

ZVEZA SVOBODNIH SINDIKATOV SLOVENIJE

**SOCIALNO PARTNERSTVO
IN KOLEKTIVNE POGODBE
V SLOVENIJI**

Ljubljana, maj 2004

Brane MIŠIČ

Slovenija se že deset let pripravlja na vstop v Evropsko Unijo. V tem obdobju smo v Sloveniji na podlagi širokega soglasja za vstop v evropske povezave izvajali strukturne spremembe v gospodarstvu, prevzemali evropski pravni in gospodarski red ter pripravljali domače inštitucije za učinkovito delo v evropskem okolju.

Slovenija se je po osamosvojitvi pred trinajstimi leti znašla pred velikimi problemi, kot so: izguba 45 % trga, nujne spremembe produkcije, iskanje in prilagajanje novim trgom. V začetku so propadala mnoga podjetja, povečevala se je brezposelnost, plače so realno padale.

Proizvodnja z gradbeništvo je predstavljala 60 % doseženega družbenega proizvoda, storitve, pa le 40 %.

Država je del nezaposlenosti reševala s predčasnim upokojevanjem, kar se je pozneje pokazalo kot dodatni problem zagotavljanja pokojnin zelo povečanem številu upokojencev in je terjalo pokojninsko reformo.

Danes Slovenija dosega 70 % povprečnega družbenega proizvoda po kupni moči (17.700 eur), članic Evropske Unije. Primerjave kažejo, da se izboljšujejo makroekonomski kazalniki in socialno okolje. Namesto stabilizacijske politike se v Sloveniji vse bolj uveljavlja razvojna politika, ki spodbuja gospodarsko rast, konkurenčnost gospodarstva. Poleg tega se bistveno zmanjšuje državni intervencionizem, uveljavlja trg in se dograjuje socialni in gospodarski razvoj na temeljih razvojnih sklepov iz Lizbone.

2. GOSPODARSKI KAZALNIKI

Realne stopnje ključnih gospodarski kazalnikov po letih

Naziv	2000	2001	2002	2003	2004	2005
O c e n e						
Bruto domači proizvod	4,1	2,9	2,9	2,6	3,6	3,7
Izvoz blaga in storitev	13,0	6,4	6,5	3,2	5,7	5,8
Uvoz blaga in storitev	7,6	3,0	4,9	4,8	6,2	6,4
Javno finančni primanjkljaj	-1,3	- 1,3	- 3,0	- 1,6	- 1,7	- 1,6
Družbeni bruto produkt na prebivalca po kupni moči v EUR	15.900	16.800	17.700	-	-	-

Omeniti kaže, da je na podlagi kazalnika socialne povezanosti dohodka in revščine stopnja tveganja revščine v Sloveniji 13,0 %. Čeprav je to manj kot znaša povprečje v EU, s takim stanjem nismo zadovoljni in je potrebno tveganje revščine bistveno zmanjšati.

Slovenija bo imela po vstopu v EU mnogo manj problemov glede na druge pristopne države na področju kmetijstva, ker je njegov delež le okoli 3,0 % V družbenem bruto produktu.

3. KAZALNIKI MATERIALNEGA IN SOCIALNEGA POLOŽAJA DELAVCEV

Naziv	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Bruto plača na delavca v EUR						
- bruto	930	985	1.040	1.090		
- neto	590	621	654	675		
Minimalna plača v EUR						
- bruto	440	445	447	470		
- neto	273	276	278	291		
Inflacija	8,9	8,4	7,5	5,6	4,5	3,0
Produktivnost dela	4,0	2,8	3,8	3,4	3,6	3,5
Realna rast plač				2,1	2,0	2,0
Brezposelnost po ILO metodi v %	7,0	6,4	6,4	6,8	6,7	6,4

Pogajanja socialnih partnerjev in Vlade RS so pomembna zlasti na področju plač in dohodkovne politike. Javni sektor je že sprejel in podpisal dogovor o usklajevanju plač za naslednji dve leti, ki temelji na dezindeksaciji. Tako se bodo plače v javnem sektorju usklajevale z upoštevanjem domače inflacije, inflacije v zoni eura ter na podlagi tečaja med tolarjem in EUR-om. Možnost usklajevanja na teh osnovah je pod domačo inflacijo.

V privatnem sektorju pogajanja še potekajo. V sprejetem socialnem sporazumu je dogovorjeno, da bodo tudi te plače zaostajale za rastjo produktivnosti dela. Pri plačah so največji problemi, zaradi nizkih plač, v tekstilu, čevljarstvu, lesarstvu in gostinstvu. Plače v teh sektorjih so posledica izjemne konkurence, zaradi tega se veliko dela na modernizaciji in tehnologiji ter prekvalifikaciji delavcev iz teh dejavnosti v druge dejavnosti.

Sindikati terjamo spremembe zlasti na področju managerskih plač, ki iz leta v leto kažejo vedno večjo rast in povečujejo socialne razlike.

II. SOCIALNO PARTNERSTVO

Do leta 1990 je imela Slovenija samoupravljanje, dogovorno ekonomijo, torej sistem, ki ni primerljiv s kapitalističnim sistemom. Po drugi strani pa tak sistem ni primerljiv s sistemi v državah realnega socializma. Vedeti namreč moramo, da je kljub socialistični ureditvi trg v Sloveniji deloval, da so posamezna podjetja bila zelo

samostojna pri produkciji in prodaji, da do podjetja sama izvažala in sodelovala z zunanjimi partnerji ter, da je Slovenija bila zelo odprta država.

S spremembo političnega sistema se je prilagajala tudi sprememba v gospodarskem sistemu.

Da smo v Sloveniji dosegli sedanjo stopnjo gospodarskega in socialnega razvoja je bilo potrebno opraviti mnoge spremembe.

Tako je:

- bil sprejet nov zakon o gospodarskih družbah,
- nova davčna zakonodaja,
- novi finančni predpisi s poudarkom na zagotavljanje delovanja finančnega trga vrednostnih papirjev,
- nova delovna zakonodaja,
- opravljena pokojninska reforma,
- opravljena privatizacija družbene lastnine,
- uveljavile so se kolektivne pogodbe med sindikati in delodajalci kot temelj urejanja plačne politike.

Pred desetimi leti je bil na podlagi dogovora socialnih partnerjev in brez zakonske podlage organiziran Ekonomsko socialni svet v katerega je vključeno pet predstavnikov Vlade, pet predstavnikov delodajalcev in pet predstavnikov sindikatov. Čeprav Ekonomsko socialni svet ne temelji na zakonski podlagi, lahko rečemo, da deluje zelo dobro in je preko njega vzpostavljeno socialno partnerstvo na državni ravni. Imamo celo nepisano pravilo, da parlament ne razpravlja o zakonih s področja materialnih in socialnih pravic delavcev, če nima mnenja Ekonomsko socialnega sveta. Menim, da je to dobro in, da zahteva veliko odgovornost socialnih partnerjev za usklajen razvoj. To ne gre vedno lahko in brez problemov. Vedeti moramo, da v Sloveniji, poleg naše sindikalne centrale, ki je največja, še pet manjših sindikalnih central. Manjše sindikalne centrale želijo včasih uresničevati svoje interese in na ta način izkazovati svojo pomembnost, ne glede na celovite potrebe. Prav zaradi tega so pogajanja med sindikati najtežja.

Socialni partnerji so z ustanovitvijo Ekonomsko socialnega sveta sprejeli in podpisali pravila o delovanju Ekonomsko socialnega sveta. V pravilih so določene naslednje naloge delovanja Ekonomsko socialnega sveta:

- sodeluje pri pripravi zakonodaje ter daje mnenja in priporočila v zvezi z njo,
- daje pobude za sprejem novih ali spremembe veljavnih zakonov,
- oblikuje stališča in mnenja na delovna gradiva, osnutke in predloge uredb, odredb in zakonov,
- oblikuje stališča in mnenja k proračunskemu memorandumu in državnem proračunu.

Svoja stališča, predloge in mnenja Ekonomsko socialni svet posreduje Državnemu zboru, Državnemu svetu, strokovni in širši javnosti.

Odločitev Ekonomsko socialnega sveta zavezuje organe in delovna telesa vseh treh socialnih partnerjev.

Poleg delovanja socialnih partnerjev na ravni Ekonomsko socialnega sveta je v Sloveniji uveljavljeno socialno partnerstvo še na naslednjih ravneh:

- v skupnosti pokojninskega in invalidskega zavarovanja,
- v skupnosti zdravstvenega zavarovanja,
- v Zavodu za zaposlovanje.

Socialni partnerji so aktivno sodelovali v mnogih komisijah za pripravo pogodbe o vključevanju Slovenije v Evropsko Unijo.

V skladu z zakonskimi določili sindikati volimo štiri predstavnike v Državni svet. V tem mandatu imamo člani ZSSS vse štiri predstavnike v Državnem svetu.

Lahko rečemo, da predstavniki sindikatov sodelujejo v organih statistike, agencije za regionalni razvoj in podobno.

V začetku lanskega leta smo v Sloveniji sprejeli Socialni sporazum za obdobje 2003 - 2006 v katerem smo sprejeli predvsem naslednje naloge in obveznosti socialnih partnerjev in Vlad RS:

- strategija gospodarskega razvoja in konkurenčnost gospodarstva,
- naloge socialnih partnerjev po vstopu v EU,
- smeri davčne reforme,
- smeri reforme zdravstva s poudarkom na dostopnost, učinkovitost in solidarnost zdravstvenih storitev,
- politika plač in način usklajevanja plač z gospodarskimi možnostmi,
- aktivna politika zaposlovanja s poudarkom na zmanjševanju brezposelnih,
- socialna politika ,
- privatizacija državnega premoženja,
- pravni sistem in pravna zaščita.

Omeniti moramo, da imamo uveljavljeno socialno partnerstvo na ravni dejavnosti, kjer sodelujejo predstavniki posameznih ministrstev, delodajalcev in sindikatov dejavnosti (telekomunikacije in poštne storitve, energetika) ter ekonomsko socialne odbore na regionalni ravni.

III. KOLEKTIVNE POGODBE

Kolektivne pogodbe so nastale v začetku devetdesetih let. V Sloveniji smo do sprejema kolektivnih pogodb imeli socialne sporazume in družbene dogovore, ki so v mnogih določilih kljub drugačnem političnem in gospodarskem sistemu upoštevali prakso kolektivnega pogajanj v kapitalističnih državah. Plače so bile različne po podjetjih in so bile odvisne od gospodarskega položaja podjetja ter uspešnosti poslovanja. Omeniti pa kaže, da so razponi v plačah bili družbeno omejeni (razpon je bil družbeno sprejemljiv v razmerju 1 : 5 med najnižjo do najvišjo plače).

Odločili smo se, da sprejmemo dve kolektivni pogodbi s splošno veljavnostjo in sicer:

- Splošna kolektivna pogodba za gospodarstvo in
- Splošna kolektivna pogodba za negospodarstvo.

- Druga raven kolektivnih pogodb je raven dejavnosti (tako imamo preko 30 kolektivnih pogodb različnih dejavnosti)

V večini podjetij, zlasti tistih, ki zaposlujejo več kot petdeset zaposlenih obstajajo kolektivne pogodbe podjetij.

Na podlagi zakona o delu in kolektivnih pogodb vsak zaposleni ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, ki določa njegove pravice, dolžnosti in obveznosti. Pravice v pogodbi o zaposlitvi ne morejo biti pod ravni določil kolektivnih pogodb.

Splošna kolektivna pogodba za gospodarstvo je bila oblikovana v skladu s priporočili in modelom Mednarodne organizacije dela ter zlasti priporočili pravnih strokovnjakov. Kolektivna pogodba je bila objavljena v Uradnem listu RS, št. 31/90 in se je delila na normativni in obligacijski del.

Normativni del je določal:

- stvarno veljavnost kolektivne pogodbe,
- osebno veljavnost kolektivne pogodbe,
- časovno veljavnost kolektivne pogodbe razvrstitev delovnih mest,
- objavljanje delovnih mest,
- organe, ki so odločali o zaposlitvi delavca,
- prenos pooblastil poslovnega organa,
- vsebino pogodbe o zaposlitvi,
- poskusno delo in pripravništvo,
- razporejanje delavcev,
- postopek za ugotavljanje znanja in zmožnosti za opravljanje dela,
- delo na domu,
- pravice delavcev katerih delo pri delodajalcu postane trajno nepotrebno,
- delovni čas in kriterije za nočno delo,
- letni dopust in pravico delavca do odsotnosti z nadomestilom plače,
- razporejanje delavca invalida,
- oblike motivacije delavcev,
- disciplinski postopek in organ, ki odloča o ugovoru za varstvo pravic,
- odškodnino in dolžino odpovednega roka,
- izobraževanje in varstvo pri delu,
- osebne dohodke, dodatke in delovno uspešnost,
- nadomestila osebnega dohodka,
- del osebnega dohodka iz naslova dobička,
- druge osebne prejemke (regres za letni dopust kot 13. plača, jubilejne nagrade, odpravnine ob upokojitvi, solidarnostne pomoči),
- povračila stroškov (prevoz, dnevnice, prehrana med delom, terenski dodatek),
- inovacije, plače pripravnikov in učencev na praksi ter osebne dohodke sindikalnih zaupnikov.

Obligacijski del je vseboval:

- reševanje kolektivnih sporov,
- komisijo za pomirjanje,
- sklenitev, spremembo in dopolnitev kolektivne pogodbe,
- organ za tolmačenje kolektivne pogodbe ter
- posledice kršitve pravic in dolžnosti strank.

Če upoštevamo vsebino prve kolektivne pogodbe lahko ugotovimo, da je večina področij, ki je bila tedaj določena, ostala tudi v sedanjih kolektivnih pogodbah. Spremembe so nastale zaradi sprememb zakonodaje in prilagajanja stvarnim potrebam, upoštevaje izkušnje v evropskih državah.

Glede same vsebine pa se man zdi pomembno opozoriti na naslednje:

- prvič smo se srečali s tehnološkimi viški delavcev, vendar so zapisana določila pomembno vplivala na poznejšo zakonodajo in prakso podjetij;
- določeni so pogoji za delovanje sindikata in način obveščanja delavcev, kar je pomembno prispevalo, poleg prostovoljnega članstva in članarine, k utrjevanju samostojnosti sindikatov v družbi in na ravni podjetja;
- povsem na novo je določen obligacijski del kolektivne pogodbe, ki je določil pravila, ki jih morajo stranki kolektivne pogodbe spoštovati;
- kolektivna pogodba sindikatu oziroma sindikatom izrecno dovoljuje, da za organiziranje in vodenje stavke uporablja sindikalna stavkovna pravila, ki so sprejeta v zvezi ali sindikatih dejavnosti;
- za izvajanje kolektivnih pogodb se določi pravilo »in favorem«, kar pomeni, da so višje kolektivne pogodbe minimalni standard in, da kolektivne pogodbe bližje delavcu, morajo biti zanj ugodnejše.

Do sedaj je bilo kolektivno pogajanje obvezno. V pogajanjih je sodelovala tudi gospodarska zbornica, ki je organizirana v skladu z zakonom in tako pridobiva tudi članarino (prihodek).

V pripravi je zakon o kolektivnem pogajanju, ki bo določil, da so pogajanja fakultativna. Prav tako pričakujemo, da bodo le organizacije delodajalcev podpisniki in partner sindikalnim organizacijam pri sklepanju kolektivnih pogodb

V tem letu smo v Sloveniji pred prenovo kolektivnih pogodb in vzpostavitvijo sistema plač, ki bo zelo podoben in primerljiv s sistemom plač v kolektivnih pogodbah predvsem Nemčije.

Zveza svobodnih sindikatov Slovenije kot glavna sindikalna centrala se zavzema za kolektivne pogodbe dejavnosti in v manjši meri za kolektivne pogodbe podjetja, kot nadgradnjo kolektivnih pogodb dejavnosti. Želimo postaviti enostaven in učinkovit sistem kolektivnih pogodb ter odklanjamo Splošne kolektivne pogodbe. V javnem sektorju je sprejet nov zakon (velja za okoli 140.000 delavcev). V nekaterih dejavnosti bodo uveljavljene kolektivne pogodbe dejavnosti kot nadgradnja zakonskih določil.

Druge sindikalne centrale se zavzemajo za sprejem Splošnih kolektivnih pogodb, ker nimajo organiziranih sindikatov dejavnosti.

Ravno v sedanjem času sprejemamo dogovor o politiki plač na državni ravni, ki na enoten način uveljavlja način usklajevanja plač z rastjo življenjskih stroškov (inflacija) V ZSSS zahtevamo, da se pri rasti plač poleg inflacije upošteva tudi produktivnost na ravni dejavnosti (dodana vrednost na zaposlenega v dejavnosti, družbeni bruto produkt pa na ravni države) tako, da realna rast plač zaostaja za eno indeksno točko za realno rastjo produktivnosti dela.