

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

AMELA KORLAT

Mentor: red. prof. dr. RADO BOHINC

Somentorica: as. mag. Barbara Rajgelj

**PRIMERJAVA NOVE IN STARE
ZAKONODAJE NA PODROČJU
KOLEKTIVNIH POGODB**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2004

KAZALO:

1. UVOD - METODOLOŠKI OKVIR	5
1.1 PREDMET ANALIZE.....	5
1.2 DELOVNE HIPOTEZE.....	5
1.3 METODE ANALIZE.....	6
1.3.1 Deskriptivna (opisna) metoda.....	6
1.3.2 Komparativna (primerjalna) metoda.....	6
1.3.3 Analiza vsebine pisanih virov.....	6
2. OPREDELITEV KOLEKTIVNIH POGODB.....	7
2.1. VSEBINA KOLEKTIVNIH POGODB.....	7
2.2. UDELEŽENEC IN STRANKA KOLEKTIVNIH POGODB.....	9
2.3. VELJAVNOST KOLEKTIVNIH POGODB.....	9
2.3.1. Časovna veljavnost.....	10
2.3.2. Stvarna veljavnost.....	10
2.3.3. Osebna veljavnost.....	11
2.3.4. Območna ali teritorialna veljavnost.....	11
2.4. VRSTE KOLEKTIVNIH POGODB.....	12
3. POSTOPEK SKLEPANJA KOLEKTIVNIH POGODB.....	13
3.1. IDENTITETA STRANK KOLEKTIVNIH POGODB.....	13
3.1.1. Identiteta delojemalcev.....	13
3.1.2. Identiteta delodajalcev.....	14
3.2. POGAJANJA.....	15
3.3. SKLEPANJE KOLEKTIVNE POGODBE.....	16
3.4. REGISTRACIJA IN OBJAVA.....	17
3.5. IZVAJANJE KOLEKTIVNIH POGODB IN SPORI.....	17
4. PRIMERJALNOPRAVNI PREGLED - UREDITVE KOLEKTIVNIH POGODB V DRUGIH PRAVNIH REDIH.....	18

4.1.	AVSTRIJA.....	18
4.2.	BELGIJA.....	19
4.3.	FRANCIJA.....	21
4.4.	ITALIJA.....	21
4.5.	NEMČIJA.....	23
4.6.	ŠVEDSKA.....	24
5.	RAZVOJ KOLEKTIVNIH POGODB NA NAŠIH TLEH.....	26
5.1.	RAZVOJ KOLEKTIVNIH POGODB DO SPREJEMA ZTPDR.....	26
5.2.	RAZVOJ KOLEKTIVNEGA DELOVNEGA PRAVA SKOZI RAZLIČNE ZAKONE.....	27
5.2.1.	Splošno.....	27
5.2.2.	Kolektivne pogodbe v ZTPDR.....	27
5.2.3.	Kolektivne pogodbe v starem ZDR.....	28
6.	PREDLOG ZAKONA O KOLEKTIVNIH POGODBAH.....	29
6.1.	TRENTNO STANJE NA PODROČJU UREDITVE KOLEKTIVNIH POGODB.....	29
6.2.	PREDLOG ZKOLP – PRVA IN DRUGA OBRAVNAVA.....	31
6.2.1.	Splošno.....	31
6.2.2.	Stranki kolektivne pogodbe.....	32
6.2.3.	Vsebina kolektivne pogodbe.....	32
6.2.4.	Sklenitev in oblika kolektivne pogodbe.....	33
6.2.5.	Veljavnost kolektivne pogodbe.....	33
6.2.6.	Prenehanje kolektivne pogodbe.....	34
6.2.7.	Mirno reševanje kolektivnih sporov, nadzor in finančne posledice..	34
6.2.8.	Evidenca in objava kolektivne pogodbe.....	34
6.2.9.	Ostale določbe.....	35
6.3.	SPREMEMBE IN DOPOLNITVE PREDLOGA ZAKONA O KOLEKTIVNIH POGODBAH.....	35
6.4.	STALIŠČA ZAINTERESIRANIH ORGANIZACIJ GLEDE NOVEGA ZAKONA O KOLEKTIVNIH POGODBAH.....	36
6.4.1.	Skupna stališča delodajalskih organizacij.....	36

6.4.2	Skupna stališča sindikatov.....	38
6.4.3.	Skupna stališča Združenja svetov delavcev slovenskih podjetij.....	39
6.4.4.	Skupna stališča Zveze svobodnih sindikatov Slovenije (v nadaljevanju ZSSS).....	42
6.4.5.	Povzetek.....	43
7.		
	ZAKLJUČEK.....	45
8.	LITERATURA.....	47
9.	PRILOGA: ODPRTA VPRAŠANJA V ZVEZI Z ZKoIP (Primerjava GZS in ZSSS).....	51

1. UVOD – METODOLOŠKI OKVIR

1.1. PREDMET ANALIZE

V diplomskem delu sem za glavni predmet analize izbrala temeljne spremembe in novosti na področju zakonodaje, ki ureja kolektivne pogodbe. Glede na to, da je bil sprejet novi Zakon o delovnih razmerjih (v nadaljevanju ZDR (2002)), ki je stopil v veljavo s 01.01.2003, je zopet postal aktualen predlog novega Zakona o kolektivnih pogodbah (v nadaljevanju ZKolP). V diplomskem delu bom poskušala predstaviti bodoče zakonske ureditve in jih primerjati z veljavno zakonsko ureditvijo kolektivnih pogodb. Vse spremembe in novosti bom poskušala predstaviti skozi pravice, obveznosti in pristojnosti delavcev, delodajalcev, sindikatov ter primerjati z veljavno zakonodajo kolektivnih pogodb v drugih evropskih državah.

1.2. DELOVNE HIPOTEZE

Spremembe in novosti v novem ZKolP bodo prinesle veliko sprememb v pristojnostih, pravicah in samih postopkih sklepanja, izvajanja in prenehanja kolektivnih pogodb. V primerjavi z veljavno, pomanjkljivo zakonodajo na področju kolektivnih pogodb, bi novi ZKolP s pomočjo sistema nadzora in sankcioniranja izoblikoval uspešen, sistematično urejen in izvršljiv sistem kolektivnih pogodb, ki naj bi temeljil na prostovoljnosti članstva. Vse to pa nas pripelje do naslednje hipoteze: **»Namesto veljavne zakonodaje, ki je, kljub pomanjkljivostim in nedorečenostim, učinkovita, bi z Zakonom o kolektivnih pogodbah natančneje uredili področje kolektivnih pogodb, ga približali zakonodaji drugih evropskih držav in s tem dosegli izboljšanje pogojev na področju dela.«**

1.3. METODE ANALIZE

Cilji analize predmeta diplomskega dela zahtevajo uporabo različnih družboslovnih raziskovalnih metod, da bi lahko prišli do potrditve ali zavrnitve postavljene hipoteze:

1.3.1. Deskriptivna (opisna) metoda

V diplomskem delu bom s pomočjo deskriptivne metode poskušala opisati določene lastnosti določb Zakona o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja (v nadaljevanju ZTPDR) in določb Zakona o delovnih razmerjih (v nadaljevanju ZDR (1990)), ki se nanašajo na kolektivne pogodbe, kot tudi lastnosti, ki jih bo vseboval novi Zakon o kolektivnih pogodbah. Opisala bom tudi pravice, obveznosti, pristojnosti, ki jih določa sedanja zakonska ureditev kolektivnih pogodb in ki naj bi jih vsebovala prihodnja zakonska ureditev.

1.3.2. Komparativna (primerjalna) metoda

Ker samo z opisovanjem zakonske ureditve ni mogoče oblikovati zaključkov in ugotovitev o njeni ustreznosti, bom vzporedno z uporabo deskriptivne metode uporabljala komparativno, ki mi bo omogočala sistematičnost primerjanja bistvenih elementov trenutno veljavne in bodoče zakonske ureditve kolektivnih pogodb ter primerjavo slovenske ureditve z ureditvami nekaterih evropskih držav.

1.3.3. Analiza vsebine pisanih virov

Zbrala sem kopico pisanih virov na dano tematiko, jih prebrala in potem uporabne informacije izločila in uporabila v diplomskem delu. Pisani viri so različnega izvora kot tudi različnih oblik - to so knjige, članki, kot tudi pravni viri (zakoni, podzakonski akti, predlogi novega zakona, amandmaji in komentarji).

Ker sem želela doseči kompleksnost predmeta analize diplomskega dela, sem morala uporabiti različne metode v različnem obsegu in vse še dopolniti z informacijami, ki sem jih pridobila s pomočjo ustnih razgovorov.

2. OPREDELITEV KOLEKTIVNIH POGODB

2.1. VSEBINA KOLEKTIVNIH POGODB

»Skladno z ZDR (1990) je kolektivna pogodba akt, s katerim se v skladu z zakonom in predpisi podrobneje urejajo pravice, obveznosti in odgovornosti delavcev, zaposlenih pri delodajalcih. S kolektivno pogodbo stranki te kolektivne pogodbe, predstavnika delodajalcev in delojemalcev, določita tudi medsebojne pravice in obveznosti (112. do 114.člen ZDR)« (Mežnar, 2000: 144). Kolektivna pogodba je torej sporazum o splošnih pogojih dela, pravicah in dolžnostih obeh strank delovnega razmerja ter tudi o medsebojnih dolžnostih samih pogodbenih strank. Kolektivna pogodba ima dva dela: obligacijskega, ki zavezuje samo stranki, ki sta kolektivno pogodbo podpisali (skleniteljici kolektivne pogodbe), ter normativnega, katerega določbe učinkujejo neposredno in prisilno, torej ne glede na to, ali sta se podpisnika individualne pogodbe o zaposlitvi s tem strinjala in jih vnesla v pogodbo o zaposlitvi ali ne. Posamična pogodba o zaposlitvi torej lahko določa le višjo raven ugodnosti za delavca od tistih, ki so opredeljene s kolektivno pogodbo.

V začetku so kolektivne pogodbe vsebovale predvsem določbe o pogojih delavcev in so bile v nekaterih državah zato tudi poimenovane kot tarifne pogodbe. Kasneje se je področje urejanja začelo širiti najprej na druge pogoje dela v okviru delovnega razmerja, pomembne za ustrezen ekonomski in socialni položaj delavcev, kasneje pa tudi na urejanje pravic do sodelovanja delavcev pri organizaciji dela in delovanja podjetja, politiki zaposlovanja, soodločanja o pomembnejših spremembah v podjetjih, ki so vplivale na nadaljnjo zaposlitev in še nekatera druga področja. Širjenje vsebin kolektivnih pogodb in spremljajočih pravnih predpisov je bil sicer od države do države različen, vendar lahko iz primerjalnega pregleda pozitivno pravne ureditve posameznih držav ugotovimo naslednje skupne značilnosti: (Dobrin, 1993: 188)

1. Kolektivne pogodbe praviloma dopolnjujejo zakonsko ureditev ali jo natančneje določajo (v večini držav), lahko pa gre tudi za popolno avtonomijo (zakon določenega področja ne ureja - sistem plač).
2. V večini držav pravni sistemi razlikujejo med vsebino oziroma področjem urejanja kolektivnih pogodb in področjem urejanja v dogovorih.

3. Gre za avtonomen vir delovnopravne ureditve;
4. Zakonodaje zahtevajo za te pogodbe obvezno pisno obliko;
5. Za kolektivne pogodbe splošne veljavnosti je predvidena obličnost pri sklepanju in sicer registracija pri pristojnem ministrstvu, ki je pogoj za objavo;
6. S kolektivnimi pogodbami se praviloma določajo minimalni standardi, ki jih je mogoče spremeniti v standarde, ki so za delavce ugodnejši, in le v izjemnih primerih in pod določenimi pogoji, v manj ugodne.
7. Vsebina kolektivnih pogodb je v večini držav določena z ustreznimi zakonskimi predpisi, ki urejajo kolektivno dogovarjanje ali pa s predpisi, ki prenašajo urejanje določenih vprašanj na kolektivne pogodbe.
8. V vseh državah ali pa vsaj v veliki večini držav pa na vsebino pogodbe vplivajo različni nivoji, na katerih se pogodbe sklepajo.
9. Delitev kolektivnih pogodb na obligacijski in normativni del izhaja v nekaterih državah neposredno iz zakonskih določb, v drugih pa je to stvar prakse.
10. V zakonskih normah se pogosteje namenja pozornost bistvenim sestavinam, ki jih mora vsebovati obligacijski del.
11. Normativni del kolektivne pogodbe tvorijo običajno norme o pogojih dela, socialnih pravicah, o sodelovanju delavcev pri organizaciji in delovanju podjetja, ponekod pa tudi o sodelovanju delavcev pri upravljanju. Normativni del (določbe o delovnih pogojih) ima značaj zakonske norme;
12. Ne gre za državno-prisilni akt, ampak nastane s soglasjem dveh pogodbenih strank, torej prostovoljno;
13. Pogodbeni stranki sta predstavnik delavcev (praviloma sindikalna organizacija - ena ali več) in predstavnik delodajalcev (eden ali več delodajalcev ali njihova združenja);
14. To je akt splošne narave, norme veljajo za kateregakoli delavca in delodajalca (uporabljajo se šele s sklenitvijo individualnih pogodb o delu med konkretnim delavcem in delodajalcem);
15. Kolektivna pogodba vsebuje določbe delovnopravnega (učinkujejo na uporabnike) in obligacijskopravnega (učinkujejo na stranki, skleniteljici KP) značaja;

16. Pogodbeni učinki nastopajo med pogodbenima strankama, in to za vse, brez izjem;
17. V obligacijskem delu učinkuje od sklenitve; v delovnopravnem delu pa šele od objave.

(glej Penko Natlačen, 2002 in Dobrin, 1993: 188)

2.2. UDELEŽENEC IN STRANKA KOLEKTIVNE POGODBE

Pogodbeni stranki in udeleženci ponavadi niso istovetne osebe. Udeleženci kolektivne pogodbe so tisti subjekti oz. točneje vsi subjekti, katerih posamezno delovno razmerje kolektivna pogodba ureja - torej vsi delodajalci in delavci, ki jih veže osebna oz. stvarna veljavnost. Kot stranka kolektivne pogodbe lahko nastopa več podpisnikov, vendar pravne učinke na kolektivno pogodbo bo ustvarjala samo skupna aktivnost vseh podpisnikov, ki jo štejemo kot eno stranko. Pogodbene stranke so tiste osebe, ki se pogajajo in sklenejo določeno kolektivno pogodbo v svojem imenu, ne v imenu udeležencev, čeprav za korist udeležencev. Pogodbene stranke so predstavniki delavcev in predstavniki organizacij oz. delodajalcev. Pogodbeni stranki sta lahko istovetni le pri podjetniški kolektivni pogodbi.

2.3. VELJAVNOST KOLEKTIVNIH POGODB

Kolektivna pogodba velja za tista delovna razmerja, katerih delodajalci in delavci so zajeti v osebni, časovni, stvarni in teritorialni veljavnosti kolektivne pogodbe.

2.3.1. Časovna veljavnost

»Časovna veljavnost določa začetek in konec veljavnosti kolektivne pogodbe. Pri tem veljajo posamezne posebnosti. Kolektivna pogodba se lahko sklene za določen ali nedoločen čas. Večina kolektivnih pogodb je sklenjena za določen čas, običajno pa se stranki dogovorita, da nastopi tiho podaljšanje za določeno ponovno obdobje, če se kolektivna pogodba v dogovorjenem odpovednem roku ne odpove. Ta odpovedni rok je potrebno v kolektivni pogodbi posebej dogovoriti, saj ga zakon ne določa. Glede kolektivne pogodbe, sklenjene za nedoločen čas, zakon ne pozna instrumenta, na podlagi katerega bi lahko ugasnila, in to celo v primerih, kadar stranki skleniteljici ne obstajata več.« (Penko Natlačen, 2002: 1)

Kar se tiče časovne veljavnosti kolektivne pogodbe pa zakon pozna poseben postopek za odpoved kolektivne pogodbe, nekatere kolektivne pogodbe dejavnosti pa poznajo tudi odstop od pogodbe. Kadar preneha veljati določena kolektivna pogodba, preneha veljavnost vseh prilog k tej kolektivni pogodbi, kot tudi tarifne priloge.

2.3.2. Stvarna veljavnost

Stvarna veljavnost kolektivne pogodbe je veljavnost glede na delodajalca. Zanj kolektivna pogodba dejavnosti velja, na da bi bilo potrebno posebej pristopati k njej. Stvarna veljavnost kolektivne pogodbe posamezne dejavnosti določa, za katere šifre podrazreda dejavnosti, po Standardni klasifikaciji dejavnosti, ta kolektivna pogodba velja. Gospodarska zbornica Slovenije ima urejen popolnoma transparenten sistem združenj dejavnosti, kjer določeno združenje te dejavnosti sklepa kolektivne pogodbe za delodajalce v tej dejavnosti. Stvarno kolektivna pogodba za gospodarstvo velja za vse delodajalce, ki opravljajo dejavnost na pridobiten način, ki torej opravljajo gospodarsko dejavnost, kolektivna pogodba za negospodarstvo pa za vse organizacije, delodajalce in druge pravne osebe, ki so razvrščene v negospodarske dejavnosti.

2.3.3. Osebna veljavnost

»Pri osebni veljavnosti gre za to, na katere zvrsti zaposlenih se kolektivna pogodba nanaša ali katere so izvzete z območja njene veljavnosti (npr. poslovodni ljudje, delavci, ki opravljajo delo po pogodbi o delu in so v delovnem razmerju) ter ali kolektivna pogodba velja za delavce, ki niso člani sindikalnih organizacij podpisnic.« (Bohinc, 2000: 81) V zvezi z osebno veljavnostjo pozna zakonodaja več sistemov:

1. sistem splošne veljavnosti - velja za vse delavce, če so člani organizacije podpisnic ali ne;
2. sistem pogodbene veljavnosti - velja le za pravne in fizične osebe, ki jih zastopajo podpisniki;
3. sistem razširjene veljavnosti - pristojen minister izda odločbo o razširitvi veljavnosti na vse pravne in fizične osebe, za katere sicer pogodba ne bi veljala;
4. sistem pogojne splošne veljavnosti - pogodbena veljavnost se lahko razširi na pravne in fizične osebe, ki jih ne zastopajo pogodbene stranke, pod pogojem da so reprezentativne.

(glej Bohinc, 2000: 81)

Razširitev osebne veljavnosti kolektivne pogodbe velja tudi za učence, vajence, dijake in študente na praktičnem usposabljanju.

2.3.4. Območna ali teritorialna veljavnost

»Območna ali teritorialna veljavnost je odvisna od tega ali kolektivna pogodba velja za območje cele države ali zgolj za posamezne njene dele, regije in od tega, ali se njena dejavnost razteza tudi na delavce, zaposlene pri delodajalcih s sedežem v državi, ki pa opravljajo delo v drugih državah.« (Bohinc, 2000: 82)

2.4. VRSTE KOLEKTIVNIH POGODB

»Kolektivne pogodbe so se najprej uveljavile kot dvostranski dogovor med enim delodajalcem (podjetnikom, družbo) in sindikatom delavcev, ki so zaposleni pri tem delodajalcu. Šele kasneje so se uveljavile kolektivne pogodbe za posamezno gospodarsko ali drugo dejavnost, ki so jih sklepali sindikat ali sindikati te dejavnosti in združenje delodajalcev v isti dejavnosti. Za reševanje posameznih vprašanj splošnega pomena so se postopoma uveljavile splošne kolektivne pogodbe, kolektivne pogodbe dejavnosti in za reševanje regionalno obarvanih vprašanj tudi regionalne kolektivne pogodbe. ZDR (1990) v zvezi z ureditvijo kolektivnih pogodb v 113. in 114. členu določa:

1. kolektivne pogodbe dejavnosti, ki jih sklepajo sindikati in Gospodarska zbornica Slovenije oz. druga splošna asociacija organizacij in delodajalcev, z veljavnostjo za celotno Republiko Slovenijo,
2. podjetniške kolektivne pogodbe, ki jih sklepa organ upravljanja in sindikat, z veljavnostjo samo za zaposlene v družbi,
3. kolektivne pogodbe za določeno območje ene ali več občin, ki jo sklepata pristojna asociacija oz. pristojni organ občine in pristojni sindikat.« (Mežnar, 2000: 150)

V Sloveniji trenutno prevladuje stališče, da je najbolj primerno in funkcionalno, da obdržimo splošno (generalno, krovno, okvirno) pogodbo, ki bi urejala samo tista vprašanja, ki so skupna vsem dejavnostim. Izven zakonskih kriterijev bi obstajale panožne pogodbe, ki bi predstavljale določen kodeks za poklice ali pa bi bile preprosto podjetniške kolektivne pogodbe s splošno veljavnostjo. Izven zakonskih kriterijev pa je tudi kolektivna pogodba za zasebne delodajalce, ki pa je po svoji naravi statusna. Sistemska ureditev deli kolektivne pogodbe na gospodarske in negospodarske, temeljni sta tako Splošna kolektivna pogodba za gospodarstvo in Kolektivna pogodba za negospodarske dejavnosti.

3. POSTOPEK SKLEPANJA KOLEKTIVNIH POGODB

»Postopek sklepanja kolektivnih pogodb v širšem pomenu zajema problematiko opredelitve strank kolektivnih pogajanj, problematiko uvedbe in vodenja postopka kolektivnih pogajanj, problematiko odločanja o sklenitvi kolektivne pogodbe, registracijo in vodenje evidenc. Na področju kolektivnih pogajanj so pomembna formalnopravna vprašanja, ki se tičejo izvajanja kolektivnih pogodb, ter vprašanja, ki se tičejo razsojanja o sporih in obveznostih iz obligacijskega dela kolektivnih pogodb.« (Vodovnik, 1993: 199)

3.1. IDENTITETA STRANK KOLEKTIVNIH POGODB

3.1.1. Identiteta delojemalcev

Pri sklepanju kolektivnih pogodb delavce zastopajo sindikati in sicer na ravni podjetja ali tudi na širših ravneh. V sindikalnem pluralizmu se na podjetniški ravni postavlja pomembno vprašanje ali lahko z določenim delodajalcem sklene kolektivno pogodbo vsak sindikat ali le določeni. V primerih, ko so kolektivna pogajanja urejena z zakonom, je določeno, da se je delodajalec obvezen udeležiti pogajanj in je hkrati z zakonom opredeljeno tudi, kateri sindikat ima lastnost stranke kolektivnega pogajanja. Možna je tudi ureditev, kot jo poznajo v Španiji, kjer ima sindikat v podjetju tako velik vpliv, da zakon določi, da učinkujejo kolektivne pogodbe, ki jih podpiše ta sindikat, z razširjeno veljavnostjo, kar pomeni, da veljajo za vse delavce v podjetju. Nasprotno pa stvari potekajo v podjetjih, kjer nimajo zakonskih meril za kolektivna pogajanja, zato niso predpisane nikakršne obveznosti v samem postopku kolektivnega pogajanja. Tam je pomemben le dejanski uspeh pogajalskih strank.

Kolektivne pogodbe pa se sklepajo tudi na zunajpodjetniški ravni, to je na občinski, panožni, državni... Tudi pri teh sodelujejo sindikati v samem kolektivnem pogajanju. Med sindikati, ki poskušajo doseči dogovor v kolektivni pogodbi, se pojavi konkurenca, ker se enostavno ne morejo vsi sindikati udeleževati pogajanj in ne morejo vsi biti podpisniki pogodb. Zato je tudi tu potrebno, da zakon opredeli kateri sindikati so upravičeni sklepati kolektivne pogodbe na določeni ravni. V vseh

pravnih ureditvah se dogaja, da se več sindikatov združi in nastopa v kolektivnem pogajanju enotno, prek svoje zveze, ki ima ustrezne organe, v katerih se oblikuje volja te zveze. Tak organ imajo v Nemčiji in sicer »glavni predstojniški organ« zveze sindikatov.

Več sindikatov pa se lahko dogovori tudi, da kot stranka v kolektivni pogodbi nastopa en sindikat, ki so ga ostali pooblastili, da v njihovem imenu sklene kolektivno pogodbo. Možno je tudi, da več sindikatov ali sindikalnih zvez nastopa kot stranka, vendar tako, da nastopajo samostojno kot podpisniki kolektivne pogodbe, vsekakor pa je potrebna predhodna uskladitev mnenj in stališč (to poznajo v Italiji). V Franciji pa imajo zakonsko možnost določitve razširjene veljavnosti kolektivne pogodbe na določeni ravni, če v kolektivnih pogajanjih sodelujejo vsi reprezentativni sindikati na tej ravni. Drugače pa lahko državni organ določi razširjeno veljavnost KP le po predhodnem pozitivnem mnenju državne komisije za kolektivna pogajanja. Obstaja pa še ena možnost zastopanja delavske strani v kolektivnem pogajanju in sicer da kot stranka, ki zastopa delavsko stran nastopajo neposredno organizirani delavci. To je namreč priporočilo mednarodne organizacije delavcev, ki priporoča, da naj zakonodaje držav članic omogočijo ta način zastopanja delavske strani na ravneh, kjer ni organiziranega sindikata. To možnost izkoriščajo v Španiji, ni pa dopustna v Italiji, kjer takšne pogodbe ne bi imeli za kolektivno pogodbo, ampak za posebno civilistično večstransko pogodbo (*contrato plurisoggetivo*). Kot stranka kolektivnih pogajanj lahko nastopajo tudi poklicna združenja delavcev, vendar samo tista, ki jim državni organ prizna (s posebnim aktom) lastnost stranke v kolektivnih pogajanjih (Avstrija, Italija).

3.1.2. Identiteta delodajalcev

Vsekakor ima posebno vlogo pri sklepanju kolektivne pogodbe stranka, ki nastopa na delavcem nasprotni strani - delodajalec. V prihodnosti bo potrebno oceniti, ali je dovolj le teoretična razlaga pojma delodajalec ali pa bo tudi to potrebno opredeliti z zakonom. Odločiti se bo potrebno tudi ali lahko delodajalcem in zvezam delodajalcev prepustimo povsem prosto notranjo opredelitev načina

oblikovanja in izražanja volje, ali pa bi bilo v splošnem, javnem interesu, da bi tudi te točke opredelili z zakonskimi normami. Tudi na tej pogajalski strani, na strani delodajalcev se lahko pokaže delodajalski pluralizem, ki zahteva natančno opredelitev meril in pogojev za imenovanje stranke na določeni ravni sklepanja kolektivnih pogodb. V primerjalnem pravu je lahko določen odstotek zaposlenih pri določenem delodajalcu oziroma pri zvezi delodajalcev.

Prav tako kot na delavski strani je lahko tudi na delodajalski strani stranka kolektivnega pogajanja poklicno strokovno združenje delodajalcev, vendar le pod pogojem, da mu državni organ dodeli lastnost stranke pri sklepanju kolektivnih pogodb (Avstrija).

3.2. POGAJANJA

V prejšnjem sistemu ureditve kolektivnih pogajanj, sta imeli stranki dolžnost sprožiti postopek kolektivnih pogajanj in se jih udeleževati, kljub temu da ta dolžnost ni bila posebej določena v zakonu. Za prihodnjo ureditev obveznost uvedbe postopka še ni v celoti določena - ne ve se še, ali bo obstajala zakonska obveznost, da se določena vprašanja rešujejo s kolektivnim pogajanjem. Priprave novega ZK o IP stremijo k temu, da kolektivna pogajanja ne bi bila obvezna, temveč izrazito prostovoljna. Torej če zakon ne bo predpisoval, da je določena vprašanja potrebno urediti s kolektivnimi pogodbami, ne bo razloga, da bi bili stranki dolžni sprožiti kolektivna pogajanja. Začetek kolektivnih pogajanj bo torej prostovoljen, vendar pa se tu pojavi vprašanje ali naj zakon določi obveznost sodelovanja druge stranke - kadar ena stranka sproži kolektivna pogajanja ali naj zakon naloži drugi stranki, da v pogajanjih sodeluje. V primerjalnem pravu lahko najdemo določbo, po kateri mora druga stranka tisti, ki uvede postopek kolektivnih pogajanj, odgovoriti v zakonsko določenem roku. Določena je lahko tudi obveznost udeležbe na pogajanjih (Švedska). Ponekod je obveznost sodelovanja na pogajanjih predpisana na ravni podjetja, na drugih ravneh pa te obveznosti ni (Francija). Tuje pravne ureditve nimajo številnih določb o samem postopku pogajanj. Obstajajo redka pravila, kot je določba švedskega zakona, ki pravi, da

mora stranka, ki v pogajanjih navaja pisne dokumente, te tudi predložiti drugi stranki. V francoski zakonodaji so na področju pogajanj bili malo bolj zahtevni in so določili, da morata stranki najprej doseči dogovor o obsegu informacij, ki naj bi jih v pogajalskem procesu zagotovila delodajalska stran. Zakonske ureditve se ne ukvarjajo toliko s samim postopkom pogajanj, ampak spodbujajo dogovarjanje med dvema strankama.

3.3. SKLEPANJE KOLEKTIVNE POGODBE

Prva in najpomembnejša stvar pri sklepanju kolektivne pogodbe je soglasje med strankama o vsebini kolektivne pogodbe. Kolektivno pogodbo, s katere vsebino soglašata, morata stranki podpisati, konstitutivnega pomena pa je tudi prava oblika kolektivne pogodbe. Kolektivna pogodba mora biti sestavljena v pisni obliki; ta zahteva je izražena v vseh pravnih ureditvah. Med strankama lahko pride tudi do nesporazumov oziroma lahko se zgodi, da ni doseženo soglasje v samem pogajanju, kar ima lahko različne pravne posledice. Stranki se tako med pogajanj, zaradi ohranjanja socialnega miru in v skladu z načelom prostosti kolektivnih pogajanj, dogovorita o posredovanju tretje strani pri usklajevanju njunih interesov. Pri vprašanju posredovanja tretje strani je zelo pomembno, da se v zakonodajnem postopku opredeli, ali naj država spodbuja kolektivna pogajanja ali celo toliko poseže v pogajanja, da sama določi posredovanje tretje strani. Posredovanje tretje strani je zelo pomembno in potrebno, kadar gre za zakonsko določeno reševanje vprašanj s pomočjo kolektivnih pogajanj, kadar pa gre za prosta kolektivna pogajanja pa ni ravno najbolj utemeljena obveznostna določitev načina posredovanja tretje osebe. Veliko bolj primerno je, da se predpišejo po intenzivnosti različne oblike posredovanja in sicer v odvisnosti od obveznosti, ki jih zakon nalaga strankama v določenih procesih kolektivnih pogajanj.

Posredovanje tretje strani je lahko izvedeno na različne načine in z različnimi učinki. Tretja stran lahko v kolektivnih pogajanjih sodeluje brez posebnih pooblastil in ji gre samo za doseganje soglasja med strankama (državni urad za conciliacijo - Švedska). Obstajajo pa tudi druge oblike sodelovanja tretje strani, kjer imajo posredniki aktivnejšo vlogo.

3.4. REGISTRACIJA IN OBJAVA

Kolektivne pogodbe so akti, ki jih morajo državni organi registrirati in objaviti, kar pa jim ne daje pravice do posega v kolektivna pogajanja med sindikati in delodajalci. Zakon določa, kje se morajo objaviti kolektivne pogodbe, v katerih uradnih glasilih. Glede same objave pa so ponekod uveljavljena dodatna pravila, ki zagotavljajo večjo dostopnost teh aktov na mestih, kjer se pogosteje uporabljajo. V Španiji morajo biti kolektivne pogodbe poslane v hrambo državnemu inštitutu za conciliacijo in arbitražo, v Avstriji pa sodiščem za delovne spore.

3.5. IZVAJANJE KOLEKTIVNIH POGODB IN SPORI

Pravne ureditve praviloma podrobno urejajo vprašanja o prenehanju in odpovedi kolektivne pogodbe. V večini pravnih ureditev ostaja še vedno problematično vprašanje prenehanja veljavnosti kolektivne pogodbe zaradi spremenjenih okoliščin. Tu pa je potrebno opredeliti v kolikšni meri lahko uporabljamo pravila civilnega prava na tem področju.

Vsekakor pa lahko v času veljavnosti prihaja do različnih sporov o pravicah, obveznostih in odgovornostih iz kolektivne pogodbe. Praviloma se v teh primerih sprožijo ali pogodbeno ali zakonsko predvidene arbitraže. Kadar je arbitraža predvidena pogodbeno, se pri samem procesu arbitraže ne zastavljajo posebna pravna vprašanja. Kadar pa je arbitraža predvidena z zakonom, gre za zakonodajni postopek, kjer je potrebno podrobno načrtovati izdelavo instituta arbitraže oziroma določitve pooblastil arbitraže.

(Vodovnik: 1993)

4. PRIMERJALNOPRAVNI PREGLED UREDITVE KOLEKTIVNIH POGODB

4.1. AVSTRIJA

V avstrijski pravni red sta pravne podlage za sklepanje kolektivnih pogodb kot sredstva takšnega načina urejanja delovnih razmerij uvedla že ustavni Zakon o temeljnih pravicah državljanov iz leta 1867 in Zakon o koalicijski svobodi iz leta 1870, ki ga je predlagal slovenski poslanec v tedanji Avstro-Ogrski Vinko Kljun. Leta 1974 je bil sprejet Zakon o kolektivnem dogovarjanju in o sodelovanju delavcev pri odločanju o njihovih delovnih razmerah in mezdah (Arbeitsverfassungsgesetz), ki določa, da so kolektivne pogodbe dogovori (Vereinbarungen), ki se sklepajo v pisni obliki med pristojnimi organizacijami delavcev in delodajalcev.

V Avstriji se kot samostojni vir delovnega prava pojavi kolektivna pogodba sindikata grafičnih delavcev leta 1896. V tem obdobju kolektivnih pogodb v Evropi ni priznavala ne zakonodaja in ne sodna praksa. Šele po prvi svetovni vojni so bile v zakonodajo o delovnih razmerjih vključene določbe o kolektivnih pogodbah »Na strani delojemalcev so stranke kolektivne pogodbe različne delavske zbornice in zbornice nameščencev, ki pa svoje vloge ne izvajajo, ampak jo delegirajo posameznim sindikatom, kot so avstrijski zvezni sindikati in posamezni strokovni (panožni) sindikati. Na strani delodajalcev so kot stranka kolektivnega dogovarjanja različne gospodarske zbornice, tako npr. Zvezna gospodarska zbornica, strokovne zbornice in združenja.« (Bohinc, 2000: 67)

Posebna pozornost je v avstrijskem zakonu namenjena ugotavljanju sposobnosti za sklepanje kolektivnih pogodb oziroma biti stranka kolektivnega pogajanja. O tem presoja poseben zvezni upravni organ (Bundeseinigungsamt) in hkrati izvaja tudi nadzor kolektivnega dogovarjanja.

Država določa pravne podlage za kolektivno dogovarjanje - najpomembnejši so predpisi, s katerimi določa minimalne plače in minimalno višino stroškov. Ta normativni pristop omogoča zapolnitev pravne praznine, ki bi lahko nastala v primeru, če ne bi prišlo do sklenitve kolektivne pogodbe ali do njene novelacije.

Sklepanje kolektivnih pogodb ni obvezno (načelo prostovoljnosti sklepanja), tako da tudi vsebino kolektivne pogodbe stranki vsakokrat svobodno določata. Do sklenitve kolektivne pogodbe lahko pride, če obstaja vsaj ena stranka na vsaki pogodbeni strani, ni pa točno določeno, za katere pogodbene stranke to velja. V

Avstriji je kolektivno dogovarjanje prostovoljno, vendar ko pride do dogovora o sklenitvi kolektivne pogodbe, mora le-ta biti sklenjena po sklenitvenih pravilih (Abschlussnormen). Kolektivna pogodba se lahko sklene le v pisni obliki.

Zakon dovoljuje sklepanje kolektivnih pogodb za različne ravni - zvezne, deželne, okrožne, občinske. Sklepa pa se lahko tudi podjetniška kolektivna pogodba. Delovna razmerja pa se lahko urejajo hkrati z vsemi temi vrstami kolektivnih pogodb tudi z intervencijskimi posegi države - pravila (Satzungen) in tarife za določevanje minimalnih mezd (Mindestlohnentarif). Z njimi se dogovorjeno s kolektivno pogodbo ne spreminja, ampak samo dopolnjuje.

Vsebina kolektivnih pogodb, ki je predmet zakonskega določanja, se deli po več vidikih:

1. pravno teoretični vidik, ki deli pogodbo na obligacijski in normativni del
2. ožji od zgornjega pa deli normativni del na delovnopravni in plačni.

Veljavnost kolektivnih pogodb je podrobneje urejena v zakonu. V skladu s splošnimi načeli obligacijskega prava se kolektivna pogodba lahko sklene za določen ali nedoločen čas. V Avstriji poznajo krajevno, strokovno veljavnost, osebni vidik veljavnosti, osebno veljavnost. Splošno obveznost neke kolektivne pogodbe razglasi zvezni minister za delo in socialne zadeve na podlagi predloga ene stranke, vendar v sporazumu obeh.

V avstrijskem pravu je določeno, da se delovna razmerja delavcev v upravnih organih na vseh ravneh, v kmetijstvu in gozdarstvu itd, ne urejajo s kolektivnimi pogodbami, ampak le s predpisi in na podlagi teh sklenjenimi zaposlitvenimi pogodbami.

4.2. BELGIJA

Belgija ima zelo bogato in razčlenjeno zakonodajo na področju dela, kot tudi na področju socialnega zavarovanja. S to zakonodajo je določeno, da imajo pravico sklepati kolektivne pogodbe z zakonsko močjo samo reprezentativni sindikati. Merila za reprezentativnost so bila sprejeta z zakonom leta 1968 in določajo, da morajo biti sindikati panožni, ustanovljeni na državni ravni, zastopani v Centralnem gospodarskem svetu ter Nacionalnem delavskem svetu. Sindikati morajo imeti

najmanj 50.000 članov, tako da obstajajo le tri reprezentativne sindikalne organizacije, s tem da se lahko vsi sindikati, ki so pridruženi tem centralnim organizacijam štejejo za reprezentativne.

Stranke kolektivne pogodbe so sindikati na strani delojemalca, na strani delodajalca pa so lahko individualni delodajalci in njihova združenja. Najmočnejše združenje je Zveza belgijskih podjetij (VBO-FEB), ki pokrivajo približno 35.000 pridruženih podjetij, kar pomeni približno 75% podjetij, ki zaposlujejo deset ali več delavcev. Obstajajo tudi zveze malih podjetij in številne kmetijske organizacije. Regionalne zveze delodajalcev postajajo vedno bolj pomembne, vendar še ne sodelujejo uspešno v kolektivnem pogajanju.

V želji po sklenitvi splošnega nacionalnega sporazuma, ki bi omogočal delovanje protiinflacijske politike na politiko plač, nacionalna vlada včasih zelo aktivno posega v kolektivno pogajanje.

Do kolektivnih pogajanj pride, ko predstavniki sindikatov oblikujejo svoje zahteve na lokalni ali regionalni ravni, ki se predložijo nacionalnim odborom pristojnih zvez. Običajno različne nacionalne zveze oblikujejo skupen program in tega predstavijo združenju delodajalcev. Prava pogajanja lahko potekajo znotraj ali zunaj uradnih skupnih odborov. Pogajanja lahko potekajo na različnih ravneh - na nacionalni, regionalni in na ravni podjetja. Na visoki ravni so postavljeni minimalni standardi, ki se jih na nižjih ravneh lahko izboljšuje, dograjuje itd.

Belgija ima zelo razdelano zakonodajo na področju dela, tako da zakon pokriva večino področij in jih ni potrebno urejati v kolektivnih pogodbah. Po začetku gospodarske krize so se kolektivne pogodbe osredotočale na urejanje plač, ponekod tudi na vprašanja v zvezi z zaposlovanjem, dodatnimi nadomestili in delovnim časom. Mnoge nacionalne pogodbe vsebujejo klavzule o obveznosti socialnega miru (niso možne dodatne zahteve v točkah, ki so že opredeljene v pogodbi nacionalne razsežnosti).

V Belgiji zakonodaja nima nekih velikih zakonskih omejitev glede stavk, zato je pri njih možno vsak spor reševati s stavko - Belgija je raj za stavke.

4.3. FRANCIJA

Temeljni vir francoskega delovnega prava je Zakonik o delu (Code du travail), čigar členi so dopolnjeni še z vladno regulativo, ministrskimi navodili.. Prednost

pred notranjim pravom imajo še mednarodni pravni viri (Rimska pogodba, priporočila mednarodnih organizacij), kolektivni dogovori, notranje regulative posameznih delodajalcev, praksa na različnih nivojih. Vse to pa so dodatni viri delovnega prava v Franciji.

Že od leta 1919 so kolektivne pogodbe urejevali z zakoni. Zadnji zakon, ki je bil sprejet dne 13.11.1982 uvaja sindikalno pravo pri dogovarjanju in dopušča dogovarjanje na dveh ravneh. Torej od sprejetja tega zakona ne gre več za pravo kolektivnih pogodb, ampak francoski teoretiki govorijo o pravu o kolektivnem dogovarjanju.

Stranke kolektivne pogodbe so na strani delodajalcev skupnosti delodajalcev, na strani delojemalcev pa skupnosti delavcev. Kolektivne pogodbe so največkrat sklenjene na določenih profesionalnih področjih. Po sklenitvi kolektivnih pogodb, le-te postanejo zakonsko obvezne za delodajalska združenja, ki so podpisniki dogovora in sicer določbe kolektivnih dogovorov postanejo del individualnih pogodb zaposlovanja.

Ministrstvo za delo lahko z ukazom doseže razširitev kolektivnega dogovora na določenem področju delovanja, tako da postane obvezujoč za delodajalce in delavce, neupoštevajoč združenja članov.

4.4. ITALIJA

Italijansko delovno pravo izstopa po svojih posebnosti od prava drugih zahodnoevropskih držav. Vse od leta 1865, ko je bil sprejet Civilni zakonik (Code Civil - C.C.) pa vse do uveljavitve korporativizma so bila delovna razmerja delavcev urejena le z individualnimi pogodbami. Prva kolektivna pogodba je bila v Italiji sklenjena leta 1906. Civilni kodeks iz leta 1942 vsebuje temelje kolektivnega dogovarjanja in med pravnimi viri določa tako imenovane korporativne norme.

Kolektivno dogovarjanje je danes pravno določeno v 39.členu Ustave Italijanske Republike, ki določa, da lahko kolektivne pogodbe sklepajo sindikati, ki so enotno zastopani v skladu oz. s številčnostjo članstva, in sicer kolektivne pogodbe, katerih določba je zavezujoča za vse pripadnike kategorij, na katere se pogodba nanaša.

Na strani delojemalcev so stranke samo sindikati, na strani delodajalcev pa poleg združenj tudi posamezni delodajalci. Sindikati so organizirani kot konfederacije (Italijanska splošna delavska konfederacija - CGIL, Konfederacija sindikatov delavcev - UIL, Italijanski delavski sindikat..) ali kot neodvisni sindikati. Člani teh sindikatov pokrivajo delavce v javnem in zasebnem sektorju.

Še ena posebnost italijanske kolektivne pogodbe, ki se je pojavila zadnje čase, kot posledica gospodarske recesije, pa je, da nova kolektivna pogodba lahko vsebuje klavzule, ki so manj ugodne za delavce, kot tiste, ki so bile določene v prvotnih pogodbah.

»Državna posredovanja v sistem industrijskih odnosov so se zlasti v obdobju po I. 1970 postopno povečevala. Vloga države se je krepila na treh ravneh - prvič: država je začela igrati bolj aktivno vlogo pri reševanju nacionalnih in lokalnih delovnih sporov; drugič: sprejeti so bili številni zakoni, ki so sicer največkrat nastali na pogajalski osnovi (osnovani s pomočjo razpravljanj s sindikati in organizacijami delodajalcev ali samo s sindikati); tretjič: od leta 1983 je država sama partner v večini tripartitnih pogodb.« (Predlog zakona o kolektivnih pogodbah - EPA 603 - Prva obravnava: 1994, 13)

Postopek sklepanja kolektivne pogodbe se prične s pobudo sindikatov, ki predložijo pogajalska izhodišča. Tudi v Italiji je dovoljena uporaba različnih sredstev pritiska, tudi stavke. V praksi dostikrat državni organi, brez zakonsko določenih pooblastil, poskušajo pripomoči k reševanju spora in zato organizirajo mediacijo.

Temeljna vsebina kolektivne pogodbe je določena v civilnem kodeksu iz leta 1942, ki je določal tudi, da delovnih razmerij na tistih področjih, ki so urejena s pomočjo pravnih aktov, ni mogoče urejati s kolektivnimi pogodbami. Leta 1983 je bil sprejet zakon, ki je dopustil sklepanje kolektivnih pogodb tudi na področjih, ki jih urejajo državni akti. Prvič je vpeljan postopek, ki ureja pogajanje na različnih nivojih. Italija je s tem zakonom prešla iz ekstremne decentralizacije k centraliziranim kolektivnim pogajanjem.

V Italiji predpisi ne določajo ravni, na katerih naj bi se sklepale kolektivne pogodbe. Poznajo predvsem nacionalne pogodbe, ki pokrivajo posamezne industrijske panoge in se navadno sklenejo za tri leta. Kolektivna pogajanja pa potekajo tudi

na nižjih ravneh, vendar so tam zelo decentralizirana - pogajanja na ravni obratov, na pokrajinski ravni.

Kolektivno pogajanje v javnih službah je precej poenostavljeno z zakonom iz leta 1983, saj le ta predpisuje enako osnovo za vse sektorje. Pogodbene stranke so določene z zakonom, kot tudi vsebina, ki jo lahko pogodbe pokrivajo. Zakon določa tudi, da mora kolektivna pogodba poleg tega da mora vsebovati minimalne standarde, vsebovati tudi vzorec standardov, od katerih je prepovedano odstopati.

4.5. NEMČIJA

Osnovne pravice in obveznosti strank v pogajanjih ureja zakon o kolektivnih pogodbah, ki je bil sprejet leta 1949 in kasneje še nekoliko spreminjan. Zakon o kolektivnih pogodbah določa, da kot stranke na strani delojemalcev nastopajo sindikati, na strani delodajalcev pa posamezni delodajalci kot tudi njihova združenja. Združenja sindikatov ali združenja delodajalcev lahko sklepajo kolektivne pogodbe v imenu združenj, ki so njihovi člani, samo če imajo za to pooblastilo posameznega združenja.

V praksi v Nemčiji vodijo kolektivna pogajanja na strani delojemalcev štiri sindikalne konfederacije, od teh pa dve vključujeta le javne uslužbenke. To so Nemška konfederacija sindikatov (DGB), Konfederacija nemških javnih uslužbencev (DBB), Nemška zveza uslužbencev (DAG) in Konfederacija krščanskih sindikatov (CGB). In tudi delodajalčeve organizacije so podobno, dokaj centralizirano organizirane. Imajo celo Konfederacijo nemških združenj delodajalcev (BDA), ki je leta 1977 pokrivala kar 80% vseh podjetij v državi. V javnem sektorju so deželni in zvezni delodajalci ustanovili posebne zveze za centralna pogajanja z zaposlenimi. Posredovanje države je v kolektivnih pogajanjih redko. V bistvu ni nobenega vladnega posredovanja, ker imajo delavci in delodajalci lastni prostovoljni sistem za spravo. Vodilna usmeritev vladne politike na področju industrijskih odnosov je strogo nevmešavanje in spoštovanje načela pogajalske avtonomije. Vpliv države je omejen na določanje pravnega okvira in zagotavljanje statističnih podatkov strankama, kar jima omogoča odločitve. Postopek sklepanja kolektivne pogodbe običajno poteka po naslednjem vrstnem

redu: 1. prikaz zahtev, 2. začetek pogajanj, 3. vodenje pogajanj, 4. ponesrečen poskus nove pogodbe, 5. sprava - postopki za sklenitev sledijo skrajno formalnemu vzorcu, vendar niso določeni z zakonom

V zakonu ni določb, ki bi opredeljevale, na katerih ravneh se sklepajo kolektivne pogodbe. Sklepajo se na zvezni, deželni in regijski ravni ter na ravni podjetja, večinoma za posamezne dejavnosti, lahko pa tudi za določene poklice oziroma stroke.

V praksi v Nemčiji poznajo več vrst pogodb: plačne kolektivne pogodbe (urejajo plače - veljavnost do enega leta), okvirne kolektivne pogodbe (urejajo plačilne razrede - veljavnost do treh let) in krovne kolektivne pogodbe (urejajo delovne pogoje - veljavnost do treh let).

Kolektivna pogodba v Nemčiji velja za vse člane strank, ki so pogodbo sklenile, vendar pa je protiustavno vsako dejanje delodajalca, ki bi pomenilo razlikovanje med delavci, ki so člani sindikatov in tistimi ki niso, pri izvajanju kolektivne pogodbe. Izguba pravice iz kolektivne pogodbe ni možna.

V Nemčiji imajo sorazmerno malo stavk, kljub pomanjkljivi zakonodaji o stavkah in prekinitvah dela. Delavci in delodajalci spore rešujejo po sistemu prostovoljne sprave.

4.6. ŠVEDSKA

V zasebnem sektorju je glavna zastopnica delavcev Švedska konfederacija sindikatov (LO), ustanovljena še leta 1898 in je osrednja organizacija za 24 panožnih sindikatov s skupno 2,1 milijona članov.

Najpomembnejša organizacija na strani zasebnih delodajalcev je Švedska konfederacija delodajalcev (SAF), ki je bila ustanovljena leta 1902. Sestavljena je iz 36 združenj delodajalcev. Za javna podjetja in družbe v državni lasti pa ima vodilno vlogo pri pogajanjih Združenje delodajalcev (SFO).

Zakon določa obveznost pogajanj o sklenitvi kolektivne pogodbe, za katero lahko da pobudo katerakoli stran.

»Določila o strankah in druga določila o kolektivnih pogodbah vsebuje na Švedskem zakon o soupravljanju, sprejet l. 1977. Stranke so lahko posamezni

delodajalci in njihova združenja na eni strani ter združenje delojemalcev oz. sindikat na drugi strani. Panožne in krovne organizacije delodajalcev in delojemalcev so lahko stranka, če jih za to pooblastijo njihovi člani.« (Predlog zakona o kolektivnih pogodbah - EPA 603 - Prva obravnava: 1994, 16)

Na Švedskem vse od leta 1969 poznajo strogo ločitev na privatni in javni sektor v sami organiziranosti kot tudi samih pogajanjih.

V sedemdesetih pride do preloma »švedskega vzorca«, ki je temeljil predvsem na neformalnih pogovorih, ki jih potrdijo v pogodbi, ne pa tudi uzakonijo. Novi zakoni, ki jih je država sprejemala po letu 1970 nadomeščajo vprašanja, ki so se reševala v kolektivnih pogodbah. Naraščal je torej obseg državnih posredovanj, znatno pa so se skrčile vsebine kolektivnega pogajanja med socialnimi partnerji.

Po zakonu so pogajanja o sklenitvi pogodbe obvezna, če je katerakoli stran dala pobudo za sklepanje ali spreminjanje pogodbe.

Kolektivna pogodba na Švedskem lahko zajema vsa vprašanja, ki se nanašajo na odnose med delodajalci in delojemalci. V praksi pogodbe ne zajemajo vseh vprašanj, ampak se sklepajo tudi posebne kolektivne pogodbe, kjer se urejajo posamezna vprašanja. Od leta 1950 je prevladoval sistem centraliziranih pogajanj, ki se je izkazal za tog in trden okvir, ki ne dovoljuje večjih prilagajanj in spreminjanj. Spreminjali so to in z leti so centralne pogodbe postale bolj kompleksne.

»Kolektivna pogodba je na Švedskem najvažnejše sredstvo za urejanje delovnih razmerij, čeprav se le-ta urejajo tudi z zakoni. Pogodba obvezuje stranke, ki so jo sklenile, njune člane pa le, če je imelo združenje kot stranka pooblastilo za sklenitev pogodbe.« (Predlog zakona o kolektivnih pogodbah - EPA 603 - Prva obravnava: 1994, 17)

(glej Predlog zakona o kolektivnih pogodbah – EPA 603 – Prva in druga obravnava in Bohinc: 2002)

5. RAZVOJ KOLEKTIVNIH POGODB NA NAŠIH TLEH

5.1. RAZVOJ KOLEKTIVNIH POGODB DO SPREJEMA ZTPDR

Nastajanje kolektivnih pogodb s posameznim delodajalcem, na podlagi prakse in izkušenj se je iz tedanje Avstro-ogrske monarhije nadaljevalo tudi v Jugoslaviji, kjer so neposredno po 1. svetovni vojni nastali tudi predpisi o sklepanju in uveljavljanju kolektivnih pogodb. V predvojni Jugoslaviji so bile kolektivne pogodbe pomembno sredstvo za urejanje delovnih razmerij. V stari Jugoslaviji se kolektivne pogodbe prvič pojavijo v Zakonu o varstvu delavcev iz leta 1922, podrobneje pa jih ureja zakon iz leta 1931 v 309. členu ter uredba o določitvi minimalnih plač, sklepanju kolektivnih pogodb in o arbitraži iz leta 1939.

V obdobju povojne Jugoslavije (1946-1989) kolektivne pogodbe niso bile sestavine delovnega prava, saj je to sprva temeljilo na administrativnem, kasneje pa na samoupravnem urejanju delovnih razmerij. To je tudi prvi predpis povojne Jugoslavije, ki je postavil zakonske temelje kolektivnih pogodb pri nas. Z uveljavitvijo Zakona o podjetjih ter odpravo Zakona o združenem delu v letu 1989, so bili vzpostavljeni temelji za dvostransko zasnovano kolektivnih in individualnih delovnih razmerij, značilno za zasebnolastninska gospodarstva.

Kolektivna pogodba v prejšnjem pravnem sistemu ni bila v celoti odpravljena, saj je urejala razmerja med t.i. zasebnimi delodajalci in pri njih zaposlenimi delavci. Kot ugotavlja Mežnar, smo v Sloveniji kolektivne pogodbe, kot način normativnega urejanja na področju delovnih razmerij, uveljavili leta 1971 z novelo zakona o delovnih razmerjih za delavce, ki delajo pri zasebnih delodajalcih. Na podlagi te novele je bila sklenjena prva kolektivna pogodba v letu 1972.

Vse do sklenitve splošne pogodbe za gospodarstvo v letu 1990, so se s kolektivno pogodbo urejale pravice in obveznosti in odgovornosti delavcev ter delovna razmerja delavcev, zaposlenih v predstavništvih tujih pravnih in fizičnih oseb. Šele sistemski Zakon o temeljnih pravicah iz delovnih razmerij je ponovno uveljavil enoten sistem normativnega urejanja delovnih razmerij.

5.2. RAZVOJ KOLEKTIVNEGA DELOVNEGA PRAVA SKOZI RAZLIČNE ZAKONE

5.2.1. Splošno

»Predhodna ureditev delovnih razmerij je bila urejena, vsebovana v dveh temeljnih zakonih, in sicer v Zakonu o temeljnih pravicah iz delovnih razmerij, katerega veljavnost se je raztezala na celotno področje nekdanje skupne države, ter republiški Zakon o delovnih razmerjih. Posebnost takšne ureditve je izvirala iz federativne ureditve Jugoslavije, ki je v skladu z republiško ustavo iz leta 1974, dopuščala tudi posebno ureditev delovnih razmerij z republiško zakonodajo.« (Čater, 2004: 2) Poleg teh dveh zakonov, pa je bilo vseskozi uveljavljeno kolektivno urejanje delovnih razmerij in sicer s kolektivnimi pogodbami, ki pa so rezultat tripartitnega sodelovanja in medsebojnega dogovarjanja med socialnimi partnerji (vlada, delodajalci in delojemalci). Poleg vseh teh predpisov pa je potrebno omeniti razne konvencije, ki jih sprejema Mednarodna organizacija dela (v nadaljevanju MOD), ki so po ratifikaciji v Sloveniji tudi zavezujoče, ravno tako kot oba veljavna zakona. Za Slovenijo so veljavne tiste konvencije, ki jih je ratificirala še Jugoslavija in smo jih nasledili z aktom o notifikaciji, kot tudi tiste konvencije, ki jih je ratificirala Republika Slovenija.

5.2.2. Kolektivne pogodbe v ZTPDR

Kolektivne pogodbe so dobile v ZTPDR samo 4 člene (eno poglavje), v katerih je bilo opredeljeno, da se v kolektivnih pogodbah samih zapiše, kaj ureja kolektivna pogodba, na katerih ravneh se sklepa in kdo jo sklepa na kateri ravni. ZTPDR vsebuje določbe, ki prenašajo urejanje načina in obsega uveljavljanja pravic iz kolektivnih pogodb na kolektivne pogodbe same, kjer je opredeljen tudi način in postopek reševanja medsebojnih sporov. V ZTPDR je opredeljeno tudi, da se kolektivna pogodba sklene pisno za določen ali nedoločen čas. ZTPDR prenese urejanje sprememb na kolektivne pogodbe in sicer da kolektivna pogodba določa način, postopek in primer, ko se lahko zahteva sprememba pogodbe, ter pogoje, roke in način za njeno odpoved. ZTPDR je določil obveznost registracije kolektivnih pogodb pri pristojnem organu družbenopolitične skupnosti in da se mora objaviti v uradnem glasilu. ZTPDR vsebuje še en člen, v katerem je zapisano, da se v skladu z določbami kolektivne pogodbe in zakona sklene pogodba o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem in sicer mora biti sklenjena še

pred nastopom dela. V ZTPDR je opredeljeno tudi, da kolektivna pogodba ne sme vsebovati določb, s katerimi se dajejo delavcem manjše pravice ali določajo manj ugodni delovni pogoji od pravic in pogojev, ki jih določa zakon, če pa jih vsebuje, se uporabljajo namesto njih ustrezne določbe zakona.

5.2.3. Kolektivne pogodbe v starem ZDR (1990)

Razvoj delovnega prava je prinesel ZDR (1990), ki je bil dopolnjen in nadgrajen različica ZTPDR. Tudi v tem zakonu so kolektivne pogodbe dobile svoje poglavje, vendar z večjim številom členov. V osmih členih, kolikor jih je bilo namenjenih urejanju in opredeljevanju kolektivnih pogodb ter njihove vsebine, so se stvari bolj natančno opredelile, vendar še vedno je ostala velika večina določb, ki so jih urejale kolektivne pogodbe same in ne Zakon o delovnih razmerjih - ta je samo prenesel obveznost opredelitev in urejanja na kolektivne pogodbe. ZDR (1990) je opredelil, da kolektivna pogodba velja za vse delavce, ki delajo v organizacijah in pri delodajalcih v Republiki Sloveniji in se lahko neposredno uporablja. Stranki s kolektivno pogodbo določita pravice in obveznosti, ki se urejajo s kolektivnimi pogodbami v skladu z ZDR (1990), predpisi izdanimi na njegovi podlagi in drugimi predpisi. V ZDR (1990) je opredeljeno, kako se lahko sklene kolektivna pogodba, kdo sklepa posamezno kolektivno pogodbo - za posamezno občino, za več občin, za območje republike, za različne družbene dejavnosti itd. Stranki po ZDR (1990) v kolektivni pogodbi dogovorita tudi medsebojne pravice in obveznosti zlasti glede: izvajanja sklenjene kolektivne pogodbe, spoštovanja socialnega miru, veljavnosti kolektivne pogodbe ter postopka sklepanja in spreminjanja kolektivne pogodbe. Pogodbene stranki sta se po ZDR (1990) dolžni obveščati o izvajanju kolektivne pogodbe, o uresničevanju pravic in obveznosti, ki so določene v kolektivni pogodbi, dolžni sta tudi oceniti ali lahko določena sporna vprašanja privedejo do stavke ali drugih oblik sporov. Stranki sta se dolžni dogovoriti o predčasni sklenitvi kolektivne pogodbe ali o drugih ukrepih za reševanje spornih situacij, zato da bi preprečili nastajanje spornih okoliščin. ZDR (1990) določa tudi, da v primeru če se pogodbene stranki ne sporazumeta o sklenitvi, spremembi ali dopolnitvi kolektivne pogodbe oz. o drugih ukrepih za reševanje spornih situacij, o le-teh odloča arbitražni svet. Pobudo za oblikovanje arbitražnega sveta da lahko vsaka od

pogodbenih strank. Odločitev arbitražnega sveta je sestavni del kolektivne pogodbe oz. nadomešča to pogodbo, če ni bila sklenjena. Kolektivna pogodba, ki se sklene za določen čas, se lahko sklene najdlje za dobo petih let. Veljavnost pogodbe se podaljša, če je stranki ne odpovesta. Način registracije in objave sklenjenih kolektivnih pogodb pa je ZDR (1990) prenesel na republiški upravni organ, pristojen za delo. ZDR (1990) ne omenja, da lahko vsebuje le določbe, ki so za zaposlene ugodnejše od določb, vsebovanih v zakonih in podzakonskih predpisih oz. v kolektivni pogodbi na višji ravni (ni možna omejitev teh pravic).

6. PREDLOG ZAKONA O KOLEKTIVNIH POGODBAH

6.1. TRENUTNO STANJE NA PODROČJU KOLEKTIVNIH POGODB

V Sloveniji kljub vedno pogostejšim predlogom in zahtevam po pospešitvi urejanja delovnih razmerij in v tem sklopu prednostno kolektivnih delovnih razmerij, je nujno potrebno urediti sistem kolektivnega dogovarjanja, ki je imel neuspešni poskus zakonske ureditve že leta 1989 oziroma 1990, kar pa je samo povzročilo nekatere pravne nejasnosti in zaplete pri uporabi že obstoječih kolektivnih pogodb kot pravnih virov. V praksi so se pojavile težave, saj je normalno, da je težko v kratkem času opustiti dolgo uveljavljen način avtonomnega normiranja. Z uvedbo dvostranskih delovnih razmerij oziroma razcepom delovnih razmerij na individualna in kolektivna delovna razmerja je prišlo do preoblikovanja sistema norm v temeljih, kar je povzročilo težave pri razumevanju spremenjene pravne narave številnih pravnih institutov. Potrebno je bilo opredeliti sistematično urejanje individualnih in kolektivnih delovnih razmerij ter povezanost le-teh, opredeliti pravne pojme na področju kolektivnih delovnih razmerij, opredeliti razmerja med kolektivnimi pogodbami in participativnimi dogovori.

Sprejetje samostojnega ZKoIP bi uvedlo popolnoma nov pristop k urejanju delovnih razmerij glede ločevanja individualnih in kolektivnih delovnih razmerij. Nov ZKoIP ne bo mogel delovati stoodstotno, če bo sprejet na hitro, brez posameznih natančnih opredelitev in obrazložitev. Vsekakor pa obstaja verjetnost

težav tudi v primeru, če bo zakon sprejet ob nespremenjeni zakonodaji, ki se nanaša na individualna delovna razmerja. Danes že imamo nov ZDR (2002), ki je stopil v veljavo s 01.01.2003, vendar še vedno niso v celoti dodelana določena poglavja, ki so bistvenega pomena za sprejetje ZkolP. Predvidoma pa bi moral biti tudi ZkolP sprejet vzporedno z ZDR (2002) - vsaj prvotni načrti so bili takšni, da bi oba zakona nastajala hkrati in da bi se sproti in skupno reševali problemi, ki bi se pojavljali. Tako pa je nastal ZDR (2002), ki za sabo ni potegnil novega ZkolP.

Predlog za sprejetje ZkolP, ki je bil sestavljen in predložen v prvo branje v Državnem zboru že leta 1994 je popravke doživel leta 1995 in od takrat naprej ni bilo nobenega govora o novi zakonodaji, ki bi urejala kolektivne pogodbe. Novi ZkolP naj bi kolektivne pogodbe izločil iz zakona o delovnih razmerjih - postale bi torej samostojna veja delovnega prava.

Predlog novega ZkolP določa, da je potrebno natančno določiti stranki kolektivne pogodbe, vsebino kolektivne pogodbe, ki jo delimo na obligacijski in normativni del. V novem ZkolP omejitev pravic ni možna - na nižji ravni so pravice in obveznosti določene podrobneje, ugodneje ali pa na kakšen drug način. Po novem je zelo pomembna klasifikacija dejavnosti - ugotavljanje ravni dejavnosti (nižja - višja), za samo ugotavljanje, kdaj je kakšna kolektivna pogodba veljavna in za koga. Kolektivna pogodba se lahko uporablja neposredno, kot je bilo opredeljeno že z ZDR (1990).

Kolektivne pogodbe so bile in so še vedno opredeljene in zakonsko določene v ZTPDR, kasneje v ZDR (1990). Z novim ZkolP bi bile kolektivne pogodbe popolnoma izločene, vendar glede na to, da so v novem ZDR (2002) že vidne tovrstne spremembe bi novi ZkolP moral biti sprejet v najkrajšem možnem času, če bi želeli, da se oba zakona lahko dosledno uporabljata in če bi želeli, da se dokončno ločimo od starih ureditev.

6.2. PREDLOG ZkolP – PRVA IN DRUGA OBRAVNAVA

6.2.1. Splošno

Vlada Republike Slovenije je predlagala sprejem posebnega ZKoIP, saj je nujno to področje čimprej na novo urediti.

Delovnoppravna zakonodaja je pri opredeljevanju pravic in obveznosti iz delovnih razmerij nepopolna in nedorečena - zato obstoječa zakonska ureditev predpisuje obvezno sklenitev splošnih in panožnih kolektivnih pogodb. Iz istega razloga vsebuje zakon določilo, da velja kolektivna pogodba za vse delavce, zaposlene v organizacijah in pri delodajalcih v Republiki Sloveniji, ne le za stranke, ki so kolektivno pogodbo sklenile.

Namen zakonskih določb je bil stimulacija sklepanja kolektivnih pogodb, vendar pa so kot sistemska ureditev popolnoma neprimerne in tudi neskladne s konvencijami in priporočili MOD kot tudi s prakso drugih evropskih držav. Obstoječa pravna ureditev daje zelo skopo podlago za urejanje medsebojnih sporov, ki nastajajo med strankami kolektivne pogodbe (mehanizmi reševanja neizdelani in neučinkoviti). Praksa neizvajanja veljavnih kolektivnih pogodb je zelo pogosta - možno je zahtevati uresničenje posameznih pravic delavcev oz. izpolnitev pogodbe, vendar pa niso določene posebne sankcije za neizvajanje kolektivnih pogodb.

ZKoIP izhaja iz temeljnega načela, da naj bi bilo sklepanje kolektivnih pogodb svobodno in prostovoljno - zato zakon ne določa obveznega sklepanja kolektivnih pogodb, niti ne določa ravni, na katerih naj bi se sklepale kolektivne pogodbe. To načelo svobode in prostovoljnosti vsebuje tako Konvencija št. 98 o uporabi načel o pravicah organiziranja in kolektivnega dogovarjanja kot tudi Konvencija št. 154 o spodbujanju kolektivnega pogajanja. Zato je nujno novo zakonsko ureditev področja kolektivnih pogodb zasnovati v skladu s temi principi kot tudi v skladu s celoto delovnopravnih predpisov. Zato je potrebno nujno upoštevati stališča, na katerih temelji novi ZDR (2002). Skladno s temi izhodišči nova delovnoppravna zakonodaja bolj celovito ureja vsem zagotovljene pravice in obveznosti iz delovnih razmerij in ne odkazuje več v tolikšni meri na obvezno, dopolnilno urejanje v kolektivnih pogodbah. Samo s takšnim konceptom, ki ne vsebuje obveznega

urejanja v kolektivnih pogodbah, je združljiv koncept svobode in prostovoljnosti pri sklepanju kolektivnih pogodb.

6.2.2. Stranki kolektivne pogodbe

»Zakon določa stranki kolektivne pogodbe na strani delodajalca in delojemalca in posebne primere, ko kot delodajalec nastopa Vlada Republike Slovenije ali od nje pooblaščenno ministrstvo.« (Predlog zakona o kolektivnih pogodbah - EPA 603 - Prva obravnava: 6)

Avtonomija strank naj bi bila eno osnovnih vodil nove pravne ureditve področja kolektivnih pogodb. Upošteva načelo prostovoljnosti naj bi imela pravico biti stranka kolektivne pogodbe le tista združenja, ki so prostovoljna, torej ne nastajajo po načelih obveznega članstva.

6.2.3. Vsebina kolektivne pogodbe

Kolektivna pogodba je razdeljena na obligacijski in normativni del, vsebina pogodbe pa ni predpisana. Vsebina pogodbe je namreč prepuščena volji strank, ki se bosta lahko dogovorili o večjem ali manjšem številu vprašanj, ki jih želita medsebojno urediti. V skladu s Konvencijo MOD št. 154 o kolektivnem dogovarjanju zakon določa, da so možne določene omejitve pri vsebini kolektivnih pogodb, ki se sklepajo za zaposlene v državnih organih in javnih službah. Obseg urejanja pravic in obveznosti s kolektivnimi pogodbami je v javnem sektorju torej odvisen predvsem od bodočega zakona o javnih uslužbencih.

6.2.4. Sklenitev in oblika kolektivne pogodbe

Sklenitev pogodbe mora biti po določbah zakona v pisni obliki, glede samega postopka sklenitve pa vsebuje zakon le minimum določb in vse ostalo prepušča strankama.

6.2.5. Veljavnost kolektivne pogodbe

Nova pravna ureditev naj bi uveljavila tudi načelo, da kolektivna pogodba velja samo za stranke, ki so jo sklenile. Načelo veljave kolektivne pogodbe le za stranke je v nasprotju z namenom, da zaposleni, ki niso člani sindikatov podpisnikov kolektivne pogodbe, ne bi smeli biti v podrejenem položaju glede pravic iz delovnih razmerij. Določba o veljavnosti kolektivne pogodbe tudi za zaposlene, ki niso člani sindikatov ni v nikakršni koliziji z načelom svobode in prostovoljnostjo sklepanja kolektivnih pogodb. Delodajalec, ki je dolžan ravnati se po določbi, da kolektivna pogodba enako velja za vse, ki so pri njemu zaposleni, je tisti, ki prostovoljno in svobodno sklene določeno kolektivno pogodbo. Določba kot taka, torej ne posega v avtonomijo delodajalca pri sklepanju, ga niti ne omejuje, niti mu ne nalaga obveznosti, ki jih ta ne bi želel sprejeti. Ta določba ne posega niti v svobodo sindikatov, saj jih z ničemer ne omejuje v pogajanjih. Tu pa je še Konvencija MOD št. 98, ki uveljavlja načelo svobode in prostovoljnosti sklepanja kolektivne pogodbe ter opredeljuje zaščito zaposlenih pred določenimi ukrepi ne glede na članstvo v sindikatih.

Zakon vpeljuje tudi institut splošne veljavnosti kolektivne pogodbe in določa pogoje za njegovo uporabo. Kadar so izpolnjeni zakonski pogoji, bi lahko minister pristojen za delo, v soglasju s podpisniki kolektivne pogodbe, razglasil splošno veljavnost določene kolektivne pogodbe z odredbo.

6.2.6. Prenehanje kolektivne pogodbe

Zakon določa tudi podaljšano uporabo kolektivne pogodbe, ki je prenehala veljati, dogovora o novi ali podaljšanju stare pa ni bilo. To podaljšanje bi bilo omejeno na določen čas.

6.2.7. Mirno reševanje kolektivnih sporov, nadzor in finančne posledice

Zakon, zaradi številnih problemov, ki so se pojavljali v dosednji praksi izvajanja kolektivnih pogodb, precej natančno ureja načine in postopke mirnega reševanja kolektivnih sporov. Zakon predvideva le možnost, da stranki prostovoljno pristaneta na rešitev spora s posredovanjem ali z arbitražo - ni pa možno predvideti niti obvezne arbitraže niti reševanja spora pred sodiščem, niti kakršnekoli druge rešitve, ki bi nadomestila voljo strank, da skleneta, dopolnita ali spremenita kolektivno pogodbo (v nasprotju z načelom prostovoljnosti). Za nadzor nad izvajanjem kolektivne pogodbe zakon pooblašča inšpekcijo dela. Nadzor in reševanje kolektivne pogodbe pred pravosodnimi organi bi uredila določila Zakona o inšpekciji dela in Zakona o delovnih in socialnih sodiščih.

Predlagani zakon ne bi povečal stroškov strank kolektivne pogodbe v primerjavi s sedanjo ureditvijo. Zahteval pa bi sredstva iz proračuna, ki bi jih ministrstvo pristojno za delo moralo nameniti za morebitno angažiranje strokovnjakov za posredovanje ter za stroške postopkov arbitraž. Stroški sami pa so odvisni od števila sporov in od tega ali bi se stranki odločili za uporabo instituta posredovanja ali arbitraže.

6.2.8. Evidenca in objava kolektivne pogodbe

Zakon predvideva le evidenco sklenjenih kolektivnih pogodb in določa njene bistvene sestavine.

6.2.9. Ostale določbe

Zakon bi rešil tudi vprašanje reprezentativnosti delodajalcev, saj za razliko od reprezentativnosti sindikatov le-ti nimajo reprezentativnosti posebej zakonsko urejene. Vprašanje reprezentativnosti delodajalcev je bistveno pri ugotavljanju strank kolektivnih pogodb in izvajanju nekaterih določb ZKoliP.

Zakon določa hierarhijo pravnih aktov, ki vsebujejo določbe o delovnih razmerjih, in v ta namen vzpostavlja odnos med zakonom ter kolektivnimi pogodbami na različnih ravneh. Medsebojna hierarhija pravnih aktov je določena v tem smislu, da kolektivna pogodba vedno vsebuje določbe, ki so za zaposlene ugodnejše od določb, vsebovanih v zakonih.

»Zakon utemeljuje kolektivno pogodbo kot avtonomni pravni vir, ki ni več v funkciji dopolnjevanja zakonskih določb. V tem smislu predpostavlja, da bo bodoča delovnopravna zakonodaja bolj celovito urejala pravice in obveznosti iz delovnih razmerij in ne bo več odkazovala na dopolnilno urejanje v kolektivnih pogodbah.«
(Predlog zakona o kolektivnih pogodbah - EPA 603 - Prva obravnava)

6.3. SPREMEMBE IN DOPOLNITVE PREDLOGA ZAKONA O KOLEKTIVNIH POGODBAH

V pogajanjih med vlado, delodajalskimi organizacijami in sindikati o predlogu zakona o kolektivnih pogodbah, so se izoblikovala nekatera odprta vprašanja, do katerih naj bi se opredelili vsi sodelujoči v pogajanjih. Ocenjeno je bilo, da brez jasnega dogovora o teh vprašanjih nadaljnja pogajanja niso možna niti smiselna.

Gre za naslednja najpomembnejša odprta vprašanja:

- (1) ali naj zakon o kolektivnih pogodbah vzpodbuja različne oblike kolektivnega dogovarjanja tako za zasebni kot za javni sektor;
- (2) ali naj bodo načela kolektivnega dogovarjanja enaka tudi za javni sektor;
- (3) vprašanje urejanja reprezentativnosti sindikatov in delodajalcev v tem zakonu;
- (4) vprašanja splošne veljavnosti kolektivne pogodbe (ali samo za člane sindikata);
- (5) vprašanje razširjene veljavnosti kolektivne pogodbe;

- (6) vprašanje ureditve arbitraže (samo prostovoljna ali tudi obvezna);
 - (7) prehodno obdobje za Gospodarsko zbornico Slovenije (v nadaljevanju GZS) in Obrtno zbornico Slovenije (v nadaljevanju OZS);
 - (8) vprašanje hierarhije kolektivnih pogodb in njihove medsebojne usklajenosti;
 - (9) vprašanje veljavnosti obstoječih pogodb.
- (glej Miklič: 2003)

6.4. STALIŠČA ZAINTERESIRANIH ORGANIZACIJ GLEDE NOVEGA ZAKONA O KOLEKTIVNIH POGODGAH

6.4.1. Skupna stališča delodajalskih organizacij

1. ZKoIP naj bi uredil značilnosti kolektivnega dogovarjanja za zasebni in javni sektor posebej - upoštevati je potrebno naravo kolektivnega dogovarjanja, ki je za ta dva sektorja različna.
2. Načela kolektivnega dogovarjanja v javnem sektorju zahtevajo upoštevanje specifične financiranja in načina odločanja v delovnopравниh zadevah. Svoboda kolektivnega dogovarjanja se v javnem sektorju odraža na drugačen način - potrebna je natančna opredelitev pravne narave, saj imajo velikokrat KP v javnem sektorju značilnosti poklicnih KP, te pogodbe pa nimajo splošne veljavnosti.
3. Po mnenju delodajalskih organizacij vprašanje reprezentativnosti sindikatov in delodajalcev ni nujno potrebno opredeliti v zakonu o kolektivnih pogodbah. Obstaja namreč že Zakon o reprezentativnosti sindikatov - potrebno nekaj členov spremeniti in dopolniti. Kar se tiče zakona o reprezentativnosti delodajalcev, pa je predviden sprejem le-tega v bližnji prihodnosti.
4. Delodajalske organizacije so skupnega mnenja, naj ostane splošna veljavnost na ravni dejavnosti ali sektorja (zasebnega, javnega) stvar kolektivnega dogovarjanja. Naj ostane v veljavi dejstvo, da kolektivna pogodba, ki jo sprejme reprezentativni sindikat učinkuje na vse zaposlene in ne samo na člane sindikata.

5. Prostovoljnost sklepanja kolektivne pogodbe je načelo, ki je uspešno izvajalo svojo nalogo, tudi ko je zakon glede nekaterih delovnopравnih vprašanj obvezno odkazoval na ureditev v kolektivnih pogodbah. Glede na dosedanjo uspešnost delovanja kolektivnih pogodb, in sicer s prostovoljnostjo sklepanja le-teh, se zdi nedopustno, da se prosto voljo strank nadomešča z odredbo ministra. Do tega pa bi prišlo pri vprašanju razširjene veljavnosti kolektivne pogodbe, o kateri bi pod določenimi pogoji odločil minister za delo - v nobenem od sistemov ne moremo strank kolektivne pogodbe prisiliti v sporazum, če tega sami ne želita.
6. Možnost arbitražnega reševanja sporov mora ostati prostovoljna, saj obveznost arbitraž prav tako ni združljiva s prostovoljnostjo kolektivnega dogovarjanja - možna je le, če se stranki prostovoljno dogovorita, katere spore bosta reševali s pomočjo arbitraž in to opredelita v kolektivni pogodbi.
7. Predvsem GZS in OZS smatrata za nesporno in primerno, da bi obstajalo petletno (5) prehodno obdobje, šteto od uveljavitve samega ZKoliP.
8. Hierarhija kolektivnih pogodb je v smislu ravni kolektivnega dogovarjanja (podjetniška, dejavnostna, splošna) nujna - vsekakor pa je to že dosežen pravni standard. Po dosedanjih izkušnjah je jasno, da medsebojne usklajenosti kolektivnih pogodb na različnih ravneh ni mogoče zagotoviti v vseh primerih (pri vpisu v evidenco kolektivnih pogodb ne gre za ugotavljanje zakonitosti vsebine kolektivnih pogodb z kolektivnimi pogodbami na višji ravni. Zato pravimo, da pravni standard zapisan v kolektivni pogodbi velja, dokler ni odpravljen v kolektivnem sodnem sporu.
9. Delodajalci menijo tudi, da sam sprejem ZKoliP ne bi smel vplivati na veljavnost obstoječih kolektivnih pogodb. Kolektivne pogodbe po vsebini predstavljajo določeno pravno kulturo in ne samo standardov. Strankama kolektivnega dogovarjanja je potrebno s pomočjo ZKoliP omogočiti, da se sposobnost dogovarjanja, preurejanja vsebine in obsega pravic iz kolektivne pogodbe utrjuje.

(glej GZS: 2003)

6.4.2. Skupna stališča sindikatov

1. Glavni interes sindikatov je, da bi bilo opredeljeno zagotavljanje pogojev za delo sindikata pri delodajalcu v normativnem delu kolektivne pogodbe - pristali bi tudi, da se uvrsti v obližacijski del kolektivne pogodbe (sklicevanje na Evropsko socialno listino in Konvencijo mednarodne organizacije dela št. 135 o varstvu sindikalnih predstavnikov).
2. Zelo pomembno se jim zdi, da je opredeljeno kdo so stranke in za koga kolektivne pogodbe veljajo.
3. Ali so podpisniki kolektivne pogodbe lahko organizacije z obveznim članstvom, kot sta to Gospodarska zbornica Slovenije s svojimi združenji in Obrtna zbornica Slovenije. Stališče Zveze svobodnih sindikatov Slovenije: kolektivne pogodbe lahko sklepajo le delavske in delodajalske organizacije s prostovoljnim članstvom.
4. Reprezentativnost delodajalcev - zbornice bi se še naprej rade pogajale in podpisovale splošno in panožne kolektivne pogodbe.
5. Reprezentativnost sindikatov - po obstoječem zakonu je lahko pridobiti reprezentativnost, ki traja večno, mešane ravni reprezentativnosti glede na odločbe pristojnega ministrstva.
6. Vprašanje razširjene veljavnosti kolektivne pogodbe za nečlane - obvezno.
7. Evropska komisija je v svojem poročilu 2003 ocenila: »Tako na sektorski kot na podjetniški ravni je treba vzpodbujati avtonomen bipartitni socialni dialog in svobodna kolektivna pogajanja med organizacijami socialnih partnerjev s prostovoljnim članstvom. Prizadevati si je treba, da se zagotovi razvoj federacij delodajalcev s prostovoljnim članstvom.
8. Ohraniti potrebno mero »centralizacije« (poudarjena vloga države), vendar je potrebno dati več prostora decentraliziranemu urejanju plač in drugim delovnim razmerjem v kolektivni pogodbi.
9. Nasprotovanje ukinitvi splošnih kolektivnih pogodb - obstoječi sistem kolektivnih pogodb ne preprečuje novega ravnovesja v sistemu plač, uveljavljanje bolj stimulativnega sistema, posebnosti in potreb posameznih dejavnosti.
10. Razlogi za ohranitev splošnih kolektivnih pogodb:
11. obe še vedno opravljata pomembno ekonomsko in socialno funkcijo;
12. potreba po splošnem urejanju nekaterih vsebin delovnih razmerij;

13. veljata za »vse« zaposlene;
14. splošne kolektivne pogodbe ni mogoče v celoti nadomestiti s socialnimi sporazumi, ne s kolektivnimi pogodbami dejavnosti in ne s podjetniškimi kolektivnimi pogodbami. (glej Miklič, 2003)

6.4.3. Skupna stališča Združenja svetov delavcev slovenskih podjetij

1. »V zakon o kolektivnih pogodbah bi veljalo izrecno zapisati načelno prepoved kolektivnega urejanja dvostranskih delovnih razmerij z enostranskimi splošnimi akti na katerikoli ravni ter uveljaviti kolektivne pogodbe oziroma sporazume kot edino možno obliko avtonomnega urejanja delovnih razmerij s splošnimi pravnimi normami, kar je tudi povsem v duhu priporočil mednarodnih dokumentov o spodbujanju kolektivnega dogovarjanja med delodajalci in delojemalci.« (Gostiša, 2002: 1) Splošni akti delodajalca kot enostransko obveznostni akti se lahko pojavljajo le kot izjema, katero je treba maksimalno omejiti.
2. Potrebno je precizirati, da je kolektivna pogodba pravni akt, ki ureja samo delovna in ne katerakoli razmerja med delodajalci in delojemalci. Priporočljivo bi bilo tudi zapisati možnost sklepanja t.i. generalnih (vsebinsko celovitih) kolektivnih pogodb ali pa t.i. parcialnih (posamezna vprašanja delovnih razmerij, kot npr. pogoji za sindikalno delo, izobraževanje..)
3. Zakon o delovnih razmerjih, ki je stopil v veljavo 01.01.2003 ne vsebuje določb o subsidiarni vključitvi svetov delavcev v sistem sklepanja kolektivnih pogodb na ravni posameznega delodajalca, zato bi bilo potrebno to vprašanje rešiti v zakonu o kolektivnih pogodbah, kar pa je vsebinsko bolj primerno. V zakonu o kolektivnih pogodbah bi se morala predvideti možnost, da v imenu zaposlenih sklepajo kolektivno pogodbo z določenim delodajalcem tudi voljena delavska predstavništva (sveti delavcev oz. delavski zaupniki), če ne vedno, pa vsaj v primerih ko pri delodajalcu ni organiziranih reprezentativnih sindikatov, kadar sindikati izrecno prenesejo pooblastilo za sklepanje kolektivne pogodbe na svet delavcev ali kadar kolektivne pogodbe višjih ravni vsebujejo t.i. odprto klavzulo. V zvezi s tem,

kdo je stranka na strani delavcev, bi lahko razlikovali med kolektivno pogodbo (dogovori o ureditvi delovnih razmerij z delodajalcem, ki so jih sklenili sindikati) in kolektivnim sporazumom (dogovori, ki so jih z delodajalcem sklenili sveti delavcev oz. delavski zaupniki).

4. Načelo obvezne dvostranskosti, ki velja pri urejanju kolektivnih delovnih razmerij, vendar dopušča izjeme enostranskega pravnega akta delodajalca, zahteva točno razmejitev oz. zakonsko opredelitev, kdaj so dovoljene izjeme. Načeloma lahko delodajalec sprejme enostranski pravni akt, ko pri njemu ni niti sindikata, niti sveta delavcev, ampak je dolžan pred tem še pozvati delavce (zbor delavcev, kamor povabi zunanje predstavnike vseh reprezentativnih sindikatov ustrezne dejavnosti) in jih izrecno pozove, da se v določenem roku ustrezno organizirajo za pogajanja o sklenitvi nove kolektivne pogodbe ali sporazume. Če se tudi po poteku tega roka delodajalec še vedno nima s kom pogajati, lahko sprejme splošni akt o delovnih razmerjih.
5. Na ravni posameznega podjetja sklenjene kolektivne pogodbe bodo veljale v celoti le za člane konkretnih sindikatov - treba pa je predvideti tudi za to raven ustrezen »institut ekstenzije (raztegnitve) veljavnosti kolektivne pogodbe« na vse delavce. Ena oblika takšne ekstenzije bi lahko bila sklep sveta delavcev o pristopu k sklenjeni kolektivni pogodbi, druga pa podpisovanje posebnih izjav.
6. Izpostaviti bi bilo potrebno tudi, da lahko pride do situacije, kjer pri določenem delodajalcu deluje več reprezentativnih sindikatov, ki jo zakon predvideva, vendar pa ni opredeljeno, kaj je delodajalec dolžan narediti, če se pri njemu delujoči sindikati ne uspejo dogovoriti za skupen nastop - se mora pogajati z vsakim posebej, bo možno imeti v določenem podjetju več kolektivnih pogodb, kjer bo vsaka veljala le za člane sindikata, ki jo je sklenil. To bi bilo možno učinkovito rešiti, tako da v podjetju zakon dovoljeval le eno generalno podjetniško kolektivno pogodbo in še posebne kolektivne pogodbe za posamezne posebne kategorije delavcev.
7. Institut ekstenzije veljavnosti določene panožne kolektivne pogodbe ni čisto preprosto, ker lahko obstaja istočasno še kakšna druga kolektivna pogodba med drugimi sindikati in delodajalci s področja konkretne dejavnosti, kar pa

ne moremo spregledati, zato bi bilo primerno ekstenzijo kolektivne pogodbe narediti le na nečlane sindikatov, ki pa še niso pod okriljem nobene od veljavnih kolektivnih pogodb s področja konkretne dejavnosti.

8. Na podlagi dosedanje prakse delovanja arbitraž, kot mirne oblike reševanja sporov, bi bilo potrebno izkušnje vgraditi v zakon. Stroškovno in administrativno gledano pa bi lahko bila najboljša rešitev ustanovitev stalne arbitraže pri Ministrstvu za delo.
9. Zelo pozitivno bi bilo tudi, če bi zakon med končne določbe sprejel tudi določilo, da se določbe tega zakona smiselno uporabljajo tudi za sklepanje t.i. participacijskih dogovorov po 5.členu Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju. Dodatek k novemu zakonu: če ni s posebnim zakonom drugače določeno, se določbe tega zakona smiselno uporabljajo tudi za dogovore med delodajalci in sveti delavcev, s katerimi se ureja sodelovanje pri upravljanju.
10. Izrecna ureditev še nekaterih vprašanj:
 - neuporabna načela normativne hierarhije,
 - razširitev zakona v »zakon o kolektivnem dogovarjanju«,
 - obveznost socialnega miru v času trajanja veljavnosti kolektivne pogodbe,
 - usklajevanje pogodb o zaposlitvi s kolektivno pogodbo v primeru spreminjanja le-teh na slabše,
 - možnost vključevanja t.i. odprtih klavzul v kolektivne pogodbe višjih ravni.

(glej Gostiša: 2004)

6.2.5. Skupna stališča Zveze svobodnih sindikatov Slovenije (v nadaljevanju ZSSS)

1. ZSSS pravi, da naj bi zakon predvidel samo sindikate za predstavnike delavcev v kolektivnih pogajanjih. Ta določitev predstavnikov je bila že

predhodno urejena v zakonu o reprezentativnosti sindikatov in tudi ustavno sodišče je odločilo, da je v skladu z ustavo, če imajo nekatere delavske organizacije (reprezentativni sindikati) več pravic kot druge delavske organizacije in zato lahko urejajo vprašanja, ki so pomembna za vse delavce in za svoje člane. ZSSS je mnenja, da mora zakon za zasebni sektor omogočiti kolektivna pogajanja brez vsakih omejitev, na področju javnega sektorja pa je potrebno upoštevati posebnosti, ki jih predstavljajo nekatere dejavnosti. Vendar pa te posebnosti ne smejo prepovedovati ali omejevati kolektivnih pogajanj o zadevah, ki so že zajete v posebnih zakonih, vendar ravno nasprotno, omogočati bi morale kolektivna pogajanja tudi o teh vprašanjih. Zakon mora namreč omogočati kolektivna pogajanja tudi za državne organe in organe lokalnih skupnosti, policijo, vojsko itd.

2. ZSSS bi želel, da bi načeloma bila načela kolektivnega dogovarjanja enaka za javni in zasebni sektor, s tem, da je potrebno omogočiti več posebnosti za državne organe, policijo in vojsko ter lokalne skupnosti, manj pa za sam javni sektor (take izjeme dopuščajo tudi nekatere mednarodne pogodbe).
3. Potrebno je na novo opredeliti reprezentativnosti sindikatov, kar bi bilo mogoče storiti s sprejemom novega zakona o reprezentativnosti sindikatov, ali pa z vsaj nekaj členi dopolnitev in sprememb k že obstoječem zakonu - čeprav želi ZSSS to reprezentativnost opredeliti v novem zakonu o kolektivnih pogodbah, tako kot želi opredeliti tudi reprezentativnost delodajalcev v tem novem zakonu.
4. ZSSS želi opredelitev v novem zakonu, da kolektivne pogodbe veljajo samo za člane sindikatov, ki sklenejo kolektivne pogodbe.
5. Po mnenju ZSSS zakon vsekakor mora določiti možnost in pogoje za razširjeno veljavnost kolektivne pogodbe, pri čemer bi bilo po predlogih ZSSS možno razširiti veljavnost samo kolektivnih pogodb, ne pa npr. podjetniških, poklicnih itd.
6. ZSSS je absolutnega mnenja, da prostovoljnemu sistemu kolektivnega pogajanja odgovarja le prostovoljni način arbitražnega reševanja sporov.
7. Zakon o kolektivnih pogodbah naj bi po mnenju ZSSS dopustil krajše prehodno obdobje (leto ali dve), v katerem bi bila Gospodarska zbornica Slovenije in njena združenja ter Obrtna zbornica Slovenije še vedno

podpisniki kolektivnih pogodb, naj bi v tem času še vedno imeli možnost sodelovanja pri spreminjanju in dopolnjevanju kolektivnih pogodb, lahko pa tudi pri sklepanju novih kolektivnih pogodb, vsaj dokler ne bi bila sposobna v celoti prevzeti vse pravice in obveznosti iz tega naslova združenja delodajalcev oziroma njihove sekcije. Združenja delodajalcev in njihove sekcije pa naj bi takoj z nastopom novega zakona o kolektivnih pogodbah bila nosilec pogajanj na državni ravni (morebitna splošna, predvsem pa kolektivne pogodbe dejavnosti).

8. V primeru sprememb zakona in sprememb kolektivnih pogodb na državni ravni (splošnih in kolektivnih pogodb dejavnosti), je potrebno začeti postopek usklajevanja kolektivnih pogodb na nižji ravni, vendar pa jih stranke niso dolžne uskladiti.
9. Novi ZKoiP ne sme poseči v normativni del sklenjenih oz. trenutno veljavnih kolektivnih pogodb oz. veljavnost nekaterih določb v kolektivnih pogodbah. Novi zakon pa lahko določi, da določbe obligacijskega dela kolektivnih pogodb, po uveljavitvi zakona prenehajo veljati, vsekakor pod pogojem, da zakon enotno in natančneje uredi te postopke. (glej ZSSS)

6.4.5. Povzetek

Ugotovljeno je bilo, kot že omenjeno, da brez soglasja o teh vprašanjih ne bomo nikoli prišli do novega zakona, vendar to očitno še ni dovolj velik razlog, da bi sodelujoči, torej delodajalci, delojemalci in vlada sprejeli soglasno odločitev. Ugotavljam namreč, da ta postopek sprejemanja skupnih odločitev niti ni lahek, saj na podlagi zgoraj navedenih skupnih stališč lahko ugotovimo, da so se samo delodajalske organizacije na eni strani in ZSSS na drugi strani opredelile do vseh točk, ki označujejo pomembna vprašanja nadaljnjih kolektivnih pogajanj za sprejem novega zakona o kolektivnih pogodbah.

S pomočjo različnih metod sem obdelala zelo različno literaturo, vendar na koncu še vedno nisem imela dovolj jasne predstave o tem, zakaj ZKoiP še vedno ni sprejet. Po ugotovitvi, da poskušajo sprejeti ZKoiP že od leta 1994, ko je bil poslan

v prvo branje v Državni zbor, me je zanimalo, kje je glavni problem. Opravila sem osebne razgovore z gospo Metko Penko Natlačen (samostojna svetovalka v pravni službi GZS), z gospodom Gregorjem Mikličem (izvršni sekretar v ZSSS), gospo Lilijano Tratnik (podsekretarka pristojna za urejanje kolektivnih razmerij), gospo Azro Seražin (generalna sekretarka Združenja delodajalcev obrtnih dejavnosti Slovenije) in telefonski razgovor z gospodom Matom Gostišo (sekretar Združenja svetov delavcev slovenskih podjetij). Dobila sem bolj natančno, subjektivno sliko stališč posameznih zainteresiranih skupin. Na podlagi obdelave literature sem izoblikovala nekaj točk in prosila vprašane, da se do teh opredelijo. Njihova stališča so bila povsem jasna in vsi se jih zelo oklepajo in ne bi želeli veliko popuščati pri oblikovanju zakona. Zato sem vse vprašala tudi za mnenje o stališčih drugih zainteresiranih organizacij. Jasno je, da vsako stran zanimajo predvsem njeni interesi, ki jih poskuša doseči v čim večji meri.

Vsekakor je vsem jasno, da sta si sodelujoča (delodajalci in delojemalci) na nasprotnih straneh, vendar si vsi želijo napredka v gospodarstvu, socialnega miru in sožitja na področju zaposlovanja, kar pa lahko dokončno dosežemo le s trdnim sodelovanjem. Vlada je povsem prepustila kolektivna pogajanja delodajalcem in delojemalcem, sodeluje kot vezni element, ki poskuša odpraviti nasprotja in doseči popuščanja sodelujočih v svojih zahtevah, v tolikšni meri, da se doseže soglasje. Pojavlja pa se problem, ker tako na delodajalski kot na delojemalski strani prihaja v lastnem taboru, do razhajanj v mnenjih in tudi zahtevah. Očitna odstopanja med GZS in OZS, na eni strani in prostovoljnimi delodajalskimi organizacijami, z ZDS na čelu, na drugi strani, kot tudi odstopanja med ZSSS na eni strani in ostalimi sindikati in združenji sindikatov na drugi strani, tu pa se pojavi še Združenje svetov delavcev slovenskih podjetij nekako na tretji strani.

7. ZAKLJUČEK

Zakonodaja na področju kolektivnih pogodb je še vedno urejena z zakonom ZTPDR in ZDR (1990), čeprav sta dejansko v večinskem delu prenehala veljati, saj je bil sprejet novi ZDR (2002), ki ureja delovna razmerja. ZDR (1990) še vedno velja v členih, ki urejajo kolektivne pogodbe. Zadeva je trenutno funkcionalna. Delo

in delovna razmerja so urejena v kolektivnih pogodbah, ki so bile sprejete še po stari zakonodaji, kar pa jim dovoljujejo veljavni členi iz ZDR (1990). Pojavi se problem, ko tudi novi ZDR (2002) odkazuje na urejanje v kolektivnih pogodbah, vendar takih, ki bi se že ravnale po novem ZkolP. Vsekakor sistem deluje, vendar najverjetneje ne prav dolgo – če bi prišlo do sprejema novega Zakona o reprezentativnosti sindikatov, mogoče tudi reprezentativnosti delodajalcev, če bi ukinili Splošno kolektivno pogodbo za gospodarstvo in Splošno kolektivno pogodbo za negospodarstvo, če bi sprejeli Zakon o delovanju Ekonomsko socialnega sveta, če bi sprejeli novi Zakon o Gospodarski zbornici Slovenije in podobne zakone, ki jih želijo spremeniti ali na novo sprejeti, trenuten sistem ne bi mogel podpreti vseh sprememb in bi se delno ali v celoti sesul. Zakaj torej čakati, da bi prišli v težavno situacijo, če bi z določenimi prehodnimi členi in prehodnim obdobjem lahko zakonodajo spremenili in prilagodili v tolikšni meri, da bi se približala zakonodaji drugih evropskih držav, torej ne bi bilo odstopanj od držav, ki so članice Evropske Unije, kar je tudi Slovenija. Zakaj čakati, če vemo, da ne sme biti odstopanj od Konvencij Mednarodne organizacije dela, za kar vemo, da še nismo ratificirali vseh potrebnih Konvencij MOD. In če vemo, da se je naše gospodarstvo in politika popolnoma spremenilo od leta 1990, ko je bila postavljena zakonodaja, ki ureja kolektivne pogodbe in če opazamo, da so v tej zakonodaji nedorečenosti, neuskkljenosti in pomanjkljivosti, nam mora biti jasno, da potrebujemo novi ZkolP čim prej, saj novi ZDR (2002) velja že skoraj dve leti, ko pa je bil prvotni plan, da bi bila sprejeta skupaj.

Vsekakor se kažejo največje pomanjkljivosti v nadzoru sklepanja in izvajanja kolektivnih pogodb, kot tudi v sankcioniranju, ki ga trenutno skorajda ni. Novi ZkolP bi prinesel strožji in natančnejši sistem kolektivnega pogajanja in izvajanja kolektivnih pogodb. Popolna prostovoljnost bi približala našo zakonodajo evropski in uskladila z Konvencijami MOD, vendar bi lahko predstavljala težave, ker ne bi bilo obvezujoče za nikogar, da sklene določeno kolektivno pogodbo. Torej nisi dolžan sodelovati v kolektivnem pogajanju, nisi dolžan odgovoriti na predlog za določeno pogajanje, zakaj bi se potem sploh šli kolektivnih pogajanj. In ko bi se pojavil strogi nadzor in bi se pojavile ogromne kazni, se dejansko nihče več ne bi želel pogajati.

GZS bi po novem zakonu bila izločena iz kolektivnega pogajanja, ker ne temelji na prostovoljnem članstvu, s tem ne bi več nihče imel nadzora nad tem, katero področje je urejeno in katero ne. Ne bi več imeli niti sistematizacije, niti hierarhije kolektivnih pogodb, razen če bi to prevzel kakšen državni urad. Pojavil bi se pa še največji problem, če bi ukinili Splošni kolektivni pogodbi za gospodarstvo in negospodarstvo.

Na podlagi teh ugotovitev moram preprosto zavrniti hipotezo, saj se mi zdi, da bi novi ZKoIP sistematično uredil področje kolektivnih pogodb, se približal zakonodaji drugih evropskih držav in prilagodil zahtevam Konvencij MOD, vendar pa to ne bi pomenilo izboljšanja pogojev na področju dela. Novi ZKoIP bi mogoče celo sesul sistem, ki celo po mnenju tujih opazovalcev uspešno funkcionira in potem sploh ne bi bilo nobenih pogojev dela, saj ne bi imeli nobene kolektivne pogodbe, ki bi jih zagotavljala. Morali bi se zadovoljiti s pogoji, ki nam jih zagotavlja zakon, ki pa tudi niso popolnoma urejeni, saj se je novi ZDR (2002) izkazal za pomanjkljivega in v določenih delih celo kontradiktornega.

V želji, da bi imeli bipartitni sistem, kot večina evropskih držav, bi na eni strani kolektivnega dogovarjanja nastopali sindikati ali njihova združenja (konfederacije), na drugi strani pa združenja delodajalcev. Zadržala bi v veljavi trenutni zakon o reprezentativnosti sindikatov, kateremu bi samo dodala člen ali več členov o preverjanju pogojev za izpolnjevanje reprezentativnosti (letno, na dve leti, na pet let...), vendar naj bi obstajalo to potrjevanje reprezentativnosti. Da bi dobili tudi reprezentativna združenja delodajalcev, bi morali imeti zakon o reprezentativnosti delodajalskih združenj. Do sedaj smo imeli tripartitni sistem, kjer se je poleg delodajalcev, sindikatov, pojavljala tudi država, kar ji dovoljuje zakon o delovanju Ekonomsko socialnega sveta. Če bi želeli državo izriniti iz kolektivnega dogovarjanja, vsaj kot aktivnega partnerja, kar bi bilo mogoče tako, da bi državo, kot to, ki sprejema, usmerja sprejemanje zakonodaje, pustili kot zunanega pasivnega opazovalca in svetovalca. Trenutni sistem tripartitnega delovanja je bil zelo uspešen, kot tudi ocenjujejo tuji opazovalci. Vse kar jih v našem sistemu moti,

je to, da GZS ne temelji na prostovoljnem članstvu, vse ostalo kot je klasifikacija poklicev, kolektivnih pogodb, sistematizacija le teh, pa se jim zdi pregledno, transparentno urejeno.

8. LITERATURA:

Pravni viri

1. Pravila delovanja ekonomsko socialnega sveta. Uradni list Republike Slovenije, št.59/94.
2. Predlog zakona o kolektivnih pogodbah - EPA 603 - prva obravnava. Poročevalec Državnega zbora Republike Slovenije, letnik 20, št.4-5,1994, Ljubljana.
3. Predlog zakona o kolektivnih pogodbah - EPA 603 - druga obravnava. Poročevalec Državnega zbora Republike Slovenije, letnik 21, št.8,1995,Ljubljana.
4. Zakon o delovnih razmerjih. Uradni list Republike Slovenije, št.14/90,5/91,71/93.
5. Zakon o gospodarski zbornici Slovenije. Uradni list Republike Slovenije, št.14/90,49/98,19/00.
6. Zakon o reprezentativnosti sindikatov. Uradni list Republike Slovenije, št.13/93.
7. Zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja. Uradni list Republike Slovenije, št.60/89,42/90.

Članki

8. Dobrin, Tanja (1993): »Nekatera vprašanja o vsebini kolektivnih pogodb v drugih državah«. Podjetje in delo, 19, 3, str.188-192.
9. Kavšek, Boštjan (2002): Pravna narava kolektivnih pogodb - primerjalnopravna analiza. Delavci in delodajalci, 2, 3/4, str.543-567.

10. Končar, Polonca (1990): »Sklepanje kolektivnih pogodb«. Podjetje in delo, 16, 3, str.184-189.
11. Končar, Polonca (1993): »Zakaj zakon o kolektivnih pogodbah«. Podjetje in delo, 19, 3, str.194-196.
12. Končar, Polonca (1995): »Delovno pravo - kje smo in kam gremo?«. Podjetje in delo, 21, 5-6, str.529-536.
13. Kresal, Katarina (1992): »Nekatera vprašanja sistema kolektivnih pogodb pri nas«. Teorija in praksa, 29, 3-4, str.324-335.
14. Kuček, Bojan (2003): Razvojnost kolektivnih delovnih razmerij in kolektivnih delovnih sporov, 8, str. 1947-1955.
15. Kyovsky, Rudi (1993): »Kolektivno dogovarjanje«. Podjetje in delo, 19, 3, str.196-197.
16. Mežnar, Drago (1999): »Veljavnost kolektivnih pogodb dejavnosti«. Podjetje in delo, 25, 2, str.371-373.
17. Miklič, Gregor (2003): Stališča do nekaterih najpomembnejših odprtih vprašanj v zvezi s predlogom zakona o kolektivnih pogodbah. Glasilo ZSSS, 27.01.2003,
18. Novak, Mitja (1993): Nekatera vprašanja zakonskega urejanja kolektivnega dogovarjanja v primerjalnem pravu. Podjetje in delo, 19, 3, str.193-194.
19. Penko Natlačen, Metka (junij 1999): Kolektivne pogodbe v gospodarstvu (splošna in kolektivne pogodbe dejavnosti). Glasilo GZS, str.1-4.
20. Penko Natlačen, Metka (1999): Časovni potek kolektivnih pogodb gospodarskih dejavnosti. 01.10.1999. Glasilo GZS, str.1-5.
21. Penko Natlačen, Metka (2002): Stvarna in časovna veljavnost kolektivnih pogodb gospodarskih dejavnosti (Pregled za obdobje 1997-2002). Pravna praksa, 13/2002, str.I-XII.
22. Penko Natlačen, Metka (2003): Pregled časovne veljavnosti kolektivnih pogodb gospodarskih dejavnosti - stanje 1. januar 2003. Glasilo GZS, str.1-3.
23. Roksandić, Metka (2003): Poročilo o uveljavljanju socialne zakonodaje EU v Sloveniji. Slovenski sindikalni odbor za evropsko združevanje november 2003, str.1-8.

24. Seražin, Azra (2002): Pripombe k predlogu zakona o kolektivnih pogodbah (druga obravnava) in k amandmajem Vlade RS.
25. Vodovnik, Zvone (1993): Postopek sklepanja kolektivnih pogodb. Podjetje in delo, 19, 3, str.199-202.
26. Združenje delodajalcev obrtnih dejavnosti Slovenije GIZ: Tekoče aktivnosti združenja (februar 2004).

Publikacije

27. Bohinc, Rado (2000): Nova delovna razmerja, kolektivna in individualna, Ljubljana
28. Gorenc, Dori Silvija (2001): Kolektivna pogodba v Republiki Sloveniji in primerjalno v Italiji in Avstriji. Diplomsko delo.
29. Mežnar, Drago (2000): Delovno pravo z osnovami prava. Založba moderna organizacija.

Internetni viri

30. bdo/nv (2003): KS 90 pri prenovi splošne kolektivne pogodbe upa na sodelovanje ZSSS. Vir: STA, 1, 22.10.2003
(URL: <http://www.gvin.com/IskanjeClankov/Print.asp?F=Clanek&articleID=794213>).
31. Čater, Natalija: Pogodba o zaposlitvi v Republiki Sloveniji. Spletni medij Iustitia, 3, 16.02.2004 (URL: <http://www.finac.si/clanek.php?id=26&arhiv=0>).
32. Ekonomsko socialni svet (URL: <http://www.zdods-giz.si/ess.html>).
33. GZS (2003): Skupna stališča delodajalskih organizacij o ključnih vprašanjih v zvezi s Predlogom zakona o kolektivnih pogodbah, 30.01.2003
(URL: <http://www.gzs.si/Natisni.asp?ID=8654>).
34. Penko Natlačen, Metka (2002): Sklepi 1. seje strokovne komisije z dne 12.11.2002 (URL: <http://www.gzs.si/?ID=8190&IDpm=-1>).
35. Penko Natlačen, Metka (2002): Stvarna veljavnost kolektivnih pogodb gospodarskih dejavnosti (pregled za obdobje 1997 in dalje) s pregledom časovne veljavnosti kolektivnih pogodb gospodarskih dejavnosti na datum 01.03.2002 (URL: <http://www.gzs.si/Nivo3.asp?IDpm=1865>).
36. Mazalin, Boris: Sistem kolektivnih pogodb in urejanje plač na državni ravni

(URL: <http://www.vir.si/sindikats90/slo/aktualno.shtml>).

37. Nastaja nov zakon o kolektivnih pogodbah : Pogajalska skupina bo delala do konca julija (URL: <http://www.ozs.si/obtnik/rubrike/2003-07/zdods2.htm>).

38. nr/bdo (2004): Dvostranski socialni dialog je po oceni GZS na visoki ravni. Vir: STA,1,

(URL: <http://www.gvin.com/IskanjeClankov/Print.asp?F=Clanek&articleID=814807>)

39. Podjetniške kolektivne pogodbe v novem delovnopravnem sistemu s praktičnim prikazom ureditve pomembnejših delovnopravnih institutov

(URL: <http://gvizobrazevanje.com/seminarji/510.asp>).

40. Podjetniške kolektivne pogodbe v prenovljenem sistemu kolektivnega dogovarjanja v gospodarstvu

(URL: <http://www.gvizobrazevanje.si/seminarji/465.asp>).

41. Predsednik ZDS: Govor predsednika ZDS na III.seji skupščine ZDS dne 17.aprila 2002 (URL: <http://www.zds.si/podstrani/aktualno.htm>).

42. Utroša, Milan: Gospodarska zbornica Slovenije povzročila prekinitev pogajanj o Zakonu o kolektivnih pogodbah

(URL: http://www.sindikats90.si/htm/prek_pogaj_02_04.html).

ODPRTA VPRAŠANJA V ZVEZI ZKOlP	GZS - DELODAJALCI	ZSSS
1. RAZLIČNE OBLIKE KOLEKTIVNEGA DOGOVARJANJA ZA ZASEBNI IN ZA JAVNI SEKTOR	DA	DA

2. NAČELA KOLEKTIVNEGA DOGOVARJANJA ENAKA ZA JAVNI IN ZA ZASEBNI SEKTOR	NE, RAZLIČNA NAČELA	DA ENAKA NAČELA, POSEBNOSTI ZA JAVNI SEKTOR
3. UREJANJE REPREZENTATIVNOST I SINDIKATOV IN DELODAJALCEV V ZKoIP	NI NUJNO OPREDELITI V ZKoIP	NUJNO OPREDELITI V ZKoIP
4. SPLOŠNA VELJAVNOST KOLEKTIVNE POGODBE	UČINKUJE NA VSE ZAPOSLENE	VELJA SAMO ZA ČLANE SINDIKATOV
5. RAZŠIRJENA VELJAVNOST KOLEKTIVNE POGODBE	NE, KER BI ŠLO ZA PRISILO V SPORAZUM	DA
6. UREDITEV ARBITRAŽE PROSTOVOLJNA ALI OBVEZNA	PROSTOVOLJNA ARBITRAŽA	PROSTOVOLJNA ARBITRAŽA
7. PREHODNO OBDOBJE	ŽELIJO PETLETNO PREHODNO OBDOBJE	KRAJŠE PREHODNO OBDOBJE (LETO ALI DVE)
8. VPRAŠANJE HIERARHIJE KOLEKTIVNIH POGODB IN NJIHOVE MEDSEBOJNE USKLAJENOSTI	NUJNA HIERARHIJA	NUJNA HIERARHIJA
9. VPRAŠANJE VELJAVNOSTI OBSTOJEČIH	NI VPRAŠLJIVO	VPRAŠLJIVO, POSEGANJE V OBLIGACIJSKI DEL KOLEKTIVNIH POGODB