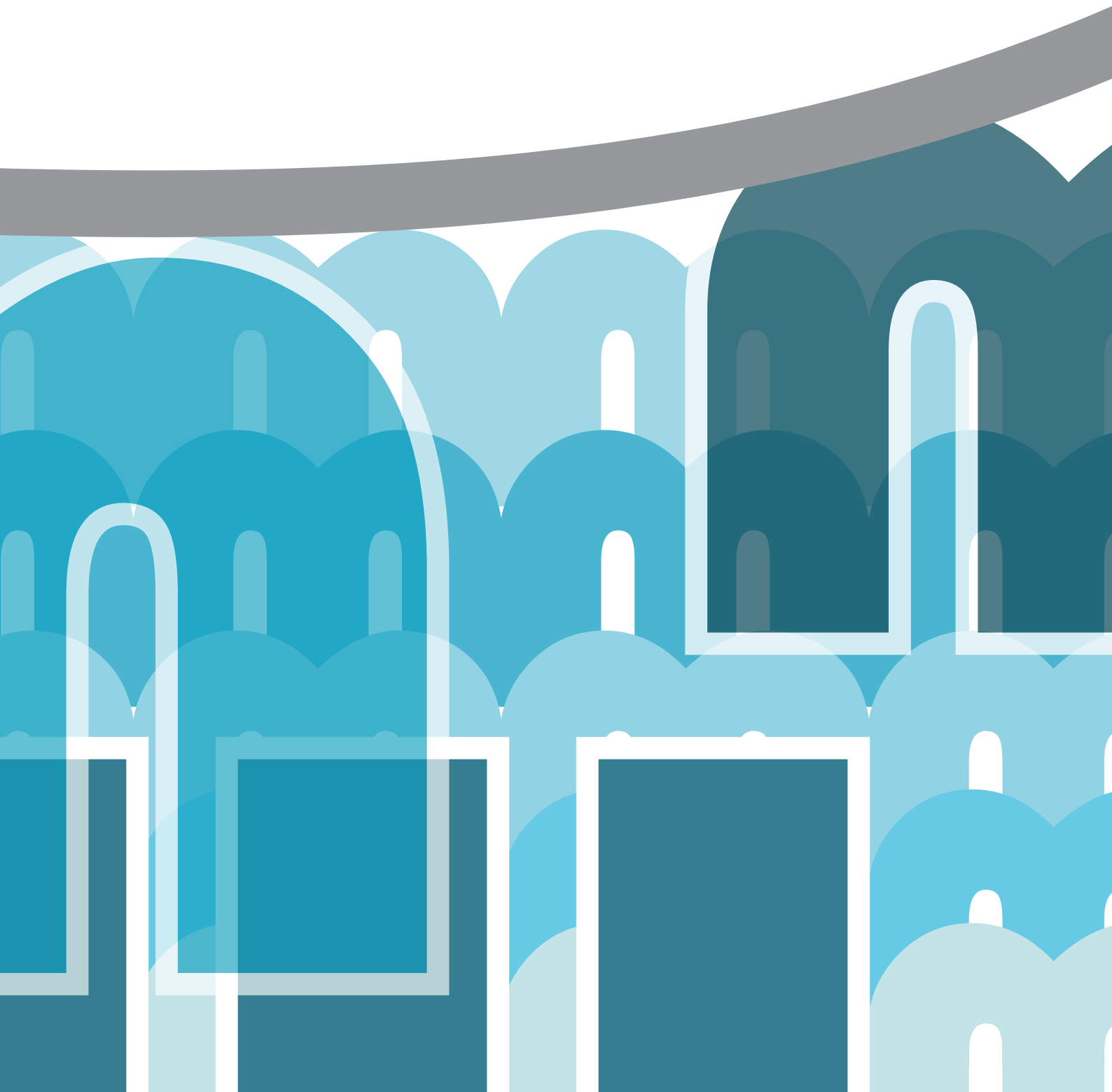




Nacionalni in evropski socialni dialog



Nacionalni in evropski socialni dialog

Kazalo

O projektu.....	3
Pomen projektne teme	3
O socialnem dialogu	4
Učinkovitost socialnega dialoga	5
Dvotirnost formalnega bipartitnega socialnega dialoga	6
Pet tipičnih modelov socialnega dialoga	7
Skandinavski model.....	7
Mediterranski model	7
Kontinentalni model.....	8
Anglosaški model.....	8
Srednje-Vzhodnoevropski model	9
Posebnosti vzhodnega modela v državah, ki so partnerke projekta »WIM«.....	9
Kolektivno dogovarjanje (Slovenski model)	9
Socialni dialog na ravni EU	10
Smiselnost in potek evropskega socialnega dialoga	10
a. Okvirni sporazum.....	12
b. Okvirni nabor ukrepov.....	13
c. Ostala besedila	13
Zgodovina in razvoj evropskega socialnega dialoga.....	13
Sodelovanje delavcev pri upravljanju (Evropski pravni okvir).....	15
Sodelovanje delavcev pri upravljanju (primer Slovenske ureditve).....	16
Sodelovanje delavcev v organih družbe	17
Sodelovanje delavcev pri upravljanju družbe	17
Evropski sveti delavcev.....	19
Vzpostavitev evropskega sveta delavcev	21
Sklep	22

O projektu

Projekt WIM (Vključevanje delavcev za boljše in trajnostno upravljanje v podjetjih v Sloveniji, Makedoniji, Črni gori in Srbiji) je namenjen promoviranju EU zakonodaje o vključevanju zaposlenih na nacionalnem in transnacionalnem nivoju ter izboljšanju poznavanja situacije na tem področju v partnerskih državah, s čemer bo možno sprožiti ukrepe in okrepiti znanje socialnih partnerjev in akterjev na ravni podjetij. Znanje bo predstavnikom podjetij v pomoč pri vključevanju zaposlenih v proces odločanja, kar bo pozitivno vplivalo na upravljanje s spremembami v regiji. Kot rezultat projekta je pričakovano izboljšanje bipartitnega socialnega dialoga na sektorski ravni in na ravni podjetij, ki sta v državah sodelujočih partnerjev še vedno premalo razvita.

V enoletnem projektu, sofinanciranem s strani Evropske unije, so sodelovala delodajalska združenja, sindikati, panožna združenja in njihovi člani. Z rezultati projekta in izvedenimi aktivnostmi za povečanje ozaveščenosti (raziskava, priprava publikacije, izmenjava izkušenj na delavnicah, srečanjih, študijskem obisku in mednarodna zaključna konferenca ter druge nacionalne aktivnosti) bodo lahko socialni partnerji bolje vključeni v nacionalne razprave o posodobitvi zakonodaje o udeležbi delavcev pri upravljanju. Projekt bo prispeval k boljšemu prilagajanju zakonodaje na področju udeležbe delavcev in bo imel multiplikatorni učinek na vlado in socialne partnerje.

Pomen projektne teme

Vključevanje delavcev v procese odločanja predstavlja, ne le pomembno komunikacijsko orodje, ampak tudi kot pripomoček oziroma orodje za zagotavljanje legitimnosti in transparentnosti sprejemanja poslovnih odločitev v segmentu, ki posredno ali neposredno zadeva zaposlene. Pomembno je namreč zaupanje v vodstvo in njihove poslovne odločitve, saj lahko pri primerni vključenosti zaposlenih v procese odločanja tudi neprijetni ukrepi, kot realizacija odločitev, pozitivno vplivajo na razpoloženje zaposlenih in njihovo pripadnost družbi. Ne gre torej za vprašanje *kaj*, ampak *kako*.

Pri socialnem dialogu gre za vključevanje zaposlenih v odločitve, ki jih zadevajo oziroma naslavljajo, pri čemer pa je potrebno poudariti, da vloga zaposlenih ne more posegati v vlogo oziroma odgovornosti, ki jih ima vodstvo družbe. To je namreč odgovorno lastnikom kapitala, ki so jim za zaupali v upravljanje, odgovorni zaposlenim, ni pa odveč omeniti, tudi odškodninsko in kazensko odgovornost posloводства. Obseg odgovornosti posloводства terja relativno proste roke pri sprejemanju poslovnih odločitev, vseeno pa je potrebno zagotoviti ustrezno vlogo delavcev, bodisi posredno ali neposredno. Zakon določa neke minimalne okvire vloge delavskih predstavnikov, ki pa jo je mogoče, upošteva potrebe družbe in konkretnih okoliščin nadgraditi.

Ni odveč omeniti, da zakon določa formalne okvire in usmerja na vsebine, ki naj bi bile predmet dialoga, vendar pa zasledovanje vsebin oziroma izvajanje le teh, po sebi ne more pomeniti tudi kvalitetnega dialoga. Kvaliteta dialoga terja zaupanje, zaupanje pa terja čas. Kvaliteten socialni dialog je torej potrebno zgraditi, in ga ni mogoče preprosto predpisati. Navedeno je potrebno upoštevati tudi pri prenosu pravnega reda EU v nacionalno zakonodajo, ki je relativno ohlapen. Ta ohlapnost omogoča državam članicam oblikovanje nacionalne zakonodaje, ki v kar največji meri upošteva družbene in kulturne posebnosti ter raven že vzpostavljenega dialoga. Nekritično kopiranje sistemov

drugih držav praviloma pripelje do papirnatega socialnega dialoga, brez potrebne vsebine in kvalitete.

O socialnem dialogu

Mednarodna organizacije dela (ILO) je že leta 1919 prepoznala socialni dialog kot orodje za usklajevanje zahtev po družbeni pravičnosti,¹ ter hkrati tudi kot orodje za večjo konkurenčnost podjetij in večjo gospodarsko rast. V skladu z opredelitvijo socialnega dialoga, kot jo podaja ILO, vključuje socialni dialog vsakršno izmenjavo informacij, skupna posvetovanja, kolektivna dogovarjanja in ostale mehanizme za skupno sprejemanje odločitev, ki temeljijo na kateremkoli postopku, ki teče med vlado, predstavniki zaposlenih oziroma predstavniki delodajalcev glede tem, ki se nanašajo na ekonomske in socialne politike, ki so v skupnem interesu. Socialni dialog torej ni omejen le ne formalne oblike vzajemnega delovanja, ampak tudi na neformalne, izmenjave informacij. Že iz same opredelitve izhaja tudi pluralizem deležnikov socialnega dialoga: ta namreč lahko poteka kot dialog med predstavniki interesov kapitala in predstavniki interesov dela (bipartitni dialog), lahko pa je vanj vključena tudi oblast, ki naj bi v tripartitnem dialogu zastopala javni interes.

Socialni dialog ni omejen le na nekatere ravni usklajevanja interesov, ampak poteka na vseh ravneh: od mikro ravni, ki praviloma poteka na ravni posameznega delodajalca do mednarodne ravni, v kateri se išče najširši konsenz glede temeljnih vrednot in izhodišč za nadaljnje urejanje. Vmes je seveda več stopenj: raven posamezne dejavnosti ali nabora dejavnosti, nacionalna raven, raven skupnosti držav (na primer evropski socialni dialog). Ravno socialnemu dialogu na ravni Evropske skupnosti se v zadnjem času posveča več pozornosti: primarno zaradi uskladitve minimalnih standardov dialoga med predstavniki deležnikov, z namenom kvalitetnejšega in boljšega upravljanja podjetij, sekundarno pa tudi zaradi poenotenja trga na katerem podjetja dobivajo nadnacionalno dimenzijo.

Delovnopravni odnosi so pogodbeni odnosi, ki jih v najpomembnejšem delu praviloma regulira zakon. Ta določa minimalne standarde, ki jih morajo spoštovati vsi delodajalci in delavci, v postopku medsebojnega dogovarjanja kot enega izmed vzvodov socialnega dialoga pa lahko stranki dogovora zadevne pravice nadgradita, ali uredita področje, ki ga zakon ne ureja. Zakon posebej določa primere, ko je mogoče pravice delavcev urediti tudi manj ugodno, vendar gre za izjeme, ki jih je potrebno razlagati restriktivno. Verjetno ni odveč omejiti, da predlagatelji zakona omogočajo socialnim partnerjem določeno stopnjo sodelovanja pri oblikovanju predlogov zakonov s področja delovnega in socialnega prava, vendar pa so prakse držav članic EU na tem področju različne. Nekatere države nimajo razvitih mehanizmov, ko bi predstavniki delodajalcev in predstavniki zaposlenih lahko v okviru formalnega postopka sodelovali pri oblikovanju predlogov zakonov. Z namenom vplivanja na zakonodajo se lahko v takšnih primerih socialni partnerji poslužujejo le lobiranja,² vendar pa je zaradi tega postopek nastajanja zakona bistveno manj transparenten.

¹ Pojem družbene pravičnosti je po sebi vsebinsko prazen pojem, ki ga napolnijo šele vrednote, tradicija, zgodovina vsakokratnega konkretnega družbenega okolja. Vsebina družbene pravičnosti pa je ne glede na vsebinsko izvirnost, vprašanje delitve družbenih bremen, med posamezne nosilce družbe.

² V skladu s pravili, ki jih imajo posamezne države

Socialni dialog je v izhodišču posledica različni interesov, ki jih imajo zainteresirani akterji socialnega dialoga: delodajalci in njihove interesna združenja ter delavci, ki se povezujejo na različne načine. Na ravni dejavnosti zastopajo interese delavcev praviloma sindikati, v katere se delavci praviloma združujejo na osnovi dejavnosti podjetij v katerih so zaposleni, lahko pa tudi na osnovi drugih kriterijev, na primer poklica delavca.

Socialni dialog bi bilo torej mogoče opredeliti kot proces, pri katerem gre za informiranje, dogovarjanje, usklajevanje in sprejemanje stališč med različnimi interesnimi skupinami. Pri socialnem dialogu gre za uravnavanje treh na videz nasprotnih interesnih skupin z metodami medsebojnega popuščanja ter medsebojnega zaupanja s ciljem doseganja dolgoročne blaginje. Tudi intenzivnost socialnega dialoga je glede na obliko različna, pri čemer predstavlja medsebojna izmenjava informacij in stališč najnižjo obliko socialnega dialoga, vrh pa predstavlja oblikovanje skupnih stališč oziroma dogovor o neki relevantni socialno ekonomski okoliščini, ki je lahko predmet socialnega dialoga.

Tri interesno »nasprotujoče« interesne skupine v socialnem dialogu so dejansko socialni partnerji:

- država (zastopa »javni interes«, hkrati pa v javnem sektorju nastopa tudi kot delodajalec)
- predstavniki delodajalcev (interesi kapitala)
- predstavniki delavcev (interesi dela)

Kljub na videz nasprotujočim interesom, pa imajo vsi socialni partnerji imajo skupen cilj doseganje socialnega miru. Z namenom doseganja ravnotežja med različnimi interesi akterjev socialnega dialoga so potrebni kompromisi, kar pomeni ponovno tehtanje, vrednotenje in razvrstitev interesov vsake izmed skupin.

Učinkovitost socialnega dialoga

Socialni dialog je proces, pri katerem gre za informiranje, dogovarjanje, usklajevanje in sprejemanje stališč med različnimi interesnimi skupinami. Pri socialnem dialogu se uravnavajo tri na videz nasprotni interesne skupine z metodami medsebojnega popuščanja ter medsebojnega zaupanja s ciljem doseganja dolgoročne blaginje. Tudi intenzivnost socialnega dialoga je glede na obliko različna, pri čemer predstavlja medsebojna izmenjava informacij in stališč najnižjo obliko socialnega dialoga, vrh pa predstavlja oblikovanje skupnih stališč oziroma dogovor o neki relevantni socialno ekonomski okoliščini, ki je lahko predmet socialnega dialoga.

Informiranj nasprotne strani v socialnem dialogu praviloma na pripelje do usklajenih stališč in kot takšno predstavlja najnižjo stopnjo dialoga.³ Oblikovanje skupnih rešitev pa predstavlja za obe strani še razumen kompromis in kot takšen optimalno rešitev. Formaliziran socialni dialog pa ne poteka le preko iskanja sprejemljivih kompromisov, ampak tudi preko vključevanja predstavnikov zaposlenih v procese odločanja. Gre torej za vključitev predstavnikov interesov dela v procese upravljanja – sodelovanje delavcev pri upravljanju. Osnovna ideja je zagotoviti transparentnost odločanja in oblikovanje trajnostno naravnanih odločitev. Sodelovanje delavcev pri upravljanju, ki se izoblikovalo v praksi se torej deli na dva pristopa: na vključevanje zaposlenih v organe nadzora in organe odločanja ter sodelovanje zaposlenih preko njihovega predstavnika oziroma izvoljenega organa –

³ Dejansko gre za »monolog«

sveta delavcev. Ta lahko sodeluje na več načinov: v skladu z Direktivo⁴ preko sistema obveščanja oziroma posredovanja informacij ter preko skupnega posvetovanja o pomembnejši odločitvah, nekatere nacionalne ureditve⁵ pa ti dve obliki sodelovanja zaposlenih pri upravljanju nadgrajujeta še na soodločanja o najpomembnejših poslovnih odločitvah, ki imajo izrazite in daljnosežne posledice tudi v sferi zaposlenih.⁶ Osnovna ideja sodelovanja delavcev pri upravljanju je ponotranjenje poslovnih odločitev: naša odločitev je tudi vaša odločitev. S takšno integracijo volje, tudi zaposlenih v odločanje, se zagotavlja trajnostnost, transparentnost in interesna usklajenost sprejetih poslovnih odločitev. Vse navedeno ima za posledico bistveno višjo stopnjo socialnega miru na mikro ravni in praviloma večje zadovoljstvo zaposlenih.

Dvotirnost formalnega bipartitnega socialnega dialoga

Ustaljeni formalni oblike socialnega dialoga sta torej dvotirni: kolektivno dogovarjanje in izvajanje dogovorjenih pravic zaposlenih, ki se praviloma ureja s kolektivnimi pogodbeni in podobnimi dvostranskimi sporazumi (t.i. klasični bipartitni socialni dialog) ter vključevanje zaposlenih v upravljanje podjetja, ki se nadalje deli v dve obliki: v delovanje preko delavskega predstavnika oziroma delavskega organa ter preko vključevanja predstavnikov zaposlenih v organe nadzora in upravljanja podjetja. Delovanje predstavnikov zaposlenih po eni in drugi možnosti je praviloma zakonsko razmejeno:⁷ svet delavcev se mora vzdržati vseh aktivnosti s področja delovanja sindikatov, kar na primer pomeni tudi, da svet delavcev ne sme organizirati stavke.⁸ Ta je namreč pridržana zaposlenim, ki jo lahko organizirajo sami ali preko sindikata, na pa preko sveta delavcev. Takšna ureditev je na nek način tudi logična: svet delavcev po zakonu sodeluje pri upravljanju, stavka pa bi bila lahko razumljena tudi kot aktivnost zoper skupne odločitve delodajalca in predstavnikov zaposlenih, ki sodelujejo pri upravljanju.

Tudi vključevanje zaposlenih v procese odločanja ima tako kot »klasični bipartitni dialog« lahko več ravni. Raven posameznega delodajalca ali pa raven skupine, če ima ta svoje »dele« v vsaj dveh državah članicah EU.

⁴ Direktiva 2002/14/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 11.3.2002 o določitvi splošnega okvira za obveščanje in posvetovanje z delavci v Evropski skupnosti

⁵ Takšno ureditev poznajo v Sloveniji, Avstriji in še nekaterih evropskih državah.

⁶ Na primer v primeru obsežnejšega zmanjševanja zaposlenih, opredeljevanje pravil nagrajevanja, določitve pogojev za napredovanje...

⁷ Na primeru slovenskega Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju

⁸ 7. Člen Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju določa da se s pravico do sodelovanja delavcev pri upravljanju ne posega v pravice in obveznosti sindikatov in združenj delodajalcev, da ščitijo interese svojih članov, svet delavcev pa se mora vzdržati kakršnihkoli oblik sindikalnega boja.

Pet tipičnih modelov socialnega dialoga⁹

Socialni dialog v Evropi nima enakega razvoja in enake tradicije, saj se je v večini primerov razvijal upoštevaje posebnosti delovnopравnih in socialnih odnosov, ki so značilni za posamezno družbeno podstat. Razlikovanje med posamezne modele temelji predvsem na obravnavi sledečih postavk:

- Narava vezi med zakonsko ureditvijo in kolektivnimi pogodbami
- Katera raven kolektivnega dogovarjanja je prevladujoča oziroma bistvena (podjetniška, dejavnostna...)
- Značilnosti sindikatov in sindikalne organiziranosti: izhodišča (ideološka, verska, korporativna...), pluralizem sindikatov posamezne ravni (delež članstva / en sam sindikat ali več sindikatov), sindikalna kultura oziroma pristop (konfliktni pristop, sindikat kot nekdo, ki nudi storitve, partnerski pristop...)
- Sheme zastopnosti zaposlenih (preko sindikalne organiziranosti , preko izvoljenih predstavnikov) in njihova vloga v razmerju do delodajalca (informiranje, posvetovanje , soodločanje, soupravljanje...)

Skandinavski model

Pri skandinavskem modelu je trg dela reguliran pretežno preko sistema kolektivnih pogodb , pri čemer je socialnim partnerjem zagotovljena visoko stopnja avtonomije. Pogajanja oziroma kolektivna dogovarjanja so relativno centralizirana na finskem in na Danskem medtem, ko je trend na Švedskem ravno obraten: tu so namreč pogajanja najmočnejša ravno na lokalni ravni.

Odstotek pokritosti zaposlenih s kolektivnimi pogodbami je visok, vendar se nekoliko razlikuje od države do države : 80% pokritost na Danskem, 91% pokritost na Finskem in 88% na Švedskem. Tudi stopnja sindikalne organiziranosti je visoka: kar 80% delavcev zasebnega sektorja je včlanjenih v sindikat na Danskem, 74% na Finskem in 70% na Švedskem. Sindikati imajo tudi nekoliko drugačno vlogo, saj niso aktivni e na ravni socialnega dogovarjanja, zagotavljajo tudi nekatere storitve oziroma vodijo določene funkcije, kot na primer zavarovanje za primer brezposelnosti.

Glavni predstavnik zaposlenih je predstavnik sindikata v podjetju in ne predstavnik sveta delavcev, pri čemer pa je potrebno upoštevati tudi, da ima ta predstavnik sindikata tudi veliko pristojnosti, ki je sicer dana svetom delavcev : pravica do informiranja in posvetovanja, pravica do soodločanja v nekaterih zadevah (le na Švedskem)¹⁰ in obvezo (!),da se z delodajalcem pogaja o določenih zadevah.

Mediterranski model

Pri mediteranskem modelu socialnega dialoga je težko govoriti o enotnem modelu, saj se nekatere temeljne lastnosti v posameznih državah med seboj bistveno razlikujejo, vsem pa ja skupna relativno močna oziroma pomembna vloga države v dialogu. V večini držav imajo delodajalska združenja in

⁹ Povzeto po predstavitvi Marie-Noëlle Lopez – “Industrial relations systems in Europe”

¹⁰ Celo pravica do skupnega upravljanja v zasebnih družbah

sindikati na centralni ravni še vedno regulatorno vlogo, pri čemer pa pogajanja po posameznih dejavnostih ostajajo okvir, tudi v primerih če so usmeritve dogovorjene na nadsektorski ravni (Španija, Belgija, Italija).

Stopnja članstva v sindikatih je sicer različna, ampak še vedno relativno nizka, okoli 20% (izjema je Belgija s 55 odstotki), v Franciji celo le 8%; V večini primerov ni enega velikega sindikata, ampak so člani razdeljeni v več sindikatov (5 velikih sindikatov v Franciji, trije v Belgiji in Italiji, po dva v Španiji in na Portugalskem...), ki pa v veliko primerih še vedno gradijo svojo ideologijo na »razrednem boju«

V večini primerov imajo države z mediteranskim modelom dvotirni sistem zastopanja zaposlenih: tako preko sindikatov kot tudi preko sveta delavcev, pri čemer pa so pravice oziroma modusi udeležbe slednjega omejene le na informiranje in posvetovanje. Soupravljanje obstaja le v družbah v državni lasti.

Kontinentalni model

V skladu z modelom socialnosti države in tržnega gospodarstva so industrijski odnosi večinoma regulirani s kolektivni pogodbami. Aktivnosti in dogovori socialnih partnerjev imajo praviloma prednost pred državnim ukrepanje, značilna pa je tudi visoka stopnja konsenza. To ima predvsem subsidiarno vlogo. Dogovori med socialnimi partnerji služijo kot zagotovilo »poštene socialne ureditve«, pri čemer to dosegajo predvsem okvir minimalnih standardov in temeljnih pravic. Medtem, ko je primarna raven kolektivnega dogovarjanja v Nemčiji deželna raven, pa kolektivno dogovarjanje v Avstriji in na Nizozemskem poteka predvsem na ravni države. Kljub trendu decentraliziranja socialnega dialoga (vse pomembnejši postajajo dogovori s svetom delavcev v podjetju, predvsem v Nemčiji in na Nizozemskem) pa ima dejavnostna raven kolektivnega dogovarjanja še vedno najpomembnejši položaj.

Sindikalna organiziranost je relativno visoka, saj je kar 59 odstotkov delavcev v Nemčiji včlanjenih v sindikat, v Avstriji in na Nizozemskem pa je ta delež še bistveno višji (98 oziroma 80 odstotkov). Tako v Nemčiji in v Avstriji je le en sindikat (oziroma konfederacija) izrazito prevladujoč, medtem ko so na Nizozemskem trije relativno enako močni sindikati. Na ravni podjetja sindikat nima pristojnosti, so pa na ravni podjetja izjemno močni sveti delavcev, pri čemer lahko delavci preko svojih predstavnikov tudi soodločajo v določenih zadevah. .

Anglosaški model

Model zasleduje liberalni pristop tudi na ravni industrijskih odnosov, s tem ko dosledno izpeljuje načelo prostovoljnosti tako glede pogajanj, kot tudi glede članstva v organizacijah, ki imajo lastnost socialnega partnerja. Delodajalec ali delodajalsko združenje lahko vstopi v pogajanja s predstavnik sindikatov in jih s tem prizna, lahko pa jim lastnosti reprezentativnosti sploh ne prizna in zavrne pogajanja. Namesto kolektivnih pogodb ima pomembnejšo vlogo zakon, ki varuje najšibkejše delavce, saj je le dobra tretjina delavcev pokritih s kolektivnimi pogodbami. Slednji podatek velja predvsem za javni sektor, medtem ko je stopnja pokritosti v zasebnem sektorju bistveno nižja.

Nizka je tudi stopnja članstva v sindikatih, pri čemer je ta podatek posebej nizek v zasebnem sektorju, članstvo pa je skoncentrirano v pretežno enem sindikatu oziroma konfederaciji sindikatov. Države Večina kolektivnih pogodb se sklepa na ravni podjetja, vendar je število takšnih urejanj relativno

nizko. Tudi tradicionalni modeli svetov delavcev v družbah anglosaksonskega modela niso pogosti, ampak potekajo dogovarjanja preko predstavnikov sindikatov.

Srednje-Vzhodnoevropski model

Pri srednje in vzhodnoevropskem modelu socialnega dialoga ne moremo govoriti o enotnem modelu, ampak o zelo različnih pristopih. Pri čemer pa je skupno mogoče izpostaviti predvsem relativni nizko stopnjo včlanjenosti v sindikate ter nizko pojavnost kolektivnega dogovarjanja, ki pa je navadno omejeno na raven posameznega podjetja. Kljub vzpostavljenim normativnim okvirom za ustanovitev seta delavcev pa je vodilna vloga pri zastopanju interesov delavcev v podjetju dana sindikatu. Članstvo v sindikatih je praviloma razdeljeno na več večjih sindikatov oziroma central.

Posebnosti vzhodnega modela v državah, ki so partnerke projekta »WIM«¹¹

Socialni dialog v državah, ki so partnerice projekta še vedno ustreza osnovnim obrisom vzhodnoevropskega modela socialnega dialoga, pri čemer pa se kažejo še nekatere posebnosti, ki bi utegnili biti posledica izostanka implementacije pravnega reda EU, ki ureja delovanje predstavnikov delavcev. Kot takšen primer bi bilo mogoče izpostaviti Srbijo, ki nima jasno razmejenih pristojnosti med svete delavcev in sindikate v podjetju. Vsem je skupno to, da socialni dialog poteka na vseh ravneh, vendar pa je vsebina zelo razločna: najpogostejše skupne točke dogovarjanja so vprašanja plačila za delo in delovnega časa.

Glede na rezultate ankete pa je mogoče ugotoviti tudi, da je vloga predstavnikov zaposlenih s perspektive zelo različna: medtem, ko delodajalci v Makedoniji in Črni gori pripisujejo predstavnikom zaposlenih relativno pozitivno vlogo, pa delodajalcu v Srbiji vidijo predstavnike zaposlenih kot oviro in ji posledično pripisujejo, ne le nevtrarno, ampak negativno vlogo.

Kolektivno dogovarjanje (Slovenski model)

Formalizirano dogovarjanje o pravicah in obveznostih delavce in delodajalcev oziroma kolektivno dogovarjanje predstavlja le eno izmed oblik socialnega dialoga. Poteka lahko na ravni posameznega podjetja, na ravni dejavnosti in tudi na nacionalni ravni.

V sistemu kolektivnega dogovarjanja velja načelo »na bolje za delavca«, kar pomeni, da lahko vsak akt nižje oziroma ožje ravni določi le večji obseg pravic delavca ali pa že določen nabor pravic zanj uredi ugodneje. To pomeni, da lahko kolektivna pogodba uredi pravice delavca, ki jih delovnopravna zakonodaja ne ureja, lahko pa pravica, k njih zakon že opredeljuje uredi za delavca ugodneje. Zadevno načelo se ne izvaja le pri kolektivnem urejanju pravic v razmerju do zakona, ampak tudi v razmerju med kolektivnimi pogodbami različnih ravni. To pomeni, da lahko kolektivna pogodba nižje ravni ureja pravice, k njih kolektivna pogodba nižje ravni ne ureja, ali pa pravice, ki so v kolektivni pogodbi že urejane, uredi za delavca ugodneje. Navedeno načelo »na bolje za delavca« pa ima tudi možne izjeme. V slovenski zakonodaji že sam temeljni zakon, ki ureja delovna razmerja dopušča možnost odstopa od navedenega načela in dopušča možnost »drugačnega urejanja« v kolektivnih pogodbah. Izjema od pravila pa se ne nanaša na vse pravice, ampak le na tiste pravice in standarde, glede katerih

¹¹ Srbija, Makedonija in Črna gora

zakon izrecno daje možnost »drugačnega urejanja«. Tako se lahko¹² manj ugodno za delavca uredijo določena obdobja posebnih režimov delovnega časa, dodatni primeri, ko se sme skleniti pogodba o zaposlitvi za določen čas in podobno. Nenazadnje takšno možnost odstopanja od splošnega načela državam, pri oblikovanju delovnopravne zakonodaje, nalaga ali pa vsaj dopušča tudi evropski pravni red.¹³ Možnost odklona od splošnega pravila lahko v skladu s slovensko zakonodajo določajo tudi kolektivne pogodbe višje ravni v razmerju do kolektivnih pogodb nižje ravni, pri čemer pa morajo te jasno določiti katere pravice se lahko urejajo drugače¹⁴ in pod kakšnimi pogoji.

Kaj je standardna materija kolektivnih pogodb? Kolektivne pogodbe navadno vsebujejo dva dela: obligacijski del ureja pravice med podpisniki oziroma strankami¹⁵ kolektivne pogodbe, ter normativni del, ki ureja pravica in obveznosti delavcev in delodajalcev. Ustaljeno vsebino normativnega dela navadno sestavljajo določbe, s katerimi se urejajo pravice in obveznosti delavcev in delodajalcev pri sklepanju pogodb o zaposlitvi, med trajanjem delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi, plačilo za delo, ter drugi osebni prejemki in povračila v zvezi z delom, varnost in zdravje pri delu ali druge pravice in obveznosti, ki izhajajo iz razmerij med delodajalci in delavci, ter zagotavljanje pogojev za delovanje sindikata pri delodajalcu.

O vsebini kolektivne pogodbe se vedno pogaja, pogajanja pa se pričnejo na predlog ene izmed strank. Kolektivna pogodba se sklene za določen ali nedoločen čas, pri čemer kolektivne pogodbe, ki je sklenjena za določen čas, ni mogoče odpovedati pred potekom časa za katerega je bila sklenjena.

Materija kolektivnih pogodb ni omejena le na postavke, ki jih določa zakon, ampak v mnogih evropskih državah predstavlja tudi možnost oziroma način implementacija avtonomnih okvirnih sporazumov med socialnimi partnerji na ravni skupnosti. Primeri takšne materije oziroma vsebin, ki se lahko prenašajo v nacionalni pravni red so »obvladovanje stresa na delovnem mestu«, »urejanje dela na daljavo«, »starševski dopust« ter »preprečevanje trpinčenja in nasilja v delovnem okolju«. Nekaterе države s kolektivnimi pogodbami implementirajo celo Direktive oziroma določene vsebinske postavke posameznih Direktiv, s področja delovnopravnih odnosov in socialnih razmerij.

Socialni dialog na ravni EU

Smiselnost in potek evropskega socialnega dialoga

¹² Navedeno primeroma

¹³ Kot primer navajam Direktivo o določenih vidikih organizacije delovnega časa (2003/88/ES), ki določa možnost določitve daljših obdobj izravnave delovnega časa. Določa najdaljše obdobje izravnave za primer zakonske ureditve in najdaljše obdobje izravnave za primer nadaljnega urejanja v kolektivnih pogodbah.

¹⁴ Vendar ne manj ugodno, kot jih ureja zakon, če tudi ta ne določa možnosti drugačnega urejanja konkretne pravice.

¹⁵ Slovenski zakon, ki ureja kolektivno dogovarjanje loči med podpisniki kolektivne pogodbe, ki jih je na vsaki strani lahko več (na primer več sindikatov podpiše kolektivno pogodbo v imenu delavcev), stranki pa sta vedno samo dve – delodajalska in delojemalska stran.

Institucije Evropske unije imajo na področju socialnih politik in industrijskih odnosov relativno omejeno zakonodajno moč. Takšna legislativna omejenost je tudi posledica velikih razlik v normativni ureditvi materije ter izjemno raznolike tradicije, raznolikih pristopov ter, v nekaterih državah, izrazito poudarjene vloge socialnih partnerjev pri urejanju materije. To so le nekateri izmed razlogov za alternativnost ureditve materije na evropski ravni. Z namenom spodbujanja oblik upravljanja na tem področju, je na ravni EU dan poudarek tudi na medsektorskem evropskem socialnemu dialogu. Ne le, da lahko med rednim zakonodajnim postopkom na evropski ravni socialni partnerji preko posvetovanj predstavljajo in zagovarjajo svoje interese. Pod določenimi pogoji se lahko evropski socialni partnerji samostojno pogajajo in nadalje svojim dogovorom dajo lastnost *EU acquis*-a. To se lahko naredi na dva načina: tako, da se dogovor evropskih socialnih partnerjev povzame v direktivo, ki jo kasneje sprejmeta Evropski Svet,¹⁶ lahko pa dobi sam avtonomni okvirni dogovor *de facto* naravo direktive. V slednjem primeru je s samim sporazumom socialnim nacionalnim partnerjem naloženo, da poskrbijo za implementacijo prenos sporazuma v pravni red, v skladu z načinom, ki je v posamezni državi članici. Če do dogovora ne pride v roku, ki ga določa Pogodba o ustanovitvi Evropske skupnosti, ponovno prevzame celotni postopek Evropska Komisija. Kljub temu, da socialni partnerji dogovora morda niso uspeli doseči, pa delno usklajeni del in med pogajanjem izpostavljena stališča predstavljajo vsebinsko osnovo in signal Komisiji, v kateri smer in v kakšnih okvirih naj zadevno materijo ureja.

Osnovna ideja socialnega dialoga na ravni Skupnosti je: pustite nam, da se sami dogovorimo o zadevah, ki se nas tičejo, saj sami najbolje vemo, kaj potrebujemo in kaj je za nas (še) sprejemljivo.

Zaradi izpostavljenega izhodišča, ki ima temelje v sami Pogodbi o ustanovitvi Evropske skupnosti, se mora torej Komisija pred predložitvijo kateregakoli predloga s področja socialne politike, posvetovati s socialnimi partnerji¹⁷ glede potreb in možnih usmeritev glede ukrepanja Skupnosti.

V tej prvi fazi lahko socialni partnerji izrazijo željo, da bi želeli sami nadaljevati usklajevanje materije,¹⁸ ali pa urejanje prepuščajo Komisiji. V primeru, da želijo sami urejati materijo se z namenom sklenitve zavezujočega sporazuma pričnejo o materiji pogajati. V tem primeru se oblikuje delovna skupina, kiji predseduje nevtralna oseba, navadno nekdanji član osebja Komisije.

Oblikovanju pogajalske skupine sledi usklajevanje znotraj posameznih interesnih skupin. Tako mora se na primer BUSINESSEUROPE pred nadaljevanjem pogajanj uskladiti z UEAPME in CEEP, še pred tem pa mora od svojih članov, ki so nacionalna delodajalske organizacije pridobiti mandat oziroma oblikovati stališča, ki jih usklajuje z ostalimi predstavniki znotraj delodajalske skupine.

Pogoj za veljavnost je, da ima podporo vsaj 2/3 članskih organizacij, ki jih sprejeta odločitev oziroma sporazum neposredno zadeva, pogoj za pristanek delodajalske strani pa je dosežen konsenz.

¹⁶ Direktiva Sveta 1999/70/ES z dne 28.6.1999 o okvirnem sporazumu o delu za določen čas, sklenjenem med ETUC, UNICE in CEEP

¹⁷ Socialnimi partnerji na ravni EU: ETUC (sindikati), BUSINESSEUROPE (predstavniki delodajalcev), CEEP (delodajalci javnega sektorja) ter pogojno Eurocadres, CEC in UEAPME (predstavljajo mala in srednja podjetja)

¹⁸ V skladu s 155. členom Pogodbe o ustanovitvi EU

Delodajalska stran torej o podpisu sporazuma odloča z konsenzom in ne le s kvalificirano ali navadno večino.

Pogajanja potekajo na plenarnih zasedanjih, pri čemer pa je potrebno pogajanja zaključiti¹⁹ v devetih mesecih, razen če v dogovoru s komisijo navedenega devet mesečnega roka za sprejem odločitve ne podaljšajo.

Rezultati pogajanj imajo lahko različno obliko: obliko okvirnega sporazuma,²⁰ obliko okvirnega akcijskega plana,²¹ ali obliko kakšnega drugega pravno nezavezujočega besedila.²² Evropski socialni partnerji se v okviru pogajanj sami dogovorijo za obliko sporazuma, ki ga bodo sprejeli, ti pa se razlikujejo glede na način prenosa na nacionalno raven in glede na to, ali so pravno ali le »moralno« zavezujoči, pri čemer »moralna« moč rezultata dogovora izhaja iz sklenjenega soglasja volj socialnih partnerjev.

a. Okvirni sporazum

Okvirni sporazumi so rezultat dogovora med evropskimi socialnimi partnerji, ki majo daljnosežne in pravno zavezujoče učinke. Okvirnost se je posledica subsidiarnosti evropskega prava, ki ima za posledico le določitev smeri, izhodišč in rezultatov, ki naj jih na nacionalni ravni pri implementaciji vsebine sporazuma dosežejo oziroma zasledujejo.

Doseženi dogovori se na evropski ravni manifestirajo v dveh pravnih oblikah: Prva možnost je, da socialni partnerji zaprosijo Svet, da implementira njihov dogovor v obliki Direktive. V tem primeru Svet nima možnosti oziroma pravice spreminjati vsebine doseženega dogovora, ampak mu da le ustrezno obliko Direktive. Takšen primer prenosa sporazuma v Direktivo je Direktiva Sveta 1999/70/ES z dne 28.6.1999 o okvirnem sporazumu o delu za določen čas, sklenjenem med ETUC, UNICE in CEEP. S tem postane dogovor del evropskega pravnega reda in kot takšen pravno zavezujoč za države članice. V primeru da države takšnega sporazuma v obliki Direktive ne bi implementirale, bi komisija zoper državo lahko sprožila ustrezne postopke.

Druga možnost oziroma oblika v kateri se manifestira dosežen dogovor med socialnimi partnerji je sklenitev »avtonomnega« sporazuma, v skladu s katerim sami socialni partnerji nase prevzamejo odgovornost, da bodo dogovorjene vsebine sami prenesli na nacionalno raven, raven posameznih dejavnosti in na raven posameznega podjetja. To načeloma pomeni, da se dogovor nanaša le na podjetja in zaposlene pri teh podjetjih, ki jih zajemata stvarna in osebna veljavnost kolektivne pogodbe. Tudi spremljanje samega prenosa dogovorjenih vsebin se znatno razlikuje od primera, ko se sporazum prenese v evropski pravni red v obliki Direktive. Komisija namreč ne more zoper državo kršiteljico sprejeti nikakršnih formalnih sankcij. Enaka omejenost pravnih sankcij velja tudi za Evropsko sodišče²³ in organe na nacionalni ravni. Ne glede na povedano pa nacionalni socialni

¹⁹ Kar pomeni doseči dogovor

²⁰ Framework agreement

²¹ Framework of actions

²² Skupne analize, deklaracije, priporočila, poročila, študije primerov

²³ European court of justice (ECJ)

partnerji implementirajo takšne sporazuma in o izvajanju periodično, v skladu z obdobji, dogovorjenimi v sporazumu, poročajo o implementaciji in izvajanju, v avtonomnem sporazumu dogovorjenih, vsebin. Pasivnost nacionalnih socialnih partnerjev pri prenosu,²⁴ bi na dolgi in srednji rok bi lahko pomnila resen udarec verodostojnosti evropskih in nacionalnih socialnih partnerjev, to pa bi nadalje spremenilo dinamiko sprejemanja avtonomnih sporazumov.

b. Okvirni nabor ukrepov²⁵

Evropski socialni partnerji se v okviru pogajanj sami dogovorijo za obliko v kateri bo sprejeta dogovorjena vsebina. Okvirni nabor ukrepov ni pravno zavezujoč dokument, njegova moč pa izhaja iz soglasja volj socialnih partnerjev glede dogovorjene vsebine. Takšni okvirni nabori ukrepov navadno določajo skupne cilje in smernice, ki se praviloma kvantitativno oziroma kvalitativno opredeljene z določenimi merili. Smernice in cilji morajo biti promovirane in prenesene na nacionalno raven²⁶ s strani članic evropskih socialnih partnerjev,²⁷ ki so podpisniki takšnega dokumenta. Evropski socialni partnerji vsako leto spremljajo aktivnosti v zvezi z izvedbo ukrepov v posamezni državi članici in glede na raznovrstne prioritete ocenjujejo, ali ukrepi dosegajo cilje oziroma, ali gredo v pravo smer. Ukrepi po sebi niso pravno zavezujoči, zagotovo pa pomembno prispevajo k spremembi politik v državah članicah. Ne glede na pravne učinke, pa ukrepi izpostavijo pomembnost določenih tem in tako spodbujajo razpravo med socialnimi partnerji in oblastvenimi organi, glede tega, kako doseči postavljena merila iz okvirnega nabora ukrepov.

c. Ostala besedila

Socialni partnerji lahko namesto okvirnih sporazumov ali okvirnih naborov ukrepov sprejmejo tudi druge dokumente: Skupne analize, deklaracije, priporočila, poročila, študije primerov in podobno. Gre za pravno nezavezujoče dokumente, kipa lahko vsebujejo pomembna skupna stališča in nasvete samim socialnim partnerjem, ali pa tistim, ki sprejemajo relevantne odločitve s področja industrijskih odnosov in socialnih politik. Evropski socialni partnerji so od začetka evropskega socialnega dialoga sprejeli že izjemno pester nabor tovrstnih besedil.

Zgodovina in razvoj evropskega socialnega dialoga²⁸

Kot del Pogodbe o ustanovitvi Evropske skupnosti (PES) je Evropski socialni dialog temeljni element

Evropski socialni dialog je rezultiral v večje število dokumentov, pri čemer velja izpostaviti zlasti sprejetje približno 60 skupnih besedil socialnih partnerjev: ta proces dopolnjujejo nacionalni socialni dialogi, ki obstajajo v večini držav članic. Evropski dialog, ki je sedaj strukturiran v upravljanje Unije, socialnim partnerjem omogoča, da bistveno prispevajo k opredelitvi evropskih socialnih standardov.

²⁴ če na primer ne bi prenesli vsebine sporazuma v pravni red, preko kolektivni pogodb, dejanskih ukrepov ali preko zakonodaje

²⁵ Framework of actions

²⁶ Glede na vsebino dogovora po potrebi tudi na raven dejavnosti in raven posameznega podjetja

²⁷ ETUC, BUSINESSEUROPE in CEEP

²⁸ Poglavlje povzeto po besedilu ETUC

Posvetovanje med socialnimi partnerji je pričelo v sredini 60. let v okviru posvetovalnih odborov, stalnega odbora za zaposlovanje in tristranske konference o gospodarskih in socialnih vprašanj. Vendar pa je bilo leta 1985, z začetkom bipartitnega socialnega dialoga, ki ga je spodbujal Jacques Delors, predsednik Komisije v tem času, da se je socialni dialog na ravni Skupnosti razvil v pravi evropski pogajalski forum.

Razvoj procesa socialnega dialoga je šel skozi tri faze:

I - (1985-1991) V tem prvem obdobju so se aktivnosti bipartitnega socialnega dialoga končale s sprejetjem resolucij, deklaracij in skupnih mnenja, ki niso bila zavezujoča.

II - (1992-1999) Druga faza se je začela s podpisom dogovora med socialnimi partnerji 31. oktobra 1991, ki je bil kasneje vključen v protokol o socialni politiki, in priložen v Maastrichtsko pogodbo leta 1991 kot aneks. Po zaslugi Maastrichtske pogodbe, lahko imajo sporazumi, ki jih izpogajajo evropski socialni partnerji zavezujoč pravni učinek prek sklepa Sveta.

Leta 1997 je bil Sporazum iz leta 1991 vključen v Amsterdamsko pogodbo (členi 138 in 139 PES). V tem kontekstu je evropski socialni dialog privedel do izvajanja treh okvirnih sporazumov; o starševskem dopustu v 1996 (revidiran v letu 2009) o delu s krajšim delovnim časom v letu 1997 in za določen čas v letu 1999) z direktivami Sveta.

III - (1999-2005) Tretja faza se je začela decembra 2001 z skupnim prispevkom evropskih socialnih partnerjev k Evropskemu svetu v Laeknu. V skladu s sporazumom iz leta 1991 (člen 139 par II PES), je bila značilnost te zadnje faze večja neodvisnost in avtonomija za izvajanje socialnega dialoga.

Na srečanju v Genvalu 22. novembra 2002 so socialni partnerji sprejeli njihov prvo skupni Večletni delovni program za obdobje 2003-2005.

V tem okviru so evropski socialni partnerji sklenili prve sporazume v novi generaciji "avtonomnih" pobud, pri čemer je bilo izvajanje na nacionalni ravni zaupano socialnim partnerjem samim. Ta nov pristop je omogočil sklenitev treh pomembnih okvirnih sporazumov o delu na daljavo (2002), o stres na delovnem mestu (2004), ter o nadlegovanju in nasilju na delovnem mestu (2007), okvira ukrepov za razvoj vseživljenjskega znanja in kvalifikacij (2002) in akcijskega okvira za enakost med moškimi in ženskami (2005).

Marca 2006 so socialnih partnerjev potrdili svoj drugi večletni delovni programa za obdobje 2006-2008. To zavezuje udeležence k delovanju v številnih področjih, vključno z:

- pogajanjem o prostovoljnem okvirnem sporazumu o nadlegovanju in nasilju na delovnem mestu
- ta je bil sklenjen aprila 2007.
- skupni ukrepi za upravljanje sprememb;
- krepitev socialnega dialoga v novih državah članicah EU;
- spremljanje obstoječih sporazumov.

Juliane Bier iz Evropske konfederacije sindikatov (ETUC) je pred časom pripravila zelo zanimivo Power Point predstavitev, v kateri natančno opiše dve delovni obdobji integriranih smernic Evropskih socialnih partnerjev - 2003.2005 in 2006-2008.

Na podlagi člena 139 PES, postopek evropskega socialnega dialoga predvideva posvetovanje s socialnimi partnerji na ravni Skupnosti v celotnem naboru predmetov, ki se nanašajo na zaposlovanje in socialne zadeve, navedene v čl. 137 PES. Ta postopek je urejen prek dveh obveznih faz. Prvič, se Komisija posvetuje s socialnimi partnerji o možni usmeritvi ukrepov Skupnosti, nato pa se posvetuje z njimi o vsebini teh ukrepov. Če po vsaki od teh faz, partnerji ne dosežejo dogovora o začetku bipartitnih pogajanj, vendar Komisija še vedno meni, da je ukrep zaželen, se predstavi predlog.

Od leta 1997, je predsedstvo Sveta pozvalo socialne partnerje, naj srečajo "trojko" pred Evropskim svetom: po vrhunskem srečanju v Nici (2000), je bilo odločeno, da je treba te sestanke sklicati enkrat letno, pred spomladanskim zasedanjem Evropskega sveta. Odločitev Sveta dne 6. marca 2003 določa, da se tristranski socialni vrh sestavi iz predstavnikov sedanjega predsedstva Svetu, prihodnjih dveh predsedstev, Komisije in socialnih partnerjev.

Vzpostavitev tristranskega socialnega vrha predstavlja izjemno pomemben politični korak, saj predstavlja potrditev vloge tristranskega posvetovanja na najvišji ravni odločanja na evropski ravni. Področja, ki jih pokrivajo tristranska posvetovanja so makroekonomski dialog, zaposlovanje, socialno varstvo, izobraževanje in usposabljanje.

Vrh o socialnem dialogu 29. septembra 2005 je praznoval 20. obletnico evropskega socialnega dialoga. Socialni partnerji so zaznamovali ta dogodek v skupnem sporočilu za javnost, kjer so navedli da "nameravajo še naprej konstruktivno prispevati k integracijskim procesom v EU".

Sodelovanje delavcev pri upravljanju (Evropski pravni okvir)

Sodelovanje delavcev pri upravljanju na nacionalni regulirata dve direktivi:

- Direktiva 2002/14/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 11. marca 2002 o določitvi splošnega okvira za obveščanje in posvetovanje z delavci v Evropski skupnosti (UL L št. 80 z dne 23. 3. 2002, str. 29)
- Direktiva Sveta 2001/23/ES z dne 12. marca 2001 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z ohranjanjem pravic delavcev v primeru prenosa podjetij, obratov ali delov podjetij ali obratov (UL L št. 82 z dne 22. 3. 2001, str. 16).

Temeljna vsebinska direktiva, ki ureja sodelovanje delavcev pri upravljanju je Direktiva 2002/14/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 11. marca 2002 o določitvi splošnega okvira za obveščanje in posvetovanje z delavci v Evropski skupnosti. Predstavlja splošni okvir za obveščanje in posvetovanje, ki ga morajo kot minimalni okvir pri oblikovanju nacionalne zakonodaje upoštevati vse države članice EU. Določa dve osnovni obliki sodelovanja pri upravljanju ter določa okoliščine, ki so predmet obveznega obveščanja in sodelovanja. V skladu z Direktivo sta obveščanje in posvetovanje potrebna glede najnovejšega in verjetnega razvoja dejavnosti in gospodarskega položaja podjetja ali obrata;

glede položaja, strukture in verjetnega razvoja zaposlovanja v podjetju ali obratu in glede kakršnih koli predvidenih vnaprejšnjih ukrepov, zlasti kadar je zaposlovanje ogroženo; glede odločitev, ki lahko povzročijo znatne spremembe v organizaciji dela ali v pogodbenih razmerjih.

Direktiva določa tudi način izvedbe obveščanja,²⁹ vse z namenom, da bi to doseglo svoj namen in se nadaljevalo v kvalitetno posvetovanje. Obveščanje se mora opraviti v času, na način in z vsebino, ki zlasti predstavnikom delavcev omogoča, da informacije ustrezno preučijo in se po potrebi pripravijo na posvetovanje. Nacionalna zakonodaja mora posvetovanje urediti tako, da se zagotovi primeren čas, način in vsebina posvetovanja; da se na ustrezni ravni uprave in predstavnikov delavcev, odvisno od teme razprave; da se na podlagi informacij, ki jih delodajalec priskrbi, in mnenja, ki ga imajo predstavniki delavcev pravico oblikovati; tako, da se predstavnikom delavcev omogoči, da se sestanejo z delodajalcem ter dobijo odgovor na vsako mnenje, ki ga oblikujejo, in razloge za tak odgovor; vse z namenom, da bi dosegli dogovor o odločitvah, v okviru pooblastil delodajalca iz odstavka.

Posebej je potrebno omeniti določbo Direktive, ki državam članicam nalaga oblikovanje določb, ki delodajalcu omogočajo varovanje zaupnih informacij, s katerimi se predstavniki delavcev in strokovnjaki, ki jim pomagajo, seznanijo. Določbe direktive nalagajo državam članicam oblikovanje določb, ki omejujejo posredovanje informacij predstavnikom zaposlenih, kadar so te informacije takšne, da bi posredovanje teh informacij, glede na objektivna merila, resno ogrozilo poslovanje podjetja ali obrata ali mu škodilo.

Sodelovanje delavcev pri upravljanju (primer Slovenske ureditve)

Slovenska zakonodaja po eni strani odstopa od minimalnih standardov iz Direktive, po drugi strani pa ne prenaša celotne materije Direktive kot ji to nalaga sama Direktiva. Slovenski zakon, ki ureja sodelovanja delavcev pri upravljanju tako ni prenesel v Slovenski pravni red možnosti omejitve posredovanja zaupnih informacij. Po drugi strani slovenska zakonodaja, ki ureja sodelovanja pri upravljanju, nadgrajuje minimalne standarde iz Direktive: tako glede okoliščin, ki terjajo sodelovanje predstavnikov zaposlenih, kot tudi glede oblik sodelovanja. Uvaja namreč sodelovanje, ki predstavlja višjo obliko sodelovanja od obveščanja in posvetovanja, ki ji opredeljuje Direktiva. Slovenska zakonodaja, ki ureja sodelovanje pri upravljanju uvaja še eno posebnost: sodelovanje zaposlenih v opranih družbe.

Sodelovanje delavcev pri upravljanju naj ne bi predstavljalo konkurence urejanju pravic delavcev v okviru kolektivnih dogovarjanj različnih ravni. Kljub temi je potrebno ugotoviti,³⁰ da se določene pravice zaposlenih ali pa celo sklopi urejajo v okviru dveh, v izhodišči ločenih oblikah formaliziranega socialnega dialoga. Del materije kolektivnih pogodb katerekoli ravni se namreč delno prekriva za materijo, katere urejanje je pridržano predstavniku zaposlenih oziroma organu, ki predstavlja zaposlene v okviru sodelovanja pri upravljanju. Takšen primer podvajanja pristojnosti obeh skupin predstavnikov zaposlenih je določitev kriterijev za odmero letnega dopusta, kriterijev za

²⁹ In posvetovanja

³⁰ Na primeru slovenskega modela

napredovanje, kriterijev za nagrajevanje, sodelovanje pri postopku odpuščanja večjega števila delavcev in podobno.

Tudi sama ureditev sodelovanja zaposlenih pri upravljanju je razdeljena v dva sklopa: delovanje preko posebnega organa³¹ oziroma predstavnika zaposlenih³² ter preko delovanja v okviru organov nadzora in organov upravljanja.

Sodelovanje delavcev v organih družbe

Delavci imajo pravico v podjetju imenovati svoje predstavnike v organe nadzora pod splošnimi pogoji, kar pomeni, da mora podjetje, kjer želijo delavci sodelovati pri odločanju preko organov nadzora, zaposlovati vsaj 50 delavcev. Število predstavnikov delavcev v organih nadzora se določi s statutom družbe vendar ne sme biti manjše od ene tretjine članov in ne večje od polovice vseh članov nadzornega sveta družbe.

Predstavnike zaposlenih v organe nadzora imenuje oziroma izvoli svet delavcev, enako pa velja tudi za odpoklic članov. Da ne bi prihajalo do zlorab instituta in prevzema delavskih funkcij s strani predstavnikov kapitala ali vodstva določa zakon dodatno omejitve: Za predstavnika delavcev v nadzornem svetu oziroma upravnem odboru družbe ne more biti izvoljena v družbi zaposlena oseba, ki po tem zakonu nima pravice voliti in biti izvoljena v svet delavcev. Aktivne in pasivne volilne pravice, v skladu z zakonom, ki ureja soupravljanje zaposlenih, nimajo poslovodne osebe ter prokuristi (v nadaljnjem besedilu: vodilno osebe). Kljub pravici imenovati člane v organe nadzora, predstavnik zaposlenih v teh organih ne morejo postati predsedniki tega organa.

Člani nadzornega sveta in upravnega odbora ter njegovih komisij, ki so predstavniki delavcev, zastopajo interese vseh delavcev v okviru pooblastil tega organa v skladu z zakonom, ki ureja gospodarske družbe, ali zakonom, ki ureja zadruge, in statutom družbe. Nadzorni svet oziroma upravni odbor družbe je dolžan na zahtevo predstavnikov delavcev najmanj enkrat letno obravnavati poročilo sveta delavcev o stanju na področju uresničevanja tega zakona v družbi s predlogom ukrepov in se do njega opredeliti.

Delavci v podjetju, ki zaposluje več kot 500 delavcev ima delavskega direktorja, ki ga predlaga v organ upravljanja družbe svet delavcev. Če v družbi je zaposlenih 500 delavcev ali manj, se lahko imenuje delavskega direktorja v organe upravljanja, če je tako določeno z dogovorom med svetom delavcev in delodajalcem. V okviru splošnih pravic in obveznosti, ki pripadajo vsem članom uprave družbe ali izvršnim direktorjem družbe v skladu s posebnim zakonom in statutom družbe, delavski direktor ali predstavnik delavcev med izvršnimi direktorji družbe zastopa in predstavlja interese delavcev glede kadrovskih in socialnih vprašanj.

Kljub temu, da uživajo predstavniki delavcev v organih družbe posebno varstvo pa ni izključena njihova odgovornost za opustitev dolžnih ravnanj, v skladu z zakonom, ki ureja gospodarske družbe.

Sodelovanje delavcev pri upravljanju družbe

³¹ Svet delavcev

³² Delavski zaupnik

Delavci v podjetju, ki zaposluje najmanj 20 delavcev imajo v skladu z zakonom pravico sodelovati pri upravljanju družbe preko sveta delavcev, če je v podjetju zaposlenih manj delavcev pa preko delavskega zaupnika.

Sodelovanje delavcev pri upravljanju družbe se uresničuje individualno ali kolektivno; tako, da so delavci neposredno obveščeni in da lahko neposredno dajejo predloge in mnenja ali pa obveščeni preko delavskega zaupnika ali sveta delavcev, ter da preko njega dajejo predloge in mnenja, zahtevajo skupno posvetovanje z delodajalcem, soodločajo o posameznih, z zakonom določenih vprašanjih in zahtevajo zadržanje posameznih odločitev delodajalca do sprejema končne odločitve na pristojnem organu. Delodajalec in svet delavcev ali njegov odbor se sestajata na zahtevo delodajalca ali sveta delavcev. Praviloma enkrat mesečno se sestajata zaradi uresničevanja pravic in obveznosti, ki jih imata po zakonu, ki ureja sodelovanje delavcev pri upravljanju.

Ob tem velja opozoriti, da imajo delavcu tudi sami pravico sodelovati pri upravljanju na načine, ki jih opredeljuje zakon. Delavec ima tako pravico do pobude in odgovorov na to pobudo, če se nanašajo na njegovo delovno mesto ali na njegovo delovno oziroma organizacijsko enoto; biti pravočasno obveščen o spremembah na svojem delovnem področju; povedati svoje mnenje o vseh vprašanjih, ki se nanašajo na organizacijo njegovega delovnega mesta in delovni proces; zahtevati, da mu delodajalec oziroma od njega pooblaščen delavec pojasni vprašanja s področja plač in z drugih področij delovnih razmerij ter iz vsebine tega zakona. Delodajalec je na pobudo delavca dolžan odgovoriti najkasneje v 30 dneh.

Kolektivno sodelovanje delavcev pri upravljanju družbe se lahko izvaja preko treh oblik sodelovanja, ki pa so odvisne od vsebine o kateri se sprejema oziroma se bo sprejemala odločitev: obveščanje, kot najnižja stopnja sodelovanja delavcev pri upravljanju; posvetovanje; ter soodločanje. V primeru, delodajalec ne bi zagotavljal predstavnikom zaposlenih sodelovanja pri upravljanju ne enega izmed navedenih načinov, ustreznega glede na vsebino o kateri se odloča, bi lahko svet delavcev oziroma delavski zaupnik zahteval zadržanje odločitev posloводства.

Obveščanje je najnižja oblika sodelovanja zaposlenih pri upravljanju, pri čemer mora delodajalec obveščati svet delavcev oziroma delavskega zaupnika predvsem o: gospodarskem položaju družbe, razvojnih ciljih družbe, stanju proizvodnje in prodaje, splošnem gospodarskem položaju panoge, spremembi dejavnosti, zmanjšanju gospodarske dejavnosti, spremembah v organizaciji proizvodnje, spremembah tehnologije ter o letnem obračunu in letnem poročilu. Pomembno je tudi, da ima svet delavcev o navedenih zadevah tudi pravico vpogleda v dokumentacijo, ki je nujna za obveščenost.

Posvetovanje je naslednja stopnja sodelovanja zaposlenih pri upravljanju, pri čemer posvetovanje ne pomeni nujno tudi uskladitve stališč. Pomeni predvsem soočenje argumentov, ki motivirajo ali usmerjajo delodajalca k sprejemu, za vse zainteresirane strani, optimalnejših rešitev.

Delodajalec mora tako pred sprejemom obveščati svet delavcev in zahtevati skupno posvetovanje glede statusnih in kadrovskih vprašanj družbe ter glede vprašanj varnosti in zdravja delavcev pri delu, pri tem pa mora potrebne informacije posredovati svetu delavcev najmanj 30 dni pred sprejemom odločitve, rok za predlagano skupno posvetovanje pa mora biti najmanj 15 dni pred sprejemom odločitev. Skupno posvetovanje med svetom delavcev in delodajalcem predstavlja dolžnost

delodajalca, da seznani svet delavcev o predvidenih odločitvah glede statusnih³³ in kadrovskih³⁴ vprašanj ter glede vprašanj varnosti in zdravja delavcev pri delu, se z njim posvetuje in si prizadeva za uskladitev stališč.

Soodločanje v ožjem smislu predstavlja najvišjo stopnjo sodelovanja delavcev pri upravljanju. Delodajalec mora teko glede odločitev o okoliščinah, ki jih zakon izrecno našteva s svetom delavcev oziroma delavskim zaupnikom doseči soglasje.

Delodajalec mora tako predložiti v soglasje svetu delavcev predloge odločitev v zvezi z osnovami za odločanje o izrabi letnega dopusta in odločanje o drugih odsotnostih z dela; merili za ocenjevanje delovne uspešnosti delavcev; kriteriji za nagrajevanje inovacijske dejavnosti v družbi; razpolaganjem s stanovanjskim skladom, počitniškimi zmogljivostmi in drugimi objekti standarda delavcev; kriteriji za napredovanje delavcev. Svet delavcev mora predloge iz prejšnjega odstavka obravnavati in se do njih opredeliti v osmih dneh od predložitve v soglasje, molk oziroma pasivnost sveta delavcev pa se šteje kot soglasje. Delodajalec ne sme sprejeti odločitev, če je v osmih dneh svet delavcev zavrnil soglasje. Soglasje, sprejeto na svetu delavcev in v pisni obliki podano delodajalcu k njegovemu predlogu, se šteje kot dogovor med svetom delavcev in delodajalcem.

Soodločanje v ožjem pomenu besede predstavlja nadgradnjo »sodelovalnih minimumov« iz Direktive.³⁵ Ta namreč določa le obveščanje in posvetovanje. Kljub temu pa soodločanje v ožjem pomenu določajo tudi zakonodaje nekaterih drugih držav članic EU, na primer Avstrije, in ne le Slovenije.

Evropski sveti delavcev

Temeljna načela Evropske unije so prost pretok kapitala dobrin in dela. Proste pretok vseh treh navedenih prvin je v praksi postopoma povzročil tudi intenzivnejše kapitalsko povezovanje družb v EU. S tem je mišljen predvsem nakup družb v drugi državi članici s strani družbe iz druga države članice, kakor tudi ustanavljanje novih odvisnih družb ali podružnic v državah članicah. Pojavnost preseganja nacionalnega okvira delovanja gospodarskih družb je tako postopoma naraščala, s tem pa se je pokazala tudi potreba po vzpostavitvi mehanizmov, ki bi zaposlenim omogočali pridobivanje informacij, ki posredno ali neposredno vplivajo ali bi lahko vplivale na njihov delovnopравни položaj, ter posvetovanje o teh okoliščinah.

³³ Za statusne spremembe se štejejo: statusne spremembe; prodaja družbe ali njenega bistvenega dela; zaprtje družbe ali njenega bistvenega dela; bistvene spremembe lastništva; statusno preoblikovanje družbe, opredeljeno z zakonom, ki ureja gospodarske družbe; sprememba sistema upravljanja družb.

³⁴ Za kadrovska vprašanja se štejejo: potrebe po novih delavcih (število in profili); sistemizacija delovnih mest; razporejanje večjega števila delavcev izven družbe; razporejanje večjega števila delavcev (več kot 10% delavcev, ki so zaposleni v družbi) iz kraja v kraj; sprejemanje aktov s področja dodatnega pokojninskega, invalidskega in zdravstvenega zavarovanja; zmanjšanje števila delavcev; sprejem splošnih pravil o disciplinski odgovornosti.

³⁵ Direktiva 2002/14/ES

Na ravni Evropske skupnosti je bila vloga zaposlenih v zadevah, ki se tičejo informiranja in posvetovanja na nadnacionalni ravni, izpostavljena že z Direktivo Sveta 94/45/ES.³⁶ Z direktivo o evropskih svetih delavcev leta 1994 je bil postavljen temelj za uresničevanje delavske participacije v podjetjih in skupinah podjetij, ki delujejo na območju Evropske unije.

Pravni okvir za ESD je bil vzpostavljen v letu 1994 in ga je bilo treba prilagajati razvoju zakonodajnega, gospodarskega in socialnega konteksta kot tudi razjasnjevati. Sčasoma se je tako pokazala potreba po spremembi nekaterih rešitev obstoječe Direktive in odpravi nekaterih nedorečenosti, drugačno vlogo pa daje tudi sindikatom in zunanjim strokovnjakom. Osnovna ideja oziroma predmet urejanja pa je ostal enak: udeležba v zadevah, ki delavce neposredno ali celo posredno zadevajo. V maju 2009 sta Evropski Parlament in Svet dosegla sporazum o prenovljeni direktivi, za katero je pričakovano da bo nadomestila obstoječo direktivo najkasneje do pomladi leta 2011.

Že iz uvodnih ugotovitev prenovljene Direktive 2009/38/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 6. maja 2009 o ustanovitvi Evropskega sveta delavcev ali uvedbi postopka obveščanja³⁷ in posvetovanja³⁸ z delavci v družbah ali povezanih družbah na območju Skupnosti, izhaja da je delovanje notranjega trga povezano s procesom koncentracije družb, čezmejnih združitvev, prevzemov, skupnih vlaganj in torej tudi z vse bolj izrazito nadnacionalno naravo družb in povezanih družb. Gospodarske aktivnosti se lahko, po mnenju zakonodajalca, razvijajo skladno le, če družbe in povezovalne družbe, ki poslujejo v dveh ali več državah članicah, predstavnike delavcev obveščajo o odločitvah, ki prizadenejo delavce, in se z njimi posvetujejo. Postopki obveščanja in posvetovanja z delavci v zakonodaji ali po običajih držav članic večinoma ne upoštevajo nadnacionalne strukture subjekta, ki sprejema odločitve na račun teh delavcev. Tako stanje lahko znotraj ene in iste družbe ali povezane družbe vodi do neenakega obravnavanja delavcev, ki jih odločitve prizadenejo. Treba je sprejeti ustrezne predpise, ki bodo v družbah, ki poslujejo na območju Skupnosti, zagotovili primerno obveščanje in posvetovanje z delavci, kadar se odločitve, ki imajo posledice zanje, sprejemajo izven države, v kateri so zaposleni.³⁹

Ustanavljanje evropskih svetov delavcev ima za razliko od vseh ostalih oblik delavskega organiziranja eno bistveno posebnost: predstavniki zaposlenih niso edini, ki so aktivno legitimirani za ustanovitev

³⁶ Direktiva Sveta 97/74/ES z dne 15. decembra 1997 o razširitvi na Združeno kraljestvo Velika Britanija in Severna Irska Direktive 94/45/ES o ustanovitvi Evropskega sveta delavcev ali vzpostavitvi postopka obveščanja in posvetovanja z delavci v družbah, ki poslujejo na območju Skupnosti, ali povezanih družbah, ki poslujejo na območju Skupnosti

³⁷ Pri čemer se kot obveščanje šteje prenos podatkov predstavnikom delavcev, ki ga opravi delodajalec, da se jim omogoči seznaniti se z neko zadevo in jo preučiti; obveščanje se opravi v času, na način in z vsebino, ki predstavnikom delavcev omogoča, da opravijo poglobljeno presojo možnih vplivov in, kadar je to primerno, pripravijo posvetovanja s pristojnim telesom zadevne družbe ali povezane družbe, ki posluje na ravni Skupnosti;

³⁸ Pri čemer se kot posvetovanje šteje vzpostavljanje dialoga in izmenjava stališč med predstavniki delavcev in glavnim poslovanjem ali z drugo ustrezno ravno vodstva v času, na način in z vsebino, ki predstavnikom delavcev na podlagi zagotovljenih informacij omogoča, da brez poseganja v pristojnosti vodstva in v razumnem času izrazijo mnenje o predlaganih ukrepih, na katere se nanaša posvetovanje, ki bi se lahko upoštevalo v družbi, ki posluje na ravni Skupnosti, ali povezani družbi, ki posluje na ravni Skupnosti;

³⁹ Tako preambula Direktive 209/38/ES

»svojega zastopniškega organa«. Tudi delodajalec ima v določenih primerih in pod določenimi pogoji v skladu z direktivo pravico, da delavcem naloži naj se organizirajo v evropski svet delavcev. To seveda ne pomeni, da ima v nadaljevanju možnost vplivanja na delovanje ali odločitve evropskega sveta delavcev, ampak gre le za priznavo interesa delodajalca v poenotenju komunikacije za zaposlenimi v več državah članicah, o zadevah, ki se tičejo odločitev na nadnacionalnem nivoju. Odločitve družbe, ki nimajo nadnacionalnega elementa oziroma posledic, ne morejo biti predmet posvetovanja oziroma informiranja v okviru evropskega sveta delavcev.

Vzpostavitev evropskega sveta delavcev

Evropski svet delavcev (v nadaljevanju ESD) predstavljajo evropske delavce v podjetju, preko njih pa vodstvo družbe enosmerno ali dvosmerno komunicira z zaposlenimi o zadevah glede razvoja poslovanja in ostalih pomembnih odločitev, ki bi lahko zadevale kakorkoli zaposlene. Ob tem je potrebno poudariti, da spadajo v pristojnost ESD le zadeve, ki imajo nadnacionalno naravo. Pri presoji ali gre za elemente, ki imajo nadnacionalno naravo pa je potrebno upoštevati število udeleženih članic, raven vodstva v zvezi z zadevo, ali pomembnost zadev za evropsko delovno silo glede na obseg možnih učinkov sprejetih odločitev.⁴⁰

ESD se lahko ustanovi v »družbi, ki posluje na ravni skupnosti«, ⁴¹ in sicer na pobudo delodajalca ali na pobudo zadostnega števila delavcev v vsaj dveh podjetjih v vsaj dveh različnih državah članicah. Nastanek ESD poteka v dveh fazah: prva faza je sestavljanje posebnega pogajalskega telesa, druga faza pa je dejansko oblikovanje ESD. Postopek za oblikovanje ESD se prične na zahtevo 100 delavcev⁴² ali pobudo delodajalca, sestava pa je nato prilagojena specifični sestavi družbe.⁴³

Na zahtevo oziroma pobudi delodajalce se prične ustanavljati posebno pogajalsko telo, pri čemer je potrebno upoštevati okvire Direktive; izvolitev predstavnikov v posebno pogajalsko telo poteka v vsaki državi članici v skladu z nacionalno zakonodajo, ki velja za izvolitev predstavnikov delavcev v svet delavcev. Ob tem mora biti število predstavnikov iz posamezne države v sorazmerju s številom zaposlenih v podjetju posamezne državi članici in vsemi zaposlenimi v podjetju na ravni skupnosti.

O izvoljenih oziroma imenovanih predstavnikih je potrebno obvestiti glavno poslovodstvo⁴⁴ in poslovodstva v posamezni državi članici, pri čemer glavno poslovodstvo nadalje krije vse stroške posebnega pogajalskega telesa, ki so potrebni za vzpostavitev ESD. Vloga posebnega pogajalskega telesa je v sklenitvi dogovora z delodajalcem, v katerem se bo dogovorilo o številu predstavnikov, ki

⁴⁰ V skladu z Direktivo se za nadnacionalne zadeve štejejo zadeve, ki zadevajo družbo ali povezano družbo na ravni Skupnosti ali najmanj dve družbi ali podružnici ali povezani družbi v dveh različnih državah članicah.

⁴¹ Pri čemer se kot družba, ki posluje na ravni Skupnosti šteje vsaka družba, ki v državah članicah zaposluje najmanj 1 000 delavcev in od tega najmanj 150 delavcev v vsaj dveh državah članicah;

⁴² Dodatni pogoj je, da zahteva prihaja s strani delavcev iz vsaj dveh podjetij in vsaj dveh držav članic.

⁴³ Direktiva določa, da mora že samo pogajalsko telo na uravnotežen način predstavljati delavce različnih držav.

⁴⁴ Pri čemer se kot glavno poslovodstvo šteje glavno poslovodstvo družbe na ravni Skupnosti ali, v primeru povezane družbe, ki posluje na ravni Skupnosti, glavno poslovodstvo obvladujoče družbe;

bodo člani ESD ter za način dela in teme, ki bodo predmet informiranja in posvetovanja, ter seveda opredelitev potrebnih stroškov, ki jih bi krilo glavno poslovodstvo.

Direktiva določa tudi okvirno oziroma minimalno vsebino dogovora med posebnim pogajalskim telesom in glavnim poslovodstvom:⁴⁵ Določitev za katere podružnice družb, ki poslujejo na ravni Skupnosti ali družbe iz povezanih družb, ki poslujejo na ravni Skupnosti, velja sporazum; sestavo evropskega sveta delavcev, število članov, razdelitev mandatov, ki omogoča upoštevanje, kolikor je to mogoče, potrebe po uravnoteženem predstavnštvu delavcev po dejavnostih, kategorijah delavcev in spolu, ter trajanje mandata; pristojnosti in postopek obveščanja in posvetovanja evropskega sveta delavcev ter ureditev povezovanja med obveščanjem in posvetovanjem z evropskim svetom delavcev in nacionalnimi predstavnškimimi telesi delavcev v skladu z načeli nadsocialnosti ; kraj, frekvenco in trajanje sestankov evropskega sveta delavcev; (po potrebi tudi) sestavo, način imenovanja, naloge in način sklicevanja sestankov ožjega odbora v okviru evropskega sveta delavcev; finančne in materialne vire, ki naj se dodelijo evropskemu svetu delavcev; datum začetka veljavnosti sporazuma, postopek spremembe ali odpovedi sporazuma, primere, v katerih je treba obnoviti pogajanja o sporazumu, in postopek za ponovna pogajanja o njem, vključno v primeru strukturnih sprememb v družbah, ki poslujejo na ravni Skupnosti, ali povezanih družbah, ki poslujejo na ravni Skupnosti, če je to primerno.

S sporazumom med posebnim pogajalskim telesom in glavnim poslovodstvom se ustanovi ESD, ki nadalje zastopa interese zaposlenih.

Sklep

Nobena direktiva ne daje delavcem ali njihovim predstavnikom pravice do soupravljanja ali soodločanja, ampak le do enosmerne ali dvosmerne izmenjave informacij. Ki so relevantne za zaposlen. Oziroma jih posredno ali neposredno zadevajo.

Vključevanje delavcev v procese odločanja predstavlja ne le pomembno komunikacijsko orodje, ampak tudi kot pripomoček oziroma orodje za zagotavljanje legitimnosti in transparentnosti sprejemanja poslovnih odločitev v segmentu, ki posredno ali neposredno zadeva zaposlene. Pomembno je namreč zaupanje v vodstvo in njihove poslovne odločitve, saj lahko pri primerni vključenosti zaposlenih v procese odločanja tudi neprijetni ukrepi, kot realizacija odločitev, pozitivno vplivajo na razpoloženje zaposlenih in njihovo pripadnost družbi . Ne gre torej za vprašanje *kaj*, ampak *kako*.

Ni odveč ponovno poudariti, da zakonodaja določa le formalne okvire in usmerja na vsebine, ki naj bi bile predmet dialoga, vendar pa zasledovanje vsebin oziroma izvajanje le teh, po sebi ne more pomeniti tudi kvalitetnega dialoga. Kvaliteta dialoga terja zaupanje, zaupanje pa terja čas. Kvaliteten socialni dialog je torej potrebno zgraditi, in ga ni mogoče preprosto predpisati. Navedeno je potrebno upoštevati tudi pri prenosu pravnega reda EU v nacionalno zakonodajo, ki je relativno ohlapen. Ta ohlapnost omogoča državam članicam oblikovanje nacionalne zakonodaje, ki v kar največji meri

⁴⁵ 6. člen Direktive

upošteva družbene in kulturne posebnosti ter raven že vzpostavljenega dialoga. Nekritično kopiranje sistemov drugih držav praviloma pripelje do papirnatega socialnega dialoga, brez potrebne vsebine in kvalitete.

Pripravil:

Anže Hiršl, Univ dipl. prav



Ta publikacija je bila pripravljena v okviru projekta »Vključevanje delavcev za boljše in trajnostno upravljanje v podjetjih v Sloveniji, Makedoniji, Črni gori in Srbiji«, ki ga sofinancira Evropska komisija.

Za mnenja, izražena v člankih in prispevkih, so v celoti odgovorni avtorji. Evropska komisija ni odgovorna za morebitno uporabo informacij, ki jih vsebuje ta publikacija.

Publikacija je brezplačna in dostopna na Združenju delodajalcev Slovenije in na njegovi spletni strani www.zds.si/si/publikacije/.

Združenje delodajalcev Slovenije
Dimičeva 9
1000 Ljubljana
Slovenija



BUSINESS CONFEDERATION OF MACEDONIA
БИЗНИС КОНФЕДЕРАЦИЈА НА МАКЕДОНИЈА

