

SEC-CEE

Izboljšanje razumevanja vloge sektorskih kolektivnih pogajanj v času številnih kriz v Srednji in Vzhodni Evropi

Študije o Madžarski, Črni gori, Romuniji, Srbiji, Slovaški, Sloveniji in primerjava razmer v teh šestih državah

»SEC-CEE Izboljšanje razumevanja vloge sektorskih kolektivnih pogajanj v času številnih kriz v Srednji in Vzhodni Evropi«

Avtorji – na podlagi poročil strokovnjakov iz šestih držav:
Pripravili – na podlagi poročil strokovnjakov iz šestih držav:
Bence Havas, István Horváth – glavni raziskovalec
Sára Hungler, Zoltán Petrovics, Réka Rác

Pravna fakulteta Univerze Eötvös Loránd
Katedra za delovno in socialno pravo
& Dr. Péter Vakhal, statistični strokovnjak
Benedek Szablics, strokovni sodelavec in prevajalec

ROMUNIJA: Dr. Alina Pop in Dr. Ionuț Anghel
SRBIJA: Prof. dr Bojan Urdarević – Pravna fakulteta, Univerza v Kragujevcu
ČRNA GORA: Mirza Muleskovic
SLOVENIJA: Dr. Valentina Franca, Univerza v Ljubljani

Budimpešta, 2025.



**Co-funded by
the European Union**

Izražena stališča in mnenja so le avtorjeva in ne odražajo nujno stališč
Evropske unije ali Evropske komisije.
Niti Evropska unija niti organ, ki dodeli pomoč, zanje ne moreta biti odgovorna.

SECCEE – 101126461

POROČILO O SLOVENIJI

Poročilo o Sloveniji ima podobno strukturo kot prejšnja poročila. Najprej je pregledan pravni okvir, ki ureja sektorski socialni dialog in kolektivne pogodbe. Na kratko se sklicuje na nedavna gospodarska gibanja in razvoj trga dela. V drugem delu poročila so povzeti odgovori na vprašalnik. Pri tem je treba poudariti, da se slovenska študija osredotoča na proizvodnjo in gradbeništvo, torej na sektorja, v katerih sta bila izvedena tako anketni vprašalnik kot tudi intervjuji. Standardizirani vprašalnik je začelo izpolnjevati 50 delodajalcev, 38 (tj. 76 % vzorca) jih je posredovalo zadostne odgovore za analizo. V zadnjem delu študije so povzeti pogovori s predstavniki delodajalcev iz obeh sektorjev, zajetih v raziskavo. Ti pogovori osvetljujejo okoliščine, ki vplivajo na kolektivna pogajanja, jih spodbujajo in ovirajo ter omogočajo vpogled v stališča, težave in odnos vpletenih v sektorju, pa tudi dragocene informacije.

I. PRAVNA UREDITEV SEKTORSKEGA SOCIALNEGA DIALOGA IN KOLEKTIVNIH POGAJANJ V SLOVENIJI

A. Osnovna struktura in pravni okvir socialnega dialoga

1. Zakonodajno-pravni predpisi v zvezi s sektorskim socialnim dialogom

Slovenska zakonodaja nima temeljnega pravnega akta, ki bi celovito urejal socialni dialog, vendar so določbe vključene v več različnih pravnih aktov. Čeprav *Zakon o delovnih razmerjih* (ZDR-1)¹ kot delovno pravo ureja predvsem individualna delovna razmerja, je zelo pomemben za sektorski socialni dialog, saj daje kolektivnim pogodbam izjemen pomen pri določanju pravic in obveznosti delavcev in delodajalcev. Če je pri delodajalcu organiziran sindikat, je v podjetju načeloma treba skleniti kolektivno pogodbo, ki določa pravice in obveznosti delavcev in delodajalca, vključno z izhodiščnimi plačili.

Zelo pomemben, če ne celo najpomembnejši pravni akt na področju socialnega dialoga je *Zakon o kolektivnih pogodbah* (ZKolP),² ki ureja stranke, vsebino, postopek sklenitve kolektivne pogodbe, njeno obliko, veljavnost in prenehanje, sporazumno reševanje kolektivnih delovnih sporov ter registracijo in objavo kolektivnih pogodb (1. člen). ZKolP se uporablja za sklepanje kolektivnih pogodb na vseh ravneh, tj. nacionalni, panožni, poklicni in podjetniški ravni. Temelj socialnega dialoga v Sloveniji so sektorska kolektivna pogajanja in sektorske kolektivne pogodbe, saj predstavljajo podlago za nadaljnjo ureditev na ravni podjetja. Od leta 2006 v Sloveniji ni kolektivne pogodbe, ki bi veljala za celotno gospodarstvo na nacionalni ravni.

Na delovanje sektorskega socialnega dialoga vpliva tudi druga zakonodaja s tega področja, kot so *Zakon o gospodarskih zbornicah* (ZGZ),³ *Zakon o reprezentativnosti sindikatov* (ZRSin)⁴ in *Zakon o stavki* (ZStk).⁵ Omeniti velja tudi Ekonomsko-socialni svet, ki je tripartitno telo socialnih partnerjev in Vlade Republike Slovenije na nacionalni ravni, saj teme, ki jih obravnava, povezane z ekonomsko in socialno politiko, (ne)posredno vplivajo tudi na vsebino in delovanje sektorskega socialnega dialoga. Podrobnejša analiza te zakonodaje presega namen tega poročila, vendar je treba poudariti, da je celotna zakonodaja o kolektivnih delovnih razmerjih v Sloveniji zelo zastarela in nujno potrebna reforme.

Odstopanje od zakonodaje

Drugi odstavek 9. člena ZDR-1 določa, da se s pogodbo o zaposlitvi ali kolektivno pogodbo določijo pravice, ki so za delavca ugodnejše (*in favorem*) od tistih, ki jih določa ZDR-1. Prav tako lahko po ZKolP kolektivna pogodba vsebuje le določbe, ki so za delavce ugodnejše od določb v zakonih (4. člen), razen v primerih, določenih v ZDR-1. Ta v tretjem odstavku 9. člena določa izjeme, kadar je mogoče urediti drugače, kar pomeni odstop od minimalnih določb

¹ Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS, 81/19, 203/20 – ZIUPOPDVE, 119/21 – ZČmIS-A, 202/21 – odl. US, 15/22, 54/22 – ZUPŠ-1, 114/23 in 136/23 – ZIUZDS

² Uradni list RS, št. 43/06 in 45/08 – ZArbit.

³ Uradni list RS, št. 60/06, 110/09 in 77/11.

⁴ Uradni list RS, št. 13/93.

⁵ Uradni list Republike Slovenije, št. 23/91.

ZDR-1 (*in peius*). Manj ugodna ureditev za delavce v sektorskih kolektivnih pogodbah je tako dovoljena za taksativno našteje določbe iz ZDR-1, kot so minimalni odpovedni rok, pripravnštvo, odpravnina ob upokojitvi, določitev drugih primerov, v katerih je dovoljeno nadurno delo, in podobno.

Pri omejevanju avtonomije pogodbenih strank je treba upoštevati tudi 5. člen ZKolP, ki določa, da se delodajalci, ki jih zavezuje kolektivna pogodba, pri sklepanju kolektivnih pogodb dogovorijo o pravicah in pogojih dela, ki so za delavce ugodnejši. Ne glede na to lahko pod pogoji, določenimi v kolektivni pogodbi na širši ravni, tudi ožja kolektivna pogodba določa drugačne ali manj ugodne pravice in delovne pogoje za delavce.

Motivacija delodajalcev

Težko bi se strinjali, da veljavna slovenska zakonodaja spodbuja delodajalce k sklepanju kolektivnih pogodb, saj delodajalcem, za katere veljajo kolektivne pogodbe, ne prinaša dodatnih ugodnosti ali prednosti, kot so dodatne točke pri javnih naročilih ali drugi podobni vzvodi. Socialni dialog v Sloveniji temelji na zgodovini dogovarjanja, čeprav se je v zadnjih desetletjih pojavilo več slabosti, kot so izguba zaupanja med socialnimi partnerji, slabše znanje in sposobnost sklepanja dogovorov, nezmožnost vključevanja novih tem v kolektivna pogajanja in podobno.

Če v podjetju ni organiziranega sindikata, ima delodajalec po drugi strani na voljo veliko prožnost, saj lahko ob upoštevanju zakonskega minimuma sam določi praktično celotno organizacijo dela. Če v podjetju ni organiziranega sindikata, mora delodajalec predlog splošnega akta, s katerim želi urediti pravice in obveznosti delavcev, ki so sicer predmet kolektivne pogodbe, predložiti svetu delavcev, da poda mnenje, če pa sveta delavcev ni, mora o tem na običajen način neposredno obvestiti delavce (peti odstavek 10. člena ZDR-1). Zakonsko ni dolžan upoštevati mnenja delavcev ali sveta delavcev, priporočljivo pa je, da poskuša čim bolj upoštevati njihove predloge, zlasti zaradi ohranjanja socialnega miru in dobrih odnosov ter zagotavljanja demokracije na delovnem mestu.

2. Kratek opis pravne strukture sektorskega socialnega dialoga.

Na sektorski ravni socialni dialog v Sloveniji poteka med delodajalskimi organizacijami, kot so Združenje delodajalcev Slovenije, Združenje delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije, Gospodarska zbornica Slovenije, Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije in Obrtna zbornica Slovenije. V okviru posameznega združenja delodajalcev (razen Obrtne zbornice) se v skladu z notranjo organizacijsko strukturo oblikujejo združenja/oddelki/skupine za posamezno panogo (npr. Sekcija za promet in zveze pri Združenju delodajalcev Slovenije), ki se pogajajo o sklenitvi panožne kolektivne pogodbe. Na sindikalni strani obstajajo panožni sindikati, ki so lahko samostojni ali združeni v konfederacijo sindikatov, npr. Zveza svobodnih sindikatov Slovenije.

Večina sektorskega socialnega dialoga poteka v obliki kolektivnih pogajanj za sklenitev kolektivnih pogodb, v manjšem obsegu pa za sklenitev drugih sporazumov ali odzivov na, na primer, vladne predloge za ureditev določenega vidika panoge. Kolektivna pogajanja potekajo v skladu z ZKolP, kar pomeni, da se postopek za sklenitev kolektivne pogodbe začne s pisnim predlogom ene od strank, v katerem mora stranka navesti tudi vsebino predlagane kolektivne pogodbe (6. člen). Na teh izhodiščih se začnejo kolektivna pogajanja, ki lahko trajajo različno dolgo. Zakonodaja ne predpisuje nobenega posebnega časovnega okvira niti ne določa oblike kolektivnih pogajanj, ki je v celoti prepuščena dogovoru med socialnimi partnerji. ZKolP določa le, da mora biti kolektivna pogodba sklenjena v pisni obliki (8. člen), saj velja za večje število delavcev in delodajalcev. Kolektivne pogodbe se lahko sklenejo za določen ali nedoločen čas in začnejo veljati petnajsti dan po objavi (člen 9). Prav v tem členu se v praksi pojavlja težava, saj na ravni dejavnosti ni uradno prečiščenih besedil kolektivnih pogodb, kar zmanjšuje pravno varnost delavcev in delodajalcev, saj ne vedo, ali imajo uradno in zadnje veljavno besedilo kolektivne pogodbe. Podjetniške kolektivne pogodbe sploh niso uradno objavljene in niso dostopne javnosti.

Veljavnost kolektivnih pogodb je določena v 10. do 14. členu ZKolP. Običajna veljavnost kolektivne pogodbe v skladu z 10. členom ZKolP pomeni, da kolektivna pogodba velja za stranke kolektivne pogodbe in njihove člane. V praksi to pomeni, da na strani delodajalca kolektivna pogodba zavezuje tiste delodajalce, ki so podpisniki kolektivne pogodbe. Če je na primer Obrtna zbornica podpisnica kolektivne pogodbe dejavnosti, potem kolektivna pogodba velja za vse delodajalce, ki so člani Obrtne zbornice. Po drugi strani pa je v skladu z uveljavljeno pravno prakso nesprejemljivo, da kolektivna pogodba s strani delavcev velja le za člane sindikata. Kolektivna pogodba vedno velja za vse delavce delodajalcev, ki so podpisniki kolektivne pogodbe (splošna uporaba kolektivne pogodbe). ZKolP predvideva tudi razširitev veljavnosti kolektivne pogodbe (12. člen). To velja v primeru, ko kolektivno pogodbo ene ali več dejavnosti sklenejo eden ali več reprezentativnih sindikatov in ena ali več reprezentativnih organizacij delodajalcev, kar eni od strank kolektivne pogodbe omogoča, da ministru, pristojnemu za delo, predlaga razširitev veljavnosti celotne kolektivne pogodbe ali njenega dela na vse delodajalce v dejavnosti ali dejavnostih, za katere je

bila sklenjena kolektivna pogodba. Če so izpolnjene zakonske zahteve, minister podaljša veljavnost celotne kolektivne pogodbe ali njenega dela na vse delodajalce v panogi. V praksi to pomeni, da morajo določbe kolektivne pogodbe upoštevati tudi tisti delodajalci, ki niso podpisniki kolektivne pogodbe ali niso člani združenja delodajalcev, ki je podpisalo kolektivno pogodbo. Trenutno je v Sloveniji 47 takšnih kolektivnih pogodb, od tega približno polovica v zasebnem sektorju.⁶

3. Pomen sektorskega socialnega dialoga

Zakonodaja v Sloveniji socialnih partnerjev ne zavezuje k poročanju podatkov o svojih članih, prav tako pa ne obstaja uradna evidenca vseh panožnih kolektivnih pogodb, zaradi česar ni mogoče zagotoviti natančnih podatkov o veljavnosti kolektivnih pogodb – niti na ravni države niti na ravni posameznih panog. Prav tako ni mogoče natančno odgovoriti na vprašanje, koliko udeležencev sodeluje v sektorskem socialnem dialogu, koliko kolektivnih pogodb je sklenjenih in kakšno je število delavcev, zajetih v sektorski kolektivni pogodbi. Medtem ko morajo združenja delodajalcev vpisati podatke v poslovni register, sindikati te obveznosti nimajo.

Na podlagi poznavanja področja lahko kot glavne akterje panožnega socialnega dialoga s strani delodajalcev navedemo Združenje delodajalcev Slovenije, Združenje delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije, Gospodarsko zbornico Slovenije in Obrtno-podjetniško zbornico Slovenije kot splošna delodajalska združenja ter Obrtno zbornico na področju trgovine. Na sindikalni strani je veliko število sindikatov, ki so združeni v Zvezo svobodnih sindikatov Slovenije, Konfederacijo sindikatov Slovenije PERGAM, Konfederacijo sindikatov 90 Slovenije, Neodvisnost – Konfederacijo novih sindikatov Slovenije in druge manjše konfederacije.⁷

Po ocenah OECD⁸ je pokritost s kolektivnimi pogodbami v Sloveniji 78-odstotna (podatki za leto 2017), kar vključuje tako javni kot zasebni sektor. Podatkov o pokritosti s kolektivnimi pogodbami na ravni panoge ni ne uradnih ne neuradnih, na voljo so le različne ocene. Samo v panogah, kjer velja razširjena veljavnost kolektivnih pogodb, bi lahko (teoretično) trdili, da je razširjenost 100-odstotna. Ker metodologija na ravni EU ni enotna in ker Slovenija nima uradnih statističnih podatkov, obstaja velik dvom o doseganju 78-odstotne pokritosti. Glede na trenutno veljavnost kolektivnih pogodb v zasebnem sektorju je povsem mogoče, da je odstotek pokritosti s kolektivnimi pogodbami (bistveno) nižji in se med panogami zelo razlikuje. Po podatkih Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti poteka projekt za pridobitev podatkov o veljavnosti kolektivnih pogodb na ravni države in posameznih panog, zlasti zaradi potrebe po izvajanju direktive o minimalnih plačah v EU, vendar v času priprave tega poročila uradni podatki še niso bili na voljo.

Kolektivne pogodbe so močan steber ureditve delovnih razmerij v Sloveniji in lahko trdimo, da v določeni meri vplivajo na oblikovanje politike zaposlovanja in socialne politike. Na primer nedavna uveljavitev pravice do odklopa, kjer ZDR-1 predvideva, da se morajo o ukrepih za zagotavljanje te pravice dogovoriti socialni partnerji na ravni panoge. Po drugi strani pa je ta možnost premalo izkoriščena, saj socialni partnerji v Sloveniji, tako kot v drugih državah Srednje in Vzhodne Evrope, omejujejo kolektivna pogajanja na tradicionalne teme, kot so plače in osnovni delovni pogoji na splošno. Da bi bil socialni dialog učinkovitejši in bi imel večji vpliv na te politike, bi bilo treba obseg teh tem razširiti, na primer na izzive digitalizacije, umetne inteligence, robotizacije, zelenega prehoda, vseživljenjskega učenja, zagotavljanja duševnega zdravja delavcev itd. To bi lahko bila spodbuda za socialni dialog in s tem tudi za sprejemanje skupnih zavez, pri katerih je podpora države ključnega pomena. To ne vključuje le materialnih in praktičnih vidikov, kot je organizacija različnih dogodkov in gradiv, temveč tudi ustvarjanje ugodnega okolja za socialne partnerje, v katerem so kolektivna pogajanja cenjena. Zgolj struktura in pravna ureditev ne zadostujeta, potreben je tudi aktiven pristop k »mehkim« ukrepom, kot so usposabljanje, javne kampanje, spodbude v različnih oblikah, priznavanje prednosti kolektivnih pogajanj in poudarjanje pomena njihovih rešitev, vključno s sredstvi za raziskave in razvoj socialnega dialoga.

⁶ <https://podatki.gov.si/dataset/bcf359d7-af1c-4c98-9b8d-faed913ae76a/resource/f0e60b67-c716-4baa-94b9-83c29b895e37/download/evidencakp.docx>; 2. 12. 2024.

⁷ Kot uradna evidenca obstaja le seznam reprezentativnih sindikatov v Sloveniji, ki jih je trenutno 50: <https://www.gov.si/assets/ministrstva/MDDSZ/Delovna-razmerja/Seznam-reprezentativnih-sindikato.pdf>

⁸ <https://stats.oecd.org/index.aspx?DataSetCode=CBC>.

B. Na kratko opišite izzive gospodarskega okolja in trende na trgu dela med letoma 2020 in 2024.

V letih 2020 in 2024 se je trg dela v Sloveniji bistveno spremenil. Glavni izziv ostaja splošno pomanjkanje delavcev, ki je v nekaterih panogah, kot so gradbeništvo, gostinstvo, proizvodnja in podobno, še bolj pereče. Posledično se je začelo močno povečevati zaposlovanje tujcev, in sicer ne le iz kulturno sorodnih držav (npr. držav nekdanje Jugoslavije), temveč tudi za Slovenijo bolj eksotičnih držav, kot so vzhodnoazijske države, Indija in podobno. Vse to pomembno vpliva na delovanje trga dela in medsebojne odnose ter povečuje pritisk na delodajalce pri pridobivanju ustreznih delavcev ter upravnih postopkih in upravljanju kadrov na ravni podjetja. Poleg tega se je zaradi splošnega zvišanja cen in omenjenega pomanjkanja delavcev začel pritisk na zviševanje plač, številne sektorske kolektivne pogodbe pa imajo zdaj revidirano tarifno prilogo, v kateri so se socialni partnerji dogovorili o višjih najnižjih osnovnih plačah. Enako se je zgodilo v javnem sektorju. Tako kot druge države se tudi Slovenija sooča z izzivi digitalizacije in robotizacije delovnih procesov, uvajanjem rešitev umetne inteligence in njihovimi posledicami, izzivi zaposlovanja mlade generacije in podobno.

C. Ali sta vlada/parlament sprejela posebna pravila za socialni dialog v času pandemije covida-19?

Med pandemijo covida-19 sta vlada in parlament sprejela več različnih pravnih aktov, tj. zakonov in podzakonskih aktov, da bi preprečila posledice pandemije v splošnem življenju in na trgu dela. Niso pa bila sprejeta posebna pravila za socialni dialog, ki je potekal na do tedaj ustaljen način. Omeniti velja dve spremembi, ki sta se zgodili v tistem času. Prvič, socialni dialog je v večji meri potekal prek spleta, kar je bila v Sloveniji popolna novost. Vendar se je po vzpostavitvi normalnih življenjskih razmer vrnil v običajne tirnice, torej na fizična srečanja. Drugič, delo na domu in z njim povezane možnosti so dobile svoje mesto v kolektivnih pogodbah, kar do takrat ni obstajalo. Vendar se tudi te spremembe niso zares uveljavile, saj se je delo od doma po pandemiji močno zmanjšalo.

Zakonodaja je predvidevala sodelovanje predstavnikov delavcev v primerih, ko so delodajalci želeli uvesti skrajšani delovni čas v skladu z Zakonom o interventnih ukrepih za omilitev in odpravo posledic epidemije covida-19 (ZIUOOPE).⁹ Tako je 12. člen določal, da se mora delodajalec posvetovati s predstavniki delavcev podjetja in pridobiti njihovo pisno mnenje, vendar se to v praksi ni izvajalo, kar je mogoče pripisati dejstvu, da posvetovanje ni bilo pogoj za dodelitev subvencije za krajši delovni čas.

D. Ali sta vlada/parlament po izbruhu vojne v Ukrajini sprejela posebna pravila za socialni dialog?

Vojna v Ukrajini je tako močno vplivala na slovenski trg dela, da je zakonodajalec spremenil Zakon o zaposlovanju, samozaposlovanju in delu tujcev (ZZSDT)¹⁰, da bi državljanom Ukrajine kot tujcem olajšal vstop na trg dela. Če državljan Ukrajine pridobi odločbo upravne enote o priznanju statusa osebe z začasno zaščito v skladu s slovensko zakonodajo, je upravičen do prostega trga dela. To pomeni, da ga lahko delodajalec v Sloveniji svobodno zaposli brez dodatnega soglasja ali dovoljenja v sicer klasični obliki delovnega dovoljenja. Vendar slovenski zakonodajalec zaradi vojne v Ukrajini ni sprejel posebnih pravil za socialni dialog.

E. Ali sta vlada/parlament sprejela posebna pravila za ublažitev negativnih učinkov energetske krize?

Zaradi visoke rasti cen električne energije in zemeljskega plina je vlada oziroma zakonodajalec zagotovil pomoč gospodarstvu.¹¹ Sprejeti so bili tudi ukrepi za omejitev visokih cen električne energije za prebivalstvo, sicer pa v zvezi s tem niso bili upoštevani nobeni posebni ukrepi ali pravila za socialni dialog.

⁹ Uradni list RS, št. 80/20, 152/20 – ZZUOOP, 175/20 – ZIUOPDVE, 203/20 – ZIUOPDVE, 15/21 – ZDUOR, 112/21 – ZIUPGT in 206/21 – ZDUPŠOP.

¹⁰ Uradni list RS, št. 91/21, 42/23.

¹¹ To določa Zakon o pomoči gospodarstvu zaradi visokih povišanj cen električne energije in zemeljskega plina (ZPGVCEP), Uradni list RS, št. 117/22 in 133/22.

II. ODGOVORI IZ VPRAŠALNIKA IN NJIHOVA OCENA

1. Pregled slovenskega vzorca

Slovenska podatkovna baza primerjalne študije, ki zajema države Srednje in Vzhodne Evrope, vključuje odgovore 50 podjetij. Tudi v tem vzorcu države se je zaradi visoke stopnje neodzivnosti (manjka več kot 20 % podatkov) izkazalo, da je mogoče analizirati le 38 izpolnjenih vprašalnikov (76 % celotnega vzorca). Čeprav je ta vzorec manjši, omogoča pomemben vpogled v trenutno stanje socialnega dialoga, kolektivnih pogajanj in njihovega dojemanja v podjetjih na sektorski ravni v Sloveniji.

V vzorcu predelovalnih dejavnosti (kode NACE A, B, C, D, E) je razmerje med delodajalci s 50–249 in 250 zaposlenimi 50/50 (46,15–46,15 %), med delodajalci z 10–49 zaposlenimi pa 7,69 %. V vzorcu manjkajo delodajalci z 9 ali manj zaposlenimi. V gradbeništvu (NACE F) je razmerje med delodajalci s 50–249 in 250 zaposlenimi 50-50 %, manjši delodajalci manjkajo. V storitvenem sektorju (NACE G-U) je 34,78 % vprašanih delodajalcev z 9 ali manj zaposlenimi, 17,39 % jih ima od 10 do 49 zaposlenih, 34,78 % od 50 do 249 zaposlenih in 13,04 % 250 ali več zaposlenih. Ekstrateritorialne organizacije (NACE V) v slovenskem vzorcu niso zastopane.

2. Prisotnost sindikatov in svetov delavcev

V Sloveniji je iz anketne raziskave razvidno, da je prisotnost sindikatov omejena: 50 % podjetij je poročalo, da nimajo sindikata. Prevladujejo velika podjetja (več kot 250 zaposlenih) in podjetja s 50–249 zaposlenimi: 47 % prvih in 42 % drugih ima sindikate. Ta delež je na splošno v skladu s splošnim trendom v regiji, kjer je sindikalna dejavnost skoncentrirana v večjih organizacijah. Zanimivo je, da so bila podjetja z 10–49 zaposlenimi v tem pogledu »prazna«, saj niso poročala o prisotnosti sindikata, medtem ko je imelo 11 % podjetij z do 9 zaposlenimi sindikat na ravni delovnega mesta. Glede na razgovore je dejstvo, da je zastopanost zaposlenih močnejša v velikih podjetjih, morda posledica razdrobljenosti delodajalcev in na splošno nizke ravni sindikatov.

Verjetnost obstoja sveta delavcev se močno povečuje z velikostjo podjetja: 89 % podjetij z več kot 250 zaposlenimi je poročalo o takšnem organu. To kaže, da je v velikih podjetjih več možnosti za institucionalizirane oblike zastopanja zaposlenih. Svet delavcev je imelo 27 % delodajalcev s 50–249 zaposlenimi in nobeno podjetje z 10–49 zaposlenimi. Posebej zanimivo je, da ima 12 % podjetij z do 9 zaposlenimi svet delavcev.

3. Kolektivne pogodbe v podjetjih in sektorjih

V Sloveniji je razširjenost kolektivnih pogodb na ravni podjetja (obrata) razmeroma nizka: le 29 % podjetij je poročalo, da imajo takšno pogodbo. V Sloveniji je imelo kolektivno pogodbo 9 % delodajalcev z do 9 zaposlenimi, medtem ko v podjetjih z 10–49 zaposlenimi kolektivne pogodbe ni bilo. Vendar se je prisotnost kolektivnih pogodb povečala v velikih podjetjih, saj ima kolektivno pogodbo 36 % delodajalcev s 50–249 zaposlenimi in 55 % podjetij z več kot 250 zaposlenimi. Medtem ko v drugih državah obstaja jasnejša povezava med velikostjo podjetja in obstojem kolektivne pogodbe, Slovenija nekoliko odstopa od tega trenda, saj je povezava veliko šibkejša. V slovenskem vzorcu 69 % delodajalcev ni imelo kolektivne pogodbe na ravni enote. Medtem ko ima v drugih državah manj kot tretjina anketirancev sektorske kolektivne pogodbe, je v Sloveniji 48 % tistih, ki so izpolnili vprašalnik, navedlo, da imajo sektorsko kolektivno pogodbo.

4. Stanje socialnega dialoga

Stanje socialnega dialoga v Sloveniji je povzeto iz odgovorov o vlogi socialnega dialoga v javni politiki. Na vprašanje, ali je nacionalna vlada zavezana spodbujanju sektorskega socialnega dialoga, se 42,11 % anketirancev ni strinjalo s to trditvijo, 7,89 % se jih večinoma ni strinjalo, le 5,26 % pa se jih je strinjalo in 26,32 % se jih je večinoma strinjalo. S trditvijo se ni strinjalo 60 % delodajalcev s 50–249 zaposlenimi in 44,44 % podjetij z več kot 250 zaposlenimi, 44,44 % slednjih delodajalcev pa se je s tem večinoma strinjalo. Najmanjša podjetja se izogibajo odgovorom »nikakor se ne strinjam«, medtem ko so mnenja največjih podjetij deljena.

Slovenski anketiranci dojemajo vključenost delodajalskih organizacij v nacionalne ekonomske in socialne politike prek socialnega dialoga precej pozitivno (več kot 47 % se jih strinja, več kot 26 % pa se jih delno strinja). Stopnja

strinjanja je še posebej visoka v podjetjih z do 9 zaposlenimi (62,50 %) in srednje velikih podjetjih (50–249 zaposlenih – 53,3 %). Podobno velja za vpliv lobiranja organizacij delodajalcev na gospodarsko in/ali socialno politiko na nacionalni ravni: 52 % anketirancev se s tem strinja, skoraj 29 % pa se jih delno strinja. Največji delež tistih, ki se s tem delno ali popolnoma strinjajo, je med podjetji s 50–249 zaposlenimi (skupaj skoraj 86 %), najmanjši delež tistih, ki se s tem popolnoma strinjajo, pa je med podjetji z več kot 250 zaposlenimi (33,33 %). Posledično večina slovenskih delodajalcev dojema zmožnosti delodajalcev za oblikovanje politik kot resnično priložnost, pri čemer jasno prevladujejo odgovori »se strinjam«, kar kaže na precej močno prepričanje o vplivu teh organizacij. Glede učinkovitosti lobiranja pri posameznih delodajalcih ima Slovenija precej pozitivno mnenje, saj prevladujeta odgovora »strinjam se« in »večinoma se strinjam« (oba 36,84 %), kar kaže na prepričanje o lobističnem vplivu posameznih delodajalcev. Najbolj optimistična so tudi srednje velika podjetja (50–249 zaposlenih), saj se jih 46,67 % strinja, poleg 33,33 % odgovorov »večinoma se strinjam«. V Sloveniji je vzorec kompleksen: v manjših podjetjih (1–9 zaposlenih) je večji delež odgovorov »se ne strinjam« in »večinoma se ne strinjam« (12,5–12,5 %), medtem ko je izrazito nestrinjanje izrazitejše v podjetjih s 50–249 zaposlenimi (6,67 %), vendar je v podjetjih s 50–249 zaposlenimi tudi največji delež odgovorov »se strinjam« (46,67 %).

Iz vsega tega je mogoče sklepati, da je zavezanost vlade socialnemu dialogu dojemana kot manjša, medtem ko je učinkovitost delodajalskih organizacij in lobiranja posameznih delodajalcev dojemana kot bolj obetavna.

Slovenija kaže bimodalno porazdelitev možnosti svobodnega pogovora s socialnimi partnerji, z najvišjim deležem odgovorov »se strinjam« in »se ne strinjam« (21,05–21,05 %) ter deležem odgovorov »niti se strinjam niti se ne strinjam« v višini 34,21 %, kar kaže na bolj razdeljeno mnenje. Odgovori se razlikujejo glede na velikost podjetja, pri čemer manjša podjetja izražajo večji delež nestrinjanja, pri večjih podjetjih pa se pojavlja večja mešanica odgovorov, vključno s precejšnjim deležem »strinjam se« in »večinoma se strinjam«. Na vprašanje, ali lahko sektorski socialni dialog/ sektorska ureditev dela pripomore k zmanjšanju nepredvidljivosti trga dela, so odgovori precej mešani (»strinjam se« in »večinoma se ne strinjam« pod 24–24 %, »večinoma se strinjam« in »se ne strinjam« pod 16–16 %, »niti se strinjam niti se ne strinjam« nad 18 % in »nikakor se ne strinjam« pod 3 %). Največji delež podjetij z več kot 250 zaposlenimi se je s trditvijo strinjal (44,44 %), največji delež nestrinjanja pa je bil med podjetji z 10–49 zaposlenimi (83,33 %). Velik delež anketirancev je izrazil negotovost ali nevtralnost, kar pomeni, da so glede mnenja o trditvi razdeljeni.

Vpliv pandemije covid-19 na socialni dialog je velik delež anketirancev (44,737 %) ocenil kot jasen, 18,421 % podjetij je odgovorilo z »večinoma se strinjam«, pri čemer se jih je večji delež strinjalo (18,421 %), na splošno pa se polovica podjetij z manj kot 250 zaposlenimi strinja z njegovim vplivom.

Glede vpliva inflacije na sektorski dialog obstaja veliko soglasje, saj v več kot 80 % odgovorov prevladujeta odgovora »se strinjam« (31,58 %) in »večinoma se strinjam« (39,47 %), kar kaže na široko zaznavanje njenega pomena (še posebej visok delež teh dveh odgovorov je v podjetjih z več kot 50 zaposlenimi). S trditvijo, da je inflacija pomemben dejavnik v mojem sektorju, pa se je strinjalo le 9 % vprašanih, pri čemer je bilo več odgovorov »niti se strinjam niti se ne strinjam« (38 %), 24 % »se ne strinjam«, 9 % pa se jih je »močno strinjalo«.

Opazna je velika koncentracija odgovorov »se strinjam« (31,579 %) in »večinoma se strinjam« (34,211 %), kar kaže na razširjeno mnenje, da naraščajoči življenjski stroški pomembno vplivajo na socialni dialog. Precejšen delež odgovorov »niti se strinjam niti se ne strinjam« (26,316 %) kaže na bolj negotovo dožemanje razmerja med naraščajočimi življenjskimi stroški in socialnim dialogom v primerjavi z drugimi državami. Podjetja z več kot 50 zaposlenimi imajo višji odstotek odgovorov »se strinjam« in »večinoma se strinjam« (33,33 % in 44,44 % za podjetja z več kot 249 zaposlenimi ter 40–40 % za podjetja s 50–249 zaposlenimi). Pri delodajalcih z 10–49 zaposlenimi ni jasnega odgovora »se strinjam«, vendar je odgovor »večinoma se strinjam« pomemben, saj znaša 33,33 %, pri delodajalcih z manj kot 9 zaposlenimi pa je delež odgovorov »se strinjam« višji (37,5 %). Kaže se torej velik razkorak, saj se manjša podjetja močno nagibajo k nestrinjanju, večja pa k strinjanju. Opozoriti je treba, da je na vprašanje, ali so socialni partnerji razvili inovativne rešitve za zmanjšanje negativnih posledic rasti življenjskih stroškov za delavce, 59 % vprašanih odgovorilo neodločno (»niti se strinjam niti se ne strinjam«).

Obstaja splošni trend strinjanja z opazno koncentracijo odgovorov »se strinjam« (26,316 %) in »večinoma se strinjam« (36,842 %), kar kaže na razširjeno mnenje, da naraščajoče plače pomembno vplivajo na socialni dialog. Delež odgovorov »se strinjam« je višji v podjetjih z več kot 50 zaposlenimi (33,33 % v podjetjih z več kot 249 zaposlenimi in 26,67 % v podjetjih z med 50 in 249 zaposlenimi). Podobno kot pri vprašanju o življenjskih stroških tudi ni jasnega odgovora »strinjam se« pri podjetjih z 10–49 zaposlenimi (vendar je tudi odgovor »večinoma se strinjam« pomemben, saj znaša njegov delež 33,33 %), medtem ko je odgovor »strinjam se« močnejši pri delodajalcih z manj kot 9 zaposlenimi (37,5 %).

Glede pomanjkanja delovne sile je v Sloveniji razlika v porazdelitvi mnenj, saj je pogost odgovor »se strinjam« (21,05 %) in »večinoma se strinjam« (34,21 %), vendar je veliko tudi odgovorov »niti se strinjam niti se ne strinjam« (26,32 %), kar kaže na pomanjkanje konsenza. Večja podjetja so podala več odgovorov »se ne strinjam« ali »nikakor

se ne strinjam« kot manjša (podjetja z manj kot 50 zaposlenimi niso podala odgovora »se ne strinjam«), kar kaže na možno povezavo med velikostjo podjetja in zaznanim vplivom.

Kar zadeva vpliv dela na daljavo in atipičnih oblik dela, prevladujeta »se strinjam« (15,789 %) in »večinoma se strinjam« (31,579 %), vendar je tudi precejšen delež »niti se strinjam niti se ne strinjam« (23,684 %). Delodajalci z 10–49 zaposlenimi so se najmanj strinjali, saj se jih polovica ni strinjala z učinkom, pri delodajalcih z več kot 249 zaposlenimi pa je bila korelacija najmočnejša, saj se jih 11,11 % strinja in 55,56 % večinoma strinja. To kaže, da je bolj verjetno, da bodo večja podjetja temu pripisovala večji pomen.

Pri pravici do odklopa je velik delež anketirancev označil odgovor »niti se strinjam niti se ne strinjam« (36,842 %), precejšen je tudi delež odgovorov »se strinjam« z 18,421 % in »večinoma se strinjam« z 10,526 %. Delež odgovorov »se ne strinjam« je 23,684 %, delež odgovorov »večinoma se ne strinjam« pa 10,526 %, kar kaže na bolj uravnotežen in nekoliko ambivalenten pristop. Opozoriti je treba, da je nestrinjanje največje med delodajalci z 10–49 zaposlenimi (33,333 %).

Glede upočasnitve gospodarske rasti vprašalnik kaže na razdeljenost med »niti se strinjam niti se ne strinjam« (50 %), s precej skromnejšim deležem »se strinjam« (18,421 %) in »večinoma se strinjam« (21,053 %). Pri podjetjih z do 9 zaposlenimi je delež odgovorov »se strinjam« (37,5 %) ali »večinoma se strinjam« (12,5 %) na to vprašanje še posebej visok, pri podjetjih s 50–249 zaposlenimi pa je teh dveh odgovorov manj (26,67 % in 20 %), medtem ko pri velikih podjetjih z več kot 249 zaposlenimi ne najdemo odgovorov »se strinjam« ali »večinoma se strinjam« (33,33 %).

V Sloveniji prevladujejo odgovori »niti se strinjam niti se ne strinjam« glede vpliva kibernetске varnosti (42,11 %), pri čemer je precej nestrinjanja (delež odgovorov »se ne strinjam« je 26,32 %, »nikakor se ne strinjam« pa 13,16 %). Tudi v tem primeru je največje nestrinjanje med delodajalci z 10–49 zaposlenimi (50 %).

V Sloveniji je razmerje med mnenji uravnoteženo, s precejšnjim deležem odgovorov »niti se strinjam niti se ne strinjam« (39,474 %) ter »večinoma se strinjam« (21,053 %) in »se strinjam« (18,421 %), kar kaže na manj odločno dojemanje vpliva energetske krize na socialni dialog v primerjavi z drugimi državami. Vendar je vpliv energetske krize bolj opazen v podjetjih z manj kot 9 zaposlenimi, kjer je delež odgovorov »se strinjam« najvišji, in sicer 37,5 %. Tudi pri delodajalcih s 50–249 zaposlenimi je bil delež odgovorov »se strinjam« večji (26,67 %), pri delodajalcih z 10–49 in 250 ali več zaposlenimi pa ni bilo takih odgovorov.

Pri vplivu migracij v Sloveniji je značilna precejšnja negotovost (36,842 % odgovorov »niti se strinjam niti se ne strinjam«), pa tudi visoka stopnja nestrinjanja (stopnja »se ne strinjam« je 31,579 %, »nikakor se ne strinjam« pa 7,895 %). Največje število nestrinjanj (50 %) je bilo ugotovljeno pri delodajalcih z 10–49 zaposlenimi.

Tudi za vpliv naravnih nesreč v Sloveniji je značilna negotovost (39,47 % odgovorov »niti se strinjam niti se ne strinjam«), pa tudi visoka stopnja nestrinjanja (stopnja »se ne strinjam« je 26,32 %, »nikakor se ne strinjam« pa 5,26 %). Največje število nestrinjanj (50 %) je ponovno pri delodajalcih z 10–49 zaposlenimi.

Glede vpliva digitalizacije Slovenija kaže edinstven vzorec relativno močnega nestrinjanja z odgovori »se ne strinjam« (23,684 %) in »nikakor se ne strinjam« (5,263 %), vendar je odstotek »se strinjam« 15,789 % in odstotek »večinoma se strinjam« 10,526 %, kar še vedno kaže, da ima digitalizacija vpliv na socialni dialog. Med delodajalci z manj kot 9 zaposlenimi je stopnja »nikakor se ne strinjam« 12,5 %, medtem ko stopnja »se ne strinjam« znaša 50 % pri delodajalcih z 10–49 zaposlenimi. V Sloveniji je opazen izrazit premik glede na velikost, saj večji delež manjših podjetij izraža nestrinjanje kot v drugih državah, večja podjetja pa težijo k strinjanju, kar kaže na morebitno delitev v zaznavanju glede na velikost podjetja.

V Sloveniji je vpliv vojne v Ukrajini relativno skromen, saj prevladujejo odgovori »se strinjam« in »večinoma se strinjam« (10,526–10,526 %), vendar 36,842 % odgovorov »niti se strinjam niti se ne strinjam« kaže na negotovost. V podjetjih z več kot 250 zaposlenimi je bilo več (44,44 %) odgovorov »se ne strinjam«, pri najmanjših delodajalcih (9 zaposlenih ali manj) pa je bilo 25–25 % odgovorov »se strinjam« in »se ne strinjam«.

V zvezi z zadnjo trditvijo o socialnem dialogu (nimam informacij o socialnem dialogu na sektorski ravni) je bilo največ odgovorov »niti se strinjam niti se ne strinjam« (36,842 %) in »se ne strinjam« (31,579 %).

Na splošno je mogoče ugotoviti, da med dejavniki, ki lahko vplivajo na socialni dialog, izstopajo pandemija covid-19 in druga gospodarska vprašanja. Po eni strani so po mnenju anketirancev glavni dejavniki inflacija, življenjski stroški in rast plač. Pomembni so tudi nedavni izzivi na področju zaposlovanja, vključno s pomanjkanjem delovne sile, delom na daljavo in netipičnimi oblikami dela, vendar je več negotovosti glede dojemanja upočasnitve gospodarske rasti, kibernetске varnosti, energetske krize, migracij, naravnih nesreč in pravice do odklopa, pri čemer je večina odgovorov »niti se strinjam niti se ne strinjam«. Vpliv vojne v Ukrajini je prisoten, vendar ni tako jasno viden, kot ga zaznavajo anketiranci. O vplivu digitalizacije je širok razpon med strinjanjem in nestrinjanjem. Na splošno socialni dialog, ki je v glavnem v skladu z drugimi državami v regiji, določajo ozko opredeljeni tradicionalni gospodarski dejavniki.

5. Ocena možnih tem za sektorski socialni dialog

Povratne informacije o možnih temah za sektorski socialni dialog zagotavljajo dragocen vpogled v prednostne naloge slovenskih delodajalcev. Med različnimi izpostavljenimi vprašanji je »drugi elementi dohodka« tema z najvišjo stopnjo ozaveščenosti in podpore, saj je skoraj tri četrtine anketirancev (76,7 %) navedlo njeno pomembnost. Podobno podporo in pozornost so anketiranci namenili tudi »sektorskim minimalnim plačam« (68,4 %), »delovnemu času in referenčnemu obdobju« (65,8 %), »varnosti in zdravju pri delu« (63,2 %), »prenehanju delovnega razmerja« (57,9 %), »poklicnemu usposabljanju/pripravnistvu« (55,3 %). To kaže, da podjetja na splošno priznavajo prisotnost klasičnih delovnopравnih vprašanj (plače, drugi elementi plač, delovni čas, počitek, zdravje in varnost, prenehanje delovnega razmerja), kar potrjuje, da imajo ta še naprej temeljno vlogo v pogajanjih med delodajalci in sindikati. To potrjuje dejstvo, da se 68 % anketirancev strinja s trditvijo, da kolektivne pogodbe v njihovem sektorju sledijo zahtevam zaposlenih glede plač, 18 % pa se jih s to trditvijo večinoma strinja.

Izjemno visoka stopnja nestrinjanja in minimalno strinjanje glede »zaposlovanja delavcev migrantov« in »razlik v plačilu med spoloma« kažeta na močan odpor ali pomanjkanje pomena, ki se pripisuje reševanju teh vprašanj, kar morda odraža globoko zakoreninjene družbene predsodke ali zaznano neučinkovitost obstoječih politik. Veliko število odgovorov »ne vem«, zlasti za »nadlegovanje«, »aktivno staranje«, »dodatke k plačam« in »socialno trajnost«, kaže na precejšnje pomanjkanje jasnosti ali ozaveščenosti, kar kaže na pomanjkanje komunikacije ali nezaupanje v obstoječe okvire. Pri »okoljski trajnostnosti« in »družbeni trajnostnosti« strm upad strinjanja (»da«) skupaj z visoko stopnjo nestrinjanja kaže na morebitno neskladje med zaznanimi družbenimi vrednotami in realnostjo na delovnem mestu, kar poudarja potrebo po močnejši vključitvi načel trajnosti v poslovno prakso.

6. Alternativni načini določanja minimalne plače

Odgovori na vprašalnik, ki so se hipotetično nanašali na minimalne plače, določene z nacionalnimi ali sektorskimi kolektivnimi pogodbami, kažejo mešano sliko. V zvezi s trditvijo, da je treba »kolektivne pogodbe o minimalni plači skleniti na sektorski ravni«, se odgovori v Sloveniji zelo razlikujejo. Deleži odgovorov strinjanja in nestrinjanja so razmeroma uravnoteženi (»se strinjam«: 28,95 %, »večinoma se strinjam«: 10,53 %; »večinoma se ne strinjam«: 2,63 %, »se ne strinjam«: 26,32 %, »nikakor se ne strinjam«: 7,89 % in »niti se strinjam niti se ne strinjam«: 23,68 %). V zvezi s trditvijo, da je treba »kolektivne pogodbe o minimalni plači skleniti na nacionalni ravni«, je bilo nekoliko več nestrinjanja: »večinoma se ne strinjam«: 15,79 %, »se ne strinjam«: 31,58 %, »nikakor se ne strinjam«: 7,89 %, skupaj 55,26 %. Zdi se, da delodajalci v Sloveniji niso preveč naklonjeni določitvi minimalne plače v nacionalni, medsektorski kolektivni pogodbi, medtem ko bi se – kljub velikim razlikam v odgovorih – le 39,48 % delodajalcev vsaj delno strinjalo z vključitvijo minimalne plače v panožno kolektivno pogodbo.

S trditvijo, da so »panožni dogovori o plačah koristni za panogo«, se je večina strinjala (»se strinjam«: 39,474 %, »večinoma se strinjam«: 21,053 %, skupaj 60,527 %), nedvomno pa je prisotno tudi močno nestrinjanje (»se ne strinjam«: 15,789 %).

Poudariti je treba, da zgoraj navedeni odgovori niso odvisni od velikosti podjetja in tega, ali ima podjetje sklenjeno kolektivno pogodbo.

Pri vprašanju o včlanitvi v panožno organizacijo delodajalcev, če pogajanja vključujejo panožne plače, so prevladovali odgovori »ne« (39,5 %), 36,8 % vprašanih je odgovorilo z »da«, 23,7 % pa jih je že bilo včlanjenih. Ni jasno, ali so sektorske pogodbe privlačne za delodajalce, vendar ni mogoče trditi, da so ravnodušni.

7. Podnebne spremembe in dejavnosti ESG

Stališča slovenskih delodajalcev o podnebnih spremembah so močno razdeljena, saj se večina anketirancev nagiba k odklonilnemu ali neodločenemu mnenju (»nikakor se ne strinjam«: 26 %, »ne strinjam se«: 6 %, »večinoma se ne strinjam«: 18 % in »niti se strinjam niti se ne strinjam«: 26 %), le 12–12 % pa se z njimi strinja ali se nekoliko strinja. V proizvodnih sektorjih so razlike precej velike, saj se 31 % vprašanih večinoma strinja, 23 % se jih nikakor ne strinja in 23 % se jih večinoma ne strinja; v storitvenih sektorjih se odgovori prav tako precej razlikujejo, saj se 21 % vprašanih strinja, 32 % se jih nikakor ne strinja in 16 % se jih večinoma ne strinja, v gradbeništvu pa so odgovori razdeljeni 50/50 med »se ne strinjam« in »niti se strinjam niti se ne strinjam«. Pri vprašanju, ali kolektivne pogodbe upoštevajo spreminjajoče se cene energije, so bili odgovori deljeni, prevladovalo je strinjanje in delno strinjanje (26–26 %). Na vprašanje, ali vprašanja podnebnih sprememb spodbujajo socialni dialog na sektorski ravni, prevladujeta negotovost in

nestrinjanje (»niti se strinjam niti se ne strinjam«: 38 %, »se ne strinjam«: 35 %).¹² Velik delež anketirancev globalnega segrevanja v naslednjih 10 letih ne vidi kot problem, velik delež pa se ne strinja (35 %), se nikakor ne strinja (18 %), večinoma se ne strinja (15 %) ali je bolj neodločen (»niti se strinjam niti se ne strinjam«: 26 %), da bo to vplivalo na delodajalce.

Veliko delodajalcev je o zgoraj navedenih vprašanih zavzelo negativno ali nevtrarno stališče, kar kaže na splošno skepso in distanciranje od diskurza o podnebni politiki. V nasprotju s tem pa se o dejavnostih ESG (okoljske, družbene in upravljalne dejavnosti) podjetja niso distancirala. Velika večina delodajalcev se je strinjala (62 %) ali večinoma strinjala (26 %), da so predstavniki zaposlenih (npr. predstavniki sindikatov, člani svetov delavcev, predstavniki zaposlenih, ki so člani uprave/nadzornega sveta podjetja) navadno vključeni v razpravo o vprašanih ESG, kar kaže na potencialno bolj sodelovalen pristop k trajnosti.

8. Povzetek

Prisotnost sindikatov v vzorcu je omejena, saj polovica anketirancev nima sindikata. Verjetnost organiziranega sveta delavcev strmo narašča z velikostjo podjetja. V velikih podjetjih je večja verjetnost, da imajo institucionalizirane oblike zastopanja zaposlenih. Povezava med velikostjo podjetja in obstojem kolektivne pogodbe je prisotna, vendar je šibkejša kot v drugih državah, vključenih v raziskavo. Obstaja trdno prepričanje, da lahko organizacije delodajalcev vplivajo na politične odločitve.

Med dejavniki, ki vplivajo na socialni dialog, je velik delež anketirancev poleg klasičnih gospodarskih vprašanj (inflacija, življenjski stroški, rast plač) kot glavno gonilo opredelil pandemijo covida-19. Vendar pa dožemanje gospodarske upočasnitve, kibernetne varnosti, energetske krize, digitalizacije, migracij, naravnih nesreč in pravice do odklopa ni tako enoznačno. Med različnimi temami panožnih kolektivnih pogajanj se kot katalizatorji pojavljajo plačila, delovni čas, varnost in zdravje pri delu, prenehanje delovnega razmerja in poklicno usposabljanje, medtem ko so vprašanja, kot so zaposlovanje delavcev migrantov, razlike v plačilu med spoloma in trajnost manj integrirani. Zdi se, da delodajalci niso posebej zavezani k določitvi minimalne plače v nacionalni kolektivni pogodbi, vključitev minimalne plače v sektorsko kolektivno pogodbo pa ni nujno prednostna naloga. Odgovori velikega deleža delodajalcev kažejo na skepso in določeno zadržanost do podnebnih sprememb. Vendar pa pri ESG jasno prevladuje pristop, ki temelji na sodelovanju.

III. POVZETEK POGOVOROV Z ZAINTERESIRANIMI STRANMI IN STROKOVNJAKI V POSAMEZNIH SEKTORJIH

1. Kateri dejavniki po vašem mnenju spodbujajo ali ovirajo sektorska kolektivna pogajanja?

Dejavnike, ki ovirajo sektorski socialni dialog, lahko na podlagi pogovorov razdelimo v več kategorij: dejavniki, ki vplivajo na udeležence socialnega dialoga, dejavniki, ki določajo okvir socialnega dialoga, politični razlogi in gospodarski razlogi.

Glede na pogovore je eden od dejavnikov, ki ovirajo sektorska kolektivna pogajanja, neustrezna organiziranost organizacij delodajalcev in delojemalcev. Podobno je eden od intervjuvancev izrecno navedel, da sta razdrobljenost delodajalcev in vse šibkejša organiziranost sindikatov resna ovira za sektorski socialni dialog. Po besedah enega od anketirancev je bilo v zadnjih letih na strani delodajalcev opravljeno intenzivno delo za odpravo teh težav, vendar je glavna težava na strani zaposlenih »kriza identitete«, tj. opredelitev, kaj so njihovo poslanstvo, cilj in namen. Drugi anketiranec je opozoril na pomanjkanje usklajevanja znotraj pogajalske skupine, tj. na razliko med interesi predstavnikov pogajalskih strani ter interesi večjih podjetij (ki so običajno člani pogajalske skupine) in manjših podjetij (ki sploh niso vključena v pogajalski proces).

Med odgovori so se kot ovirajoči dejavnik izkazali osebni odnos pogajalcev ter njihovo pomanjkanje izkušenj in usposobljenosti. Eden od intervjuvancev je poudaril, da če pogajalci (zlasti na strani zaposlenih), razumejo, da imajo podjetja svoje omejitve in da morajo biti sporazumi takšni, da podjetjem omogočajo normalno poslovanje, potem so pogajanja veliko lažja. Če pa pogajalski strani gledata na stvari le s stališča svojega podjetja in morda tudi ne

¹² To vprašanje je bilo zastavljeno dvakrat, pri čemer je bil rezultat drugič podoben, vendar je bila stopnja nestrinjanja višja (»se ne strinjam«: 47 %), stopnja neopredeljenih pa nižja (»niti se strinjam niti se ne strinjam«: 18 %).

razumeta delovnega prava, plačnih sistemov itd., je to zelo velik problem in lahko privede do resnih težav. Ena od težav, ki jo je izpostavil eden od anketirancev, je, da so pogajanja za pogajalce na strani delodajalca le eno od številnih vprašanj, s katerimi se ukvarjajo, zato je po eni strani obseg znanja večji, po drugi strani pa niso dovolj usposobljeni. Isti intervjuvanec je poudaril, da so na sindikalni strani zlasti pomembne menjave pogajalca: včasih je obstajal glavni pogajalec, ki je bil prisoten na vseh pogajanjih in je bil zelo profesionalen. Včasih pa so prisotni pogajalci, ki nimajo niti pogajalskih spretnosti niti strokovnega znanja.

To vključuje tudi dejstvo, kar je poudaril eden od intervjuvancev, da pogajalci nimajo širšega znanja in izkušenj na področju gospodarstva. Pogosto se upoštevajo le pravni predpisi, medtem ko je mogoče isti učinek doseči na različne načine. Zelo pogosto se ne razume, kaj bo ta pravna ureditev ali ukrep prinesel v praksi, saj je obravnavan le na populističen način. Ena stvar so kratkoročni ukrepi, ki so na splošno bolj priljubljene, vendar je razumevanje širšega gospodarskega konteksta zelo slabo – primanjkuje širšega ekonomskega znanja.

Drugi intervjuvanci so med dejavniki, ki otežujejo pogajanja, izpostavili tudi različne izkušnje in poznavanja pogajalskih tehnik, taktik in postopkov ter pomanjkanje ustreznega pogajalskega znanja. Eden od anketirancev je tudi povedal, da se pogosto zgodi, da nasprotna stran pride na pogajanja popolnoma nepripravljena. Poleg tega se ob zamenjavi pogajalske skupine izgubi del znanja in bontona, ki je bil predhodno razvit.

Kot ovira so bile opredeljene tudi druge strukturno pomembne težave, na primer pomanjkanje tristranskega socialnega dialoga na nacionalni ravni ali njegova neuravnoteženost ter pomanjkanje usklajevanja med organizacijami delodajalcev. S tem so povezani dejavniki, kot so pomanjkanje časa, vezanost na kolektivne pogodbe, zastarel sistem in neenako obravnavanje različnih akterjev v sektorju, ki otežujejo sektorska kolektivna pogajanja.

Več intervjuvancev je poudarilo, da je ena od glavnih ovir za sektorski socialni dialog ta, da se osredotoča predvsem na plače, manj pozornosti pa je namenjene drugim vprašanjem v kolektivnih pogajanjih. Drugi intervjuvanec je menil, da bi lahko bil vir težave pomanjkanje zaupanja delodajalcev v zaposlene in državo. Po mnenju tega anketiranca se z delodajalci ne posvetujejo dovolj (v nekaterih primerih sploh ne), npr. v Ekonomsko-socialnem svetu in drugih institucijah.

Kot ovira je bilo izpostavljeno tudi pomanjkanje zaupanja med pogajalskimi stranmi. Eden od intervjuvancev je poudaril popolno nerazumevanje s strani delavcev in njihovo počasno sposobnost odzivanja na spremembe, zlasti na hitre spremembe v sektorju.

Politično okolje in negotove gospodarske razmere so bile prav tako opredeljene kot omejitve. Sektorska kolektivna pogajanja ovira tudi neusklajenost politik na področju dela, davkov itd. na državni ravni. Pogoste spremembe predpisov (pravna negotovost) in neugodne gospodarske politike prav tako negativno vplivajo na sektorska pogajanja. Anketiranec je opozoril, da če država preveč prisluhne eni strani (trenutno delavski), imajo delodajalci težave tudi pri sektorskih pogajanjih, saj se apetiti delavske strani preveč povečajo.

V zvezi s pravno ureditvijo je eden od intervjuvancev poudaril, da na kolektivna pogajanja močno vpliva to, kar je določeno neposredno v zakonu (npr. minimalna plača) in o čemer se na sektorski ravni ne morejo dogovoriti. V zadnjih petih letih je v Sloveniji prišlo do izjemnega skoka (trend nenehnega naraščanja) minimalne plače (in tudi do izločitve dodatkov iz minimalne plače), čemur so se podjetja v tako kratkem času zelo težko prilagodila.

Glavna spodbuda za sektorska kolektivna pogajanja je zagotovo možnost drugačne ureditve nekaterih elementov delovnih razmerij, ki so značilni za naravo sektorja. Kolektivna pogajanja spodbuja tudi motivacija obeh strani za sklenitev sporazuma ter dolgoročno vzpostavitev profesionalnega in spoštljivega odnosa. Spodbujevalni dejavnik je medsebojno zaupanje med pogajalskimi stranmi. Spodbujevalni dejavnik je tudi vprašanje, ali so pogajalci strokovno izobraženi ter ali poznajo področje, o katerem se pogajajo (delovno pravo, plačilni sistemi itd.), in gospodarske razmere v panogi.

Delodajalci se morajo uskladiti na sektorski ravni. Na primer v gostinstvu je eden od vprašanih pojasnil, da če delodajalci pred začetkom pogajanj poskrbijo za usklajitev stališč, ima predsednik sekcije res zelo jasn mandat. Zelo natančno so se dogovorili, kam lahko vodijo pogajanja ter kje in v kolikšni meri so pripravljeni na kompromise, tako da jim ni treba za vsako odločitev pridobiti novega mandata, zato imajo vzpostavljen zelo jasn okvir. Tako je postopek pogajanj veliko lažji.

Ključni dejavnik za uspešna pogajanja je tudi stalen dialog, zlasti komunikacija zunaj uradnega časa pogajanj. Delodajalci bi morali tudi upravljati pričakovanja – tu se največkrat zatakne, ker imajo preveč različnih ali nerealnih pričakovanj. Pretok informacij mora biti stalen in dvosmeren, da bi zagotovili razmere, v katerih bosta zmagali obe strani.

Med spodbudami za pogajanja na sektorski ravni so intervjuvanci izpostavili povezanost in usklajenost organizacij delodajalcev, pozitivno gospodarsko okolje in razmere ter zakonodajni okvir, ki podpira in spodbuja pogajanja na sektorski ravni. Zakonska obveznost voditi socialni dialog je prav tako spodbujevalni dejavnik.

Eden od anketirancev je poudaril, da je spodbudno dejstvo, da je sodelovanje med socialnimi partnerji v zadnjem času dobro, saj je v skupnem interesu ustvariti ustrezne pogoje, ki bodo delodajalcem omogočili doseči svoje cilje, delavcem pa doseči svoje pravice. Vendar je zaradi zmanjševanja konkurenčnosti in vse večje selitve proizvodnje v okolja s cenejšo delovno silo to oteževalni dejavnik, saj to povzroča pritisk na nižanje stroškov dela. Anketiranec je med zunanjimi spremembami, ki delujejo spodbujevalno, navedel dejavnike, kot sta inflacija ali epidemija covida-19. Eden od intervjuvancev je pojasnil, da sektorska kolektivna pogajanja po eni strani spodbuja pomanjkanje usposobljenega osebja, po drugi strani pa potreba po izboljšanju delovnih pogojev. Razmerje med plačami se je v zadnjih letih zmanjšalo. K temu sta prispevala inflacija in naraščajoči življenjski stroški, hkrati pa so pričakovanja zaposlenih postala nerealna. Podjetja v panogi se soočajo z izzivom, kako se spopasti z naraščajočimi stroški dela, saj jih ne morejo preprosto prenesti na končne cene storitev, ne da bi ogrozila svojo konkurenčnost.

2. Ali lahko opišete pravne ali druge ovire, ki preprečujejo učinkovita pogajanja, in spodbude, ki jih olajšujejo?

Anketiranci so navedli več pravnih ovir. Na splošno, kot je poudaril eden od intervjuvancev, zakon pogosto določa okvir, v katerem so kolektivna pogajanja dovoljena, kar socialnim partnerjem daje omejen maneverski prostor. Če bi bilo na pravni ravni dovoljeno, da se zadeva rešuje širše (kot je že omejeno z zakonom) ali samo ob upoštevanju značilnosti določene panoge, bi bilo to lažje rešiti. Po mnenju enega od anketirancev je največji dejavnik, ki ovira učinkovita pogajanja, formalističen in zelo birokratski pristop ter zakonodajni vidik pri urejanju trga dela. Po njihovem mnenju so ovire za smiselna pogajanja toga zakonodaja, ki ne dopušča nobenih »prilagoditev«, veliko togih predpisov (npr. zakon o delovnem času, zakon o čezmejnem opravljanju storitev, zakon, ki omejuje delo tujcev iz tretjih držav), različna dvostranska vprašanja, ki omejujejo bolj prost pretok na trgu dela. Normativni del zakonodaje je deležen le blagih popravkov (če sploh) in nikoli v korist delodajalcev, temveč le delavcev in države. Anketiranec je menil, da je sodelovanje strokovnjakov Združenja delodajalcev Slovenije in Obrtne zbornice, ki veliko prispevajo k uspešnim pogajanjem, spodbudno. Davčna zakonodaja, različni dodatni davki, visoka obdavčitev dela itd. prav tako negativno vplivajo na kolektivna pogajanja.

Več anketirancev je poudarilo, da sta v Sloveniji glavna pravna ovira Zakon o minimalni plači in visoka minimalna plača, določena na nacionalni ravni, ki omejuje maneverski prostor in povečuje pritisk na delodajalce. Namesto resnega socialnega dialoga med vsemi stranmi o minimalni plači ima na koncu ena oseba (minister za delo) moč in pravico, da odloča, kakor »hoče«. In to ni nujno tisto, o čemer bi se stranke dogovorile s socialnim sporazumom in pogajanjem. Ker je minimalna plača določena na nacionalni ravni za vse enako, se socialni partnerji o njej v tem sektorju ne morejo pogajati. Zvišanje minimalne plače bi lahko zmanjšalo plačne razrede v sektorju. Anketiranec je poudaril, da v njihovem primeru nimajo več 1., 2., 3. in večinoma 4. plačnega razreda od devetih. V zvezi s tem je drug intervjuvanec pojasnil, da je osnovni namen minimalne plače sicer dober, vendar sistemi izplačil v okviru kolektivnih pogodb temu ne sledijo. Trenutni modeli plačevanja so v nasprotju z minimalno plačo.

Dolgotrajni zakonodajni postopki lahko pomenijo ovire. Pri pogajanjih o kolektivni pogodbi in hkrati zaradi dolgotrajnosti ali nepredvidljivosti pravnega okvira pogajalski partnerji včasih na splošno ne vedo, kaj se bo zgodilo naslednje leto. Ne poznajo tarifnih razredov – minimalnih zneskov, ki lahko zelo hitro postanejo nepomembni, saj ne vedo, kakšna bo minimalna plača v naslednjem letu.

Na sektorska pogajanja vplivajo tudi sporazumi v drugih panogah in morebitni ugodnejši pogoji, sprejeti na nacionalni ravni. Ena od glavnih ovir je hkratna prenova plačnega sistema v javnem sektorju, ki pogosto ponuja boljše pogoje za delavce in tako vpliva na pričakovanja v zasebnem sektorju.

Na splošno je eden od intervjuvancev poudaril, da je za učinkovita pogajanja pomemben zakonodajni okvir, ki omogoča avtonomijo pri pogajanjih brez sodelovanja drugih strani. Pogajalci morajo pridobiti tudi pooblastila svojih organizacij, ki določajo pogoje, pod katerimi se lahko pogajajo. Drugi so tudi poudarili, da mora biti politika na državni ravni dosledna in da se zakoni ne smejo prepogosto spreminjati.

V praksi bi pogajanja olajšal vsak mehanizem, ki bi preprečil zastoj pogajanj; omenjen je bil na primer »režim končnih rokov«, ki bi pomenil, da nobena stran ne bi mogla zavlačevati pogajanj. Po mnenju enega od intervjuvancev je zelo pomembno, da imata obe pogajalski strani prisotne strokovne ekipe (vsaj enega ali dva predstavnika strokovnih služb, ki so pravniki, ekonomisti itd.), saj se potem stvari hitreje in lažje premikajo naprej. Ovire vključujejo pomanjkanje časa in usklajevanja med člani pogajalske skupine in nezadostno strukturiran pogajalski proces, vloge posameznih zainteresiranih strani v pogajalskem procesu pa pogosto niso dovolj natančno opredeljene. Smiselno bi bilo razmisliti o manjših pogajalskih skupinah (2–3 člani na vsaki strani), ki bi bile za to ustrezno usposobljene. Anketiranec je kot olajševalni dejavnik opredelil vztrajanje pri osebnih in pogostih srečanjih (skoraj vsakih štirinajst dni).

Velikost delodajalcev lahko vsekakor vpliva na to, ali so smiselna pogajanja mogoča. Tako je na primer eno od manjših podjetij, s katerim je bil opravljen razgovor in ki je šele pred kratkim izpolnilo merila za srednje veliko podjetje, priznalo, da nima možnosti odločanja in sodelovanja.

Zanimivo je, da je eden od vprašanih poudaril, da med pravnimi ovirami ni ničesar, kar bi oviralo učinkovita pogajanja. Na pogajanja bolj vplivajo neenako znanje in položaj pogajalcev, slabe ali pomanjkljive sposobnosti pogajalcev itd.

Eden od intervjuvancev je opozoril na nevarnost »radikalizacije«, ki bi jo bilo mogoče odpraviti z jasnim komuniciranjem osnovnega namena kolektivnih pogajanj in tega, zakaj institut kolektivnih pogajanj sploh obstaja.

3. Kaj bi po vašem mnenju povečalo učinkovitost kolektivnih pogajanj?

Krepitev zaupanja med strankami, boljše razumevanje pomena in koristi kolektivnih pogajanj, zakonodaje, trga dela in gospodarstva bi povečali učinkovitost kolektivnih pogajanj. Trenutno so razmere v pogajanjih pogosto takšne, da socialni partnerji drug drugemu ne zaupajo. To dodatno otežuje dejstvo, da je en socialni partner običajno »bližje« vladni in se v skladu s tem tudi obnaša, kar posledično povzroča nezaupanje na drugi strani.

Številni intervjuvanci so poudarili, da bi dodatno ali skupno usposabljanje in izobraževanje pogajalcev zagotovilo enotnejše razumevanje izhodišč pri pogajanjih ali boljše gospodarske in pogajalske sposobnosti. Potrebno bi bilo nekaj več znanja o tem, o čem se je mogoče pogajati in o čem ne (npr. kako je mogoče določiti minimalno plačo, saj je ta določena z zakonom in na koncu prepuščena ministru za delo).

En anketiranec je poudaril, da imajo zaposleni na tem področju razmeroma nizko raven znanja (če sploh). Učinkovitost bi se zagotovo povečala, če bi bile vse tri strani (delodajalci, sindikati in država) dejavnejše. Danes delodajalci in sindikati na svoj način pritiskajo na ministra za delo, da bi dosegli najboljše možne pogoje. Pomembno je tudi, da bi se učinkovitost zagotovo povečala, če bi zakonodajalec dovolil več svobode pri kolektivnih pogajanjih, če bi bilo več vprašanj, ki bi jih socialni partnerji morali (ali bi jih lahko) obravnavati na skupni ravni, namesto da so določeni na nacionalni ravni, in če jih pri reševanju teh težav ne bi omejeval zakonski okvir.

Po mnenju več anketirancev pogajanja izgubijo svojo moč in pomen, ker se želi delavska stran pogajati le o tarifni prilogi h kolektivni pogodbi. Poleg minimalne plače druge teme v pogajanjih »ne obstajajo«. V nekaterih panogah so od lanskega leta odprta tudi pogajanja za normativni del, sicer pa se strani že deset let pogajajo le o plačah. Druge pomembne teme, kot so izboljšanje delovnih pogojev, privabljanje mladih talentov, zagotavljanje ustreznih delovnih pogojev, konkurenčnost itd., se v pogajanjih ne pojavljajo. V vseh kolektivnih pogodbah, ki obstajajo v Sloveniji, v zadnjih letih ni bilo nobenega koraka v smeri, da bi delodajalcem kaj prihranili ali delavcem zmanjšali določeno pravico.

Učinkovitost kolektivnih pogajanj bi se povečala, če bi kolektivna pogodba zajela več zaposlenih. S tem bi v največji možni meri preprečili nelojalno konkurenco v panogi in zagotovili enake pogoje za vse zaposlene in vsa podjetja.

V zvezi z reševanjem sporov je eden od intervjuvancev poudaril, da bi morda sodelovanje neodvisnih mediatorjev lahko povečalo učinkovitost pogajanj.

Na nacionalni ravni (npr. v javnem sektorju) in sektorski ravni bi lahko manjše število sindikatov povečalo učinkovitost pogajanj. Vendar pa je eden od vprašanih poudaril, da bi se učinkovitost pogajanj povečala z možnostjo, da bi lahko sodelovali vsi in da bi sprejeti ukrepi koristili vsem. Eden od anketirancev je predlagal, da bi bilo treba nujno spremeniti Zakon o reprezentativnosti sindikatov, saj je preveč sindikatov in sindikalnih konferenc, kar zelo otežuje celotna pogajanja (npr. strani običajno prejmejo pooblastila z zamudo, kar podaljšuje in zapleta pogajanja; kadrovska služba poda jasna stališča, vendar jih direktorji ne posredujejo dovolj hitro). Časovni zamik (ali podaljšanje) pogajanj se pojavi zlasti takrat, ko se strani ukvarjajo z nekaterimi pravnimi besedilnimi deli (pravicami), ne le s številkami. Učinkovitost pogajanj bi se izboljšala s hitrejšimi postopki za sprejetje različnih zakonodajnih ukrepov.

4. Kako menite, da so različne krize (npr. covid-19, gospodarska kriza, podnebna kriza, vojna med Rusijo in Ukrajino) vplivale na kolektivna pogajanja v vaši panogi?

Večina intervjuvancev je izrazila mnenje, da so pogajanja potekala normalno in ni bilo zaznati nobenih učinkov, ti krizi pa nista imeli velikega vpliva na pogajanja. Nekateri med njimi so izrazili mnenje, da krizi nista ničesar spremenili in da se jim je zdelo, kot da kriz ni bilo ali da so pogajanja potekala normalno.

Kljub krizama so kolektivna pogajanja potekala normalno, vendar je en anketiranec poudaril, da je bilo zaradi neugodnih razmer in omejenih sredstev za povečanje plač in drugih prejemkov ter celo odpuščanj v nekaterih podjetjih težje doseči dogovor. Rusko-ukrajinska vojna in podnebna kriza nista vplivali, pogajanja v okviru covida-19 pa so se upočasnili predvsem zaradi zaustavitve javnega življenja. Anketiranec je omenil, da jim vladni ukrepi sploh niso dali možnosti za pogajanja, temveč so jim kvečjemu odvzeli nekaj manevrskega prostora. Po mnenju nekaterih anketirancev so kolektivna pogajanja v času covida-19 nekoliko zastala. Eden od anketirancev je omenil, da so te krize močno vplivale na zastoj kolektivnih pogajanj, saj so se podjetja osredotočila na tekoča vprašanja preživetja in prilagajanja delovnih pogojev, zmanjševanje števila zaposlenih v panogi v zadnjih desetih letih pa je oslabilo tudi pogajalsko moč delavcev. Pogajanja so bila »odložena« ali podaljšana in se niso izvajala (so zastala). Zadeve in

sporazumi se »premikajo prepočasi«, ker se bolj ukvarjajo z določenimi besedami (kaj je kdo rekel), namesto da bi bili učinkoviti in stvarni glede dejanskih predlaganih sprememb v sporazumu. Vendar je pandemija covid-19 povzročila množičen odhod osebja iz nekaterih panog v druge panoge (veliko delavcev je zamenjalo službo in se pozneje ni več vrnilo, kar je še povečalo pomanjkanje osebja). Vendar je gospodarska kriza spodbudila razpravo v pogajanjih, te krize pa lahko pozitivno vplivajo na pogajanja in stanje v panogi.¹³ Prav tako je treba poudariti, da se v akutnih okoliščinah (npr. covid-19, ko se je treba hitro prilagoditi, ko je prisoten močan pritisk) tudi druga stran zaveda, da je treba nekaj storiti, in je bolj pripravljena nekaj storiti.

Eden od anketirancev je poudaril, da so bili delodajalci premalo slišani glede težav, ki jih imajo podjetja v teh časih. Vsa teža krize je bila prenesena neposredno na delodajalce. Medtem ko je država pomagala v omejenem obsegu, sindikati pri reševanju krize sploh niso pomagali. V kriznih trenutkih je delavska stran v pogajanjih »zastala«, njena argumentacija je bila z vsako naslednjo krizo slabša in je svoje zahteve argumentirala vse bolj ozko in vse slabše. Delodajalci so te krize pogosto uporabili kot argument za zmanjšanje pričakovanj glede materialnih pravic delavcev.

Po mnenju anketiranca gospodarska nestabilnost na splošno prinaša večjo togost pri pogajanjih (velja za vse krize na splošno). Vendar je vse večja togost v nasprotju z realnostjo in tudi mladi danes na zaposlovanje gledajo povsem drugače. Krize zahtevajo vse večjo potrebo po prožnosti, a so socialni partnerji vse bolj togi. Eden od anketirancev je poudaril, da so krize večji problem za vodstvo kot za zaposlene. Te krize/dogodke je treba upravljati z ravni vodstva, ki jih mora znati razložiti, pravočasno zaznati, spremljati in razumeti njihov vpliv na poslovanje. Na strani delodajalca je, da teh kriz ne zlorablja ali jih uporablja za poslovne ukrepe, ki bi morali biti že del skrbnega pregleda. Delodajalci morajo pravočasno predvideti krizne razmere in vzpostaviti normalno kulturo, da ne bi sejali strahu po podjetju, temveč smiselno obvladovali tveganja in zaposlenim pravočasno pojasnili, kaj, zakaj in kako se bo posledično zgodilo v podjetju. Ključnega pomena je, da zaposleni to razumejo dovolj zgodaj, da ne bodo »prestrašeni« in v negotovosti. V zvezi s tem je odgovornost delavcev, da razumejo pojasnila delodajalca in prispevajo k pristopu k reševanju. Zaposleni morajo tudi razumeti, da »smo vsi na istem čolnu in da vsi prispevamo k reševanju kriznih trenutkov«.

5. Kako je sektorski socialni dialog povezan z nacionalnim socialnim dialogom? Ali na primer tristranski sporazumi (npr. o minimalni plači ali delovnem času), sklenjeni na nacionalni ravni, vplivajo na manevrski prostor socialnih partnerjev pri sektorskih pogajanjih? (Kako na primer Zakon o minimalni plači ali Zakon o delovnem času vpliva na manevrski prostor v panogi.)

Ker je v Sloveniji sektorski socialni dialog le nadaljevanje nacionalnega, je za sektorje ključnega pomena, kaj je sprejeto na nacionalni ravni, saj se lahko na sektorski ravni pogajajo le v okviru tega, kar je že določeno v nacionalnem okviru. Skoraj vsi anketiranci so potrdili, da tristranski sporazumi in socialni dialog na nacionalni ravni močno vplivajo na manevrski prostor v sektorskih pogajanjih, saj lahko bistveno posegajo v pogajalski okvir na sektorski ravni (npr. o minimalnih plačah, zakonu o delovnem času, davčni obravnavi povračil v zvezi s stroški dela – stroški prevoza na delo, nadomestilo za prehrano itd.) ali omejujejo manevrski prostor v sektorskih pogajanjih (anketiranec je navedel, da imajo v sektorjih »zvezane« roke in se je zelo težko pogajati, ker je to določeno na nacionalni ravni). Pogosto nacionalni socialni dialog (ali celo sprejetje ukrepov brez tristranskega dialoga) narekuje sektorska pogajanja in postavlja delodajalce v slabši položaj. Anketiranci so poudarili, da sektorska kolektivna pogajanja izgubljajo svoj pomen in vlogo (npr. minimalna plača ni več urejena s sektorskim sporazumom), v sektorskih pogajanjih pa socialni partnerji govorijo le o najnižji osnovni plači. S tem se izgubi pomen sektorskih kolektivnih pogajanj v primerjavi z nacionalnimi. Tristranski sporazumi tudi pogosto postavljajo nerealne temelje, kar zaradi prevelikih pričakovanj otežuje sektorska pogajanja. Takšne razmere na eni strani dodatno zmanjšujejo konkurenčnost sektorja, na drugi strani pa ustvarjajo nestimulativno okolje za privabljanje strokovnega osebja. Intervjuvanec je poudaril, da če je okvir že vzpostavljen na nacionalni ravni ali če se pojavi nezaupanje, se ta prenese na sektorsko raven.

Tudi delavska stran usklajuje oziroma želi uskladiti le tarife (višji dodatek za dopust in povišanje minimalnega osnovnega dohodka), o vsem drugem se ne razpravlja. Poleg tega so tudi pogajanja s sindikati zelo težavna in omejena, saj je minimalna plača določena z zakonom in se pod njo ni dovoljeno spustiti, sindikati pa večinoma vedno želijo več, saj lahko sektorska pogajanja, če obstaja potreba ali interes, zagotovijo ugodnejše pogoje za delavce. Seveda pa velja, da več predpisov (ugodnosti) kot jih država daje sindikalni strani, boljši je pogajalski položaj delodajalcev glede previsokih zahtev. Intervjuvanec je izjavil, da uspešno vodijo socialni dialog v okviru notranje kolektivne pogodbe. Drugi intervjuvanec je dejal, da se kolektivne pogodbe sploh ne odzivajo na pravne spremembe.

Po sprejetju Zakona o minimalni plači sta obe strani hitro ugotovili, na koga je treba pritiskati (na ministra za delo, ki sprejema minimalno plačo), zdaj pa med delodajalci in delojemalci poteka le še »tekma«, kdo bo bolj in

¹³ Intervjuvanec je omenil, da je med krizo covid-19 veliko ljudi zapustilo turizem, kar je povzročilo izjemno pomanjkanje zaposlenih. Zato je bilo treba olajšati postopke v zvezi z zaposlovanjem tujcev, kar pa je bilo priznано kot pomembna zadeva za pospešitev in olajšanje postopkov.

prej pritisnil na ministra za delo. Zato imajo podjetja velike težave, saj so delodajalci zelo omejeni pri pogajanjih, saj morajo poslovne načrte pripraviti novembra/decembra, minister za delo pa bo o minimalni plači odločal šele januarja prihodnje leto.

V zvezi z minimalno plačo in delovnim časom je treba omeniti, da so imeli pogajalci za razpravo na nacionalni ravni (Ekonomsko-socialni svet) na voljo le nekaj dni, gradivo pa je bilo tudi »zaupno«, zato tudi posvetovanja z zunanjimi sodelavci niso bila mogoča. Zato bi delodajalci želeli celovitejše in pravočasne informacije o smeri razprav v zadevah, ki se pripravljajo že dlje časa. Žal se pogosto zgodi, da se socialni partnerji šele soočijo z zadevo in ni dovolj časa za razmislek o njej (tudi na nacionalni ravni). Zaželeno bi bilo, da bi delodajalci organizirali dodatno razpravo na nacionalni ravni, če bi bilo to sploh mogoče in bi bilo dovolj časa.

Ker so zadeve večinoma določene na nacionalni ravni, jih je treba nato le še dodatno določiti ali razviti na sektorski ravni. Kot primer so navedli pravico do odklopa, ki je bila na nacionalni ravni uzakonjena za vse enako, podrobnosti o tem, kako jo bo kdo dejansko izvajal, pa morajo podjetja določiti v svojih podjetniških kolektivnih pogodbah, če jih nimajo, pa so odvisne od zakona in tega, kar je določeno v sektorski kolektivni pogodbi. Vendar se prav tu pojavlja izziv, saj dosedanje kolektivne pogodbe v sektorju še ne določajo jasnih pravil za pravico do odklopa. Zato je anketiranec sprejel notranjo politiko v podjetju. Pri tem pa se postavlja vprašanje, ali je to pravilno ali ne, saj zakon o pravici do odklopa natančno opredeljuje, kaj je vezano na zakon, in večkrat omenja tudi ureditev tega v sektorski kolektivni pogodbi.

Anketiranec je predlagal, da bi predhodno usklajevanje »gospodarske diplomacije«, ki bi zaščitilo ključne segmente v korist vseh, preden se na nacionalni ravni sprejme kar koli, kar bi lahko komu škodilo, lahko pomagalo gospodarstvu.

6. Ali obstajajo kakšna področja ureditve postopka zaposlovanja, ki bi jih po vašem mnenju lahko izboljšala sektorska kolektivna pogodba? Če da, na katerih področjih in s kakšno vsebino? Ali v vaši panogi obstajajo teme, ki bi jih bilo vredno obravnavati v okviru sektorskega socialnega dialoga (ob sodelovanju sindikatov)? (Npr. minimalna plača, plače, poklicno izobraževanje in usposabljanje itd.)

Anketiranci so navedli naslednja področja:

- sistematično preprečevanje samovoljnih odhodov delavcev brez upoštevanja odpovednega roka,
- plačni model, oblike nagrajevanja, boljša zakonska ureditev predpisov, ki določajo stimulacije in nagrajevanje (obdavčitev teh nagrad je v Sloveniji previsoka, s strani zakonodajalca bi se to lahko rešilo z »davčno kapico«, ki bi določila najvišji znesek prispevkov),
- usposabljanje, ki ureja »razmerja« v smislu, kdaj delodajalec vlaga v delavca,
- možnosti za poskusno delo zaposlenih (poskusno obdobje bi bilo treba še bolj poenostaviti),
- delovni čas (sektorji bi lahko bolje uredili dopust in odsotnost z dela, začasne čakalne dobe za delo in sezonsko delo, odmero letnega dopusta in druge pravice),
- prerazporeditev na drugo delovno mesto pri sedanjem delodajalcu,
- boljša opredelitev deficitarnih poklicev, ureditev sezonskega zaposlovanja tujcev (zaradi pomanjkanja kvalificiranega kadra v gostinstvu in hotelih, tekstilni industriji), postopek zaposlovanja bi morali olajšati s preprostejšimi in hitrejšimi pogoji, sektorji bi se lahko hitreje prilagodili spremembam ali potrebam trga, potrebni so sezonski delavci (3–5 mesecev), zaradi česar je enoletna omejitev sezonskega dela predolga (po spremembi zakona maja 2025 je bila ta skrajšana na »najmanj 6 mesecev«),
- treba bi bilo okrepiti izobraževanje in pridobivanje ustreznih kvalifikacij,
- leta zaposlitve in iz tega izhajajočih pravic bi bilo mogoče pravno bolje formalno urediti v kolektivni pogodbi (kovinska industrija),
- zvestoba delavcev (menjave delodajalcev je veliko pogostejše in milenijci so že v osnovi bolj nagnjeni k temu, kar uničuje kontinuiteto v podjetjih),
- vključitev tem, kot so poklicno usposabljanje, mentorstvo (proces, v katerem izkušeni delavci prenašajo svoje znanje, spretnosti in izkušnje na manj izkušene, da bi se strokovno in osebno razvijali) in izboljšanje delovnih pogojev, da bi povečali privlačnost poklica in dolgoročni razvoj mentorstva v sektorju.

Trije anketiranci so navedli, da so že zajeli vse dejavnike v zvezi s pogajanjem in da s panožno kolektivno pogodbo ni mogoče ničesar izboljšati. Poleg tega je en intervjuvanec poudaril, da bi bilo s stališča delodajalca in kadrovske službe najbolj smiselno ukiniti vse kolektivne pogodbe. Že zdaj je očitno, da kolektivna pogajanja tako ali tako niso učinkovita ali pa zakonodajalec ne upošteva mnenja pogajalcev (primeri so Zakon o evidentiranju delovnega časa, spremembe na področju obdavčitve dela itd.). Drugi anketiranec je dejal, da bi bilo zaželeno, da bi bilo v kolektivni

pogodbi sektorja čim manj dodatnih predpisov. Kar je urejeno na nacionalni ravni, mora biti urejeno le tam in ne sme biti dodatno vključeno v kolektivno pogodbo. V Sloveniji se standard preliva od zgoraj navzdol z naraščajočimi pravicami na nižjih ravneh. Socialni partnerji v tem sektorju nimajo nobene svobode, saj sedanji sistem predpisuje splošne pravice od zgoraj navzdol. S sektorskimi sporazumi se lahko le izboljša ali poveča tisto, kar je že bilo določeno na višji ravni, zato je problem, če je na nacionalni ravni določeno preveč (ali previsoko). Zato je v tem sistemu izjemno težko kar koli izvesti (seveda so možne izjeme, zlasti če je stopnja zaupanja dovolj visoka).

7. Ali je po vašem mnenju ureditev minimalne plače na nacionalni ravni z Zakonom o minimalni plači zadostna ali je upravičena dodatna ureditev na ravni posameznih panog (npr. ali bi želeli, da se plačna politika še naprej ureja v panogi v skladu s kolektivnimi pogodbami dejavnosti)? Če podpirate sektorsko ureditev, kakšni so po vašem mnenju pravni in gospodarski razlogi ter razlogi na trgu dela? Ali to ne povzroča napetosti med zaposlenimi in predstavniškimi organizacijami v različnih panogah?

V Sloveniji je minimalna plača določena z nacionalnim zakonom in jo vsako leto določi minister za delo na podlagi različnih kazalnikov. Socialnega dialoga tu ni, saj prevladuje odločitev ministra za delo. To je velik uspeh za sindikate, ni pa smiselno za podjetja in razvoj države. Vendar pa sektorske kolektivne pogodbe in nacionalni sporazumi že dolgo nimajo nobene vloge pri določanju minimalne plače ali določanju plačnega sistema. Delodajalci so tako ujetniki sistema (nacionalnega določanja minimalne plače), dogovora, o katerem se ni mogoče pogajati in ki je enostransko določen.

Veliko anketirancev je menilo, da bi bilo treba plačno politiko urejati na sektorski ravni, dialog na sektorski ravni pa bi moral nadomestiti dialog na nacionalni ravni. Nacionalni zakon o minimalni plači ne upošteva posebnosti posameznih sektorjev. Med sektorji in različnimi okoliščinami obstajajo velike razlike, ki vplivajo na določanje plač. Sektorska ureditev plačne politike bi verjetno omogočila večjo prožnost in pravičnejše modele plač v sektorju. Z večjo prožnostjo pri sektorskih pogajanjih bi lahko bolje izenačili različne sektorje, ki so različno »privlačni« za delavce. Hkrati lahko takšna ureditev prispeva k stabilnosti panoge in bolj predvidljivemu okolju. Poleg tega takšna ureditev prispeva k učinkovitejšemu reševanju posebnih izzivov na trgu dela, s katerimi se soočajo različni sektorji. Vsak sektor najbolje ve, kaj lahko prenese in o čem se lahko pogaja. Posamezne podrobnosti plačne politike bi bilo treba urediti tudi v panožnih kolektivnih pogodbah ali celo v podjetniških kolektivnih pogodbah. Potrebna bi bila večja sektorska ureditev nadomestil glede na posebne delovne pogoje v posameznih panogah. Vsekakor pa bi to povzročilo napetosti med sektorji, saj je konkurenčnost npr. tekstilnega sektorja neprimerljiva z visokotehnološkimi sektorji in drugimi predelovalnimi sektorji.

Več kot tretjina anketirancev pa je izrazila nasprotno mnenje. En anketiranec meni, da ima ureditev minimalne plače na nacionalni ravni širok konsenz v družbi in je kot taka ustrezna, druga dva anketiranca pa sta poudarila, da je ureditev minimalne plače na nacionalni ravni zadostna, saj vsem sektorjem zagotavlja enako izhodišče na trgu dela. Drugi intervjuvanec ne želi, da bi poleg nacionalne ravni in minimalne plače uvedli novo raven, saj bi to pomenilo le dodajanje novih bremen k obstoječim. Eden od vprašanih je poudaril, da plačna politika na ravni sektorja ni smiselna, delodajalci pa ne uporabljajo teh zastarelih tarifnih razredov, ki se ne posodablajo. S stališča podjetja, je dejal predstavnik, je dovolj, da se minimalna plača uredi na nacionalni ravni (ta delodajalec nima sindikata v podjetju, zato lahko svobodno oblikuje tarifne razrede). Intervjuvanec je predlagal, da se minimalna plača namesto na mesec določi na uro.

Anketiranec je poudaril, da se preveč govori o minimalni plači, medtem ko so drugi elementi delovnega razmerja prav tako pomembni (dopust, odmori, dodatno zavarovanje, delo na domu, urejeni delovni pogoji itd.).

8. Ali menite, da je ureditev minimalne plače na ravni panoge primerno orodje za preprečevanje privabljanja in »kraje« delavcev med delodajalci v isti panogi? Če ne, kako to preprečiti?

Eden od vprašanih je poudaril, da na prostem trgu delodajalci ne kradejo delavcev, temveč se delavci, če imajo možnost izbire, odločajo, kje bodo zaposleni. Zato je takšno razmišljanje zastarelo. Podjetja morajo delovati v popolnoma drugačnih dejavnostih, da bi pritegnila in zadržala najboljše kadre. Delodajalci nimajo na voljo nobenih orodij iz kolektivnih pogodb in pogajanj, ko gre za plače, in smo popolnoma prepuščeni konkurenčnemu trgu.

Večina anketirancev je navedla, da minimalna plača ni ustrezen dejavnik za preprečevanje »kraje« delavcev v istem sektorju. Če je stopnja zaposlenosti visoka (ali brezposelnost nizka), minimalna plača nima prav nobene zveze s preprečevanjem »kraj«. Dva anketiranca sta dodala, da minimalna plača v nobenem primeru ni rešitev. Gibanja lahko uravnavamo s prožnostjo na področju prejemkov. Kdor zna bolje nagraditi, lahko več ponudi in več privabi. Če bi imeli normalno progresijo obdavčitve bonusov, bi sistem nagrajevanja deloval bolje, saj bi bil boljši (ugodnejši) za delavce. To bi uspešnim delodajalcem omogočilo boljše nagrajevanje zaposlenih, saj bi to obe strani stalo veliko manj. Zaposleni/sindikati morajo poskrbeti tudi za to, da to ni obremenjeno z vsemi prispevki in dohodnino. En anketiranec

je dodal, da je zadržanje delavcev odvisno od plačilne politike posameznega podjetja in od tega, kaj si podjetje lahko privošči. Drug anketiranec je poudaril, da prihaja do več »kraj« zaposlenih z vidika nesektorskih dejavnosti, saj že preprosta prekvalifikacija omogoča privlačnejše delovne pogoje za zaposlene v drugih sektorjih. Eden od anketirancev je dodal, da »kraj« delavcev ni mogoče v celoti preprečiti, vendar bi jo lahko zmanjšalo zadostno število delavcev na trgu dela. Zaradi pomanjkanja osebja se pojavljajo novi motivi za zamenjavo zaposlitve. Mlajši ljudje na primer hitreje zapustijo podjetje zaradi višje plače, ko pa imajo otroke ali si ustvarijo družino, postane zelo pomembno tudi to, da želijo biti bližje domu (krajša pot na delo in z njega, manj izgubljenega časa z vožnjo itd.) in družini. Zato se jih veliko vrne v podjetje.

Anketiranci so poudarili, da je težko ukrasti delavca, ki je pošteno plačan in ki se zaveda, da je njegovo delo spoštovano in cenjeno kot dodana vrednost v delovnem okolju. Zato minimalna plača na sektorski ravni ne bi imela pomembne vloge. Drugi intervjuvanec je dodal, da je to lahko orodje, vendar samo po sebi ne zadostuje. Hkrati pa gospodarske razmere v panogi na splošno ne dopuščajo višje minimalne plače, kot je določena na nacionalni ravni, zato »kraj« zaposlenih na ta način ni mogoče dolgoročno preprečiti; določitev višjih sektorskih minimalnih plač od nacionalnih bi imela tudi negativne posledice za celoten plačni model v panogi. Več intervjuvancev je poudarilo, da je to odvisno od vsakega delodajalca posebej, »kraj« je mogoče preprečiti z drugimi ukrepi na ravni podjetja, kot so delovno okolje, nagrajevanje zvestobe ali posebne ugodnosti, delodajalci pa morajo poskrbeti, da je delovno okolje za delavca čim bolj privlačno.

En anketiranec je dejal, da bi bila ureditev minimalne plače na nacionalni ravni ustrezna, saj vsem sektorjem zagotavlja enako izhodišče na trgu dela, vendar imajo posebni delovni pogoji, kot so delovno okolje, izmensko delo in velike delovne obremenitve, zagotavljanje nadomestila za dopust, letni dopust, prožen delovni čas, odmori med delom, usposabljanje in poklicni razvoj, napredovanje, bližina doma, možnost izobraževanja, počutje zaposlenih ter kakšno varnost in stabilnost delovnega okolja jim lahko zagotovi delodajalec itd. vedno večjo težo kot sama minimalna plača. Zato bi se bilo smiselno bolj osredotočiti na dolgoročne strategije za izboljšanje delovnih pogojev in možnosti poklicnega razvoja, kar bi lahko prispevalo k večji stabilnosti delovne sile. Drugi anketiranci so dodali, da je minimalna plača le osnovni standard, ki ne preprečuje nihanj v panogi, v sektorju pa ni mogoče storiti skoraj ničesar. Podjetja imajo lastne sisteme plač, ki pogosto presegajo minimalni prag, razen v regijah z izrazitim monopolom delodajalcev. Drugi je dodal, da lahko delodajalci sami preprečijo »kraj« s konkurenčnimi klavzulami (med konkurenčnimi podjetji v sektorju) in boljšimi delovnimi pogoji.

9. Ali menite, da bo širjenje avtomatizacije in robotizacije spremenilo dožemanje multinacionalk, da zaradi nižjih stroškov dela večino dela opravijo v svojih podružnicah v Srednji in Vzhodni Evropi? Ali ima Slovenija v zvezi s tem kakšno posebnost (npr. stroški dela v Sloveniji v primerjavi s konkurenco v tujini)?

Lahko dobimo vtis, da se ta težava ne obravnava kot resnično pereča. Nekaj anketirancev je na to vprašanje odgovorilo z »da«. Stroški dela in davki so v Sloveniji previsoki, zato bodo podjetja vedno iskala davčno prijaznejša poslovna okolja. Podjetja, ki oblikujejo ustrezne politike obdavčitve dohodkov pravnih oseb, ustvarijo več novih delovnih mest in naložb. Avtomatizacija lahko zmanjša pomen stroškov dela, vendar bo konkurenčnost Slovenije odvisna tudi od vlaganj v napredne tehnologije in usposobljenosti delovne sile. Dobra stran Slovenije je po mnenju enega od intervjuvancev ta, da ima relativno dobro izobraženo delovno silo – zlasti jezikovne kompetence, ki so prednost. Vendar je delovna sila manj dinamična (manjša je želja po potovanjih, selitvah ter prožnem in dinamičnem delu). Tako Slovenija ne spodbuja zdravega delovnega okolja ne za delodajalce ne za delavce. Slovenija ima zelo visoke davke na obeh straneh, zelo togo pravno-formalno zakonodajo itd. Vendar pa je treba opozoriti, da imajo tudi države, v katere se je proizvodnja večinoma preselila, določena znanja in spretnosti ter ljudi, ki so pripravljeni delati več za manjše plačilo (tudi tisti z višjo izobrazbo in bolj strokovnimi delovnimi nalogami). Samo umetna inteligenca in avtomatizacija ne bosta nujno šli v to smer.

Odločilni dejavnik ni le delovna sila. Danes številne proizvodnje niso več delovno intenzivne in se vseeno preselijo, saj je cena inženirja tam veliko nižja. V Sloveniji je to dodatna težava zaradi visoke obdavčitve plač v primerjavi z drugimi državami v regiji. To še posebej velja za visokokvalificirane delavce, ki prejemajo visoke plače. Vendar pa sam stroj stane enako ne glede na to, kje je nameščen, zato umetna inteligenca in robotika ne bosta ključna dejavnika le sama po sebi, temveč bo treba upoštevati tudi druge dejavnike, kot so spodbude za naložbe, urejena birokracija (postopek pridobivanja dovoljenj itd.).

Večina anketirancev je navedla, da v nekaterih panogah to ni zelo pomembno (»zaradi nižjih stroškov dela ne morete preseliti hotela v drugo državo«). Anketiranec je poudaril, da bo avtomatizacija vplivala predvsem na upravne postopke, medtem ko se potreba po osebju v storitvenem delu verjetno ne bo bistveno zmanjšala. Poleg tega avtomatizacija in robotizacija v veliki meri nadomeščata slabše plačana delovna mesta, je poudaril eden od sogovornikov.

Širjenje avtomatizacije in robotizacije ne bo vplivalo na dojemanje multinacionalk, vsaj še nekaj časa ne, saj bodo plače, zlasti v Vzhodni Evropi in na Zahodnem Balkanu, še nekaj časa precej nižje kot v Sloveniji. Po drugi strani pa bodo ne glede na robotizacijo in avtomatizacijo še vedno obstajala dela, ki jih bodo morali opravljati zaposleni – določena fizična opravila v določenih sektorjih. Intervjuvanec je poudaril, da se je treba zavedati, da je utopično misliti, da so potrebna le delovna mesta z visoko dodano vrednostjo, visoko tehnologijo, visokim razvojem itd. Tudi delovna mesta v proizvodnji bo treba obravnavati kot primerna delovna mesta in jih narediti privlačna, saj bodo vedno potrebna. Ker bodo plače v Vzhodni Evropi in na Zahodnem Balkanu še vedno nižje in ker bodo hkrati določena dela še vedno morali opravljati delavci, za določene izdelke in procese, ki jih je treba opraviti na manj avtomatiziran način z nižjimi plačami, to ne bo imelo večjega vpliva na trg dela v Sloveniji. Na tej stopnji se dojemanje ne bo spremenilo, dokler se ne bodo pojavile znatne in oprijemljive koristi avtomatizacije in robotizacije. Vsekakor pa stroški dela v Sloveniji, zlasti za zahtevnejše profile, žal niso konkurenčni v primerjavi z drugimi državami v širši regiji. Bolj verjetno bo to pomenilo, da se bo obseg poslovanja v Sloveniji zmanjšal zaradi selitve v države z ugodnejšimi davčnimi režimi za srednje in višje plače.

Intervjuvanec je dodal, da multinacionalke že zdaj večinoma ne izvajajo svojih dejavnosti v Srednji in Vzhodni Evropi, ampak zunaj Evropske unije, ker so tam še »cenejše« in pogoji še ugodnejši. Vprašanje je, ali se bo robotizacija ustavila ali ne, saj na to vpliva več dejavnikov, kot so stroški dela, stroški energije, različne davčne spodbude in subvencije, ki jih določene države ponujajo za privabljanje naložb. Zato bo odločitev, kje poslovati v prihodnosti, odvisna od več dejavnikov, saj bodo podjetja izbrala okolje, ki jim bo na splošno bolj naklonjeno. Samo robotizacija ne bo odločilen dejavnik. Za državo je pomembno tudi, da ima podobno kulturo in jezik. Srednja Evropa in Balkan imata svoje prednosti, predvsem pa je to Evropa in pravna varnost je večja kot na primer v Afriki.

Medtem v Sloveniji postaja položaj podjetij vse težji, saj stroški dela hitro naraščajo zaradi številnih dejavnikov, kot so visoka minimalna plača, relativno visoki davki na plače, pomanjkanje delovne sile, nove obremenitve plač, vse dražje študentsko delo itd. Stroški dela (plača za 7,5-urni delovni dan, izražena v bruto znesku z vsemi prispevki) so v Sloveniji trenutno neupravičeno višji kot v drugih balkanskih državah ali na Madžarskem. Delež stroškov plač je torej izjemno visok, obdavčitev in prispevki na plače pa se le še povečujejo in so dodatno breme ter demotivacijski dejavnik za delavce in delodajalce. Vse to se množi in Slovenija zato ni zanimiva za multinacionalko, ki ima možnost ali že ima podružnice v različnih državah, ker so druge države ugodnejše. Slovenija ima nadpovprečno visok davek na dohodek, davek na dobiček itd., še bolj kot višina davkov pa je glavna težava v Sloveniji nestabilno davčno okolje. Velika težava je nepredvidljivost, saj se davčna zakonodaja in razlaga zakonodaje s strani FURS (Finančni urad Republike Slovenije) nenehno spreminjata. Slovenija nima stimulatивne naložbene politike za privabljanje tujih naložb. Nove obremenitve in naraščajoči stroški dela bodo povzročili nadaljnjo izgubo konkurenčnosti.

»Avtomatizacija in robotizacija nikoli nista prijatelja zaposlovanja in delavcev,« je dejal anketiranec. Tu je naloga predvsem na strani delodajalcev ugotoviti, kako lahko prinesejo dodano vrednost, treba je razmisliti o skrajšanju dobavnih verig. Nekateri stvari bi bilo mogoče narediti bližje po normalni ceni, saj obstajajo tudi cenejši trgi od Srednje in Vzhodne Evrope (Indija, Kitajska in druge države zunaj EU). Morda za nekoliko nižjo maržo, vendar z drugimi prednostmi, kot so krajši in cenejši prevoz, višja kakovost, večja zanesljivost, dolgoročno boljše davčno okolje itd. »Zagotoviti moramo, da je »proizvedeno v EU« boljše od proizvodnje drugod.«

10. Ali obstaja še kakšna druga okoliščina ali dejstvo, ki ni omenjeno v vprašanjih in je po vašem mnenju pomembno za stanje vašega sektorskega socialnega dialoga?

- Intervjuvanec je izrazil mnenje, da se morajo socialni partnerji več pogovarjati in poskušati čim več govoriti z drugo stranjo. Delodajalci pogrešajo komunikacijo z državnimi institucijami, saj je trenutno popolnoma neaktivna (je ni). Tako nimamo možnosti biti ustvarjalni in razvijati širših idej ali rešitev, ki bi bile boljše tako za zaposlene in delodajalce kot tudi za državo.
- Sektorski socialni dialog je v zadnjem času večinoma zastal ali pa je na obeh straneh zelo malo pripravljenosti za spremembe. Zaposleni si tega preprosto ne želijo. Prav tako se ni mogoče dogovoriti o spremembah, ki bi pomenile zmanjšanje obsega pravic delavcev, čeprav bi to lahko dolgoročno pomenilo uspešnejše poslovanje podjetij in bi bilo dolgoročno boljše za vse strani, saj bi od tega imeli koristi vsi.
- Morda je treba razmisliti, ali bi bilo v državah, kjer se socialni dialog še ni razvil v tolikšni meri kot drugod oziroma kot tam, kjer že desetletja (če ne stoletja) predstavlja osnovo za dogovore, smiselno ista pravila socialnega dialoga uporabljati na področjih, kjer je manj razvit. V drugih državah (kjer je socialni dialog bolj razvit in ima tradicijo) socialni partnerji že lahko dosežejo soglasje o blaginji naroda ali višjih interesih z manjšim popuščanjem na obeh straneh, saj jasno razumejo, kaj je treba dolgoročno urediti/narediti, da bo država dolgoročno uspešna. Žal to ne velja za države, kjer ta praksa še ni uveljavljena, vključno s Slovenijo. Zato ni mogoče pričakovati, da se bodo zadeve reševale na enak način kot v državah z dolgo tradicijo socialnega dialoga.

- Netransparentno vpletanje države v kadrovske politiko z vključevanjem delodajalcev na tako imenovane »črne seznane«, ki jim prepovedujejo zaposlovanje tujcev zaradi banalnih prekrškov brez pravnih odločitev (dekretov), bi bilo dobro odpraviti. Za hujše prekrške ali kršitve bi delovna zakonodaja morala ostati takšna, kot je.
- Anketiranec je izpostavil zlasti zastarelo spremljajočo delovno zakonodajo. Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju, Zakon o stavki, Zakon o reprezentativnosti sindikatov itd. Gre za zelo stare zakone, ki bi jih bilo treba posodobiti.
- Slovenska tekstilna industrija se sooča s pomanjkanjem kvalificiranih delavcev. Politika zaposlovanja v smislu sektorskih spodbud (spodbude za deficitarne poklice) bi lahko pripomogla k izboljšanju razmer. Prav tako je treba izboljšati sodelovanje med podjetji, izobraževalnimi ustanovami in socialnimi partnerji, da bi povečali konkurenčnost sektorja.
- Podjetje, ki ima kolektivno pogodbo in dober socialni dialog v podjetju (vse odprte teme pregledajo dvakrat letno), je predlagalo, da bi morala biti zakon in sektorska kolektivna pogodba manj podrobna/zapisana, tako da bi bilo v kolektivni pogodbi podjetja več svobode. Bolje bi bilo, če bi nacionalne ali sektorske določbe veljale predvsem le za tiste, ki v podjetju nimajo lastne kolektivne pogodbe. To podjetje je izrazilo potrebo po deregulaciji. Tisti, ki imajo kolektivno pogodbo na ravni podjetja, bi imeli več svobode in več možnosti za razpravo in pogajanja. Zato bi se nekatere določbe sektorske kolektivne pogodbe uporabljale le za tiste brez kolektivne pogodbe v podjetju/internega socialnega dialoga. Po mnenju tega vprašanega bi to lahko preprečilo primere, ko je sindikat v nekaterih podjetjih »de facto« nezahvalen in je dialog z vodstvom podjetja omejen.
- Drugi anketiranec je dejal, da se bo moral socialni dialog dolgoročno prilagoditi novi realnosti, ki jo prinaša razvoj na vseh področjih. Dialog trenutno še vedno obravnava predvsem tradicionalne teme oziroma tradicionalno urejanje elementov delovnih razmerij, ne pa tudi izzivov, ki jih prinaša prihodnost.
- S pogajalske strani bi se sindikat pogajal le o plačah, delodajalci pa želijo s svojimi predlogi posegati tudi v normativni del sektorskih sporazumov, kar povzroča izzive pri pogajanjih. Na eni strani so delodajalci pripravljeni prisluhniti tistemu delu, ki se nanaša izključno na plače, nadomestilo za dopust itd., seveda s svojimi pogoji, da se v normativnih delih, kjer se le redko kaj spremeni, uvedejo ali uredijo spremembe. S spremembami in izboljšavami v normativnem delu bi lahko ustvarili tudi boljše zgodbo, ki bi bila koristna za podjetje in posledično boljša za zaposlene.
- Z vidika pričakovanih mladih glede togih oblik dela so delodajalci pred izzivom, saj mladim nimamo več česa ponuditi. Mlajših ne zanima zaposlitev za nedoločen čas, veliko bolj jih privlači prožno delo. Mladi sploh ne vidijo, da bodo nekoč stari itd., zato ne razmišljajo o pokojninah itd. Zato se raje odločajo za druge oblike dela, ki so zanje davčno ugodnejše (tekoča plača), večja prilagodljivost itd. Vendar bo to dolgoročno zanje težava, saj jim ne zagotavlja takšne socialne varnosti. Po drugi strani pa bolj ozavešeni mladi ne zaupajo državi, da bo zanje poskrbela s pokojninami itd., zato želijo tudi obliko zaposlitve, ki bo kratkoročno boljša zanje. Dojemanje pogodbe o zaposlitvi je preveč vsiljivo in premalo prilagojeno novim razmeram mladih, ki na zaposlitev gledajo povsem drugače. Zlasti manj kvalificirana delovna sila, ki je v gostinstvu (na tem temelji ta panoga) številčnejša, gleda na stvari bolj kratkoročno. Predvsem mladi ne vidijo dlje od svojega trenutnega delovnega mesta.
- Anketiranec je dejal, da se je treba zavedati, da se vse začne in konča pri državi. Ne glede na razporeditev do sedanje (ali katere koli prejšnje) vlade moramo biti zadovoljni, da je država normalna, da živimo v miru, da imamo normalno šolstvo, zdravstvo itd. Z zaznavanjem in modeliranjem konkurenčnosti je treba zagotoviti in razumeti, da vse ni zapravljanje in zaman. Prav tako je treba vedno znova poudarjati naš ekosistem in z njim ravnati previdno ter ga ne zlorabljati. To velja zlasti za ekonomiste in resne komunikatorje, ki nam dajejo podlago za normalizacijo socialnega dialoga. Na ta način bomo s stalno razpravo (na podlagi števil in dejstev) povečali potrebo po skupnem dogovoru in s tem dvignili kulturo. Ne smemo pozabiti na skupne imenovalce, predvsem pa se moramo bolj ukvarjati z materijo in manj s populizmom.

IV. SKLEPI IN PRIPOROČILA

V zadnjih letih se je slovenski trg dela, tako kot v številnih srednjeevropskih in vzhodnoevropskih državah, soočal z izzivi zaradi pomanjkanja kvalificiranih delavcev (zlasti v nekaterih sektorjih, kot so gradbeništvo, gostinstvo in predelovalne dejavnosti). Posledično se je na trgu dela občutno povečala udeležba tujih delavcev iz držav nekdanje Jugoslavije ter delavcev iz tretjih držav oziroma držav Vzhodne Azije in Indije. Inflacija in pomanjkanje delovne sile stalno pritiskata na plače, kar je vplivalo na več sektorskih kolektivnih pogodb v smislu višjih najnižjih osnovnih plač.

Okvir za sektorski socialni dialog je temeljno določen z dejstvom, da lahko kolektivne pogodbe v skladu z zakonom na splošno odstopajo od splošnih pravil samo v korist delavcev. Izjeme v tem primeru so izčrpno navedene v zakonu¹⁴. To omejuje pogodbeno avtonomijo strani, saj pravno okolje delodajalce le malo spodbuja k sklepanju kolektivnih pogodb. Zato priporočamo, da pravni okvir na splošno omogoča popolno odstopanje od kolektivnih pogodb, kadar je to mogoče, z določenimi izjemami (tj. z omejitvijo odstopanj v korist delavcev v posebnih primerih). V ustreznih primerih bi morala biti ta možnost na voljo le za sektorske kolektivne pogodbe.

Po ocenah OECD je bila leta 2017 pokritost s kolektivnimi pogodbami 78-odstotna (v javnem in zasebnem sektorju skupaj), vendar ni ločenih podatkov o pokritosti na sektorski ravni, zato je natančnost tega podatka vprašljiva. Zato je verjetno, da je stopnja pokritosti s kolektivnimi pogodbami precej nižja od te in se med sektorji precej razlikuje. Dejstvo, da vse kolektivne pogodbe niso na voljo javnosti (v Uradnem listu se objavljajo le sektorske kolektivne pogodbe), in pomanjkanje enotne oblike za njihovo pripravo odpira nekatera vprašanja. V sedanjem sistemu ni mogoče ugotoviti, koliko zaposlenih je vključenih v sektorske kolektivne pogodbe. Zaradi preglednosti, pravne varnosti in zakonitega uveljavljanja pravic priporočamo vzpostavitev boljšega sistema za obveščanje o sektorskih kolektivnih pogodbah in enotnega foruma, kjer bi bilo treba objaviti besedilo veljavnih kolektivnih pogodb.

Kot je pokazala anketna raziskava, lahko na podlagi slovenskega vzorca sklepamo, da sindikati pri delodajalcih niso večinsko prisotni (le pri polovici delodajalcev, ki so odgovorili na vprašalnik, deluje sindikat). To očitno ovira sklepanje kolektivnih pogodb. Zato kolektivne pogodbe ne morejo imeti odločilne vloge kot eden najpomembnejših instrumentov za urejanje zaposlovanja, kar poleg dejstva, da je od kolektivnih pogodb na splošno mogoče odstopiti v korist delavca, utrjuje mnenje, da organizacije delodajalcev raje poskušajo vplivati na politične odločitve, kot da bi svoje cilje dosegle s pogajanjem s sindikatom.

Med različnimi temami, ki jih pokrivajo sektorske kolektivne pogodbe, so bili delovni čas, zdravje in varnost pri delu, prenehanje delovnega razmerja, poklicno usposabljanje in plače obravnavani prednostno (vendar so odgovori pokazali zmerno zanimanje za minimalno plačo v sektorskih kolektivnih pogodbah). Glede na pogovore je sektorski socialni dialog preveč osredotočen na plače, drugim vprašanjem pa se v kolektivnih pogajanjih namenja manj pozornosti. Vprašanja, kot so zaposlovanje delavcev migrantov, razlike v plačilu med spoloma in trajnost, so manj vključena v sektorske kolektivne pogodbe, rezultati vprašalnika pa so pokazali skepsu glede podnebnih sprememb.

V Sloveniji zaradi pandemije koronavirusa ali vojne med Rusijo in Ukrajino niso bila sprejeta posebna pravila o socialnem dialogu. Hkrati je zakonodaja od delodajalcev zahtevala, da se posvetujejo s predstavniki delavcev, če so želeli uvesti skrajšani delovni čas, vendar se to v praksi ni izvajalo, saj ni bilo pogojev za državno podporo, ki bi jo upravičili. Omeniti velja, da je velik delež anketirancev navedel, da krize (tj. pandemija, gospodarska recesija, podnebna kriza ter vojna med Rusijo in Ukrajino) niso imele velikega vpliva na kolektivna pogajanja. Vendar je treba opozoriti, da so bila pogajanja med pandemijo zaradi tako imenovanega lockdowna zahtevnejša. Iz pogovorov je razvidno, da so v času krize državni predpisi dajali prednost izzivom, s katerimi so se soočali zaposleni, medtem ko so bile poslovne težave delodajalcev deležne manjše pozornosti.

Več ključnih dejavnikov ovira napredek sektorskih kolektivnih pogajanj. Med njimi so neustrezna organiziranost organizacij delodajalcev in delojemalcev, razdrobljenost delodajalcev in oslabitev sindikatov. V boju proti temu je priporočljivo, da organizacije delodajalcev sprejmejo bolj usklajen pristop. Za to ni treba spreminjati pravnih predpisov, saj je to odvisno predvsem od akterjev v sektorju. Morda bi bilo smiselno razmisliti o reviziji predpisov o reprezentativnosti sindikatov, saj bi zmanjšanje razdrobljenosti sindikatov lahko privedlo do bolj osredotočenih in učinkovitih pogajanj.

Druga ovira je pomanjkanje izkušenj in strokovnega znanja, ki ga predstavniki delodajalcev, zlasti na strani zaposlenih, vidijo kot resnično težavo. Pomanjkanje zaupanja med vpletenimi stranmi in do države ovira proces kolektivnih pogajanj.

Socialni dialog na nacionalni ravni pomembno vpliva na obseg sektorskih pogajanj, kar posledično otežuje postopek. Kolektivna pogajanja neposredno vplivajo na zakonsko določeno minimalno plačo, ki to vprašanje dejansko izključuje iz kolektivnih pogajanj na sektorski ravni.

Na podlagi svoje raziskave priporočamo ustvarjanje okolja, ki spodbuja prizadevanja za kolektivna pogajanja s pozitivnimi spodbudami – tako finančnimi kot drugimi (npr. etičnimi). Razmisliti bi bilo treba o pozitivnih kampanjah, ki bi poudarjale legitimnost kolektivnih pogajanj, ozaveščale o njihovih prednostih in spodbujale socialne partnerje k zavestnemu prizadevanju za nadaljevanje socialnega dialoga. Morda bi bilo primerno izboljšati znanje socialnih partnerjev o tehnikah kolektivnih pogajanj ter njihovo splošno razumevanje delovanja gospodarstva, zaposlovanja

¹⁴ Glede vsebine iz drugega odstavka 9. člena ZDR-1 se lahko dogovorijo manj ugodni pogoji od minimalnih iz ZDR-1. Gre za primere iz 33., 54., 59., 94., 120., 132., 144., 158., 172. in 222. člena tega ZDR-1, kjer je v kolektivni pogodbi določeno tudi drugače (manj ugodno).

in sveta dela. Prav tako je morda primerno spodbujati kulturo reševanja sporov in kolektivnih pogajanj, na primer z zagotavljanjem neodvisnih posrednikov, ki jih je mogoče zaprositi za pomoč.

Poleg tega je treba spremeniti pravne predpise, da se sklenitev kolektivnih pogodb poveže s pozitivnimi pravnimi posledicami in različnimi spodbudami (tudi finančnimi in ekonomskimi). Za spodbujanje priznavanja koristi kolektivnih pogajanj je treba v okviru te pobude organizirati dogodke in usposabljanja z izmenjavo znanj.

Za povrnitev zaupanja v državo je priporočljivo, da se državni akterji na ustreznih forumih smiselno posvetujejo z delodajalci (in sindikati). Priporoča se tudi, da se posvetovanje o ključnih vprašanjih ne izpusti in da se zagotovi dovolj časa za izražanje mnenj. To je povezano tudi z dejstvom, da bi stabilnejši in manj negotovi politični in gospodarski pogoji olajšali tudi kolektivna pogajanja. Na številne od teh dejavnikov država seveda ne more vplivati, na nekatere pa lahko vpliva. Zato so zlasti pomembni dosledna in bolj predvidljiva državna politika zaposlovanja, davčna in gospodarska politika ter delovno pravo.

Iz intervjujev je razvidno, da so togi predpisi delovnega prava posebna ovira za kolektivna pogajanja. Nekateri anketiranci so menili, da bi moralo biti mogoče odstopanje od zakonsko določene minimalne plače v sektorju. Velik delež anketirancev je izjavil, da je treba plačno politiko urejati na sektorski ravni in da mora sektorski dialog nadomestiti nacionalni dialog, več kot tretjina anketirancev pa je izrazila nasprotno mnenje in zavrnila ureditev minimalne plače na sektorski ravni.

Intervjuvanci menijo, da širjenje avtomatizacije in robotizacije ni pereče vprašanje. Na podlagi pogovorov lahko poudarimo, da je konkurenčnost Slovenije odvisna tudi od naložb v napredne tehnologije in usposobljenost delovne sile, k temu pa bi lahko pripomogli z znižanjem davkov za delodajalce in delo ter zmanjšanjem birokracije.