup>270</sup>

V fazi izvedbe je ključen čas. Dovolj dolgo obdobje, da se lahko vsi vpleteni pripravijo na predvidene spremembe in jih sooblikujejo z lastnimi predlogi in rešitvami, je bistveno za uspešen proces prestrukturiranja ob pogoju, da je tudi komunikacija z notranjo in zunanjo javnostjo odprta in transparentna ter je obveščanje vseh vpletenih ustrezno, pravočasno in točno. Na doseganje stroškovne učinkovitosti in hkratnega razvoja zaposlenih pozitivno vplivajo tudi spodbujanje sodelovanja ter interne premestitve (menjave delovnega mesta) določenega deleža zaposlenih.<sup>292</sup>

## 7.9 Projekt Junaki zaposlovanja – vrnimo si prihodnost

Projekt, ki nosi slogan **Junaki zaposlovanja – vrnimo si prihodnost**, financira Evropska komisija (DG Employment, Social Affairs and Inclusion). V partnerstvu in pod pooblastilom Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti ga izvajata Zveza svobodnih sindikatov Slovenije in Zavod Mladinska mreža MaMa.<sup>271</sup>

Glavni namen projekta so **promocijske in ozaveščevalne aktivnosti o ukrepih Jamstva za mlade**, ki so zasnovane sodobno in na mladim prijazen način. Mladi so v pomoč organizacijam s promocijskimi dejavnostmi na lokalni ravni in v mladinskih centrih.<sup>272</sup> V okviru projekta ZSSZ ter Zavod pripravljata razpis za ambasadorje, ki so pripravili predlog promocije na lokalni ravni. S tem jim ponudita možnost, da postanejo ambasadorji Jamstva za mlade in tako prevzamejo vlogo junakov zaposlovanja. Visoka stopnja vključenosti mladih je bila dosežena tudi z aktivnostmi Zavoda za zaposlovanje in organiziranimi promocijskimi dogodki v 12 različnih krajih po vsej Sloveniji, ki zajemajo vse statistične regije.<sup>273</sup>

Prestrukturiranje javnega sektorja v Sloveniji se sistematično še ni dotaknilo ključnih (večjih) podsektorjev, kot so šolstvo in zdravstvo, javna uprava, policija, obramba in nekatere storitvene dejavnosti (transport, pošta, telekomunikacije ...).<sup>274</sup> Kljub temu analize zdravja delavcev posameznih javnih služb kažejo na hude zdravstvene posledice, zaradi uvajanja določenih sprememb (npr. uvajanje novega reda ali zakona...), zato odgovornim pri pripravi tovrstnih sprememb prav tako svetujemo upoštevanje naštetih priporočil.<sup>275</sup>

<sup>269</sup> KIMDPŠ = Klinični center za medicino dela, prometa in športa.

<sup>270</sup> Irene Renewals, 2017:1

<sup>271</sup> <https://www.mservis.si/za...in.../projekt-junaki-zaposlovanja--vrnimo-si-prihodnost> (3.4.2018)

<sup>272</sup> [www.mreza-mama.si/projekt-jamstvo-na-poti](http://www.mreza-mama.si/projekt-jamstvo-na-poti) (3.4.2018)

<sup>273</sup> [www.junakizaposlovanja.si/o-projektu](http://www.junakizaposlovanja.si/o-projektu) (3.4.2018)

<sup>274</sup> <https://krog.sta.si/.../pri-prestrukturiranju-javnega-sektorja-pomemben-predvsem-socialn> (4.4.2018)

<sup>275</sup> [www.cilizadelo.si/e\\_files/content/CILI\\_REVIJA\\_12-2013\\_V2\\_WEB.pdf](http://www.cilizadelo.si/e_files/content/CILI_REVIJA_12-2013_V2_WEB.pdf) (4.4.2018)



Če se pristop k socialnemu dialogu začne odprto, z opredelitvijo stališč in možnih izbir ter z namenom, da bi našli skupni dogovor, lahko dosežemo boljše rezultate, ki jih tudi delavci lažje sprejmejo. Ne glede na to moramo biti v postopkih prestrukturiranja pozorni na morebitne negativne posledice, ki se kažejo v večji delovni obremenitvi, stresu in slabem zdravju zaposlenih, ter se nanje ustrezno pripraviti. Žal je ta vidik mnogokrat spregledan.<sup>276</sup>

**Študije primerov v Sloveniji kot drugje v Evropi so tako pokazale, da so na voljo inovativni pristopi socialnega dialoga, s katerimi je mogoče pozitivno vplivati na potek in rezultate prestrukturiranja. Intenzivnejši in bolj kakovosten socialni dialog je ključnega pomena pri uvajanju dobrih praks in družbeno odgovornega postopka uvajanja organizacijskih sprememb v javni (pa tudi v zasebni) sektor.**

## 7.10 Sporazum o partnerstvu za razvoj

Sporazum »Partnerstvo za razvoj« predstavlja nadaljevanje pozitivne tradicije širšega političnega soglasja pred pomembnimi odločitvami, na politični ravni pa je temeljni razvojni dokument, kakršnega Slovenija doslej ni imela. Podpisan je bil l. 2006.<sup>277</sup>

Podpis sporazuma, ki so ga v Kristalni dvorani vladne palače podpisali poslanca madžarske in italijanske narodne skupnosti ter predsedniki parlamentarnih strank z izjemo LDS, je pomemben, ker predstavlja osnovni vsebinski okvir, v katerem bodo partnerji iskali konkretne rešitve in odgovore na slovenski razvojni izziv.<sup>278</sup>

Omogočil bo tudi vključitev večjih potencialov v pripravo zakonskih rešitev, preden ta možnost nastopi z obravnavo v državnem zboru. Sporazum je pomemben tudi zato, ker bo lahko javnost predloge ocenjevala bolj realno - glede na njihovo dejansko vsebino in ne predvsem glede na to, kdo je predlagal rešitve.<sup>279</sup>

Predsednik tedaj<sup>280</sup> druge največje sodelujoče stranke v partnerstvu Borut Pahor je poudaril, da Socialni demokrati v svojem programu poudarjajo pomen socialnega partnerstva. "Prepričani, da ne more biti uspešnih reform brez socialnega partnerstva, smo pripravljene sprejeti tudi odločitev za politično partnerstvo. S svojo odločitvijo želimo med ljudmi, ne glede na njihove strankarske opredelitve, utrditi upanje, da se je slovenska politika sposobna pogovarjati in dogovarjati o najbolj strateških vprašanjih našega skupnega razvoja," je dejal predsednik tedaj druge največje opozicijske stranke in ponovno poudaril, da pristop SD k partnerstvu ne pomeni splošne podpore vladi.

<sup>276</sup> <https://egradiva.fsd.uni-lj.si/ediplome/senddoc/217> (4.4.2018)

<sup>277</sup> [www.sls.si/wp-content/uploads/2014/02/SLS-odmev-0604.pdf](http://www.sls.si/wp-content/uploads/2014/02/SLS-odmev-0604.pdf) (22.3.2018)

<sup>278</sup> [www.delo.si](http://www.delo.si) › Novice › Slovenija (22.3.2018)

<sup>279</sup> <https://www.dnevnik.si/175876/lokalno/175876> (22.3.2018)

<sup>280</sup> Leta 2006.



## 8 PRIMERI DOBRIH PRAKS VODENJA SOCIALNEGA DIALOGA V TUJINI

Kot je navedeno v strategiji Evropa 2020, je gospodarski razvoj osnovni pogoj za ustvarjanje delovnih mest višje kakovosti. Stagnacija, v kateri je trenutno Evropska unija, je daleč od ugodnih pogojev za ustvarjanje novih delovnih mest, zato je priporočljivo pozornost nosilcev odločanja usmeriti v vprašanja trga dela.<sup>281</sup>

Evropski socialni partnerji so v okviru avtonomnega evropskega socialnega dialoga marca 2010 sklenili **dogovor o ustvarjanju vključujočega trga dela**, v okviru katerega bodo v obliki dvostranskega sodelovanja in na ravni držav članic razvijali nadaljnje rešitve za ponovno vključitev oseb na trg dela, predvsem tistih, prepuščenih samih sebi in dolgotrajno brezposelnih.<sup>282</sup>

Dogovor prav tako zagotavlja ustrezeni okvir za politiko, s pomočjo katere bi delodajalci in delavci izboljšali ozaveščenost javnosti glede problematike trga dela. Treba je poudariti, da je mogoče vključujoči trg dela razviti le v mejah, ki jih določa zakonodajno okolje. Delodajalci in delavci morajo za uresničitev vzajemnih ciljev poiskati učinkovite načine sodelovanja znotraj tega okvira.<sup>283</sup>

V nadaljevanju bomo predstavili nekaj primerov dobrih praks, ki so rezultat dobrega socialnega dialoga med socialnimi partnerji.

### 8.1 Primer prakse iz tujine – Nemčija: ureditev delovnega časa kot način prožnosti zaposlitve

6. junija 1994 je bil v Nemčiji sprejet Zakon o delovnih razmerjih (ARBZG), katerega namen je bil:<sup>284</sup>

- zagotoviti varnost in zdravstveno varstvo delojemalcev pri oblikovanju delovnega časa ter izboljšati pogoje za fleksibilen delovni čas,
- zavarovati nedeljo in državne praznike kot dela proste dneve in čas mentalnega počitka zaposlenih.

Običajni način dela je polni delovni čas, ki je enakomerno porazdeljen znotraj tedna, meseca in leta. Namen takšnega upravljanja z delovnim časom je uskladitev želja glede delovnega časa in zahtev trga dela na eni strani ter potrebne prožnosti trga dela na drugi strani. Prožnost trga dela med drugim pomeni **ločitev obratovalnega časa od individualnega delovnega časa**, z namenom boljše uporabe kapacitet in prilagoditev nihanjem kapacitet.

Prožnost delovnega časa se v Nemčiji izraža v štirih oblikah<sup>285</sup>:

<sup>281</sup> <https://ec.europa.eu> › ... › The European Semester › The framework (12.3.2018)

<sup>282</sup> [https://resourcecentre.etuc.org/ReportFile-20170130170457\\_Impleme...](https://resourcecentre.etuc.org/ReportFile-20170130170457_Impleme...) (12.3.2018)

<sup>283</sup> [www.ilo.org/wcmsp5/.../public/---.../publication/wcms\\_428981.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/.../public/---.../publication/wcms_428981.pdf) (12.3.2018)

<sup>284</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri...> (12.3.2018)

<sup>285</sup> [www.flemcee.org/language/si/...0/news\\_8ee1273f1afa81d686e326ee7f795526.pdf](http://www.flemcee.org/language/si/...0/news_8ee1273f1afa81d686e326ee7f795526.pdf) (12.3.2018)

1. **dinamični delovni čas:** skrajšanje delovnega časa in delo s skrajšanim delovnim časom,
2. **drseči delovni čas:** agencijsko delo, letni delovni čas, izmensko in nočno delo, delo skozi vikend, delitev delovnega mesta (angl. *job sharing*),
3. **variabilni delovni čas:** modeli drsečega delovnega časa in t. i.,
4. **točkovni modeli** (angl. *cafeteria plan*).

### **1.a Drseči delovni čas I<sup>286</sup>**

Delavec znotraj vnaprej določenega okvira sam določi začetek in konec delovnega časa. To pomeni, da obstaja časovni okvir, ki je razdeljen na drseči čas (začetek in konec dela) in na jedro delovnega časa (obvezna prisotnost).

### **1.b Drseči delovni čas II<sup>316</sup>**

Delovni čas se evidentira s pomočjo kontrolne ure, ki omogoča izravnavo nadur in premalo opravljenih ur. Prednost le-tega za delavce je v tem, da je mogoče upoštevati individualne potrebe zaposlenega.

### **2. Variabilni delovni čas<sup>316</sup>**

Variabilni delovni čas je drseči delovni čas brez jedra delovnega časa. Pogoj za takšen model je neodvisnost in možnost prekinitve delovnega procesa.

### **3. KAPOVAZ<sup>316</sup>**

Poznan je tudi kot delo na poziv (angl. *work on call*). Predstavlja obliko variabilnega delovnega časa, ki se ravna glede na potrebe dela. V tem modelu delodajalec enostransko določa delovni čas, model pa se uporablja pri velikem nihanju povpraševanja po delovni sili med delovnim dnevom. Takšen model lahko močno zmanjša stroške neizkoriščenih zmogljivosti osebja v storitvenih in trgovskih podjetjih.

### **4. Krajši delovni čas<sup>316</sup>**

Delovni čas je krajši od polnega delovnega časa ob ustrezno nižji plači (20, 25 ali 30 ur na teden). Dodatna možnost je krajšanje dnevnega, tedenskega ali pa tudi mesečnega delovnega časa.

Poznamo več oblik krajšega delovnega časa:

- **Izmensko delo**

Gre za model delovnega časa, ki se v praksi izvaja zelo različno. Delo v več izmenah poteka 16 ali 24 ur to pomeni, da delavci delajo v dveh ali treh izmenah. Za sisteme izmenskega dela je značilna rotacija izmenskih timov delavcev prek dveh ali treh izmen. Tukaj lahko spreminjamo število

<sup>286</sup> [businessculture.org/western...germany/work-life-balance-in-germany/](http://businessculture.org/western...germany/work-life-balance-in-germany/) (12.3.2018)

izmenskih timov, ritem menjav, prostih izmen in trajanja izmen. Obremenitev zaposlenih je v takšnem modelu relativno visoka in jo je treba ustrezno upoštevati.

- **Konti delovnega časa**

Prožnost delovnega časa se v mnogih podjetjih v Nemčiji izvaja tudi s pomočjo kontov delovnega časa. To pomeni, da se pri normalnem delovnem času beležita število nadur in število ur, ki niso bile opravljene.

V zadnjih desetletjih se je delovno okolje spremenilo. Trend gre v smeri večje prožnosti in krajšega delovnega časa. Krajši delovni čas delodajalcem pomaga, da se hitreje odzovejo na spremenjeni obseg dela. V tabeli 3 bomo prikazali različne oblike krajšega delovnega časa.<sup>287</sup>

Tabela 3: Pregled možnih oblik krajšega delovnega časa.<sup>288</sup>

<b>Krajši delovni čas – klasično</b>	Dnevna delovna obveznost se nenehno zmanjšuje. Zaradi redne razporeditve delovnih ur je ta način za delodajalce najpreprostejša oblika skrajšanega delovnega časa.
<b>Krajši delovni čas – variabilno</b>	Dnevna delovna obveznost se razdeli na 2 do 5 dni. S tem se lahko spreminja tudi dnevno, tedensko in mesečno število ur. Skrajšani delovni čas je mogoče kombinirati s polnim delovnim časom.
<b>Krajši delovni čas – delitev dela</b>	Dva delavca si v lastni odgovornosti delita delovno mesto. To omogoča, da delavci s skrajšanim delovnim časom lahko prevzamejo projekte, za katere je sicer potreben polni delovni čas, in jih odgovorno vodijo. Potrebna sta redna koordinacija in izmenjava informacij. V podjetjih z dolgim delovnim časom je ta model primeren za zagotavljanje boljših storitev za kupce.
<b>Krajši delovni čas – investiranje</b>	Imenuje se tudi nevidni skrajšani delovni čas, saj delavec dela poln delovni čas, prejme pa le plačilo za skrajšan delovni čas. Razlika se beleži na dolgoročnem časovnem ali denarnem računu. Tako se lahko nabere dobroimetje za večmesečni dopust ali celo predčasno upokožitev.
<b>Krajši delovni čas – teamsko</b>	Delodajalec določi le, koliko delavcev mora biti prisotnih v določenem časovnem obdobju. Skupina sama načrtuje in določi delovni čas za vsakega delavca.  Vedno so možne hitre spremembe. To je za delavce najbolj fleksibilen način načrtovanja delovnega in prostega časa. Za

<sup>287</sup> [businessculture.org/western...germany/work-life-balance-in-germany/](https://businessculture.org/western...germany/work-life-balance-in-germany/) (12.3.2018)

<sup>288</sup> <https://www.globalworkplaceinsider.com › Europe › Germany> (13.3.2018)

	delodajalce je to model za optimizacijo izkoriščenosti kapacitet in za večje prilagajanje kupcem.
<b>Krajši delovni čas – sezonsko</b>	Je kompenzacija čezmerne in premajhne obremenjenosti v sezonskih obratih. Med sezono so delavci lahko polno zaposleni, v času manjših potreb pa so prosti. Tako se lahko delodajalci izognejo odpuščanju, po drugi strani pa odpade drago iskanje in uvajanje novih delavcev za naslednjo sezono. Delavci vse leto prejemajo enako osnovno plačo, urejena sta zdravstveno in socialno zavarovanje.
<b>Krajši delovni čas – doma</b>	Gre za delo od doma. Delavec je dosegljiv v okviru dogovorjenega delovnega časa. Vožnje na delo ni. Zaradi ohranjanja povezanosti s podjetjem delavec nekaj dni dela tudi v podjetju.

Vir: Global Workplace Insider, 2014: 2

Krajši delovni čas uporabljajo mnogi delavci. Model ima dobre in slabe strani za delojemalce in delodajalce.

V tabeli 4 navajamo prednosti in pomanjkljivosti krajšega delovnega časa za delojemalce in delodajalce<sup>289</sup>:

Tabela 4: Prednosti in slabosti krajšega delovnega časa

	DELOJEMALCI	DELODAJALCI
<b>Prednosti</b>	Več prostega časa, kakovostnejše življenje, več možnosti za odločanje, nižji davki, višji neto dohodek na uro, zdravstveno in socialno zavarovanje, fleksibilno določanje delovnega časa, višja motivacija, manj stresa, večja kreativnost	Večja učinkovitost, prihranek pri stroških, boljša izkoriščenost, večja prožnost pri uporabi delovne sile, večja motivacija in večja kreativnost.
<b>Pomanjkljivosti</b>	Nižji skupni dohodek, nižja pokojnina, mogoče pomanjkanje komunikacije in	Več administracije, več koordinacije, mogoče je potrebna nadgradnja infrastrukture podjetja, lahko se

<sup>289</sup> Vera Ciglar, 2008:7-9



	informacij	povečajo socialni prispevki.
--	------------	------------------------------

Vir: Vera Ciglar, 2008:7-9

### **Zakon o starostnem skrajšanem delovnem času**<sup>290</sup>

V preteklih letih je v Nemčiji zelo veliko delavcev izkoristilo možnost, ki jo je ponujal Zakon o starostnem skrajšanem delovnem času (delna upokojitev). Z delodajalskega vidika je tak način upokojitve zelo koristen, saj omogoča prenos izkušenj in znanja na mlajše generacije.<sup>291</sup>

Skrajšani delovni čas za starejše delavce je starejšim delavcem omogočil postopen prehod iz poklicnega življenja v starostno pokojnino. To delno upokojitev je subvencioniral Zvezni zavod za zaposlovanje pod pogojem, da so starejši delavci po dopolnjenem 55. letu starosti, najkasneje z dnem 31. 12. 2009, skrajšali svoj delovni čas in s tem omogočili zaposlitev brezposelne osebe.<sup>292</sup>

## **8.2 ILO - promocija socialnega dialoga v Makedoniji**

V Makedoniji je MOD spodbujala dostojno delo kot nacionalni cilj in pomagala udeležencem, pri doseganju napredka pri uresničevanju tega cilja. Napredovanje socialnega dialoga je ena od prednostnih nalog DWCP za Makedonijo v obdobju 2015-2018. Projekt, ki ga financira EU "Spodbujanje socialnega dialoga" prispeva k doseganju ciljev te prednostne naloge DWCP. Ta projekt temelji na obsežnem delu Mednarodne organizacije dela za podporo ustanovitvi nacionalnega ekonomsko-socialnega sveta, razvijanju mirne rešitve zakonodaje o delovnih razmerjih in krepitvi zmogljivosti delodajalcev in delavskih organizacij.<sup>293</sup>

Splošni cilj projekta je **razširiti in okrepiti tristranski in dvostranski socialni dialog** kot sredstvo za doseganje gospodarske rasti in družbenega napredka. Problem socialnega dialoga se obravnava na treh ravneh, cilj projekta pa je doseči naslednje posebne cilje<sup>294</sup>:

- **Okrepljena institucionalna zmogljivost zainteresiranih strani**, ki je odgovorna za tristranski in dvostranski socialni dialog v smislu trajnosti, učinkovitosti in funkcionalnosti, da bi zagotovili celovito udeležbo vseh zainteresiranih strani, zlasti socialnih partnerjev, pri oblikovanju, razvoju in izvajanju gospodarske in socialne politike.
- **Okrepljeno socialno partnerstvo na ravni panoge / podružnice / družbe**, vključno z usklajenim in učinkovitim mehanizmom za kolektivna pogajanja;

<sup>290</sup> [www.agediscrimination.info/international-age-discrimination/germany](http://www.agediscrimination.info/international-age-discrimination/germany) (13.3.2018)

<sup>291</sup> <https://www.smart-rechner.de/teilzeit/> (13.3.2018)

<sup>292</sup> René Bohn, 2014: 4-5.

<sup>293</sup> [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---.../wcms\\_359426.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---.../wcms_359426.pdf) (14.3.2018)

<sup>294</sup> ILO, 2010:14



- **Vzpostaviti operativni mehanizem mirnega reševanja delovnih sporov** in usposobljenih specializiranih arbitrov in rzsodnikov za delovne spore.

Projekt je bil l. 2017 predmet evalvacije iz katere izhajajo naslednje ugotovitve<sup>295</sup>:

Projekt je identificiral **naslednje potrebe**:

- potrebe države za napredek na področju socialne politike in zaposlovanja, vključno s socialnim dialogom na tristranski in dvostranski ravni, ki se zahteva v poglavju 19 meril za sposobnost prevzema obveznosti članstva.
- cilje DWCP za izboljšanje mehanizmov socialnega dialoga s krepitvijo zmogljivosti socialnih partnerjev; povečanje zmogljivosti tristranskih ekonomsko-socialnih svetov na nacionalni in lokalni ravni; z izboljšanjem zmogljivosti socialnih partnerjev za sodelovanje v kolektivnih pogajanjih in; z vzpostavitvijo mehanizma za sporazumno reševanje delovnih sporov.
- strateške cilje na področju socialnega dialoga iz programa in proračuna MOD za obdobja, ki zajemajo projekt; mandat MOD za socialni dialog v okviru UNDAF 2010-15 in; Mandat MOD za socialni dialog v okviru Strategije Združenih narodov za partnerstvo za trajnostni razvoj 2016-2020.

Na nacionalni ravni je projekt **pripomogel k učinkovitejšemu delovanju NESO**<sup>296</sup> in zagotovil infrastrukturo, ki NESO omogoča, da deluje kot učinkovito telo pri zagotavljanju mnenj in priporočil o zakonodaji in politiki vladi.

NESO je ustanovil **pet novih stalnih delovnih odborov**:

- odbor za delovne odnose in plače;
- odbor za zaposlovanje in politiko trga dela;
- odbor za socialno varnost;
- odbor za varnost in zdravje pri delu,
- odbor za izdajo in odvzem dovoljenj posrednikom in arbitrom.

Na lokalni ravni je bilo ustanovljenih šest novih LESO-v: Resen, Veles, Sveti Nikole, Struga, Kičevo in Radoviš. Vsak LESO je opremljen z računalniško in drugo opremo, ki omogoča učinkovito delovanje.<sup>327</sup>

Politična kriza je ovirala delo projekta pri razvijanju nacionalnih tristranskih struktur, vendar je bil do zaključka projekta dosežen dober napredek pri razvoju ekonomsko-socialnih svetov.

Trženjske, komunikacijske in poslovne strategije, ki so se jih med izvajanjem projekta priučili socialni partnerji, so bile še posebej uporabne za organizacije delodajalcev, ki so opazile rast

<sup>295</sup> ILO, 2017: 14-99

<sup>296</sup> NESO = nacionalni ekonomsko-socialni odbor

članstva in povečanje njihovo sposobnost, kot posledico njihovega delovanja, manj pa so bile koristne za sindikalne zveze, ki niso znale izkoristiti ponujenih priložnosti.

Projekt je **dosegel omejen napredek na področju kolektivnih pogajanj** z oblikovanjem tripartitnega akcijskega načrta, zagotavljanjem zelo kakovostnih gradiv Mednarodne organizacije dela za podporo kolektivnih pogajanj in uporabo strokovnjakov za pomoč socialnim partnerjem pri izboljšanju kolektivnih pogajanj.

Projekt je vzpostavil mehanizem za sporazumno reševanje sporov z:

- usposabljanjem 90 arbitrov, od katerih jih ima 50 licenco;
- z vzpostavitvijo in usposabljanjem tristranske licenčne komisije;
- z upravljalnim informacijskim sistemom s praktičnimi primeri;
- z oglaševalsko kampanjo za spodbujanje pravnega sistema;
- s stalnim usposabljanjem arbitrov za doseganje visokih standardov in
- s spodbujanjem ARDS<sup>297</sup> kot dela procesa socialnega dialoga in tripartizma.

Projekt je ustvaril pomembno infrastrukturo za vse tri komponente, zlasti v zvezi z NESO in LESO ter za mirno reševanje delovnih sporov. Trajnost za NESO je odvisna od stalne pripravljenosti MLSP za financiranje svojih dejavnosti in stalne zavezanosti socialnih partnerjev tristranskemu mehanizmu.

### 8.3 IBM Avstrija

Družba IBM se lahko zaradi raznolike delovne sile učinkoviteje odziva na spremenljive potrebe trga in kupcev. Na ta način lahko bolje razume potrebe kupcev in zagotavlja rešitve po meri. Raznolikost pomeni konkurenčno prednost, saj lahko ekipe, ki imajo raznovrstne veščine, strankam zagotavljajo najboljše rezultate.<sup>298</sup>

Za zagotavljanje enakih možnosti in enakopravnosti pri zaposlovanju je družba IBM v sodelovanju s socialnimi partnerji uvedla programe na naslednjih področjih:<sup>299</sup>

- zaposlovanja žensk,
- invalidov, lezbijk, gejev, biseksualcev, transseksualcev (LGBT),
- kulturne raznolikosti,
- medgeneracijske raznolikosti,
- integracije poklicnega in zasebnega življenja.

<sup>297</sup> ARDS = alternativno reševanje delavskih sporov.

<sup>298</sup> <http://www-03.ibm.com/employment/index.shtml?lnk=mca> (15.3.2018)

<sup>299</sup> CEE-ILM, 2013:6



Dejavnosti podjetja, kot so zaposlovanje, izobraževanje, plačilo, napredovanja, premestitve, prekinitve delovnega razmerja in družabne ter rekreacijske aktivnosti, ki jih sponzorira družba IBM, se **izvajajo brez diskriminacije rase, barve kože, genetike, vere, spola, spolne identitete ali izražanja, spolne usmerjenosti, narodne pripadnosti, invalidnosti ali starosti.**<sup>329</sup>

Zaposleni v družbi IBM so talentirana in raznolika delovna sila. **Izkoriščanje celovitega potenciala te raznolikosti je poslovna prioriteta**, ki je bistvenega pomena za ohranjanje konkurenčne prednosti in uspešnosti podjetja.<sup>300</sup>

Družba IBM Avstrija je opredelila šest zgoraj navedenih področij raznolikosti. Za vsako področje je imenovan član vodstva kot „ambasador“ (t.i. „izvršni sponzor“), ki je na podlagi vprašanj, ki se obravnavajo na vodstveni ravni, osebno odgovoren za pripravo in izvajanje zadevnih projektov.

### 8.3.1 Ženske v družbi IBM Avstrija<sup>301</sup>

V družbi IBM Avstrija znaša delež žensk med zaposlenimi približno 30 %; približno 20 % vodstvenih položajev zasedajo ženske. Program, imenovan „**Dekleta za IT**“, omogoča študentkam, da si s pomočjo IBM izboljšajo znanje o IT. Izobraževalni program „**Stopiti na oder**“ je namenjen zlasti sodelavkam za izboljšanje njihovih predstavitvenih veščin. Udeležba na mednarodnih konferencah in medpodjetniško mentorstvo prav tako predstavljata del strategije v družbi IBM Avstrija v zvezi z vprašanji enakosti med spoloma. Številna podjetja ponosno omenjajo izvajanje programov za zagotavljanje enakopravnosti pri zaposlovanju od leta 1970 dalje, medtem ko se družba IBM že od začetka 20. stoletja zaveda pomembne vloge sodelavk.

### 8.3.2 Invalidi v družbi IBM

Družba IBM že od nekdaj sprejema pozitivne napredne ukrepe v zvezi z invalidi – zaposlenimi, strankami ali poslovnimi partnerji. Ti ukrepi imajo učinek domin – pomagati drugim, da povsod po svetu dojamajo, kako je vključevanje pomembno. Družba IBM si zamišlja svet, v katerem lahko vsi ljudje, ne glede na to, ali so invalidi ali ne, svobodno živijo in delajo v svojem okolju. Odkar je leta 1914 družba zaposlila prvega invalidnega sodelavca, se družba IBM vselej osredotoča na sposobnosti, ki jih takšna oseba prinaša na delovno mesto.<sup>302</sup>

Čeprav imajo invalidi enake pravice, niso vedno obravnavani enakovredno. Iz nedavne evropske raziskave je razvidno veliko nerazumevanje tega, kaj invalidnost pomeni in koliko ljudi je zaradi nje prizadetih. Invalidi zahtevajo le tisto, kar si vsi želimo: enake možnosti in dostop do družbenih virov. Dostop do zaposlitve pa je seveda bistvenega pomena.<sup>303</sup> Zaposlovanje invalidov predstavlja za delodajalce, kot je družba IBM, številne priložnosti: ne le dostop do dragocenih človeških virov, ampak tudi možnost za spremembo in izboljšanje načina notranjega poslovanja podjetja in

<sup>300</sup> CEE-ILM, 2013:7

<sup>301</sup> <https://www.ibm.com/at/diversity> (15.3.2018)

<sup>302</sup> [https://www.ibm.com/employment/au.../people\\_with\\_a\\_disability.html](https://www.ibm.com/employment/au.../people_with_a_disability.html) (14.3.2018)

<sup>303</sup> <https://www.ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1137> (14.3.2018)



poslovanja na trgu. Pomagati invalidom ni le prava pot za povečanje raznolikosti – **širi tudi poslovne priložnosti. Spodbuja inovativnost in v podjetjih**, kot je IBM, pripomore k temu, da bolje razumejo kupce in da ustvarjajo vključevalno delovno okolje za vse zaposlene.<sup>304</sup> Moto IBM Avstrija, kot ga lahko preberemo tudi na njihovi spletni strani, je: “**Ljudi je treba ocenjevati predvsem po njihovih sposobnostih in talentih**”.

## 8.4 SIEMENS Avstrija

V Siemensu trdno verjamejo, da je treba vsakemu posamezniku omogočiti dostop do izobraževanja, kar se odraža tudi v praksi. Zaradi tega se podjetje uvršča med največje in najbolj inovativne izvajalce strokovnega izobraževanja, predvsem tehničnega in komercialnega.

Siemens se uvršča med vodilna svetovna podjetja na področju digitalne industrije, kar so lahko dosegli le z **nenehnim izobraževanjem zaposlenih**, saj razvoj digitalizacije močno vpliva na spremembe delovnega okolja in tako postaja pomemben del inovativnega in v prihodnost usmerjenega usposabljanja zaposlenih. V okviru Simensa deluje SPE<sup>305</sup>, **Siemensov sistem strokovnega izobraževanja**.<sup>306</sup>

V Siemensu posebno pozornost že od 70-ih let prejšnjega stoletja namenjajo **zaposlovanju žensk**, zlasti na področju strokovnega in profesionalnega kadra, ki so jih pred tem večinoma zasedali moški.<sup>307</sup>

Ker jim je primanjkovalo kadra na področju razvoja in raziskav in tudi na tehničnem področju, so razvili **poseben program za izobraževanje žensk**, s čimer so želeli tudi povečati zanimanje žensk za tehnične poklice. Program so začeli izvajati leta 2007. Sestavni del programa izobraževanja za ženske je tudi upoštevanje potrebe žensk po usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja, kar so upoštevali pri oblikovanju terminov, v katerih so izobraževanja potekala.<sup>337</sup>

Posebno pozornost namenjajo usposabljanju in izobraževanju na področju poslovanja v oblaku, medsebojno komunikacijo strojev (angl. *machine-to-machine communication*), mrežnim tehnologijam, senzoriki, robotiki in podobno. Kljub temu, da je vpliv digitalizacije zelo raznolik, so ostale osnovne tehnike usposabljanja nespremenjene, celotni proces usposabljanja pa se sproti prilagaja potrebam digitalizacije. V Siemensu se zavedajo, da digitalizacija vpliva na način prenosa znanja med sodelavci, zato je digitalizacija učenja sestavni del didaktičnega procesa. V takšne procese **vključujejo tudi mlajše zaposlene** z namenom, da jih najprej priučijo splošnih kompetenc, preko katerih jih kasneje usmerjajo v nadaljnje poklicne veščine.<sup>337</sup>

Siemens na področju razvoja kadrov sodeluje tudi z zavodom za zaposlovanje in socialne zadeve, saj želi sodelovati v procesih izobraževanja **mladih ljudi, ki imajo slušne težave**. Problematike so se

<sup>304</sup> CEE-ILM, 2013:7

<sup>305</sup> SPE = Siemens Professional education.

<sup>306</sup> <https://www.siemens.com/global/en/home/company/sustainability/education.html> (14.3.2018)

<sup>307</sup> CEE-ILM, 2013:8



lotili celostno tako, da jim poleg izobraževanja omogočajo tudi usposabljanje na delovnem mestu. V Siemensu se je s pomočjo takšnega izobraževanja zaposlili okoli 20 % vključenih oseb.<sup>337</sup>

## 8.5 Zvijezda, Hrvaška

Zvijezda je bila leta 2009 na izboru, ki ga organizirajo Sklad za profesionalno rehabilitacijo in zaposlovanje invalidnih oseb, portal MojPosao in Program Združenih narodov za razvoj na Hrvaškem, proglašena kot delodajalec leta za invalidne osebe.

V Zvijezdi menijo, da zaposlovanje invalidov prispeva k njihovi lažji integraciji in k razvijanju občutka pripadnosti. Zaposlovanje invalidov je mnogo več kot služba, saj invalidnim osebam vrača samozavest in jim odpira nove življenjske možnosti.<sup>308</sup>

Zvijezda je začela, v sodelovanju z zadrugo za spodbujanje vključenosti, izvajati program zaposlovanja invalidov že leta 2006, torej devet let, preden je hrvaška vlada objavila zakon o obveznem zaposlovanju invalidov. V prvih treh letih je zaposlila 23 invalidnih oseb. Invalidne osebe v podjetju opravljajo pretežno naloge nekvalificiranih delavcev. Podjetje je zagotovilo tudi nadzornika, katerega naloga ni zgolj nadzor, temveč tudi pomoč invalidnim osebam pri delu in osebnim stiskam.<sup>309</sup>

Večletne izkušnje podjetja z zaposlovanjem invalidov so pokazale, da lahko le-ti sčasoma delo opravljajo samostojno, da pa je treba njihovo delovno mesto prilagoditi njihovim zmožnostim.<sup>310</sup>

## 8.6 Velux – Madžarska

Skupina VELUX, ki ima proizvodna podjetja v 11 državah, prodajna podjetja pa v skoraj 40 državah, je ena od najmočnejših blagovnih znamk v globalnem sektorju gradbenega materiala, njeni izdelki pa so na prodaj v večini delov sveta.<sup>311</sup> Skupina VELUX ima približno 10.000 zaposlenih, večinoma nekvalificiranih delavcev. Proizvodni proces je visoko avtomatiziran, zato je razvoj znanja in sposobnosti delavcev ključnega pomena.<sup>312</sup>

Velux Madžarska je v svoje poslovanje uvedel »**zelene**« **dejavnosti** z namenom varčevanja z energijo, z uvedbe okolju prijazne proizvodnje in zaradi izboljšanja delovnih pogojev za svoje zaposlene. Projekt so začeli izvajati leta 2010. Z združenimi močmi jim je tako uspelo znižati emisije CO<sub>2</sub>, ki nastajajo v proizvodnem procesu, za kar 40 %. Velux je na osnovi zelene strategije razvoja leta 2011 razvil tudi program, s katerim zaposlene spodbuja k idejam za zmanjšanje porabe energije v proizvodnem procesu. Vodstvo podjetja je prepričano, da se bo s tem programom povečala čustvena pripadnost zaposlenih podjetju, zaradi česar se bo dvignila tudi raven

<sup>308</sup> <https://www.vecernji.hr/biznis/zvijezda-najbolji-poslodavac-godine-za-osobe-s-invaliditetom-63061> (14.3.2018).

<sup>309</sup> CEE-ILM:8

<sup>310</sup> CEE-ILM:9

<sup>311</sup> CEE-ILM, 2013:11

<sup>312</sup> Eurofound, 2013:2

produktivnosti. Že v prvih dveh mesecih je 16 zaposlenih posredovalo 30 predlogov za izboljšave, vsi pa so zanje prejeli nagrado v obliki solarnega polnilnika.<sup>313</sup>

Skupina VELUX ima program za diplomante (VELUX LUMOS), v okviru katerega imajo mladi diplomanti iz različnih držav možnost 8 mesecev delati v skupini VELUX na treh različnih lokacijah. V okviru programa se seznanijo s skupino VELUX ter njenim poslovnim modelom. Prav tako pridobijo posebna znanja na področju vodenja projektov, vitke organizacije in komuniciranja.<sup>314</sup> Namen tovrstnega izobraževanja je dvojen: po eni strani želi Velux k sodelovanju pritegniti visoko (teoretično) usposobljene kadre, po drugi strani pa od njih pridobiti nove poglede na poslovanje družbe Velux.

## 9 PRIPOROČILA

---

### 9.1 Priporočila za vsebinsko pripravo usposabljanj in način izvedbe usposabljanj socialnih partnerjev

---

Med izvajanjem analize smo, za področje izvajanja socialnega dialoga, zaznali ključna vsebinska področja za izboljšanje kompetenc socialnih partnerjev, ki so:

- poznavanje evropske in nacionalne delovno-pravne zakonodaje,
- poznavanje področja sodelovanja delavcev pri upravljanju,
- poznavanje procesov kolektivnega dogovarjanja,
- obvladovanje področja zdravja in varstva pri delu.

Za bolj učinkovito sodelovanje v socialnem dialogu priporočamo tudi izpopolnjevanje socialnih partnerjev na naslednjih področjih:

- komunikacijske veščine, s poudarkom na pogajalskih veščinah,
- uporaba sodobnih komunikacijskih orodij,
- obvladovanje tujih jezikov, zlasti angleškega ter nemškega jezika.

Za izvedbo vsebinskih usposabljanj priporočamo vzpostavitev e-učilnice, izvedbo delavnic ter strokovnih obiskov sorodnih evropskih institucij (evropski predstavniki delodajalcev, sindikatov, MOD in podobno).

#### 9.1.1 Delovno-pravna zakonodaja

---

Dobro poznavanje delovno-pravne zakonodaje je ključnega pomena za udeležence v socialnem dialogu, najsi zastopajo interese zaposlenih ali delodajalcev.

---

<sup>313</sup> Eurofound, 2013:1-3

<sup>314</sup> CEE-ILM, 2013:11





Delovno-pravna zakonodaja v Sloveniji je obsežna in kompleksna, zato njeni uporabniki velikokrat potrebujejo njeno strokovno tolmačenje.

Ključna delovno-pravna zakonodaja v Sloveniji je:

- **ZDR-1:** v veljavi od l. 2013 in je del celovite reforme trga dela, katere namen je vzpostaviti primerno razmerje med ustrezno varnostjo delavcev in možnostjo učinkovitejšega prilagajanja razmeram na trgu.<sup>315</sup> Z zmanjšanjem stroškov pri zaposlitvah za nedoločen čas na eni strani in finančnimi destimulacijami za uporabo pogodb za določen čas, na drugi strani nova delovna zakonodaja sledi enemu bistvenih ciljev reforme - zmanjšanje segmentacije oziroma razdrobljenosti trga dela. Poenostavljajo se postopki v zvezi s sklenitvijo in prenehanjem delovnega razmerja ter zmanjšujejo administrativne ovire. Nova zakonodaja lajša prehajanje med delovnimi mesti oziroma deli pri delodajalcu in med delodajalci (notranja prilagodljivost in prilagodljivost trga dela). Zaradi preprečevanja zlorab so predvideni ukrepi za zagotavljanje večje pravne varnosti vseh zaposlenih.<sup>316</sup>
- **Zakon o minimalni plači** (Uradni list RS, št. 13/10 in 92/2015) določa pravico do minimalne plače, njeno višino (v bruto znesku) ter način njenega določanja in objave. Minimalna plača za delo s polnim delovnim časom od 1. januarja 2018 znaša 842,79 evrov.<sup>317</sup> Delavec je upravičen do plačila za opravljeno delo najmanj v višini minimalne plače, če pri delodajalcu v Republiki Sloveniji dela poln delovni čas. V primeru krajšega delovnega časa od polnega delavcu pripada najmanj sorazmerni del minimalne plače. Iz minimalne plače so izvzeti dodatki.<sup>318</sup>
- **Delovna zakonodaja**, ki se uporablja za zaposlovanje javnih uslužbencev: **Zakon o javnih uslužbencih** (Uradni list RS, št. 56/02, 110/02, 02/04, 23/05, 35/05 - upb1, 62/05, 75/05, 113/05, 32/06 - upb2, 33/07, 63/07-upb3, 65/08, 40/12), **Zakon o delavcih v državnih organih** (Uradni list RS, št. stari 15/90, stari 5/91, stari 18/91, stari 22/91, I 2/91, 4/93, 13/93, 18/94, 41/94, 70/97, 87/97, 38/99, 56/02), **Zakon o delovnih razmerjih** (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 - popr., 47/15 - ZZSDT, 33/16 - PZ-F in 52/16), **Zakon za uravnoteženje javnih financ** (Uradni list RS, št. 40/12, 105/12, 85/14, 95/14, 24/15, 90/15, 102/15 in 63/16) znesek minimalne plače, **Zakon o višini povračil stroškov** v zvezi z delom in nekaterih drugih prejemkov.

Priporočamo naslednje oblike izobraževanja s področja delovno-pravne zakonodaje:

- **splošni pregled** delovno-pravne zakonodaje,
- seminar s predstavitvijo **novosti** na delovno-pravnem področju,
- seminar glede pravic in **obveznosti delavcev v povezavi z delom**,

<sup>315</sup> Katarina Petronijević, 2016:44.

<sup>316</sup> MDDSZ, 2013: 1-8.

<sup>317</sup> <https://data.si/blog/2018/01/26/minimalna-placa-2018-638-evrov-neto/> (18.3.2018)

<sup>318</sup> <https://novice.svet24.si/clanek/novice/slovenija/5a6df8787d1e5/25463-proti-8326-velika-vecina-prejemnikov-v-zasebnem-sektorju> (18.3.2018).

- seminar glede pravic in **obveznosti delodajalcev pri zaposlovanju, odpuščanju delavcev**,
- predstavitev **oblik delovnih razmerij**, drugih oblike dela, prepovedi diskriminacije in druge splošne določbe,
- **sklenitev pogodbe o zaposlitvi** (vsebina in obveznosti pogodbenih strank, vrste pogodb o zaposlitvi, sprememba delodajalca, prenehanje pogodbe o zaposlitvi, pripravništvo in poskusno delo, plačilo za delo, delovni čas, nočno delo, odmori in počitki, letni dopust, druge odsotnosti z dela in izobraževanje),
- **varstvo nekaterih kategorij delavcev** (starejši delavci, mlajši od 18 let, ženske, nosečnice)
- **uveljavljanje ter varstvo pravic** iz dela in inšpekcijsko nadzorstvo,
- **delovanje in varstvo sindikalnih zaupnikov**,
- **sindikalno združevanje**, delovanje in zastopanje pravic delavcev,
- **seminar s področja kolektivnih pogodb**.

### 9.1.2 Soupravljanje v podjetjih

Področje sodelovanja delavcev pri upravljanju ureja **Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju** – v nadaljevanju ZSDU, ali kar zakon (Uradni list RS, št. 42/93), ki je začel veljati 15 dni po objavi z dne 22. 7. 1993, je bil odtlej dvakrat dopolnjen, in sicer z novelo ZSDU-A (Uradni list RS, št. 56/01 z dne 6. 7. 2001) in ZSDU-B (Uradni list RS, št. 26/07 z dne 23. 3. 2007).<sup>319</sup>

ZSDU je pomembno prispeval k uveljavitvi sodobnih prijemov participativnega upravljanja v slovensko korporativno upravljanje.<sup>320</sup> Vendar, kljub temu, da se že dlje časa pojavljajo težave pri razlagi številnih njegovih določb, doslej ni bila sprejeta celostna posodobitev tega predpisa, npr. takšna, kot smo ji bili priča v primeru ZGD-1 leta 2006, čeprav predlog zanjo že nekaj let obstaja.

Ocenjujemo, da je Zakon v nekaterih elementih zastarel, zaradi česar preprečuje učinkovitejše uresničevanje ustavne pravice delavcev, da sodelujejo pri upravljanju gospodarskih družb. Stroka, ki budno spremlja ta vprašanja, kakor tudi izkušnje delavskih svetov in drugih predstavnikov delavcev opozarjajo na nujne spremembe ZSDU.<sup>321</sup>

Gre za področje, kjer se vedno znova krešejo nasprotujoča si mnenja glede upravičenosti sodelovanja delavcev pri upravljanju; predstavniki delodajalcev pretežno menijo, da je upravljanje gospodarskih združb domena njihovih lastnikov, predstavniki zaposlenih pa menijo nasprotno, saj je uspeh posamezne gospodarske družbe v veliki meri odvisen od zavzetosti in dobrega dela delavcev in ne le od kapitala in njihovih lastnikov.<sup>322</sup>

<sup>319</sup> <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO282> (20.3.2018)

<sup>320</sup> Rado Bohinc, 2013:1.

<sup>321</sup> Rado Bohinc, 2013:2.

<sup>322</sup> Jana Uran, 2008:8.



Priporočamo izvedbo izobraževanja/usposabljanja za predstavnike delodajalcev in tudi delojemalcev z naslednjimi vsebinami:

- **osnovni pregled zakonodaje,**
- **okrogla miza,** na kateri bodo sodelovali tako predstavniki delodajalcev kot tudi delojemalcev,
- **obravnava praktičnih primerov** s področja sodelovanja delavcev pri upravljanju,
- **obravnava primerov dobrih in slabih praks** s področja sodelovanja delavcev pri upravljanju,
- **delovni obisk v tujini** pri evropski zvezi sindikatov,
- delovni obisk pri evropskih združenjih, ki zastopajo interese delodajalcev.
- **pravna sredstva za uveljavitev določb ZSDU** (sprožitev arbitražnega spora po določilih 99. do 106. člena ZSDU, sprožitev kolektivnega spora pred delovnim sodiščem glede »soupravljaljskih vprašanj«, določenih z zakonom o delovnih in socialnih sodiščih, zahteva za intervencijo inšpekcije za delo po določilih zakona o inšpekciji dela, prijava inšpekciji za delo zaradi prekrška po določilih 107. člena ZSDU, ovadba za kaznivo dejanje po določbi 200. člena kazenskega zakonika RS).
- **seminar s področja dela sveta delavcev** (pravne podlage, način ustanovitve in delovanja sveta delavcev, predstavništvo delavcev v nadzornem svetu, vloga delavskega direktorja).

Namen delovnih obiskov v tujini je seznanjanje udeležencev z evropsko zakonodajo, mednarodnimi standardi in konvencijami, ki urejajo področje sodelovanja delavcev pri upravljanju. Prav tako se na tovrstnih izobraževanjih udeleženci seznanijo s primeri vodenja socialnega dialoga na evropski ravni.

Na obiskih v tujini se udeleženci seznanijo s primeri dobre prakse sodelovanja delavcev pri upravljanju, kar udeležencem lahko služi kot osnova pri izvajanju socialnega dialoga doma in pri dajanju pobud za spremembo nacionalne zakonodaje, ki ureja to področje.

Izobraževanje se izvaja klasično v predavalnicah, v e-učilnici in v obliki delovnih obiskov.

### 9.1.3 Kolektivno dogovarjanje

S kolektivnimi pogodbami se učinkovito urejajo delovni pogoji, razmerij med socialnimi partnerji, določajo plače ter minimalni standardi. Pomembno je poudariti, da se s kolektivnimi pogodbami ne sme vplivati na zniževanje pravic delavcev določenih z zakonodajo.<sup>323</sup> Iz evidence Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti izhaja, da je trenutno v Sloveniji podpisanih in veljavnih 48 panožnih kolektivnih pogodb in s tem pokritih preko 80 % zaposlenih. Sistem

<sup>323</sup> Marjan Ferk, 2016:4.

sklepanja kolektivnih pogodb je svoboden in prostovoljen, kar je tudi eno izmed temeljnih načel kolektivnega dogovarjanja.

Postopek sklepanja kolektivnih pogodb zajema:<sup>324</sup>

- opredelitev strank kolektivnih pogajanj,
- proces pogajanja, ter
- registracijo in objavo sklenjene kolektivne pogodbe v Uradnem listu.

Področje ureja Zakon o kolektivnih pogodbah,<sup>325</sup> ki ne predpisuje obveznega sklepanja kolektivnih pogodb, niti ne predpisuje obvezne sestavine. Vse to pomeni, da obstaja avtonomija pogodbenih strank, ki lahko svobodno urejajo medsebojna delovna pravna razmerja.

Omejitve avtonomije na področju kolektivnih pogajanj seveda so, vendar le tedaj, če bi bilo ogroženo zagotavljanje ali varstvo pravic drugih. Takšno omejitev lahko postavlja le Ustava RS ali zakonodaja. Primer takšnega omejevanja je 13. čl. Zakona o sistemu plač v javnem sektorju, ki navaja, da se ovrednotena orientacijska delovna mesta in nazivi uvrstijo v plačne razrede, določene v kolektivni pogodbi za javni sektor.<sup>326</sup>

Priporočamo izvedbo naslednjega vsebinskega izobraževanja/usposabljanja s področja kolektivnih dogovarjanj:

- **izobraževanje s področja pravnih podlag**, ki urejajo področje kolektivnega dogovarjanja,
- **usposabljanje s področja obstoječih kolektivnih pogodb** z opisom poteka socialnega dialoga s pomočjo katerega je prišlo do sklenitve kolektivne pogodbe,
- kolektivne pogodbe in obračun plač (veljavnost kolektivnih pogodb, plačni sistemi, delovni čas in obračun plače, upravno-administrativna prepoved, izvršba na plačo in na druge osebne prejemke),
- **delovni obisk** pri evropski zvezi sindikatov na temo kolektivnih pogajanj,
- delovni obisk pri evropski zvezi delodajalcev na temo kolektivnih pogajanj.

#### 9.1.4 Pogajalske tehnike

Pogajanja niso samo stvar visoke politike, temveč vsakdanjega življenja. Pogajanja so brez dvoma ena temeljnih komunikacijskih veščin, ki jih potrebujemo za bolj uspešno življenje. Pogajanja so vedno uspešna takrat, kadar s pogajanjem dosežemo izid, s katerim so zadovoljni vsi udeleženci v pogajanju. Slediti moramo načelu koristi obeh (vseh) strani.<sup>327</sup>

<sup>324</sup> Sašo, Ferenčič, 2011: 26.

<sup>325</sup> [www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO4337](http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO4337) (21.3.2018)

<sup>326</sup> Sašo, Ferenčič, 2011: 31.

<sup>327</sup> [www.leila.si/dokumenti/kom\\_ppt\\_pogajanja.pdf](http://www.leila.si/dokumenti/kom_ppt_pogajanja.pdf) (21.3.2018).



Pogajanja lahko opredelimo kot proces reševanja nesoglasja med strankami, kot pridobivanje ekonomskih koristi, tržna pogajanja, barantanja s popuščanji, način, kako dobimo tisto, za kar si prizadevamo, po najnižji možni ceni. Lahko jih razumemo tudi kot razpravo z namenom doseči sporazum, soglasje.<sup>328</sup> Slednje je značilnost poteka dobrega socialnega dialoga.

V pogajanja so lahko vključeni posamezniki ali pogajalske skupine.

Za uspešno sodelovanje pri socialnem dialogu so zelo pomembne ustrezne priprave:<sup>329</sup>

- izbrati je treba ustrezno usposobljene pogajalce (glede na vsebino, sposobnost pogajanja),
- opredeliti moramo cilje, ki jih želimo doseči. Potrebno je poznavanje tudi ciljev nasprotni strani, vedeti moramo, kje so stične točke in možnosti za sklenitev dogovora,
- zbiranje informacij (o vsebini, o nasprotni strani, javno mnenje),
- pripraviti je treba pogajalsko strategijo.

V fazi poteka socialnega dialoga je možno uporabljati različne pogajalske tehnike:<sup>330</sup>

- prepoznavanje in obvladovanje miselnih strategij,
- prepoznavanje in obvladovanje komunikacijskih strategij,
- učinkovita predstavitev informacij, ciljev, idej,
- postavljanje skrajnih zahtev,
- napadalnost,
- dobri in grdi fantje,
- sklicevanje na omejeno pristojnost,
- vzemi ali pusti,
- samo še tale malenkost,
- uporaba groženj,
- zasmehovanje nasprotnika,
- izsiljevanje,
- zadnji rok,
- pridobivanje članov nasprotni strani,
- nenadna sprememba taktike.

<sup>328</sup> Jasmina Demirovski, 2008: 3.

<sup>329</sup> Iztok Rabuzin, 2009:768-772.

<sup>330</sup> [www.businessstisans.online/7-ubijalskih-nasvetov-da-postanete-super-pogajalec](http://www.businessstisans.online/7-ubijalskih-nasvetov-da-postanete-super-pogajalec) (24.3.2018)



Priporočamo izobraževanje/usposabljanje na naslednjih področjih:

- **osnove pogajalskih veščin** in pogajalskih tehnik,
- **seznanjanje s pogajalskimi tehnikami** preteklih socialnih dialogov (pregled analiz pogajalskih tehnik vseh strani v povezavi z doseženimi rezultati,
- **obvladovanje kriznih situacij** v okviru socialnega dialoga,
- **komuniciranje** s težavnimi sogovorniki,
- **upravljanje čustev** v teku socialnega dialoga,
- **osnov komunikacijskih veščin**,
- **reševanja konfliktov**,
- **timskega dela**,
- **obvladovanje stresa**,
- **krepitev pogajalskih veščin**,
- **krepitev mediatorskih veščin**.

Tovrstno usposabljanje se pripravi v obliki:

- prikaza tehnik in vaje tehnik,
- študij primerov iz prakse,
- igranje vlog,
- delavnic,
- dela v parih in v skupinah,
- učenja in vaj s pomočjo avdio-vizualnih sredstev.

### 9.1.5 Uporabe računalniških orodij

---

Izobraževanje/usposabljanje na področju računalniških orodij je namenjeno pridobivanju dodatnih digitalnih kompetenc na področju uporabe standardnih računalniških aplikacij ter sodobnih spletnih storitev, ki jih vsakodnevno (tudi za potrebe sodelovanja v socialnem dialogu) potrebujemo za:

- medsebojno komunikacijo,
- sklice sestankov,





- sklice video konferenc,
- pri pripravi analiz preko spleta pridobivamo potrebne informacije,
- preko spleta se dnevno informiramo,
- preko spleta objavljamo novice, informacije z svojega delovnega področja.

Priporočamo usposabljanje na naslednjih področjih:

- **nadaljevalni tečaj Worda** (oblikovanje in urejanje besedil, vstavljanje slikovnega gradiva, kazala),
- **tečaj Excela** (izdelava tabel, povezovanje dokumentov, delo s preglednicami, formulami, funkcijami, grafi),
- **uporaba elektronske pošte** (kreiranje seznama udeležencev, množično pošiljanje pošte, priponke, napredno iskanje, delo z Googlovi dokumenti in preglednicami),
- **izvedba video konference,**
- **učinkovita uporaba interneta** (iskanje stikov, iskanje delovnih vsebin, uporaba socialnih omrežij (Facebook, LinkedIn) spletna shramba (Dropbox, Google drive),
- **potek učenja preko e-učilnice** (kako se registrirati, kako uporabljati e-učilnico, kako uporabljati e-gradivo, kako komunicirati z ostalimi udeleženci usposabljanja, kako izpolnjevati in oddajati delovne zvezke itd.).

### 9.1.6 Tuji jeziki

---

Vsaj osnovno znanje vsaj enega tujega jezika je potrebno:

- zaradi uporabe spleta (spletnih strani, spletnih aplikacij),
- za črpanje informacij dobrih praks iz tujine,
- povezovanje z institucijami v tujini,
- pomoč delavcem iz tujine, ki jih je pri nas zaposlenih vedno več,
- sodelovanje z delodajalci podjetij v tujem lastništvu,

Za potrebe izvajanja socialnega dialoga, predvsem na evropski ravni, je priporočljivo dobro poznavanje angleškega in tudi nemškega jezika.

Zato za udeležence socialnega dialoga priporočamo organiziranje tečaja angleškega ter nemškega jezika s poudarkom na:

- konverzaciji,

- pisnem komuniciranju (pisanje pisem, naslavljanje),
- spletnem besedišču,
- besedišču s področja delovno-pravne zakonodaje,
- besedišču s področja zdravja in varstva pri delu.

### 9.1.7 Zdravje in zadovoljstvo na delovnem mestu

---

Na področju zdravja in zadovoljstva na delovnem mestu priporočamo izobraževanje in usposabljanje kot promocijo le-tega.

»Promocija zdravja na delovnem mestu so sistematične ciljne aktivnosti in ukrepi, ki so namenjeni vsem zaposlenim, in se izvajajo za vse zaposlene pod enakimi pogoji, z namenom ohranjanja in krepitve njihovega telesnega in duševnega zdravja. Gre za kombinacijo sprememb fizičnega in socialnega okolja ter z zdravjem povezanega življenjskega sloga«. <sup>331</sup>

Promocija zdravja na delovnem mestu je stvar vseh, tako delodajalcev, delavcev in družbe kot celote. Njen namen je v izboljšanju zdravja in dobrega počutja zaposlenih pri delu. Ključne aktivnosti za promocijo zdravja pri delu so: <sup>332</sup>

- izboljšana organizacija dela in delovnega okolja,
- spodbujanje zaposlenih, da se aktivno udeležujejo aktivnosti za varovanje in krepitev zdravja,
- omogočanje izbire zdravega načina življenja in
- spodbujanje osebostnega razvoja.

»Delavci, ki delajo v kakovostnem delovnem okolju, so bolj zdravi in bolj motivirani« <sup>333</sup>. S spodbujanjem in zagotavljanjem večjega zadovoljstva in zdravja pri delu se dolgoročno za delodajalca pokažejo naslednje koristi: <sup>334</sup>

- izboljša se splošna delovna klima v podjetju, organizaciji,
- poveča se pripadnost zaposlenih,
- izboljšajo se medčloveški odnosi,
- zmanjšanje poklicnih bolezni, zmanjša se bolniški stalež in delovna invalidnost zaposlenih,

---

<sup>331</sup> Ministrstvo za zdravje, 2015: 1-4.

<sup>332</sup> [http://www.mz.gov.si/si/delovna\\_podrocja\\_in\\_prioritete/javno\\_zdravje/zdravje\\_na\\_delovnem\\_mestu/](http://www.mz.gov.si/si/delovna_podrocja_in_prioritete/javno_zdravje/zdravje_na_delovnem_mestu/) (26.3.2018).

<sup>333</sup> [www.cilizadelo.si/koristi-promocije-zdravja-pri-delu.html](http://www.cilizadelo.si/koristi-promocije-zdravja-pri-delu.html) (26.3.2018).

<sup>334</sup> Marjan Bilban, 2014:2-9.

- posledično se znižajo stroški delodajalca v zvezi z bolniško odsotnostjo in neproduktivnostjo odsotnih delavcev,
- zmanjša se fluktuacija delovne sile,
- poveča kakovost izdelkov in storitev,
- poveča se število inovacij,
- poveča produktivnost,
- izboljša se ugled organizacije.

Priporočamo naslednje oblike usposabljanja s področja zadovoljstva in zdravja pri delu:

- **kako pripraviti učinkovit načrt promocije zadovoljstva in zdravja** na delovnem mestu,
- **sodobne tehnike obvladovanja tveganj** za zdravje v podjetju,
- **odpravljanje negativnih učinkov sedečega dela,**
- **spodbujanje zdravega življenja pri zaposlenih,**
- **kako spodbujati aktivno staranje starejših zaposlenih,**
- kako v organizacijo vpeljati sistem učinkovitega obvladovanja stresa,
- **kako zaposlenim zagotoviti/olajšati zdravo prehranjevanje,**
- kako izvesti skupinske aktivnosti za krepitev medsebojne povezanosti izven delovnega prostora,
- **delavnice s področja zdravega načina življenja,**
- **delavnice za ohranjanje zdravja starejših delavcev** (starejših od 55 let).

## 9.2 Priporočila za vsebinsko pripravo e-gradiv

---

### 9.2.1 Delovno-pravna zakonodaja

---

Z namenom informiranja in ozaveščanja zaposlenih, delodajalcev in delavskih predstavnikov o pravicah in obveznostih iz delovnega razmerja, sta Inštitut za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani kot izvajalec in Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (MDDSZ), kot naročnik pripravila priročnik »**Vodnik po pravicah iz delovnega razmerja**«.



MDDSZ je na svoji spletni strani objavilo tudi **nabor najpogostejših vprašanj** s področja delovno-pravne zakonodaje<sup>335</sup>.

Slovenija ima relativno dobro delovno zakonodajo, probleme vidimo predvsem v njenem izvajanju.

Po drugi strani delodajalci že vrsto let opozarjajo na togost slovenske delovno-pravne zakonodaje. Delodajalci si prizadevajo za skrajšanje odpovednih rokov, za znižanje odpravnin. Odpravili bi radi zlasti zadnje ovire na področju sklepanja pogodb za določen čas in »zaposlovanje« agencijskih delavcev.<sup>336</sup> Delodajalci poleg tega še opozarjajo, da je v naši zakonodaji preveč ostankov iz prejšnje družbeno-politične ureditve (dodatki za delovno dobo, plačani odmor za malico, povračilo stroškov prevoza na delo).<sup>337</sup>

Ali so zgoraj navedeni dodatki k plači ostanek prejšnje družbeno-ekonomske ureditve, je težko reči, bolj logično bi bilo, da govorimo o pravicah iz dela, ki so si jih delavci skozi čas trudoma prislužili/priborili. Morebiti bi bilo primerno razmišljati o preoblikovanju dodatkov v oblike, ki bolj ustrezajo sodobnim razmeram v gospodarstvu in trgu dela.<sup>338</sup>

Ena izmed takšnih možnih oblik dodatka namesto dodatka za delovno dobo bi bil **dodatek za stalnost pri delodajalcu**, kar pa utegne biti sporno v primerih odpuščanj in/ali stečajev podjetij.<sup>339</sup> Na tak način bi bili »priviligirani« delavci, ki so zaposleni v bolj stabilnih delovnih okoljih. V primerjavi z ostalimi evropskimi državami bi kot našo posebnost poudarili potne stroške in regres za prehrano, ki pa so v praksi pogosto korektiv neprimerne in nepreglednega plačnega sistema.<sup>340</sup>

Priporočamo, da se v učno gradivo, vključijo ključne prednosti nacionalne delovno-pravne zakonodaje, ki jo vidimo v naslednjih elementih:<sup>353</sup>

- **Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)** je relativno dober, sodoben zakon, ki je v skladu z normativi, kakršni veljajo v sferi mednarodnega prava. Delodajalci mu velikokrat oporekajo, ker pozabljajo, da je osnovni namen delovne zakonodaje povsod po svetu v tem, da varuje šibkejšo osebo, torej delavca. Zato je nujen pogoj, da se omeji prevelika avtonomija delodajalca.<sup>341</sup>
- *»ZDR-1 delodajalcem dopušča precejšnjo prilagodljivost pri organizaciji delovnega časa, saj je zakonska ureditev le-tega zelo skopa in dopušča delodajalcem veliko manevrskega prostora (možnosti ob povečanem obsegu dela, na katerega se delodajalci skoraj po pravilu*

335

[http://www.mddsz.gov.si/si/delovna\\_podrocja/delovna\\_razmerja\\_in\\_pravice\\_iz\\_dela/vodnik\\_po\\_pravicah\\_iz\\_delovnega\\_razmerja/](http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/vodnik_po_pravicah_iz_delovnega_razmerja/). (24.3.2018)

336 <https://www.dnevnik.si/1042542036> (29.3.2018).

337 <https://siol.net/.../povracilo-strokov-za-malico-in-prevoz-je-slovenski-unikum-27404>. (29.3.2018).

338 <https://slo-tech.com › Forum › Loža> (29.3.2018).

339 <https://www.dnevnik.si/1042554049> (29.3.2018).

340 [www.davkoplacevalci.com/davcni-klepet/prikaz/razsirjen/.../regres-za-prehrano](http://www.davkoplacevalci.com/davcni-klepet/prikaz/razsirjen/.../regres-za-prehrano) (29.3.2018)

341 Irena Bovha, 2012:11.



odzovejo z uvedbo nadurnega dela. Namesto nadurnega dela, ki je dražje od dela v običajnem delovnem času, bi lahko delodajalec delovni čas prerazporedil tako, da se v obdobju povečanih potreb dela več, v obdobju, ko je potreb manj, pa se tudi dela manj.«<sup>342</sup> Čeprav gre v določenem obdobju za delo prek polnega delovnega časa, se to načeloma ne šteje kot nadurno delo in se ga tudi ne plača kot tako, saj se te dodatne ure prenesejo v obdobje, ko je dela manj.<sup>343</sup>

- Pred odreditvijo nadurnega dela ima po ZDR-1 prednost tudi zaposlovanje novih delavcev, kar bi v praksi lahko bilo eden redkih primerov zakonitega zaposlovanja za določen čas.

Poslanci so jeseni 2017 potrdili **Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o urejanju trga dela (ZUTD-D)**, ki naj bi poskrbel za hitrejšo aktivacijo brezposelnih oseb, med drugim pa ureja tudi evidenco študentska dela.<sup>344</sup>

Ključne spremembe so:<sup>345</sup>

- Delavec ima po novem že v odpovednem roku dolžnost, da se prijavi na Zavod za zaposlovanje in začne iskati novo zaposlitev.
- Drug pomemben element, ki ga prinaša nova delovno-pravna zakonodaja, je, da bodo nižje in srednje izobraženi prejemniki denarnega nadomestila za brezposelnost lahko nagrajeni. In sicer, če si bodo že v času prejemanja denarnega nadomestila našli zaposlitev. V tem primeru bodo lahko največ eno leto prejemali še 20 odstotkov denarnega nadomestila.
- Nova zakonodaja ukinja možnost opravljanja prostovoljnega pripravništva zaradi usposabljanja za samostojno opravljanje dela na področju vseživljenjske karijerne orientacije in posredovanja zaposlitve, ki ju kot storitvi za trg dela izvaja Zavod za zaposlovanje.
- Uvedena je sprememba v zvezi z vročanjem odločb o pravici do denarnega nadomestila za primer brezposelnosti. Te se bodo odslej vročale z navadno vročitvijo, to pomeni z dostavo odločbe v hišni nabiralnik.
- Delovnopravna zakonodaja določa tudi uvedbo evidence študentskega dela. Evidenco bo vodila Študentska organizacija Slovenije. Evidenca bo vsebovala vse podatke o opravljenem delu ter pridobljena znanja, izkušnje in kompetence posameznika. Do teh podatkov bodo brezplačno dostopali Ministrstvo za delo in Ministrstvo za izobraževanje ter Zavod za zaposlovanje.<sup>346</sup>

<sup>342</sup> Luka Tičar, 2012. Intervju za Dnevnik. Dostopno prek: <https://www.dnevnik.si/1042542036> (29.3.2018).

<sup>343</sup> <https://www.dnevnik.si/1042542036> (29.3.2018)

<sup>344</sup> <https://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5840> (29.3.2018).

<sup>345</sup> <https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina/2017-01-2523?sop=2017-01-2523> (29.3.2018).

<sup>346</sup> Dne, 29. 3. 2018 smo si ogledali spletno stran Študentske organizacije <http://www.studentska-org.si/projekti/evidenca-studentskega-dela/> in ugotovili, da evidence o opravljenem študentskem delu še niso vzpostavljene.



## Novosti prinaša tudi **Zakon o inšpekciji dela**:<sup>347</sup>

Delovni inšpektorji bodo dobili pooblastilo, da bodo lahko delavcem prepovedali delo oziroma uporabo delovnih sredstev z upravno odločbo, dokler ne bodo dobili izplačanih plač oziroma ne bodo odpravljene nepravilnosti, če so pred tem dvakrat ali večkrat v zadnjih 12 mesecih ugotovili, da podjetje ni pravočasno izplačalo plač. Delodajalci bodo lahko prosili za odlog izvršitve take odločbe, če bodo dokazali, da bi z izvršitvijo nastala težko popravljiva škoda. Hkrati odložitve ne bo smela nasprotovati javni koristi in z odložitvijo znova ne bo nastala nepopravljiva škoda.

Ko inšpektor pri sodelovanju podjetja s samozaposlenimi, honorarnimi delavci in študenti ugotovi elemente delovnega razmerja, bo najprej izdal prepovedno odločbo. Nato pa bo inšpekcija dela podjetju naložila, da mora takšnemu delavcu v treh delovnih dneh vročiti pogodbo o zaposlitvi. Delavec bo moral pogodbo podpisati v treh dneh od prejema.

Če delodajalec naloženega ne bo spoštoval, ga bodo lahko doletele visoke globe. Glede na okoliščine so za odgovorne osebe globe od 350 do 2.000 evrov. Za zavezanca posameznika bodo globe od 500 do 2.500 evrov, za manjša podjetja (do 10. zaposlenih) od 2.000 do 10.000 evrov in za večja podjetja od 4.500 do 20.000 evrov.<sup>348</sup>

Pri sodelovanju socialnih partnerjev v socialnem dialogu so ključnega pomena njihove kompetence, kamor se uvršča tudi dobro poznavanje delovno-pravne zakonodaje.

Priporočamo izdelavo pregledne in poljudne brošure (tiskane, kot e-gradivo), ki bo uporabnikom nudila celovit pregled po naslednjih vsebinskih področjih:

- **osnovni pregled delovno-pravne zakonodaje,**
- **predstavitev oblik delovnih razmerij,** drugih oblike dela, prepovedi diskriminacije in druge splošne določbe,
- **sklenitev pogodbe o zaposlitvi,**
- vsebina in obveznosti pogodbenih strank,
- sprememba ali sklenitev nove pogodbe in suspenz pogodbe,
- **vrste pogodb o zaposlitvi,**
- **sprememba delodajalca,**
- **prenehanje pogodbe o zaposlitvi,**
- **pripravištvo in poskusno delo,**
- **plačilo za delo,**
- **delovni čas, nočno delo, odmori in počitki.**

<sup>347</sup> [www.svetovanje.si/.../kaj-prinasajo-spremembe-zid1-in-zutd-59eca399bebe2220180d](http://www.svetovanje.si/.../kaj-prinasajo-spremembe-zid1-in-zutd-59eca399bebe2220180d) (29.3.2018).

<sup>348</sup> <https://data.si> › Finance (29.3.2018).



- **letni dopust**, druge odsotnosti z dela in izobraževanje,
- disciplinska in odškodninska odgovornost,
- **varstvo nekaterih kategorij delavcev**,
- **varstvo pravic delavcev** iz dela in inšpekcijsko nadzorstvo,
- **delovanje in varstvo sindikalnih zaupnikov**,
- **sindikalno združevanje**, delovanje in zastopanje pravic delavcev,
- **reševanje delavskih sporov** (s primeri dobre prakse),
- **pregled dobrih praks** s področja delovno-pravnega področja iz tujine,

## 9.2.2 Varstvo pri delu

---

Področje varnosti in zdravja pri delu opredeljujejo načela, pravila in aktivnosti, ki morajo posamezniku (delavcu) omogočiti uspešno opravljanje poklicnega dela s polnim delovnim učinkom in brez škode za njegovo zdravje od prvega delovnega dne pa do konca delovne dobe.<sup>349</sup>

Področje varnosti pri delu je pokrito s številnimi mednarodnimi pravnimi podlagami:

- **konvencijami mednarodne organizacije dela** (MOD): 13,081,119,129, 136, 139, 155, 161, 162, 174,<sup>350</sup>
- **direktivami Evropske unije** s področja varnosti in zdravja pri delu (o minimalnih zahtevah za varnost in zdravje na delovnem mestu, o minimalnih varnostnih in zdravstvenih zahtevah za uporabo delovne opreme delavcev pri delu, o minimalnih zdravstvenih in varnostnih zahtevah za osebno varovalno opremo, ki jo delavci uporabljajo na delovnem mestu, o minimalnih zahtevah za zagotavljanje varnostnih in/ali zdravstvenih znakov pri delu, o minimalnih zdravstvenih in varnostnih zahtevah v zvezi z izpostavljenostjo delavcev tveganjem, ki nastajajo zaradi fizikalnih dejavnikov in podobno),<sup>351</sup>
- **Evropska socialna listina**, čl. 3.<sup>352</sup>

Za namene osveščanja in informiranja socialnih partnerjev, zlasti tistih, ki jih zadeva zdravje in varstvo pri delu, in za potrebe izvajanja strateškega okvira za varnost in zdravje pri delu za obdobje 2014–2020, je Evropska komisija leta 1996 ustanovila Evropsko agencijo za varnost in

---

<sup>349</sup> [www.mddsz.gov.si/delovna.../delovna...dela/varnost...zdravje...delu/opredelitev\\_podr](http://www.mddsz.gov.si/delovna.../delovna...dela/varnost...zdravje...delu/opredelitev_podr) (30.3.2018).

<sup>350</sup> <https://www.ilo.org> (30.3.2018).

<sup>351</sup> <https://osha.europa.eu/en/safety-and-health.../european-directives> (30.3.2018).

<sup>352</sup> <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO1956> (30.3.2018). Zakon o ratifikaciji Evropske socialne listine (spremenjene) (MESL). SOP 1999-02-0020. EVA -. EPA 0587-II (29.3.2018).



zdravje pri delu (EU-OSHA) EU-OSHA si prizadeva, da bi s spodbujanjem varnostne kulture evropska delovna mesta postala bolj varna, zdravju prijazna in produktivnejša.<sup>353</sup>

EU-OSHA je vzpostavila mrežo nacionalnih informacijskih točk, ki delujejo v državah članicah Evropske unije, državah kandidatkah in državah EFTA. Le-te so njen uradni predstavnik v posamezni državi.

Naloge Slovenske informacijske točke EU-OSHA od leta 2002 izvaja Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. Ključne naloge ministrstva s tega področja so:<sup>354</sup>

- koordiniranje evropskih kampanj Zdravo delovno okolje na nacionalni ravni,
- organiziranje brezplačnih seminarjev in delavnic področja varnosti in zdravja pri delu,
- pripravo brezplačnih priročnikov in smernic ter spletnih aplikacij področja varnosti in zdravja pri delu,
- širjenje informacij o izsledkih raziskav na področju varnosti in zdravja pri delu,
- razvijanje spletnega orodja za ocenjevanje tveganja OiRA in drugih uporabniku prijaznih e-orodij,
- urejanje spletnega portala varnosti in zdravja pri Deluter,
- koordiniranje Nacionalne mreže za sodelovanje z EU-OSHA.

Temeljni pravni akt, ki v Sloveniji ureja področje varnosti in zdravja pri delu, je Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1), ki na tem področju opredeljuje naslednja temeljna načela:<sup>355</sup>

- zagotavljanje varnosti in zdravja delavcev pri delu,
- promocija zdravja na delovnem mestu,
- načrtovanje ter varnost in zdravje pri delu,
- odgovornost delodajalca,
- temeljna načela pri izvajanju ukrepov,
- dolžnosti delodajalcev in pravice delavcev,
- pravica do varnosti in zdravja pri delu,
- dolžnosti delavcev,
- medsebojno obveščanje in skupno posvetovanje,
- finančne obveznosti delodajalca,

<sup>353</sup> [www.osha.mddsz.gov.si/o-nas](http://www.osha.mddsz.gov.si/o-nas) (30.3.2018).

<sup>354</sup> [www.osha.mddsz.gov.si/](http://www.osha.mddsz.gov.si/) (30.3.2018).

<sup>355</sup> [www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5537](http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5537) (30.3.2018).



Posebej so opredeljene pravice in obveznosti sveta delavcev ali delavskega zaupnika. Iz ZVZD-1 izhaja:<sup>356</sup>

- Svet delavcev ali delavski zaupnik za varnost in zdravje pri delu lahko od delodajalca zahteva sprejetje ustreznih ukrepov ter pripravi predloge za odpravo in zmanjšanje tveganj za varnost in zdravje pri delu.
- Delavci ali njihovi predstavniki za varnost in zdravje pri delu lahko zahtevajo nadzor pristojne inšpekcije, kadar menijo, da delodajalec ni zagotovil ustreznih varnostnih ukrepov.
- Predstavniki sveta delavcev ali delavski zaupnik za varnost in zdravje pri delu ima pravico prisostvovati inšpekcijskemu nadzoru, kadar ta opravlja nadzor nad zagotavljanjem varnosti in zdravja pri delu ter izraziti svoja opažanja.
- Delodajalec mora seznaniti svet delavcev ali delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu ter sindikate pri delodajalcu z ugotovitvami, predlogi ali ukrepi nadzornih organov.
- Delodajalec mora za izvajanje nalog članov sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu zagotavljati ustrezne oblike usposabljanja.

Pojem varnosti in zdravja pri delu vsebuje opredelitve pravic in obveznosti, tako delodajalcev kot delavcev, da v skladu z zakonom in drugimi predpisi, upoštevajoč tudi varnostne ukrepe, s katerimi se obvladujejo oz. preprečujejo nevarnosti in škodljivosti pri delu. Zagotavljajo takšno raven varnosti in zdravja pri delu, ki glede na naravo dela, zagotavlja delavcu največjo možno mero zdravstvene in psihofizične varnosti. Hkrati s tem je delodajalec dolžan prilagajati svoje ukrepe za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu spremenjenim okoliščinam, stalno izboljševati obstoječe stanje oziroma stopnjo varnosti in zdravja pri delu.<sup>357</sup>

Tudi delavci imajo nekatere zakonske obveznosti v zvezi z varnostjo in zdravjem<sup>358</sup>. Opremo morajo uporabljati pravilno, delodajalca morajo obvestiti o morebitni resni in neposredni nevarnosti ter o pomanjkljivostih v varnostni ureditvi. Z delodajalcem bi morali sodelovati tudi pri skrbi za varnost delovnega okolja in delovnih razmer.

Ena ključnih zakonskih obveznosti za delodajalce na področju varnosti in zdravja pri delu je, da morajo **oceniti tveganja za varnost in zdravje pri delu, tudi tista, s katerimi se soočajo skupine delavcev, izpostavljene posebnim tveganjem, in odločiti o varnostnih ukrepih, ki jih je treba sprejeti**. Ocena tveganja ni zgolj obveznost, je dejanska podlaga za pristop k upravljanju varnosti in zdravja in ključna za vzpostavitev varnega in zdravega delovnega mesta. Delodajalcem bo pomagala opredeliti ustrezne ukrepe za preprečevanje tveganj pri delu in delavcem zagotoviti ustrezne informacije in usposabljanje<sup>390</sup>.

<sup>356</sup> <https://zakonodaja.com/zakon/zvzd-1> (30.3.2018).

<sup>357</sup> [www.mdds.gov.si/delovna.../delovna...pravice.../varnost\\_in\\_zdravje\\_pri\\_delu/opred...](http://www.mdds.gov.si/delovna.../delovna...pravice.../varnost_in_zdravje_pri_delu/opred...) (30.3.2018)

<sup>358</sup> <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=16893&langId=sl> (13.3.2018)

V nadaljevanju bomo s pomočjo slike 4 prikazali ključne korake pri izdelavi ocene tveganja.

Slika 4: Ključni koraki pri izdelavi ocene tveganja po Osha



Vir: EU-OSHA, 2017:7

V okviru kampanj Zdravo delovno okolje in projektov na področju varnosti in zdravja pri delu so na voljo brezplačni seminarji, delavnice, priročniki, smernice, spletne aplikacije ter drugo gradivo.<sup>359</sup>

V pogledu zdravja in varnosti pri delu so posebej izpostavljeni invalidi, mladi, starejši in ženske. »Delodajalci morajo zagotoviti razumne prilagoditve za delavce invalide tako, da se jim omogoči dostop, sodelovanje in napredovanje pri zaposlitvi ter vključitev v usposabljanje; učinkovite in praktične ukrepe za prilagoditev delovnega mesta, kakor je prilagoditev prostorov in opreme, delovnega časa, razdelitev nalog ali zagotavljanje usposabljanja. Delovno mesto, ki je dostopno in varno za delavce invalide, je hkrati varnejše in dostopnejše za vse druge zaposlene, stranke in obiskovalce.«<sup>360</sup>

Priporočamo pripravo e-gradiv, ki bodo vključevala naslednje elemente s področja varnosti in zdravja pri delu:

- osnovni pregled zadevne zakonodaje,
- temeljna načela, ki jih spoštuje delodajalec pri zagotavljanju varnega in zdravega delovnega okolja,
- pregled dobrih praks s področja zdravja in varnosti pri delu iz tujine,
- opis obveznosti delodajalca s pripravo analize tveganja za varnost in zdravje pri delu,

<sup>359</sup> <http://www.osha.mddsz.gov.si/>.

<sup>360</sup> [www.osha.mddsz.gov.si/varnost-in-zdravje-pri-delu/informacije-za.../invalidi](http://www.osha.mddsz.gov.si/varnost-in-zdravje-pri-delu/informacije-za.../invalidi) (30.3.2018).

- **seznanitev s pravicami in obveznostmi** delavcev na področju zdravja in varnosti pri delu,
- obveznosti strokovnega delavca v zvezi z zagotavljanjem varnosti pri delu,
- obveznosti glede zdravstvene varnosti pri delu,
- seznanitev z oblikami promocije zdravja in varstva pri delu,
- pravice in obveznosti sveta delavcev ali delavskega zaupnika na področju zdravja in varnosti pri delu.

### 9.2.3 Soupravljanje delavcev

---

Sodelovanje delavcev pri upravljanju poteka ne dveh ravneh: individualni in kolektivni. Individualno sodelovanje poteka na delovnem mestu in zaposlenim omogoča, da lahko vplivajo na cilje, pogoje in način lastnega dela in dela skupine kateri člani so.<sup>361</sup>

Kolektivno sodelovanje poteka preko različnih delavskih predstavništev, kot so: svet delavcev, predstavniki delavcev v organih upravljanja, itd. Kolektivna participacija se ukvarja predvsem s pomembnejšimi kadrovskimi, socialnimi in ekonomskimi vprašanji. Pravica delavcev do soupravljanja je v Sloveniji ustavno zagotovljena pravica, ki temelji na 75. členu ustave.<sup>362</sup>

Področje soupravljanja delavcev pokriva Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU) (Uradni list RS, št. 42/93), ki je bil odtlej dvakrat dopolnjen, in sicer z novelo ZSDU-A (Uradni list RS, št. 56/01 z dne 6. 7. 2001) in ZSDU-B (Uradni list RS, št. 26/07 z dne 23. 3. 2007).

Ta zakon ureja načine in pogoje za sodelovanje delavcev pri upravljanju gospodarskih družb ne glede na obliko lastnine, podjetnikov posameznikov z najmanj petdeset zaposlenimi in zadrug. Pravico do sodelovanja uresničujejo delavci po določbah tega zakona tudi v podjetjih, ki opravljajo gospodarske javne službe, v bankah in zavarovalnicah, če posebni zakon ne določa drugače. Pravico do sodelovanja pri upravljanju v zavodih uresničujejo delavci kot posamezniki po določbah tega zakona, kolektivno pa v skladu s posebnim zakonom. Ta zakon se ne uporablja za sodelovanje delavcev pri upravljanju v evropskih svetih delavcev, v evropski delniški družbi in v evropski zadrugi.<sup>363</sup>

Po oceni dr. Rada Bohinca, je ZSDU pomembno prispeval k uveljavitvi sodobnih prijemov participativnega upravljanja v slovensko korporativno upravljanje. Meni pa da, kljub temu, potrebna celovita prenova zakona. Opaža namreč, da se v praksi pojavljajo težave pri tolmačenju njegovih številnih določb.<sup>364</sup>

---

<sup>361</sup> Špela Pušeljc, 2015: 8.

<sup>362</sup> <https://zakonodaja.com/ustava/urs> (30.3.2018).

<sup>363</sup> [pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO282&d...s=3...](https://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO282&d...s=3...) (30.3.2018).

<sup>364</sup> Rado Bohinc, 2013:1.



Izkušnje v delovanju svetov delavcev in predstavnikov delavcev v organih družb in stroka, ki budno spremlja ta vprašanja, je že večkrat nanizala, kaj in kako je treba ZSDU izboljšati.<sup>365</sup>

ZSDU določa, da se s pisnim dogovorom med svetom delavcev in delodajalcem **lahko**<sup>366</sup>:

- podrobneje uredi uresničevanje pravic ter
- druga vprašanja, za katera je z ZSDU tako določeno,
- lahko pa se dogovori tudi več soupravljaljskih pravic delavcev, kot jih določa ZSDU.

Za nobeno od navedenih vprašanj zakon ne določa, da z dogovorom morajo biti urejena.

Poleg načinov, določenih z 2. členom zakona, se lahko s participacijskim dogovorom med svetom delavcev in delodajalcem določijo tudi drugi načini sodelovanja delavcev pri upravljanju (5.čl.).

**Torej lahko, ni pa obvezno.**<sup>367</sup>

Vendar pa je po 5. čl. ZSDU predmet participacijskega dogovora tudi podrobnejša ureditev uresničevanja pravic, ki jih določa že Zakon.<sup>368</sup> Glede določb čl. 56 ter 88, si pravna stroka razlaga, da je to obvezno, čeprav zakon tega izrecno ne določa. Prav pa bi bilo, da bi z novelacijo ZSDU, to tudi izrecno zapisali.<sup>369</sup>

V primeru kršitve pravic sveta delavcev s strani delodajalca ima le-ta na splošno na razpolago različne pravne možnosti<sup>370</sup>:

- sprožitev arbitražnega spora po določilih 99. do 106. člena ZSDU,
- sprožitev kolektivnega spora pred delovnim sodiščem glede »soupravljaljskih vprašanj«, določenih z zakonom o delovnih in socialnih sodiščih,
- zahteva za intervencijo inšpekcije za delo po določilih zakona o inšpekciji dela,
- prijava inšpekciji za delo zaradi prekrška po določilih 107. člena ZSDU,
- ovadba za kaznivo dejanje po določbi 200. člena kazenskega zakonika RS.

*»Delavci so nedvomno pomemben deležnik pri upravljanju podjetij. To jim priznava tudi zakon, a pri tem se marsikdaj postavlja vprašanje, do kod sega ta pravica. V nekaterih družbah, zlasti državnih, se včasih zdi, da družbo upravljajo zaposleni, in ne lastniki.«<sup>371</sup>*

<sup>365</sup> <https://www.dsd.si/wp-content/uploads/2015/10/2217-1.doc> (30.3.2018).

<sup>366</sup> Zakon ne uporablja besedice: mora (op. av.).

<sup>367</sup> [https://www.si21.com/f/docs/Gospodarstvo/SPOROCILO\\_ZA\\_JAVNOST\\_1.docx](https://www.si21.com/f/docs/Gospodarstvo/SPOROCILO_ZA_JAVNOST_1.docx) (30.3.2018).

<sup>368</sup> Primeroma: individualnih participacijskih pravic iz 88. člena ZSDU ter druga vprašanja, za katera je z zakonom tako določeno (npr. obseg finančnih sredstev po 65. členu ZSDU).

<sup>369</sup> Rado Bohinc, 2013:2.

<sup>370</sup> [www.delavska-participacija.com/koristne-informacije/vprasanja/1793.html](http://www.delavska-participacija.com/koristne-informacije/vprasanja/1793.html) (30.3.2018).

<sup>371</sup> [www.delo.si > Gospodarstvo > Podjetja](http://www.delo.si/Gospodarstvo/Podjetja) (30.3.2018).



Zaposleni vplivajo na upravljanje običajno na dveh ravneh. Zakon o delavskem soupravljanju jim omogoča, da ima svet delavcev v nadzornem organu od tretjine do polovice svojih predstavnikov, ki enakopravno odločajo o vseh vprašanih, ki jih ta organ obravnava. V družbah nad 500 zaposlenimi imajo lahko tudi delavskega direktorja.<sup>372</sup>

Eden od zagovornikov delavskega soupravljanja je dr. Mato Gostiša, ki se zavzema za deležniški koncept upravljanja podjetij. Prepričan je, da nihče ni tako objektivno zainteresiran za dolgoročno uspešnost podjetja kot zaposleni.<sup>373</sup>

Tudi sindikati ugotavljajo, da **učinkovito sodelovanje delavcev pri upravljanju pripomore k uspešnemu razvoju podjetij, delavcem pa omogoča večjo varnost in pripadnost.**

Pravnik dr. Borut Bratina in generalna sekretarka Združenja nadzornikov Slovenije Irena Prijović sicer podpirata delavsko soupravljanje, a menita, da bi naš sistem potreboval določeno prevetritev.<sup>374</sup>

Na področju soupravljanja delavcev priporočamo pripravo naslednjih e-gradiv, ki so namenjena uporabi v e-učilnici:

- **pregled ključnih pravnih podlag**, ki urejajo področje soupravljanja delavcev (evropskih, nacionalnih),
- **prikaz primerov dobre prakse** v tujini in Sloveniji.

Prav tako priporočamo pripravo priročnika za:

- predstavnike delodajalcev,
- predstavnike sindikatov.

Oba priročnika naj vsebujeta konkretne primere s področja soupravljanja delavcev in se pripravita v obliki delovnega gradiva.

Priporočamo tudi pripravo brošure, ki bo namenjena uporabi tako predstavnikom sindikatov kot tudi predstavnikom delodajalcev v slovenskem in angleškem jeziku, kar bo koristno pri navezovanju stikov v tujini.

#### 9.2.4 Kolektivno dogovarjanje in socialni dialog

Področje kolektivnih dogovarjanj na mednarodni ravni ureja Konvencija št. 98 o uporabi načel o pravicah organiziranja in kolektivnega dogovarjanja. Prenos funkcije kolektivnih pogajanj o delovnih razmerjih na ravni podjetij pretežno na svete delavcev kaže na to, da so sindikati svoje delovanje na ravni podjetij zavestno usmerili v voljena delavska predstavništva, ki so formalen

<sup>372</sup> [www.mddsz.gov.si/delovna.../delovna...dela/varnost...zdravje...delu/opredelitev\\_podr..](http://www.mddsz.gov.si/delovna.../delovna...dela/varnost...zdravje...delu/opredelitev_podr..) (30.3.2018).

<sup>373</sup> Mato Gostiša, 2005: 3.

<sup>374</sup> [www.zdruzenje-ns.si/db/doc/upl/bratina\\_dimitric\\_vloga\\_in\\_pomen\\_ns.pdf](http://www.zdruzenje-ns.si/db/doc/upl/bratina_dimitric_vloga_in_pomen_ns.pdf) (30.3.2018).



zastopnik interesov celotnih kolektivov.<sup>375</sup> To pomeni, da sindikati na ravni podjetij delujejo primarno »znotraj« oziroma »preko« predstavniškega telesa vseh zaposlenih, ne kot predstavniško telo (»v imenu«) vseh zaposlenih samo po sebi, kar je seveda bistvena razlika. To pomeni, da ne delujejo kot predstavnik celotnega kolektiva, ki vključuje tudi nečlane, temveč podpirajo razvoj voljenih institucij za predstavljanje in zastopanje interesov celotnega kolektiva (svete delavcev) in potem preko njih uresničujejo tudi interese svojih članov.<sup>407</sup>

Priporočamo pripravo naslednjih vsebinskih gradiv:

- **pregled pravnih podlag**, ki urejajo področje kolektivnega dogovarjanja,
- **pregled obstoječih kolektivnih pogodb** z opisom poteka socialnega dialoga s pomočjo katerega je prišlo do sklenitve kolektivne pogodbe,
- **kolektivne pogodbe in obračun plač** (veljavnost kolektivnih pogodb, plačni sistemi, delovni čas in obračun plače, upravno-administrativna prepoved, izvršba na plačo in na druge osebne prejemke),
- **primeri dobrih praks.**

### 9.2.5 Tehnike za krepitev socialnega dialoga

Posamezniki, ki se vključujejo v socialni dialog, morajo razpolagati z raznovrstnimi kompetencami. Dobro morajo poznati delovno-pravno zakonodajo, značilnosti posamezne panoge, na katero se socialni dialog nanaša. Seznanjeni morajo biti s ključnimi ovirami na področju izvajanja socialnega dialoga in poznati tudi prednosti le-tega. Te navedbe potrjuje tudi Analiza socialnih dialogov, ki jo je letos marca izvedel KNSS-Neodvisnost, saj navaja, da socialnim partnerjem primanjkuje komunikacijskih in pogajalskih veščin.<sup>376</sup>

Končni cilj vsakega dialoga in s tem tudi socialnega dialoga je, preko razumevanja in spoštovanja drug drugega, približevanje stališč ter oblikovanje zavezujočih skupnih ciljev. To pa ni vedno preprosto, saj udeležencem dialoga velikokrat poleg strokovnega znanja primanjkuje tudi komunikacijskih ter pogajalskih veščin.

Zato je v kontekstu tehnik za krepitev socialnega dialoga poudarek na krepitvi t.i. "mehkih vsebin" med katere štejemo:

#### 1. Komunikacijske sposobnosti

Pod komunikacijske sposobnosti se uvršča jasno izražanje lastnih misli, tako v pisni kot v ustni obliki, ne glede na dolžino prispevka ali predstavitve. Posamezniki z razvito veščino komuniciranja brez težav predstavljajo svoje ideje, predloge in rešitve. Ker jasno izražajo svoje stališče, se redko zgodi, da bi si drugi napačno interpretirali njihove prispevke.

<sup>375</sup> [www.delavska-participacija.com/repository/perspektiverazvoja.doc](http://www.delavska-participacija.com/repository/perspektiverazvoja.doc) (31.3.2018).

<sup>376</sup> KNSS-Neodvisnost, 2018: 64



## 2. Timsko delo in pripravljenost na sodelovanje

Zaposleni ključno vplivajo na oblikovanje delovnega okolja, zato delodajalci pri izboru sodelavcev poskušajo ustvariti kolektiv, v katerem bo vladala harmonija. To pomeni, da bodo sodelavci dobro delovali v timu ter menjali vloge pri različnih projektih. V razgibanem delovnem okolju lahko posameznik pri prvem projektu sodeluje kot vodja, pri drugem kot del izvedbene skupine, pri tretjem kot svetovalec. Kdor ima razvit občutek za delo v timu, s takšnimi menjavami vlog nima težav.

## 3. Sposobnost reševanja nepredvidljivih situacij

Redko se zgodi, da vse poteka tako, kot smo si zamislili, zato je pri pojavu problema potrebna hitra in učinkovita reakcija, ki pomembno zaznamuje nadaljnji razvoj dogodkov. Pomislite – kdaj in kako ste nazadnje rešili zagato in ali ste bili zadovoljni z rešitvijo?

## 4. Reševanje konfliktov

Sposobnosti prepričevanja, pogajanja in reševanja konfliktov so pomembne veščine pri razvoju karijerne poti in razvijanju vpliva v organizaciji. Na ta način ustvarjate rezultate in dodano vrednost za organizacijo, pa tudi za vse vpletene. V profesionalnem okolju se križa mnogo interesov in idej, umetnost pa je v tem, da poiščete pot, ki ne bo negativno vplivala na vpletene ter na koncu prinesla pozitiven rezultat.

## 5. Upravljanje s časom

Upravljanje s časom je proces načrtovanja in nadzora nad izvajanjem nalog tako, da se zagotovi optimalna učinkovitost in produktivnost. Obstajajo različne oblike in tehnike upravljanja s časom:

- načrtovanje delovnih obveznosti;
- postavitvev prioritete;
- izvajanje aktivnosti, ki se nanašajo na prioritete;
- zmanjšanje obsega aktivnosti, ki niso povezane s prioritetai;
- časovnica izvajanja aktivnosti in nadzor nad izvajanjem.

Priporočamo pripravo naslednjih e-gradiv s področja tehnik za krepitev socialnega dialoga:

- priročnik za krepitev komunikacijskih veščin,
- priročnik in delovni zvezek s področja reševanja konfliktov, ravnanja v primeru nepredvidenih situacij.

## 9.3 Priporočila za vsebinsko pripravo priročnika za delodajalce

---

### 9.3.1 Priporočila za priročnik s področja delovno-pravne zakonodaje s poudarkom na pravicah in obveznostih zaposlenih ter pravnih sredstev

---

Odgovorni na področju delovnega prava (delodajalci in njihovi predstavniki) pri svojem delu potrebujejo:

- pojasnila obsežne delovno-pravne zakonodaje in drugih predpisov (ZDR-1, ZPIZ-2, ZVOP-1,),
- praktične primere in napotke, kako zakonodajo prenesti v prakso,
- obrazložitve sodne prakse in odgovore na vprašanja iz prakse.

Pomanjkljivo poznavanje področja lahko ima hude posledice – tudi finančne. Zato ga je treba dobro poznati. Prav tako je poznavanje pomembno zaradi uspešnega in učinkovitega vključevanja v procese socialnega dialoga.

Priporočamo, da se priročnik pripravi **v obliki delovnega zvezka, v katerega je možno vpisovati opombe in izpolnjevati konkretne primere.**

Predlagamo naslednjo vsebino priročnika z delovno-pravnega področja:

#### **Delovno-pravna zakonodaja v praksi:**

- **celovit pregled zakonodaje** in drugih predpisov na področju delovnih razmerij s poudarkom na njihovi hierarhiji,
- **interni akti družbe** (obvezni, priporočljivi, vsebina, postopek sprejema),
- **pogodba o zaposlitvi** in druge podlage za opravljanje dela (različne oblike, vsebina, posebnosti),
- **evidence s področja dela** in povezava z varstvom osebnih podatkov,
- **temeljne pravice in obveznosti iz delovnega razmerja** (zaposlovanje, izvajanje dela, prenehanje pogodbe)
- **varstvo posebnih kategorij** zaposlenih, vloga delavskih predstavnikov
- **izmenjava dobrih praks** v Sloveniji in tujini.

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) v 9. členu daje osnovo za »**hierarhično pravilo**«, kjer določa omejitev avtonomije pogodbenih strank. In kaj določa »Hierarhično pravilo«? To pravilo pravi, da se s hierarhično nižjim aktom lahko določijo samo boljše/večje pravice delavca. **Hierarhično najvišji akt tako določa minimalne pravice delavcev, ki se jih ne sme z nobenim nižjim predpisom zaobiti.** Hierarhično nižji akt lahko določi pravice manj ugodno le, če mu to »dovoli« hierarhično višji akt.

Če to pravilo pogledamo na zakonodaji, ki ureja delovno pravno področje, to pomeni naslednje:

- osnovna pravila določa Ustava Republike Slovenije,
- sledijo mednarodne pogodbe, ki zavezujejo Slovenijo,
- nato sledi Zakon o delovnih razmerjih.

Pravice, ki jih določa ZDR-1, lahko ugodneje uredijo kolektivne pogodbe, ki veljajo za dejavnost (npr. kolektivna pogodba trgovinske dejavnosti), še ugodneje kolektivne pogodbe sprejete na ravni podjetja (podjetniške). Razni pravilniki, sprejeti pri delodajalcu lahko določajo pravice samo ugodneje kot ZDR-1. Zadnji v hierarhijo aktov pa so pogodbe o zaposlitvi – če bi s pogodbo o zaposlitvi določili pravico slabše kot jo določa kolektivna pogodba, ki zavezuje delodajalca, bi obveljalo določilo kolektivne pogodbe, ker je za delavca ugodneje.

Obvezni interni akti podjetja, ki zaposluje delavce, so:<sup>377</sup>

- pogodba o zaposlitvi za vsakega zaposlenega,
- odločba o letnem dopustu, ki jo morate vsakemu zaposlenemu izdati vsako leto;
- akt o sistemizaciji delovnih mest, (če imate več kot deset zaposlenih);
- pravilnik o ugotavljanju alkoholiziranosti na delovnem mestu,
- pravilnik o preprečevanju trpinčenja na delovnem mestu,
- promocija zdravja na delovnem mestu,
- ocena tveganja, zdravniški pregledi in usposabljanja iz varstva pri delu,
- vodenje kadrovske evidence.

Sledi naj predstavitev pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas.

Evidenca s področja dela in varovanje osebnih podatkov ureja Splošna uredba EU o varstvu podatkov, ki se bo začela neposredno uporabljati s 25. 5. 2018. Slovenski zakonodajalec s tem dnom hkrati načrtuje začetek veljave novega Zakona o varstvu osebnih podatkov. Ta je za zdaj šele v fazi prvega osnutka novele ZVOP-2.<sup>378</sup>

Temeljne pravice in obveznosti iz delovnega razmerja, ki so pravice skupne vsem delavcem ne glede na obliko zaposlitve:<sup>379</sup>

- pravica do plačila za opravljeno delo,
- pravica do opravljanja dela v skladu s pogodbo o zaposlitvi,

<sup>377</sup> <https://data.si> › Kadri (30.3.2018).

<sup>378</sup> [www.iusinfo.si/download/razno/171004\\_ZVOP-2\\_status.pdf](http://www.iusinfo.si/download/razno/171004_ZVOP-2_status.pdf) (30.3.2018)

<sup>379</sup> [www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO1316](http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO1316) (31.3.2018).



- pravica do dela v zdravem in varnem delovnem okolju,
- pravica do varovanja delavčeve osebnosti in zasebnosti.

V zameno za zgoraj navedene pravice je delavec dolžan<sup>380</sup>:

- vestno opravljati svoje delo, za katero je sklenil pogodbo o zaposlitvi, slediti delodajalčevim navodilom in spoštovati predpise iz varnosti pri delu,
- delodajalca sproti obveščati o okoliščinah, ki vplivajo ali bi lahko vplivale na opravljanje njegovega dela, sporočati spremembe osebnih podatkov, ki vplivajo na njegove pravice iz dela, delodajalca mora obveščati o grozečih dogodkih, ki predstavljajo nevarnost za življenje in zdravje in ki lahko povzročijo materialno škodo.

Posebno pozornost je v priročniku potrebno nameniti

- konkurenčnim klavzulam,
- pripravništvu,
- poskusnemu delu,
- upravičeni odsotnosti z dela,
- obračunu plač,
- pravici do izobraževanja,
- prenehanju pogodbe o zaposlitvi.

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) določa minimalne pravice glede plačane odsotnosti z dela. Pravice delavca so s kolektivnimi pogodbami ali s pogodbo o zaposlitvi lahko dogovorjene na način, ki je za delavca ugodnejši, kot to predpisuje zakon. Denimo, da so določeni dodatni primeri, v katerih pripada plačana odsotnost z dela, ali večje število dni plačane odsotnosti. Na podlagi Zakona o delovnih razmerjih ima delavec pravico do plačane odsotnosti z dela tudi zaradi osebnih okoliščin. Sem sodijo lastna poroka, smrt ožjih družinskih članov (zakonec, zunajzakonski partner, otrok, posvojenec, otrok zakonca ali zunajzakonskega partnerja, oče, mati, zakonec ali zunajzakonski partner starša, posvojitelj) in hujša nesreča, ki zadene delavca.<sup>381</sup> V primeru, če pride do odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca, delavcu prav tako pripada plačana odsotnost z dela. In sicer mora delodajalec delavcu v času odpovednega roka omogočiti najmanj dve uri na teden zaradi iskanja nove zaposlitve ter najmanj en dan na teden za vključevanje v ukrepe na trgu dela preko zavoda za zaposlovanje.<sup>382</sup>

<sup>380</sup> Povzeto po Zakonu o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja (ZTPDR) (

<sup>381</sup> <https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina/112301> (31.3.2018).

<sup>382</sup> <https://www.linkedin.com/.../plačana-odsotnost-z-dela-v-katerih-primerih-studiocriss> (31.3.2018).



V izogib delavskemu sporu, ki se običajno konča na sodišču, priporočamo seznanjanje delodajalcev s področja zakonske ureditve odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

### Prenehanje delovnega razmerja<sup>383</sup>

- prenehanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas,
- odpoved pogodbe o zaposlitvi,
- izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi,
- prenehanje pogodbe o zaposlitvi na podlagi sodbe sodišča,
- prenehanje pogodbe o zaposlitvi po samem zakonu,
- posebno pravno varstvo pred odpovedjo,
- najnovejši primeri sodne prakse,
- aktualna zakonodaja.

Načini<sup>384</sup> prenehanja pogodbe o zaposlitvi so različni, kar je odvisno od tega, ali gre za:

- pogodbo o zaposlitvi za določen ali nedoločen čas,
- sporazumno razveljavitev ali odpoved.

Pogodba o zaposlitvi, sklenjena za določen čas, **preneha veljati brez odpovednega roka** s potekom časa, za katerega je bila sklenjena, ko je dogovorjeno delo opravljeno ali s prenehanjem razloga, zaradi katerega je bila sklenjena.

Pogodba o zaposlitvi preneha veljati **na podlagi pisnega sporazuma** med delavcem in delodajalcem ali z odpovedjo ene od pogodbenih strank.

S pisnim sporazumom se pogodbeni stranki lahko sporazumeta o prenehanju pogodbe o zaposlitvi brez odpovednega roka. Ob prenehanju delovnega razmerja mora delodajalec delavca pisno obvestiti o pravicah iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti.

Odpoved pogodbe o zaposlitvi je lahko redna (za redno odpoved s strani delodajalca mora obstajati odpovedni razlog) ali izredna. Delavec in delodajalec lahko upošteva zakonske pogoje in razloge izredno odpovesta pogodbo o zaposlitvi brez odpovednega roka.

Odpovedni razlogi so:<sup>385</sup>

- prenehanje potreb po opravljanju dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga (poslovni razlog),

<sup>383</sup> Povzeto po ZDR-1.

<sup>384</sup> Po Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) in Zakonu o spremembah in dopolnitvah zakona o urejanju trga dela (ZUTD-B).

<sup>385</sup> <https://zakonodaja.com/zakon/zdr/a-odsek-odpovedni-razlogi> (31.3.2018).





- nedoseganje pričakovanih delovnih rezultatov ali neizpolnjevanje predpisanih pogojev za opravljanje dela (razlog nesposobnosti),
- kršenje obveznosti iz delovnega razmerja (krivdni razlog),
- neuspešno opravljeno poskusno delo,
- nezmožnost za opravljanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi zaradi invalidnosti.

Delodajalec lahko delavcu izredno odpove pogodbo o zaposlitvi zlasti, če:<sup>386</sup>

- delavec krši pogodbeno obveznost ali drugo obveznost iz delovnega razmerja in ima kršitev vse znake kaznivega dejanja,
- če delavec naklepoma ali iz hude malomarnosti huje krši pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja,
- če je delavec kot kandidat v postopku izbire predložil lažne podatke ali dokazila o izpolnjevanju pogojev za opravljanje dela,
- delavec pet dni zaporedoma ne pride na delo in izostanka ne opraviči,
- delavec v času odsotnosti z dela zaradi bolezni ali poškodbe ne spoštuje navodil pristojnega zdravnika.

Izredno odpoved lahko predlaga tudi delavec.

V okviru priročnika je treba posebno pozornost nameniti tudi samim postopkom in odpovednim rokom.

### **Povračilo stroškov v zvezi z delom<sup>387</sup>**

Gradivo naj sestavljajo tri področja, ki vsebujejo zakonske osnove in obrazložitve ter praktične primere, kdaj in v kakšni višini pripada povračilo za določen strošek:

- povračilo stroškov za prevoz na delo in z dela,
- povračilo stroškov za prevoz na delo in z dela (nadaljevanje) in povračilo stroškov za prehrano,
- povračilo stroškov iz naslova službenega potovanja.

### **Pravna sredstva v povezavi s pravicami in obveznostmi zaposlenih**

V sklopu priročnika naj bodo naslednje vsebine:

<sup>386</sup> <https://evem.gov.si/.../pogodba-o-zaposlitvi...zaposlitve/odpoved-ali-prenehanje-pogodbe-o-zaposlitvi.htm> (31.3.2018).

<sup>387</sup> [https://www.racunovodja.com/clanki.asp?clanek.../Povracila\\_stroskov\\_v\\_zvezi\\_z\\_del...](https://www.racunovodja.com/clanki.asp?clanek.../Povracila_stroskov_v_zvezi_z_del...) (31.3.2018).

- načini uveljavljanja pravic delavcev iz dela,
- opis sodnih postopkov pred Delovnim sodiščem,
- sodna praksa.

»Vsak delavec, ki mu delodajalec krši pravice iz delovnega razmerja, ima možnost in pravico, da te svoje pravice uveljavi pri delodajalcu oz. pred delovnim sodiščem.«<sup>388</sup>

Najbolj osnovne pravice delavca, ki predstavljajo minimum in osnovo ostalih pravic, ki jih ima zaposlen delavec, opredeljuje Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1).

»Delodajalec ne sme samovoljno, brez soglasja delavca in brez utemeljenih razlogov, spreminjati njegove pogodbe o zaposlitvi oz. premestiti delavca na slabše plačano delovno mesto.«<sup>389</sup>

Če delodajalec v roku treh delovnih dni po tem, ko mu je delavec vročil svojo pisno zahtevo po odpravi kršitev, ne izpolni svojih obveznosti iz delovnega razmerja oz. ne odpravi kršitev, lahko delavec v roku 30 dni od poteka roka za izpolnitev obveznosti oz. odpravo kršitev s strani delodajalca, vložijo tožbo zoper delodajalca.

Delavec ima v primeru kršitve njegovih pravic na voljo naslednja pravna sredstva:

- lahko vložijo pritožbo na delodajalca,
- s kršitvijo seznanjeni sindikalnega predstavnika,
- sproži tožbo.

Zakon o delovnih in socialnih sodiščih (ZDSS-1) med drugim obravnava:

- postopke v primeru individualnih delovnih sporov,
- postopke v primeru kolektivnih delovnih sporov,
- spori o sodelovanju delavcev pri upravljanju (52. čl.): V sporih o zahtevi sveta delavcev za imenovanje delavskega direktorja, o pritožbi zoper sklep volilne komisije o zavrnitvi predlogov kandidatov za člane sveta delavcev oziroma o neveljavnosti volitev članov sveta delavcev in o zahtevi za razveljavitev volitev članov sveta delavcev je rok za odgovor tri dni.

Zlasti pomemben je 40. čl., ki pravi:» Če je pri sodišču vloženi večje število tožb, v katerih se tožbeni zahtevki opirajo na enako ali podobno dejansko in isto pravno podlago, lahko sodišče po prejemu odgovorov na tožbe na podlagi ene tožbe izvede vzorčni postopek, ostale postopke pa prekine. Pred izdajo sklepa o prekinitvi postopka mora sodišče omogočiti tožeči stranki, da se izjavi o navedbah v odgovoru na tožbo in o prekinitvi postopka zaradi izvedbe vzorčnega postopka«.

»V pogledu sporov v zvezi s kolektivnimi pogodbami lahko Združenja delavcev oziroma delodajalcev ali posamezni delodajalci, ki so stranke kolektivne pogodbe, vložijo predlog za začetek postopka v

<sup>388</sup> [https://www.informiran.si/portal.aspx?content=krsenje\\_pravic\\_delavcev...1...1](https://www.informiran.si/portal.aspx?content=krsenje_pravic_delavcev...1...1) (31.3.2014).

<sup>389</sup> <https://pronet-kr.si/kako-ukrepati-ko-delodajalec-krsi-pravice-delavca/>

*zvezi s kolektivnimi pogodbami ali se udeležujejo postopka, ki ga je začel kdo drug.*<sup>390</sup> (2) Predlog lahko vložijo tudi združenja delavcev oziroma delodajalcev ali posamezni delodajalci ter skupine delavcev, ki niso zajete v prejšnjem odstavku, pa zanje velja kolektivna pogodba, če izkažejo, da upravičeno uveljavljajo skupinski interes. Ta združenja in osebe se lahko pod enakimi pogoji tudi udeležujejo postopka, ki ga je začel kdo drug. V tem poglavju se tudi obravnavajo spori v primeru presojanja zakonitosti stavke, o reprezentativnosti sindikatov ter spori v zvezi z udeležbo delavcev pri upravljanju.

### 9.3.2 Priporočila za priročnik, namenjen ciljni skupini delodajalcev, s poudarkom na tematikah zdravje in varnost pri delu, prilagajanja delovnih mest varovanim kategorijam ( starejšim zaposlenim), zaposlovanje in management starejših zaposlenih

Za potrebe usposabljanja delodajalcev in njihovih predstavnikov s področja zdravja in varnosti pri delu, prilagajanja delovnih mest starejšim zaposlenim ter pri njihovem zaposlovanju in upravljanju, predlagamo pripravo praktičnega priročnika, sestavljenega iz samostojnih modulov, ki se lahko uporabljajo za izobraževanje. Gradivo naj bo objavljeno na spletni strani in tako dostopno širši javnosti:

- v posamezni delovni organizaciji ali pri predstavniku delodajalcev,
- ki bo pomagal bo pri oblikovanju osnovne zbirke znanja s področja zdravja in varstva pri delu ter zaposlovanja starejših delavcev,
- in povečal njihovo sodelovanje v organih in procesih dvostranskega kot tudi tristranskega socialnega dialoga na državni ravni o zadevni problematiki.

Priročnik je treba zasnovati na način, da bodo vsi, ki so odgovorni za usposabljanje v delodajalcev in njihovih predstavnikov, usposabljanje izvajali strokovno in učinkovito.

Cilj predvidenih oblik usposabljanja je povečanje zmogljivosti delodajalcev in njihovih predstavnikov za aktivno sodelovanje v procesih socialnega dialoga na panožni, državni in potencialno na evropski ravni glede problematike zdravja in varstva pri delu ter zaposlovanja starejših delavcev.

Sestavni del priročnika naj bo tudi **anketni vprašalnik** s pomočjo katerega se bo izvajalec usposabljanja seznanil s stopnjo poznavanja zadevne problematike pri udeležencih.

#### Zdravje in varstvo pri delu

S priročnikom je potrebno udeležence seznaniti s:

- pravnimi okvirji zdravja in varnosti pri delu,

<sup>390</sup> [www.sodnapraksa.si/?q=id:41024&database%5BSOVS%5D](http://www.sodnapraksa.si/?q=id:41024&database%5BSOVS%5D) (1.4.2018).



- obveznostmi delodajalca in delavcev s področja zdravja in varnosti pri delu,
- prikazom praktičnih primerov (dobre prakse, kršitve).

Ključne pravne podlage, ki urejajo področje zdravja in varnosti pri delu, so:

- strateški okvir EU za varnost in zdravje pri delu za obdobje 2014-2020,
- nacionalna strategija na področju varnosti in zdravja pri delu,
- resolucija o nacionalnem programu varnosti in zdravja pri delu (Uradni list RS, št. 126/03),
- zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1, 2011).

Visoka raven varnosti pri delu v Sloveniji in dobro zdravje delavcev sta nujni pogoj za podaljševanje delovne dobe, aktivno in zdravo staranje. Zato so na Ministrstvu za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti pripravili nov nacionalni program za varnost in zdravje pri delu, ki ga je vlada v začetku letošnjega leta že potrdila.

V okviru nacionalnega programa so navedeni naslednji cilji:<sup>391</sup>

- zagotovitev varnosti pri delu (preprečevanje nezgod pri delu),
- zagotavljanje zdravja pri delu (preprečevanje nezgod, poklicnih bolezni, bolezni povezanih z delom),
- spodbujanje kulture preventive v delovnem okolju in spoštovanje raznolikosti,
- zagotovitev zdravja in varnosti pri delu za delavce, ki delajo v novih oblikah dela in zaposlovanja,
- spodbujanje socialnega dialoga na področju zdravja in varnosti pri delu.

Varstvo pri delu je usposabljanje, ki je zakonska obveznost. Delodajalec ga je dolžan zagotoviti vsem svojim delavcem. Tudi študentom in dijakom, ter delavcem, ki občasno izvajajo delo pri njem na podlagi podjemne pogodbe ali drugačne pravno formalne oblike delovnega razmerja. Usposabljanje iz varstva in zdravja pri delu je treba obnavljati.

Priporočamo, da se v priročnik dodajo vsebine s področja krepitve zdravja pri delu. Gre za skupna prizadevanja delodajalcev, delavcev in družbe za izboljšanje zdravja in dobrega počutja ljudi pri njihovem delu. To dosežemo s kombinacijo:

izboljšanja organizacije dela in delovnega okolja,

- spodbujanja zaposlenih, da se aktivno udeležujejo aktivnosti za varovanje in krepitev zdravja,
- omogočanja izbire zdravega načina življenja in

<sup>391</sup> [www.zbornica-vzd.si/media/1\\_N\\_Petrišič\\_aktualno%20na%20področju%20vzd.pdf](http://www.zbornica-vzd.si/media/1_N_Petrišič_aktualno%20na%20področju%20vzd.pdf) (1.4.2018).

- spodbujanja osebnostnega razvoja.

Skladno s čl. 6 in čl. 32 ZVZD-1 mora delodajalec načrtovati in izvajati promocijo zdravja na delovnem mestu, zagotoviti potrebna sredstva in način spremljanja izvajanja le tega, kar pomeni, da izvaja določene aktivnosti in ukrepe, da se ohranja in krepi telesno in duševno zdravje delavcev. Delodajalec mora tudi v izjavi o varnosti z oceno tveganja načrtovati promocijo zdravja na delovnem mestu, kar določa 27. tč. čl. 76 Zakona.

*“Vsak delodajalec mora izdelati in sprejeti izjavo o varnosti v pisni obliki, s katero določi način in ukrepe za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu ter jo dopolnjevati ob vsaki novi nevarnosti in spremembi ravni tveganja.”<sup>392</sup>*

Ključna področja dela v pogledu zdravja in varstva pri delu delodajalca so:<sup>393</sup>

- zagotavljanje strokovnega delavca za varnosti pri delu v skladu z zahtevami Zakona o varnosti in zdravju pri delu,
- priprava izjave o varnosti,
- izvajanje ukrepov varnosti in zdravja pri delu,
- zagotavljanje osebne varovalne opreme,
- pregledi in preizkusi delovne opreme,
- pregledi osebne varovalne opreme,
- organizacija in izvajanje usposabljanja zaposlenih za varno delo na zahtevnejših delovnih mestih, kjer iz ocene tveganja izhaja večja nevarnost za poškodbe in zdravstvene okvare (viličaristi, upravljavci gradbene mehanizacije itd.),
- organizacija in izvajanje usposabljanj neposrednih vodij za praktično usposabljanje zaposlenih za varno delo,
- organizacija in izvajanje usposabljanj za koordinatorje varnosti in zdravja na začasnih in premičnih gradbiščih,
- organizacija in izvajanje seminarjev na temo varnosti in zdravja pri delu s priznanimi strokovnjaki in nadzornimi organi na tem področju (inšpektorji za delo),
- organizacija vodenja predpisanih evidenc,
- organizacija in izvajanje predpisanih meritev in preiskav parametrov delovnega okolja (raven hrupa, osvetljenost, hrup, vibracije, mikroklima - vlaga, temperatura, prepih),
- priprava strokovnih podlag za izjavo o varnosti z oceno tveganja.

<sup>392</sup> [www.osha.mddsz.gov.si/varen-zacetek/delodajalci/dolznosti-in-odgovornosti](http://www.osha.mddsz.gov.si/varen-zacetek/delodajalci/dolznosti-in-odgovornosti) (2.4.2018).

<sup>393</sup> [www.mddsz.gov.si/delovna.../delovna...dela/...zdravje...delu/opredelitev\\_podrocja](http://www.mddsz.gov.si/delovna.../delovna...dela/...zdravje...delu/opredelitev_podrocja) (2.4.2018).



Upošteva je ratificirane konvencije in sprejete direktive Evropske skupnosti, določene kategorije delavcev potrebujejo posebno zakonsko varstvo.<sup>394</sup> Zato zakon obsega posebno poglavje, v katerem ureja varstvo žensk, varstvo delavcev zaradi nosečnosti in starševstva, varstvo delavcev, ki še niso dopolnili 18 let starosti, varstvo invalidov ter varstvo starejših delavcev.<sup>395</sup>

Priporočamo, da se v priročnik vključijo naslednje vsebine:<sup>396</sup>

- **Varstvo žensk:** ZDR-1 tako kot zdaj veljavna zakonodaja ureja prepoved opravljanja podzemnih del in določa, da delavke ne smejo opravljati podzemnih del v rudnikih. Določba je usklajena z ratificirano Konvencijo št. 45 o zaposlovanju žensk pri podzemnih delih v rudnikih vseh kategorij in Evropsko socialno listino, ki prepoveduje zaposlovanje žena v podzemnih rudnikih ali, če je treba, na vseh drugih delih, ki bi bila za njih neprimerna, zaradi nevarnosti in nezdrave ali težavne narave dela.
- **Varstvo delavcev zaradi nosečnosti in starševstva:** Delovno-pravni in socialni vidik starševstva sta bila tako v tujini kot pri nas v preteklosti večinoma obravnavana s stališča varstva žensk med nosečnostjo in takoj po porodu. S tega vidika so bile v delovno-pravno zakonodajo vgrajene določbe o prepovedi nekaterih težkih, zdravju škodljivih in življenju nevarnih del, prepovedi nočnega dela ipd. Kasneje pa je množično zaposlovanje žensk terjalo predvsem zaščito tistih delavk, ki imajo poleg službenih še družinske obveznosti. Raziskave v razvitejših državah so namreč pokazale, da je sodobna delavka-mati preobremenjena in da bi jo bilo zato treba ustrezno zaščititi. V smislu enakopravnejše obravnave moških in žensk pa se v zadnjem času, gledano tako v luči novejših konvencij Mednarodne organizacije dela, kot posameznih direktiv EU, briše meja varstva med delavkami in delavci, ki izhaja iz zaščite družine oziroma starševstva. Tak pristop obravnave in zaščite je prevzela tudi naša država. Tako zakon določa, da imajo delavci (tako delavec kot delavka, saj se izraz »delavec« uporablja kot nevtralen za ženske in za moške) zaradi nosečnosti in starševstva pravico do posebnega varstva v delovnem razmerju. V primeru spora v zvezi z uveljavitvijo tega varstva je zakon izrecno določil, da je dokazno breme na strani delodajalca. Delodajalec se tudi zavezuje, da mora omogočiti lažje usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti. Na tem mestu je treba opozoriti na Konvencijo št. 156 o enakih možnostih delavcev in delavk ter njihovem enakem obravnavanju (delavci z družinskimi obveznostmi), ki želi omogočiti osebam z družinskimi obveznostmi, ki delajo ali želijo delati, da uveljavijo svojo pravico do dela, ne da bi bile pri tem diskriminirane in brez konflikta med zaposlitvijo in družinskimi obveznostmi. Tudi Direktiva Sveta Evrope št. 96 (junij 1996) o okvirnem sporazumu o starševskem dopustu določa minimalne zahteve, ki so namenjene lažjemu usklajevanju starševskih in poklicnih obveznosti zaposlenih staršev. Zdaj pa se v celoti urejajo v Zakonu o starševstvu in družinskih prejemkih. V primerjavi s prejšnjo zakonodajo omogočajo bolj gibljive načine izrabe starševskega dopusta, ki jih

<sup>394</sup> dk.fdv.uni-lj.si/diplomska/pdfs/svensek-mojca.pdf (2.4.2018).

<sup>395</sup> Tatjana Plašnik, 2003:2.

<sup>396</sup> Tatjana Plašnik, 2003:1-11.

družina prilagaja svojim potrebam, bolj izenačene pravice do starševskega dopusta za oba starša, povečalo pa se je tudi pravno varstvo staršev, povezano z zaposlitvijo.

Zakonodaja na področju varovanja zaposlenih iz naslova starševstva določa naslednje:

- porodniški dopust,
- dopust za nego in varstvo otroka,
- posvojiteljski dopust.

Prav tako določa naslednje oblike nadomestila:

- porodniško nadomestilo,
- očetovsko nadomestilo,
- nadomestilo za nego in varstvo otroka,
- posvojiteljsko nadomestilo.

**Varstvo delavcev**, ki še niso dopolnili 18 let: Direktiva na splošno določa, da mora imeti mladina delovne pogoje, ki so ustrezni njeni starosti, kar morajo države članice tudi zagotavljati. Mladina mora biti varovana pred ekonomskim izkoriščanjem in pred vsakršnim delom, ki bi škodoval njeni varnosti, zdravstvenemu, fizičnemu, psihičnemu in socialnemu razvoju ali pa negativno vplival na izobraževanje. V sami smernica je opredeljena starost mladine, in sicer smernica velja za vse delavce pod 18 letom starosti. Glede delovnega časa določa, da delovni čas za mladino med 15 in 18 let starosti ne sme trajati dlje kot osem ur na dan in 40 ur na teden. Če je delavec pod 18 let starosti zaposlen pri več delodajalcih, se njegova dnevna in tedenska delovna obveznost sešteva in ne sme preseči navedenih omejitev. Mladim med 15 in 18 let starosti je potrebno zagotoviti v 24-urnem obdobju najmanj 12 neprekinjenih ur počitka. Za vsako sedemdnevno obdobje pa je mladini treba zagotoviti najmanj dva dneva počitka, po možnosti neprekinjeno. Mladina ne sme opravljati težkih telesnih del, ki lahko škodljivo in s povečano nevarnostjo vplivajo na zdravje oziroma na zdravstveni razvoj mladine glede na njene psihofizične posebnosti.

**Varstvo invalidov:** reševanje invalidske problematike posega na več področij, med drugim tudi na področje zaposlovanja invalidov pod splošnimi pogoji. V tem kontekstu se ta vprašanja obravnavajo tudi v okviru rešitev novega zakona o delovnih razmerjih.

Ob upoštevanju izhodišča, da je treba invalide ne glede na različne pravne predpise, na podlagi katerih so pridobili svoj status, obravnavati enakopravno, se:

- izpostavlja, da delodajalec ne sme iskalca zaposlitve pri zaposlovanju ali delavca v času trajanja delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi postavljati v neenakopraven položaj zaradi invalidnosti,





- predvideva možnost sklenitve pogodbe o zaposlitvi invalida brez objave prostega delovnega mesta,
- posebej opredeljuje varstvo invalidov pred odpovedjo.

Zakon zavezuje delodajalce, da zagotavlja varstvo tako delovnih invalidov kot tudi invalidov, ki nimajo statusa delovnega invalida in to pri zaposlovanju, usposabljanju ali preusposabljanju v skladu s predpisi o usposabljanju in zaposlovanju invalidov in predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju.<sup>397</sup>

**Varstvo starejših delavcev:**<sup>398</sup> posebno varstvo starejših delavcev ureja dopolnjena Evropska socialna listina, ki ureja pravico starejših oseb do socialnega varstva. Listina zavezuje stranke naj omogočijo starejšim osebam, da ostanejo polnopravni člani družbe, kolikor je mogoče dolgo, tako da jim zagotovijo ustrezna sredstva, ki jim omogočajo sposobnost življenja in s tem aktivno vlogo v javnem, socialnem in kulturnem življenju ter informacije o storitvah in službah, ki so namenjene starejšim osebam ter o možnostih njihove uporabe. Novi ZDR-1 je v primerjavi z veljavno ureditvijo nekoliko skrčil varstvo starejših delavcev. Prevladalo je namreč stališče, da je v zakonu primerno določiti le definicijo starejšega delavca - to so delavci, ki so starejši od 55 let. Starostna doba delavcev je izenačena na 55 let tako za ženske kot za moške, medtem ko veljavni zakon določa različno starostno mejo - 55 let za moške in 50 let za ženske, kar z vidika zagotavljanja enakopravnosti spolov ni primerno. K čim daljši aktivnosti starejših oseb naj bi pripomogla tudi določba zakona, ki omogoča starejšemu delavcu, da sklene delovno razmerje oziroma ima pravico, da začne delati s krajšim delovnim časom od polnega, če se delno upokoji. Glede na to, da starejši delavci uživajo posebno varstvo, zakon tudi na novo določa, da delodajalec starejšemu delavcu brez delavčevega soglasja ne sme odrediti nadurnega ali nočnega dela.

**Posebej o varstvu pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi:** varovalno funkcijo starejših delavcev pred odpovedjo je v novem ZDR-1 nadomestila določba 114. čl., ki opredeljuje »delavce pred upokojitvijo«. V to kategorijo spadajo delavci in delavke, ki dopolnijo starost 58 let, kar velja tako za moške kot za ženske. Za opredelitev tega statusa pa po novem velja tudi alternativni pogoj, saj ima tak status tudi tisti, ki mu do izpolnitve pogojev za starostno upokojitev (ne pa tudi za predčasno) manjka do 5 let pokojninske dobe. Takšnemu delavcu delodajalec načeloma ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga brez njegovega pisnega soglasja, dokler ne izpolni pogojev za pridobitev pravice do starostne pokojnine. Seveda pa je pri tem treba vedeti, da je zaradi podanega soglasja »na varni strani« zgolj delodajalec, medtem ko bo delavec »potegnil kratko«, saj ne bo upravičen do denarnega nadomestila na zavodu za zaposlovanje, ker se šteje, da je zaradi podanega soglasja, ki ga ni bil dolžan dati, izražena njegova volja za prenehanje delovnega razmerja in s tem povezane socialne varnosti. Varovalka pa ne velja, če je delavcu po ustreznem postopku ponujena nova ustrezna zaposlitev pri istem ali drugem delodajalcu.

<sup>397</sup> [www.mdds.gov.si/si/zakonodaja\\_in\\_dokumenti/veljavni\\_predpisi/zdr\\_npb1/](http://www.mdds.gov.si/si/zakonodaja_in_dokumenti/veljavni_predpisi/zdr_npb1/) (2.4.2018).

<sup>398</sup> [www.mojmalipravnik.net/index.php/.../2085-je-starejsi-delavec-zasciten-in-kdaj](http://www.mojmalipravnik.net/index.php/.../2085-je-starejsi-delavec-zasciten-in-kdaj) (2.4.2018).



## Podajamo primer sodne prakse s področja kršitve pravic delavca ob upokojitvi.

Na podlagi sodbe Vrhovnega sodišča RS VIII Ips 161/2014, ki jo pri odločanju o pravici do denarnega nadomestila v zadnjem obdobju upošteva tudi Zavod za zaposlovanje, pa je relevantna tudi nedvoumno izražena volja delavca, da namerava za izpolnitev pogojev za starostno upokojitev uveljavljati kako od osebnih okoliščin, ki jo dopušča pokojninski zakon ZPIZ-2 za znižanje upokojitvene starosti in ne le izračun o izpolnitvi pogojev za starostno upokojitev, ki si ga pridobi delodajalec na podlagi 3. odstavka 114. člena ZDR-1. V ta namen se torej upošteva tudi izračun ZPIZ-a ki ga delodajalcu pred vročitvijo odpovedi pogodbe o zaposlitvi predloži delavec, ker se namerava upokojiti z upoštevanjem kakšnih svojih osebnih okoliščin, s katerimi lahko uveljavlja znižanje starostnega pogoja za upokojitev.



## 10 ZAKLJUČEK

---

Na strani mladi delodajalcev širom Evrope zaznavamo **težnje po zniževanju stroškov dela**, kot instrumenta ohranjanja delovnih mest. Oblike takšnih pritiskov so različne: pritiski na zniževanje plač, bolj fleksibilne oblike dela, ukinjanje dodatkov, ki izvirajo iz dela (regres za dopust, nadomestilo za prevoz na delovno mesto, plačilo nadur, izplačilo dodatka za delovno dobo). S takšnimi pritiski se soočamo tudi v Sloveniji. Že v samih medijih velikokrat naletimo na prispevke, ki pod vprašaj postavljajo omenjene dodatke iz dela in podpirajo bolj fleksibilno zaposlovanje (skrajšani delovni čas, delo od doma, zaposlovanje preko študentske napotnice, zaposlovanje preko s. p., preko avtorske ali podjetne pogodbe). Delojemalci se tako soočajo z izbiro: **ohranitev delovnega mesta z manj pravic iz dela ali večja negotovost glede zaposlitve**.

Zakonodaja, ki v Sloveniji urejuje področje zaposlovanja, trga dela, sindikalnega združevanja, sodelovanja delavcev pri upravljanju je obsežna in načeloma ščiti interese delavcev, vendar pa zadnje spremembe delovno-pravne zakonodaje **ne podpirajo teženj po strukturnih spremembah na trgu dela**, delno tudi zato, ker država na tem področju nima ustrezne vizije.

Zadnje spremembe delovno-pravne zakonodaje iz lanskega leta so tako prinesle nekaj novih pravic za delavce, določene pravice delavcev so bolj definirane.

Praksa je tudi pokazala, da zgolj obsežna delovno-pravna zakonodaja **ne zagotavlja spoštovanja pravic delavcev**, kar je država delno popravila s spremembo Zakona o delovni inšpekciji, ki je delovnim inšpektorjem povečala obseg pooblastil. Pridobili so moč ukrepanja zlasti v primerih nezakonitega opravljanja dela, ki ima elemente rednega dela. Kljub temu se ne moremo izogniti dejstvu, da je **razpoložljivih inšpektorjev za delo premalo** in, da se morajo poleg izvajanja inšpekcijskih nadzorov ukvarjati še z obsežno birokracijo.

Nacionalna zakonodaja delavcem zagotavlja sodno varstvo v primeru kršitev pravic iz dela, vendar ugotavljamo, da so **sodni postopki dolgotrajni** in da se praviloma sprožijo pozno (še le po pravnomočnosti odpovedi zaposlitve).

Prej navedene težnje delodajalcev po krčenju pravic delavcev iz dela lahko razumemo tudi kot **posledico prerazporeditve moči socialnih partnerjev**. Glede na praktične primere iz časa gospodarske krize, ko je država izvajala enostranske ukrepe, lahko sklepamo, da država socialnih partnerjev, zlasti sindikatov, ne razume kot enakovrednega partnerja niti ne kot partnerja s katerim bi iskala rešitve za izhod iz krize.

Na odnose med socialnimi partnerji pomembno vpliva tudi **obveza spoštovanja sklenjenih dogovorov**. Primer tega je Socialni sporazum za 2015-2016, ki je bil sklenjen 1. 11. 2015. Tri delodajalska združenja so zaradi spremembe definicije minimalne plače novembra 2015 odstopila od socialnega sporazuma, saj so to spremembo razumele kot kršenje določil Sporazuma. To hkrati pomeni, da pravni vidik delovanja Ekonomsko-socialnega sveta ni ustrezno opredeljen in ga v praksi bolj obravnava kot posvetovalno telo.



Slovenija je izbrala pot socialnega tržnega gospodarstva, ki ju sestavljata dva neodvisna elementa: gospodarska rast in razvoj, na eni strani, ter socialni napredek, na drugi strani. V praksi se velikokrat razmišlja, da sta si omenjena elementa nasprotujoča. Poudariti je treba, da **socialno tržno gospodarstvo oba elementa obravnava enakovredno** in, da je potrebno doseči ravnovesje med konkurenčnostjo gospodarstva in socialno pravičnostjo.

Vse to govori v korist pomena socialnega dialoga, brez katerega si težko predstavljamo socialno pravično gospodarstvo. Zato še enkrat poudarjamo, da morajo biti **socialni partnerji, vključeni v socialni dialog, obravnavani enakovredno in, da morajo biti sklenjeni dogovori zavezujoči**.

V času izvajanja socialnega dialoga je pomembno tudi **vzdrževanje ravnovesja med interesi posameznega socialnega partnerja**. Pregled evropske prakse namreč nakazuje na to, da ga delodajalske organizacije velikokrat izrabljajo kot instrument lobiranja za svoje lastne interese.

Menimo tudi, da je treba **povečati moč in vlogo sindikatov v času gospodarske krize**, saj v nasprotnem primeru država hitro podleže pritiskom delodajalcev in sprejme vrsto protikriznih ukrepov, v glavnem na škodo delojemalcev. Zato vidimo vlogo sindikatov v času gospodarske krize kot **varuha pravic delavcev** in tudi kot **aktivnega akterja pri kreiranju in izvajanju politik in ukrepov na trgu dela**. Zlasti s podpiranjem programov, preko katerih se v delovni proces vključujejo ranljive delovne skupine, kamor uvrščamo **mlade, starejše, invalide ter ženske**. V mislih imamo programe **Aktivne politike zaposlovanja**, usposabljanja na delovnem mestu, programe formalnega in neformalnega izobraževanja ter usposabljanja, programe promocije zdravja in varstva pri delu, trajnostno naravnane gospodarskega razvoja. Naloga države pa je, da tudi v času gospodarske krize **izvaja ustrezne socialne transferje**, zagotavlja pravno varstvo delavcev in da varuje osnovne pravice prebivalcev Slovenije iz naslova zdravstvenega varstva. Pomembno je tudi, da v času gospodarske krize ne prihaja do izraza pluralizem sindikatov ter da se v temeljnih stvareh med socialnimi partnerji doseže konsenz.

Socialno sporazumevanje na državni ravni je v Sloveniji še relativno novo in ugotavljamo, da se je **v zadnjih desetih letih precej okrepilo**. Kaže na posamezne vzpone in padce, delno tudi zato, ker država bolj promovira pomen dvostranskega dogovarjanja, ki poteka na ravni delodajalcev in predstavnikov delavcev. Ne smemo pozabiti **velikega pomena socialnega dogovarjanja na državni ravni**, saj le-ta poleg elementov gospodarske rasti ohranja in krepi raven pravic iz dela ter socialno varnost prebivalstva, ki se kažejo kot pravica do izobrazbe, dela v zdravem in varnem okolju, varne starosti, pravice do osebnega razvoja v trajnostno naravnane gospodarskem in družbenem okolju.

Slovenija mora na področju trga dela še marsikaj postoriti, da bo lahko preko zakonodaje in institucionalnega okvirja zagotavljala konkurenčnost slovenskega gospodarstva, predvsem na področju oblikovanja plač in obdavčitve dela. Prav tako mora poiskati ustrezno ravnovesje s problemom staranja prebivalstva in zaposlovanja mladih, česar zgolj s podaljševanjem delovne aktivnosti zaposlenih ne bo dosegla.

**Dvostransko dogovarjanje ima v Sloveniji večjo tradicijo** kot tristransko dogovarjanje, kar se kaže



tudi v obsegu sklenjenih kolektivnih dogovorov, ki jih je v Sloveniji, po zadnjih podatkih, kar 48, če ne štejemo splošne kolektivne pogodbe.

Uspešnost socialnega dialoga je v veliki meri odvisna tudi od **razvitosti kompetenc socialnih partnerjev**. Kompetence so zelo širok pojem in se navezujejo tako na dobro poznavanje delovno-pravne zakonodaje, zdravja in varstva pri delu, ekonomije ter seveda poznavanje oblik, pravne ureditve in samega poteka izvajanja socialnega dialoga. Za sam potek dialoga je pomembno tudi **dobro obvladovanje komunikacijskih veščin, zlasti pogajalskih**. Za učinkovito komuniciranje z organizacijami iz tujine je pomembno dobro poznavanje tujih jezikov.

V okviru analize smo tako pripravili nabor priporočil, ki se nanašajo na področje izobraževanja in usposabljanja sindikalistov, pripravili smo predloge e-gradiv, ki naj bodo na voljo v e-učilnici. Precej podrobno smo podali priporočila za izdelavo priročnika za predstavnike delodajalcev.



## 11 LITERATURA IN VIRI

---

Bafoil, François, 2009. Labor Relations. The Weakness of the Social Dialogue. Paris: Centre de recherche internationaux.

Bakovnik, Nina, 2016. Švedski model trga dela in delavsko soodločanje. Ljubljana: Ekonomska demokracija.

Bohinc, Rado, 2013. Sodelovanje delavcev pri upravljanju - razlaga in uporaba pravnih pravil v praksi. Ljubljana: Delavska participacija.

Bohn, René, 2014. Die Beschäftigungssituation Älterer in Deutschland. Berlin: Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung.

Bovha, Irena, 2012. Redna odpoved pogodbe o zaposlitvi in pomen Inšpektorata RS za delo. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

CEE-ILM, 2013. Socialni partnerji srednje in vzhodne Evrope za vključujoč trg dela. Ljubljana: Združenje delodajalcev Slovenije.

Ciglar, Vera, 2009. Delo s krajšim delovnim časom. Maribor: Višja poslovna šola DOBA.

Čujovič, Vojko, 2004. Kako vzpostaviti sistem pravne varnosti zaposlenih-novi ZDR lahko poslabša pravno varnost zaposlenih. Ljubljana: Delavska participacija.

Čujovič, Vojko, 2009. Izgrajevanje sistema pravne varnosti zaposlenih. Ljubljana: Delavska participacija.

David, Maja, 2017. Vključevanje zaposlenih v procese odločanja, Ljubljana: Združenje delodajalcev Slovenije.

Delavska participacija, 2015. Informacija o stanju pri delovanju ekonomsko – socialnega sveta in dosedanjem dogovarjanju socialnih partnerjev v Republiki Sloveniji. Ljubljana: Delavska participacija.

Demirovski, Jasmina, 2008. Poslovna pogajanja kot oblika pridobivanja poslov v arabskem in kitajskem poslovnem svetu. Maribor: Ekonomsko-poslovna fakulteta.

Erer Andrej, Pristovec Đ. Mojca, 2015. Ureditev sindikatov. Ljubljana: Državni zbor.

Eurofound, 2013. Hungary: VELUX Magyarország Kft. case study. Loughlinstown: Eurofound.

European Commission. 2004. Social partnership in Austria. Brussels: European Commission.

Eurwork, 2014. Sweden: Role of social dialogue in industrial policies. Loughlinstown: Eurofound.

Evropska komisija, 2015. Industrial relations in Europe. Brussels: European Commission.



- Evropska komisija, 2016. Nov začetek za socialni dialog. Bruselj: Evropska komisija.
- Evropska komisija, 2016. The role of social partners in the design and implementation of policies and reforms. Brussels: European Commission.
- Evropska komisija, 2017. Zdravje in varnost pri delu sta stvar vseh. Bruselj: Evropska komisija.
- Ey Frank, 2015. Successfully defend interests at national level on EU affairs in Austria. Brussels: AK Europa.
- Fashoyin, Tayo, 2014. Tripartite cooperation, social dialogue and national development, International Labour Review vol.143, 2004/4. Geneva: International Labour organization.
- Ferenčič, Sašo, 2011. Sistem sklepanja kolektivnih pogodb v rs. Ljubljana: Pravna fakulteta.
- Ferk, Marjan, 2016. Kolektivno dogovarjanje s poudarkom na kolektivni pogodbi za policiste. Kranj: Fakulteta za organizacijske vede.
- Filipančič Jenko, Selma, 2015. Osnove delovno-pravne zakonodaje. Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje.
- Gostiša, Mato. 2004. Socialno partnerstvo v Avstriji. Ljubljana: Delavska participacija.
- Gostiša, Mato. 2005. Razvijanje socialnega dialoga v EU. Ljubljana: Delavska participacija.
- Harvey, Andy, 2017. Promoting Social Dialogue (ILO evaluation): London: International Labour office.
- Hiršl, Anže in Maja Cegler Klučevšek, 2010. Fleksibilno zaposlovanje in razvoj socialnega dialoga v državah CEE - povečevanje dobrih praks pri delodajalcih. Ljubljana: Združenje delodajalcev Slovenije.
- ILO, 2003. Social dialogue: Finding a common voice. Geneva: International Labour Organization.
- ILO, 2010. The former Yugoslav republic of Macedonia decent work country programme 2010-2013. Geneva: International Labour Organization.
- ILO, 2013. National tripartite social dialogue: an ILO guide for improved governance. Geneva: International Labour Organization.
- ILO, 2017. Social dialogue interventions: What works and why? Lessons learned from a synthesis review 2013–2016. Ženeva: Mednarodna organizacija dela.
- Kraemer, Birgit, 2014. Role of Social dialogue in industrial policies. Loughlinstown: Eurofound.
- Krajner, Andrej. 2004. Korporativizem in socialno partnerstvo v Sloveniji, Ekonomsko-socialni svet in vloga Gospodarske zbornice v njem. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.





KNSS, 2018. Poročilo analize obstoječih socialnih dialogov v Sloveniji in tujini. Ljubljana:KNSS Neodvisnost.

Kuzma, Bernarda. 2011. Delovna razmerja in civilno pravo. Ljubljana: Gospodarska zbornica Slovenije.

MDDSZ, 2013. Informacije o ZDR-1. Ljubljana: MDDSZ.

MDDSZ. 2016. Jamstvo za mlade - izvedbeni načrt 2016-2020. Ljubljana: Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti.

Merhar, Saša, 2003. Učinkovitost sindikata in Delovnega in socialnega sodišča pri varovanju pravic individualnih članov. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Ministrstvo za zdravje, 2015. Smernice za promocijo zdravja na delovnem mestu. Ljubljana: Ministrstvo za zdravje.

Mlakar, Alojš. 2015. Fleksibilnost trga dela v Sloveniji. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.

Modrijan, Sandi. 2011. Primerjalna analiza socialnega dialoga v javnem sektorju v izbranih državah. Ljubljana: Konfederacija sindikatov javnega sektorja.

Petronijević, Katarina, 2016. Reforma trga dela skozi javnopolitično perspektivo. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Plešnik, Tatjana, 2016. Varstvo nekaterih kategorij delavcev. Ljubljana: Delavska participacija.

Pulignano, Valeria in Jeff Turk, 2016. European works councils on the move: management perspectives on the development of a transnational institution for social dialogue. Leuven: CeSO.

Pušelc, Špela, 2015. Vloga soupravljanja zaposlenih v vodenju podjetja. Maribor: Ekonomsko-poslovna fakulteta.

Rijavec, Tina, 2011. Mednarodna organizacija dela in njena prizadevanja za uveljavljanje delavskih pravic na primeru Mnjamar. Nova Gorica: Evropska pravna fakulteta.

Roštan, Sabina. 2016. Dostojno delo in porast negotovih oblik dela. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.

Rotar, Nina. 2003. Demontaža švedskega modela industrijskih odnosov. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Rus, Boštjan. 2011. Krepitev socialnega dialoga v Sloveniji. Ljubljana: Fakulteta za management Koper.

Schmid-Drüner, Marion, 2018. Short guide through European Union (Social dialogue). Strassbourg: Evropski parlament.



Schmid-Drüner, Marion, 2018. Socialni dialog. Strassbourg: Evropski parlament.

Šturs, Matevž, 2013. Vpliv reforme trga dela na koncept varne prožnosti. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Trček, Anja. 2009. Sindikat in pravica do stavke v javnem sektorju. Koper: Fakulteta za management Koper.

Turner, Lowel, 1993. Social partnership in Germany: Lessons for U.S. Labour and Management. Ithaca: Cornell University.

Uran, Jana, 2008. Sodna praksa v zvezi z izvajanjem zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju. Ljubljana: Delavska participacija.

Vlada RS, 2005. Informacija o stanju pri delovanju ekonomsko – socialnega sveta in dosedanjem dogovarjanju socialnih partnerjev v republiki Sloveniji. Ljubljana: Vlada RS.

Vlada RS, 2005. Predlog zakona o kolektivnih pogodbah. Ljubljana: Vlada RS.

Vlada RS. 2016. Seznanitev z osnutkom Pravil o delovanju Ekonomsko-socialnega sveta – predlog za obravnavo. Ljubljana: Vlada RS.

Vrhovec, Pavle in drugi, 2010. Priročnik za usposabljanje promotorjev socialnega dialoga. Ljubljana: Zveza svobodnih sindikatov Slovenije.

Zidar, Romana in Bojana Mesec, 2010. Primerjalna analiza o kakovosti socialnega dialoga v Sloveniji, Nemčiji in na Švedskem. Ljubljana: Zveza svobodnih sindikatov Slovenije.

Žorž, Alja in Špela Hadalin, 2018. Zaposlovanje mladih ter upravljanje z mlajšimi zaposlenimi v Sloveniji in tujini. Ljubljana: ZDSS-Solidarnost.

*Slovensko predstavništvo Mednarodne organizacije dela v Sloveniji.* Dostopno prek: <https://www.zeneva.predstavnistvo.si/index.php?id=2487> (14. februar 2018).

*Delavska participacija.* Dostopno prek: [www.delavska-participacija.com/priloge/id050502.doc](http://www.delavska-participacija.com/priloge/id050502.doc) (14. februar 2018).

*Gospodarska zbornica Slovenije.* Dostopno prek: [https://www.gzs.si/Default.aspx?ContainerSrc=\[G\]Containers/GZS/](https://www.gzs.si/Default.aspx?ContainerSrc=[G]Containers/GZS/) (22.marec 2018).

*Eurocadres.* Dostopno prek: <https://www.eurocadres.eu/our-positions/> (27.marec 2018).

*Eurocadres.* Dostopno prek <https://www.eurocadres.eu/about-us/> (27. marec, 2018).

*CEC Managers.* Dostopno prek: <https://www.cec-managers.org> (27. marec 2018).

*Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti.* Dostopno prek: [http://www.mddsz.gov.si/delovna\\_podrocja/delovna\\_razmerja\\_in\\_pravice\\_iz\\_dela/delovna\\_razmerja/zdr/bistvene\\_novosti\\_zdr\\_a/](http://www.mddsz.gov.si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/delovna_razmerja/zdr/bistvene_novosti_zdr_a/) (22. marec 2018).



*Ueapme*. Dostopno prek: <http://www.ueapme.com/spip.php?rubrique2> (30. marec 2018).

*Ueapme*. Dostopno prek: <http://www.ueapme.com/spip.php?rubrique3> (30. marec 2018).

*Eurocadres*. Dostopno prek: <https://www.eurocadres.eu> (30.3.2018).

*Eurocadres*. Dostopno prek: [https://www.google.si/search?q=EUROCADRES&btnG=Iskanje+Google&gws\\_rd=ssl](https://www.google.si/search?q=EUROCADRES&btnG=Iskanje+Google&gws_rd=ssl) (30. marec 2018).

*Uradni List RS*. Dostopno prek: <https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina/73043> (22. marec 2018).

*Pisrs*. Dostopno prek: [www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO4337&d-49682-p=10](http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO4337&d-49682-p=10) (22.3.2018)

Zakon o kolektivnih pogodbah (ZKolP). Dostopno prek: [https://www.mddsz.gov.si/delovna\\_podrocja/...in...iz.../evidenca\\_kolektivnih\\_pogodb](https://www.mddsz.gov.si/delovna_podrocja/...in...iz.../evidenca_kolektivnih_pogodb) (22. marec 2018).

Evropska komisija. Dostopno prek: <http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?type=0&policyArea=0&subCategory=0&country=0&year=0&advSearchKey=IRIE&mode=advancedSubmit&langId=en> (21. marec 2018).

Franca, Valentina. 2013. Dostopno prek: [www.delavska-participacija.com/priloge/1892-1.docx](http://www.delavska-participacija.com/priloge/1892-1.docx) (21. marec 2018).

*Konvencija št. 98 o uporabi načel o pravicah organiziranja in kolektivnega dogovarjanja*. Dostopno prek: <http://www.pisrs.si/Pis.web/mednarodnaPogodba?id=UN%20ILO-19490701/03M> (21. marec 2018).

Kresa, Katarina. Nekatera vprašanja kolektivnih pogodb pri nas. 2010. Dostopno prek: <https://www.dlib.si/stream/URN:NBN:SI:DOC-P00WK5AU/eed77c73-10f7.../PDF> (21. marec 2018).

Sindikalni slovarček. Dostopno prek: <https://www.mladiplus.si/sindikalni-koticek/sindikalni-slovarcek/> (30. marec 2018).

CEC managers. Dostopno prek: <https://www.cec-managers.org/en/about-us/> (27. marec 2018).

BusinessEurope. Dostopno prek: <https://www.buinessurope.eu/mission-and-priorities> (30. marec 2018).

Committees and working groups. Dostopno prek: <https://www.buinessurope.eu/policy-committees-and-working-groups> (30. marec 2018).

Policy papers. Dostopno prek: <http://www.ceep.eu/category/policy-papers/> (30. marec 2018).



Ceep organisation. Dostopno prek: [http://www.ceep.eu/our\\_organisation/](http://www.ceep.eu/our_organisation/) (30. marec 2018).

Uaepme. Dostopno prek: <https://www.ueapme.com> (30. marec 2018).

Uaepme. Dostopno prek: <http://www.ueapme.com/spip.php?rubrique7> (30. marec 2018).

Ustanovni akt Ekonomsko-socialnega sveta. Dostopno prek: <https://www.ess.si/ess/.../ekonomsko-socialni-svet/ustanovni-akt-ekonomsko-socialnega-sveta> (26. marec 2018).

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1). Dostopno prek: <https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina/112301> (24. marec 2018).

Uredba o višini povračil stroškov v zvezi z delom in drugih dohodkov, ki se ne všttevajo v davčno osnovo. Dostopno prek: (<https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina/2006-01-6105?sop=2006-01-6105>) (24. marec 2018).

ETUC. Dostopno prek: <https://www.etuc.org> (30. marec 2018).

Sindikalni slovarček. Dostopno prek: <https://www.mladiplus.si/sindikalni-koticek/sindikalni-slovarcek/> (30. marec 2018).

BusinessEurope. Dostopno prek: <https://www.busesseurope.eu> (30. marec 2018).

Youth. Dostopno prek: <https://www.etuc.org/issues/youth> (30. marec 2018).

Ferpa stuff. Dostopno prek: [www.ferpa.online/about-us-2/staff/](http://www.ferpa.online/about-us-2/staff/) (30. marec 2018).

Women committee. Dostopno prek: <https://www.etuc.org/issue/women-committee> (30. marec 2018).

Združenje delodajalcev obrtnikov in podjetnikov Slovenije. Dostopno prek: <http://bi-termal.si/zdops/> (22. marec 2018).

Ekonomsko-socialni svet RS. Dostopno prek: <http://www.ess.si/> (23. marec 2018).

Socialni sporazum 2015-2016. Dostopno prek: [http://www.vlada.si/teme\\_in\\_projekti/socialni\\_sporazum\\_2015\\_2016/pravna\\_varnost\\_in\\_pravna\\_drzava/](http://www.vlada.si/teme_in_projekti/socialni_sporazum_2015_2016/pravna_varnost_in_pravna_drzava/) (19. marec 2018).

Predlog zakona o inšpekciji dela (ZID-1). Dostopno prek: [www.mdds.gov.si/fileadmin/mdds.gov.si/.../zakonodaja/.../zid\\_031013\\_ess.doc](http://www.mdds.gov.si/fileadmin/mdds.gov.si/.../zakonodaja/.../zid_031013_ess.doc) (19. marec 2018).

([www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO282](http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO282)) (16. 3. 2018)

Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU). Dostopno prek: [www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=PRAV3491](http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=PRAV3491) (25. marec 2018).

Pravila delovanja Ekonomsko-socialnega sveta, stran 11380. Dostopno prek: <https://www.uradni->



[list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina/82155](http://list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina/82155) (24. marec 2018).

Trgovinska zbornica Slovenije. Dostopno prek: <http://www.tzslo.si/sl/o-tzs/principi-in-podrocja-delovanja> (22. marec 2018).

Naloge Trgovinske zbornice Slovenije. Dostopno prek: <http://www.tzslo.si/sl/o-tzs/naloge> (22. marec 2018).

Delovna razmerja in pravice iz dela. Dostopno prek: [http://www.mddsz.gov.si/si/delovna\\_podrocja/delovna\\_razmerja\\_in\\_pravice\\_iz\\_dela/socialno\\_partnerstvo/seznam\\_reprezentativnih\\_sindikatoov/](http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/socialno_partnerstvo/seznam_reprezentativnih_sindikatoov/) (23. marec 2018).

Zakon o reprezentativnosti sindikatov. Dostopno prek: <https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list.../zakon-o-reprezentativnosti-sindikatoov> (23. marec 2018).

Social partners. Dostopno prek: . marec 2018).

Socialni sporazum je padel zaradi dobrega razloga. 2015. Dostopno prek: <https://www.rtv slo.si/slovenija/socialni-sporazum-je-padel-zaradi-dobrega-razloga/379736> (20. marec 2018).

Informacija o stanju pri delovanju ekonomsko – socialnega sveta in dosedanjem dogovarjanju socialnih partnerjev v republiki Sloveniji. Dostopno prek: (<http://www.google.si/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwiF7cm5y4LaAhVFzqQKHVugDB4QFggpMAA&url=http%3A%2F%2Fwww.delavska-participacija.com%2Fpriloge%2Fid050502.doc&usg=AOvVaw05HDdarLrGgdt5b5wl6bMg>) (17. marec 2018).

Krepitev socialnega dialoga preko organizacije socialnih partnerjev. Dostopno prek: ([https://www.zsss.si/wp-content/uploads/2017/01/SOCIALNI20DIALOG\\_PRIMERJALNA\\_RAZISKAVA.pdf](https://www.zsss.si/wp-content/uploads/2017/01/SOCIALNI20DIALOG_PRIMERJALNA_RAZISKAVA.pdf)) (14. marec 2018).

Ekonomsko-socialni svet. Dostopno prek: <https://www.ess.si/ess/ess.../ekonomsko-socialni-svet/seja%20Ekonomsko-socialnega%20svet...> (28. februar 2018).

Ekonomsko-socialni svet 2004-2014. Dostopno prek: ([http://www.ess.si/ess/ess-si.nsf/c7c1db093afdbbffc12578020059cc52/7cbed2e1f1219618c12578aa0030b481/\\$FILE/ESS\\_2004\\_2014\\_za%20splet.pdf](http://www.ess.si/ess/ess-si.nsf/c7c1db093afdbbffc12578020059cc52/7cbed2e1f1219618c12578aa0030b481/$FILE/ESS_2004_2014_za%20splet.pdf)) (1. marec 2018).

Spoznajte sindikate (priročnik za mlade). Dostopno prek: ([https://www.zsss.si/wp-content/uploads/2017/01/prironik\\_-\\_spoznaj\\_sindikate\\_-\\_slo.pdf](https://www.zsss.si/wp-content/uploads/2017/01/prironik_-_spoznaj_sindikate_-_slo.pdf)) (16. marec 2018).

ETUC. Dostopno prek: (<https://www.etuc.org/composition-and-organisation>) (19. marec 2018).

Delovna razmerja in pravice iz dela. Dostopno prek: [http://www.mddsz.gov.si/si/delovna\\_podrocja/delovna\\_razmerja\\_in\\_pravice\\_iz\\_dela/socialno\\_partnerstvo/seznam\\_arbitrov\\_po\\_zakonu\\_o\\_sodelovanju\\_delavcev\\_pri\\_upravljanju/](http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/socialno_partnerstvo/seznam_arbitrov_po_zakonu_o_sodelovanju_delavcev_pri_upravljanju/) (21. marec 2018).



2018).

Socialni sporazum 2014-2015 Dostopno prek:  
[http://www.vlada.si/teme\\_in\\_projekti/socialni\\_sporazum\\_2015\\_2016/](http://www.vlada.si/teme_in_projekti/socialni_sporazum_2015_2016/) (21. marec 2018).

BUSINESSEUROPE members. Dostopno prek: (<https://www.buinesseurope.eu/members>) (19. marec 2018).

Vidrih, Petra. 2011. Obala in Kras bosta skupaj iskala rešitve. Dostopno prek:  
<https://www.primorske.si/2011/05/22/obala-in-kras-bosta-skupaj-iskala-resitve> (27. marec 2018).

Evropska kampanja za zdravo življenje. Dostopno prek:  
<http://www.osha.mddsz.gov.si/kampanje/evropska-kampanja-zdravo-delovno-okolje-2014-2015/dobra-praksa> (27. marec 2018).

Oira ocenjevanje tveganja. Dostopno prek: <http://www.osha.mddsz.gov.si/oira-ocenjevanje-tveganja> (27. marec 2018).

Ahačič, Dominika. 2017. Nova delovnopravna zakonodaja je sprejeta. Dostopno prek:  
<https://data.si/blog/2017/09/27/kj-prinasa-nova-delovnopravna-zakonodaja/> (29. marec 2018).

Grgič, Maja. 2014. Delavci – nujni deležniki ali ugrabitelji družb?. Dostopno prek:  
<http://www.delo.si/gospodarstvo/podjetja/delavci-ndash-nujni-delezniki-ali-ugrabitelji-druz.html>  
(30. marec 2018).

Pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas. Dostopno prek: <http://www.zvezarfr.si/pripomocki/tipski-dokumenti/pogodba-o-zaposlitvi-za-nedolocen-cas> (1. april 2018).

Katere pravice pripadajo delavcu. Dostopno prek:  
<http://www.informiran.si/doc/Vsebina/katere%20pravice%20mi%20pripadajo%20kot%20delavcu.pdf> (1. april 2018).

Pogodba o zaposlitvi. Dostopno prek: <http://evem.gov.si/info/poslujem/zaposlovanje/pogodba-o-zaposlitvi-in-postopek-zaposlitve/odpoved-ali-prenehanje-pogodbe-o-zaposlitvi/> (1. april 2018).

Minimalna plača. Dostopno prek: <https://data.si/blog/2018/01/26/minimalna-placa-2018-638-evrov-neto/> (18. 3. 2018)

<https://novice.svet24.si/clanek/novice/slovenija/5a6df8787d1e5/25463-proti-8326-velika-vecina-prejemnikov-v-zasebnem-sektorju> (18. marec 2018).

Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU). Dostopno prek:  
<http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO282> (28. marec 2018).

*Pogajanja –*

*način, kako priti do stvari, ki jih nimamo. Dostopno prek:  
[www.leila.si/dokumenti/kom\\_ppt\\_pogajanja.pdf](http://www.leila.si/dokumenti/kom_ppt_pogajanja.pdf) (21. marec 2018)*





Rabuzin, Iztok. Vedno samo dobro pripravljeni na pogajanja. 2009. Dostopno prek: <https://www.fm-kp.si/zalozba/ISBN/978-961-266-033-8/prispevki/Rabuzin%20Iztok.pdf>. (25. marec 2018).

7 ubijalskih nasvetov, da postanete super pogajalec. Dostopno prek: [www.businessitans.online/7-ubijalskih-nasvetov-da-postanete-super-pogajalec](http://www.businessitans.online/7-ubijalskih-nasvetov-da-postanete-super-pogajalec) (24. marec 2018).

Zdravje na delovnem mestu. Dostopno prek: [http://www.mz.gov.si/si/delovna\\_podrocja\\_in\\_prioritete/javno\\_zdravje/zdravje\\_na\\_delovnem\\_mestu/](http://www.mz.gov.si/si/delovna_podrocja_in_prioritete/javno_zdravje/zdravje_na_delovnem_mestu/) (2. april 2018).

Dernovšek, Igor. 2012. Naša delovna zakonodaja je dobra in sodobna. Dostopno prek: <https://www.dnevnik.si/1042542036> (29. marec 2018).

Povračilo stroškov za malico in prevoz je slovenski unikum. Dostopno prek: <https://siol.net/.../povracilo-stroskov-za-malico-in-prevoz-je-slovenski-unikum-27404>. (29. marec 2018).

Vodnik po pravicah iz delovnega razmerja. Dostopno prek: [http://www.mddsz.gov.si/si/delovna\\_podrocja/delovna\\_razmerja\\_in\\_pravice\\_iz\\_dela/vodnik\\_po\\_pravicah\\_iz\\_delovnega\\_razmerja/](http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/vodnik_po_pravicah_iz_delovnega_razmerja/) (16. marec 2018).

Dernovšek, Igor. 2012. Starejši delavci tudi do 20 odstotkov dražji od novincev. Dostopno prek: <https://www.dnevnik.si/1042554049> (29. marec 2018).

Regres za prehrano. Dostopno prek: [www.davkoplacovalci.com/davcniklep/prikaz/razsirjen/.../regres-za-prehrano](http://www.davkoplacovalci.com/davcniklep/prikaz/razsirjen/.../regres-za-prehrano) (1. april 2018).

Zakon o urejanju trga dela (ZUTD). Dostopno prek: <https://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5840> (29. marec 2018).

Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o urejanju trga dela (ZUTD-D), . Dostopno prek: <https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina/2017-01-2523?sop=2017-01-2523> (29. marec 2018).

Varnost in zdravje pri delu-opredelitev področja. Dostopno prek: [www.mddsz.gov.si/delovna.../delovna...dela/varnost...zdravje...delu/opredelitev\\_podr](http://www.mddsz.gov.si/delovna.../delovna...dela/varnost...zdravje...delu/opredelitev_podr) (30. marec 2018).

Evropske direktive. Dostopno prek: <https://osha.europa.eu/en/safety-and-health.../european-directives> (30. marec 2018).

Osha. Dostopno prek: [www.osha.mddsz.gov.si/o-nas](http://www.osha.mddsz.gov.si/o-nas) (30. marec 2018).

O Osha. Dostopno prek: <https://www.osha.mddsz.gov.si/> (30. marec 2018).





Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1). Dostopno prek:  
[www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5537](http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5537) (30. marec 2018).

Sporočilo za javnost. Dostopno prek:  
[https://www.si21.com/f/docs/Gospodarstvo/SPOROCILO\\_ZA\\_JAVNOST\\_1.docx](https://www.si21.com/f/docs/Gospodarstvo/SPOROCILO_ZA_JAVNOST_1.docx) (30. marec 2018).

Participacijski dogovor in varstvo zakonskih pravic sveta delavcev. Dostopno prek: [www.delavska-participacija.com/koristne-informacije/vprasanja/1793.html](http://www.delavska-participacija.com/koristne-informacije/vprasanja/1793.html) (30. marec 2018).

Podjetja. Dostopno prek: [www.delo.si/Gospodarstvo/Podjetja](http://www.delo.si/Gospodarstvo/Podjetja) (30. marec 2018).

Pravice delavcev. Dostopno prek: <https://data.si/Kadri> (30. marec 2018).

Osnutek zakona o varstvu osebnih podatkov (ZVOP-2). Dostopno prek:  
[www.iusinfo.si/download/razno/171004\\_ZVOP-2\\_status.pdf](http://www.iusinfo.si/download/razno/171004_ZVOP-2_status.pdf) (30. marec 2018)

Zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja (ZTPDR). Dostopno prek:  
[www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO1316](http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO1316) (31. marec 2018).

Plačana odsotnost z dela-v katerih primerih? Dostopno prek:  
<https://www.linkedin.com/.../plačana-odsotnost-z-dela-v-katerih-primerih-studiocriss> (31. marec 2018).

Odpovedni razlogi. Dostopno prek: <https://zakonodaja.com/zakon/zdr/a-odsek-odpovedni-razlogi>  
(31. marec 2018).

Odpoved ali prenehanje pogodbe o zaposlitvi. Dostopno prek: [evem.gov.si/.../pogodba-o-zaposlitvi...zaposlitve/odpoved-ali-prenehanje-pogodbe-o-zaposlitvi.htm](http://evem.gov.si/.../pogodba-o-zaposlitvi...zaposlitve/odpoved-ali-prenehanje-pogodbe-o-zaposlitvi.htm) (31. marec 2018).

Teilzeit. Dostopno prek: <https://www.smart-rechner.de/teilzeit/> (13.3.2018)



## 12 PRILOGE

---

### Priloga 1: Vzorec pogodbe za nedoločen čas

Vzorec pogodbe za nedoločen čas

Na podlagi 11. člena Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1, UL RS 21/13, 78/13 - popr. in 47/15 - ZZSDT) in Kolektivne pogodbe (KP) \_\_\_\_\_

skleneta

delodajalec \_\_\_\_\_, davčna številka \_\_\_\_\_, ki ga zastopa  
\_\_\_\_\_

(v nadaljevanju: delodajalec)

in

delavec(-ka) \_\_\_\_\_, stopnja strokovne izobrazbe \_\_\_\_\_,  
poklic \_\_\_\_\_, rojen(-a) \_\_\_\_\_, stanujoč(-a)  
\_\_\_\_\_, davčna številka \_\_\_\_\_,

(v nadaljevanju: delavec)

#### POGODBO O ZAPOSLOTVI ZA NEDOLOČEN ČAS

##### 1. člen

S to pogodbo delodajalec in delavec skleneta pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas. Skleneta jo za \_\_\_\_\_ (*polni delovni čas, krajši delovni čas*).

Delavec je ob podpisu pogodbe seznanjen z ZDR-1, KP \_\_\_\_\_ in splošnimi akti delodajalca. Seznanjen je tudi z delom, pogoji dela, pravicami in obveznostmi delavca in delodajalca, ki so povezane z opravljanjem dela na delovnem mestu oziroma vrste dela, za katero se sklepa pogodba o zaposlitvi.

Delavec s podpisom te pogodbe potrjuje, da je pisni predlog pogodbe o zaposlitvi prejel dne \_\_\_\_\_ (*tri dni pred predvideno sklenitvijo*).

##### 2. člen

Delavec nastopi delo dne \_\_\_\_\_ (*lahko brez poskusnega dela*).

##### (OPCIJA)

Delavcu se določi poskusno delo v trajanju \_\_\_\_\_ (*največ 6 mesecev*). Delavčevo delo v poskusni dobi spremlja \_\_\_\_\_.



Med poskusnim delom lahko delodajalec pogodbo o zaposlitvi redno odpove zaradi neuspešno opravljenega poskusnega dela, delavec pa jo lahko redno odpove brez navedbe razloga. Odpovedni rok v obeh primerih je 7 dni.

Z dnem nastopa dela se začnejo uresničevati vse pravice in obveznosti na podlagi opravljanja dela in vključitev v socialno zavarovanje na podlagi delovnega razmerja. Delodajalce se obvezuje, da bo delavcu izročil fotokopijo prijave v socialno zavarovanje v 15 dneh po nastopu dela.

### 3. člen

Delavec opravlja svoje delo na delovnem mestu \_\_\_\_\_ oziroma vrsto dela, za katero je zahtevana \_\_\_\_\_ stopnja strokovne izobrazbe.

Delo na delovnem mestu oziroma vrsta dela, za katero se sklepa ta pogodba, zajema:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ (navedite kratek opis dela).

### 4. člen

Delavec opravlja delo \_\_\_\_\_ (navedite kraj opravljanja dela). Sprememba lokacije opravljanja dela v tem kraju se ne šteje za spremembo pogodbe.

O spremembi lokacije mora delodajalec delavca pisno obvestiti najmanj 8 dni pred spremembo.

Delavec je dolžan opravljati tudi drugo \_\_\_\_\_ (ustrezno, primerno) delo, kot ga določa ZDR-1, in sicer \_\_\_\_\_ (navedite vrsto dela).

### 5. člen

Polni delovni čas delavca je 40 ur tedensko (lahko tudi drugačen polni delovni čas, npr. najmanj 36 ur tedensko, število ur skrajšanega delovnega časa) in je razporejen na \_\_\_\_\_ (npr. 5 delovnih dni od ponedeljka do petka) po \_\_\_\_\_ ur dnevno.

### 6. člen

Delavec je upravičen do plačila osnovne plače, povečane za dodatke in delovno uspešnost. Plača se obračuna iz izplača za koledarski mesec (lahko tudi drugačna obračunska obdobja).

Osnovna plača za delo, na katero je delavec razporejen, za delovni čas, dogovorjen s to pogodbo, za pričakovane delovne rezultate in pri normalnih delovnih pogojih je določena s/z \_\_\_\_\_ tarifnim razredom/\_\_\_\_\_ plačilnim razredom/osnovnim količnikom delovnega mesta v skladu z \_\_\_\_\_ (navedite zakon, KP ali drug predpis, ki določa znesek osnovne plače delavca) v velikosti \_\_\_\_\_.



Osnovna plača delavca je na dan sklenitve pogodbe \_\_\_\_\_ EUR bruto mesečno.

Velikost delavčeve osnovne plače se spremeni v skladu s spremembami \_\_\_\_\_ (*plačnih tarif, plačnih razredov, plačnih količnikov*) \_\_\_\_\_ (*navedite predpis*),

Osnovna plača se lahko poveča z napredovanjem na delovnem mestu (*velja predvsem za javne uslužbenke in funkcionarje*).

Delavcu pripadajo na osnovno plačo dodatki skladno s/z \_\_\_\_\_ (*navedite zakon, KP, splošni akt*) in \_\_\_\_\_ (*navedite splošni akt delodajalca*).

Delavčeva delovna uspešnost se ugotavlja \_\_\_\_\_ (*vpišite obdobje, v katerem se ugotavlja delovna uspešnost*) na podlagi \_\_\_\_\_ (*navedite zakon, uredbo, KP*).

V času upravičene odsotnosti z dela delavcu pripada nadomestilo plače v primerih, določenih z ZDR-1 in KP, in v velikosti, določeni z ZDR-1 in KP (*oziroma s predpisi, ki v času trajanja te pogodbe urejajo plače in druga izplačila delavcev za posamezne dejavnosti*). Plača se delavcu izplača vsak mesec najkasneje do 18. v mesecu za pretekli mesec.

Plača se delavcu izplača na njegov bančni račun, ki ga sporoči delodajalca.

Delovna uspešnost in dodatki se delavcu izplačujejo na osnovno plačo in se med seboj ne izključujejo, razen če predpis, ki to ureja, določa drugače.

#### 7. člen

Delavcu pripadajo povračila stroškov in drugi prejemki iz dela in iz delovnega razmerja v primerih in pod pogoji, ki jih določa \_\_\_\_\_ (*posebni zakon, ZDR-1, KP in splošni akt delodajalca*), in sicer

- povračilo stroškov prehrane med delom,
- povračilo stroškov prevoza na delo in z dela,
- povračilo stroškov za ločeno življenje,
- povračilo stroškov na službenem potovanju,
- terenski dodatek,
- regres za letni dopust,
- jubilejna nagrada za doseženo delovno dobo pri delodajalcu (*druga podlaga, npr. skupna*



*delovna doba v javnem sektorju itd.),*

- solidarnostna pomoč,

odpravnina ob upokojitvi.

Velikosti povračil stroškov, regresa za letni dopust in odpravnine ob upokojitvi so določene z \_\_\_\_\_(zakonom, KP, izvršilnim predpisom vlade, čim drugim).

Povračila stroškov mora delodajalec izplačati do 18. v mesecu za pretekli mesec na delavčev bančni račun.

Delavcu pripadajo tudi drugi prejemki in ugodnosti, če je to določeno z notranjim aktom delodajalca.

#### 8. člen

Redni letni dopust delavca, določen v skladu z \_\_\_\_\_(zakonom, KP, notranjim aktom delodajalca), znaša \_\_\_\_\_(vpišite število dni).

Dolžino letnega dopusta delodajalec vsako leto določi z obvestilom o letnem dopustu, ki ga izda delavcu najkasneje do 31. marca tekočega leta.

Delavec izrablja dopust po dogovoru z delodajalcem. Redni letni dopust izrablja \_\_\_\_\_(navedite način in rok izrabljanja letnega dopusta, npr. v skladu z načrtom izrabljanja letnega dopusta, ki ga delavec pripravi v 30 dneh po prejemu obvestila o letnem dopustu; lahko tudi v skladu z ZDR-1 ali čim drugim).

Delodajalec odobri načrt izrabljanja dopusta. Posamezne dneve izrabljanja letnega dopusta odobri na delavčev predlog v skladu s svojim notranjim aktom.

Če delavec izrabi več dopusta in prejme več regresa, kot bi ga glede na sorazmerni delovni čas v letu, se mora z delodajalcem dogovoriti glede poročuna preveč izplačanega dopusta in preveč izplačanega regresa za letni dopust.

#### 9. člen

Delavec se s to pogodbo zavezuje, da bo vestno, pravočasno, kakovostno, učinkovito, gospodarno in v skladu z delodajalčevimi navodili izpolnjeval in opravljal delo na delovnem mestu oziroma vrsto dela, za katero je sklenil to pogodbo.

Delavec se je dolžan v času trajanja pogodbe o zaposlitvi stalno izobraževati, izpopolnjevati in usposablјati skladno s potrebami delovnega procesa, izkazanim interesom delodajalca in predpisi.

Delavec se je dolžan usposablјati za varno delo in, če je potrebno, opraviti zahtevane preizkuse znanja.



Delavec ima pravico do preventivnega zdravstvenega pregleda v skladu z akti delodajalca, predvsem z oceno varnosti pri delu.

Delavec mora pri delu upoštevati in izvajati predpise o varnosti in zdravju pri delu in delo opravljati pazljivo, da zavaruje svoje zdravje in življenje ter zdravje in življenje drugih.

Delavec mora obveščati delodajalca o bistvenih okoliščinah, ki vplivajo oziroma bi lahko vplivale na izpolnjevanje njegovih obveznosti iz te pogodbe. Obveščati ga mora o vsaki grozeči nevarnosti za življenje ali zdravje ali za nastanek materialne škode, ki jo zazna pri delu.

Delodajalec je dolžan delavcu zagotoviti izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje, če tako zahtevajo potrebe delovnega procesa ali če se je z izobraževanjem, izpopolnjevanjem ali usposabljanjem mogoče izogniti odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti ali poslovnega razloga.

Medsebojne pravice in dolžnosti v zvezi z izobraževanjem in usposabljanjem delodajalec in delavec urejata s posebno pogodbo.

Delavec se je dolžan vzdržati vsakega ravnanja, ki glede na naravo dela, ki ga opravlja, in glede na naravo dejavnosti materialno ali moralno škoduje delodajalcu ali bi lahko škodovalo njegovim poslovnim interesom ali bi lahko povzročilo diskriminacijo ali trpinčenje na delovnem mestu.

Delavec dovoljuje uporabo svojih osebnih podatkov, vodenih v kadrovske evidenci in v drugih evidencah s področja dela in osebnih prejemkov, za namene, za katere so zbrani.

Delavec je dolžan kot zaupne varovati vse podatke, dejstva in okoliščine, ki jih je izvedel oz. spoznal v zvezi z opravljanjem dela, in tudi vse podatke, dejstva in okoliščine, ki jih kot zaupne označi delodajalec.

Delavec se je dolžan seznaniti z notranjimi akti delodajalca.

Poslovna skrivnost so poleg podatkov, ki so določeni z notranjimi akti, tudi podatki, za katere je očitno, da bi nastala občutna škoda, če bi zanje izvedela nepooblaščen oseba.

#### 10. člen

Delodajalec mora delavcu zagotavljati delo, dogovorjeno s to pogodbo, in vsa potrebna delovna sredstva, da lahko delavec nemoteno izpolnjuje delovne obveznosti.



Delodajalec mora delavcu zagotavljati pogoje za varno in zdravo delo v skladu s predpisi o varnosti in zdravju pri delu, izjavo o varnosti in oceno tveganj na delovnem mestu. V skladu z akti družbe mu mora zagotavljati usposabljanje z delovnega področja, predvsem s področja splošnega varstva pri delu in s področja varstva pred požarom, ustrezna zaščitna sredstva, uniformo in drugo opremo. Zagotavljati mu mora tudi pogoje, ki onemogočajo diskriminacijo in trpinčenje na delovnem mestu.

Delodajalec je dolžan delavcu zagotavljati prijazno delovno okolje in ga varovati pred izpostavljenostjo neželenemu ravnanju, ki pomeni ogrožanje delavčevega dostojanstva.

Delodajalec je dolžan s predpisano vestnostjo in skrbnostjo varovati delavčeve osebne podatke.

#### 11. člen

Delavec je disciplinsko in odškodninsko odgovoren po določbah ZDR-1 in KP *(po potrebi vstavite splošni akt delodajalca, ki določa disciplinsko in odškodninsko odgovornost)*.

#### 12. člen

Med trajanjem in še dve leti po prenehanju delovnega razmerja (razen ob upokojitvi) delavec brez delodajalčevega pisnega soglasja ne sme za svoj ali tuj račun opravljati del in sklepati poslov, ki sodijo v okvir delodajalčeve dejavnosti in pomenijo ali bi lahko pomenila konkurenco za delodajalca.

Ugotovitev kršitve konkurenčne klavzule med trajanjem delovnega razmerja je razlog za delodajalčevo izredno odpoved te pogodbe.

Dogovorjena konkurenčna klavzula se po prenehanju delovnega razmerja obravnava v skladu z ZDR-1.

#### 13. člen

Če delodajalec delavcu odpove to pogodbo iz razlogov za redno odpoved (89. člen ZDR-1), ima delavec pravico do odpovednega roka, določenega s/z \_\_\_\_\_ *(ZDR-1, KP, notranjimi akti delodajalca)*.

Če delavec to pogodbo redno odpove, mora ostati na delu še toliko časa, kolikor je odpovedni rok za delodajalčevo redno odpoved te pogodbe, določen v 1. odstavku tega člena.

Če delavec ali delodajalec to pogodbo odpovesta izredno, odpovednega roka ni.





#### 14. člen

Delavcu v primeru odpovedi te pogodbe iz razlogov redne odpovedi delovnega razmerja pripada odpravnina v velikosti, ki jo določa \_\_\_\_\_ (ZDR-1, KP), vendar največ v znesku 10 povprečnih mesečnih plač, ki jih delavec prejme (ki bi jih prejel, če bi delal) v zadnjih 3 mesecih dela pred odpovedjo.

Če mora delavec to pogodbo izredno odpovedati iz razlogov na strani delodajalca (111. člen ZDR-1), mu namesto odpovednega roka pripadata odškodnina v velikosti izgubljenega plačila za čas odpovednega roka in odpravnina kot za delodajalčevo redno odpoved iz poslovnih razlogov.

#### 15. člen

Kršitve posameznih določb te pogodbe in drugih obveznosti, ki jih za delavca in delodajalca določajo predpisi, so pravna podlaga za odpoved te pogodbe za obe stranki. Temu ustrezno bosta stranki storili vse, kar je potrebno, da bi bilo spoštovano dogovorjeno v tej pogodbi.

Stranka, ki bo kršila določbe te pogodbe ali druge obveznosti do nasprotne stranke, ki jih določa ZDR-1 kot podlago za odpoved te pogodbe, se zavezuje, da bo v primeru pisnega opozorila o kršitvi storila vse, da do ponovitve kršitve ne bo prišlo in da bo opustila vsa ravnanja, na katera je bila opozorjena.

#### 16. člen

Spremembe in dopolnitve te pogodbe se sporazumno urejajo z aneksi k tej pogodbi, razen ob spremembi predpisov, ki urejajo delovna razmerja, izplačila in druge zadeve, ki so v tej pogodbi.

#### 17. člen

Pravice in obveznosti delavca in delodajalca, ki niso urejene s to pogodbo, se urejajo skladno z določbami \_\_\_\_\_ (navedite splošne akte delodajalca, če jih ima), KP in ZDR-1.

#### 18. člen

Delodajalec in delavec s podpisom pogodbe potrujeta, da nista medsebojno zamolčala dejstev ali okoliščin, ki bi enega ali drugega omejevale pri izvrševanju pravic in obveznosti po tej pogodbi ter ogrožale življenje in zdravje drugih.



## 19. člen

Ta pogodba je sestavljena v \_\_\_ enakih izvodih, od katerih prejme vsak od sopogodbениkov po \_\_\_ izvod. Veljati začne \_\_\_\_\_ po tem, ko jo podpišeta obe pogodbeni stranki.

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

Številka pogodbe:

DELAVEC:

Žig

DELODAJALEC:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Vir: Zveza računovodij, finančnikov in revizorjev Slovenije (<https://www.zvezarfr.si>) (2.4.2018)



## Priloga 2: Primer sodne prakse št. VS3005292

---

**Odločba:** Sodba VIII Ips 308/2010

**ECLI:**

•

**Odločba 2:** VDSS Pdp 271/2010

**Oddelek:** Delovno-socialni oddelek

**Datum seje senata:** 21. 02. 2012

**Področje:** DELOVNO PRAVO

**Institut:** sprememba delodajalca - izbira zaposlitve - izbira zaposlitve pri prejšnjem delodajalcu

**Zveza:** ZDR člen 73.



### JEDRO:

Ko in s tem, ko izberejo delodajalca, pri katerem želijo nadaljevati delovno razmerje po nezakoniti odpovedi pogodbe o zaposlitvi, zlasti tako, da to izbiro uveljavljajo tudi v sodnem sporu, delavci ne morejo naknadno zahtevati in uveljavljati druge izbire, saj bi s pristajanjem na takšno možnost dejansko prišlo do kršitve pravne varnosti.

### IZREK:

Reviziji se ugodi in se sodba sodišča druge stopnje, v zvezi s sodbo sodišča prve stopnje spremeni tako, da se zavrne tožbeni zahtevek, ki se glasi: „Ugotovi se, da so tožniki v delovnem razmerju pri toženi stranki od vključno 28. 10. 2005 z istimi pogodbenimi in drugimi pravicami ter obveznostmi iz delovnega razmerja, ki so jih imele pri družbi B., d.o.o., l., tožena stranka pa jim je za ves čas, ko niso delali, dolžna priznati vse pravice iz dela in po delu, med drugim tudi izpadle dohodke z zakonskimi zamudnimi obrestmi od zapadlosti posameznega zneska (18. v mesecu za plačo preteklega meseca) do plačila in jim povrniti stroške postopka, vse v osmih dneh, v primeru zamude z zakonskimi zamudnimi obrestmi. Tožena stranka krije sama svoje stroške postopka pred sodišči prve in druge stopnje.“ Stranki krijeta sami svoje stroške revizijskega postopka.



## OBRAZLOŽITEV:

1. Sodišče prve stopnje je najprej kot prepozne zavrglo tožbe tožnikov (s sklepom Pd 433/2007 z dne 16. 10. 2007), nato pa po razveljavitvenem sklepu sodišča druge stopnje (Pdp 529/2008 z dne 8. 1. 2009) v novem sojenju ugodilo zahtevku tožnikov, da so od 28. 10. 2005 v delovnem razmerju pri toženi stranki s pravicami in obveznostmi iz delovnega razmerja, ki so jih imeli pri B., d.o.o., I., tožena stranka pa jim je ves čas, ko niso opravljali dela, dolžna priznati pravice iz dela in po delu, z zakonskimi zamudnimi obrestmi in jim povrniti stroške postopka.

2. Ugotovilo je, da so tožniki sklenili delovno razmerje pri družbi M., d.d., I., ki je za opravljanje proizvodnje dejavnosti ustanovila družbo B., d.o.o., I.. V to družbo so prešli tožniki. Družba M., d.d., I. je kasneje sprejela odločitev o likvidaciji družbe B., d.o.o., I. in tožnikom odpovedala pogodbe o zaposlitvi dne 25. 7. 2005. To odpoved so izpodbijali pred sodiščem, ki je s sodbo in sklepom Pd 315/05 z dne 25. 8. 2006 odpoved „razveljavilo“ in ugotovilo, da tožnikom delovno razmerje pri družbi B., d.o.o., I. ni prenehalo po izteku 30-dnevnega odpovednega roka, temveč je trajalo do izbrisa te družbe iz sodnega registra dne 27. 10. 2005, tožnikom pa do takrat priznalo pravice iz delovnega razmerja (tudi plačo z zakonskimi zamudnimi obrestmi). Zahtevak, da se jim delovno razmerje po izbrisu družbe B., d. o. o., I. nadaljuje pri toženi stranki M., d.d., I., je zavrnilo. Razlog za takšno odločitev je bil v tem, da se proizvodnja ob izbrisu B., d. o. o., I. iz sodnega registra ni prekinila, temveč se je neprekinjeno nadaljevala po enakem principu oddaje poslovnih prostorov, delovnih sredstev in tehnologije v okviru družbe P., d. o. o., P., ne da bi se takratna tožena stranka (M., d.d., I.) s to proizvodnjo ukvarjala. To je pomenilo, da bi prevzemnik dejavnosti na podlagi 73. člena Zakona o delovnih razmerjih (v nadaljevanju ZDR, Ur. l. RS, št. 42/2002 in nadalj.) moral prevzeti vse delavce, odpovedi pogodbe o zaposlitvi pa so bile zato v nasprotju z zakonom. Obrazložilo je tudi, da bi pravico do nadaljevanja dela pod pogoji pogodbe o zaposlitvi tožniki lahko uveljavljali le pri P., d. o. o., P. in ne pri toženi stranki, zaradi česar je njihov zahtevak proti tej stranki zavrnilo. Sodišče druge stopnje je s sklepom Pdp 1266/2006-2 z dne 5. 7. 2007 pritožbi tožnikov ugodilo in sodbo sodišča prve stopnje glede zavrnitve zahtevka za poziv na delo in priznanje pravic iz delovnega razmerja pri takratni toženi stranki razveljavilo in tožbo v tem delu zavrglo, sicer pa spremenilo le še odločitev o stroških postopka. Zavrženje dela tožbe je posledica ugotovitve, da tožniki varstva pravic proti takratni toženi stranki niso uveljavljali v skladu s prvim in drugim odstavkom 204. člena ZDR, torej niso bile izpolnjene procesne predpostavke za sodno varstvo. Sicer je enako kot sodišče prve stopnje ugotovilo, da se je dejavnost prejšnje družbe B., d. o. o., I. nadaljevala pri družbi P., d.o.o., P..

3. Tožniki so nato 10. 10. 2007 uveljavljali varstvo pravic pri sedanji toženi stranki in po negativnem odgovoru vložili tožbo pri sodišču. Glede na stališče pritožbenega sodišča je sodišče prve stopnje štelo, da tožba ni bila vložena prepozno, v nadaljevanju pa, da po izbrisu družbe B., d. o. o., I. iz sodnega registra proizvodnja te družbe ni bila prekinjena, temveč se je neprekinjeno nadaljevala v istih prostorih, z uporabo istih delovnih sredstev in tehnologije. Prišlo je dejansko do ohranitve identitete podjetja v skladu s 73. členom ZDR oziroma Direktivo Sveta 2001/23/ES (v nadaljevanju



Direktiva). Tožena stranka je sicer nadaljevala proizvodnjo tudi z 22 delavci, ki so bili prej zaposleni pri B., d. o. o., l..

4. Sodišče druge stopnje je pritožbo tožene stranke zavrnilo in potrdilo sodbo sodišča prve stopnje.

5. Zoper pravnomočno sodbo sodišča druge stopnje je tožena stranka vložila revizijo. Meni, da je tožba prepozna, izven roka, ki je določen v tretjem odstavku 204. člena ZDR. Tožniki so sicer uveljavljali nadaljevanje delovnega razmerja pri družbi M., d. d., l. kot prevzemniku dejavnosti, vendar napačno ocenili dejansko in pravno situacijo, čeprav so tudi vedeli, da so nekateri njihovi sodelavci sklenili pogodbe o zaposlitvi s toženo stranko. Po dveh letih od prenehanja delovnega razmerja pri družbi B., d.o.o., l. ne morejo sanirati stanja s prekludiranimi zahtevki. Nedopustno je stališče, da delavci lahko v nedogled, torej tudi po več letih, v obdobju, v katerem so se celo zaposlili pri drugem delodajalcu, učinkovito uveljavljajo varstvo svojih pravic pri prevzemniku dejavnosti, z enostavno pisno zahtevo za odpravo nepravilnosti po prvem odstavku 204. člena ZDR. Že v letu 2005 so vedeli za domnevno kršitev, katere odpravo so zahtevali šele 10. 10. 2007, to pa izhaja iz dokumentacije v zadevi Pd 315/2005. Tožena stranka opozarja tudi na to, da so se do vložitve tožbe v tej zadevi že zaposlili pri drugem delodajalcu in upokojili, ZDR pa določa, da je delavec lahko zaposlen le pri enem delodajalcu za polni delovni čas. Sodišče je nepravilno uporabilo materialno pravo s tem, ko je odločilo, da ni pomembno, ali je bila na prevzemnika prenesena celotna dejavnost ali del dejavnosti, saj bi to pomenilo, da bi moral delodajalec prevzemnik tudi v primeru prenosa tretjine dejavnosti prevzeti vse delavce delodajalca prenosnika.

6. V odgovoru na revizijo tožniki predlagajo zavrnitev revizije. Zakon ne določa prekluzivnega roka za varstvo po prvem odstavku 204. člena ZDR, temveč je rok zastaralni. Res so se nekateri tožniki zaposlili drugje, nekateri pa upokojili, vendar do tega ne bi prišlo, če ne bi bile kršene njihove pravice.

7. Revizija je utemeljena.

8. Revizija je izredno pravno sredstvo zoper pravnomočno sodbo sodišča druge stopnje, oziroma zoper sklep sodišča druge stopnje, s katerim je bil postopek pravnomočno končan (prvi odstavek 367. člena Zakona o pravnem postopku – v nadaljevanju ZPP in prvi odstavek 384. člena ZPP v povezavi z 19. členom Zakona o delovnih in socialnih sodiščih – v nadaljevanju ZDSS-1, Ur. l. RS, št. 2/2004). Revizijsko sodišče preizkusi izpodbijano sodbo samo v tistem delu, v katerem se izpodbija z revizijo, in v mejah razlogov, ki so v njej navedeni (prvi odstavek 371. člena ZPP).

9. V zvezi z materialnopravno presojo je pomembno predvsem to, da so bili tožniki zaposleni v družbi B., d.o.o., l. (kamor so prešli iz družbe M., d.d., l.) in jim je pri tej družbi prenehalo delovno razmerje - zaradi prenehanja te družbe po skrajšanem postopku, in sicer na podlagi odpovedi pogodbe o zaposlitvi z dne 25. 7. 2005. V sodnem sporu so zahtevali ugotovitev nezakonitosti te



odpovedi, in sicer najprej zoper družbo B., d.o.o., I., nato pa po spremembi tožbe zoper družbo M., d.d., I.. V tem sporu so že sami zatrjevali, da je proizvodnjo družbe B., d.o.o., I. nadaljevala družba P., d.o.o., P., kar je v sodbi Pd 315/05 z dne 25. 8. 2006 ugotovilo tudi sodišče prve stopnje.

10. To pomeni, da so vsaj že med postopkom pred sodiščem prve stopnje v zadevi Pd 315/05 vedeli za prevzemnika dejavnosti prejšnjega delodajalca. Kljub temu so tudi po poteku odpovednega roka zahtevali obstoj delovnega razmerja pri prejšnjem delodajalcu - družbi B., d.o.o., I. in v nadaljevanju pri družbi M., d.d., I.; torej so dejansko izbrali, da bodo uveljavljali nadaljevanje delovnega razmerja na podlagi nezakonite odpovedi pri prvotnem delodajalcu oziroma njegovemu ustanovitelju.

11. V primeru spremembe delodajalca 73. člen ZDR in Direktiva določata prenos pravic in obveznosti zaposlenih delavcev na novega delodajalca, vendar ta ureditev ne posega v ustavno zagotovljeno svobodo dela in prosto izbiro zaposlitve (49. člen Ustave RS). Delavčeve pravice in obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi na podlagi spremembe delodajalca kljub določbam 73. člena ZDR in 3. člena Direktive torej ne preidejo na delodajalca prevzemnika, če delavec takšno spremembo odkloni ali vztraja pri zaposlitvi pri delodajalcu prenosniku. To pa pomeni, da bi morali tožniki takrat, ko so zvedeli, da se je proizvodnja iz B., d.o.o., I. nadaljevala pri toženi stranki, uveljavljati nadaljevanje delovnega razmerja pri tej stranki, ne pa pri prvotnem delodajalcu – B., d.o.o., I., oziroma njegovemu ustanovitelju – družbi M. d.d., I.. Ko in s tem ko izberejo delodajalca, pri katerem želijo nadaljevati delovno razmerje po nezakoniti odpovedi pogodbe o zaposlitvi, zlasti tako, da to izbiro uveljavljajo tudi v sodnem sporu (1), delavci ne morejo naknadno zahtevati in uveljavljati druge izbire, saj bi s pristajanjem na takšno možnost dejansko prišlo do kršitve pravne varnosti. Enako stališče je revizijsko sodišče že zavzelo v sodbi VIII Ips 209/2011 z dne 5. 12. 2011.

12. Ker ostale revizijske navedbe za odločitev niso pomembne, revizijsko sodišče nanje ne odgovarja.

13. Glede na navedeno je revizijsko sodišče na podlagi prvega odstavka 380. člena ZPP reviziji ugodilo in izpodbijano sodbo v zvezi s sodbo sodišča prve stopnje spremenilo tako, da je zahtevke tožnikov stroškovno zavrnilo.

14. Ker gre za spor o obstoju delovnega razmerja, v takšnem sporu pa delodajalec krije svoje stroške postopka, ne glede na izid postopka (peti odstavek 41. člena ZDSS-1), je revizijsko sodišče sklenilo tudi, da tožena stranka krije sama svoje stroške postopka pred sodišči prve in druge stopnje ter stroške revizije, tožniki pa, ki v sporu niso uspeli, krijejo sami svoje stroške odgovora na revizijo.



Op. št. (1): Tožniki so v sporu tudi delno uspeli, saj jim je bilo delovno razmerje pri prvotnem delodajalcu priznано do njegovega izbrisa iz sodnega registra.

Vir: Vrhovno sodišče RS (<http://sodisce.si/vsrs/odlocitve/2012032113043703/>) (2.4.2018)





### Priloga 3: Izjava o varnosti z ocenjevanjem tveganja za organizacijo *d.o.o.*

(Izjava o varnosti je izdelana v skladu s 14. členom Zakona o varnosti in zdravja pri delu (Ur. list RS št. 56/99) in v skladu z zahtevami Pravilnika o načinu izdelave izjave o varnosti z oceno tveganja (Ur. list RS št. 30/00) ter drugimi pripadajočimi pravilniki)

OPOMBA: Za **D.O.O.** velja 10. člen Pravilnika o načinu izdelave izjave o varnosti z oceno tveganja (Ur. list RS št. 30/00), torej gre za ocenjevanje tveganja v primeru neznatnih nevarnosti

#### IZJAVA O VARNOSTI Z OCENJEVANJEM TVEGANJA

**Naziv organizacije: D.O.O.**

**Naslov organizacije: .....**

Izjava o varnosti predstavlja politiko varnosti in zdravja pri delu ter določa ukrepe za njeno uspešno izvajanje. Namen te izjave je zmanjševanje tveganj za poškodbe in zdravstvene okvare v naši organizaciji, hkrati pa je to tudi predlog za izvajanje aktivnosti v smislu preventive in v skladu z določili Zakona o varnosti in zdravju pri delu (Ur. list RS št. 56/99). Kot odgovorna oseba izjavljam, da bodo zagotovljena vsa potrebna sredstva za izvedbo varnostnih ukrepov. Prav tako bo zagotovljena ustrezna obveščenost delavcev, dajanje navodil, ustrezna organiziranost dela in zagotavljanje potrebnih materialnih sredstev, da se zagotovi čim bolj varno in zdravo delo.

Izjavo o varnosti bo redno dopolnjevana in/ali spreminjana ob vsaki novo ugotovljeni nevarnosti in spremembi ravni tveganja, ko podatki, na katerih je temeljilo ocenjevanje tveganja, niso več ažurni, ter v vseh drugih primerih, ki so določeni s 16. členom Pravilnika o načinu izdelave izjave o varnosti z oceno tveganja (Ur. list RS št. 30/00).



Ta izjava je v skladu s predpisi v vsakem času na razpolago inšpekciji dela.  
Priloge k tej izjavi so sestavni del izjave o varnosti.

**Datum:** 27. 7. 2001

**Podpis odgovorne osebe in funkcija:** ....., direktor D.O.O.

## SPLOŠNI PODATKI O ORGANIZACIJI

Organizacija **D.O.O.** opravlja računovodska dela za nekaj podjetij na področju Ljubljane in okolice. Delo v osnovi ni terensko in se opravlja v prostorih organizacije **D.O.O.**

**D.O.O.** ima svoje prostore na Novakovi ulici št... v Ljubljani. Nahaja se v pritličju (v ravni tal) večnadstropne stolpnice. V prostore je možno vstopiti neposredno z ulice (skozi vrata in nato po kratkem hodniku; na koncu hodnika levo). Zunanja vrata (na ulico) se med delovnim časom ne zaklepajo. Vrata iz hodnika v prostore **D.O.O.** se zaklepajo (vsak od zaposlenih ima svoj ključ). Obiskovalec lahko v prostore vstopi tako, da pozvoni na zvonec, ki se nahaja desno od zunanjih vrat. Nato mu zaposleni odpre vrata. Tako zunanja vrata kot tudi notranja vrata (za vstop v prostore **D.O.O.**) so steklena in prozorna.

Celotna površina **D.O.O.** znaša 130 m<sup>2</sup>. **D.O.O.** je razdeljen na 5 pisarn, hodnik (kjer se nahaja pregrajen prostor za sestanke) ter z vrati ločen del, kjer se nahajajo shramba, majhna kuhinja ter ločeni stranišči za ženske in moške.

## PODATKI O DELOVNIH MESTIH IN ZAPOSLENIH

V **D.O.O.** je zaposleno 6 strokovnih delavcev, tajnica direktorja in direktor **D.O.O.**, ki nastopa v vlogi delodajalca.

Delovna mesta strokovnih delavcev so naslednja:

- 1 pomočnik direktorja **D.O.O.**,



- 3 svetovalci,
- 2 strokovna sodelavca.

Za vsa delovna mesta strokovnih delavcev, kakor tudi za delovno mesto tajnice direktorja in tudi za delovno mesto direktorja, obstaja dovolj velika podobnost glede:

- nalog, ki jih izvajajo na delovnem mestu,
- uporabe delovne opreme (uporaba osebnih računalnikov, telefonov, telefaksa, mrežnega tiskalnika, fotokopirnega stroja itd.),
- uporaba kuhinje (štedilnik, hladilnik),
- intenzivnost, zahtevnost dela, potrebna zbranost itd.

Zaradi tega lahko vsa delovna mesta združimo v obravnavo enega delovnega mesta: **delovno mesto delavca, zaposlenega v organizaciji D.O.O.**

Obstajajo majhne razlike med delovnimi mesti, o čemer bo govora kasneje.

Pri oceni tveganja smo se osredotočili na nevarnosti v zvezi z uporabo osebnih računalnikov in na možnost psihosocialnih problemov.

Navedene so samo tiste nevarnosti, ki obstajajo. Gre za nevarnosti, ki so neznatne, zato za oceno tveganja glede na 10. člen Pravilnika o načinu izdelave izjave o varnosti z oceno tveganja (Ur. list RS št. 30/00) ni potrebno uporabiti metod ocenjevanja tveganj, ki jih navaja 9. člen omenjenega pravilnika.

Pri vseh navedenih nevarnostih tveganje obstaja, ni pa veliko. Tveganje je ocenjeno na podlagi izsledkov stroke, posvetovanja z delavci v **D.O.O.** ter specialistom medicine dela, ki je hkrati pooblaščen zdravnik za organizacijo **D.O.O.**

Zaradi tega so navedene samo nevarnosti, vzroki nevarnosti, varnostni ukrepi ter datum izvedbe.



Odgovornost za izvedbo varnostnih ukrepov nosi **direktor D.O.O.**, ki nastopa v vlogi delodajalca.

## OCENA TVEGANJA

1. UPORABA OPREME S SLIKOVNIM ZASLONOM (v primeru <i>D.O.O.</i> : osebnih računalnikov)			
Nevarnosti	Vzroki nevarnosti	Varnostni ukrepi	Datum izvedbe
a) okvara vratne hrbtenice in brahialnega plexusa (okvara živčevja zgornjega uda)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- slikovni zaslon (monitor) ni postavljen pravokotno na normalni-pravilni položaj delavca pri delu (človek mora obračati glavo pod nekim kotom če hoče gledati na monitor)</li> <li>- vzrok za nepravilno postavljenost je pomanjkanje prostora na delovni mizi (delavci poleg uporabe osebnega računalnika potrebujejo tudi prostor za druga</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- delo prekinjano s pogostimi krajšimi ali posameznimi daljšimi odmori,</li> <li>- seznanjanje delavcev z možnimi nevarnostmi oz. tveganjem, ki so lahko posledica takšnega načina dela</li> <li>- seznanjanje delavcev s pravilnim položajem telesa in pravilnim načinom dela</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- takoj, redno izvajano</li> <li>- takoj, redno izvajano</li> <li>- takoj, redno izvajano</li> </ul>



	<p>pisarniška dela)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- vzrok za pomanjkanje prostora na delovni mizi je tudi premajhna širina delovne mize (75 cm namesto predpisanih 80 cm)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- nabava ustrezne opreme (mize z izvlečnim delom za tipkovnico in miško, z ustreznim podstavkom za monitor, pod katerega lahko damo dokumente, pisala itd., osebni računalnik, ki ima ohišje v obliki "tower"-ja, ki se lahko spravi pod mizo)</li> <li>- redni obdobjni zdravniški pregledi delavcev</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- do 31. 12. 2001</li> <li>- vsakih 60 mesecev</li> </ul>
<p>b) sindrom karpalnega kanala (okvara živcev v zapestju)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- nepravilna nastavitve nagnjenosti tipkovnice,</li> <li>- pomanjkanje prostora in zamaknjenost monitorja glede na normalni-pravilni položaj delavca lahko vodi do napačne postavitve tipkovnice (nezadostna podpora za roke)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- seznanjanje delavcev s pravilno postavitvijo in nastavitvijo tipkovnice (tipkovnica naj ne bo nagnjena za več kot 15°)</li> <li>- redni obdobjni zdravniški pregledi delavcev</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- takoj, redno izvajano</li> <li>- vsakih 60 mesecev</li> </ul>
<p>c) utrujanje oči, težavna</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- smer gledanja na monitor ni</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- delo prekinjano s pogostimi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- takoj, redno</li> </ul>

<p>akomodacija oči</p>	<p>vzporedna z okni,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- svetloba, ki jo dajejo neonske luči na stropu, utripa, kar v kombinaciji z uporabo osebnega računalnika povzroča dodatno utrujanje oči</li> </ul> <p>OPOMBA:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- v dveh pisarnah, kjer so štiri delovna mesta, so okna opremljena z žaluzijami, kar omogoča uravnavanje osvetlitve delovnega mesta;</li> <li>- v treh pisarnah ("severna stran" <b>D.O.O.</b>) okna niso opremljena z žaluzijami temveč samo z zavesami, kar ne omogoča uravnavanje osvetlitve delovnega mesta;</li> </ul>	<p>krajšimi ali posameznimi daljšimi odmori,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- seznanjanje delavcev s pravilnim položajem telesa in pravilnim načinom dela</li> <li>- nabava ustrezne opreme, da se doseže vzporednost gledanja na monitor glede na okna</li> <li>- vgraditev žaluzij v treh pisarnah</li> <li>- redni obdobjni zdravniški pregledi delavcev</li> <li>- ciljani zdravniški pregledi oči in vida pri pooblaščenem zdravniku</li> </ul>	<p>izvajano</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- takoj, redno izvajano</li> <li>- do 31. 12. 2001</li> <li>- do 31. 12. 2001</li> <li>- vsakih 60 mesecev</li> <li>- vsakih 36 mesecev</li> </ul>
------------------------	---	--	---

<b>2. NEVARNOSTI V ZVEZI DELOM ZAPOSLENIH</b>			
Nevarnosti	Vzroki nevarnosti	Varnostni ukrepi	Datum izvedbe
a) ogrožanje delavcev v <b>D.O.O.</b>	- vstop v <b>D.O.O.</b> je možen neposredno iz ulice (vstopi lahko torej kdorkoli)	- zaklepanje vhodnih vrat v prostore <b>D.O.O.</b> (stalno opozarjanje zaposlenih)	- takoj, redno izvajano
b) možnost prehladov pozimi zaradi potrebnega odpiranja oken	- možni sta samo dve stopnji regulacije radiatorjev (vroče-hladno)-neustrezna, pokvarjena regulacija,  - okna se ne dajo odpirati na preklop (pri odpiranju obstoječih oken je vdor hladnega zraka preveč silovit)	- popravilo obstoječih radiatorjev oz. nabava novih  - vgradnja oken, ki omogočajo odpiranje na preklop	- do naslednje ogrevalne sezone  - do 31. 12. 2001
c) službene poti z uporabo osebne avtomobila	- cestni promet - stresne situacije v službi	- seznanjanje delavcev s pravilnim ukrepanjem v slučaju nezgode na službeni poti  - seminar na temo "Kako na cesti ne ogrožati sebe in drugih"	- takoj, redno izvajano  - enkrat letno

<b>3. SHRAMBA</b>			
Nevarnosti	Vzroki nevarnosti	Varnostni ukrepi	Datum izvedbe



<p><b>a) padec škotel oz. stalaže na delavca</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- stalaža ni fiksno pritrjena,</li> <li>- nepravilno nalaganje škotel z različnimi papirji in čistilnimi sredstvi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- fiksno pritrditi stalažo,</li> <li>- seznanjati delavce s pravilnim nalaganjem in postavljanjem škotel in drugih predmetov</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- do 31. 12. 2001</li> <li>- takoj, redno izvajano</li> </ul>
<p><b>b) požar</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- nepravilno nalaganje škotel z različnimi papirji v neposredni bližini svetilke</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- seznanjati delavce s pravilnim nalaganjem in postavljanjem škotel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- takoj, redno izvajano</li> </ul>

<b>4. KUHINJA</b>			
Nevarnosti	Vzroki nevarnosti	Varnostni ukrepi	Datum izvedbe
<p><b>a) požar</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- če se pozabi ugasniti štedilnik</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- seznaniti delavce s pravilno uporabo štedilnika</li> <li>- na vidno mesto v bližini štedilnika postaviti napis: "PO UPORABI UGASNI ŠTEDILNIK"</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- takoj, redno izvajano</li> <li>- do 31. 07. 2001</li> </ul>
<p><b>b) stik z električnim tokom</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- bližina aparata za kuhanje kave in umivalnika s tekočo vodo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- seznaniti delavce s pravilno uporabo aparata za kuhanje kave in možnostmi in posledicami stika z električnim tokom</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- takoj, redno izvajano</li> </ul>

<b>5. DRUGO</b>			
Nevarnosti	Vzroki nevarnosti	Varnostni ukrepi	Datum izvedbe
psihosocialni problemi (konflikti med vlogami: delo v službi-družinsko življenje), nezadovoljstvo, možnost stresa	<ul style="list-style-type: none"> <li>- fiksni delovni čas (od 8:00 do 16:00),</li> <li>- potreba po skupinskem načinu dela</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- razmisliti o možnosti premakljivega delovnega časa (seveda v skladu s predpisi),</li> <li>- usposabljanje delavcev za skupinski način dela (seminar ali sestanek delavcev z namenom doseganja boljših rezultatov dela s pomočjo skupinskega dela)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- do 31. 12. 2001</li> <li>- enkrat na leto</li> </ul>

To je prva izdelana ocena tveganja za organizacijo **D.O.O.**

Osebe, ki so sodelovale pri izdelavi izjave o varnosti z ocenjevanjem tveganja:

- ....., direktor **D.O.O.**
- ....., dr. med., specialist medicine dela in športa, pooblaščen zdravnik za **D.O.O.**
- ....., delavski zaupnik za varnost in zdravje pri delu v **D.O.O.**,
- drugi delavci v **D.O.O.**.

Datum izdelave ocene tveganja: 27.

07. 2001 Odgovorna oseba: .....,  
direktor **D.O.O.**

Pripravi: .....

Vir: MDDSZ (<http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/vzd/primer.pdf>)  
(2.4.2018).

#### Priloga 4: Seznam kolektivnih pogodb iz evidence MDDSZ

1. Kolektivna pogodba dejavnosti trgovine (Uradni list RS, št. 111/2006, 127/2006 - popr., 109/2007, 21/2008 - razširjena veljavnost, 94/2008, 34/2009, 68/2009 - razlaga, 26/2011 - razlaga, 30/2011, 104/2011 - razlaga, 51/2012, 47/2013, 105/2013, 24/2014 - nova, 38/2014 - razširjena veljavnost, 24/16 - aneks, 40/17, 69/17).
2. Kolektivna pogodba za kmetijstvo in živilsko industrijo Slovenije (Uradni list RS, št. 45/2006, 74/2006 - popr., 75/2006 - popr., 49/2007, 42/2008, 71/2008, 43/2009, 52/2010, 36/2011 - nova, 107/2011, 109/2012, 67/16 - nova KP) .
3. Kolektivna pogodba o načinu usklajevanja plač, povračilu stroškov v zvezi z delom in regresu za letni dopust (Uradni list RS, št. 76/2006, 62/2008).
4. Kolektivna pogodba med delavci in zasebnimi delodajalci (Uradni list RS, št. 26/1991-I, 129/2004, 81/2006 - odpoved kolektivne pogodbe, 117/2008 - sodna odločba o zakoniti odpovedi kolektivne pogodbe).
5. Kolektivna pogodba gradbenih dejavnosti (Uradni list RS, št. 1/2005, 100/2005, 100/2005, 83/2006, 71/2007, 18/2008, 76/2008, 64/2009 - tarifna priloga, 62/2011 - tarifna priloga, 75/2013 - odpoved, 101/15, 15/17-naknadni pristop, 80/17) .
6. Kolektivna pogodba komunalnih dejavnosti (Uradni list RS, št. 94/2004, 8/2005, 71/2005, 14/2006, 82/2006, 66/2007, 18/2008, 5/2009, 10/2010, 10/2010 - tarifna priloga, 95/2010, 14/2011 - tarifna priloga, 62/2011 - aneks k tarifni prilogi, 74/2011 - aneks k tarifni prilogi, 19/2012, 43/2012, 4/2013, 111/2013, 43/15, 12/17, 80/17).
7. Kolektivna pogodba dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije (Uradni list RS, št. 83/1997, 84/2001, 87/2004, 139/2004, 71/2005, 100/2005, 83/2006, 83/2007, 124/2007, 42/2008, 55/2009, 52/2010, 82/2010, 37/2011, 109/2011, 90/2012 - razširjena veljavnost za določene dejavnosti, 99/2012, 111/2013, 43/2014 - razširjena veljavnost, 17/16 - nova KP, 36/16 - razširjena veljavnost, 49/16, 35/17, 71/17).
8. Kolektivna pogodba za dejavnost kovinskih materialov in livarn Slovenije (Uradni list RS, št. 14/2006, 87/2006, 76/2007, 46/2008, 70/2008, 53/2009 - razširjena veljavnost, 10/2010, 70/2011, 84/2011, 70/2012, 59/2013, 78/14 - nova KP, 39/15 - razširjena veljavnost, 22/17).
9. Kolektivna pogodba za papirno in papirno-predelovalno dejavnost (Uradni list RS, št. 7/1998, 78/2000, 37/2002, 101/2004, 79/2005, 91/2006, 10/2007, 86/2007, 16/2008, 85/2008, 97/2008, 14/2009, 65/2009, 91/2010, 25/2011, 48/2011, 111/2013, 35/2014 - razširjena veljavnost, 52/16)

10. Kolektivna pogodba grafične dejavnosti (Uradni list RS, št. 51/1998, 64/2001, 103/2004, 79/2005, 95/2006, 10/2007, 93/2007, 35/2008, 97/2008, 77/17)
11. Kolektivna pogodba za dejavnost elektroindustrije Slovenije (Uradni list RS, št. 108/2005, 95/2006, 71/2007, 82/2007, 32/2008, 70/2008, 47/2009 - razširjena veljavnost, 75/2009, 10/2010, 84/2011, 104/2011, 32/2013, 26/15, 58/17).
12. Kolektivna pogodba časopisno-informativne, založniške in knjigotrške dejavnosti (Uradni list RS, št. 43/2000, 77/2000 - popr., 24/2001, 46/2001, 78/2001, 33/2004, 117/2004, 79/2005, 95/2006, 118/2006, 10/2007, 93/2007, 35/2008, 97/2008, 8/2010, 55/2011, 17/2012, 17/2012, 63/2013, 83/16) .
13. Kolektivna pogodba za kovinsko industrijo Slovenije (Uradni list RS, št. 108/2005, 97/2006, 90/2007, 33/2008, 70/2008, 53/2009, 10/2010, 84/2011, 51/2013, 6/15-nova KP, 80/15 - razširjena veljavnost, 6/17, 69/17).
14. Kolektivna pogodba za zavarovalstvo Slovenije (Uradni list RS, št. 60/1998, 6/2005, 83/2005, 100/2006, 45/2008, 24/2011 - nova).
15. Kolektivna pogodba dejavnosti cestnega gospodarstva (Uradni list RS, št. 135/2004, 50/2005, 87/2005, 89/2005, 97/2005, 91/2006, 111/2006, 19/2007, 7/2008, 22/2008, 103/2008, 98/15, 50/16 - odpoved KP).
16. Kolektivna pogodba za dejavnosti pridobivanja in predelave nekovinskih rudnin Slovenije (Uradni list RS, št. 44/1998, 64/2004, 132/2004, 79/2005, 79/2005, 106/2006, 104/2007, 79/2008, 108/2008, 77/2010 - odpoved, 55/2013, 6/2014, 24/2014 - razširjena veljavnost, 16/15, 4/16, 15/17).
17. Kolektivna pogodba za tekstilne, oblačilne, usnjarske in usnjarsko predelovalne dejavnosti (5/1998, 6/2001, 108/2001, 35/2002, 5/2003, 114/2003, 106/2004, 46/2005, 94/2005, 10/2006, 121/2006, 127/2006, 138/2006 - popr., 67/2008, 55/2009, 28/2010 - razširjena veljavnost, 5/2014 – odpoved, 18/2014 - nova, 24/2014, 25/2014 - razširjena veljavnost, 45/17 - naknadni pristop) .
18. Kolektivna pogodba za lesarstvo Slovenije (Uradni list RS, št. 132/2006, 28/2007 - popr., 66/2007, 32/2008, 36/2009, 34/2010, 22/2011, 26/2012, 30/2013, 25/2014, 6/15 - odpoved KP,43/15), 61/15, 67/16, 26/17, 58/17 - nova kp).
19. Kolektivna pogodba za cestni potniški promet Slovenije (Uradni list RS, št. 6/2007, 99/2008, 35/2009, 49/2009, 95/2009 - razširjena veljavnost, 3/2011, 14/2012, 52/2012 - razširjena veljavnost, 7/2014, 3/15, 4/16, 5/17, 75/17).
20. Kolektivna pogodba za kemično in gumarsko industrijo Slovenije (Uradni list RS, št. 9/1998 - ne velja več, 78/2004 - ne velja več, 81/2004 - ne velja več, 83/2004, 91/2004, 79/2005, 37/2007, 38/2007, 95/2007, 89/2008, 104/2009, 73/2010 -

razširjena veljavnost, 109/2010, 107/2011, 25/2013, 55/2013 - odpoved).

21. Kolektivna pogodba za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije (Uradni list RS, št. 15/1994, 57/1995, 19/1996, 56/1998, 76/1998, 102/2000, 62/2001, 77/2007, 60/2008, 75/2008, 89/2008, 83/2010 - sklep o odpovedi, 89/2010- sklep o preklicu odpovedi, 107/2011, 26/2012 - razlaga, 40/2012, 10/2013 - razlaga, 46/2013, 99/2013 - razlaga, 106/15, 46/17, 54/14).
22. Kolektivna pogodba za negospodarske dejavnosti v Republiki Sloveniji (Uradni list RS, št. 18/1991-I, 53/1992, 34/1993, 12/1994, 15/1994, 27/1994, 59/1994, 80/1994, 64/1995, 37/1997, 3/1998, 3/1998, 39/1999, p. 40/1999, 67/2000, 81/2000, 23/2001, 43/2001, 99/2001, 19/2002, 73/2003, 115/2005, 65/2007, 40/2012, 46/2013, 107/2013 - razlaga aneksa, 95/14, 91/15, 88/16, 27/17).
23. Kolektivna pogodba o oblikovanju pokojninskega načrta za javne uslužbence (Uradni list RS, št. 11/2004, 103/2009, 11/2012 - aneks h kolektivni pogodbi, 18/16).
24. Kolektivna pogodba za dejavnost vodenja in kontrole zračnega prometa (Uradni list RS, št. 92/2015, spremembe in dopolnitev 92/15, spremembe in dopolnitve 92/15).
25. Kolektivna pogodba za zaposlene v zdravstveni negi (Uradni list RS, št. 60/1998, 73/1998, 63/1999, 73/2000, 94/2007, 60/2008, 89/2008, 83/2010 - sklep o odpovedi, 89/2010 - sklep o preklicu odpovedi, 3/2011, 105/2011 - razlaga, 107/2011, 40/2012, 3/2013 - razlaga, 10/2013 - razlaga, 46/2013, 46/17).
26. Kolektivna pogodba za dejavnost železniškega prometa (Uradni list RS, št. 95/2007) .
27. Kolektivna pogodba premogovništva Slovenije (Uradni list RS, št. 44/1996, 100/2004, 81/2005, 105/2007, 45/15, 88/15, 60/16 - razširjena dejavnost).
28. Kolektivna pogodba elektrogospodarstva Slovenije (Uradni list RS, št. 38/1996, 100/2004, 81/2005, 105/2007, 45/15, 41/17 - nova KP).
29. Kolektivna pogodba za gozdarstvo Slovenije (Uradni list RS, št. 16/2005, 37/2006, 19/2008, 99/2008, 30/2009, 46/2010, 12/2013, 25/2014- razširjena veljavnost, 44/15).
30. Kolektivna pogodba za javni sektor (Uradni list RS, št. 57/2008, 86/2008, 112/2008, 3/2009, 16/2009, 23/2009, 33/2009, 48/2009, 91/2009, 31/2010, 83/2010 - sklep o odpovedi, 89/2010 - sklep o preklicu odpovedi, 22/2011, 59/2011, 3/2012 (neuradno prečiščeno besedilo sklepa), 6/2012, 40/2012, 46/2013, 95/14, 91/15, 39/16 - naknadni pristop, 21/17, 46/17, 69/17).
31. Kolektivna pogodba o skupni metodologiji za uvrščanje orientacijskih delovnih mest in nazivov v plačne razrede (Uradni list RS, št. 57/2008).
32. Kolektivna pogodba za državno upravo, uprave pravosodnih organov in uprave

samoupravnih lokalnih skupnosti (Uradni list RS, št. 60/2008, 83/2010 - sklep o odpovedi, 89/2010 - sklep o preklicu odpovedi, 106/15, 51/16, 46/17).

33. Kolektivna pogodba za dejavnost vzgoje in izobraževanja v Republiki Sloveniji (Uradni list RS, št. 52/1994, 49/1995, 34/1996, 45/1996-popr., 51/1998, 28/1999, 39/2000, 56/2001, 64/2001, 78/2001-popr., 56/2002, 60/2008, 61/2008, 33/2010, 83/2010 - sklep o odpovedi, 89/2010- sklep o preklicu odpovedi, 79/2011, 40/2012, 46/2013, 106/15, 39/16 - naknadni pristop, 45/17, 46/17).
34. Kolektivna pogodba za zdravnike in zobozdravnike v Republiki Sloveniji (Uradni list RS, št. 14/1994, 15/1994, 22/1996, 23/1996 - popr., 39/1998, 46/1998 - popr., 97/2000, 60/2008, 36/2009, 44/2009, 83/2010 - sklep o odpovedi, 89/2010 - sklep o preklicu odpovedi, 91/2010, 1/2011 - popr., 5/2012, 40/2012, 46/2013, 16/17, 16/17-aneks k posebnemu tarifnemu delu).
35. Kolektivna pogodba za kulturne dejavnosti v Republiki Sloveniji (Uradni list RS, št. 45/1994, 39/1996, 82/1999, 102/2000, 52/2001, 64/2001, 60/2008, 61/2008, 32/2009, 32/2009, 83/2010 - sklep o odpovedi, 89/2010 - sklep o preklicu odpovedi, 40/2012, 51/2012 - razlaga, 46/2013, 106/15, 40/17 - naknadni pristop, 46/17).
36. Kolektivna pogodba za raziskovalno dejavnost (Uradni list RS, št. 45/1992, 50/1992-popr., 5/1993, 50/1994, 45/1996, 51/1998, 73/1998-popr., 106/1999, 107/2000, 64/2001, 84/2001, 85/2001-popr., 61/2008, 61/2008, 67/2008, 83/2010 - sklep o odpovedi, 89/2010 - sklep o preklicu odpovedi, 40/2012, 46/2013, 106/15, 46/17).
37. Kolektivna pogodba za dejavnost obvezne socialne varnosti (Uradni list RS, št. 60/2008, 83/2010 - sklep o odpovedi, 89/2010- sklep o preklicu odpovedi, 106/15, 46/17).
38. Kolektivna pogodba za dejavnost poklicnega gasilstva (Uradni list RS, št. 60/2008, 83/2010 - sklep o odpovedi, 89/2010 - sklep o preklicu odpovedi, 106/15).
39. Kolektivna pogodba za dejavnost okolja in prostora (Uradni list RS, št. 60/2008, 83/2010 - sklep o odpovedi, 89/2010 - sklep o preklicu odpovedi, 106/15, 46/17).
40. Kolektivna pogodba za kmetijsko dejavnost (Uradni list RS, št. 60/2008, 83/2010 - sklep o odpovedi, 89/2010- sklep o preklicu odpovedi, 106/15, 46/17).
41. Kolektivna pogodba za gozdarsko dejavnost (Uradni list RS, št. 60/2008, 83/2010 - sklep o odpovedi, 89/2010- sklep o preklicu odpovedi, 106/15, 46/17).
42. Kolektivna pogodba za obrt in podjetništvo (Uradni list RS, št. 73/2008, 55/2010, 100/2011, 99/2012, 99/2012 - uradno prečiščeno besedilo, 92/2013 - nova, 16/2014 - naknadni pristop, 59/14 - razširjena veljavnost, 28/15, 82/16, 76/17).
43. Kolektivna pogodba za poštne in kurirske dejavnosti (Uradni list RS, št. 50/2003,



94/2004, 61/2005, 84/2008, 91/2009, 74/14, 90/14, 6/15 - razširjena veljavnost, 74/16, 6/17 - razširjena veljavnost).

44. Kolektivna pogodba dejavnosti bančništva Slovenije (Uradni list RS, št. 5/2011 (81/2004 - stara pogodba, ki se deloma še uporablja), 14/2013, 4/2014, 95/2014) .
45. Kolektivna pogodba med delavci in družbami drobnega gospodarstva (Uradni list RS, št. 6/2000, 18/2004, 103/2004, 94/2010 - nova, 58/2011).
46. Kolektivna pogodba za policiste (Uradni list RS, št. 41/2012, 97/2012, 41/2014).
47. Kolektivna pogodba za dejavnost zasebnega varovanja (Uradni list RS, št. 5/16, 9/16 - razširjena veljavnost, 33/16 - naknadni pristop, 26/17).
48. Kolektivna pogodba za dejavnost poslovanja z nepremičninami (Uradni list RS, št. 9/98, 35/00, 117/04, 87/05, 67/16 - nova KP, 27/17-odpoved, 38/17 - razširjena veljavnost).

Vir:

MDDSZ

([http://www.mddsz.gov.si/delovna\\_podrocja/delovna\\_razmerja\\_in\\_pravice\\_iz\\_dela/socialn\\_o\\_partnerstvo/evidenca\\_kolektivnih\\_pogodb/](http://www.mddsz.gov.si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/socialn_o_partnerstvo/evidenca_kolektivnih_pogodb/)) (2.4.2018)