

Jean Marie Standaert

Prevedla in priredila: mag. Tatjana Pajnkihar



Glede na načela Mednarodne organizacije dela - ILO (Ustava ILO in Konvenciji 98 ter 154) naj bi bila kolektivna pogajanja svobodna in prostovoljna (ne obvezna ali pod prisilo) ter naj bi upoštevala avtonomijo socialnih partnerjev, kar pomeni, da ne bi smelo biti nobenega neprimerne vmešavanja s strani vlade ali drugih, prav tako pa naj bi upoštevala enak status in enake pravice za vsakega partnerja, ki je vključen v kolektivna pogajanja.

KOLEKTIVNA POGAJANJA NAJ TEMELJIJO NA ZAUPANJU IN TRANSPARENTNOSTI

Poleg tega, da so kolektivna dogovarjanja svobodna in prostovoljna, da upoštevajo avtonomijo socialnih partnerjev in vanje ne posreduje vlada, pa so pogajanja so lahko uspešna le, če temeljijo na zaupanju in transparentnosti. Da bi dosegli ta cilj, bi morali partnerji v kolektivnih pogajanjih slediti naštetim priporočilom:

- vzdržujte odprto komunikacijo, brez skritih namenov,
- že na začetku se uskladite in nato spoštujte dogovor, katere informacije so neuradne in katere ne,
- izogibajte se govoricam, in če se le te pojavijo, nemudoma ukrepajte,
- vedno uporabljajte natančne in preverljive podatke, številke in statistike,
- dogovorite se s sindikati, kaj se lahko komunicira z javnostjo oziroma mediji in kaj ne - nikoli se ne pogajajte pred mediji,
- izogibajte se napačnim interpretacijam, če pa do njih pride, jih čim prej razjasnite,
- ne "presenečajte" druge strani v pogajanjih,
- lahko se pogajate trdo, vendar nikoli ne "izigrajte" partnerja,
- na začetku vsakih pogajanj se rokujte,
- "Pacta sunt servanda": dogovori se morajo spoštovati - v kolikor je potreba po nespoštovanju, to ne more oziroma ne sme biti narejeno enostransko, temveč je potrebno razložiti in razpravljati o tem s sindikati,
- postopke in pravila je potrebno spoštovati.

VPLIV GLOBALIZACIJE IN INTERNACIONALIZACIJE NA SLOVENSKO GOSPODARSTVO

Splošni princip, da delovni standardi postavljen na nižjih ravneh ne morejo biti manj ugodni za delavce kot pa delovni standardi, ki so postavljeni na višji ravni, je mogoče aplicirati tudi na mednarodne konvencije, sporazume in ukrepe, ki se nanašajo na Slovenijo. Tako nacionalne ali sektorske kolektivne pogodbe, ki jih sklenejo socialni partnerji v Sloveniji, ne morejo odstopati od

teh mednarodnih predpisov. To je predvsem primer Evropskih okvirnih sporazumov, ki so jih sklenili evropski socialni partnerji.

Zaradi naraščajočega vpliva internacionalizacije slovenskega gospodarstva in predvsem tega, kar se dogaja v sosednjih državah, je pomembno poznati in zbirati podrobne informacije o kolektivnih pogajanjih in kolektivnih pogodbah v sosednjih državah ter posebej v glavnih zunanje trgovinskih partnericah Slovenije. V interesu slovenskih podjetij ni sklepati kolektivne pogodbe, ki so povsem drugačne od kolektivnih pogodb, ki jih poznajo v sosednjih in partnerskih državah. S tem namenom morajo slovenska združenja delodajalcev svoje kontakte s kolegi iz teh držav izkoristiti za redno izmenjavo informacij o kolektivnih pogajanjih in kolektivnih pogodbah.

PRIPRAVA NA KOLEKTIVNA POGAJANJA

Kolektivno dogovarjanje pomeni dolg proces informiranja, posvetovanja in pogajanja. V osnovi uspešna pogajanja zahtevajo korenito pripravo pogajalske ekipe s člani, to je na primer predstavniki sektorskih organizacij in/ali podjetij, za katere se sklepa kolektivna pogodba. Pogajalci morajo vedno imeti mandat svojega članstva ter ta mandat spoštovati. Ravno zato je potrebno članstvo o poteku pogajanj redno obveščati in se z njimi posvetovati.

Met pogajanja (kljub temu, da to niso politična pogajanja) je potrebno upoštevati tudi politično okolje, na primer ali je čas pred volitvami, zaradi možne "skrite agende" pogajalcev. Če je kdo od sindikatov za pogajalsko mizo vključen v predvolilno kampanjo, je pogajanja bolje odložiti na kasnejši čas po poteku kampanje.

POTRDITEV DOGOVORA

Ko je dogovor med socialnima partnerjema sklenjen, ga je potrebno potrditi v določenem "protokolu", običajno je to besedilo same kolektivne pogodbe. Besedilo kolektivne pogodbe mora biti skrbno pripravljeno, saj se tako izognemo kasnejšim težavam ali konfliktom pri njegovi interpretaciji in implementaciji. Zaradi tega je vedno priporočljivo že vnaprej predvideti manjšo skupno komisijo s predstavniki obeh socialnih partnerjev, ki so sodelovali v pogajanjih in lahko v primeru vprašanj nudijo kasnejše dodatne informacije in razlage.

Ko so pogajanja končana in je kolektivna pogodba podpisana, je potrebno obvestiti članstvo. V kolikor je to potrebno, naj člani združenja dobijo pisen izvod kolektivne pogodbe s pojasnili pogajalcev delodajalske strani o tem, kako dogovor implementirati. Delodajalsko združenje naj organizira tudi seminarje ali delavnice s predstavniki članskih podjetij o pravilni implementaciji kolektivne pogodbe. Pomemben predpogoj socialnega miru je, da ni nobenega nesporazuma o implementaciji kolektivne pogodbe. Način uveljavitve kolektivne pogodbe pa bo pogojeval tudi začetek naslednjih pogajanj.

Za delodajalce in njihove organizacije je vedno potrebno upoštevati vpliv rezultata kolektivnih dogovarjanj. Pomembno je natančno vedeti, kakšen bo vpliv posameznega dogovora na strošek proizvodnje ter na konkurenčnost podjetij. Vsaka raven pogajanj ima vpliv na delodajalca, zato je

potrebno upoštevati skupen seštevek vplivov rezultatov vseh ravni pogajanja. Zaradi tega se v nekaterih državah o zadevah, ki imajo velik ali srednji vpliv, kot na primer plače, ne dogovarjajo na nacionalni ravni.

SOCIALNI MIR KOT EDEN OD NAMENOV KOLEKTIVNE POGODBE

Namen kolektivnih dogovarjanj je doseči kolektivno pogodbo, ki bo zagotavljala socialni mir v času veljavnosti te pogodbe. Garancija socialnega miru je "plačilo" za ugodnosti in boljše delovne pogoje za zaposlene, ki so zapisani v kolektivni pogodbi. Ta garancija ima svojo ceno ali strošek, zato morajo biti delodajalci prepričani, da bodo sindikat in njegovi člani spoštovali socialni mir, saj se bodo v nasprotnem primeru delodajalci počutili opeharjene.

Ker sankcije niso predvidene, je edina posledica nespoštovanja socialnega miru omajano zaupanje, ki pa bo zagotovo imelo vpliv na naslednja pogajanja. Delodajalci bodo takrat zahtevali boljše garancije, da bo socialni mir res spoštovan.

V nekaterih sektorjih je težko skleniti kolektivno pogodbo dejavnosti zaradi strukture podjetij. Na primer tam kjer je le nekaj velikih izvozno usmerjenih podjetij ali multinacionalk ter na drugi strani veliko število malih in srednjih podjetij, so sindikati običajno precej dejavni in dobro zastopani v velikih podjetjih, ne pa v malih. Tako bo za delodajalce težko doreči enotno stališče in kolektivno pogodbo za sektor težko skleniti.

SKLEPNA MISEL

Kolektivno dogovarjanje je za podjetja izjemno pomembno, saj ima končni izid pogajanj, to je kolektivna pogodba neizogiben vpliv na stroške proizvodnje in konkurenčnost podjetij. Zaradi tega morajo biti delodajalci in njihova združenja na pogajanja temeljito pripravljeni, v vsak korak procesa pogajanj pa morajo vključevati svoje člane.

Projekt delno financira Evropska unija, in sicer iz Evropskega socialnega Sklada v okviru Operativnega programa razvoja človeških virov za obdobje 2007-2013, 1. razvojne prioritete »Spodbujanje podjetništva in prilagodljivosti«, 1.4 prednostne usmeritve »Pospeševanje razvoja novih zaposlitvenih možnosti«.