

## Recenzija knjige / Book review:

# VODNIK PO SPORAZUMIH EVROPSKIH SOCIALNIH PARTNERJEV Z VIDIKA VSEBIN ZA KOLEKTIVNA POGAJANJA

**KRESAL ŠOLTES, Katarina (urednik), SENČUR PEČEK, Darja, KRESAL, Barbara, FRANCA, Valentina, NOVAK, Mitja. *Vodnik po sporazumih evropskih socialnih partnerjev z vidika vsebin za kolektivna pogajanja*. V Ljubljani: Inštitut za delo pri Pravni fakulteti, 2014. 164 str., tabele, graf. prikazi. ISBN 978-961-6660-03-7.**

Pri Inštitutu za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani (IDPF) je nedavno izšla nova publikacija, *Vodnik po sporazumih evropskih socialnih partnerjev z vidika vsebin za kolektivna pogajanja* (v nadaljevanju *Vodnik*). *Vodnik* je prikaz študije okvirnih sporazumov, sklenjenih med socialnimi partnerji na ravni EU, in predstavlja rezultat v ta namen usmerjenega in s strani Evropskega socialnega sklada sofinanciranega posebnega projekta.<sup>1</sup> *Vodnik* poleg uvoda in nekaj prilog vsebuje jedrnat predstavitev štirih okvirnih sporazumov (*Framework Agreements*) in treh akcijskih okvirjev ukrepov (*Framework of Actions*), vse postavljene v kontekst kolektivnih pogodb oz. kolektivnega pogajanja v Sloveniji.

**Uvodoma dr. Katarina Kresal Šoltes** izpostavi pomen fenomena kolektivnega pogajanja v Evropi in pri nas ter pojasni osnovno izhodišče, ki so mu sledili posamezni avtorji prispevkov v *Vodniku*. Osnovni namen študije okvirnih sporazumov je bil ugotoviti, ali v Sloveniji veljavne kolektivne pogodbe sledijo sodobnim smernicam, prioritetam in ciljem, o katerih so se že dogovorili evropski socialni partnerji v sporazumih, sklenjenih na ravni EU; oz. s katerimi vsebinskimi poudarki bi lahko prenovili kolektivne pogodbe v zasebnem sektorju na nacionalni ravni.

---

<sup>1</sup> Publikacija je rezultat raziskovalne naloge »Raziskava kolektivnih pogodb dejavnosti na nacionalni ravni«, ki jo je IDPF po pogodbi št. KP/I.PO/2 izdelal za Zvezo svobodnih sindikatov Slovenije v okviru projekta »Posodobitev industrijskih odnosov skozi spodbujanje prenove kolektivnih pogodb«, ki se je izvajal v okviru Operativnega programa razvoja človeških virov za obdobje 2007-2013, razvojne prioritete: Spodbujanje podjetništva in prilagodljivost prednostne usmeritve: Pospeševanje razvoja novih zaposlitvenih možnosti, ki ga je delno sofinancirala EU iz Evropskega socialnega sklada.

Avtorica pozornost nameni kratkemu orisu pravne narave Okvirnih sporazumov, saj so do danes mnogi med njimi uveljavljeni celo s Sklepom Sveta EU, in imajo pravno naravo direktive. Ostali pravne narave direktive sicer nimajo, njihova vsebina po predstavlja določeno zavezo nacionalnim socialnem partnerjem, da jo skušajo prenesti v domače kolektivne pogodbe. Ne nazadnje ne gre prezreti dejstva, da Pogodba o delovanju EU (PDEU) dopušča implementacijo direktive o okvirnem sporazumu tudi preko vsebine kolektivnih pogodb. Slednje tudi po mnenju dr. Kresal Šoltesove odraža pomembno tudi normativno vlogo nacionalnih socialnih partnerjev pri implementaciji prava EU.

Pred vsebinskim prikazom vsebine posameznega okvirnega sporazuma ali akcijskega okvirja ukrepov je pojasnjena tudi metodologija analize kolektivnih pogodb z vidika vsebin, pomembnih za implementacijo prioritet in smernic iz analiziranih sporazumov oz. okvirjev ukrepov. V ta namen so pojasnjeni uporabljeni kazalci obsega upoštevanja vsebine sporazumov oz. okvirjev ukrepov v nacionalnih kolektivnih pogodbah. V analizi je bilo upoštevanih 26 kolektivnih pogodb dejavnosti.

**Okvirni sporazum o delu na daljavo** je predstavila *dr. Barbara Kresal*. Ugotovljeno je bilo, da je vsebina tega okvirnega sporazuma urejena v Zakonu o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/2013, v nadaljevanju ZDR-1) in da v nobeni od referenčnih kolektivnih pogodb ni posebne določbe glede dela na daljavo (telework). To pomeni, da na ravni kolektivnih pogodb ni predvidenega specifično močnejšega varstva delavcev v razmerju do delodajalca kot je določeno v ZDR-1. Seveda slednje po mnenju dr. Kresalove nikakor ne more pomeniti, da ni več prostora za podrobnejšo ureditev področja dela na domu oz. dela na daljavo v kolektivnih pogodbah. Zlasti v dejavnostih, kjer bi bila ta fleksibilna oblika dela še posebej zanimiva in s tem tudi razširjena.

**Okvirni sporazum o stresu v zvezi z delom** je predstavila *dr. Darja Senčur Peček*. Zanimivost tega sporazuma je, da so bile stranke soglasne glede dejstva, da gre za zelo pomembno vprašanje, in sicer ne samo v luči varnosti in zdravja pri delu, kot tudi dejstva, da naj bi sporazum pomagal prepoznati in preprečevati ali obvladovati stres v zvezi z delom, ne vsebuje pa opredelitve samega pojma »stres v zvezi z delom«. Kljub temu gre za zelo pomemben dejavnik v sferi dela, ki lahko pomembno vpliva na učinkovitost pri delu, poslabša pa celo zdravstveno stanje posameznika. Avtorica ugotavlja, da v delovni zakonodaji (ZDR-1 in Zakonu o varnosti in zdravju pri delu, Uradni list RS, št.43/2011, v nadaljevanju ZVZD-1) nikjer ni izrecno omenjen stres v zvezi z delom, se pa ta pojem umešča v delodajalčevo obveznost zagotoviti pogoje za varnost in zdravje pri delu po ZDR-1, kot tudi v več

določb ZVZD-1. Analiza referenčnih kolektivnih pogodb je pokazala, da nobena kolektivna pogodba ne ureja stresa v zvezi z delom, niti kot obliko psihosocialnega tveganja v okviru zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu niti kot posebno politiko stresa. Avtorica zavzame stališče, da je problematika stresa izrazito primerna za ureditev v kolektivnih pogodbah, saj slednje omogočajo naslavljanje problema upoštevaje posebnosti posamezne dejavnosti, značilnosti kategorij delavcev, izpostavljenih stresu, in posledično izbor ustreznih ukrepov boja zoper stres.

**Okvirni sporazum o nadlegovanju in nasilju na delovnem mestu** je prav tako predstavila *dr. Darja Senčur Peček*. Okvirni sporazum pokriva materijo, ki je vsebovana v več direktivah, in sicer tako s področja načela enake obravnave kot tudi področja varnosti in zdravja pri delu. To po eni strani pomeni, da so pravice in obveznosti vseh vpletenih v sferi dela jasno in podrobno urejeni v slovenski delovni zakonodaji, po drugi strani pa, da je temeljni cilj tega okvirnega sporazuma v izboljšavi ozaveščenosti in razumevanja delodajalcev, delavcev in njihovih predstavnikov o nadlegovanju in nasilju na delovnem mestu. Slednje bi lahko pomenilo tudi aktivnejše avtonomno urejanje tega področja. Analiza referenčnih kolektivnih pogodb pa nasprotno pokaže, da je v zgolj petih izmed njih moč najti določbe v zvezi z nadlegovanjem in nasiljem na delovnem mestu, in še te iz različnih vidikov. Avtorica pa kot gotovi razlog za takšno stanje na ravni kolektivnih pogodb izpostavlja tudi dejstvo, da je v skladu z obvezami iz delovne zakonodaje, problematika nadlegovanja in nasilja na delovnem mestu urejena s splošnimi akti delodajalca.

**Okvirni sporazum o vključujočih trgih dela** je predstavila *dr. Katarina Kresal Šoltes*. Okvirni sporazum naslavlja eno najbolj perečih vprašanj v sferi politiki zaposlovanja in stanju trgov dela v EU. Poleg opredelitve pojma »vključujoč trg dela« okvirni sporazum identificira tri vrste dejavnikov, ki lahko povzročajo težave pri vključevanju na trg dela: strukturne, osebne in z delom povezane dejavnike. Socialni partnerji so pri snovanju različnih ukrepov v smislu vključevanja na trge dela nakazali, da je njihov namen v krepitvi dostopa, ohranitve, vrnitve in osebnega razvoja ljudi, ki so v negotovem položaju glede zaposlitve. Ker je obravnavana materija povezana s številnimi univerzalnimi in regionalnimi mednarodnimi akti in akti EU, avtorica izpostavlja številne določbe predvsem ZDR-1 in Zakona o urejanju trga dela (Uradni list RS, št. 80/2010 s spremembami in dopolnitvami, v nadaljevanju ZUTD), ki pomenijo izpolnjevanje obveznosti države izhajajoč iz teh aktov. Po drugi strani pa tudi v zvezi s tem sporazumom velja ugotovitev, da na ravni kolektivnih pogodb ni kakšnega izrazitega poudarka na ureditvi dejavnikov

vključujočega trga dela, četudi mnogi med njimi presegajo domeno države in bi bili lahko plod dialoga med strankami kolektivnega pogajanja. Nekaj svetlih izjem avtorica vendarle izpostavi, a hkrati pomanjkanje tradicije oceni kot ključni razlog za skopo dosedanje urejanje problematike s kolektivnimi pogodbami.

**Okvir ukrepov za vseživljenjski razvoj kompetenc in kvalifikacij** je v luči vplivov na kolektivno pogajanje pri nas predstavila *dr. Valentina Franca*. Okvir, sprejet leta 2002, naslavlja pomemben segment delovnega prava in upravljanja s človeškimi viri, področje pa je neposredno povezano tudi z vprašanjem prostega pretoka delavcev znotraj EU. Avtorica izpostavi, da je materija predmet tako posebne zakonodaje, to je Zakona o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah (Uradni list RS, št. 81/2000 s spremembami in dopolnitvami), kot tudi splošne delovne zakonodaje (ZDR-1 in ZUTD), ZDR-1 predvsem glede izobraževanja, ZUTD pa glede vseživljenjske karierni orientacije in posredovanja zaposlitve. Kar se pa tiče urejanja problematike v kolektivnih pogodbah, dr. Franca ugotavlja, da dlje od ureditve izobraževanja in pravic ter obveznosti pri tem, referenčne kolektivne pogodbe ne gredo. Zato je po mnenju avtorice možnosti za implementacijo Okvirja ukrepov še veliko. Področja, kot so načrtovanje razvoja kompetenc in kvalifikacij, strateškost vseživljenjskega učenja, potrjevanja in priznavanja kvalifikacij, bi morala v prihodnosti v pogajanjih socialnih partnerjev najti svoje mesto. Tako kot to že danes velja glede spodbud za nova znanja, četudi pretežno v kontekstu pravic in obveznosti delavca, ki je napoten na izobraževanje/usposabljanje s strani delodajalca.

**Okvir ukrepov za enakost spolov** je v Vodniku obravnavala *dr. Barbara Kresal*. Enakost spolov kot fenomen, predmet številnih mednarodnopравnih aktov, aktov EU in več strategij (npr. Vprašanje enakosti spolov v strategiji Evropa 2020, Strategija za enakost žensk in moških 2010-2015), kljub temu ostaja eden temeljnih izzivov v sferi dela tudi v prihodnosti. Obširna tudi nacionalna normativna ureditev diskriminacije, od ureditve v Ustavi RS, ZDR-1, Zakonu o enakih možnostih žensk in moških (Uradni list RS, št. 59/2002), Zakonu o uresničevanju načela enakega obravnavanja (Uradni list RS, št. 93/2007 UPB-1) v praksi še vedno ni dosegla kaj več kot zadovoljivo stanje enakosti med spoloma. Zato gre vlogi štirih prioritet iz Okvirja ukrepov pripoznati še toliko večji pomen: 1. Obravnava spolnih vlog in stereotipov na področju dela, 2. Spodbujanje večje udeležbe žensk na položajih odločanja, 3. Podpora lažjemu usklajevanju delovnega in družinskega življenja, 4. Odpravljanje razlik v plačilu med spoloma. Analiza kolektivnih pogodb v luči ukrepov iz obravnavanega Okvirja, po mnenju avtorice pokaže, da socialni

partnerji tematiki enakosti spolov v luči prioritet ne namenjajo veliko pozornosti. Posamičnim poskusom naslavljanja problematike pa manjka tako sistematični, integralni, kot tudi proaktivni pristop. Avtorica z namenom izboljšanja stanja na tem področju predlaga nekaj možnih ukrepov, razmišlja pa tudi o primernosti sklenitve več okvirnih kolektivnih pogodb, ki bi se sistematično in celovito ukvarjale s posameznim vprašanjem enakosti spolov.

**Okvir ukrepov za zaposlovanje mladih** je obdelala *dr. Katarina Kresal Šoltes*. Najnovejši okvir ukrepov, saj je bil s strani evropskih socialnih partnerjev podpisan junija 2013, je zagotovo odraz izrazito ranljivega položaja mladih v Evropi. Okvir tako uvodoma identificira ključne težave, s katerimi se danes soočajo mladi: manko delovnih mest in delovnih izkušenj, prekernost zaposlovanja, negotovo vključevanje na trg dela. Tudi ta Okvir izpostavlja prioritete za izboljšanje položaja mladih, so to naslednje štiri: Učenje, Prehod, Zaposlitev in Podjetništvo. Avtorica pri prikazu nacionalne zakonske ureditve izhaja v prvi vrsti iz ZDR-1, ki ureja ali omenja institute, kot so (volontersko) pripravništvo, vajeništvo, mentorstvo, ob tem pa so izpostavljeni tudi nekateri interventni ukrepi države s ciljem izboljšanja tudi položaja mladih na trgu dela. Analiza referenčnih kolektivnih pogodb sicer pokaže, da je materija deležna določene pozornosti, da pa osnovna zahteva iz Okvirja, to je nabor ukrepov za zagotovitev zadostnega števila pripravniških in učnih mest, ni izpolnjena. Sicer pa avtorica kritiko namenja dejstvu, kateremu smo priča v zadnjem obdobju. Četudi je cilj Okvirja ukrepov napore usmeriti k zaposlovanju mladih v standardnih in ne prekernih oblikah dela, npr. pogodbi o zaposlitvi za nedoločen čas, je tudi socialnem partnerjem moč očitati sprijaznjenje z vse bolj atipičnimi oblikami dela. Ne nazadnje avtorica opaža s kolektivnimi pogodbami dodane razloge za sklepanje pogodb o zaposlitvi za določen čas.

**Priloga** Vodnika obsega povzetek prevoda Okvirnega sporazuma o vključujočih trgih dela ter Okvir ukrepov za zaposlovanje mladih s priloženo študijo primerov iz nacionalnih praks držav EU. Priloga je uredil in prevedel *dr. Mitja Novak*.

## SKLEP

Na kratko predstavljeni Vodnik predstavlja izjemno koristen priročnik izzivov za sedanost in prihodnost, in to ne zgolj socialnim partnerjem, temveč tudi državi pri oblikovanju lastnih politik in spodbujanju socialnega dialoga. Vodnik poudarja in izpostavlja le nekaj izmed ključnih dejavnikov v sodobni sferi dela in vsakemu

bralcu jasno sporoča, koliko dela nas še čaka oz. kako daleč so ideali, ki, žal prevečkrat zgolj na deklaratorni ravni, jim želimo slediti. Kakorkoli že ocenjujem, da so socialni partnerji (upam, da tudi delodajalci) z izsledki raziskave, katere rezultat je ta Vodnik, doživeli svojevrsten streznitveni šok, pri čemer nimam v mislih zgolj dejstva, da bi bila lahko raven socialnega sporazumevanja višja, temveč tudi v luči vprašanj, vsebin, tematik, ki so oz. bi morale biti na dnevnem redu kolektivnega poganja.

Doc. dr. Luka Tičar