

UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

**JURE SNOJ**

**KOLEKTIVNA POGAJANJA IN PLAČNA  
POLITIKA V EVROPI**

MAGISTRSKO DELO

**Mentorica: izr. prof. dr. Aleksandra Kanjuo Mrčela**

**Ljubljana 2006**

# KAZALO

<b>1. UVOD.....</b>	<b>5</b>
<b>2. METODOLOŠKI OKVIR NALOGE .....</b>	<b>7</b>
2.1 VSEBINSKA OPREDELITEV PROBLEMA IN PREDMETA PROUČEVANJA .....	7
2.2 RAZISKOVALNO VPRAŠANJE .....	15
2.3 HIPOTEZI .....	15
2.4 UTEMELJITEV IZBIRE RAZISKOVANIH DRŽAV .....	16
2.5 PREDSTAVITEV METODOLOGIJE .....	17
2.6 OMEJITVE PRI RAZISKAVI .....	18
<b>3. OPREDELITEV TEMELJNIH KONCEPTOV IN POJMOV .....</b>	<b>19</b>
3.1 SOCIALNI DIALOG .....	19
3.1.1 Pomen socialnega dialoga.....	19
3.1.2 Udeleženci socialnega dialoga .....	22
3.1.2.1 Sindikati .....	23
3.1.2.2 Delodajalci .....	25
3.1.2.3 Vlada.....	27
3.1.2.4 Socialni partnerji v posameznih državah in njihova združenja na ravni EU .....	28
3.1.3 Področja vključenosti .....	29
3.1.4 Evropski socialni model .....	31
3.1.4.1 Izkušnje s socialnim dialogom iz nekaterih evropskih držav .....	31
3.2 KOLEKTIVNA POGAJANJA IN KOLEKTIVNE POGODBE .....	34
3.2.1 Kolektivna pogajanja.....	34
3.2.2 Kolektivne pogodbe.....	35
3.2.3 Ravni kolektivnih pogajanj .....	37
3.3 PLAČE .....	39
3.3.1 Osnovni pojmi glede plač .....	39
3.3.2 Pomen plač.....	40
3.3.3 Pomen pogajalske ravni za višino plač.....	43
3.3.4 Postkeynesianska teorija konfliktne inflacije .....	46
3.3.4.1 Teorija konfliktne inflacije – močni delodajalci in šibki delojemalci .....	47
3.3.4.2 Teorija konfliktne inflacije – enako močni delodajalci in delojemalci .....	48
3.3.4.3 Teorija konfliktne inflacije – vnaprejšnji sporazum o ravni plač .....	48
3.3.4.4 Ne/pomembnost konfliktne inflacije za Slovenijo v času tranzicije .....	49
3.3.5 Teoretična izhodišča pri oblikovanju minimalne plače .....	50
3.3.5.1 Neoklasični model oblikovanja minimalne plače .....	50
3.3.5.1 Monopsonistični model oblikovanja minimalne plače .....	51
<b>4. KOLEKTIVNO POGAJANJE V EVROPI.....</b>	<b>52</b>
4.1 RAZVOJ KOLEKTIVNEGA POGAJANJA .....	52

4.1.1 Razvoj kolektivnega pogajanja v posameznih državah .....	52
4.1.2 Razvoj kolektivnega pogajanja na ravni EU .....	57
4.2 PRAVNE PODLAGE ZA KOLEKTIVNA POGAJANJA .....	63
4.3 RAVNI KOLEKTIVNIH POGAJANJ V EVROPSKIH DRŽAVAH.....	64
4.4 POKRITOST ZAPOSLENIH S KOLEKTIVNIMI POGODBAMI .....	68
<b>5. PLAČNA POLITIKA V EVROPI .....</b>	<b>73</b>
5.1 POVPREČNE PLAČE .....	73
5.1.1 Višine povprečnih plač v posameznih državah .....	73
5.1.2 Rasti povprečnih plač .....	76
5.1.2.1 Načini usklajevanja plač .....	76
5.1.2.2 Rasti kolektivno dogovorjenih plač.....	77
5.1.2.3 Rasti povprečnih plač .....	81
5.2 MINIMALNE PLAČE .....	83
5.2.1 Višine minimalnih plač .....	83
5.2.2 Rasti minimalnih plač.....	85
5.2.3 Različni pogledi na minimalno plačo .....	90
<b>6. ZAKLJUČEK.....</b>	<b>99</b>
6.1 SPREJETJE/ZAVRNITEV HIPOTEZ.....	99
6.2 KLJUČNE UGOTOVITVE RAZISKAVE .....	104
<b>7. VIRI IN LITERATURA.....</b>	<b>108</b>
7.1 LITERATURA .....	108
7.2 VIRI .....	116
<b>8. PRILOGE .....</b>	<b>117</b>

## KAZALO SLIK IN TABEL

Slika 3.1: Sistem industrijskih odnosov .....	30
Slika 3.2 Hipoteza grbe .....	45
Slika 3.3 Teorija konfliktne inflacije – močni delodajalci in šibki delojemalci .....	47
Slika 3.4 Teorija konfliktne inflacije – enako močni delodajalci in delojemalci .....	48
Slika 3.6: Neoklasični model oblikovanja minimalne plače .....	50
Slika 3.7: Monopsonistični model oblikovanja minimalne plače.....	51
Slika 4.8 Posvetovanje v skladu s 138. členom Pogodbe o ustanovitvi Evropske skupnosti.....	61
Slika 5.11: Letne neto plače v predelovalnih dejavnostih v PPS, leta 2002, v eurih .....	75
Slika 5.12: Povprečje realnih rasti kolektivno dogovorjenih plač od 2002 do 2004.....	78
Slika 5.13: (Ne)doseganje razdelitvene meje .....	80
Slika 5.14: Primerjava realnih rasti plač in produktivnosti dela v EU .....	81
Slika 5.15: Višine mesečnih minimalnih plač, januar 2005 (v eurih) .....	83
Slika 5.16: Višine minimalnih plač po standardu kupne moči (v PPS), januar 2005.....	84
Slika 5.17: Rast minimalnih plač v eurih od 2003 do 2005 (v %) .....	86
Slika 5.18: Rast minimalnih plač po standardu kupne moči od 2003 do 2005 .....	87
Slika 5.19: Minimalna plača kot odstotek povprečne bruto plače (leto 2004).....	89
Slika 6.21: Minimalne plače (PPS) v bruto domačem proizvodu (PPS), leta 2003 .....	102
Slika 6.22: Povprečne bruto plače (PPS) v bruto domačem proizvodu (PPS), leta 2002.....	103
Tabela 3.1: Funkcije plač .....	42
Tabela 4.2 Pravna ureditev kolektivnih pogajanj v evropskih državah.....	63
Tabela 4.3: Delež zaposlenih, ki so člani sindikatov (leta 2002) .....	69
Tabela 4.4 Pokritost zaposlenih s kolektivnimi pogodbami.....	70
Tabela 5.5: Glavni dejavniki določanja plač v »starih« članicah EU.....	76
Tabela 8.6: Rezultati pogajanj o plačah in ne/doseganje »razdelitvene meje« .....	117
Tabela 8.7: Realne rasti kolektivno dogovorjenih plač od 2002 do 2004 (v %) .....	120
Tabela 8.8: Mesečne bruto minimalne plače v eurih in po standardu kupne moči (PPS) od 2003 do 2005 (vsako leto januarja) .....	122
Tabela 8.9: Rasti minimalnih plač in cen ter njuna razlika, leta 2004 (v %).....	123
Tabela 8.10: Preračun plač glede na bruto domači proizvod .....	123

# 1. UVOD

Kolektivna pogajanja in plačno politiko sem si izbral za temo raziskovanja v magistrskem delu, ker sem hotel še globlje spoznati to področje, s katerim se vsakodnevno srečujem v službi.

V zadnjem času lahko v medijih večkrat zasledimo predloge »mladih ekonomistov« (članov vladnega strateškega sveta), da bi bilo za gospodarski razvoj in večjo konkurenčnost Slovenije potrebno zmanjšati togost trga delovne sile. Pomembna sprememba za doseg tega cilja naj bi bila sprememba ravni kolektivnih pogajanj, in sicer z ravni dejavnosti na podjetniško raven. Na ta način naj bi vsako podjetje imelo njemu primerno kolektivno pogodbo, ne bi bilo obvezno upoštevati minimalnih pogojev določenih na ravni dejavnosti, delavske pravice pa bi se lahko bolj prilagodile ekonomskemu stanju posameznega podjetja.

Vlada RS si (tudi uradno) želi spremembe na področju socialnega partnerstva. V Strategiji razvoja Slovenije je navedeno, da bi bilo potrebno socialni dialog zamenjati z drugimi oblikami predstavljanja in usklajevanja interesov. Obstoječi korporativizem<sup>1</sup> velikih socialnih partnerjev naj bi zamenjalo odprto in široko partnersko usklajevanje.

---

1 Za Lukšiča (1994a:217) je korporativizem »doktrina, ki briše meje med zasebnim in javnim, med civilno družbo in državo, med cerkvijo in državo«. Schmitter (v Mesner Andolšek, 1994:92) dopolnjuje definicijo korporativizma s tem, da ga označi kot »sistem interesnega predstavnštva, v katerem so konstitutivne enote organizirane v omejeno število posameznih, prisilnih, ne tekmovalnih, hierarhično urejenih in funkcionalno razdeljenih kategorij, ki jih država prizna ali jim podeli pravico (jih ustanovi) ter jim zagotavlja ustrezen monopol predstavljanja v določeni kategoriji v zameno za zagotavljanje določenega nadzora nad izbiro vodstva ter artikulacijo zahtev in podpor«. Filozofski temelj korporativizma po Wrinklerju (v Lukšič, 1994:69) predstavlja »organizem. Družba je v tem konceptu sestavljena iz različnih organov, ki sestavljajo eno telo – korpus. Različni organi so v medsebojni vitalni odvisnosti, saj nobeden od njih ne more preživeti samostojno. Družba je po tej predstavi usmerjena v sodelovanje zato, da se zagotavlja skupno dobro«. Za Stanojeviča (1994:78) je temeljni pogoj korporativizma »fuzioniranost družbe in države, ekonomije in politike. V tem kontekstu so velike, centralitirane organizacije dela in kapitala po definiciji neavtonomni paradržavni mehanizmi – nekakšne ekonomsko-politične »dvoživke«, ki s sinhronizirajo industrijskih in političnih konfliktov sprožajo »neselektivni« državni intervencionizem: inducirajo (in reproducirajo) politizacijo in podržavljenje družbe. Korporativizem, ki je utemeljen na fuzioniranosti države in družbe, je organizacijska oblika reproduciranja te fuzioniranosti«. Kovač (2005:8) meni, da je korporativizem neučinkovit: »Z besedo korporativizem označujejo tudi nesorazmerno veliko moč velikih gospodarskih družb (korporacij) in njihov pogosto nepregleden vpliv na sprejemanje političnih odločitev. Korporativizem je ekonomsko neučinkovit, ker se subjekti, ki so prisilno združeni v organizacije, ki jih licencira država, ne morejo uspešno odzivati na zunanje spremembe. Prisilne združbe, ki pod moderatorstvom države usklajujejo svoje interese, postanejo prej ali slej zastopniki državnih interesov in tako izgubijo še tisto malo legitimnosti, ki so jo morda imele ob svojem nastanku«. V magistrski nalogi se bom nanašal na korporativizem velikih socialnih partnerjev, ki ga nekateri imenujejo neokorporativizem (več o tem je napisanega v četrtem poglavju).

Pojavi se vprašanje, kakšne posledice bi imela takšna sprememba za zaposlene v Sloveniji. Takšne spremembe v socialnem dialogu bi verjetno občutila večina zaposlenih v Sloveniji in posledično tudi njihovi družinski člani. Sprememb, ki vplivajo na skoraj vse državljane, se je potrebno lotiti zelo previdno in narediti čim več analiz posledic takšnega dejanja. Z analizo v tej nalogi želim preveriti, pri kateri ravni kolektivnih pogajanj je več zaposlenih pokritih s kolektivnimi pogodbami in ali ima pogajalska raven kakšen vpliv na višino plač. Zavedam se, da je napovedovanje, kaj bi se zgodilo s takšno spremembo, nevhvaležno delo, vendar menim, da lahko do določenega odgovora pridem s pomočjo analize izkušenj drugih evropskih držav na tem področju. Predstavljeni rezultati in ugotovitve so posledice moje želje po pridobitvi relevantnih odgovorov na to vedno bolj aktualno vprašanje.

V evropskih državah je socialni dialog zelo različen in tudi kolektivna pogajanja potekajo na različnih ravneh. V tej različnosti bom poskušal poiskati skupne točke, ki jih imajo države z enako ravni kolektivnih pogajanj.

V drugem poglavju bom sistematično in celovito predstavil problem in predmet proučevanja, ki sem ga nakazal v uvodnih stavkih. V skladu s ciljem raziskave bom zastavil raziskovalno vprašanje, hipoteze in metodologijo ter predstavil omejitve pri raziskavi. V tretjem poglavju bom opredelil temeljne koncepte in pojme (socialni dialog, kolektivno pogajanje, kolektivne pogodbe, plače), ki so pomembni za to raziskavo.

Četrto in peto poglavje bosta namenjena glavnima temama te raziskave – kolektivnim pogajanjem in plačni politiki, in sicer bodo narejene primerjave med posameznimi evropskimi državami. Najprej bom predstavil razvoj sistemov kolektivnih pogajanj, pravne podlage in ravni kolektivnih pogajanj ter pokritost zaposlenih s kolektivnimi pogodbami. V petem poglavju bom primerjal načine usklajevanja, rasti in višine povprečnih in minimalnih plač med evropskimi državami.

V zaključku bom sprejel oziroma zavrnil hipotezi, predstavil ključne ugotovitve raziskave in podal priporočila za javnopolitične igralce.

## 2. METODOLOŠKI OKVIR NALOGE

### **2.1 Vsebinska opredelitev problema in predmeta proučevanja**

Stanojević (2004, 6-7) opisuje potek slovenske tranzicije in pravi, da je bil »v primerjavi z drugimi družbami popolna, zares skrajna izjema. Skupni imenovalac prehodov v drugih državah je bil hitro zapuščanje komunizma, ki je temeljilo na radikalni privatizaciji, naslonitvi na neposredna tuja vlaganja, sprostitvi kapitalskih tokov in finančnih trgov ter omejitvi socialnih transferjev in storitev. Slovenski prehod je bil zelo postopen; privatizacija je močno poudarila notranje odkupe in temu primerno omejila neposredna tuja vlaganja in tudi spodbujala naslonitev na notranje vire. Kapitalski tokovi in finančni trgi so se zelo počasi sproščali, socialne storitve in prenosi pa so bili neprimerno manj omejevalni kot drugod, saj je bila celotna slovenska preobrazba kombinirana z zelo močno uporabo socialnih politik«.

Menim, da je prav postopen prehod, ki je bil pravo nasprotje razprodaje premoženja v primerjavi z ostalimi vzhodno evropskimi državami, omogočil Sloveniji višji standard, boljše pogoje dela in bolj socialno državo.

»Pomembna razsežnost postopnih tržnih reform je bilo relativno zgodnje oblikovanje sistema industrijskih odnosov, v katerem so interesne organizacije dela in kapitala vključene v procese oblikovanja nekaterih delov javnih politik, predvsem tistih, ki so zagotavljali relativno visoko stopnjo koordinacije trga delovne sile. Z vključitvijo delojemalskih in delodajalskih organizacij v procese koordiniranja trgov se je že v zgodnjem obdobju prehoda v primerjavi z drugimi družbami v prehodu v Sloveniji razvil popolnoma atipičen sistem industrijskih odnosov. K zgodnjemu oblikovanju relativno konsistentnega sistema industrijskih odnosov je močno prispevala tudi solidarnost, ki jo je generiralo oblikovanje Slovenije v samostojno državo« (Stanojević, 2004:6-7).

Načini in pogoji zaposlitve so po Traxlerju (1998:207-208) lahko določeni na dva načina. Prvi je fiksni preko individualne pogodbe med delodajalcem in delavcem. Drugi je reguliran s kolektivnimi pogodbami z enim ali več delodajalci. Kolektivno pogajanje na splošno zagotavlja zaščitno funkcijo za delavce (zajamči spodobne delovne pogoje), funkcijo glasu (dovoljenje izražanja pritožb in pohval) in razdelilno funkcijo (zagotovitev deleža v

ekonomskem napredku). Kolektivno pogajanje pomaga delodajalcem ohranjati socialni mir in zagotavlja legitimnost upravljalkega nadzora. Državi pomaga, da se drži načela nevmešavanja in ji glede plačne politike ni potrebno posredovati na močno konflikten način. Kolektivno pogajanje (njegov vpliv na zaposlenost, inflacijo, rast in ostale ekonomske rezultate) je pomembno za vse tri igralce.

Glede pokritosti zaposlenih s kolektivnimi pogodbami<sup>2</sup> je Slovenija velika posebnost, saj je skoraj 100% vseh zaposlenih pokritih s kolektivnimi pogodbami. Stanojević (2002:14) pravi, da je ta »sistem kolektivnih pogajanj inkluziven<sup>3</sup>. Praktično celotna delovno aktivna populacija je pokrita z določili kolektivnih pogodb, vsaj z najnižjimi standardi, ki so definirani v dveh splošnih kolektivnih pogodbah (za zasebni in javni sektor). Običajna razlaga tovrstne skorajda totalne inkluzivnosti je vloga Gospodarske zbornice v sistemu kolektivnih pogajanj. Ker je članstvo v Zbornici obvezno, so slovenska podjetja obvezana spoštovati pogodbe, ki jih sklepa njihova Zbornica. Tovrstne in še nekatere druge slovenske posebnosti spodbujajo ohranjanje relativno centraliziranega sistema kolektivnih pogajanj. Panožne kolektivne pogodbe sklepajo panožni sindikati in ustrezne delodajalske organizacije«.

Zaradi obstoja splošnih, panožnih, poklicnih in podjetniških pogodb so zaposleni v glavnem pokriti s po dvema ali celo s po tremi kolektivnimi pogodbami. (Skledar, 2003)

Splošni kolektivni pogodbi vsebujeta le minimalne delavske pravice, ker morata veljati za vse gospodarske subjekte v državi in jih morajo biti vsi (tudi najslabša podjetja) sposobni izvrševati. Panožne kolektivne pogodbe pa urejajo specifične v posameznih panogah in lahko vsebujejo le boljše pravice za delavce kot splošne ter so praviloma dosti boljše od splošnih kolektivnih pogodb. Podjetja imajo lahko podjetniške kolektivne pogodbe, ki še natančneje urejajo pravice in prav tako lahko vsebujejo le boljše pravice za delavce. Poleg tega obstajajo še kolektivne pogodbe za posamezne poklice (npr. za gasilce, novinarje, zdravnike). Na tej osnovi vsi delavci v Sloveniji sklepajo z delodajalci pogodbe o zaposlitvi.

Kot sem omenil že v uvodu, si »mladi ekonomisti« želijo sprememb glede ravni kolektivnih pogajanj. Polanec in Masten (2005:8-9) v članku »O reformi trga dela« naštejeta, kaj vse naj

<sup>2</sup> Za primerjavo deleža pokritosti s kolektivnimi pogodbami v drugih evropskih državah glej četrto poglavje.

<sup>3</sup> Obstajata dve obliki kolektivnega pogajanja, ki imata nasprotno zakonske podlage. *Inkluzivna* oblika vsebuje prevladujočo več-delodajalsko pogajanje s prakso razširjanja in s koordinacijo pogajanj na panožni ali splošni ravni. Pri *ekskluzivni* obliki prevladuje posamično delodajalsko pogajanje in ne vsebuje prakse razširjanja in koordinacije pogajanj (Traxler, 1998:211-212).



bi izvedla ekonomska politika na področju trga dela kot nujno dopolnilo preostalim procesom liberalizacije: liberalizacija mednarodne trgovine, omejitev sistema državnih pomoči in demonopolizacija gospodarstva. Ena izmed točk je: »decentralizacija sindikalnih pogajanj na podjetniško raven. Sedanji sistem pogajanj poteka prek panožnih kolektivnih pogodb. Te omogočajo odstopanja plač od izhodiščnih za podjetja, ki so v težkih razmerah, vendar se kot element razmeroma malo uporabljajo. Večjo plačno prožnost bi lahko dosegli tako, da bi se večina elementov pogajanj prenesla na raven podjetij«. Polanec in Masten dajeta za zgled Dansko, ki je pred kratkim uvedla tak sistem in se je izkazalo, da decentralizacija ne pomeni nujno nižjih plač, saj so se menedžerji bali pomembno odstopati od panožnega (izraz njihove nesposobnosti). Po njunem mnenju se sindikatom zaradi decentralizacije ni treba bati, da se bo položaj delavcev popolnoma spremenil. Povečala se bo le prožnost določanja plač, ki bodo bolj prilagojene produktivnosti.

Ali gre Sloveniji tako slabo, da mora nujno hiteti z reformami? Petrič (2005a:2) pravi, da »nam preprosto gre predobro, zato vneto odlašamo z bolečimi reformami«. Drugo četrletje 2005 je v nasprotju s prvim v gospodarskem pomenu pripadlo Sloveniji (realna rast bruto domačega proizvoda je znašala 4,7%), saj je naše gospodarstvo raslo hitreje od razvitejših gospodarstev, tudi ZDA in Japonske. Če bi slovensko gospodarstvo raslo s svojo, po ocenah Urada Vlade RS za makroekonomske analize in razvoj, štiriodstotno maksimalno rastjo, bi povprečje evropskih gospodarstev dohitelo v 16 letih. Če bo Slovenija izpeljala reforme, bi utegnila rast drugega četrletja (4,7%) pretvoriti v povprečno letno rast. V tem primeru bi postali od evropskega povprečja bolj razviti »že« po 12 letih. (Petrič, 2005b:2-3) To potrjuje tudi Kajzerjeva (v Mihajlovič, 2005:2), ki meni, da »za nadaljevanje spodobne gospodarske rasti ne potrebujemo nujno reform«.

Za (ne)sprejetje odločitve glede reform je potrebno pretehtati prednosti in slabosti, ki bi jih te reforme prinesle. Kot glavna prednost sprejetja reform se ocenjuje višja gospodarska rast za 0,7% točke na leto, kar pomeni, da bi dosegli povprečje EU 4 leta prej. Reforme bi se dotaknile veliko področij<sup>4</sup> in povzročile veliko negativnih posledic za delavce, vendar sem se v skladu z raziskavo iz te naloge osredotočil le na kolektivno pogajanje.

---

<sup>4</sup> Npr. davčno področje – uvedba enotne davčne stopnje bi po mnenju sindikatov povečala neenakosti med zaposlenimi, saj bi ukinitve nižje stopnje DDV za nujne življenjske potrebščine, le-te podražila. Prav te potrebščine pa revnejši sloj prebivalstva kupuje v večji meri kot bogatejši sloj.

Glede večanja prožnosti na trgu dela Traxler (1998:221) pravi, da so decentralizacija in diferenciacija običajni institucionalni odgovori na vsako povečanje asimetrije in heterogenosti interesov. Ni jasno, če je odstranitev kolektivnih pogajanj primerno sredstvo na to zahtevo in ali bi s tem izboljšali dolgoročne delodajalske interese. To bi lahko povzročilo spore, ki bi presegali kratkoročne koristi. Gledano z dolgoročne perspektive delodajalci potrebujejo socialni mir, ker postajajo vedno bolj občutljivi na kakršnekoli motnje zaradi vse večjih funkcijskih soodvisnosti tako znotraj kot med podjetji.

Socialni dialog<sup>5</sup> se je v zadnjih letih v Sloveniji dobro razvil in pomembno vplival na dogajanje v družbi. Predlogi »mladih ekonomistov« glede kolektivnih pogodb pomenijo poskus razkrajanja socialnega dialoga, saj je kolektivno pogajanje eno pomembnih delov in področij socialnega partnerstva sindikatov in delodajalcev. Kolektivna pogajanja na ravni dejavnosti potekajo med delodajalskimi združenji in sindikati in v tem dejanju ni prisotne vlade. Bistvo tega je, da poteka svobodno in neprisiljeno. Do njega pride, ker pogodbene stranke tako želijo. Spoštujem strokovno mnenje članov vladnega strateškega sveta o prenosu pogajanj s panožne ravni na podjetniško raven, vendar menim, da je potrebno podrobno analizirati posledice, ki bi nastale s takšno spremembo. Semolič (v Gaččesa, 2005:1) predloge takšnih sprememb odločno zavrača in pravi, da »sindikati ne bodo dovolili, da bi na področje kolektivnih pogodb posegel nekdo od zunaj«.

V zadnjem času lahko v medijih redno spremljamo napade na socialni dialog in socialno partnerstvo, ki naj bi bili ovira pri gospodarski rasti in zato nepotreben. Članek te vrste z naslovom »Mafijske metode socialnih partnerjev« avtorja Rada Pezdirja (2005:9) v Financah je označil socialne partnerje kot »kliko brezobzirnih kriminalcev, ki ljudem ne pustijo delati za plačilo nižje od minimalne plače, kljub temu, da le-ti to želijo«. Na koncu avtor eksplicitno trdi, da bi bilo optimalno, če bi se socialni partnerji umaknili.

Balažič (2005:9) o tem pravi sledeče: »Današnji čas kaže, v kako veliki meri slediti idejam neoliberalnega modela: liberalizaciji, privatizaciji in deregulaciji – v veliki. Premajhna fleksibilnost na trgu dela, prevelika (socialna) država, previsoke davčne obremenitve in nesposobnost bančnega sistema za financiranje podjetništva so posledica nedokončane tranzicije in prevelike moči maksimalne države. Gradualistično - korporativistični koncept

---

<sup>5</sup> O pomenu socialnega dialoga, njegovih udeležencih in področjih vključenosti je več napisanega v naslednjem poglavju.

države blaginje s poudarjeno socialno zaščito delavcev, preobsežno in neproduktivno solidarnostjo ter koordiniranim določanjem plač s pogajanja v železnem trikotniku država – zbornica – sindikat se je izpel.« Razvojni preboj se po Balažičevem mnenju (ibid) v pogojih globalizacije lahko naredi le z uveljavitvijo preizkušenega neoliberalnega koncepta rezidualne socialne države, fleksibilnega trga dela, z decentraliziranim sistemom pogajanj in nizkimi stopnjami obdavčitve, kar posameznike spodbuja, da sami poskrbijo za svojo socialno varnost.

Traxler (in ostali, 2000:1154-1170) glede tega, kateri tip pogajalskih sistemov najbolj deluje, pravi, da se teoretične razlage o tem ne strinjajo. Skupaj s Kittelom sta testirala ekonomsko učinkovitost pogajalskih sistemov pri treh konkurenčnih hipotezah: neoliberalni<sup>6</sup>, korporativni<sup>7</sup> in hipotezi grbe<sup>8</sup>. V postopku sta ponovno pregledala hipoteze in nova merila nacionalnih pogajalskih sistemov ter našla nelinearno razmerje med pogajalskimi sistemi in ekonomskimi učinki. Neoliberalno stališče ugotavlja, da bi odprava kolektivnih pogajanj pomenila dvig učinkovitosti. V skladu s temi zahtevami se pričakuje nižje stroške dela pri nižji pokritosti zaposlenih s kolektivnimi pogodbami. Kljub temu ta analiza ni pokazala takšnega učinka. Podobno tudi ni pokazala tendence, da bi centralizirano pogajanje poslabšalo ekonomsko učinkovitost. Obstaja malo dokazov, da bi kakršenkoli pogajalski sistem izboljšal ali poslabšal ekonomsko učinkovitost bolj kot ostali.

Pri spremembah sistema blaginje, ki je prisoten v posameznih državah, Sarfati (2003:276) pravi, da so se sistemi blaginje sposobni prilagajati novemu socialno-ekonomskemu kontekstu in dogajanju na trgu dela, vendar reforme zahtevajo obširno politično mešanico, ki bo vzela v obzir velik nabor dejavnikov. Ker gredo reforme proti že pridobljenim pravicam in se soočajo z javnim nasprotovanjem, je potrebna širša debata med strokovnjaki, ustvarjalci politike in

---

<sup>6</sup> Neoliberalno stališče smatra kolektivno regulacijo trga dela togo oviro učinkovitosti. Ključni argument je, da je določanje plač najbolj občutljivo za eksternalije, če je osvobojeno bremena kakršne koli kolektivne oblike pogajanja. Politična samoumevnost tega razmišljanja pomeni odstranitev kolektivnega pogajanja (Traxler in ostali, 2000:1155).

<sup>7</sup> Korporativistična šola trdi, da asociacijska moč in visoka stopnja kolektivne regulacije trga dela ustvarjata pogoje za boljši učinek. Močna korporativistična združenja z visoko stopnjo notranje centralizacije so prisiljena najti notranje kompromise, ki tudi utrjujejo sposobnosti strank, da sprejmejo odgovorne politike glede na zunanje skupine. Notranja stabilnost na ta način vsili korporativističnim združenjem nujo po doseganju rešitve paretovega optimuma (Traxler in ostali, 2000:1155). (»Paretov optimum v splošnem predstavlja situacijo, ko noben ekonomski subjekt ne more izboljšati svojega položaja, ne da bi s tem poslabšal položaj drugega« (Estrin, Laidler, 1995:455 v Veršnik, 2003:2).

<sup>8</sup> Hipoteza grbe je razložena v 3. poglavju.

socialnimi partnerji, da bi se dosegel sprejemljiv kompromis o vrsti družbe v kateri želijo ljudje živeti in delati.

Petrič (2005:2) meni, da bolj kot trenutno gibanje stroškov dela, ki po mnenju Banke Slovenije lahko vodi v večjo nezaposlenost in višjo inflacijo, zbuja skrb njihova sestava in možnost podjetij, da se na konkurenčne pritiske hitro in s čim manj stroški prilagodijo. On vidi pravi vzrok za večjo nezaposlenost in višjo inflacijo v pomanjkanju prave konkurence v celotnih sektorjih slovenskega gospodarstva, v rigidni zaposlovalni zakonodaji, ki ščiti sleherno delovno mesto, v visoki obdavčitvi dela, ki kaznuje produktivnejše kadre, in ne nazadnje v »raznih nesmislih«, kot so plačani prevoz na delo, plačana prehrana na delovnem mestu, predvsem pa v panožnih (namesto podjetniških) kolektivnih pogodbah, ki podjetja samodejno obvezujejo od A do Ž.

Glede na osebne izkušnje s pogajanj za panožne kolektivne pogodbe, se ne morem strinjati s Petričem, da »panožne kolektivne pogodbe samodejno obvezujejo podjetja od A do Ž«. Te kolektivne pogodbe določajo minimume za vsa podjetja v panogi in pri nekaterih stvareh direktno napotujejo bolj natančno določanje rešitev v podjetniških kolektivnih pogodbah. Takšna primera sta določanje meril in višin delovnih uspešnosti delavcev in določanje izplačil trinajste plače, za katere se lahko dogovorita delodajalec in sindikat v podjetju. Na ta način je v slovenskem sistemu kolektivnih pogajanj kljub centraliziranemu pogajalskemu sistemu, dana pomembna odgovornost sindikatom v podjetju.

Korporativizem ima za nekatere tudi bolj pozitivno konotacijo. Politolog Katzenstein (v Kovač, 2005:8-9) je v osemdesetih občudoval majhne evropske države, ki se z močno vlogo tristranskih pogajanj med delodajalci, delojemalci in državo učinkovito spopadajo za mednarodno konkurenco. On pravi, da so ekonomisti, ki so analizirali učinkovitost kolektivnih pogajanj, kot opredelitev korporativizma postavili kar centralizirana kolektivna pogajanja. »Študije so pokazale, da so v stabilnih ekonomskih razmerah rezultati tako določenega korporativizma nizki stroški dela, majhna brezposelnost in večja gospodarska rast. Težava je, ker ekonomske razmere nikoli niso stabilne. Kako se korporativni aranžma kolektivnih pogajanj odziva na zunanje šoke, pa je negotovo in odvisno od širšega institucionalnega okvira v družbi. V Skandinaviji, Avstriji in na Irskem zadeva deluje, v drugih, predvsem velikih evropskih državah pa večinoma ne. V devetdesetih letih se je na primeru Finske in Švedske pokazalo, da neokorporativizem ni imun na dolgotrajne

razmeroma visoke stopnje brezposelnosti, a v splošnem še vedno velja, da v manjših bogatih evropskih državah sistem kolektivnih pogajanj deluje. Vprašanje pa je, ali so te države uspešne, ker so neokorporativistične, ali pa si centralizirana kolektivna pogajanja lahko privoščijo zato, ker so bogate in uspešne ter imajo stabilen institucionalni okvir«.

Kovač (2005:8-9) ocenjuje, da v Sloveniji uveljavljen sistem kolektivnih pogajanj ni mogoče enačiti s tem v razvitih skandinavskih državah. Meni, da »bi se nekateri radi kar po bližnjici priključili skandinavskim državam. Vnaprej trditi, da se Slovenija ne more pridružiti uspešnim neokorporativističnim evropskim državam, ni mogoče, a za to, da bi imela kolektivna pogajanja kak smisel, morajo biti izpolnjeni naslednji pogoji: zagotovljena mora biti legitimnost pogajalskih partnerjev; pogajalski partnerji ne smejo biti prisilne institucije, ki jih licencira država (glede delojemalskih organizacij smo blizu tega standarda, glede delodajalskih pa ne); pogajanja se morajo osredotočiti na zadeve, ki se nanašajo predvsem na strani, vključene v pogajanja (ena od interesnih skupin si ne more lastiti pravice, da se pogaja v imenu večinskega dela prebivalstva, čeprav se tako država kot sindikati radi vdajo tej skušnjavi)«.

V zvezi s tem Kovač (ibid) še dodaja, da morda v nekaterih okoliščinah res deluje, če sodelovanje in dogovor postavimo na vrednostni lestvici pred tekmovanje in konflikt. Dodaja pa pogoj, da v tak dogovor posamezniki in podjetja vstopajo svobodno ter da odločajo demokratično. Svobodno včlanjevanje in demokratično odločanje sta omogočila kreditnim zadrugam, da so preživele več kot sto let in se prilagajale spremembam, le na teh načelih pa lahko preživi tudi evropski neokorporativizem.

V analizi sedanjega stanja in sprememb v sferi dela in oceni prihodnosti dela Beck (2000 v Kanjuo Mrčela, 2002:44) ugotavlja, da »kot posledica neoliberalne utopije (in prakse) prostega trga dela prihaja do »brazilizacije« zahodne družbe (vse več negotovih, neformalnih in diskontinuiranih oblik zaposlovanja (negotovost dela in življenja), ki so bile do nedavnega značilne za nerazviti svet, postajajo realnost razvitih zahodnoindustrijskih držav). Zaradi obstoječih sprememb sfere dela je potrebno najti alternativo varnosti, ki jo je prej ponujal evropski model korporativizma (polna zaposlenost + socialna varnost).«

Uradni dokument Vlade Republike Slovenije, v katerem piše, kako si Vlada predstavlja socialni dialog, je Strategija razvoja Slovenije (UMAR, 2005:15). V delu, kjer govori o

razvojni viziji Slovenije, pravi sledeče: *V partnerskem modelu države sodelovanje pri oblikovanju pravil in regulacijskih mehanizmov tržne ekonomije prevzema širši krog deležnikov:*

»Razviti liberalizirani trgi in trdna postmoderna država vodijo do drugačnih oblik sodelovanja med gospodarskimi subjekti, političnimi institucijami in civilno družbo. Zahtevajo večjo vlogo socialnega in intelektualnega kapitala, povezovanje konkurenčnih institucij v skupna omrežja in prenos odgovornosti iz javnega v zasebni sektor. Do sedaj je Slovenija iskala družbeno razvojno soglasje predvsem v dialogu med tremi velikimi socialnimi partnerji<sup>9</sup>, vlado, sindikati in predstavniki delodajalcev. Nov način decentraliziranega, svobodnega in odprtega odločanja pa presega ustaljene korporativistične institucije slovenske države, saj vključuje tudi civilno družbo, regionalne in lokalne interesne skupine, politične stranke, potrošnike in druge nevladne organizacije ali celo skupine posameznikov. Partnerski model države pomeni, da učinkovito usmerjanje razvoja na vseh ravneh zahteva medsebojno usklajevanje in relativno visoko stopnjo medsebojnega soglasja družbenih deležnikov. Temeljna oblika spodbujanja razvoja so zato posebne razvojne koalicije, ki ustrezajo posameznim razvojnim ciljem, akcijskim načrtom in razvojnim projektom. Z njimi moramo preseči sedanje redistributivne koalicije, kjer prevladujejo zasebne koristi nad javnimi, pogosto pa je razvejana korupcija največji zaviralec razvojnih sprememb. Razvojne koalicije s svojim transparentnim delovanjem povečujejo družbeno odgovornost za učinkovit razvoj. Slovenija bo lahko uresničila svoje razvojne cilje in povečala razvojno učinkovitost, če bo spodbujala čimbolj svobodno tržno konkurenco in jasno družbeno odgovornost države, podjetij in posameznikov.«

Podobno potrebo po vključitvi širšega obsega ostalih partnerjev, ki presega obstoječi korporativizem velikih socialnih partnerjev, zasledimo tudi v predlogu Socialnega sporazuma za obdobje 2006-2009, ki ga je vlada poslala socialnim partnerjem 17. julija 2005, kjer pravi: »Naša razvojna pot bo lahko uspešna in brez večjih negativnih posledic le ob ustreznih spodbujevalnih in podpornih politikah na najrazličnejših področjih in ob prizadevanju najširšega kroga udeležencev.«

---

<sup>9</sup> Tudi v predlogu Usmeritev ekonomskih in socialnih reform za povečanje gospodarskih rasti in zaposlenosti (2005:16), ki jih je pripravil Odbor za reforme, je zapisano, da naj bi korporativizem velikih socialnih partnerjev zamenjalo odprto in široko partnersko soglasje.

Mišič (2005:2) meni, da je mogoče iz tega oceniti, da želi vlada zmanjšati vlogo sindikatov v socialnem partnerstvu. Po njegovem mnenju bi bilo to povsem napačno in neproduktivno dejanje. Sindikate je treba pridobiti za spremembe in jih v te spremembe vključiti tako, da bodo nosili tudi odgovornosti.

Nasprotno od slovenske vlade, ki želi zmanjšati vlogo socialnih partnerjev, pa Traxler (2003:144) meni, da vladno reguliranje igra glavno vlogo pri ščitenju industrijskih odnosov - na splošno in še posebej pri kolektivnem pogajanju - pred uničujočimi učinki sil trga. Hkrati pa državno reguliranje ne sme biti tako močno, da bi industrijski odnosi postali pridruženi v domeno države. Zato so najprimernejši tisti proceduralni načini reguliranja, ki podpirajo kolektivno pogajanje in kolektivne igralce (sindikate in delodajalska združenja).

Nedvomno se pri razmišljanju o tako velikih spremembah na področju socialnega partnerstva pojavi vprašanje, kakšne posledice bi to imelo za delavce v Sloveniji. Koliko zaposlenih bi bilo pokritih s kolektivnimi pogodbami in bi tako imelo zagotovljenih več minimalnih pravic? Ali bi to vodilo v višjo/nizjo rast plač in »brazilizacijo« Slovenije? Kako bi to posledično vplivalo na razvoj in delovanje socialnega dialoga?

## **2.2 Raziskovalno vprašanje**

V nalogi bo narejena komparativna analiza različnih sistemov kolektivnih pogajanj v državah EU. Raziskovalno vprašanje je sledeče: »Kako raven kolektivnih pogajanj socialnih partnerjev v raziskovanih državah vpliva na pokritost zaposlenih s kolektivnimi pogodbami in višino plač?«

## **2.3 Hipotezi**

Različne države v Evropi imajo različne ravni kolektivnih pogajanj, pokritosti s kolektivnimi pogodbami in višine plač. Na podlagi vsebinske opredelitve problema in predstavitev raziskovalnega vprašanja bom s pomočjo dostopnih podatkov preizkusil v raziskavi naslednji hipotezi in ju na koncu sprejel oziroma zavrnil:

*H1: Države s centraliziranim pogajanjem za kolektivne pogodbe (državna in panožna raven) imajo večjo pokritost s kolektivnimi pogodbami kot države z decentraliziranim pogajanjem za kolektivne pogodbe (podjetniška raven);*

*H2: Države s centraliziranim pogajanjem za kolektivne pogodbe (državna in panožna raven) imajo višje minimalne in povprečne plače glede na njihovo gospodarsko razvitost kot države z decentraliziranim pogajanjem za kolektivne pogodbe (podjetniška raven).*

S prvo hipotezo želim preveriti, ali ima več zaposlenih v državah s centraliziranim pogajanjem zagotovljene vsaj minimalne standarde preko kolektivnih pogodb kot v državah s decentraliziranim pogajanjem. V skladu s tem naj bi bilo decentralizirano pogajanje slabše za zaposlene, saj se mora v teh državah več zaposlenih o vseh pravicah (plačah, dopustih, itd) pogajati samih neposredno s svojim delodajalcem. Ker je delavec v odnosu do svojega delodajalca večinoma šibkejša stranka, imajo zato zaposleni v teh državah nižje delavske pravice. Hipotezo bom preveril tako, da bom primerjal pogajalsko raven<sup>10</sup> s pokritostjo zaposlenih s kolektivnimi pogodbami.

Druga hipoteza je logično nadaljevanje prve hipoteze, saj želim preko nje preveriti, da imajo zaposleni v državah s centraliziranim pogajanjem dejansko večje koristi (višje plače) zaradi te pogajalske ravni za kolektivne pogodbe. Ker imajo raziskovane države zelo različno gospodarsko razvitost, ne morem primerjati nominalnih števil med seboj, ampak potrebujem kazalnik, ki bi povezal plače z gospodarsko razvitostjo. To bom storil na ta način, da bom primerjal relativno raven povprečnih in minimalnih plač glede na relativni bruto domači proizvod posamezne države.

## **2.4 Utemeljitev izbire raziskovanih držav**

Pri izbiri držav za primerjalno raziskovanje je potrebno upoštevati, da mora raziskovalec dobro poznati vsebino raziskave v vseh državah vključenih v raziskavo in da bo le-ta imel dostop do vseh smotrnih informacij v teh državah, da bo lahko tako zagotovil polno razumevanje širšega družbenega konteksta.

Kohn (1989:95) je rekel, da je potrebno ponavadi »narediti kupčijo med izbranimi študiranimi državami in količino pridobljenih informacij«. V tej nalogi ne želim delati takšne kupčije, zato bom izbral čim večje število držav in poskušal navesti čimveč relevantnih informacij za

---

<sup>10</sup> V slikah, kjer so narejene primerjave, bom za lažje razumevanje ločil države s centraliziranim pogajanjem (modra barva) od držav z decentraliziranim pogajanjem (rdeča barva). Francija in Luksemburg sta izjemi, ker ju ni mogoče enoznačno razporediti v katero izmed teh dveh skupin, saj kolektivno pogajanje poteka dokaj enakovredno na panožni in podjetniški ravni (označeni črtasto).



raziskavo, da bom lahko prišel do kar se da kredibilnih odgovorov. V skladu s tem sem za raziskovane države izbral vse članice EU, Romunijo, Bolgarijo in Norveško.

## **2.5 Predstavitev metodologije**

V magistrski nalogi bo uporabljena kvalitativna metodologija (analiza teoretičnih virov) v kombinaciji s kvantitativno analizo statističnih in drugih empiričnih podatkov, kar mi bo omogočalo sistematičnost primerjanja bistvenih elementov in značilnosti kolektivnih pogajanj in plačne politike med raziskovanimi državami. Za primerjanje različnih držav bo uporabljena komparativna analiza. Uporabljene bodo naslednje metode:

### **➤ Analizo in interpretacijo primarnih virov**

Metoda analize primarnih virov bo uporabljena pri pregledu osnovnih pravnih pravil za kolektivna pogajanja. Narejena bo tudi predstavitev zakonskih temeljev za kolektivna pogajanja po posameznih raziskovanih državah.

### **➤ Analizo in interpretacijo sekundarnih podatkov**

Glavni del naloge bo sestavljen iz uporabe sekundarnih virov (knjig, člankov, raziskovalnih poročil, itd), v katerih so narejene relevantne analize za raziskavo. Z njihovo pomočjo bom opredelil temeljne koncepte in pojme pomembne za proučevanje kolektivnih pogajanj in plačne politike.

### **➤ Primerjalno zgodovinsko analiza**

Metoda primerjalno zgodovinske analize bo uporabljena pri predstavitvi razvoja kolektivnih pogajanj v evropskih državah od druge polovice 19. stoletja do danes. Poseben poudarek bo dan primerjavi razvoja sistemov kolektivnih pogajanj med posameznimi državami v zadnjih 15 letih.

### **➤ Primerjalno raziskovanje v povezavi s študijami primerov**

Na ta način bom iskal podobnosti in razlike na posameznih primerih med evropskimi državami glede kolektivnih pogajanj in plačne politike.

➤ **Analize uradnih (javnosti namenjenih) statistik**

S pomočjo te metode bom analiziral rasti in višine povprečnih in minimalnih plač v evropskih državah. Pri rasti povprečnih plač bom posebej prikazal rast kolektivno dogovorjenih plač in rast povprečnih izplačanih plač.

## **2.6 Omejitve pri raziskavi**

Glede na to, da sem zbral veliko literature in raznih študij z raziskovalnega področja naloge, sem menil, da se med delom ne bom soočil s posebnimi omejitvami. Kljub temu sem pri preverjanju hipotez naletel na težak izziv, in sicer kako primerjati, da imajo v državah s centralizirano ravnijo kolektivnih pogajanj zaposleni višje plače kot v državah z decentraliziranim pogajanjem, saj je višina plač med državami zelo različna in je odvisna od številnih dejavnikov, kot npr. gospodarske rasti, produktivnosti dela, itd. v nalogi bom poiskal rešitev, kjer bom povezal relativne plače in bruto domači proizvod.

## 3. OPREDELITEV TEMELJNIH KONCEPTOV IN POJMOV

### **3.1 Socialni dialog**

#### *3.1.1 Pomen socialnega dialoga*

»Dialog pomeni pogovarjanje med dvema oseba oziroma izmenjavo mnenj med zastopniki različnih stališč z namenom doseči soglasje ali sporazum«. (Slovar slovenskega knjižnega jezika)

Mailand in Due (2004:179) pravita, da se izraz »socialni dialog« nanaša na pogajanje in posvetovanje med državo ali javnimi oblastmi in socialnimi partnerji (delodajalci ali njihova združenja in sindikati ali delavskimi predstavniki). Proces se po njunem mnenju nanaša na vse vrste zadev pomembnih za družbo na splošno, vendar so vprašanja, povezana s socialnimi in ekonomskimi politikami ter politikami trga dela, pogosto v centru dialoga. Dialog se lahko odvija na nacionalni, sektorski, regionalni in lokalni ravni ali na delovnem mestu. Lahko je bipartiten (kot je pogosto v kolektivnih pogajanjih) ali pa tripartiten ali celo večpartiten, kjer sodelujejo država ali lokalne oblasti in ostali igralci.

Socialno partnerstvo pomeni družbeno razmerje oziroma organizirano sodelovanje med predstavniki dela, kapitala in države, ki se kot nosilci primarno različnih interesov odrečejo delu svojih zahtev, ker želijo doseči skupni družbeni dogovor v korist celotne družbene skupnosti. Dogovori predstavljajo stičišče medsebojnega prizadevanja za uspešno uresničevanje skupno usmerjenih ciljev. V sodobni družbi se socialno partnerstvo obravnava kot dobrina, ki koristi družbenemu razvoju in kakovosti življenja ljudi. (Vodovnik, 1998: 334)

Korenika (2003: 11) pravi, da že sama beseda »partnerstvo« implicira prevlado prepričanja, da se z združitvijo skupnih moči gospodarski in socialni napredek lahko dosežeta bolje in hitreje. Meni, da je najvišja vrednota socialnega partnerstva s skupnim sodelovanjem predstavnikov različnih družbenih skupin doseči socialni mir. Cena, ki so jo pripravljene

plačati, je, da se vsakdo od partnerjev odpove delu svojih zahtev v zameno za skupno dobro oziroma za določen cilj, ki ga želijo doseči s skupnimi močmi».

V Socialnem sporazumu za obdobje 2003-2005 (2003:3) je zapisano, da »socialno partnerstvo omogoča upoštevanje različnih interesov in oblikovanje širokega razvojnega soglasja. Široko razvojno soglasje o družbeno razvojnih ciljih je osnova družbenega partnerstva oziroma sodelovanja za uresničitev temeljnega nacionalnega interesa, ki je povečevanje blaginje z uravnoveženim razvojem vseh njenih sestavin«.

Za socialne partnerje je značilno, da je delovanje vsakega od njih najtesneje povezano<sup>11</sup> z ostalima dvema, vsem pa so skupni družbeni cilji, ki se končno odražajo tudi kot rezultat njihovega sodelovanja in soodvisnosti. Učinki so seveda rezultat določenega bolj ali manj dolgotrajnega in ponekod tudi konfliktnega procesa dogovarjanj in pogajanj. (Šarman, 2000:5)

Poljan (2004:13) pojem socialnega partnerstva uvršča med industrijska oz. kolektivna delovna razmerja. Je civilizacijska pridobitev vseh sodobnih kapitalističnih družb, čemur sledi tudi Slovenija.

O socialnem partnerstvu je po Svetlikovem mnenju (1992:3) mogoče govoriti, »ko na globalni ravni določene družbe obstaja relativno visoka stopnja soglasja med glavnimi družbenimi skupinami oziroma, ko med njimi ne prihaja do velikih in nenadzorovanih konfliktov. To

---

<sup>11</sup> Socialni partnerji v Sloveniji so zelo povezani, saj je bil (Skledar, 2002b) »ekonomsko socialni svet – ESS v Sloveniji ustanovljen aprila 1994 s tripartitno pogodbo o plačni politiki v zasebnem sektorju. Preko tega sporazuma so vlada, delodajalci in sindikati ustanovili osrednje telo za tripartitno sodelovanje v Sloveniji«. To potrjujejo tudi mnenja glavnih akterjev ESS o njegovem delovanju. Bivši minister za delo Dimovski (v Kavčič, 2004:3) meni, da smo »na tristranski dialog med državo in socialnimi partnerji, ki smo ga zgradili v zadnjih desetih letih, lahko v resnici ponosni. Tristranski dialog se je velikokrat izkazal kot zelo učinkovit, še posebej ob razpravah in iskanju rešitev glede potrebnih reform, ki smo jih izvedli v obdobju prehoda, saj je zagotovil veliko udeležbo socialnih partnerjev pri razreševanju strateških razvojnih vprašanj«. Sindikalist Mišič (v Kavčič, 2004:24) dodaja, da je bila »ustanovitev tripartitnega organa pomemben korak za vzpostavitev in utrjevanje socialnega partnerstva. Mnoge sedanje pravice delavcev so predvsem posledica dogovarjanja na ESS«. Prav tako sindikalist Semolič (v Kavčič, 2004:29) meni, da so mnoge odločitve sprejete na ESS prispevale, da so bile velike spremembe, ki so jih doživljale sedanje generacije delavstva, manj boleče in da je naše gospodarstvo vendarle ohranilo rast, ki daje upanje za boljše življenje zaposlenih in brezposelnih. Vlogo in pomen ESS potrjuje tudi to, da ga kljub menjavam vlad in ministrov za delo ni nihče ignoriral. ESS je svojo kredibilnost gradil na dogovoru socialnih partnerjev. Predsednik Gospodarske zbornice Slovenije Čuk (v Kavčič, 2004:56) ugotavlja, da »socialno partnerstvo v gospodarstvu že dolgo ni več konfliktno reševanje industrijskih razmerij, ampak ustvarjalno sodelovanje v dialogu. To potrjuje tudi 10. obletnica uspešnega delovanja ESS v Sloveniji. Sklenili smo vrsto kolektivnih pogodb in tri socialne sporazume. Poleg delovnopравниh smo se dogovorili tudi o makroekonomskih in drugih rešitvah za stabilen gospodarski in družbeni razvoj države. Socialni partnerji smo vzpostavili kulturo dialoga in spoznali medsebojno soodvisnost«.

soglasje je lahko eksplicitno izraženo v obliki pogodbe, ki jo podpišejo predstavniki glavnih družbenih skupin, ali pa je zgolj implicitno, v smislu nekega nenapisanega, tihega dogovora».

Socialno partnerstvo je po Lukšičevem prepričanju (1994:11-12) mogoče le v družbah, »kjer delavstvo in upravljalci ustvarjajo in pristajajo na partnerski konsenz. Delavstvo se zaveda, da dobrine niso le ekonomska dobrina, temveč da gre tudi za stabilnost družbe, na kateri je mogoče graditi kakovost življenja. Delodajalci pa upoštevajo dejstvo, da delo ni samo makroekonomska postavka plač. To so ljudje, ki delajo ter reproducirajo kapital, in družbena razmerja, na katerih se gradi kapitalna produkcija. Na ta način obe strani razumeta sebe in drugega s stališča celotne družbe in kot dopolnilo lastnega obstoja».

Za Lukšiča (ibid) je socialno partnerstvo alternativa razrednemu boju in tekmovanju na trgu, saj naj bi nasprotujoča razreda med seboj sodelovala za skupni blagor obeh ter hkrati v prid celotne družbe. Preko tega nekoč zapriseženi tekmeci postanejo socialni partnerji in sodelavci pri skupnem projektu.

Zanimivo je mnenje Bohinca (Bohinc, 2000:59), ki pravi, da socialno partnerstvo, ki nastaja s socialnim dialogom, postopno nadomešča vlogo države kot nosilca monopola oblasti in jo spreminja v vlogo partnerja, s čimer se razmerja nadrejenosti spreminjajo v razmerja prirejenosti. Institucije socialnega partnerstva se izgrajujejo ali na narodnogospodarski ravni (npr. ekonomsko – socialni svet) ali pa na ravni podjetja (npr. sodelovanje delavcev pri upravljanju ali udeležba na dobičku).

Pri spreminjanju vloge države iz nosilca monopolne oblasti v vlogo partnerja je zelo pomembno, da si vlada želi takšnega (so)vladanja v svojem mandatu. Na ta način s socialnimi partnerji deli pravice in obveznosti glede ustvarjanja oziroma ohranjanja socialne države.

Naštel sem veliko mnenj, ki opisujejo socialni dialog v pozitivni luči, vendar je kljub temu veliko nasprotnikov socialnega dialoga. Kittel (2000:181) pravi, da glavna neoliberalna struja smatra sindikate kot karteke, ki iščejo rente na trgu dela in le-ti porivajo plače preko ravnotežja. Na ta način zmanjšujejo naklonjenost delodajalcev, da bi najemali delavce.

Eden izmed slovenskih liberalcev je Pezdir (2005a:8-9), ki meni, da je »bila vlada izvoljena in naj zdaj opravlja svojo nalogo ter začne izvajati svojo ekonomsko politiko. Zakaj mora pri

tem, ob vsem medijskem pompu, obiskati sleherno interesno skupino, ki povampirjeno preži na svoje rente, in jo spraševati za mnenje? Videti je, da se je vlada sprevrгла in s prvim resnim dokumentom išče pot do interesnih skupin ali pa ne razume, kaj naj bi bila demokracija. Zakaj? Najprej zato, ker za izvedbo reform ne potrebuje mandata interesnih skupin, ampak volivcev, ki so ji ga že dali, drugič pa zato, ker ni demokratično, da odločitev o svoji ekonomski politiki potem, ko so ji volivci že zaupali mandat, meni nič, tebi nič prenese na nevoljen centralni plan, ki ga sestavljajo interesne skupine«.

V zvezi s tem, mu Kavčič (2005:8) odgovarja, da Pezdir očitno ne ve, da je Slovenija socialna in pravna država. Ne upošteva niti tega, da imajo sindikati pravico do delovanja po ustavi, najvišjem pravnem aktu naše države. Očitno je prepričan, da se demokracija začne in konča s političnimi strankami. To seveda ni res, saj je demokracija veliko širša. Povrh mnenje ljudi, izraženo v javnomnenjskih raziskavah, kaže veliko večje zaupanje v sindikate kot v politične stranke. To ne more pomeniti nič drugega, kot da ljudem naša strankarska demokracija ni všečna in tudi ne zadostna. Zaradi tega potrebujejo civilno družbo, katere pomemben del so tudi sindikati.

Glede (ne) vključevanja socialnih partnerjev k pomembnim družbenim odločitvam Mailand in Due (2004:180) pravita, da je potrebno videti socialni dialog kot nasprotje oblikam reguliranja, kjer država enostransko določa ali kjer je uravnavanje prepuščeno delovanju trga. Dodajata še, da je splošno sprejeto, da socialni dialog lahko služi kot sredstvo za izogibanje konfliktom ali jih pomaga reševati, ko se pojavijo. Pri pomembnih odločitvah vključuje ključne socialne udeležence, da se tako zagotovi njihovo izvajanje.

Menim, da lahko o potrebi po vključevanju socialnih partnerjev v Sloveniji pri pomembnih odločitvah na državni ravni na veliko polemiziramo, vendar se sam v tej nalogi ne želim ustaviti pri tem. Želim dobiti čim širši pogled na zadevo. Zato bom v nadaljevanju preveril izkušnje iz drugih evropskih držav, ki imajo s socialnim dialogom dolgoletno tradicijo.

### ***3.1.2 Udeleženci socialnega dialoga***

Udeleženci socialnega dialoga so predstavniki dela (sindikati), kapitala (delodajalci) in države (vlada).

»Aktivne strategije – politike akterjev razmerja delo/kapital praviloma reproducirajo konstelacije, znotraj katerih je (pre)moč kapitala nedvomljiva, strukturirajo se po matrici delo/kapital, in to matrico generirajo, polarizirajo interese družbenih skupin v industriji. Na (tako) izdiferencirani interesni konfiguraciji so se – v neki točki zgodovinskega razvoja, ko je kompleksnost tržne strukture preseгла kapaciteto (mehanizmov) njenih spontanih artikulacij – izoblikovale organizacije delavcev in, kot reakcija na te organizacije, tudi združenja delodajalcev. Te organizacije so potem začele delovati kot novi (relativno samostojni) akterji tržne ekonomije: organizacije delodajalcev kot »nosilci« načela tržnosti in sindikati kot artikatorji načela (socialne) pravičnosti. V zahodnoevropskih družbah so po drugi svetovni vojni prav ti akterji »zafunkcionirali« kot ključni dejavniki (soustvarjalci) »socialnega tržnega gospodarstva«. (Stanojević, 1992:64)

### **3.1.2.1 Sindikati**

Za Salomona (1998:85) so sindikati katerakoli organizacija zaposlenih, ki poskuša organizirati in predstavljati njihove interese tako na delovnem mestu kot v družbi, še posebej poskuša regulirati zaposlitvene odnose skozi neposreden proces kolektivnega pogajanja z managementom.

Kyloh (1995:10) pa sindikat opredeli kot interesno organizirano skupino predstavnikov delojemalcev, katere cilji so usmerjeni v zaščito svojih članov in splošnih delojemalskih interesov. Predhodni pogoj za delovanje tripartitnega modela je obstoj močnih in neodvisnih predstavnikov delojemalcev (sindikato). Enako pomembno je, da so sindikati zakonsko priznani, demokratično organizirani in da sodelujejo v procesu snovanja politik.

Zgodovina<sup>12</sup> sindikalnega boja se povezuje z zgodovino boja delavstva za boljše življenjske in delovne razmere ter z razvojem kolektivnih pogajanj delodajalske in delojemalske strani za avtonomno ureditev medsebojnih razmerij s pogodbami. (Bohinc, 2000:102)

---

<sup>12</sup> Slovensko sindikalno gibanje ima bogato zgodovino. Razvijati se je začelo istočasno kot sindikalno gibanje v Avstriji in je pred prvo svetovno vojno postalo del avstrijskega sindikalnega gibanja. Pojavili so se tudi krščanski in liberalni sindikati. Po prvi svetovni vojni so bili dominantni trije politični tokovi in organizacije: socialdemokratski, krščanski in pozneje komunistični. Ustanovljena je bila Delavska zbornica kot protiutež gospodarski in drugim zbornicam in kot združujoča institucija za različne sindikalne politične tokove. Po drugi svetovni vojni je bil vzpostavljen sistem samoupravljanja in sindikati ter industrijski odnosi v pravem smislu niso obstajali. Razvoj sindikatov in industrijskih odnosov v tradicionalnem smislu se je formalno začel leta 1989 z uvedbo pogodbenih delovnih (zaposlitvenih) odnosov. (Skledar, 2002)

»Definirajoče značilnosti vsake organizacije so določeni cilji, kontinuiteta, ki se zagotavlja s pomočjo regularnosti in standardizacije njenega delovanja, ter jasno izdiferencirana upravljavska struktura« (Poole, 1981:152 v Stanojević 1996:10). Za Stanojevića (1996:10) je »sindikat interesno združenje z vsemi naštetimi značilnostmi organizacije: je trajno združenje, ki ga ob jasni notranji izdiferenciranosti med navadnimi člani, neprofesionalnimi aktivisti in profesionalci – funkcionarji določa predvsem osredotočenost na specifične cilje zaščite in izboljševanja gospodarskega, socialnega in tudi političnega položaja delavcev«.

Primarni interesi sindikatov so po Potočniku (1995:811) največkrat usmerjeni k vprašanju plač, vendar se med njihove cilje vse bolj vključujejo zavzemanja za interese, kot so: polna zaposlenost oz. aktivna politika zaposlovanja, varnost zaposlitve, zaščita najnižjih in s tem najbolj izpostavljenih slojev prebivalstva, varne delovne razmere, itd.

»Splošna opredelitev vloge sindikatov je, da zastopajo in ščitijo interese delavcev, ki za svoje delo prejemajo plačo. Glede na tako opredeljeno vlogo sindikatov, se njihova današnja vloga ne omejuje zgolj na neposredno zastopanje v podjetju, ampak ima družbeni vpliv na vsa področja dela in življenja, ki zadevajo delavke in delavce«. (Dekleva in ostali, 2000:15)

Stanojević (1995:198-199) pravi, da je »socialni mir, kot ena najpomembnejših vrednot socialnega partnerstva, lahko ogrožen z najbolj učinkovitim orožjem, ki ga imajo sindikati, stavko. Stavka je tradicionalna oblika delavskega boja, ki pomeni prekinitev dela in posledično nastanek gospodarske škode. Razlogi za uporabo tovrstne oblike protesta so največkrat povezani z vprašanjem nizkih dohodkov ali celo njihovega neizplačevanja. Družbeni konflikti se zato skušajo regulirati z integracijo sindikatov (in delodajalcev) v procese odločanja o vladnih ekonomsko-socialnih politikah. To pomeni implikacijo »velike menjave« med vlado in sindikati, ko se v zameno za pridobljeni politični vpliv sindikalno vodstvo izogiba uporabi najradikalnejših sredstev«.

V kolikor sindikati niso sposobni izvesti stavke, potem to niso sindikati. Sposobnost izvesti stavko ali množične demonstracije je nujna za uveljavljanje njihovega vpliva na vseh pogajalskih ravneh in posledično temu je tudi obvezen pogoj za njihove obstoj. S tem ne mislim, da morajo sindikati pogosto stavkati, ampak le-to da morajo imeti ta »adut vedno pripravljen v rokavu« in da se njihova nasprotna stran tega zaveda.



»Ker je stopnja sindikaliziranja delavcev odvisna od njihove ocene (razmerja) stroškov (članarina, nevarnost izgube delovnega mesta) ter koristi (višje plače, večja varnost zaposlitve itd.), ki jim jih prinaša članstvo v sindikatih, je rast sindikalnega članstva (praviloma) v pozitivni korelaciji z gospodarsko prosperiteto (konjunkturo). V obdobjih konjunktur oz. v pogojih rasti realnih plač in nizke brezposelnosti imajo namreč delavci od članstva v sindikatih največje koristi ob najnižjih stroških«. (Stanojević, 1996:17)

Glavni razlogi (Kavčič, 1991 v Merhar, 2003:4), zaradi katerih se delavci združujejo v sindikate so:

- varnost dela oziroma zaposlitve (delavci želijo biti gotovi, da bo njihovo delovno mesto trajno);
- dobri delovni pogoji (interes delavcev je, da opravljajo zdravo in varno delo) ;
- možnost napredovanja (npr. na bolj plačano in bolj odgovorno delovno mesto z zanimivejšim delom) ;
- pomembnost dela, ki ga opravljajo (delavci želijo ugledno, koristno in pomembno delo, iz dela črpajo zadovoljstvo in samospoštovanje) ;
- potreba po priznanju (za dobro opravljeno delo delavci pričakujejo priznanje) ;
- potreba po spoštovanju (pomembno je, koliko delavce nadrejeni obravnavajo kot pomembne člane organizacije) ;
- potreba po pripadnosti (sindikat povezuje ljudi s podobnimi interesi) ;
- plačilo za delo (delavci želijo dobiti pošteno plačilo za pošteno delo).

### **3.1.2.2 Delodajalci**

Cilj podjetja je za Stanojevića (1996:49) »akumulacija oz. profitabilna rast organizacije. Skladno s tem menedžment določi pogoje optimalnega (s stališča kapitalne proizvodnje) nakupa in porabe delovne sile. Interese delodajalcev lahko promovira določeno individualno podjetje, skupina različnih podjetij, ki delujejo skozi ad hoc telo (karteli, monopoli) ter (tudi) določeno stalno združenje delodajalcev«.

Združenja delodajalcev so organizacije, ki predstavljajo in promovirajo kolektivne interese delodajalcev v določenem okolju ter v določenih institucionalnih in organizacijskih okoliščinah (Poole, 1986:57 v Stanojević, 1996:50). Primarno okolje kolektivnih interesov, ki jih predstavljajo združenja delodajalcev, je trg delovne sile. Zato lahko rečemo, da sta

osrednji funkciji združenja delodajalcev definiranje cene dela, ki je skupni imenovalec delodajalskih interesov, ter predstavljanje tako definirane interesa na različnih ravneh kolektivnih pogajanj, vključujoč tudi točko (ali točke) oblikovanja vladnih gospodarskih (predvsem dohodkovnih) politik. (Stanojević, 1996:50)

Za združenja delodajalcev je po mnenju Bohinca (2000:19) značilno, da svojemu članstvu poleg predstavniške funkcije v telesih socialnega partnerstva nudijo tudi strokovno podporo. Najpomembnejša funkcija pa je sklepanje tripartitnih socialnih sporazumov in bipartitnih kolektivnih pogodb. Najpogostejša oblika delodajalske interesne organizacije so t.i. zbornice, ki so korporativne pravne osebe, v katere se brez profitnega namena združujejo gospodarski subjekti ali posamezniki, ki opravljajo določen poklic.

»Razmejitev med združenji delodajalcev in gospodarskimi zbornicami je predvsem v tem, da so združenja delodajalcev organizacije in zastopniki lastnikov kapitala in s tem pogajalec o vprašanih trga delovne sile, gospodarske zbornice pa predstavljajo bolj interese gospodarstva nasploh, z vidika stroke in managerstva ter narodnogospodarske sinteze interesov. Prav zato so v ospredju predvsem partnerska vloga gospodarskih zbornic do države, ter različne skupno strokovno pospeševalne naloge, kot tudi izvajanje javnih pooblastil<sup>13</sup>«. (Bohinca, 2000a:6)

Soglašam z Bohincem, da zbornice upoštevajo interese celotnega gospodarstva, saj so preko zakonsko določenega obveznega članstva neke vrste paradržavne organizacije in zato morajo opravljati to nalogo. So kot nekakšen podaljšek države, ki na ta način dodatno posega v gospodarstvo. Medtem ko so prostovoljna združenja delodajalcev čisto drugačne organizacije, saj delujejo na trgu in se morajo truditi, da pridobivajo svoje stranke in zato tudi delujejo le v korist svojega članstva.

Po konvenciji Mednarodne organizacije dela so organizacije delodajalcev svobodne organizacije, v katere se združujejo delodajalci po svoji presoji. Lahko so regionalne ali panožne, delujejo pa predvsem na področju delovnih razmerij v najširšem pomenu, politike plač in socialnih vprašanj, ter v tej zvezi politično lobirajo med poslanci v državnem zboru.

---

<sup>13</sup> Slovenija ima več organizacij, ki predstavljajo delodajalske interese: dve zbornici z obveznim članstvom in dve običajni združenji s prostovoljnim članstvom. Reforme, ki se pričakujejo, bodo zmanjšale ali končale vlogo zbornic v industrijskih odnosih in uvedle merila za določitev reprezentativnosti delodajalskih organizacij z namenom sklepanja kolektivnih pogodb in zastopanja v tripartitnih telesih. Zakonski okvir industrijskih odnosov se spreminja v Sloveniji. Najpomembnejša sprememba bo sprejetje novega Zakona o kolektivnih pogodbah. (Skledar, 2002a)

Njihova temeljna naloga pa je kolektivno pogajanje s predstavniki delojemalcev. (Dekleva in ostali, 2000:5)

Delodajalci se zavzemajo predvsem za naslednje interese: nizke obdavčitve za podjetja, izenačene spodbudne delovne razmere za vsa podjetja, nizke stroške dela, večjo fleksibilnost delovne sile, itd. (Potočnik, 1995:811)

### **3.1.2.3 Vlada**

Država je vključena v socialni dialog kot politični partner v tripartitnem socialnem dialogu, manj pa kot pobudnik in spodbujevalec kolektivnih pogajanj. (Dekleva in ostali, 2000:16) Vloga države je pomembna, ker povezuje sistem socialnega partnerstva s parlamentarno pravnim sistemom, saj edina prenaša dogovore med partnerji v zakonodajni postopek. (Potočnik, 1995:811)

Vodovnik (1998a:1189) pravi, da vlada lahko preko sistema socialnega partnerstva organizirano preizkuša stopnjo konsenza ali nasprotovanja njeni politiki na ekonomsko-socialnem področju. Socialni ali drugi sporazumi, ki jih v soglasju z drugimi partnerji doseže, imajo za vladno politiko velik moralni pomen. To je razvidno že iz vsebine, ki jo sporazumi obravnavajo.

Za vlado je zelo koristno, če pridobi v družbi čim širše soglasje pri pomembnih spremembah, saj je potem dosti večja verjetnost, da bodo njeni novi predlogi dobro sprejeti v družbi in tako tudi implementirani. Zato je zanjo primerno, če se obrne na dobro organizirane interesne skupine, za katerimi stoji veliko državljanov (sindikati) in veliko kapitala (delodajalci).

Vloga države se kaže predvsem v ukrepih državne gospodarske in socialne politike. Država ima namreč neposreden vpliv na politiko zaposlovanja, stopnjo zaposlenosti, varstvo pri delu, diskriminacijo družbenih skupin in sodelovanje zaposlenih pri upravljanju. Posreden in dolgoročen vpliv pa ima na področjih lastninske strukture, sistema izobraževanja, sistema zdravstvenega varstva in pokojninskega zavarovanja ter sistema socialne politike. (Kavčič, 1996:35)

Trebilcock (1994:29-30) meni, da je vlada v okviru svoje funkcije pristojna, da med partnerji ustvarja vzdušje družbenih in političnih pravic, ki dopuščajo svobodno delovanje avtonomnih interesnih organizacij. Sicer pa vladna podpora tripartitni kooperaciji po svoji naravi ni altruistična. Vlada se predvsem zaveda pomena, ki ga predstavlja mehanizem tripartizma za oplemenitev njenih odločitev z legitimnostjo. Včasih se tega sistema posluži zgolj zaradi potrebe po podpori ob lansiranju določene nove politike, ki je lahko v družbi celo nepriljubljena.

Za vlado kot socialnega partnerja je značilna dvojna vloga. Po eni strani nastopa kot enakovreden socialni partner v tripartitnem dialogu, po drugi strani pa prevzema vlogo neposrednega pogajalca v javnem sektorju. Obe vlogi sta v soodvisnosti, kar se posebno kaže takrat, ko vlada v svoji delodajalski funkciji sprejema pomembne odločitve, ki imajo širše posledice za ekonomsko-socialne politike in lahko predstavljajo pozitivni ali negativni zgled socialnemu partnerstvu. (Korenika, 2003:15-16)

Na splošno se vlada v socialnem dialogu zavzema predvsem za: pospeševanje ekonomske rasti in konkurenčnosti, pravično razdelitev bremen med vse sloje prebivalstva, znižanje inflacije, ohranjanje proračuna v sprejemljivih okvirih, itd. (Potočnik, 1995:812)

#### **3.1.2.4 Socialni partnerji v posameznih državah in njihova združenja na ravni EU**

Carley (2004a) pravi, da je v Evropi pisan vzorec sindikalnih organizacij in zato je težko govoriti o evropskem modelu sindikalne strukture. Obstajajo države z eno samo sindikalno konfederacijo (Avstrija, Nemčija) in države z več sindikalnimi konfederacijami (Belgija, Francija, Italija, Luksemburg, Nizozemska, Portugalska, Španija). Prav takšna različnost je tudi v novih članicah EU, kjer so države z eno dominantno sindikalno konfederacijo (Češka, Estonija, Latvija, Slovaška, Slovenija<sup>14</sup>) in države z več manjšimi sindikalnimi organizacijami. Kljub različnosti in včasih tudi nesoglasjih med njimi na državni ravni, je sindikalizem v Evropi označen z visoko stopnjo enotnosti in skladnosti na evropski ravni.

---

<sup>14</sup> »Zveza svobodnih sindikatov Slovenije – ZSSS je najmočnejša sindikalna organizacija v Sloveniji, saj se je v njene članice prostovoljno včlanilo okrog 300.000 članov« (ZSSS, 2005) od približno 800.000 zaposlenih v Sloveniji. Kljub pomanjkanju uradnih statistik o številu članov v posameznih slovenskih sindikatih lahko sklepam, da je ZSSS res prevladujoča organizacija v državi, saj ji takšen status priznavata tudi vlada in delodajalci, ki so z ZSSS (kot edino sindikalno organizacija) podpisali Dogovor o politiki plač za 2004-2005 in je ta kljub temu veljaven za vse.

Evropska konfederacija sindikatov (ETUC)<sup>15</sup> združuje 60 milijonov članov iz 77 nacionalnih konfederacij iz 35 evropskih držav.

Tudi delodajalske organizacije se močno razlikujejo med posameznimi evropskimi državami. Obstajajo države, ki imajo na nacionalni ravni eno organizacijo, ki vse pokriva (Belgija, Danska, Francija, Irska, Italija, Luksemburg, Nizozemska, Španija, Švedska, Velika Britanija) in države z več organizacijami, kot npr. v Nemčiji. V novih članicah EU imajo Ciper, Estonija, Latvija, Litva in Slovaška eno, Češka in Malta dve ter Poljska in Madžarska štiri glavne delodajalske organizacije. Slovenija je nenavadna, saj (tako kot v Avstriji) v socialnem dialogu nastopata zbornici z obveznim članstvom. Tako kot sindikalni, so tudi delodajalski predstavniki na evropski ravni obsežni in povezani. Združenje industrijskih in delodajalskih evropskih organizacij (UNICE) predstavlja skoraj vse glavne nacionalne konfederacije v EU in ima 35 organizacij članic. Mala in srednja podjetja ter podjetja z javno udeležbo zastopata Evropsko združenje obrti, malih in srednjih podjetij (UEAPME) in Evropski center podjetij z javno udeležbo (CEEP). (ibid)

### **3.1.3 Področja vključenosti**

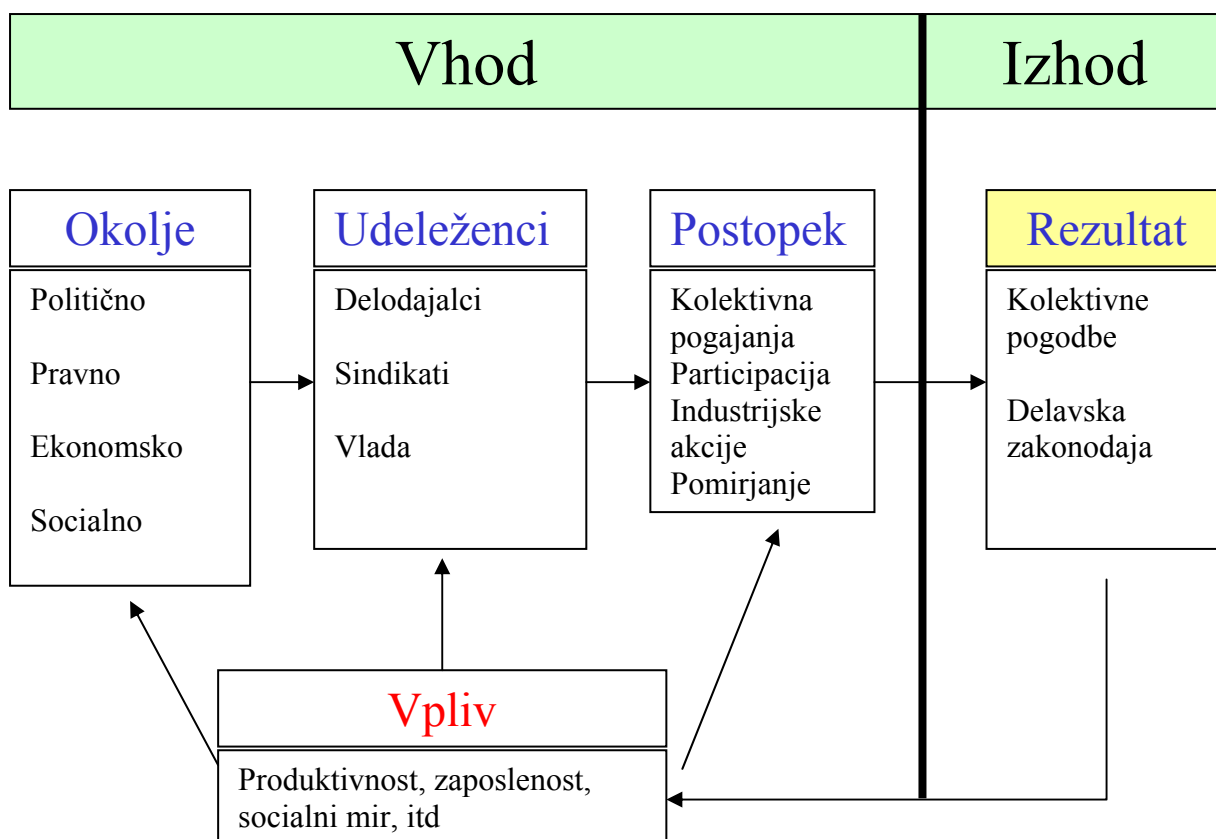
»Področja delovanja socialnega partnerstva vsebinsko obsegajo razmerja, ki zadevajo ekonomsko - socialne odnose med posameznimi partnerji ter njihove vplive na gospodarsko in socialno stabilnost države«. (Potočnik, 1995: 812)

Področja vključenosti so torej vsa področja, ki posegajo v pravice in obveznosti delavcev in delodajalcev, npr.: plače, zaposlovalna politika, delovni in življenjski pogoji, pokojninski sistem, socialna politika, cene, tečajna politika, obrestne mere, konkurenčnost, razvoj, izobraževanje, proračun, itd. Osnovne komponente socialnega dialoga in njihovi medsebojni vplivi ter rezultati so prikazani v Sliki 3.1.

---

<sup>15</sup> Zveza svobodnih sindikatov Slovenije je od 16. marca 1999 edina sindikalna organizacija iz Republike Slovenije, ki je polnopravna članica ETUC-a. To ji omogoča, da preko svojih predstavnikov vpliva na politiko in odločitve v organih ETUC-a in na posvetovalnih odborih pri Evropski komisiji.

Slika 3.1: Sistem industrijskih odnosov



Vir: Foden, David, Kauppinen Timo (2002): Social Dialogue and EMU in the Candidate Countries

Po Krajnerju (2004:15) se razmerja socialnega partnerstva vzpostavljajo na različnih ravneh, največkrat pa o njih govorimo na državni ravni. V tem primeru se s pomočjo socialnega sporazuma med delodajalci, sindikati in vlado urejajo temeljna ekonomsko-socialna vprašanja. V razmerja socialnega partnerstva pa uvrščamo tudi bipartitna pogajanja. Ta potekajo le med delodajalci in sindikati. Na državni ravni se ta razmerja največkrat urejajo v posebnem, v različnih državah različno imenovanem, tripartitnem posvetovalnem telesu. V splošni rabi se tak organ imenuje Ekonomsko socialni svet. Odločitve, ki jih socialni partnerji v njem sprejmejo, so zavezujoče in morajo biti dosežene s konsenzom.

### **3.1.4 Evropski socialni model**

Evropski socialni model<sup>16</sup> je vizija družbe, ki združuje vzdržno gospodarsko rast s čedalje boljšimi življenjskimi in delovnimi pogoji. To vključuje polno zaposlenost, kvalitetne službe, enake možnosti, socialno zaščito za vse, socialno vključenost in vključenost državljanov v odločitve, ki se jih tičejo. Socialni dialog, kolektivna pogajanja in delavska zaščita so ključni dejavniki pri pospeševanju inovacij, produktivnosti in konkurenčnosti. To je tisto, kar razlikuje Evropo, kjer je po vojni socialni napredek dosegel gospodarsko rast, od modela ZDA, kjer se je malo posameznikov okoristilo na račun večine. Evropa mora nadaljevati z vzdrževanjem socialnega modela kot primera za druge države po svetu. (ETUC, 2005)

#### **3.1.4.1 Izkušnje s socialnim dialogom iz nekaterih evropskih držav**

V nadaljevanju bom opisal izkušnje s socialnim dialogom v posameznih evropskih državah, o katerih so na mednarodni konferenci z naslovom »Pospeševanje socialnega dialoga v razširjeni Evropi« v Ljubljani 9. in 10. januarja 2004 govorili predstavniki socialnih partnerjev (povzeto po European Commission, 2004):

##### **➤ Irska**

Damian Thomas (nacionalni koordinator Nacionalnega centra za partnerstvo in izvrševanje - NCPP) je povedal, da Irski sistem kaže, da je socialni dialog lahko primerno orodje za pospeševanje široko sprejetih rešitev za gospodarsko oživljanje v močno globaliziranem svetu. Vključitev socialnih partnerjev je oblika participativne demokracije, ki še bolj utrjuje demokratični proces.

Irska ima od leta 1987 uveden tripartitni sistem dialoga o ekonomskih in socialnih vprašanjih in le-ta je pomagal državi preiti iz ekonomske krize, s katero je bila soočena. Irski minister za socialne zadeve Frank Fahey je potrdil, da je bil socialni dialog ključni dejavnik pri oživitvi irskega gospodarstva. Partnerstvo se je odrazilo v padcu nezaposlenosti za 12% in je tudi

---

<sup>16</sup> Od 1980 naprej je bilo evropskim sindikatom težko zagotavljati solidarnostno plačno politiko. Hkrati so bili soočeni z ideološko kritiko njihovih ciljev. Jedro neoliberalne kritike je prikazano v delu von Hayek-a (1968 v Schulten, 2002:179-180), ki je izzval tradicionalno socialdemokratsko enačbo »enakost« s »pravico« in politično popraviljanje rezultatov trga, ki jih ta enačba opravičuje. Po neoliberalni interpretaciji se to odraža v neučinkovitosti in to zmanjšuje koristi vseh državljanov pri blaginji in rasti. Neoliberalni kritiki vidijo distributivno pravico, ki jo išče solidarnostna plačna politika kot manj pravično, ker ne-tržne plače rezultirajo v večji nezaposlenosti. Zaradi tega ustvarja nove neenakosti na trgu dela med »insiderji« in »outsiderji«. Evropski socialni model je tako ožigosan kot »nepremišljeno breme rastoče neenakosti« (Hank, 2000:155 v Schulten, 2002:180).

pomembno znižalo davčne obremenitve s 60 na 42%. Easther Linch (svetovalka Irskega sindikalnega kongresa – ICTU) je razložila, da se sistem naslanja na odgovoren odnos med predstavniki sindikatov in delodajalcev. Triletni sporazumi vključujejo štiri stebre irske družbe: kmetijstvo, prostovoljni sektor, sindikate in javne storitve. O plačah se dogovarjajo le predstavniki sindikatov in delodajalcev. Sistem je osnovan bolj na prostovoljnem pristopu kot na zakonodaji. Pomembno je, da finančne institucije podpirajo iniciative s strani socialnih partnerjev, je poudaril Terry Cummins (iz Irske poslovne in delodajalske konfederacije – IBEC).

### ➤ **Nizozemska**

Nizozemski model, na splošno poznan kot »Polder« model, je tudi imel veliko pozitivnih učinkov. Nizozemska ima dolgo tradicijo tripartitnega modela socialnega dialoga, ampak sistem »Polder« ima močno bipartitno komponento, saj poleg ekonomsko socialnega sveta – tripartitnega svetovalnega organa za vlado pri socialnih zadevah, obstaja tudi Fundacija za delo, ki združuje samo delodajalce in sindikate. Kot je obrazložila Sonja Sars (svetovalka pri Nizozemski sindikalni konfederaciji – FNV), najmanj dvakrat letno nacionalna posvetovanja omogočajo socialnim partnerjem, da vplivajo na nacionalno politiko in občasno prisilijo vlado, da spremeni svoje načrte.

Dogovori, za katera se pogajajo nizozemski socialni partnerji, lahko postanejo zakon. Takšen primer je bil zakon o delovnih pogojih, sprejet leta 1996 in je temeljil na podlagi dogovora o fleksibilnosti in varnosti pri delu. Prav tako je bilo z zakonom o prilagoditvi delovnega časa, ki je bil sprejet leta 2003.

### ➤ **Francija**

Emmanuel Julien (namestnik direktorja za socialne zadeve pri Francoski poslovni konfederaciji – MEDEF) je opazil, da se francoski sistem trenutno približuje bolj učinkovitemu in proaktivnemu socialnemu dialogu, v katerem je čedalje manj konfliktnih odnosov med predstavniki delodajalcev in sindikatov. Francoska slika o državi blaginje, kjer so samo zakoni sposobni zagotoviti socialni razvoj, ni več primerna za trenutne potrebe gospodarstva in zaposlenosti, še posebno v kontekstu globalizacije. Evropa je počasi vzpodbujala Francijo, da se premakne v smeri odprtega in konstruktivnega dialoga, ki dovoljuje partnerjem, da ponovno vzamejo nadzor nad njihovo usodo in se soočijo z odgovornostmi.



### ➤ **Romunija**

Cristian Antemir (uslužbenec za stike z javnostjo pri CNS Cartel Alfa sindikatu) je obrazložil, da je socialni dialog naredil velik napredek od leta 2002, ko je bil podpisan Socialni sporazum. To je vodilo v 3% povečanje bruto domačega proizvoda. Zavedajo se, da je na področju bipartitnega dialoga v Romuniji potrebno še veliko storiti.

### ➤ **Slovenija**

Samo Hribar Milič (sekretar Združenja delodajalcev Slovenije – ZDS) je povedal, da socialni partnerji vidijo socialni dialog kot sredstvo za izboljšanje bruto domačega proizvoda in ustvarjanje zaposlenosti, saj le-ta prispeva k hitremu gospodarskemu razvoju in hkrati zagotavlja blaginjo prebivalstva. Dušan Semolič (predsednik Zveze svobodnih sindikatov Slovenije – ZSSS) je poudaril, da je socialni dialog naučil slovenske partnerje iskati kompromise med interesi kapitala in zaposlenih. Pozdravil je vladno zavezo, da ne sprejema zakonov o socialnih zadevah in davkih, ne da bi se prej posvetovala s socialnimi partnerji. Kljub temu, da ta procedura podaljšuje zakonodajne procese, pa hkrati izboljšuje ustreznost zakonov in utrjuje podporo reformam med socialnimi partnerji in zmanjšuje konflikte. Miroslav Klun (predsednik Obrtne zbornice Slovenije) verjame, da ekonomsko socialni svet ponuja dobro priložnost za dialog še posebej za njegovo organizacijo, ki je zelo naklonjena tripartitnemu dialogu.

### ➤ **Finska**

Menim, da moram k tem primerom, dodati še Finsko (kljub temu, da ni bila predstavljena na tej konferenci), ker je njeno gospodarstvo med najbolj konkurenčnimi na svetu in je za primerjavo z modelom značilnim za ZDA, pomembno, kakšen model ji omogoča takšno gospodarsko razvitost.

Finska ima dolgoletno tradicijo socialne demokracije. Socialni partnerji so pomemben dopolnilen del pri ustvarjanju nacionalnega gospodarstva in socialne politike. Centralne organizacije delavcev in delodajalcev se skupaj z vlado pogajajo za dogovore o dohodkovni politiki, ki ne pokrivajo samo plač, ampak tudi politike zaposlovanja in trga dela ter ostale politike kot npr. uravnoveženost dela in družinskega življenja, pospeševanje spolne enakosti, socialna blaginja in pokojninske sheme, davčna politika, itd. Dogovori o dohodkovni politiki se podpisujejo na bipartitni ravni s strani predstavnikov delavcev in delodajalcev in ne vlade. Kljub temu vladni predstavniki sodelujejo na teh pogajanjih in tako se dosega tripartitne

konsenze. Vlada sprejema dogovore na ta način, da izvršuje potrebne politične ukrepe. Ti ukrepi so v zadnjih letih vključevali regrese za letni dopust, povezavo zaslužkov z nadomestili za brezposelnost, krajši delovni čas in davčne olajšave. Dolgoletna tradicija (od leta 1968) dogovorov o dohodkovni politiki oziroma socialnih sporazumov je pomagala ohraniti pozitivno gospodarsko in politično ozračje preko socialnega dialoga (povzeto po ILO, 2005).

## **3.2 Kolektivna pogajanja in kolektivne pogodbe**

### ***3.2.1 Kolektivna pogajanja***

»Pogajanje je proces, kjer zainteresirani strani razrešujeta spore, soglašata glede nadaljnjih smernic razvoja akcij, trgujeta za individualno ali kolektivno prednost in/ali poizkušata izoblikovati rezultate v obojestransko korist.« (Wikipedija – prosta enciklopedija, 2005)

Za kolektivno pogajanje Stanojević (1996:85) pravi, da je »proces, v katerem so sindikati (ali kakšna druga oblika kolektivnega predstavljanja delavcev) osredotočeni na doseganje sporazuma o plačah in drugih pogojih zaposlovanja in dela«. Traxler (1998:212-213) dodaja, da pojav in vztrajnost kolektivnih pogajanj preprosto nista odvisna od domnevnih socialnih funkcionalnosti kolektivnega pogajanja, ampak od tega, če je ta način reguliranja trga dela v interesu igralcev.

Belingar (2004:5) kolektivna pogajanja opredeljuje kot način razreševanja konflikta med delavci in delodajalci. Ta konflikt različni avtorji označujejo kot »industrijski konflikt«, čeprav se v resnici ne pojavlja samo v industriji, ampak povsod, kjer se srečujejo delavci in delodajalci. Najpomembnejše pri kolektivnih pogajanjih je to, da sta obe strani pripravljene pristopiti k dialogu in tako zmanjševati razlike in sklepati kompromise v svojih zahtevah. Stanojević (1992:65) dodaja, da je »interakcija avtonomnih sindikatov<sup>17</sup> in proceduralno-političnih organizacij delodajalcev institucionalizirana v sistem kolektivnih pogajanj«.

---

<sup>17</sup> Avtonomne sindikate praviloma opredeljuje: 1.) visoka stopnja neodvisnosti od države in managementa/delodajalcev, ter pretežno opozicijska funkcija v družbi, 2.) instrumentalni cilji njihovega delovanja (vprašanja mezd in delovnih razmer), ki jih dosegajo s kolektivnimi pogajanja kot (za doseg teh ciljev) najustreznejšo metodo, 3.) panožna in/ali poklicna organizacijska struktura, 4.) visoka (več kot 50%) ali srednja (od 30 do 50%) stopnja razširjenosti med zaposlenimi. (Clegg, 1978; Poole, 1986; Jackson, 1991 v Stanojević, 1992:64)

Pogajalski proces lahko razdelimo na več podprocesov, ki so razčlenjeni na več vsebinskih delov: priprave na pogajanja, otvoritev pogajanj in predstavitev začetnih pozicij, proces iskanja rešitev, doseganje sporazuma in zaključek pogajanj. (Kavčič, 1996:19)

Flanders (1968 v Stanojević, 1996:86-87) je izpeljal tezo o primarno politični naravi kolektivnih pogajanj. »V primerjavi z individualnimi pogajaji, ki so »čista« tržna aktivnost, so kolektivna pogajanja bolj politično naravnana, saj se ne omejujejo na ekonomska vprašanja, temveč se ukvarjajo tudi s pravicami delavcev in vprašanji nadzora (upravljanja) industrije. Ob tem v kontekstu kolektivnih pogajanj tako stavka kot izprtje predstavljata tipično politično, »diplomatsko« obliko uporabe moči, pri kateri akterji nikoli ne izkoriščajo svojih prednosti do skrajne točke, ker se zavedajo medsebojnih življenjskih odvisnosti in potrebe po doseganju kompromisa«.

Fox (1975 v Stanojević, 1996:87) je Flandersovo konceptualizacijo kolektivnih pogajanj argumentirano zavrnil, saj je ugotavljal, da so v ospredju kolektivnih pogajanj vedno ekonomska vprašanja (plače), čeprav se s kolektivnimi pogajaji dejansko lahko določajo tudi drugi elementi, ki okvirjajo upravljalvske (menedžerske) procese. Sploh pa »diplomatske uporabe moči« ni mogoče razumeti kot nekakšne določujoče značilnosti kolektivnih pogajanj, saj je podobna uporaba moči opazna tudi pri individualnih pogajanjih. Temeljna razlika je v količinah moči oziroma v strukturah moči teh dveh pogajalskih razmerij. Pri kolektivnih pogajanjih so nesorazmerja med pogajalskimi stranmi namreč bistveno manjša.

Za uspeh kolektivnih pogajanj je pomembno, da se obe strani res zavedata medsebojne odvisnosti in da se tako tudi obnašata, saj v nasprotnem primeru prihaja do nepotrebnih konfliktov in gospodarske škode, ki je škodljiva za obe strani. Zagotovo je najboljše, če lahko delavci in delodajalci rešujejo probleme z dialogom za pogajalsko mizo in ne na ulicah.

### ***3.2.2 Kolektivne pogodbe***

»Uspešno zaključena kolektivna pogajanja se materializirajo v kolektivni pogodbi, ki ima praviloma formalizirano pisno obliko, lahko pa je tudi bolj neformalne narave. Po sklenitvi kolektivne pogodbe prevzamejo njeni podpisniki tudi določene odgovornosti v zvezi z njeno implementacijo, kar značilno zvišuje stopnjo regulativnega učinka kolektivne pogodbe,

nasploh pa ugodno vpliva na industrijske odnose, saj omejuje stopnjo negotovosti v interakcijah delodajalcev in delojemalcev«. (Stanojević, 1996:85)

»Kolektivna pogodba je rezultat kolektivnih pogajanj oz. kolektivnih sporazumevanj, je avtonomen, splošni pisni sporazum med delavci in delodajalci o splošnih delovnih pogojih, pravicah in dolžnostih pogodbenih strank.« (Belingar, 2004:9)

Kolektivne pogodbe določajo minimalne pravice, ki veljajo za delavce, na katere se nanaša določena kolektivna pogodba. Posamična pogodba o zaposlitvi lahko določa le enako ali višjo raven pravic za delavca od tistih, ki so opredeljene s kolektivno pogodbo. Iz tega sledi, da se delavci s svojimi delodajalci lahko pogajajo samo še za več, kot je določeno v kolektivnih pogodbah in imajo pri višini pravic za seboj mejo. Nižjih pravic od te meje (določene v kolektivnih pogodbah) jim delodajalec ne sme ponuditi pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi.

Kolektivna pogodba je za Vodovnika (2001:52-53) tudi izraz volje in soglasja strank kolektivne pogodbe. Kolektivno pogodbo lahko sklepata posamezni sindikat in posamezni delodajalec. Na ravneh, ki so širše od konkretne organizacije, lahko kolektivne pogodbe sklepajo združenja sindikatov in združenja delodajalcev. Da je sklenjena kolektivna pogodba rezultat pogajanj in prosto izražene volje, je nujna svoboda organiziranja ter združevanja delavcev in delodajalcev na različnih ravneh.

Mežnar (2005:127-128) pravi, da kolektivne pogodbe niso obvezne; sklenejo se le, če delodajalci in delavci najdejo skupni jezik. V razvitih gospodarstvih prevladuje mnenje, da je kolektivna pogodba najbolj učinkovit mehanizem za zagotavljanje socialnega miru in motivacije za delo. Po njegovem mnenju praksa kaže, da sta sporazumevanje in dogovarjanje najboljša pot k povečanju delovne učinkovitosti, ekonomičnosti in rentabilnosti delovnih procesov. Na razširjenost uporabe kolektivnih pogodb je pomembno vplivala Mednarodna organizacija dela.

S kolektivno pogodbo se s pravnega vidika dopolnjuje že obstoječe ureditve pravnega položaja delavcev določene kategorije. To pomeni, da lahko kolektivne pogodbe, ki so sklenjene na nižji ravni, vsebujejo za zaposlene le ugodnejše pravice. V posebnih primerih, ki jih v različnih državah določajo različne zakonske ureditve, pa se lahko določi pogoje, pod katerimi se s kasneje sklenjenimi kolektivnimi pogodbami oži že dogovorjene pravice. Te

pogodbe so notranji viri delovnega prava; to pomeni, da veljajo na območju neke države. So avtonomen akt strank (avtonomen pravni vir), kar pomeni, da jih lahko postavijo stranke same, seveda le tiste, ki so za to pooblašene. (Belingar, 2004:9-10)

Vodovnik (2001:52) meni, da vseh kolektivnih sporazumov ne moremo šteti med avtonomne pravne vire. Če kolektivni sporazum ne vsebuje določil, ki bi veljala za individualno nedoločene pripadnike, člane strank in udeležence sporazuma, ta kolektivni sporazum nima narave normativnega akta, temveč ima naravo vsestranske obligacijske pogodbe.

Torej kolektivna pogodba kot avtonomni akt strank nastane na enak način kot pogodba, učinkuje pa kot zakon, ki velja za vse, ki jih stranki podpisnici kolektivne pogodbe zastopata. Pri tem pa mora biti potrjeno, da sta stranki podpisnici res zastopnici teh interesov. V tem smislu ima kolektivna pogodba tudi javnopravni značaj.

Mežnar (1998:122) našteva značilnosti, ki jih mora imeti kolektivna pogodba. Po njegovem mnenju takšna pogodba ne sme biti državni prisilni akt, temveč prostovoljni pogodbeni dogovor, ki nastane s soglasjem volj pogodbenih strank. Pogodbene stranke morajo zastopati predstavniki delavcev (praviloma sindikalna organizacija) in predstavniki delodajalcev (eden ali več delodajalcev ali njihova združenja). Hkrati gre za splošni akt, saj vsebuje splošne norme o delovnih razmerah, uporablja pa se šele s sklenitvijo individualnih pogodb o delu med konkretnim delavcem in konkretnim delodajalcem. Določbe o delovnih razmerah imajo naravo zakonske norme, za katere zakonodaje zahtevajo pisno obliko.

### **3.2.3 Ravni kolektivnih pogajanj**

Poznamo dve glavni ravni poteka kolektivnih pogajanj, in sicer:

- centralizirana pogajanja: državna ali panožna raven,
- decentralizirana pogajanja: podjetniška raven.

Poleg teh poznamo še kolektivne pogodbe, ki so sklenjene na regionalni oziroma lokalni ravni.

»Pri ravni nacionalnih kolektivnih pogajanj je težišče pogajalskih procesov običajno na eni ravni, ki se združuje z (manj intenzivnimi) pogajanja na drugih ravneh. Obstajajo tudi sistemi kolektivnih pogajanj, ki potekajo izključno na eni sami ravni. Skladno z empiričnimi poudarki

znotraj nacionalnih pogajalskih struktur je sisteme nacionalnih kolektivnih pogajanj upravičeno klasificirati na sisteme panožnih, splošnih ter podjetniških kolektivnih pogajanj«. Stanojević (1996:91)

Pogajanja na državni (splošni) ravni potekajo med reprezentativnimi sindikalnimi in delodajalskimi združenji. Takšnih organizacij ponavadi ni veliko v državah. Predmet pogajanj so splošne kolektivne pogodbe, ki veljajo za celotno območje države, in letni dogovori o rasti plač. Ker morajo biti določila teh pogodb sposobna spoštovati vsa podjetja v državi (tudi tista iz najslabših panog), vključujejo te pogodbe le minimalne standarde. Glede rasti plač se ponavadi dogovorijo za rast plač, ki naj bi »pokrivala« inflacijo, da plače ne bi realno padale.

Pogajanja na panožni ravni pa dograjujejo pogajanja na splošni ravni, saj se le-tam lahko upoštevajo vse posebnosti, ki jih ima posamezna panoga. Dodajo se lahko dodatki, ki so specifični za posamezno panogo in določajo višje osnove in rasti plač za bolj uspešne panoge. Ta pogajanja potekajo med reprezentativnimi sindikalnimi in delodajalskimi združenji na panožni ravni za območje celotne države.

Poleg teh dveh centraliziranih pogajanj obstajajo še decentralizirana pogajanja na podjetniški ravni. Tam potekajo pogajanja med sindikatom v podjetju in vodstvom tega podjetja. V tem primeru ni potrebna prisotnost večjih sindikalnih organizacij. Pogosto se sindikati podjetij v istih panogah združujejo in tako nastanejo panožni sindikati. V podjetniških pogajanjih lahko pogajalci, še bolj kot v panožnih, upoštevajo specifične posameznega podjetja in prilagodijo pogodbene odnose med delavci in delodajalci temu podjetju.

V državah lahko obstajajo ena, dve ali pa vse tri ravni. V kolikor obstajajo vse tri naštetе ravni pogajanj, pridemo od popolnoma posplošenih dogovorov na državni ravni do končno podjetniških pogodb, ki vsemu skupaj dodajo le še piko na i (kot npr. v Sloveniji).

### **3.3 Plače**

#### ***3.3.1 Osnovni pojmi glede plač***

V nadaljevanju bom, za boljše razumevanje magistrske naloge, predstavil osnovne pojme glede plač.

- **Plačilo za delo** po pogodbi o zaposlitvi je sestavljeno iz plače, ki mora biti vedno v denarni obliki, in morebitnih drugih vrst plačil, če je tako določeno s kolektivno pogodbo. Pri plači mora delodajalec upoštevati minimum, določen z zakonom oziroma kolektivno pogodbo, ki neposredno zavezuje delodajalca. (ZDR, 126. člen)
- **Plača** je sestavljena iz osnovne plače, dela plače za delovno uspešnost in dodatkov. Sestavni del plače je tudi plačilo za poslovno uspešnost, če je le-to dogovorjeno s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi. (ibid)
- **Izhodiščna plača**<sup>18</sup> je najnižja osnovna plača, ki jo ima delavec pravico prejeti za delo v polnem delovnem času in za vnaprej določene delovne rezultate ter normalne delovne pogoje.
- **Osnovna plača** je določena v pogodbi o zaposlitvi in ne more biti nižja, kot je izhodiščna plača določena v kolektivnih pogodbah. Mora biti izražena v denarni (bruto) vrednosti, ki velja za mesec, ki je opredeljen v pogodbi o zaposlitvi. Osnovna plača po pogodbi o zaposlitvi je kadarkoli neposredno iztožljiva kot individualna pravica.
- **Povprečna plača** je povprečni znesek, ki ga kot plačilo za delo v določenem časovnem obdobju prejmejo zaposlene osebe, ki delajo v podjetju, regiji, državi, skupnosti držav, itd.
- **Kolektivno dogovorjena rast plač** je rast plač, za katero se dogovorijo sindikati in delodajalci na državni, panožni ali podjetniški ravni. V dogovore na državni ravni je lahko vključena tudi vlada.

---

<sup>18</sup> Takšne definicije izhodiščnih plač so določene v večini kolektivnih pogodb.

- **Minimalna plača** je rezultat pogajanj med delodajalci, sindikati in vlado in je določena v zakonu. Nihče ne more prejeti manj, kot je znesek določen z zakonom. Če plača delavca, izračunana v skladu s kolektivnimi pogodbami znaša manj, kot je minimalna plača, mora delodajalec pokriti razliko. Zaposleni so do te plače upravičeni za opravljeno delo v polnem ali z njim izenačenem delovnem času, ne glede na dosežene delovne rezultate. Znesek bruto minimalne plače v Sloveniji od avgusta 2005 znaša 122.600 SIT. Minimalna plača je enaka za vse ne glede na izobrazbo. V večini evropskih držav<sup>19</sup> imajo zakonsko določeno minimalno plačo.
  
- **Zajamčena plača:** V Sloveniji poznamo tudi t.i. zajamčeno plačo. Zaradi novejšega pojma minimalne plače se za zaposlene ne uporablja več znesek zajamčene plače kot najnižje izplačano plačo, ki jo lahko prejmejo delavci. Uporablja se le še kot osnova za izračun določenih socialnih transferjev. Od avgusta 2005 znaša 55.853 SIT.

### 3.3.2 Pomen plač

Stanojević (1992:63) ugotavlja, da »brez razlike med delom in kapitalom ni tržne produkcije. Gre za osrednjo razliko, tisto, ki je jedro trga; trg se ustvarja in regulira iz tega jedra. Nazorno se ta osrednja razlika kaže v navzkrižnih in delno inkompatibilnih ciljih podjetja na eni ter zaposlenih na drugi strani: podjetje je oblika eksistence profitabilne produkcije; zaposleni so nujni pogoj te produkcije, primarno pa so naravnani s posebnimi (na reprodukcijo svojih individualnih življenj osredotočenimi) cilji. To je konfiguracija »terena«, na katerem se strukturirajo vsakdanje interakcije delodajalcev in delavcev v »kapitalistični tržni ekonomiji«. Osrednji element teh interakcij je »cena dela« na ravni nakupa/prodaje delovne sile oziroma stopnja ekstrakcije dela (»delovnega napora« v procesu dela). To, kar se na trgu »fiksira« v ceno in druge pogoje prodaje delovne sile, se v procesu dela spreobrača v kontinuirano opredeljevanje »najustreznejše« stopnje delovnih naporov – količin in kvalitet dela, ki naj bi »dejansko« ustrezale (dogovorjenim) denarnim nagradam«.

Plače so s socialnega, ekonomskega, motivacijskega in pravnega vidika že od nekdaj izjemno občutljivo družbeno in politično področje. Politika plač pa je eden izmed pomembnejših delov ekonomske in socialne politike v državi. (Poljan, 2004:5)

---

<sup>19</sup> Več o višini in rasti minimalnih plač v evropskih državah se nahaja v petem poglavju in prilogi.



Z ekonomskega vidika je najpomembnejši makroekonomski vidik plač, ki se kaže v vplivu na celotno narodno gospodarstvo in gospodarski razvoj države, npr. vprašanje produktivnosti, inflacije, konkurenčnosti itd. Plače predstavljajo pomemben vir dohodkov prebivalstva, hkrati so podlaga za financiranje in delovanje sistemov socialne varnosti. Tako imajo plače izreden pomen ne samo za posameznega delavca in posameznega delodajalca, temveč tudi za celotno družbo.

Obseg plač v gospodarstvu vpliva na gibanje plač v javnem sektorju, na pokojnine in druge socialne prejemke. Plače so zaradi davčnih in prispevkovnih obremenitev pomemben strošek v poslovanju podjetij. Zato ni mogoče sprejeti teze, da v tržnem gospodarstvu ne potrebujemo družbenega vpliva na gibanje plač. (Poljan, 2004:28-29)

»Plače so pomemben element gospodarske politike in močno vplivajo na ekonomska gibanja v državi, zato so predmet stalne pozornosti in razprav tako v javnosti nasploh kot med udeleženci političnega in gospodarskega življenja v državi. Zanimanje za plače in plačno politiko se sicer v določenih obdobjih spreminja, od bolj do manj intenzivnega, odvisno predvsem od splošnega ekonomskega položaja v družbi«. (MDDSZ in ostali, 2003:12) Hkrati so tudi pomemben element povpraševanja. Z zadovoljevanjem potreb namreč trošimo, kar je pogoj za novo proizvodnjo.

Struktura in evolucija stroškov dela in plač sta pomembna dejavnika na trgu dela. Oba sta tesno povezana z odločitvami podjetij po povpraševanju po delovni sili in odločitvami posameznika glede ponudbe delovne sile. Skupaj s produktivnostjo, dobički in potrošnjo so to glavne značilnosti gospodarske rasti in celotnega zaposlitvenega učinka. (European Commission, 2003:75)

Delavci si s plačami zagotavljajo svojo existenco in hkrati tudi existenco svojih družin. Socialni vidik plače se kaže v tem, da se višine plač ne določa samo na trgu (ponudba in povpraševanje), ker bi na ta način preveč prevladala močnejša stranka – delodajalec. Zato država poseže v to razmerje in ščiti šibkejšo stranko - delavca, npr. z dogovori o politiki plač na državni ravni, z minimalno plačo, itd.

Pomemben razlog za to, da ljudje hodimo v službo, je denar, ki ga prejmemo za opravljeno delo. To plačilo naj bi bilo tako visoko, da bi posamezniku omogočalo dostojno preživetje, kar pa nujno ne velja za najnižje plače. Nesporno dejstvo je, da si večina prebivalcev

zagotavlja socialno varnost na podlagi svojih zaslužkov z delom, zaradi česar je prav ustrezna plačna politika s plačnimi sistemi izredno pomemben dejavnik, ki vpliva na zagotavljanje socialne varnosti v državi in preprečevanje revščine.

Mišič (2002:28) pravi, da imajo plače več funkcij, in sicer: stroškovno, motivacijsko in socialno. Te funkcije različno vplivajo na posamezne udeležence, ki so povezani z njimi. Iz spodnje tabele se vidi vplivnost posameznih funkcij na udeležence: x = pomembno, \* = manj pomembno.

Tabela 3.1: Funkcije plač

<b>Funkcija</b>	<b>Država</b>	<b>Gospodarska družba</b>	<b>Delavec</b>
Stroškovna	X	X	*
Socialna	X	*	X
Motivacijska	*	X	X

Vir: Brane Mišič (2002): Osnove ekonomije in plačnega sistema, Zveza svobodnih sindikatov Slovenije, Ljubljana, str. 28

Znani ameriški ekonomist in nobelov nagrajenec Paul Samuelson (v Nordhaus, 1992:215) pravi: »Mnogi delodajalci so odkrili, da so nizke plače slaba stvar, celo iz krutega, izključno denarnega stališča. Kakovost in zadovoljstvo delavcev nazaduje v taki meri, da podjetje dejansko izgublja s precejanjem zadnjega dolarja iz njihovih plač. Uspešni delodajalci bodo zaradi konkurenčnosti trga povišali plače, kar bo vplivalo na povečanje storilnosti in učinkovitosti delavca.«

S plačami so vedno težave, saj si vsakdo želi višjo plačo. Tisti, ki daje plačo, meni, da daje preveč, tisti, ki jo prejema, meni, da je premajhna. Ljudje se vedno radi primerjamo s tistimi, ki imajo višje plače. (Mišič, 2002:26) Plače so od nekdaj v središču pozornosti, tako posameznih delavcev in delodajalcev, kot sindikatov in delodajalskih organizacij ter tudi države. So predmet pogajanj, dogovarjanj, usklajevanj, pa tudi vir sporov in socialnih oziroma industrijskih konfliktov. (Kresal, 2000: 20)

Tripartitno socialno sporazumevanje je pomembno za vsa področja družbe, vendar je treba poudariti, da je bil glavni motiv za nastanek in razvoj socialnega sporazumevanja v Sloveniji prav problem urejanja plač. (Kresal, 2001:128)

Plačna politika z ustreznimi mehanizmi usmerja makroekonomska razmerja s ciljem ohranjanja stabilnosti v času, ko se je potrebno prilagajati strukturnim spremembam in ko so vplivi globalizacije občutnejši. (Pomladansko poročilo 2001:140) Nadalje mora plačna politika z določanjem načina oblikovanja plač omogočati primerno raven kupne moči in njihovo čimbolj ustrezno porazdelitev, obenem pa vzpodbujati učinkovitost in produktivnost človeškega faktorja ter preprečevati, da bi prehitra rast plač zniževala konkurenčnost gospodarstva ali spodbujala inflacijo. (Pomladansko poročilo 2002: 85)

Traxler (1999:127 v Gollbach in ostali, 2000:161) pravi, da obstaja debata o tem, če Evropska monetarna unija (EMU) ustvarja potrebo po »evropeizaciji« kolektivnih pogajanj. Glavna struja neoliberalnih ekonomistov daje prednost konkurenci med decentraliziranimi plačnimi sistemi, ki naj zagotovi potrebno fleksibilnost za bolj gladko delovanje EMU. Medtem pa ostali zagovarjajo, da odsotnost nadsocijalnega sodelovanja lahko sproži manj ugodne ekonomske in socialne rezultate za področje EMU kot celote.

Glede na to, da se sedaj nahajamo v »čakalnici« ERM2 in moramo za sprejem evra izpolnjevati Maastrichtske kriterije<sup>20</sup>, je zelo pomemben vpliv plač na inflacijo, ki je eden izmed težjih slovenskih problemov. Prav zato je odgovorno socialno partnerstvo zelo pomembno, da se zadev ne otežuje, ampak da vsi partnerji prevzamejo odgovornost za doseganje skupnih ciljev. Vpliv višanja plač na inflacijo opisuje postkeynesianska teorija konfliktne inflacije, ki jo bom predstavil v nadaljevanju.

### ***3.3.3 Pomen pogajalske ravni za višino plač***

V drugi hipotezi iz te magistrske naloge preverjam, kako pogajalska raven vpliva na plače. Do odgovora bom poskušal priti na ta način, da bom glede na prevladujočo pogajalsko raven posameznih evropskih držav primerjal višine plač z bruto domačim proizvodom v teh državah. Ugotovitve so napisane v zaključku, kjer bom sprejel oziroma zavrnil hipotezo,

---

<sup>20</sup> Maastrichtski kriteriji: nizka stopnja inflacije, vzdržan položaj javnih financ, nizka stopnja obrestnih mer, stabilni tečajji valut, skladnost pravnih redov držav članic (Banka Slovenije, 2005)

medtem ko je opis pogajalskih ravni kolektivnih pogajanj in višin plač v evropskih državah narejen v četrtem in petem poglavju.

Že v uvodnem delu sem predstavil stališča neoliberalcev, ki želijo ukiniti kolektivna pogajanja ali pa jih spustiti na podjetniško raven, saj naj bi se tako dosegla večja produktivnost. Morda bi se res lahko dosegla, če bi na ta način uspeli znižati prejemke delavcev in preko tega stroške dela.

Izkušnje kažejo, da je sindikat v pogajanjih z delodajalci na podjetniški ravni zagotovo šibkejši člen. Praviloma so sindikalni predstavniki/pogajalci v podjetjih ljudje z nižjo izobrazbo, ki so v tem podjetju zaposleni. Pogajanja na ravni dejavnosti potekajo popolnoma drugače, ker v njih delavce zastopajo ekonomisti in pravniki, ki niso zaposleni v podjetjih, iz katerih prihajajo predsedniki ali člani uprav na pogajanja. Po njih se sindikalni pogajalci vrnejo v svoje sindikalne organizacije (kjer so zaposleni), medtem ko delavci po pogajanjih ostanejo v podjetju. Pogosto je zaradi sodelovanja v pogajanjih ogroženo delovno mesto sindikalnega zaupnika (ali celo njegove družine). Zato menim, da je potrebno premisliti, kaj bi pomenila ukinitvev panožne ravni pogajanj za delavske pravice v Sloveniji.

O vplivu ravni kolektivnih pogajanj na rast plač govori hipoteza grbe. »Hipoteza grbe izhaja iz predpostavke, da je omejitev plač lahko vsiljena samo od zunaj s pritiski trga preko učinkov pogajalskih rezultatov na cene in zaposlenost.« (Calmfors in Driffill, 1998 v Traxler in ostali, 2000:1155)

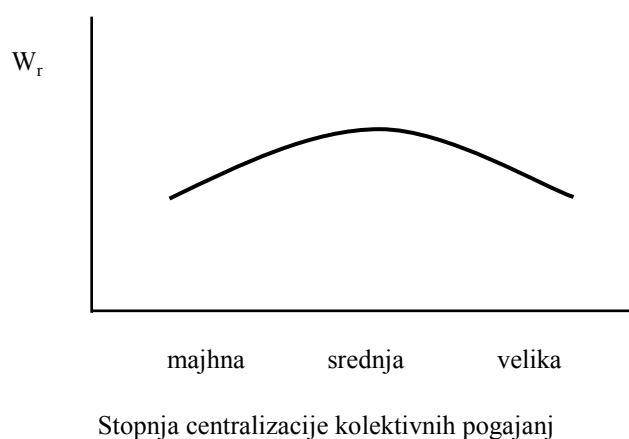
Hipoteza grbe za posamezne pogajalske ravni pravi sledeče (Lah, 2000:209-210) :

- Podjetniška raven: V primeru, da pogajanja med sindikati in delodajalci potekajo decentralizirano, torej na ravni posameznih podjetij, delojemalska stran spozna, da bo čezmerni dvig realnih plač povzročil zvišanje stroškov podjetij in tako poslabšal konkurenčni položaj podjetja, v katerem so zaposleni. Čezmerni dvig plač se bo v končni posledici obrnil proti podjetju in delavcem samim, zato bodo zahteve delojemalcev za višje realne plače zmernejše.
- Državna raven: Če pogajanja potekajo centralizirano, so zahteve po dvigu plač zmerne. Udeleženi v pogajanjih – poleg delodajalske in delojemalske strani so v takšnih pogajanjih

udeleženi tudi predstavniki vlade – skupno, z makroekonomskega vidika ugotovijo, da lahko pretirano nerealno zviševanje plač povzroči negativne posledice v gospodarstvu nasploh, torej tudi v tem primeru spoznajo, da se dvig plač obrne proti delavcem.

- Panožna raven: Največji dvig plač pa nastaja v primeru, ko potekajo pogajanja na srednji, vmesni stopnji centralizacije. V primeru ko pogajanja potekajo na ravni panožnih sindikatov ali pa na ravni regijskih sindikatov (kar je odvisno od načina organizacije sindikalnega delovanja), določen sindikat vidi zgolj svoje interese in ne vidi mikro in makro posledic dvigovanja plač. Takšne razmere sprožijo verižno reakcijo - tekmovanje v zahtevah po dvigovanju plač posameznih skupin delavcev oziroma posameznih sindikatov, kar ima praviloma nadaljnje posledice, kot so inflacija oziroma zmanjšanje celotne zaposlenosti.

Slika 3.2 Hipoteza grbe



Vir: Lah, Marko (2000): Temelji ekonomije, Fora, Ljubljana, str.210

Sever (2004:36) pravi, da »imamo opravka z dvema različnima pogledoma. Prvi oziroma »korporativistični« pogled vidi centralizacijo kot jamstvo, da bodo pogajalske strani upoštevale širše ekonomske interese. Nasprotni pogled pa pravi, da bodo tržne sile same (če jim omogočimo prosto delovanje) brzdale naraščanje mezd. Vendar se je pokazalo, da tako močna centralizacija kot čim večja decentralizacija vodita k omejitvi realnih mezd, medtem ko so vmesne stopnje centralizacije škodljive. To kaže na »grbasto« razmerje med centralizacijo in realnimi mezdami.«

Calmfors in Driffill (1988:15 v Sever, 2004:36) iz hipoteze grbe sklepata, da so organizirani interesi najbolj škodljivi takrat, ko so dovolj močni, da povzročijo večje motnje, toda ne dovolj obsegajoči, da bi nosili znaten delež stroškov, ki nastanejo zaradi delovanja v korist lastnih interesov.

Podobno menita tudi Traxler in Kittel (2000:1155-1156), ki pravita, da imajo sile trga veliko močnejši vpliv na pogajanja na mikro in makro ravni kot na vmesni ravni. To po njunem mnenju pomeni, da se pričakuje, da ekstremi (močno centralizirana in močno decentralizirana pogajanja) delujejo bolje kot vmesne oblike: centralizirana pogajanja naredijo stranke preveč močne in njihove pogajalske učinke preveč obsežne, da bi zanemarjale eksternalije plač (npr. rast inflacije in nezaposlenosti). Isto velja tudi za decentralizirana pogajanja, ampak z nasprotnim razlogom. V tem primeru so pogajalske stranke preveč šibke, da bi imeli njihovi stroški plač večji vpliv na nacionalni ravni. Vendar pa ima kakršnokoli prekomerno višanje plač v podjetju učinek v znižanju konkurenčnosti podjetja in odpuščanju zaposlenih. Za vse vmesne sisteme, ki temeljijo na panožnih pogajanjih, se predvideva, da imajo nižje omejitve glede plač, ker so pogajalske stranke dovolj močne, da prenesejo stroške plač na druge skupine. Pri tem ne nosijo celotnega negativnega makroekonomskega učinka kot posledice omejene velikosti njihove pogajalske enote.

Menim, da je rast plač v Sloveniji podobna, kot je določena v hipotezi grbe. Na državni ravni se sklepajo tripartitni dogovor rasti plač za nekaj let, ki pokrivajo predvsem inflacijo in tako ohranjajo plače približno realno enake. Višine rasti plač v teh dogovorih ne smejo biti previsoke, ker jih morajo biti sposobne izvajati vse panoge, kar pomeni, da tudi tiste, ki so v težavah. Obenem pa se sindikati in delodajalci na panožni ravni dogovarjajo še za višje rasti plač, kjer poleg inflacije vključujejo tudi doseženo produktivnost dela v posamezni panogi. Zato v bolj uspešnih panogah dosegajo višje rasti plač kot bi bile, če bi upoštevali samo dogovore z državne ravni.

### ***3.3.4 Postkeynesianska teorija konfliktne inflacije***

Postkeynesianska teorija konfliktne inflacije v ekonomski teoriji izpostavlja pomen učinkov razdelitve dohodka na inflacijo. Glavna teza te teorije se glasi, da je inflacija posledica borbe za prerazdelitev dohodka oziroma zviševanja plač. Ta teorija obravnava različne primere

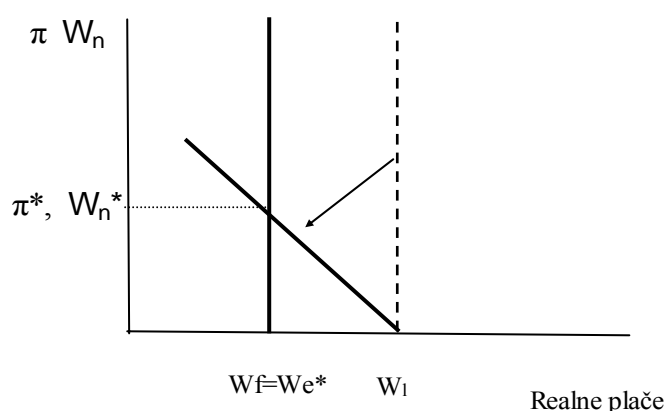
glede na šibkost oziroma moč delodajalcev in delojemalcev, in sicer (povzeto po Lah, 2000:206-209):

### **3.3.4.1 Teorija konfliktne inflacije – močni delodajalci in šibki delojemalci**

Raven realnih plač, ki jo ponujajo delodajalci, je označena z  $W_f$ , višja raven plač, ki jo zahtevajo sindikati, pa je opredeljena z  $W_l$ . Vrzel  $W_f - W_l$  je torej aspiracijska vrzel glede realnih plač, ki določa polje pogajanj med delodajalci in sindikati. Obe strani skušata uveljaviti svojo prvotno pogajalsko raven realne mezde. Sindikati to storijo tako, da pritiskajo na zviševanje nominalnih plač, delodajalci pa tako, da morebitna zviševanja plač prenesejo v zviševanje cen proizvodov oziroma inflacijo ( $\pi$ ).

Končni rezultat (raven plač in inflacije) je odvisen od moči oziroma šibkosti obeh strani, kar v Sliki 3.3 ponazarja nagnjenost krivulj  $W_f$  in  $W_l$ . Ta slika kaže primer šibkih sindikatov in močnih delodajalcev. V tem primeru je krivulja  $W_l$  dokaj položna - relativna skromna moč sindikatov, medtem ko je krivulja  $W_f$  navpična – delodajalci lahko vztrajajo na ravni realne plače  $W_f$ . Plače so se sicer nominalno povečale po stopnji  $W_n$ , toda podjetja so zvišala cene, tako da se je nominalno povečanje plač preneslo v inflacijo. Realna raven plač ( $W_e^*$ ) pa je na ravni začetne ponujene plače delodajalcev ( $W_f$ ) in sindikati so z inflacijo izgubili vso doseženo nominalno zvišanje plač.

Slika 3.3 Teorija konfliktne inflacije – močni delodajalci in šibki delojemalci

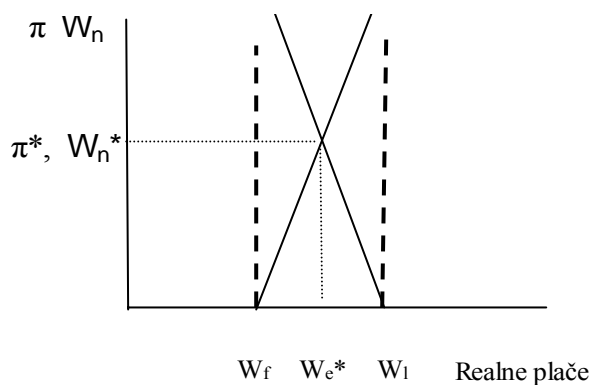


Obratni primer bi bil pri šibkih delodajalcih in močnih sindikatih, ko bi z zviševanjem nominalnih plač in inflacijo sindikati ohranili realno raven plač.

### **3.3.4.2 Teorija konfliktne inflacije – enako močni delodajalci in delojemalci**

Kadar sta obe strani približno enako močni, potem obe enakomerno popuščata, kar je prikazano s približno enako nagnjenostjo krivulj  $W_l$  in  $W_f$ . Posledica dokajšnje nepopustljivosti obeh strani je visoko nominalno naraščanje plač ( $W_n^*$ ) in visoka inflacija ( $\pi^*$ ). Sindikati so le polovično uspeli prenesti nominalna zvišanja cen v inflacijo. Realna plača se je vzpostavila na sredi aspiracijske vrzeli ( $W_e^*$ ).

Slika 3.4 Teorija konfliktne inflacije – enako močni delodajalci in delojemalci



Prikazani primeri nam pokažejo, da so večja nominalna povečevanja plač in posledično inflacije v primerih, ko je aspiracijska vrzel med ponujenimi plačami delodajalcev in zahtevami sindikatov večja in ko je stopnja vztrajanja v svojih zahtevah večja (krivulji  $W_l$  in  $W_f$  sta bolj togi).

### **3.3.4.3 Teorija konfliktne inflacije – vnaprejšnji sporazum o ravni plač**

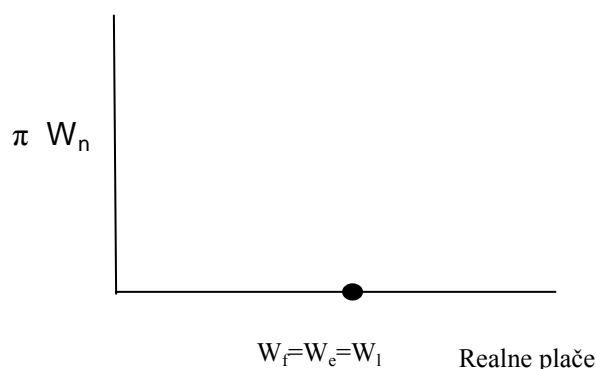
Idealni primer (Slika 3.4) predpostavlja, da se delojemalska in delodajalska stran takoj sporazumeta o ravni realne plače in se držita dogovora. V tem primeru aspiracijske vrzeli glede plač ni. Aspiracijska vrzel je pravzaprav točka, v kateri velja, da je realna ponujena plača delodajalcev enaka realni zahtevani plači delojemalcev ( $W_f=W_e=W_l$ ). V tem primeru ni nobenih pritiskov na zvišanje nominalnih plač in tudi ne na inflacijo. Ker ni konflikta v razdelitvi, tudi delitvenih vzrokov inflacije v tem primeru ni.

Postkeynesianska teorija konfliktne inflacije torej implicira, da naj obe strani skušata doseči sporazume, ki naj se tudi posledično obnavljajo, kar utrjuje vzajemno zaupanje. Vnaprejšnji



sporazumi oz. kolektivne pogodbe o delitvi dohodka stabilizirajo gospodarstvo in ne sprožajo inflacijske tendence.

Slika 3.5: Teorija konfliktne inflacije – vnaprejšnji sporazum o ravni plač



#### **3.3.4.4 Ne/pomembnost konfliktne inflacije za Slovenijo v času tranzicije**

V Sloveniji je bila inflacija ob padcu socialističnega sistema zelo visoka. Takrat je bila Slovenija še del hiperinflatornega jugoslovanskega gospodarskega sistema s preko 2.500% letno inflacijo. Zaradi restriktivne monetarne politike so se te tendence v začetku 90-tih let zmanjšale<sup>21</sup>. V prvi fazi tranzicije so bile visoke stopnje inflacije posledica socialistične gospodarske prakse in niso bile posledica borbe za preraščanje dohodka oziroma zviševanja plač. (Sušjan in ostali, 1997:384-388)

Po padcu socialističnih režimov so se začele oblikovati nove delodajalske in sindikalne organizacije. Njihova glavna naloga je bila preprečiti socialne konflikte in omogočiti čim lažji prehod. Novi model socialnega partnerstva se je imenoval tripartizem, ki naj bi razrešil socialne in ekonomske probleme (glede delovne zakonodaje, politike plač in kolektivnega pogajanja). Delodajalci so bili ustanovljeni na zahtevo vlade, sindikati so bili razdeljeni in tako je vlada igrala vlogo dominantnega delodajalca z določanjem ciljnih realnih plač. Le-te so bile relativno nizke in so omogočale stabilno poslovno okolje z zadovoljivo visokimi dobički. Poleg tega je bila prisotna praksa glede vladnega določanja plač iz socialističnih časov in visoka nezaposlenost. Ti dejavniki so vodili do relativno majhne aspiracijske vrzeli med vladno (in delodajalsko) ter sindikalno ciljno rastjo plač. (ibid)

<sup>21</sup> Stopnje inflacije v Sloveniji v fazi tranzicije: leta 1989 – 2772%, leta 1990 – 105%, leta 1991 – 247%, leta 1992 – 92,9%, leta 1993 – 22,9%, leta 1994 – 18,3%, leta 1995 – 8,6%. (Transition Report, 1996:191-205 v Sušjan in ostali, 1997:386)

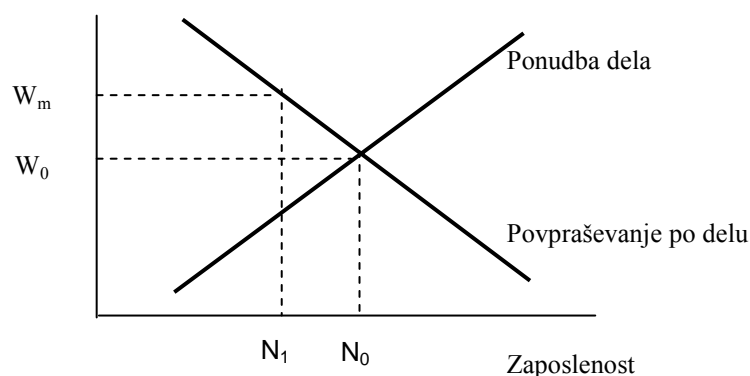
### 3.3.5 Teoretična izhodišča pri oblikovanju minimalne plače

Zahteve sindikatov po višjih plačah poleg inflacije vplivajo še na druge zadeve, kot npr. na zaposlenost, saj delodajalci pri višjih plačah zaposlujejo manj delavcev. Tudi minimalna plača je pomembno orodje pri vplivu na prerazdelitev ustvarjenega dohodka preko uravnavanja ravnotežij na trgu dela. Na slednja lahko vplivamo s ponudbo in povpraševanjem v odvisnosti od cene dela (plače). Glede vpliva ravni minimalne plače na zaposlenost, Domadenik<sup>22</sup> (2002:24-30) opiše osnovna teoretična modela trga dela – neoklasičnega in monopsonističnega.

#### 3.3.5.1 Neoklasični model oblikovanja minimalne plače

Najenostavnejši model delovanja trga dela je model popolne konkurence, kjer se sooča veliko kupcev in prodajalcev, pri čemer nihče ne more individualno vplivati na raven plač. Popolno konkurenčni trg se spontano uravnateži tako, da vsak, ki želi delo in je zato ustrezno usposobljen, to tudi dobi za vnaprej znano plačilo, ki velja na trgu. Na Sliki 3.6 je to ravnotežje na presečišču krivulj ponudbe in povpraševanja, v točki  $W_0N_0$ .

Slika 3.6: Neoklasični model oblikovanja minimalne plače



<sup>22</sup> Domadenik (2002:78-79) v zaključku svoje magistrske naloge ugotovi, da je analiza dejavnikov rasti zaposlovanja v Sloveniji od leta 1992 do 2000 pokazala, da sta na dinamiko zaposlovanja bistveno vplivala gospodarska rast in rast produktivnosti dela, medtem ko o močnejši povezavi med plačami in zaposlenostjo na podlagi te analize ne moremo sklepati. Uvedba minimalne plače ni negativno vplivala na zaposlovanje. Njena višina in rast tako nista na ravni, da bi resneje ogrozili delovna mesta. K temu veliko prispeva relativno majhen delež prejemnikov minimalne plače v Sloveniji in veljaven sistem usklajevanja plač, ki omejuje rast minimalne plače. Minimalna plača v Sloveniji ni bistveno vplivala na krčenje števila delovnih mest, kriza zaposlovanja je verjetno bolj posledica hitrega prestrukturiranja gospodarstva in zastarele zakonodaje s področja delovnih razmerij. Minimalna plača kot institut trga dela je postavila le spodnji prag plačila za opravljeno delo, tako pa je tudi izpolnila svojo prvobitno nalogo – zaščito najslabše plačanih delavcev.

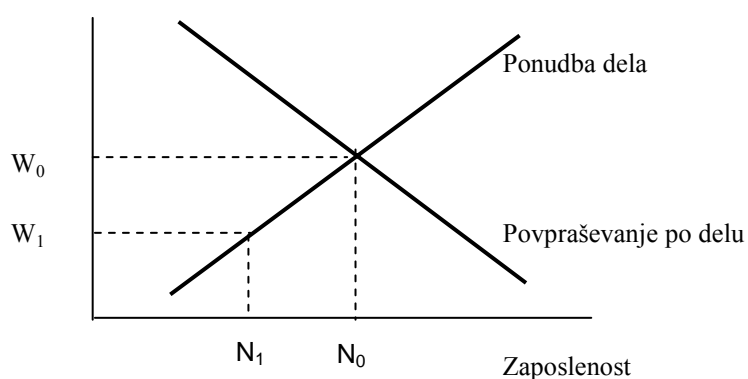
Vsaka institucionalna ovira, torej tudi minimalna plača, delovanje trga dela ovira in omejuje. Če je namreč minimalna plača določena nad ravnotežno ravni, bodo delodajalci zaradi višje cene dela zaposlovali manj, ponudba dela pa se bo povečala. Posledica bo presežena ponudba in brezposelnost. Kot je prikazano na Sliki 3.6 ob določitvi minimalne plače na ravni  $W_m$ , ki je višja od ravnotežne  $W_0$ , se obseg zaposlenosti zniža z ravni  $N_0$  na  $N_1$ . Relativni padec zaposlenosti je enak proporcionalnemu dvigu plač, pomnoženo z elastičnostjo povpraševanja po delu. Padec zaposlenosti bo tem večji, čim večja bo elastičnost povpraševanja po delu.

### **3.3.5.1 Monopsonistični model oblikovanja minimalne plače**

Monopson je model trga dela z enim samim povpraševalcem po delu, ki ima možnost samostojno določati višino plačila za opravljeno delo. Pri monopsonistični konkurenci sta končna raven plač in zaposlenost nižja kot pri popolni konkurenci. Ravno zaradi omenjene razlike je monopson na trgu dela teoretični dokaz, da lahko minimalna plača pozitivno vpliva na zaposlovanje. Če monopsonist ponudi višje plače, se mu ustrezno poveča obseg ponudb za delo.

V Sliki 3.7 se vidi, da je monopsonistični delodajalec v ravnovesju v točki na ravni zaposlenosti  $N_1$  in ravni plač  $W_1$ . Zaposlitev dodatnega delavca za višje plačilo mu pomeni povečanje stroškov za plače, saj mora zviševati plačilo tudi vsem že zaposlenim delavcem. Z določitvijo minimalne plače monopsonistični delodajalec nima več pravice, da sam določa najnižje plače. S stališča podjetja to pomeni, da se na ravni minimalne plače vzpostavi popolnoma elastična krivulja ponudbe dela, in sicer do tiste višine, pri kateri doseže popolno konkurenčno ravnotežno raven zaposlenosti in plač v točki  $N_0W_0$ .

Slika 3.7: Monopsonistični model oblikovanja minimalne plače



## 4. KOLEKTIVNO POGAJANJE V EVROPI

Kolektivno pogajanje igra ključno vlogo v industrijskih odnosih v Evropi in to kljub temu, da se sistemi zelo močno razlikujejo glede na raven, pokritost, vsebino in naravo pogajanj.

### **4.1 Razvoj kolektivnega pogajanja**

#### ***4.1.1 Razvoj kolektivnega pogajanja v posameznih državah***

Začetki kolektivnih pogajanj in s tem tudi kolektivnih pogodb v evropskih deželah izvirajo iz druge polovice 19. stoletja. Razvoj kolektivnih pogajanj je potekal skupaj z razvojem sindikalnega gibanja in delodajalskih organizacij. V resnici konflikti med delavci in delodajalci obstajajo, že odkar obstajata obe strani. V srednjeveškem cehovskem sistemu proizvodnje so bile pravice med delavci in delodajalci urejene s cehovskimi statuti. Ob pojavu obsežne industrijske proizvodnje ter nastanku liberalnih kapitalističnih držav, katerih temeljna produkcijska enota je bilo podjetje, je prišlo do povpraševanja po delavcih z nižjo strokovno usposobljenostjo. Lastnik kapitala je lahko svobodno odločal o delovnem procesu in avtoritarno določal pravice in obveznosti svojih zaposlenih. V obdobju liberalnega kapitalizma namreč država nima pravice posegati v medsebojno urejanje razmerij delodajalcev in delavcev. (Bohinc, 2000:58)

Kapitalisti so svoj položaj s pridom izkoriščali, saj je bilo veliko število ljudi, ki so potrebovali zaposlitev za preživetje. Na začetku industrijske proizvodnje so odnosi med delavci in delodajalci oziroma delavske pravice in obveznosti temeljile na ustnem dogovoru in ne na pisno sklenjenem sporazumu. Reševanje konfliktov je potekalo v obliki pritožb in zahtev individualnih delavcev oziroma skupine delavcev delodajalcu. Ta razmerja so bila svobodna in je bilo zato od samega delodajalca odvisno, ali je zahtevam in pritožbam ugodil. Največkrat se je zgodilo ravno nasprotno. (Belingar, 2004:7)

Ravno zaradi tega so se delavci začeli med seboj povezovati, da bi lahko s skupnimi močmi nastopili v pogajanjih s svojimi delodajalci. Delavci so se začeli povezovati v skrite organizacije, ki so bile od države prepovedane. Začetki sindikalnih gibanj so bili torej težki, saj sta jih poleg prepovedi združevanja delavcev zaznamovali še neizkušnost in

neizobraženost. Tako je bilo vse do druge polovice 19. stoletja v večini evropskih dežel združevanje in sindikalno organiziranje delavcev proti delodajalcem prepovedano ali celo obravnavano kot kaznivo dejanje. Šele z odpravo prepovedi koalicije in združevanja ter uzakonjenjem popolne svobode združevanja so sindikalne organizacije postale močne in reprezentativne v pogajanjih z delodajalci. (ibid)

Državni organi so spoznali, da bodo delovni procesi učinkovitejši, če se o delovnih razmerah, materialnih pravicah delavcev, kot tudi medsebojnih obveznostih obeh strani, neposredno sporazumejo delavci in delodajalci sami. (Novak in ostali, 1992:71) Zgodovinsko gledano so kolektivne pogodbe kot samostojen vir delovnega prava rezultat borbe delavcev za njihove pravice v sredini 19. stoletja ter njihova formalna zmaga na prelomu iz 19. v 20. stoletje. (Bohinc, 2000a:5)

Svoje pravice in obveznosti so najprej urejali delavci in delodajalci v posameznem podjetju. Kolektivne pogodbe so bile uzakonjene šele potem, ko jih je priznala pravna veda. V Avstriji so bile kolektivne pogodbe uzakonjene leta 1919, v Nemčiji 1926, v Franciji 1919 in na Švedskem leta 1928. (Miklič in ostali, 1993:8) Prve kolektivne pogodbe so se najpogosteje nanašale na minimalne mezde, ki so bile največkrat povod za delavske stavke. Čim širši krog udeležencev so te pogodbe vsebovale, tem bolj so bile priznane delavske pravice. (Kejžar, 1995:428)

Tovrstno dogovarjanje o pravicah in obveznostih med delavci in delodajalci se je posebej razmahnilo šele po prvi in tudi po drugi svetovni vojni, kolektivne pogodbe pa so še danes najpomembnejši dejavnik urejanja materialnih pravic delavcev in tudi urejanja vseh drugih pravic delavcev iz delovnega razmerja. (Novak in ostali, 1992:72)

Na prvi pogled so sistemi nacionalnih kolektivnih pogodb od leta 1990 naprej v Evropi stabilni. Večina držav je bolj ali manj nadaljevala z osnovnimi strukturami in institucijami v njihovih nacionalnih pogajalskih sistemih. Kljub relativni stabilnosti formalnih pogajalskih institucij pa se je v mnogih državah začel proces spreminjanja, ki bi lahko v prihodnosti vodil do temeljnih sprememb. Bolj ali manj se pojavljajo močne težnje v smeri decentralizacije kolektivnih pogajanj v skoraj vseh državah, kjer prevladujejo pogajanja na državni ali panožni

ravni. To drži tudi za države Vzhodne<sup>23</sup> in Srednje Evrope, ki so morala vzpostaviti nove sisteme med transformacijskim obdobjem v prvi polovici devetdesetih let. (Schulten, 2005)

Razvoj sistemov nacionalnih kolektivnih pogajanj od 1990 (povzeto po Schulten, 2005):

**Avstrija:** Ni bilo temeljnih sprememb v pogajalskem sistemu. Bilo je dogovorjenih nekaj novih panožnih pogodb. Obstajajo tendence v smeri "organizirane decentralizacije" kolektivnih pogajanj, pri čemer so bile naloge panožnih pogajalskih strani (predvsem kar se nanaša na delovne ure in variabilno plačilo) namenoma znižane na podjetniško raven (npr. z vpeljavo odprtih klavzul v panožnih pogodbah).

**Belgija:** Ni bilo temeljnih sprememb v pogajalskem sistemu. Leta 1996 je zakon zagotovil fiksiranje maksimalno razpoložljive meje za rast plač vsake 2 leti, ki je v odvisnosti od tega, kar se dogaja pri belgijskih sosedah - Franciji, Nizozemski in Nemčiji. Splošni dogovor, ki je izpogajan vsaki 2 leti, mora temeljiti na osnovi tehničnih poročil od bipartitnega Centralnega ekonomskega sveta.

**Bolgarija:** Obstaja nekaj teženj za decentralizacijo pogajanj, v glavnem kot rezultat privatizacije industrij v bivšem državnem lastništvu z novimi lastniki, ki preferirajo podjetniško pogajanje.

**Ciper:** Ni bilo temeljnih sprememb v večinoma podjetniškem pogajalskem sistemu.

**Češka:** Zmanjšalo se je podjetniško pogajanje in število zaposlenih pokritih s pogodbami. Panožno pogajanje se je malo povečalo od leta 1999.

**Danska:** Čeprav je panožno pogajanje še vedno najbolj pomembno, se pojavljajo pomembne težnje proti decentralizaciji pogajanja. Podjetniška raven postaja čedalje pomembnejša. V

---

<sup>23</sup> »Velike spremembe, ki jih doživljajo dežele Vzhodne Evrope, so prinesle odgovor na vprašanje: socializem ali kapitalizem? Socializem je doživel svoj zgodovinski poraz – dežele realnega socializma so se odločile za trg, privatno lastnino in kapitalistično ekonomsko ureditev.« (Kanjuo Mrčela, 1994:3) Cox in Mason (1999 v Cox in Mason, 2000:325-326) opisujeta, kako so se razvijali industrijski odnosi po padcu komunističnih režimov v vzhodni in srednji Evropi ter kako je potekalo obnavljanje industrijskih odnosov. Ustvarjalci politik in zahodni sindikati so pričakovali, da bo sovjetski sistem države lastnice in pripojenih sindikatov zamenjal »zahodni« pluralistični sistem pogajanj med sindikati in delodajalci, temelječ na mehkejših oblikah državne regulacije. V skladu s tem bi se zmanjšala vloga države v industrijskih odnosih in stare sindikate bi zamenjali novi. Poleg tega naj bi nastale tudi nove neodvisne delodajalske organizacije. Zgodilo se je prav nasprotno. Prvič, stari sindikati niso izginili, ampak so naredili pomembne spremembe, da so postali glavne konfederacije na državni in lokalni ravni. Drugič, vse sindikalne organizacije so ne glede na njihov izvor doživele upad članstva v devetdesetih letih. Tretjič, delodajalske organizacije so bile relativno počasne pri pridobivanju pomembne vloge v industrijskih odnosih in so imele težave s pridobivanjem in ohranjanjem članstva. Četrtič, delno kot posledica vsega tega, so vlade ohranile pomembne vloge, ne samo pri pripravi zakonodaje in delavskih zakonov, ampak tudi pri ustvarjanju in reguliranju institucionalnega okvirja za industrijske odnose na državni ravni preko spodbujanja tripartitnih organizacij. Martin (1998:181 v Cox in Mason 2000:326) ugotavlja, da »je to vodilo nekatere komentatorje k predlaganju, da se industrijski odnosi v vzhodni in srednji Evropi razvijajo v novo obliko »usmerjenega korporativizma«.

nekaterih panogah določajo le še minimalne plače, medtem ko se dejanske plače določajo na podjetniški ravni.

**Estonija:** Od ustanovitve novega pogajalskega sistema od začetka devetdesetih ni bilo večjih sprememb razen uvedbe razširjajočega mehanizma leta 2000.

**Finska:** Splošna raven ostaja najpomembnejša. Hkrati se pojavljajo težnje po decentralizaciji pogajanj. Podjetniško pogajanje dosega večji pomen zaradi fleksibilnosti glede na uveljavljene ukrepe na višji ravni.

**Francija:** Ni jasno določene usmeritve glede kolektivnih pogajanj. Državne intervencije so postale bolj pomembne glede določanja plačil (preko rasti zakonsko določene minimalne plače) in delovnega časa. Zakon, ki je leta 1998 določil 35 urni delovni teden, je vodil do utrditve kolektivnega pogajanja in predvsem do močnega povečanja podjetniških pogodb.

**Nemčija:** Panoga še vedno ostaja najpomembnejše pogajalsko področje, kljub temu pa narašča pomembnost podjetniškemu pogajanju. Obstaja močna težnja v smeri decentralizacije kolektivnih pogajanj preko številnih odprtih klavzul v panožnih pogodbah, ki dovoljujejo dodatno pogajanje na podjetniški ravni.

**Grčija:** V glavnem je panožni pogajalski sistem ostal stabilen. V zadnjih letih narašča število podjetniških pogodb.

**Madžarska:** Ni bilo temeljnih sprememb v podjetniškem pogajalskem sistemu. Nedavno so bili, s podporo EU PHARE programa o krepitvi avtonomnega socialnega dialoga, ustanovljeni bipartitni panožni odbori za socialni dialog. Kljub temu ostaja nejasno, če bodo ti odbori postali forumi za panožno pogajanje v prihodnosti.

**Irska:** Razvoj sistema kolektivnih pogajanj je bil do določene mere paradoksalen. Kljub temu, da je sistem centraliziranih tripartitnih pogodb stabilen od leta 1987, se povečuje trend decentralizacije pogajanj na podjetniško raven in se zmanjšuje panožno pogajanje.

**Italija:** Čeprav je dvostopenjski pogajalski sistem ostal v principu stabilen, se je povečala težnja za pogajanje na podjetniški ali lokalni ravni. Ta težnja je bila uresničena preko naraščajoče uporabe okvirnih pravil na nacionalni ravni, ki morajo, da bi bile implementirane na decentralizirani ravni, upoštevati lokalno situacijo.

**Latvija:** Od ustanovitve novega podjetniškega pogajalskega sistema od začetka devetdesetih ni bilo večjih sprememb.

**Litva:** Od ustanovitve novega podjetniškega pogajalskega sistema od začetka devetdesetih ni bilo večjih sprememb. Kljub temu pa je novi zakon o delovnih razmerjih leta 2002 pomembno razširil področje za kolektivna pogajanja.

**Malta:** Ni bilo temeljnih sprememb v podjetniškem pogajalskem sistemu.

**Nizozemska:** Panoga ostaja najpomembnejša pogajalska raven. Prišlo je do porasta podjetniških pogodb. V bančništvu in financah je bil narejen prehod iz panožnega na podjetniško pogajanje. Delež zaposlenih pokritih s panožnimi in podjetniškimi pogodbami je ostal relativno stabilen. Obstajajo močne težnje za vključitev odprtih klavzul v panožne pogodbe, ki se ponavadi nanašajo na dogovore o delovnem času in samo redko o plačilih.

**Norveška:** V glavnem ni bilo temeljnih sprememb v panožnem pogajalskem sistemu. Na splošno je podjetniško pogajanje dobilo na pomenu kot zamenjava za panožno pogajanje.

**Poljska:** Število podpisanih pogodb na podjetniški ravni (glavna pogajalska raven) se je močno zmanjšalo od sredine devetdesetih (čeprav je bilo nekaj oživitve v letu 2003).

**Romunija:** Od ustanovitve novega tripartitnega pogajalskega sistema na državni ravni od začetka devetdesetih ni bilo večjih sprememb.

**Slovaška:** Ni bilo temeljnih sprememb glede pomembnosti pogajalskih ravni, kjer prevladuje panožna raven. Kljub temu se je občutno zmanjšala pokritost zaposlenih s kolektivnimi pogodbami, še posebno v zasebnem sektorju. Leta 2002 se je bivši združen pogajalski sistem razdelil na več sistemov za zasebni in javni sektor.

**Slovenija:** Od ustanovitve novega tripartitnega pogajalskega sistema na državni ravni od začetka devetdesetih ni bilo večjih sprememb.

**Španija:** Pogajalski sistem se je soočal s težnjami tako po centralizaciji kot tudi po decentralizaciji. Na eni strani je potekal proces centralizacije v pogajalskih strukturah v sektorjih, kjer je bil prej močno razdrobljen. To se je pokazalo v naraščanju števila pokrajinskih in nacionalnih panožnih pogodb. Leta 2002 je letni splošni dogovor določil navodila za pogajanja na nižji stopnji. Na drugi strani pa je potekal proces decentralizacije glede pogajanja in posebne prilagoditve na situacijo v podjetjih.

**Švedska:** Od končnega propada splošnih pogajanj v začetku devetdesetih, je dvostopenjski sistem na panožni in podjetniški ravni ostal stabilen. Bilo je nekaj ponovnih okrepitev panožnih pogodb preko sklenitev novih osnovnih okvirnih sporazumov. Kljub temu se je povečevala pomembnost podjetniškemu pogajanju.

**Velika Britanija:** Trend velikega zmanjševanja panožnih kolektivnih pogodb v osemdesetih se je nadaljeval tudi v devetdesetih.



Evropske regulacije industrijskih odnosov ob koncu 20. stoletja je mogoče izraziti s konceptom dereguliranega neokorporativizma<sup>24</sup>. Ta koncept je seveda dokaj podoben številnim »post« konceptom, s pomočjo katerih se sedanost prebira kot prejšnji red, ki je izgubil (ali izgublja) nekatere svoje značilne elemente. Po tej navadi tudi koncept dereguliranega neokorporativizma »meri« izgube elementov neokorporativizma v območju sicer fragmentarne neokorporativne izkušnje evropskega romanskega sveta in britanske radikalne neoliberalne<sup>25</sup> deregulacije na eni strani ter v območju germansko-skandinavskega sveta, ki tudi očitno presega in decentrira svoje tradicionalno sistematične neokorporativne regulacije, na drugi strani. Tovrstna evidenca izgube elementov neokorporativizma po svoje izraža nekakšno negotovo konvergenco različnih evropskih svetov. Koncept dereguliranega neokorporativizma le povzema to konvergenco; ni model; je prej zaznava odprtega, še nerešenega problema evropske integracije. (Stanojević, 1996:311-312)

#### ***4.1.2 Razvoj kolektivnega pogajanja na ravni EU***

Socialni dialog v EU je orodje za posvetovanje in pogajanje ter ima pomembno vlogo v EU. Priznan je kot temeljni kamen demokracije. Dialog med socialnimi partnerji je skozi desetletja pridobival vedno večjo pomembnost v EU, saj je le-ta preko Pogodb o ustanovitvi Evropske skupnosti osnovala nova pravila in mehanizme za utrditev vloge socialnih partnerjev v vsakdanjem življenju. (European Commission, 2002:6)

Začetki socialnega dialoga segajo v leto 1985, ko je postopek v Val Duchesse-ju spodbudil neodvisen socialni dialog med evropskimi organizacijami socialnih partnerjev. Odprlo se je

---

<sup>24</sup> Na začetku sem napisal nekaj misli o korporativizmu. Na tem mestu želim posebej poudariti neokorporativizem. Glavna značilnost neokorporativizma za Krajnerja (2004:13) so »veliki civilno-družbeni interesi, ki se v obliki organiziranih ekonomskih interesov dela in kapitala vključujejo v procese oblikovanja in izvajanja vladnih gospodarskih in socialnih politik. Ključna institucija neokorporativističnega aranžmaja je tripartitno telo, običajno t.i. Ekonomsko socialni svet. To telo zagotavlja sistematično soočanje dveh velikih ekonomskih interesov (dela in kapitala) z logiko splošnega interesa (vlada)«. Pečanič (2003:7) meni, da »neokorporativizem zunaj liberalno-demokratskega konteksta preprosto ni mogoč, saj monopartijski politični sistem interesne organizacije dela in kapitala (socialne partnerje) sprevača v neavtonomna, paradržavna predstavniška telesa.« Glede pomembnosti politične usmeritve vlade pa Stanojević (1996:291-292) pravi, da je »ključni pogoj neokorporativizma stabilna hegemonija levosredinske stranke ali vsaj sodelovanje te stranke v relativno stabilni koaliciji vladajočih strank, saj socialna demokracija na oblasti zvišuje dostopnost centrov političnega odločanja sicer strukturno defavoriziranim interesnim organizacijam delojemalcev. Prepoznavanje povezave neokorporativizma z določeno strukturo političnega prostora pa še zdaleč ne pojasnjuje neokorporativizma. Dostopnost do centrov političnega odločanja je nujen, nikakor pa ne tudi zadosten pogoj (strukturacije) neokorporativizma«.

<sup>25</sup> Bližnjica neoliberalizma (Traxler, 2000:1170) je njegov napačen sklep o medsebojnem delovanju tržne konkurence in plačnega pogajanja. Nepravilnosti na trgu dela niso preprosto posledica institucionalnih rigidnosti, ki jih vsiljujejo kolektivni igralci. Prihaja tudi do strukturnih neravnovesij dela, ki jih povzročajo lastnosti dela kot blaga.

vprašanje, kako spraviti ta dialog v prakso preko zavezujočih dokumentov. Velik napredek v razvoju socialnega dialoga je pomenila Maastrichtska pogodba, saj so socialni partnerji postali preko postopka v Protokolu o socialni politiki navkljub nasprotovanju Velike Britanije še bolj vključeni v nove spodbude socialne politike na pobudo Evropske komisije. Ta postopek pomeni, da se mora upoštevati mnenje partnerjev na socialnem področju in pri tem ne gre več samo za posvetovanje ampak tudi za pogajanje. Posledica le-tega so zaključeni sporazumi med socialnimi partnerji na ravni EU.

Vključitev Protokola v Amsterdamsko pogodbo je nedvoumno določila nove razsežnosti evropskega socialnega dialoga. Današnja naloga Evropske komisije je aktivno vključevanje socialnih partnerjev pri pripravi evropskih socialnih standardov. Zaradi tega mora pospeševati širše oblike posvetovanja in uporabiti vsa možna sredstva za lažje uspešno zaključevanje sporazumov.

Sarfati (2003:275) pravi, da je Maastrichtska pogodba, ki je vladam omejila manevrski prostor pri fiskalni in monetarni politiki, razširila območje delovanja socialnega dialoga preko nacionalnih meja, kar se je odrazilo v doseženih splošnih in panožnih sporazumih na ravni EU.

#### Ključne točke socialnega dialoga na ravni EU (povzeto po European Commission, 2002: 8)

- 1985 – Na iniciativo Jacques Delors-a<sup>26</sup> so bili evropski socialni partnerji povabljeni, da sodelujejo s svojimi pogledi pri izboljšanja rasti in zaposlenosti. Prvi korak h konstruktivnemu dialogu se tradicionalno imenuje Val Duchesse-jski process.
- 1991 – Socialni partnerji so napisali skupni predlog, da bi bil ta proces vsebovan v Pogodbah.
- 1992 - Maastrichtska pogodba je sprejela “Protokol o socialni politiki”, ki določa, da se je pri socialnih vprašanjih potrebno posvetovati s socialnimi partnerji in da se pogajajo za sprejetje okvirnih sporazumov med njimi. To je bilo dodano k Pogodbi, ki jo je podpisalo 12 držav članic razen Velike Britanije, vendar kljub temu ta obveza za mnoge pomeni

---

<sup>26</sup> Tyszkiewicz (1999: 39 v De Boer in ostali, 2005:51) povzema, kaj je rekel Jacques Delors (predsednik evropske komisije) v nastopnem govoru pred evropskim parlamentom leta 1985: »Sprašujem se, kdaj bomo videli prvo evropsko kolektivno pogodbo? Želim vztrajati na tej točki: evropska kolektivna pogodba ni le slogan«. S tem je izrazil svoje veliko upanje, ko je povabil UNICE, ETUC in CEEP k skupnim dogovorom.

začetek socialne Evrope. Socialnim partnerjem omogoča, da po lastni presoji uporabljajo institucije, postopke in mehanizme Pogodbe.

- 1997 - Amsterdamska pogodba je potrdila temeljno vlogo socialnih partnerjev in predpisala primerno pravno osnovo za socialni dialog. Še več, zaposlenost sestavlja del ciljev Skupnosti in postaja »zadeva skupnega pomena«.
- 1998 - Komisija se odloči za ustanovitev odborov za socialni dialog in določi pogoje za nastanek, sestavo in delovanje odborov na ravni dejavnosti.
- 2000 - EU sprejme na lizbonskem vrhu Lizbonsko strategijo – obvezo, ki predstavlja prelomnico v razvoju socialne politike EU. Vse politike Skupnosti (ekonomska, okoljska, socialna) imajo za cilj razvijati boljšo in bolj pravično družbo. Z drugimi besedami, socialna komponenta je vstavljena v vsa glavna področja delovanja EU. Ambiciozen cilj zastavljen na lizbonskem zasedanju Evropskega Sveta je dal Evropi 10 let, da postane »najbolj konkurenčna, na znanju temelječa ekonomija, zmožna rasti z upoštevanjem trajnostnega razvoja z več in boljšimi delovnimi mesti in večjo socialno kohezijo«. Istega leta je Komisija predstavila Agendo socialne politike. Ta postavlja socialni dialog na vseh ravneh, da prispeva k učinkoviti poti za identificiranje izzivov in pospeševanje konkurenčnosti, solidarnosti ter ravnotežja med fleksibilnostjo in varnostjo.
- 2002 - Komisija v dokumentu »Evropski socialni dialog, moč za inovacije in spremembe« predstavi vizijo prihodnosti socialnega dialoga kot elementa naprednega vladanja.

Socialni dialog na ravni EU je od leta 1990 naredil pomemben napredek. Kljub nekaterim neuspehom (kot na primer pogajanja o posredovanju začasnega dela leta 2001) so socialni partnerji na medsektorski ravni dosegli sporazume na področju starševskega dopusta, skrajšanega delovnega časa, dela za določen čas, dela na daljavo in okvirnega akcijskega programa za vseživljenjsko učenje, sprejeli so tudi veliko skupnih tekstov in razvili dialog o različnih temah. Leta 2001 so skupaj predlagali Evropskemu svetu v Laekenu razvoj vloge medsektorskega socialnega dialoga, ki vključuje program neodvisnega dialoga, ki se oblikuje neodvisno od posvetovanja z Evropsko komisijo. Na sektorski ravni EU je socialni dialog rasel od njegove reforme v poznih devetdesetih do sedaj. Posledica tega je 26 sektorskih odborov na ravni EU in veliko število dogovorjenih skupnih tekstov in pobud.

Vključevanje socialnih partnerjev pri nastajanju socialne zakonodaje EU želi vzpostaviti ravnotežje med ekonomsko učinkovitostjo in socialno pravičnostjo. Na inovativen način socialni dialog sestavlja del demokratičnega vladanja v Evropi. Instrument je osnovan na

pomembni sinergiji med različnimi plastmi v socialno ekonomski zgradbi EU (evropska, nacionalna, sektorska, lokalna in podjetniška raven). (European Commission, 2002: 7)

Socialni partnerji na evropski ravni sodelujejo pri pripravi in izvajanju vseh dokumentov, zakonov in predpisov na vseh področjih, ki se nanašajo na obveznosti in pravice delavcev in delodajalcev.

Protokol o socialni politiki je določil postopek, preko katerega lahko socialni partnerji sodelujejo pri oblikovanju in sprejemanju zakonodaje Evropske skupnosti na področju socialne politike. Če želi Evropska komisija karkoli spremeniti ali dodati na področju socialne politike, se mora prej posvetovati z reprezentativnimi evropskimi socialnimi partnerji. Področja socialne politike, na katerih se morajo posvetovati, so:

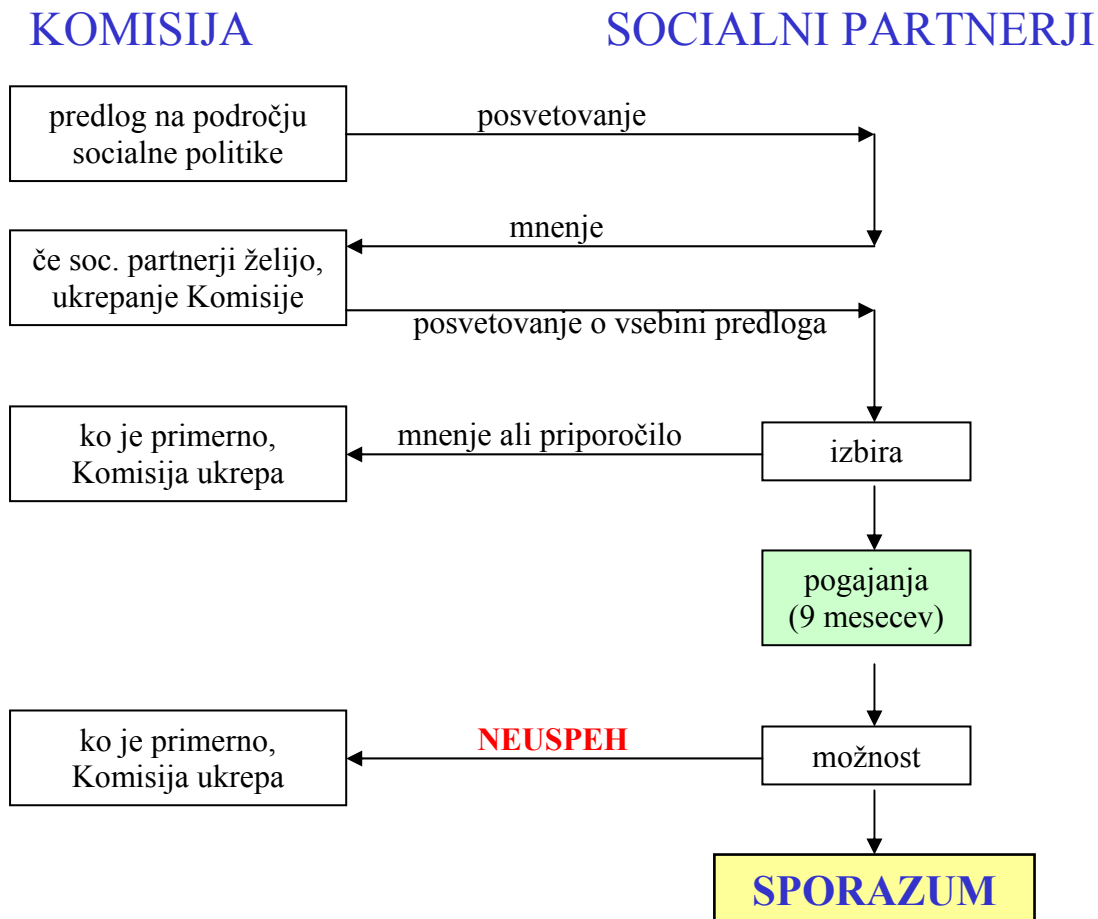
- izboljšanje delovnega okolja zaradi zaščite zdravja in varnosti delavcev
- pogoji dela
- informiranje delavcev in posvetovanje z delavci
- integracija oseb, izključenih iz trga dela
- enakost med moškimi in ženskami na trgu dela, glede priložnosti in obravnavo pri delu
- socialna varnost in socialna zaščita delavcev
- zaščita delavcev po izteku njihove pogodbe o delu
- zastopanje in kolektivna zaščita interesov delavcev, vključujoč soodločanje
- pogoji zaposlovanja za državljane tretjega sveta, ki zakonito živijo na ozemlju Skupnosti
- finančni prispevki za promocijo zaposlovanja in ustvarjanja delovnih mest.

Drugače pa vidijo evropski socialni dialog De Boer (in ostali, 2005:51), ki ugotavljajo, kakšno dodano vrednost ima evropski socialni dialog za stranke, ki v njem sodelujejo. Oni trdijo, da evropski socialni dialog ne predstavlja sistema industrijskih odnosov na evropski ravni, ampak bolj služi kot alternativen lobističen kanal za vključene socialne partnerje.

Evropska komisija se posvetuje s socialnimi partnerji o možnih usmeritvah glede predloga na področju socialne politike. Če na podlagi posvetovanja s socialnimi partnerji Evropska komisija ugotovi, da bi bilo na določenem področju ukrepanje priporočljivo, se s socialnimi partnerji posvetuje o vsebini predvidenih predlogov. Po tem posvetovanju imajo socialni partnerji dve možnosti ukrepanja. Prva možnost je, da Evropski komisiji posredujejo mnenje ali priporočilo v zvezi s predlogom in na podlagi tega bo Evropska komisija sama ukrepala.

Druga možnost je, da Evropski komisiji sporočijo, da se želijo o določeni problematiki pogajati in sprejeti posebni sporazum. Rezultat pogajanj, ki lahko trajajo devet mesecev, je lahko neuspešen, kar pomeni, da bo Evropska komisija v zvezi s predlogom sama ukrepala. V primeru uspešnega pogajanja pa sledi sprejetje sporazuma.

Slika 4.8 Posvetovanje v skladu s 138. členom Pogodbe o ustanovitvi Evropske skupnosti



Vir: Prirejeno po Welz, Christian (2003): »Europeanisation« of Industrial Relations and Collective Labour Law?, European Foundation

Ko socialni partnerji sklenejo sporazum opisan v prejšnji točki, imajo dve možnosti uveljavitve le-tega. Prva možnost je, da se sporazum izvaja v skladu s postopki in prakso socialnih partnerjev in držav članic. Druga možnost je bolj obvezujoča, saj lahko pripelje do uzakonitve sporazuma v EU. Socialni partnerji zaprosijo Evropsko komisijo, da predloži sporazum za izvajanje v odločitev Evropskemu svetu. Ko Evropska komisija prejme sporazum, preveri reprezentativnost pogodbenic, njihov mandat in zakonitost določil. Če



## **4.2 Pravne podlage za kolektivna pogajanja**

»Kolektivne pogodbe so pravni dokument zasebnega in dogovornega usklajevanja razmerij med delavci in delodajalci, značilen za sodobno Evropo, vendar s častitljivo tradicijo.« (Bohinc, 2000:64)

V skoraj vseh evropskih državah je bolj ali manj določen zakonski okvir za kolektivna pogajanja, ki določa nekaj osnovnih pogojev, in sicer:

- upravičene stranke za sklenitev kolektivnih pogodb,
- možne ravni kolektivnih pogajanj,
- hierarhija različnih pogajalskih stopenj,
- zakonska pokritost kolektivnih pogodb,
- proceduralna pravila za kolektivno pogajanje. (Schulten, 2005)

Ustava za Evropo v 88. členu<sup>27</sup> pravi, da imajo delavci in delodajalci, ali njihove organizacije, v skladu s pravom EU in nacionalnimi zakoni, pravico do pogajanj in sklenitev kolektivnih pogodb na primerni ravni.

V tabeli 4.2 se vidi, da je v večini evropskih držav pravica kolektivnih pogajanj zagotovljena v nacionalni ustavi in da so v novih članicah EU po letu 1990 sprejeli nove zakone, ki urejajo področje kolektivnih pogajanj.

Tabela 4.2 Pravna ureditev kolektivnih pogajanj v evropskih državah

<b>Država</b>	<b>Zagotovljena pravica za kolektivna pogajanja v Ustavi</b>	<b>Glavni zakonski okvir</b>
Avstrija	Ne	1974 Delovna ustavna listina
Belgija	Ne	1968 Zakon o kolektivnih pogodbah in skupnih odborih
Bolgarija	Da	Zakon o delovnih razmerjih
Ciper	Da	1977 Zakon o industrijskih odnosih
Češka	Da	1991 Zakon o kolektivnih pogajanjih

<sup>27</sup> Ustava za Evropo (88. člen - Pravica do kolektivnih pogajanj in ukrepov): *Delavci in delodajalci ali njihove organizacije imajo v skladu s pravom Unije in nacionalnimi zakonodajami in običaji pravico pogajati se in sklepati kolektivne pogodbe na ustreznih ravneh, v primeru nasprotja interesov pa do kolektivnih ukrepov za obrambo svojih interesov, vključno s stavko.*

Danska	Ne	Osnovni dogovori med glavnimi sindikalnimi in delodajalskimi združenji, ki so od 1899 še vedno v veljavi (z nekaterimi popravki)
Estonija	Da	1993 Zakon o kolektivnih pogodbah
Finska	Da	1946 Zakon o kolektivnih pogodbah, dopolnjen z osnovnimi dogovori med glavnimi sindikalnimi in delodajalskimi združenji
Francija	Ne	1972 Zakon o delovnih razmerjih
Nemčija	Da	1949 Zakon o kolektivnih pogodbah
Grčija	Da	1879/1990 Zakon o svobodnih kolektivnih pogajanjih
Madžarska	Da	1992 Zakon o delovnih razmerjih
Irska	Ne	Različni zakoni o industrijskih razmerjih
Italija	Da	1993 Tripartitni medsektorski dogovor
Latvija	Da	2002 Zakon o delovnih razmerjih
Litva	Da	2002 Zakon o delovnih razmerjih
Malta	Ne	2002 Zakon o zaposlovanju in industrijskih razmerjih
Nizozemska	Ne	1927 Zakon o kolektivnih pogodbah
Norveška	Ne	1927 Zakon o kolektivnih pogodbah
Poljska	Da	Osnovni dogovori med glavnimi sindikalnimi in delodajalskimi združenji
Romunija	Da	1996 Zakon o kolektivnih pogodbah, 2003 Zakon o delovnih razmerjih
Slovaška	Da	1991 Zakon o kolektivnih pogodbah
Slovenija	Da	2003 Zakon o delovnih razmerjih <sup>28</sup>
Španija	Da	1980 Delavski statut
Švedska	Da	Osnovni dogovori med glavnimi sindikalnimi in delodajalskimi združenji
Velika Britanija	Ne	Ni pomembnih zakonskih ureditev

Vir: Schulten, Thorsten (2005): Changes in national collective bargaining systems since 1990, Institute for Economic and Social Research, WSI

### **4.3 Ravni kolektivnih pogajanj v evropskih državah**

Katere ravni kolektivnih pogajanj prevladujejo v posameznih državah, je razvidno iz nadaljevanja (povzeto Schulten, 2005 in Carley 2004a):

<sup>28</sup> Skladno s slovenskim Zakonom o delovnih razmerjih 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, urejata pravice, določene z zakonom, in druge pravice, ki so pomembne za delavce, organizacijo in delodajalca, ter način in postopek reševanja medsebojnih sporov. (Mežnar, 2005:128)



**Avstrija:** Prevladuje panožno pogajanje, podjetniška pogajanja so omejena na zelo malo podjetij.

**Belgija:** Tristopenjski pogajalski sistem s prevlado bipartitnega splošnega pogajanja in komplementarno s panožnim in podjetniškim pogajanjem.

**Bolgarija:** Dvostopenjski pogajalski sistem s prevlado panožnega pogajanja in komplementarno s podjetniško ravnijo.

**Ciper:** Prevladuje podjetniško pogajanje, s panožnimi pogajaji v nekaterih panogah.

**Češka:** Prevladuje podjetniško pogajanje, v nekaterih panogah imajo panožna pogajanja, ki so pogosto združena s komplementarnim pogajanjem na podjetniški ravni.

**Danska:** Večstopenjski pogajalski sistem s prevlado panožnega pogajanja in komplementarnim pogajanjem na podjetniški ravni.

**Estonija:** Prevladuje podjetniško pogajanje s panožnim pogajanjem v nekaj panogah in bipartitni splošni dogovor za nacionalno minimalno plačo.

**Finska:** Tristopenjski pogajalski sistem s prevlado tripartitnega splošnega pogajanja in komplementarno s panožnim in podjetniškim pogajanjem.

**Francija:** Vzporedni obstoj panožnega in podjetniškega pogajanja brez prevlade katere od pogajalskih ravni. Splošni dogovori o nekaterih posebnih zadevah.

**Nemčija:** Prevladuje panožno pogajanje z nekaj podjetniškega pogajanja v posameznih panogah in podjetjih.

**Grčija:** Prevladuje panožno pogajanje z nekaj podjetniškega pogajanja in bipartitnimi splošnimi dogovori o nacionalni minimalni plači in nekaterih drugih vidikih glede zaposlovalnih pogojev.

**Madžarska:** Prevladuje podjetniško pogajanje s panožnim pogajanjem v nekaj panogah (v glavnem javne storitve). Splošni dogovori določajo nekatere minimalne standarde (npr. minimalna plača).

**Irska:** Tristopenjski pogajalski sistem s prevlado splošnega pogajanja in komplementarnim pogajanjem na panožni (čeprav je dogovorov na tej ravni malo) in podjetniški ravni.

**Italija:** Dvostopenjski pogajalski sistem s prevlado panožnega pogajanja in komplementarno s panožno ravnijo ali področno ravnijo.

**Latvija:** Prevladuje podjetniško pogajanje s panožnim pogajanjem v zelo malo sektorjih.

**Litva:** Prevladuje podjetniško pogajanje s panožnim pogajanjem v zelo malo sektorjih in tripartitni splošni dogovori o nacionalni minimalni plači.

**Luksemburg:** Tako kot v Franciji je tudi v Luksemburgu težko definirati, katera raven prevladuje, saj ima vzporedni sistem panožnega in podjetniškega kolektivnega pogajanja.

**Malta:** Prevladuje podjetniško pogajanje s panožnim pogajanjem v zelo malo sektorjih.

**Nizozemska:** Prevladuje panožno pogajanje z nekaj podjetniškega pogajanja predvsem v večjih podjetjih.

**Norveška:** Večstopenjski pogajalski sistem s prevlado panožnega pogajanja in komplementarnim pogajanjem na podjetniški ravni v nekaj panogah. V privatnem sektorju igrajo splošni dogovori pomembno vlogo. Obstajajo tudi osnovni dogovori na nacionalni ravni, ki določajo nekatere okvire za panožna in podjetniška pogajanja.

**Poljska:** Prevladuje podjetniško pogajanje s panožnim pogajanjem v zelo malo sektorjih.

**Portugalska:** Prevladuje panožno pogajanje z nekaj podjetniškega kolektivnega pogajanja.

**Romunija:** Večstopenjski pogajalski sistem s prevlado podjetniškega pogajanja in komplementarnim pogajanjem na sektorski ravni ter splošnimi dogovori za nacionalno minimalno plačo.

**Slovaška:** Dvostopenjski pogajalski sistem s prevlado panožnega pogajanja.

**Slovenija:** Tristopenjski pogajalski sistem s prevlado tripartitnega splošnega pogajanja in komplementarnim pogajanjem na panožni in podjetniški ravni.

**Španija:** Kolektivno pogajanje je strukturirano na več ravneh: delovno mesto, podjetje, lokalno okolje, okrožje, pokrajina, medpokrajinsko, regijsko, medregijsko in nacionalno. Največje število delavcev je pokritih s pokrajinskimi panožnimi pogodbami, temu pa sledijo nacionalne panožne pogodbe.

**Švedska:** Dvostopenjski pogajalski sistem s prevlado panožnega pogajanja in komplementarno s panožno ravni.

**Velika Britanija:** Prevladuje podjetniško pogajanje s panožnim pogajanjem v zelo malo sektorjih (npr. gradbeništvo in javni sektor).

Za veliko raziskovanih držav se lahko smatra, da imajo večstopenjski sistem kolektivnih pogajanj z vzajemnim vplivanjem med različnimi pogajalskimi ravni. To drži skoraj za vse države, kjer prevladuje splošno in panožno pogajanje, ki je ponavadi komplementarno s podjetniško ravni. V večini primerov je jasna hierarhija med pogajalskimi nivoji, ki sledijo »principu naklonjenosti«, tako da so lahko sklenjeni standardi na višjem nivoju na nižjem samo še izboljšani (za delavce) in ne poslabšani. Splošne in panožne pogodbe pogosto definirajo prostor za dodatna pogajanja na podjetniški ravni. Nadalje, v veliko državah obstajajo različne oblike klavzul - »odprta« ali »nezmožnosti za plačilo«, ki pod določenimi pogoji dovoljujejo podjetjem, da uporabijo standarde pod tistimi, ki so sklenjeni na višji ravni.

V Belgiji, Finski in na Irskem splošne pogodbe vsebujejo tudi pogoje za maksimalno rast plač, tako kot tudi navodila za podjetja, ki želijo izplačati nad normo. (Schulten, 2005)

»Izhodiščne konfiguracije moči med delom in kapitalom niso neposredno povezane z oblikovanjem določenega tipa kolektivnih pogajanj. Lahko pa rečemo, da je močno in relativno uspešno delavsko gibanje v pozitivni korelaciji z oblikovanjem centraliziranih pogajalskih struktur, saj evropski sistemi panožnih in splošnih kolektivnih pogajanj ustrezajo tradiciji učinkovitega širšega sindikalnega povezovanja, ki je (bila) načeloma nezdržljiva z »amerikanizacijo« in »japonizacijo« industrijskih odnosov«. (Stanojević, 1996:93)

Običajno bolj centralizirano kolektivno pogajanje povezujejo z večjo trdnostjo, stabilnostjo, medtem ko decentralizirani sistem z večjo fleksibilnostjo. Prvi sistem je značilen za tako rekoč vse stare članice EU, razen za Veliko Britanijo. Drugi sistem pa je značilen za ZDA, Japonsko in večino novih članic EU. V vseh sistemih pa je pogodba o zaposlitvi tista, ki določa konkretno plačo posameznega delavca. Razlike v državah so le v tem, koliko na konkretno določitev plače s pogodbo o zaposlitvi vpliva ureditev plače v drugih instrumentih oziroma koliko je pogodbeno svoboda strank posamezne pogodbe o zaposlitvi omejena z zavezujočimi normami teh instrumentov. (Poljan, 2004:17)

V celoti gledano je največ kolektivnih pogodb v EU sklenjenih na panožni ravni, ki istočasno pridobiva na pomenu z drugega vidika. Predstavlja namreč temelje za kolektivna pogajanja na evropski in predvsem na podjetniški ravni. (Kauppinen, 2001:56)

Stanojević (1996:92) meni, da »konceptualizacijo enotnega evropskega modela kolektivnih pogajanj še bolj zapleta dejstvo, da so desetletja po drugi svetovni vojni v nekaterih evropskih državah obstajali, v nekaterih primerih pa še obstajajo, sistemi kolektivnih pogajanj, ki so se približevali (oziroma se približujejo) idealnemu tipu centraliziranih nacionalnih pogajanj oziroma so imeli (imajo) izrazit poudarek na splošni pogajalski ravni. Najizrazitejši predstavniki takšne regulacije industrijskih odnosov sta avstrijski in (do nedavno) švedski sistem, centralizirana pogajalska struktura pa je učinkovito delovala tudi nekaj desetletij po drugi svetovni vojni na Nizozemskem. Zaradi takih »odklonov«, ki se združujejo z omenjenimi velikimi razlikami med nacionalnimi sistemi (sicer prevladujočih) panožnih pogajanj, dejansko ni mogoče govoriti o nekakšnem enotnem »evropskem modelu« kolektivnih pogajanj. Lahko rečemo, da v Evropi obstaja izrazit pluralizem modelov

kolektivnih pogajanj, ki ga je mogoče konceptualizirati v terminih panožnih in centraliziranih splošnih pogajanj. Ta pluralizem ima neko skupno, sicer bolj »negativno« značilnost: ne vključuje (modela) ekskluzivno podjetniških pogajanj. Tovrstna pogajanja so namreč po definiciji zunajevropska; so poglavitna značilnost industrijskih odnosov v ZDA in na Japonskem. Med evropskimi državami se temu modelu po daljšem obdobju neokonzervativnih reform najbolj približuje Velika Britanija«.

»Sistem centraliziranih kolektivnih pogajanj, ki implicira obstoj visoko centraliziranih in koncentriranih interesnih organizacij dela in kapitala, je nujna predpostavka neokorporativizma. Če v terminih »korporativne metafore« rečemo, da je ekonomski tripartizem glava, potem je sistem centraliziranih kolektivnih pogajanj hrbtenica celotnega neokorporativističnega aranžmaja. Vendar samo razmerje neokorporativistične »glave« in »hrbtenice« to – v primeru interesnih organizacij dela in kapitala sicer uporabno – metaforo odločno presega. Centralizirana kolektivna pogajanja lahko namreč delujejo tudi brez ekonomskega tripartizma.«. (Stanojević, 1994:82-83)

#### **4.4 Pokritost zaposlenih s kolektivnimi pogodbami**

Primeren kazalec relativne pomembnosti kolektivnih in individualnih pogajanj je stopnja pokritosti zaposlenih s kolektivnimi pogodbami. Nanaša se na delež zaposlenih, ki so pokriti s kakršnokoli kolektivno pogodbo. (Traxler, 1998:211)

Pokritost zaposlenih s kolektivnimi pogodbami je delež delavcev, ki imajo plače in delovne pogoje določene (vsaj do neke mere) s kolektivnimi pogodbami. Carley (2004a) pravi, da je v »starih« članicah praviloma več kot dve tretjini zaposlenih pokritih s kolektivnimi pogodbami, izstopata Luksemburg in Velika Britanija z manj kot 50% oziroma 40% pokritostjo. Na splošno je pokritost manjša v »novih« članicah (državah srednje in vzhodne Evrope), kjer pa izstopa Slovenija s skoraj 100% pokritostjo. Če pogledamo razširjeno EU, se lahko oceni, da je približno dve tretjini zaposlenih pokritih s kolektivnimi pogodbami<sup>29</sup>.

Odstotek zaposlenih pokritih s kolektivnimi pogodbami ni enak članstvu zaposlenih v sindikatih posameznih držav, saj je npr. v Franciji pod 10% zaposlenih članov sindikatov (kot

<sup>29</sup> Za primerjavo navajam pokritost zaposlenih s kolektivnimi na Japonskem (20%) in v ZDA (15%).

kaže Tabela 4.3), medtem ko je pokritost zaposlenih s kolektivnimi pogodbami kar 90% (Tabela 4.4).

Tabela 4.3: Delež zaposlenih, ki so člani sindikatov (leta 2002)

<b>Država</b>	<b>Delež članstva v sindikatih (v %)</b>
Danska	88
Švedska	79
Finska	71
Ciper	70
Belgija	69
Malta	65
Luksemburg	50
Irska	45
Slovenija	41
Avstrija	40
Italija	35
Slovaška	35
Grčija	33
Tehtano povprečje EU15	30
Češka	30
Latvija	30
Portugalska	30
Nemčija	30
Tehtano povprečje EU25	29
Velika Britanija	29
Nizozemska	25
Tehtano povprečje 10 novih članic	22
Madžarska	20
Litva	15
Poljska	15
Španija	15
Estonija	14
Francija	9

Vir: Carley, Mark (2004a): Industrial relations in the EU, Japan and USA, 2002, European Industrial Relations Observatory on-line, European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions, SPIRE Associates

Gostota sindikalnega članstva je za Traxlerja (1998:213) navadno obravnavana predvsem kot kazalec sindikalne moči. Po njegovem mnenju obstaja nizka korelacija med njo in pokritostjo zaposlenih s kolektivnimi pogodbami. Najbolj pomembna determinanta te nizke korelacije je posredovalen vpliv tretjega dejavnika – razširjanja. Zelo je pomembna korelacija med prakso razširjanja in pokritostjo zaposlenih s kolektivnimi pogodbami. Gostota članstva postane pomembna šele, ko se ne uporablja prakse razširjanja.

Prav nasprotno sindikalnemu primeru, je visoka korelacija med močjo delodajalskih združenj in pokritostjo s kolektivnimi pogodbami. Tako metoda razširjanja kot tudi moč delodajalskih združenj sta v močni korelaciji s pokritostjo s kolektivnimi pogodbami. Zato ni presenečenje visoka korelacija med pokritostjo s kolektivnimi pogodbami in močjo delodajalskih združenj. Če je uporabljena metoda razširjanja, morajo vsi delodajalci uporabljati določila kolektivnih pogodb in zato je za vsakega delodajalca pomembno, da je član združenja, saj lahko tako vpliva na vsebino kolektivnih pogodb. (ibid)

Kolektivne pogodbe najprej veljajo za tiste delodajalce, ki pripadajo strani, ki je podpisala pogodbo, to je članom delodajalskih združenj. V evropskih državah obstaja mehanizem razširjanja, ki lahko vodi do občutnih povečanj v pokritosti kolektivnih pogodb. Schulten (2005) pravi, da je v večini evropskih držav velja neke vrste »erga omnes« princip, po katerem mora vsak delodajalec, ki je pokrit s kolektivno pogodbo, vsem svojim zaposlenim zagotoviti standarde določene v kolektivni pogodbi in ne le članom sindikata.

Tabela 4.4 kaže, da se pokritost zaposlenih s kolektivnimi pogodbami po posameznih državah v Evropi giblje od 10 % (Litva), pa vse do skoraj 100% (Slovenija).

Tabela 4.4 Pokritost zaposlenih s kolektivnimi pogodbami

Države	Pokritost zaposlenih s kolektivnimi pogodbami (v%)
Slovenija	< 100
Avstrija	98 – 99
Švedska	> 90
Belgija	> 90
Finska	+/- 90
Italija	+/- 90
Francija	+/- 90

Portugalska*	87
Nizozemska	+/- 80
Španija	+/- 80
Danska	+/- 77
Norveška	70 – 77
Nemčija	+/- 70
Grčija	60 – 70
Malta	+/- 50
Luksemburg*	48
Irska	> 44
Slovaška	+/- 40
Madžarska	+/- 40
Poljska	+/- 40
Velika Britanija	< 40
Bolgarija	25 – 30
Češka	25 – 30
Estonija	20 – 30
Ciper	27
Latvija	10 – 20
Litva	+/- 10

Vir: Schulten, Thorsten (2005): Changes in national collective bargaining systems since 1990, Institute for Economic and Social Research, WSI in der Hans-Bockler-Stiftung;

\* Carley, Mark (2004a): Industrial relations in the EU, Japan and USA, 2002, European Industrial Relations Observatory on-line, European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions, SPIRE Associates

Bohinc (2000:81-82) pravi, da osebna veljavnost kolektivne pogodbe pojasni, na katere zaposlene se kolektivna pogodba nanaša in kdo je iz nje izvzet ter ali kolektivna pogodba velja za delavce, ki niso člani sindikalnih organizacij podpisnic. V zvezi z osebno veljavnostjo kolektivnih pogodb obstajajo štirje sistemi:

1. sistem splošne veljavnosti – velja za vse delavce, ne glede na to ali so včlanjeni v sindikat oziroma drugo organizacijo podpisnico;
2. sistem pogodbene veljavnosti – velja le za pravne in fizične osebe, ki jih zastopajo podpisniki kolektivnih pogodb;
3. sistem razširjene veljavnosti – pri tem gre za postopek, ko lahko pristojno ministrstvo razširi veljavnost kolektivnih pogodb tudi na tiste pravne in fizične osebe, za katere kolektivna pogodba v drugih primerih ne bi veljala. Njihovi predstavniki niso podpisniki oziroma sami niso vključeni v nobeno delavsko ali delodajalsko organizacijo;

4. sistem pogojne splošne veljavnosti – pogodbeni veljavnost se lahko razširi tudi na tiste pravne in fizične osebe, ki jih ne zastopajo pogodbene stranke, so pa le-te reprezentativne.

Nedvomno je dejavnik »razširjanje oz. obsežnost« kolektivnih pogajanj prisoten v večini evropskih držav. Zaradi teh ukrepov (razširjanja kolektivnih pogodb) s strani nekaterih držav EU posledično kolektivne pogodbe s svojimi določili pokrivajo približno 80% celotne delovne populacije. (Brown, 2001:29)



## 5. PLAČNA POLITIKA V EVROPI

### 5.1 Povprečne plače

#### *5.1.1 Višine povprečnih plač v posameznih državah*

Mednarodne primerjave med plačami so po mnenju Pajnkiharjeve (2004:15) »metodološko izredno zahtevne in težavne ter iz tega vzroka tudi zelo redke. Statistični urad Evropske unije – Eurostat teh podatkov zaenkrat ne zbira sistematično, ampak so bili pridobljeni od posameznih držav članic na podlagi posebnega sporazuma s posameznimi državami (gentleman's agreement)«. Zato dobimo te podatke zelo pozno, npr. podatki o povprečnih bruto plačah za leto 2002, ki jih navajam v Sliki 5.5, so bili objavljeni šele konec junija 2005.

Mišič (2002: 26) glede mednarodne primerjave plač pravi, da če primerjamo raven plač po posameznih državah, ugotovimo, da so različne po višini, po posameznih poklicih in tudi po spolu. Po njegovem mnenju splošnega pravila ni, plače v gospodarsko razvitih državah so praviloma višje kot v nerazvitih.

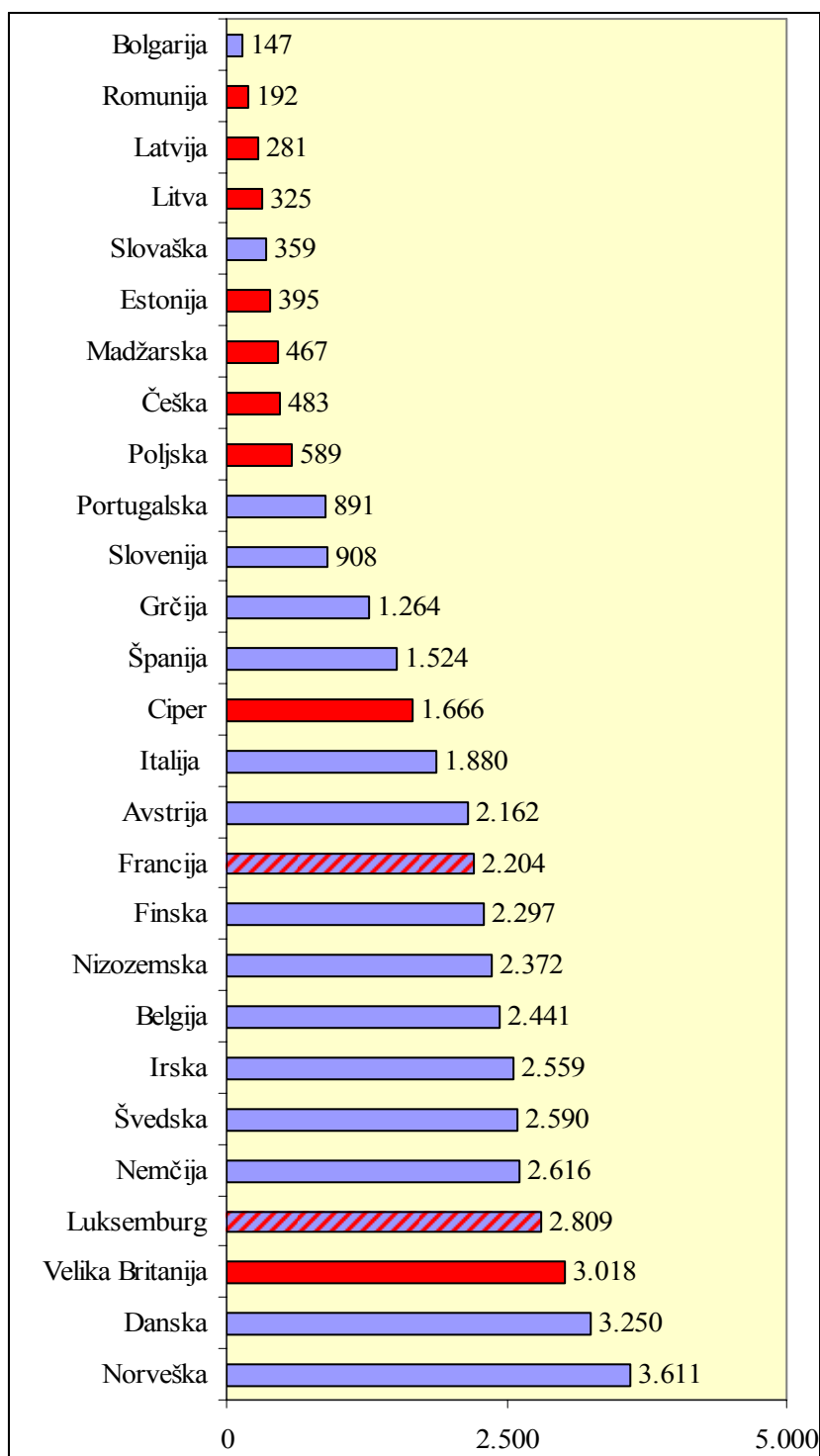
Zanimanje političnih igralcev, raziskovalcev na nacionalni in evropski ravni ter tistih, ki delajo v industrijskih odnosih, narašča za podatke o primerjavah in razvoju plač v Evropi in preko njenih meja. Kljub temu so ustrezne mednarodne primerjave težke, ker imamo različne nacionalne plačne sisteme. Na evropski ravni obstajajo različne statistike, ki pokrivajo različne indekse plač in stroškov dela, ki jih pripravljajo Evropska komisija, Eurostat, Evropska centralna banka, itd. (Schulten in ostali, 2000)

V sliki<sup>30</sup> o povprečnih plačah industriji in storitvah leta 2002 (Slika 5.10) lahko vidimo, da so razlike v plačah v Evropi med posameznimi državami zelo velike. Za primerjavo k tem podatkom dodajam še naslednja sumarna povprečja bruto plač: za EU25 je le-to znašalo 2.129 eurov, za stare članice 2.399 eurov in za nove članice le 511 eurov.

---

<sup>30</sup> Kot sem že omenil na začetku, bom za lažje razumevanje slik, ločil države s centraliziranim pogajanjem (modra barva) od držav z decentraliziranim pogajanjem (rdeča barva). Francija in Luksemburg sta izjemi, ker ju ni mogoče enoznačno razporediti v katero izmed teh dveh skupin, saj kolektivno pogajanje poteka dokaj enakovredno na panožni in podjetniški ravni (označeni črtasto).

Slika 5.10: Mesečne bruto plače v industriji in storitvah, leto 2002, v eurih

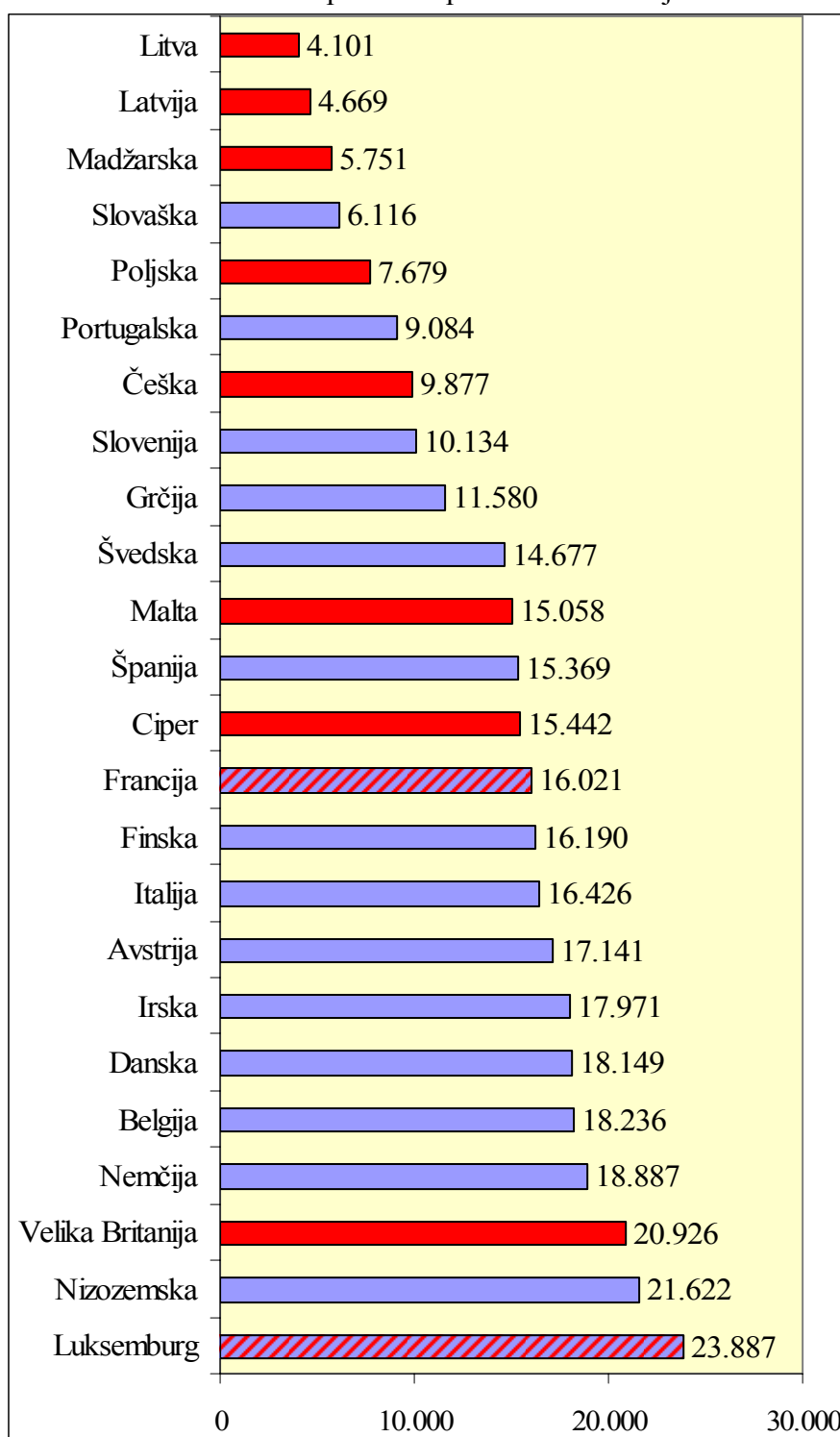


Legenda: centralizirano = modro, decentralizirano = rdeče, mešano = črtasto

Vir: Eurostat (2005): Gross Earnings in Europe – Results of Earnings Survey 2002, Statistics in focus, Office for Official Publications of the European Communities, Luksemburg

»Plače po kupni moči odsevajo tudi razlike med ravni cen v posameznih državah; le te je Eurostat odpravil s pomočjo posebnih konverzijskih stopenj – paritet kupne moči in plače izrazil v standardih kupne moči – PPS, ki so nekakšna »umetna« skupna valuta. Plače izražene v PPS učinkovito kažejo kupno moč, ki jo je imela plača za izdatke gospodinjstva v posamezni državi«. (Pajnkihar, 2004:19) Tako izračunane plače so prikazane v naslednji sliki.

Slika 5.11: Letne neto plače v predelovalnih dejavnostih v PPS, leta 2002, v eurih



Legenda: centralizirano = modro, decentralizirano = rdeče, mešano = črtasto

Vir: Eurostat v Pajnikihar, Tatjana (2004): Stroški dela, plače in trg dela 2003-2004, Slovenija in mednarodne primerjave, GZS, Delovni zvezki SKEP, št. 4, letnik XI, avgust 2004

## 5.1.2 Rasti povprečnih plač

### 5.1.2.1 Načini usklajevanja plač

Plače so tudi v državah EU predmet pogajanj med socialnimi partnerji in se praviloma določajo v kolektivnih pogodbah, z nekaterimi izjemami, ki tako kot pri nas veljajo za javni sektor. Med posameznimi državami so razlike predvsem v tem, katera od ravni pogajanj ima pomembnejšo vlogo v določenem obdobju. Kot smo že videli, praviloma v vseh državah poznajo tri ravni, tako kot v Sloveniji, in sicer: nacionalno, sektorsko in podjetniško. V nekaterih državah pa imajo pomembno vlogo tudi regijske pogodbe. (MDDSZ in ostali, 2003:31)

Na odločitve socialnih partnerjev glede politike plač vplivajo različni faktorji, v vseh sistemih pa so pomembni zlasti inflacija, produktivnost, gospodarska rast ter položaj na trgu dela. Pomen posameznega faktorja v pogajanjih je v posameznih državah sicer različen, vendar iz preglednice v nadaljevanju izhaja, da je pri odločanju o plačah najpogosteje odločujoč faktor inflacija (kot tudi v Sloveniji), sledi mu produktivnost in nato gospodarska rast. (ibid:33)

Tabela 5.5: Glavni dejavniki določanja plač v »starih« članicah EU

Država	Gospodarska rast	Inflacija	Produktivnost
Avstrija	uporabljen	uporabljen	uporabljen
Belgija	uporabljen	<b>odločilni</b>	-
Danska	uporabljen	uporabljen	uporabljen
Finska	-	<b>odločilni</b>	<b>odločilni</b>
Francija	uporabljen	<b>odločilni</b>	-
Nemčija	-	<b>odločilni</b>	<b>odločilni</b>
Grčija	-	<b>odločilni</b>	uporabljen
Irska	<b>odločilni</b>	uporabljen	uporabljen
Italija	-	<b>odločilni</b>	<b>odločilni</b>
Luksemburg	-	uporabljen	-
Nizozemska	-	<b>odločilni</b>	<b>odločilni</b>
Norveška	uporabljen	-	-
Portugalska	<b>odločilni</b>	<b>odločilni</b>	<b>odločilni</b>
Španija	uporabljen	uporabljen	uporabljen

Švedska	-	<b>odločilni</b>	-
Velika Britanija	-	<b>odločilni</b>	-

Vir: Mermet, Emmanuel (2001): Wage formation in Europe, European trade union institute, Bruselj, 2001, 43

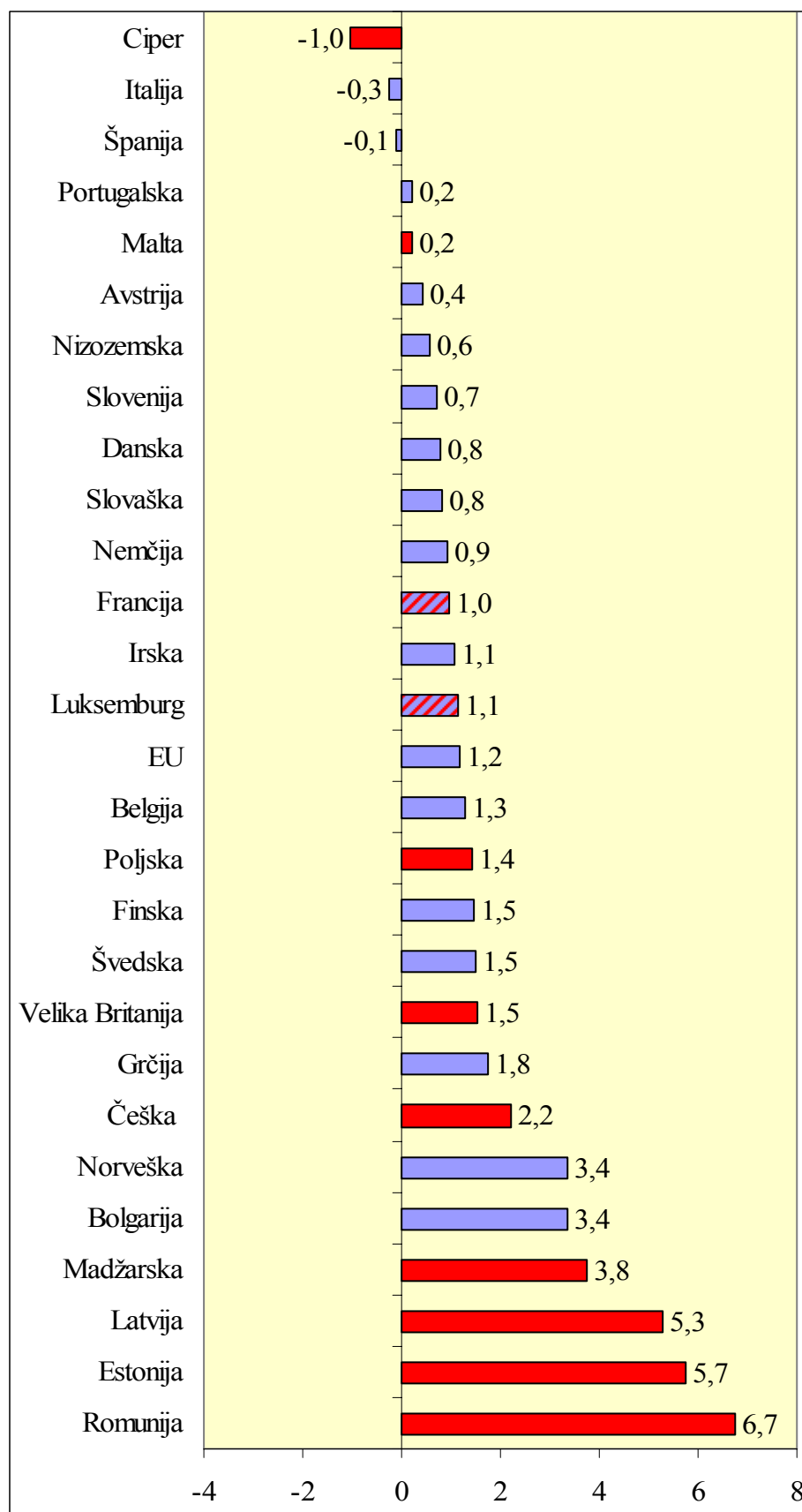
»Med drugimi navedeni faktorji je zanimiv zlasti element mednarodnih primerjav, ki je uporabi v Belgiji in na Nizozemskem, za Portugalsko pa je naveden celo kot odločujoč faktor.« (MDDSZ in ostali, 2003:35) Po mnenju Mermeta (2001:25) je intenzivnost oziroma pomen pogajanj na različnih ravneh v državah odvisna od ekonomskih in političnih razmer. Tako so se na primer v fazi prilagajanja kriterijem za vstop v EMU države odločale za večjo centralizacijo in se je politika plač v večji meri dogovarjala na nacionalni ravni.

### **5.1.2.2 Rasti kolektivno dogovorjenih plač**

Rasti plač so za sindikate zelo pomembne in pogosto njihovi člani »merijo« njihovo učinkovitost preko tega. Kot navaja Kanjuo-Mrčela (1994:110-112), se je to pokazalo tudi pri odgovorih sindikatov v okviru raziskovalnega projekta »Spreminjanje in modeliranje modernizacijskih procesov v slovenski družbi«, kjer so se slovenski sindikati pri prednostih odločili predvsem za ohranjanje delovnih mest in plače. Menim, da bi tudi pri sindikatih iz tujine prišli do podobnih odgovorov.

Kolektivno pogajanje igra pomembno vlogo v določanju plač v vseh evropskih državah. Delež delovne sile v razširjeni EU, ki se ji vsaj do določene mere določajo plače in pogoji po kolektivnih dogovorih, po Carleyevih analizah (2004) znaša dve tretjini. Mnogo manj je tega v novih državah članicah (npr. Estonija in Latvija) in Veliki Britaniji, več pa v nekaterih članicah EU15 (npr. Francija, Belgija, Švedska, Finska in Italija). Vloga pogajanj pri določanju plač se močno razlikuje med posameznimi državami. Različne pogajalske ravni (splošna, panožna, podjetniška) imajo različne vloge, medtem ko se pomembnost pogajanj pri določanju plač precej razlikuje med ekonomskimi panogami in skupinami delavcev.

Slika 5.12: Povprečje realnih rasti kolektivno dogovorjenih plač od 2002 do 2004



Legenda: centralizirano = modro, decentralizirano = rdeče, mešano = črtasto

Vir: Carley, Mark (2002): Pay developments 2003, Pay developments 2004, European Industrial Relations Observatory on-line, European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions, SPIRE Associates in lasten preračun (glej prilogo).

Določanje plač je nedvomno področje, kjer imajo industrijski odnosi in kolektivna pogajanja najbolj neposreden učinek na širši gospodarski razvoj, inflacijo, nezaposlenost, itd. Carley (2003) pravi, da je Evropski svet junija 2003 sprejel širša navodila za gospodarski razvoj držav članic in v njih je napisano sledeče: »Razvoj plač lahko prispeva k stabilnim makroekonomskim pogojem in k politikam spodbujanja zaposlovanja. Države članice naj bi pospeševale pravilne okvirne pogoje za pogajanja o plačah med socialnimi partnerji. Pomembno je zagotoviti, da je nominalna rast plač skladna s cenovno stabilnostjo in prirastom produktivnosti. Še posebej razvoj stroškov dela naj bi ostal skromen, v smislu cikličnega oživljanja produktivnosti ali začasne rasti inflacije. To bi omogočilo podjetjem, da bi povečala investicije za ustvarjanje zaposlitev. Države članice naj bi pospešile makroekonomski dialog glede na produktivnost naravnano plačno politiko«.

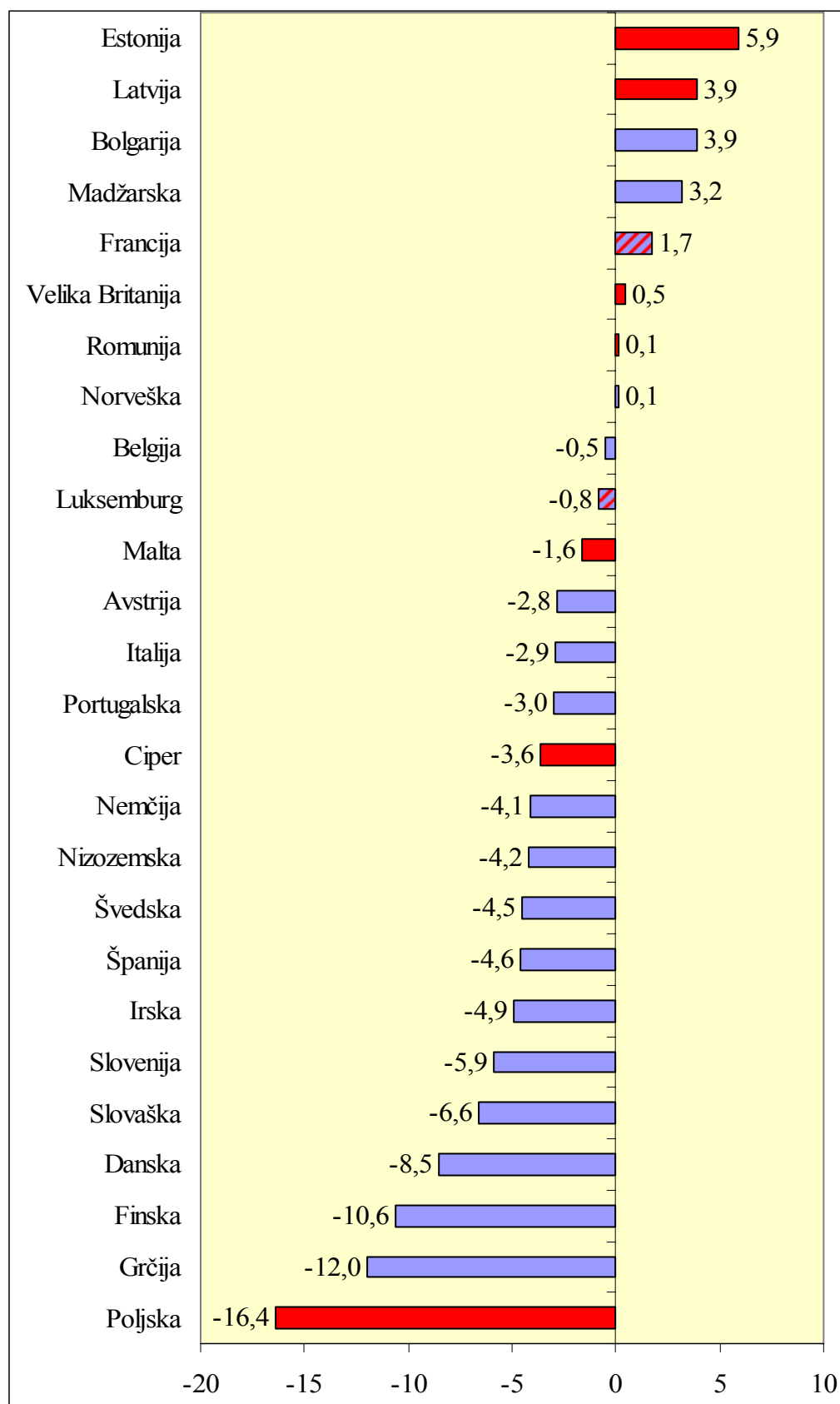
V zadnjih letih se povečuje zanimanje številnih sindikatov v smeri, da bi bila v rezultatih kolektivnih pogajanj uporabljena »razdelitvena meja« kot vsota inflacije in rasti produktivnosti. Na primer, tako imenovana »Doorn skupina« sindikatov iz Belgije, Nemčije, Luksemburga in Nizozemske se je dogovorila, da bodo poskušali doseči »sporazume kolektivnih pogajanj, ki se bodo ujemali s celotno vsoto rasti plač in produktivnosti dela«. Vsako leto bodo določili doseg, do katerega se lahko gre, da se zapolni »razdelitvena meja«. Ta indikator je uporaben pri ocenjevanju pogajalskih rezultatov. Evropska konfederacija sindikatov je sprejela navodila za koordinacijo pogajanj, ki vsebujejo formulo za plačne zahteve, in sicer »nominalna rast plač naj bi vsaj presegla inflacijo, medtem ko bi maksimirala razmerje dodeljene produktivnosti za rast plač, da bi tako zajamčila boljše ravnotežje med dobički in plačami«. (Carley, 2002)

Doseganje oziroma nedoseganje razdelitvene meje v določenem časovnem obdobju<sup>31</sup> je prikazano v Sliki 5.13. Iz te slike se vidi, da je rast kolektivno dogovorjenih plač najbolj presegala seštevek inflacije in produktivnosti v Estoniji (5,9%) in najbolj zaostajala za tem seštevkom na Poljskem.

---

<sup>31</sup> Za EU15 in Norveško je izračun narejen za obdobje od 2000 do 2003, medtem ko je za nove članice in državi kandidatki od 2002 do 2003. Glej prilogo.

Slika 5.13: (Ne)doseganje razdelitvene meje



Legenda: centralizirano = modro, decentralizirano = rdeče, mešano = črtasto



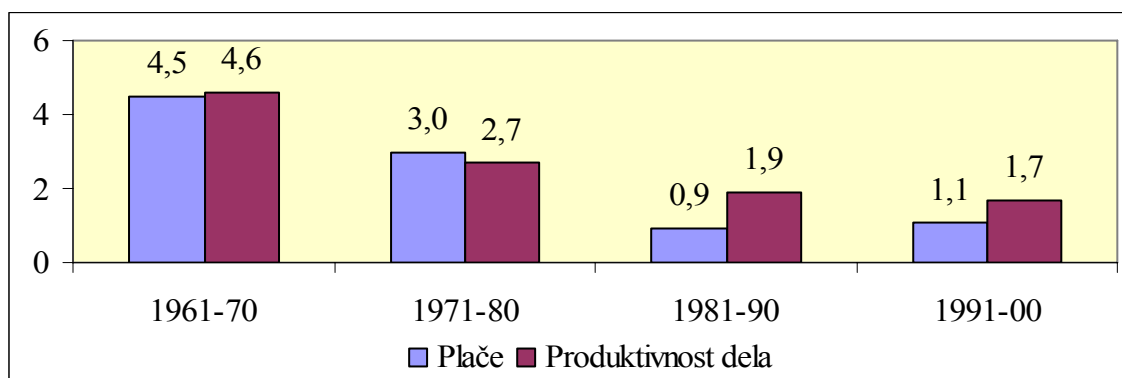
Vir: Carley, Mark (2002): Pay developments - annual update 2001, Pay developments 2002, Pay developments 2003, European Industrial Relations Observatory on-line, European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions, SPIRE Associates in preračun avtorja

Glede vpliva ravni kolektivnih pogajanj na (ne)enakost plač, pa Oskarsson (2005:379) dokazuje, da je pomembnost centraliziranega plačnega pogajanja pri razumevanju dohodkovnih neenakosti celo bolj ključna kot se je doslej priznavalo. Države s centraliziranimi plačnimi pogajalskimi sistemi imajo bolj enakopravno razdelitev plač kot države z decentraliziranim pogajanjem.

### **5.1.2.3 Rasti povprečnih plač**

V osemdesetih so povprečne realne plače zaostajale eno odstotno točko za rastjo produktivnosti dela, v devetdesetih pa so zaostajale le še za 0,6 odstotne točke. Trend v smeri vzdržnosti plač se je dogajal hkrati z omembe vredno dolgoročno usmerjenostjo rasti realnih plač in produktivnosti dela. Schulten (in ostali, 2000) navajajo razmak med zneski po državah, in sicer: »Medtem ko je bila v šestdesetih realna rast nacionalnih plač med 2,5% in 7,1%, je bila v devetdesetih med 0,2% in 2,1%. Podobne so tudi nacionalne rasti produktivnosti dela, ki so bile v šestdesetih med 2,6% in 9,3%, v devetdesetih pa med 1,2% in 3,2%«.

Slika 5.14: Primerjava realnih rasti plač in produktivnosti dela v EU



Vir: Schulten, Thorsten, Angelika Stueckler (2000): Wage policy and EMU, European Industrial Relations Observatory on-line, European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions, WSI in der Hans-Bockler-Stiftung

Razvoj plač je morda še bolj pomemben v 12 državah iz »euro območja«. Napredek Evropske denarne unije (EMU) pomeni, da narašča osredotočenost na plače kot sredstvo prilagajanja gospodarskim neravnotežjem, saj države euro območja ne morejo več uporabljati menjalnih in deviznih tečajev za takšne ekonomske prilagoditve. Vpeljava eura je tudi dodala večjo transparentnost pri primerjavi plač v Evropi. Nadalje bo vstop<sup>32</sup> novih desetih držav dodal nove dimenzije za plačna vprašanja. Plače v teh državah so v glavnem precej nižje, kot je trenutno povprečje EU, in tam bo veliko zanimanja glede učinkov vstopa v EU na plače. (Carley, 2003)

Z uvedbo euro bankovcev in kovancev v 12 državah »euro območja« je Evropska denarna unija vstopila na novo področje, v katerem bo razvoj plač imel še večji pomen. Posledica poglobljanja gospodarske integracije v zadnjih letih v EU12 je povečan pomen za plačno politiko<sup>33</sup>. Plačna politika ima pomembno odgovornost pri zagotavljanju mirnega delovanja EMU. Previsoke plače lahko povzročijo inflacijske pritiske, medtem ko lahko prenizke plače peljejo do obratne zadeve, ki bi se kazala v deflacijski spirali.

Analiza kolektivno dogovorjenih plač je temeljila zlasti na vsebinah iz dogovorov. Jasnejša indikacija dejanskega razvoja delavskih plač je zagotovljena v plačnih zneskih, ki ponavadi temeljijo na raziskavi individualnih zaslužkov in vključujejo tudi druge elemente kot npr. nagrade, nadurno delo, itd. Ko primerjamo podatke o rasti kolektivno dogovorjenih plač in povprečnih plač, nam številke do določene mere pomagajo izgladiti razlike, ki nastanejo zaradi dejavnikov, kot je dejstvo, da kolektivne pogodbe v nekaterih državah zagotavljajo le minimume. Na splošno je rast povprečnih plač višja kot kolektivno dogovorjenih plač. (Carley, 2004)

---

<sup>32</sup> Gradivo (Pay Developments 2003) je bilo napisano še pred vstopom novih desetih držav v EU 1.5.2004.

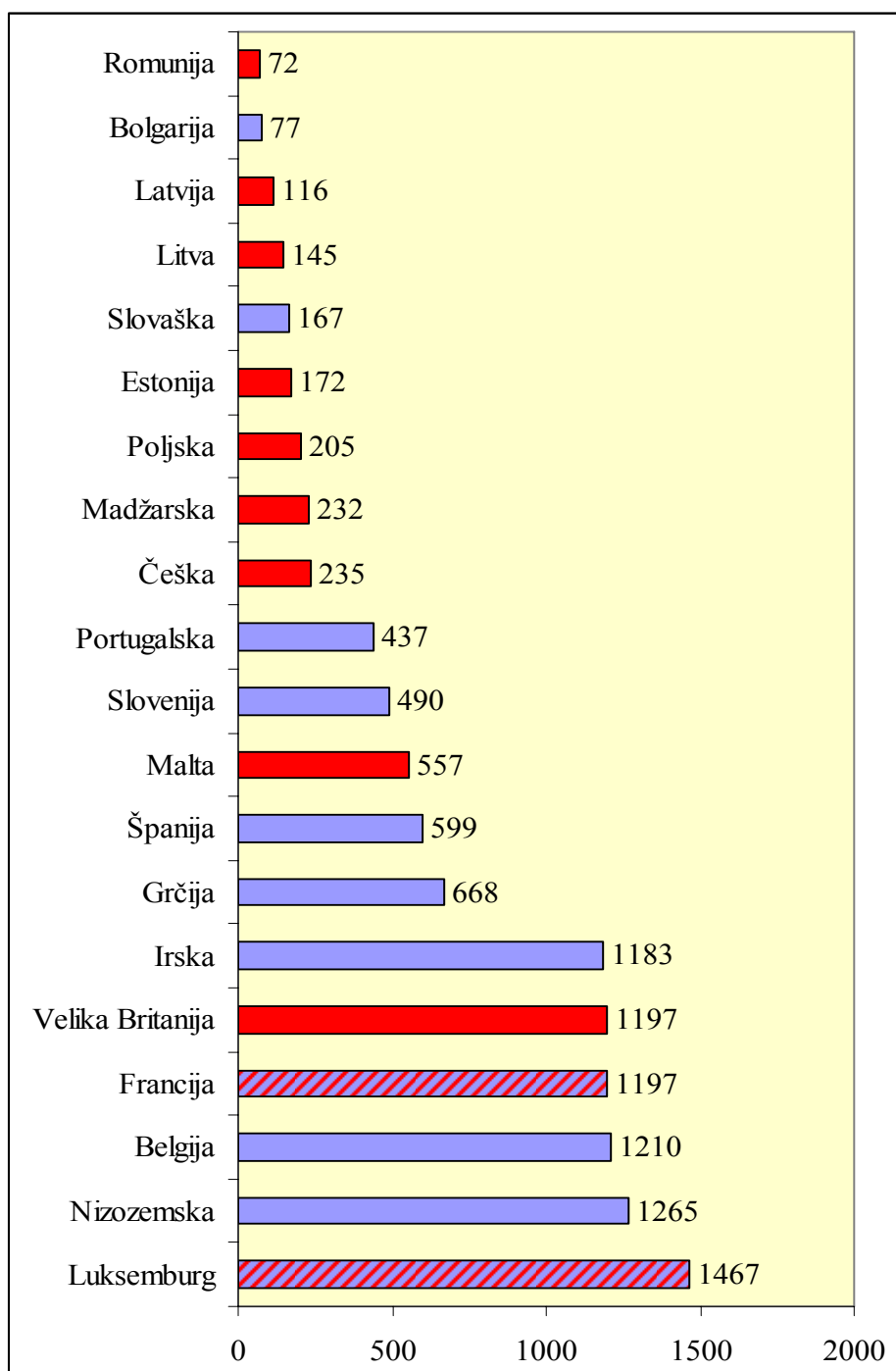
<sup>33</sup> Velik pomen plačni politiki posvečajo tudi nove članice EU, ki nameravajo prevzeti euro, ker bi lahko previsoka rast plač povečala inflacijo in tako ogrozila sprejem eura. Kanjuo Mrčela (2005) pravi, da je bil cilj nove formule rasti plač v Dogovoru o politiki plač v obdobju 2004-5 pomagati Sloveniji pri vstopu v sistem deviznih tečajev (ERM2) ob koncu leta 2004 in posledično temu kasneje pri uvedbi enotne evropske valute. Glede Socialnega sporazuma 2003-2005 pa Kanjuo Mrčela (2003) pravi, da so se stranke podpisnice zavezale, da bodo uporabljale takšno plačno politiko, ki bo znižala inflacijo. Ko bodo določale plače, bodo upoštevale menjalno ramerje euro-tolar in evropsko ter domačo inflacijo.

## 5.2 Minimalne plače

### 5.2.1 Višine minimalnih plač

V EU ima 18 držav na nacionalni ravni določeno minimalno plačo, ki je določena z zakonom ali z nacionalnimi splošnimi dogovori. Od raziskovanih 28 držav iz te naloge pa jih ima 20 določeno minimalno plačo.

Slika 5.15: Višine mesečnih minimalnih plač, januar 2005 (v eurih)

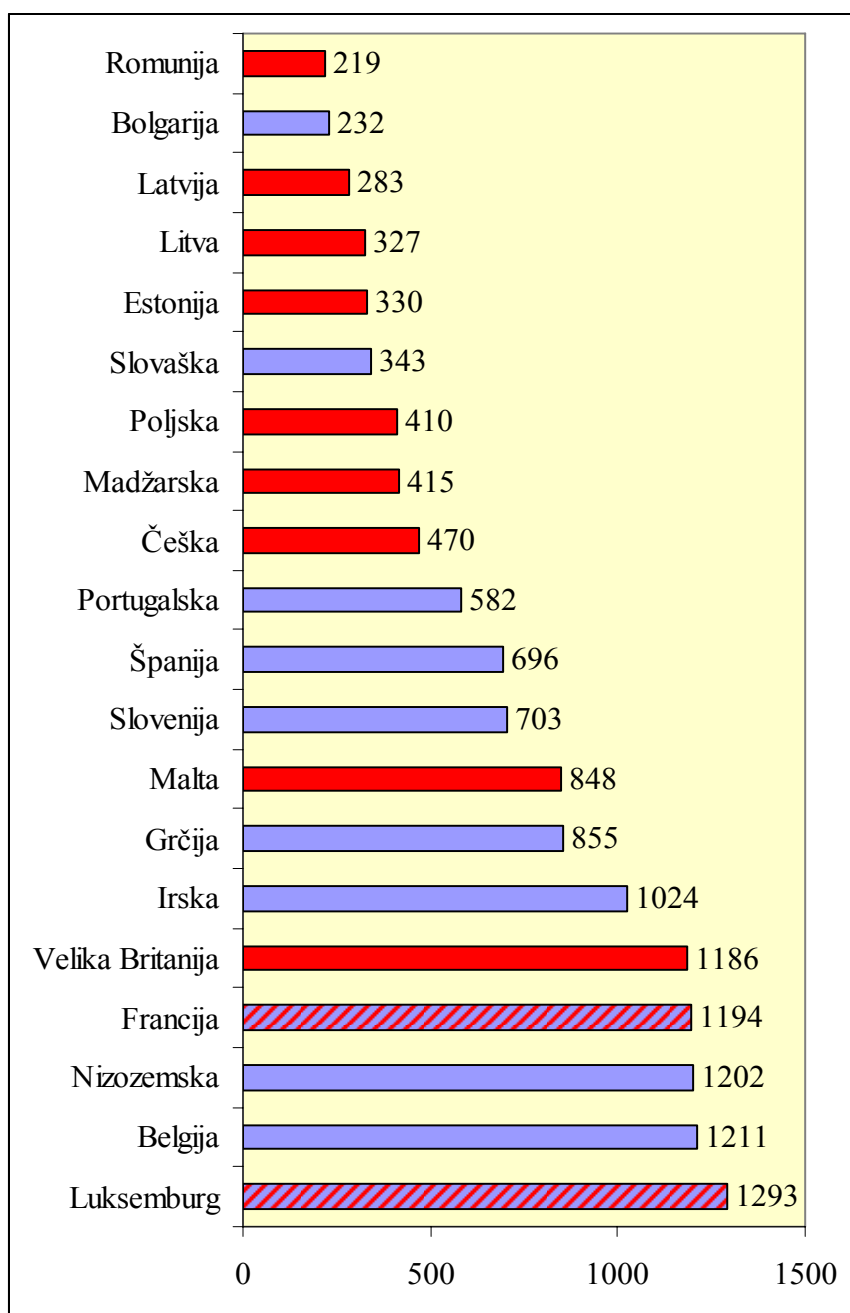


Legenda: centralizirano = modro, decentralizirano = rdeče, mešano = črtasto

Vir: Regnard, Pierre (2005): Minimum wages 2005, Major differences between EU Member States, Eurostat – Statistics in focus (več v prilogi)

Iz slike 5.15 vidimo, da se višine minimalnih plač med evropskimi državami zelo razlikujejo, saj je najvišja (luksemburška) za več kot 20-krat višja od najnižje (romunske). Za nekatere države je minimalna plača, izražena v PPS, precej višja kot v eurih, npr. za Slovenijo.

Slika 5.16: Višine minimalnih plač po standardu kupne moči (v PPS), januar 2005



Legenda: centralizirano = modro, decentralizirano = rdeče, mešano = črtasto

Vir: Regnard, Pierre (2005): Minimum wages 2005, Major differences between EU Member States, Eurostat – Statistics in focus (več v prilogi)

Na ravni Evropske unije je institut minimalne plače v nacionalni pristojnosti posameznih držav. V skoraj vseh državah minimalna plača predstavlja in zagotavlja minimalni standard za preživetje. Višino minimalne plače države določijo z zakonom, glede na specifične socialno-ekonomske razmere v državi ter neodvisno od članstva v EU. (Pajnkihar, 2004:19)

Minimalne plače so določene v bruto zneskih, kar pomeni, da se od njih odštevajo prispevki in davki. Glede tega Regnard (2005:7) pravi, da se ta zmanjšanja razlikujejo med posameznimi državami in zato ne bi bila ustrezna primerjava, ki bi temeljila na neto plačah. Za večino držav so minimalne plače določene na mesec. Nekatere druge države (npr. Francija, Irska, Velika Britanija) pa imajo določene na uro.

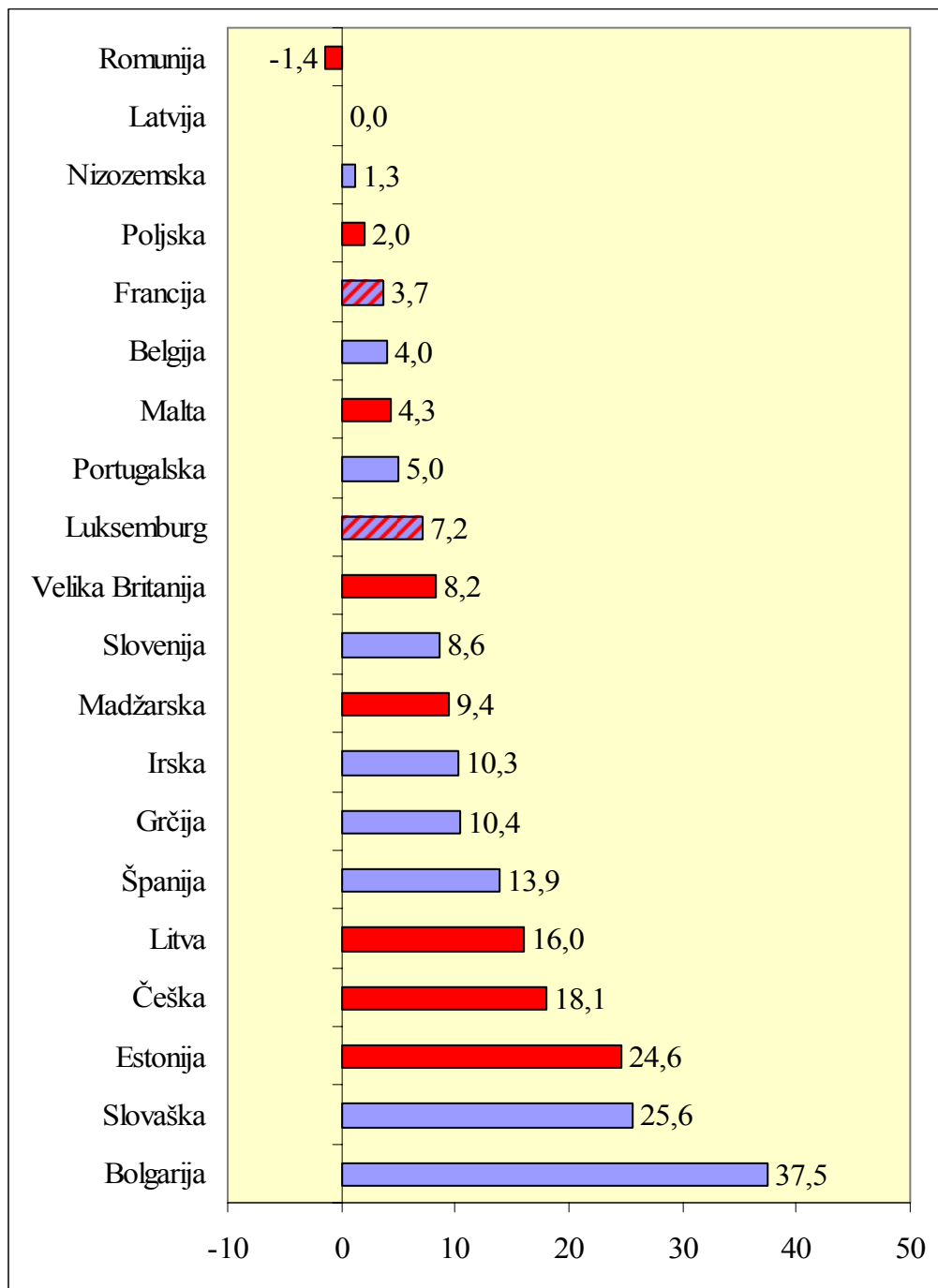
### **5.2.2 Rasti minimalnih plač**

Mermet (2001: 29-33) poudarja, da imajo pomembno vlogo v plačni politiki tudi minimalne plače v državah EU. Dvigovanje minimalnih plač, za katerega so tam, kjer obstajajo zakoni o minimalnih plačah, praviloma zadolžene vlade, marsikje navajajo kot razlog za zmanjšan pomen kolektivnega dogovarjanja. Praviloma so minimalne plače, določene z zakonom, nižje od minimalnih plač po kolektivnih pogodbah. Le v Franciji se je, zaradi drugačne frekvence povečevanja plač po zakonu o minimalni plači in plač po kolektivnih pogodbah v preteklih obdobjih, za kratek čas dogodilo, da je bila minimalna plača višja od najnižje plače po kolektivni pogodbi, kar pa je v Sloveniji žal stalnica. V državah, kjer ni zakonsko določene minimalne plače, imajo vlogo varovanja socialne ravni zaposlenih najnižje plače v kolektivnih pogodbah. Zakonsko določene minimalne plače redno prilagajajo vlade po dogovoru s socialnimi partnerji. Frekvenca teh prilagajanj je enkrat (v Belgiji, Bolgariji, Češki, Estoniji, Franciji, Madžarski, Malti, Romuniji, Slovaški, Sloveniji, Veliki Britaniji) in dvakrat letno (v Grčiji, Nizozemski, Poljski, Španiji), medtem ko so ponekod ti intervali celo daljši od enega leta (v Irski, Latviji, Litvi).

Rasti minimalnih plač so, prav tako kot višine minimalnih plač, med evropskimi državami zelo različne. V nadaljevanju bom zato pokazal različne izračune, ker ne pokažejo vsi enakih

rasti. Rast minimalnih plač v eurih od 2003 do 2005 (Slika 5.17) nam pokaže, da je Romunija imela celo negativno rast. Težko bi rekel, katere države (s centraliziranim ali decentraliziranim pogajanjem) so bolj povečale minimalne plače, ker je situacija zelo mešana.

Slika 5.17: Rast minimalnih plač v eurih od 2003 do 2005 (v %)

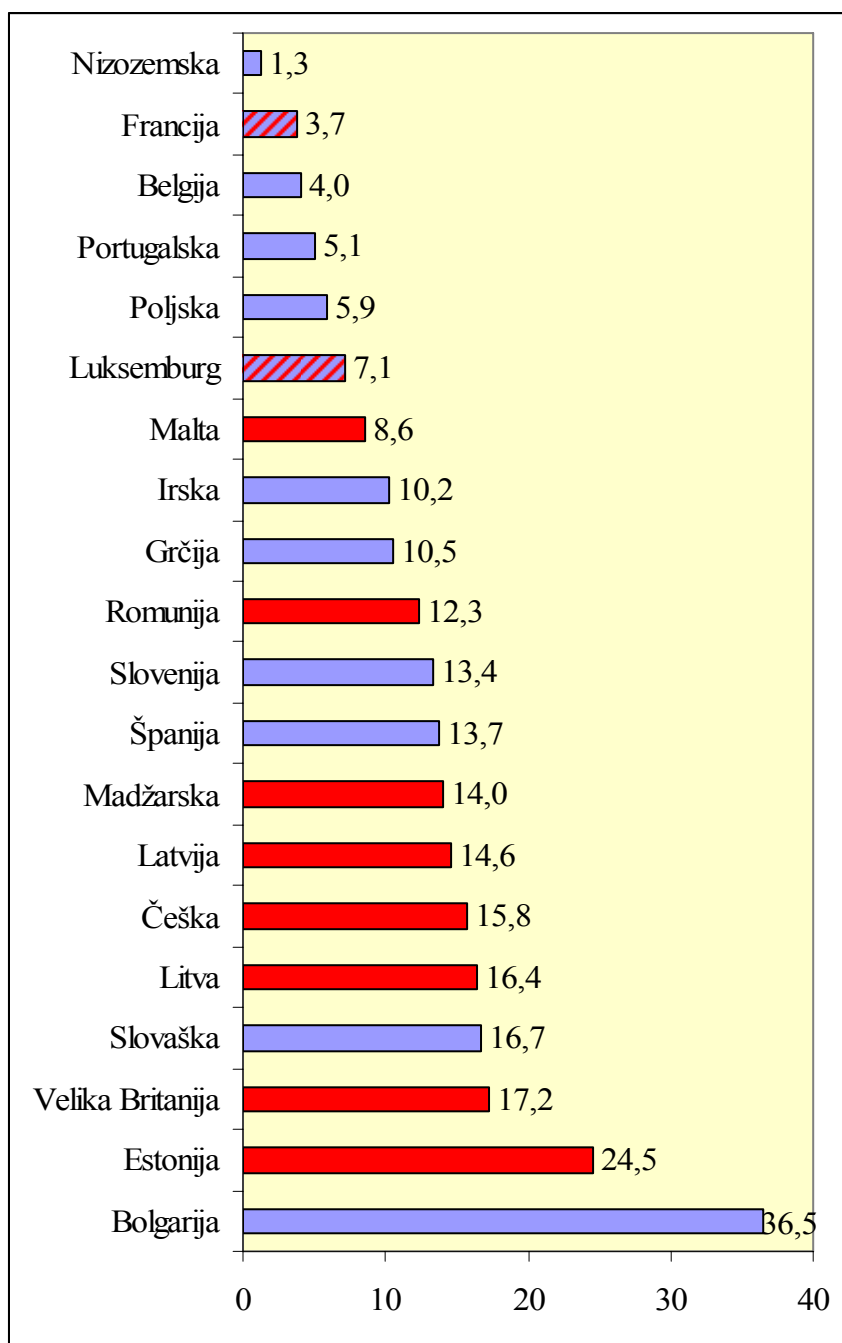


Legenda: centralizirano = modro, decentralizirano = rdeče, mešano = črtasto

Vir: Regnard, Pierre (2005): Minimum wages 2005, Major differences between EU Member States, Eurostat – Statistics in focus, lasten preračun (več v prilogi)

Rast minimalnih plač preračunanih v eure ne more biti povsem merodajna, ker nanjo vpliva tudi gibanje nacionalnih tečajev (v državah, ki še nimajo eura). Zato bom v sliki 5.18 primerjal še rasti plač po standardu kupne moči. Ta slika nam pokaže, za koliko se je prejemnikom minimalnih plač dejansko povečala kupna moč. V tem primeru se vidi, da se je romunska minimalna plača po kupni moči povečala za več kot 12 odstotkov.

Slika 5.18: Rast minimalnih plač po standardu kupne moči od 2003 do 2005



Legenda: centralizirano = modro, decentralizirano = rdeče, mešano = črtasto

Vir: Regnard, Pierre (2005): Minimum wages 2005, Major differences between EU Member States, Eurostat – Statistics in focus, preračun avtorja (več v prilogi)

Velike razlike med državami pa so tudi pri deležih zaposlenih za poln delovni čas, ki so prejemniki minimalne plače. Regnard (2005:6) navaja podatke za leto 2003, ki nam pokažejo, da je na Slovaškem, v Španiji, na Malti, v Veliki Britaniji, Češki, Nizozemski, Sloveniji in Irski odstotek zaposlenih z minimalno plačo med 0,4% in 3,1%. Nasprotno od teh držav je večji delež v Estoniji 6,4%, Madžarski 8,1%, Litvi 10,2%, Romuniji 12,2%, Franciji 13,4%, Latviji 13,6% in Luksemburgu 16,9%.

Kljub visokim rastem minimalnih plač v vzhodnih državah (Slika 5.17 in Slika 5.18) so razlike v višinah minimalnih plač še vedno ogromne. Sliki o višini minimalnih plač (Slika 5.15 in Slika 5.16) nam pokažeta, da bi lahko države razdelili v tri skupine glede višine minimalnih plač:

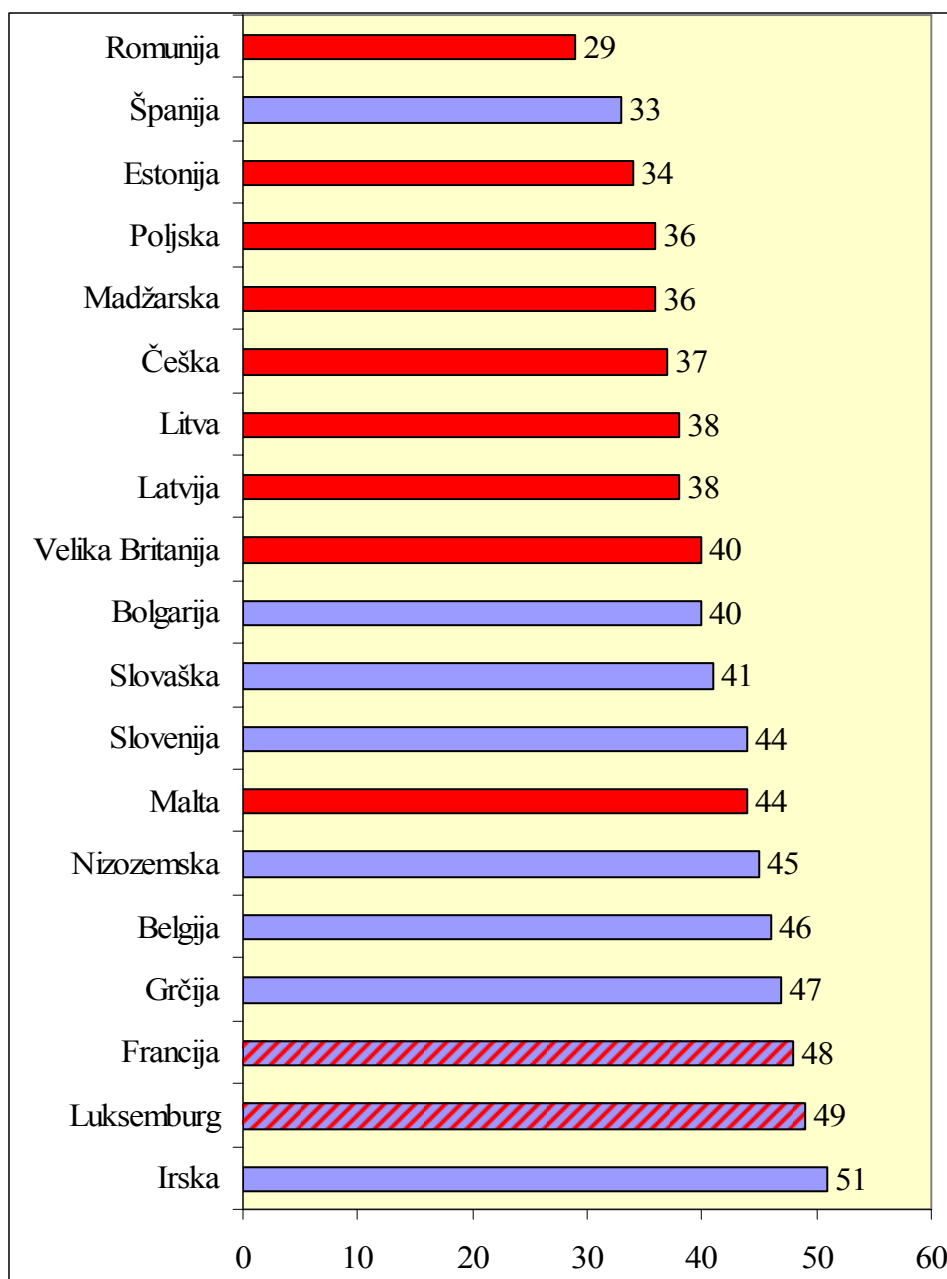
- prva skupina (do približno 200 eurov): večina novih članic EU, Romunija in Bolgarija;
- druga skupina (okrog 500 eurov): Slovenija, Malta, Portugalska, Grčija, Španija;
- tretja skupina (nad 1.000 euri): ostale stare članice EU.

Pajnkihar (2004:20) pravi, da se zaradi različnih sistemov oblikovanja plač, razlik v produktivnosti in medvalutnih razmerij namesto absolutnih ravni minimalnih plač pogosto primerjajo relativne ravni minimalne plače glede na povprečno raven plač v državi, regiji ali panogi. Najpreprostejša primerjava je razmerje ravni minimalne plače do povprečne bruto plače.

V Sliki 5.19 vidimo, da imajo države z decentraliziranim pogajanjem (rdeča barva) nižji odstotek minimalne plače glede na povprečno plačo, saj imajo skoraj vse ta odstotek 40 ali manj (razen Malte) in da imajo države z decentraliziranim pogajanjem ta odstotek 40 ali več (razen Španije).



Slika 5.19: Minimalna plača kot odstotek povprečne bruto plače (leto 2004)



Legenda: centralizirano = modro, decentralizirano = rdeče, mešano = črtasto

Vir: Funk, Lothar, Hagen Lesch (2005): Minimum wages in Europe, European Industrial Relations Observatory on-line, European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions, Institut der deutschen Wirtschaft Koln (podatek za Francijo je za leto 2003, za Belgijo 2002).

\* Eurostat v Pajnikihar, Tatjana (2004): Stroški dela, plače in trg dela 2003-2004, Slovenija in mednarodne primerjave, GZS, Delovni zvezki SKEP, št. 4, letnik XI, avgust 2004 (podatek za Luksemburg, leto 2002)

V Evropi je manjša skupina držav, ki nimajo zakonsko določenih minimalnih plač, in sicer: Avstrija, Nemčija, Italija in skandinavske države. Skupna lastnost te skupine je velika pokritost zaposlenih s kolektivno dogovorjenimi minimalnimi plačami, ki so na splošno določene v panožnih kolektivnih pogodbah. Odstotek zaposlenih, ki so na takšen način pokriti z minimalnimi plačami se giblje od približno 70% v Nemčiji in do skoraj 100% na Norveškem, v Italiji in Avstriji. Na Danskem je ta odstotek med 81% in 90%, medtem ko je na Finskem in Švedskem 90%. To pomeni, da je velik delež (najmanj dve tretjini) zaposlenih zaščitenih s kolektivno dogovorjenimi minimalnimi plačami. Vendar je potrebno to ugotovitev spremeniti, ko pogledamo le posamezne panoge in ne celega gospodarstva. To še posebej velja za Nemčijo, kjer imajo nekatere panoge (npr. poslovne storitve, osebne storitve kot zdravstveno in socialno delo) in regije (nove vzhodne dežele) zelo nizko stopnjo pokritosti s kolektivnimi pogodbami in tako nimajo določenih minimalnih standardov. (Lothar in ostali, 2005)

### ***5.2.3 Različni pogledi na minimalno plačo***

V nadaljevanju bom predstavil različne poglede vlad, socialnih partnerjev in akademikov na statut minimalne plače v evropskih državah. V prvem delu so mnenja iz držav, kjer so minimalne plače zakonsko določene, v drugem delu pa iz držav, ki le-teh nimajo zakonsko določenih.

V državah z zakonsko določeno minimalno plačo veliko vlad vidi minimalno plačo kot orodje za socialno zaščito, kot pomembno temo v tripartitnem pogajanju in pomemben vir za preživetje populacije z nizkimi plačami ter za večanje davčnih prihodkov. Sindikati praviloma zagovarjajo minimalno plačo in bi jo želeli še povečati oziroma dati na raven, ki bi zaposlenim zagotavljala dostojno življenje. Za njih je minimalna plača učinkovit instrument v boju proti revščini. Nasprotno od njih pa delodajalci vidijo v minimalni plači predvsem njene negativne strani in govorijo, da ogroža delovna mesta v delovno intenzivnih panogah. Akademske debate so bolj različne med seboj, in sicer grede vse od držav, kjer takšnih debat o tem vprašanju sploh ni, pa do podrobnih neodvisnih analiz, ki kažejo vplive minimalne plače na zaposlenost, spolno enakost, itd.

Ocene politike minimalnih plač (MP) v državah z zakonsko določeno minimalno plačo (povzeto po Funk in ostali, 2005):

➤ **Belgija**

- Vlada: Ni posredovanja ali prave ocene.
- Sindikati: MP je učinkovit instrument v boju proti revščini; zahteve za ukinitvev razlik na letni osnovi in uveljavitev evropske MP.
- Delodajalci: MP je ovira za zaposlovanje mladih ljudi.
- Akademska debata: Ni nacionalne akademske debate; ni posebnih študij na vidike glede spolne enakosti.

➤ **Bolgarija**

- Vlada: MP se smatra kot orodje za socialno zaščito.
- Sindikati: Želijo višji nivo MP, ker so kolektivno dogovorjene in individualno izpogajane plače po panogah in podjetjih blizu MP.
- Delodajalci: Nasprotujejo trenutnemu sistemu, ker MP vodi v večanje stroškov dela.
- Akademska debata: Izgleda, da obstaja akademsko soglasje o tem, da MP služi kot orodje za (restriktivno) centralizirano prihodkovno politiko / ekonomsko stabilizacijo. MP je širše uporabljena v panogah z večinoma žensko populacijo.

➤ **Češka**

- Vlada: Želi postopno rast MP za doseganje običajnega razmerja v državah EU, da bi se tako povečala motivacija zaposlenih in preprečila odvisnost od socialnih podpor.
- Sindikati: Zahteve po hitrem povečanju MP, da bi se povečale delovne spodbude. Raven MP naj bi sorazmerno narasla do eksistenčnega minimuma.
- Delodajalci: Prizadevajo si za postopno rast ali stagnacijo MP, kot odgovor na hitro rast med 1999-2002.
- Akademska debata: Debata o medsebojnem vplivu med MP in sistemom socialne varnosti (brezposelnost, revščina) in njenih vplivih na stopnjo zaposlovanja in fleksibilnost trga dela. Ni debate o vprašanju spolne enakosti.

➤ **Ciper**

- Vlada: Cilj, da se pokrije določene kategorije nesindikalno organiziranih delavcev z nizkimi plačami.
- Sindikati: Želijo okrepiti kontrolni mehanizem za nadzorovanje izvajanja MP; predlagajo vključitev novih poklicev (npr. čistilcev, varnostnikov)

- Delodajalci: Visoka raven sindikalne pokritosti je naredila MP nepotrebno. MP poriva kolektivno dogovorjene plače navzgor.
- Akademska debata: Ni debate o vplivu MP na zaposlenost in strukturo plač. Vprašanja spolne enakosti niso akademsko diskutirana, ampak se je poročalo o nekaj pozitivnih primerih spolne enakosti. Ni medsebojnega vpliva med MP in drugimi sistemi zaščite nizkih plač.

### ➤ **Estonija**

- Vlada: MP se smatra kot ena najbolj pomembnih tem v tripartitnih pogajanjih.
- Sindikati: MP zmanjšuje spodbude za kolektivna panožna pogajanja. MP bo morda izgubila pomen, ko bodo panožni plačni dogovori postali pomembnejši.
- Delodajalci: Različne MP naj bi se uporabljale za manj konkurenčne skupine na trgu dela. Stopnja rasti MP naj ne bi bila večja kot je rast produktivnosti dela v industriji. Večja rast bi lahko ogrozila zaposlenost v nekaterih panogah in starostnih skupinah.
- Akademska debata: Neodvisna študija je pokazala, da mora 8% delavcev sprejeti plačo nižjo od MP in odkrila, da rast MP vodi do zmanjšanja zaposlenosti med direktno prizadetimi delavci ter da se povečuje delež delavcev z nižjo plačo od MP. Razlika v plačah med spoloma je stalno visoka in to kljub MP.

### ➤ **Francija**

- Vlada: Trenutna vlada nima jasnega stališča - uradno poročilo bo objavljeno na koncu 2005.
- Sindikati: Nekateri zahtevajo strmo rast (do višine 1.400 eurov na mesec). MP ne zagotavlja učinkovitega boja proti spolnim neenakostim, ker ženske delajo pogosto s polovičnim delovnim časom.
- Delodajalci: MP je ovira za zaposlovanje; zahtevajo neodvisno komisijo za določitev MP.
- Akademska debata: Neodvisne empirične raziskave so pogosto neuspešno pojasnjevale škodljiv učinek MP na zaposlenost.

### ➤ **Grčija**

- Vlada: Ni direktnega vladnega posredovanja na pogajanjih za MP.
- Sindikati: Nizka raven MP zmanjšuje njen pomen kot sredstvo zaščite.
- Delodajalci: Splošna politika plačnega omejevanja naj bi varovala konkurenčnost podjetij.
- Akademska debata: Samo posredna zveza glede te zadeve. Izgleda, da MP varuje ženske, ki so skoncentrirane v slabo plačanih službah.

**➤ Madžarska**

- Vlada: Vzdržuje se posredovanja pri bipartitnih pogajanjih o MP.
- Sindikati: MP zagotavlja minimalni dohodek za zaposlene. Zahteve po ureditvi različnih MP za izobražene, neizobražene in belo-modre ovratnike.
- Delodajalci: Trenutna praksa je v glavnem sprejeta.
- Akademska debata: Ostre kritike od mnogih akademikov zaradi velikih rasti MP. Nek dokument razkriva, da je pomembno zmanjšanje zaposlenosti in poslabšanje zaposlitvenih možnosti delavcev z nizkimi plačami posledica MP.

**➤ Irska**

- Vlada: Povečuje koristi slabo plačanih delavcev, predvsem mladih in tistih s polovičnim delovnim časom.
- Sindikati: MP je orodje za boj z nizkimi plačami, zmanjševanje plačne neenakosti, redistribucijo dohodka. Lahko dvigne zaposlenost s povečevanjem kupne moči nizko plačanih delavcev in pospeši zaposlenost v slabo plačanih panogah s tem, da zagotavlja osnovno raven plač.
- Delodajalci: Nadaljnje rasti bi bile škodljive, še posebno pri malih podjetjih.
- Akademska debata: Akademske študije so pokazale le skromno število zaposlenih, ki so se jim povečale plače kot direkten rezultat uvedbe MP (seveda z veliko razlikami med panogami). Za pozitivne učinke se smatrata delavska morala in produktivnost. MP je zmanjšala razlike med spoloma.

**➤ Latvija**

- Vlada: MP zagotavlja višji življenjski standard in povečuje davčne prihodke.
- Sindikati: MP je učinkovito orodje za izboljšanje življenjskih pogojev.
- Delodajalci: Večanje MP pomaga ustavljati izseljevanje delovne sile, kljub temu ima visoka MP negativne učinke na konkurenčnost.
- Akademska debata: Težko bi se našlo kaj akademske razprave o tej zadevi. Domneva se, da ima pozitivni učinek na spolno enakost.

**➤ Litva**

- Vlada: MP zagotavlja določen življenjski standard in vodi do višjih davčnih prihodkov.
- Sindikati: Trenutna praksa je sprejemljiva. Panožne pogodbe (zdaj še ne obstajajo) bi lahko določile posebne minimalne stopnje.

- Delodajalci: Nekatera mala podjetja ne bodo sposobna plačati povečanja MP. Trenutna praksa je sprejemljiva.
- Akademska debata: Ni izčrpnih raziskav o tej zadevi. MP je prenizka, da bi bistveno izboljšala spolno enakost. Kljub temu izgleda, da obstoječa MP pozitivno prispeva k spolni enakosti.

#### ➤ **Malta**

- Vlada: MP zmanjšuje plačne neenakosti in revščino.
- Sindikati: Sprejemljiva je trenutna praksa.
- Delodajalci: Kritike glede metode indeksacije; povečanje naj bo povezano z doseženo produktivnostjo (sindikati zavračajo ta predlog).
- Akademska debata: Obstaja ozka meja med MP in socialnimi pomočmi, in zato so le-te kot prepreke za brezposelne, da bi se vrnil na delo. MP pospešuje spolno enakost in je namenjena, da bi zagotavljala spodbudo za vrnitev na trg dela.

#### ➤ **Nizozemska**

- Vlada: MP zagotavlja zaposlenim družbeno sprejemljivo nagrado za opravljeno delo. Obstajajo predlogi za možnost plačila manj kot 90% MP dolgoročno nezaposlenim.
- Sindikati: Ni pomembnih zaposlovalnih učinkov, razen pri dolgoročno brezposelnih brez izobrazbe. Sindikati smatrajo MP kot osnovno pravico delavcev in so bolj ali manj zadovoljni s sedanjo ureditvijo.
- Delodajalci: Tudi delodajalci ne smatrajo, da bi imela MP pomembne učinke na zaposlovanje. Prav tako so bolj ali manj zadovoljno s trenutno ureditvijo.
- Akademska debata: Študija o vplivih je pokazala, da so odnosi med MP in zaposlenostjo zelo šibki. Kljub temu nekatere študije kažejo, da bi nižja MP dolgoročno neizobraženim delavcem povečala zaposlenost. Ni neodvisnih raziskav glede vpliva MP na spolno enakost, čeprav se meni, da ima pozitivne vplive.

#### ➤ **Poljska**

- Vlada: Vidi grožnjo v spirali plač in cen. MP ima dolgo tradicijo kot orodje za bojevanje z nizkimi plačami.
- Sindikati: Poskušajo uvesti zagotovljeno stopnjo minimalnih prihodkov za družino.
- Delodajalci: V glavnem je trenutna praksa sprejemljiva.

- Akademska debata: Komaj kaj akademske debate o tem vprašanju. Tudi vidiki splošne enakosti niso bili diskutirani.

#### ➤ **Romunija**

- Vlada: MP je orodje socialne zaščite.

- Sindikati: MP je orodje socialne zaščite. Zahtevajo, da bi bila višina MP 60% povprečne bruto plače, saj bi tako preprečila probleme "delavcev revežev".

- Delodajalci: Predlagajo skromno rast MP pod pogojem, da bi se zmanjšali socialni prispevki in davki.

- Akademska debata: Obstaja debata o tej zadevi, predvsem glede zmanjšanja izseljevanja delavcev zaradi prenizkih plač in MP. Ni nobene debate o vprašanju spolne enakosti.

#### ➤ **Slovaška**

- Vlada: Vidi določitev MP kot zadevo, ki se izpogaja med socialnimi partnerji.

- Sindikati: Zahtevajo, da bi bila višina MP 60% povprečne plače.

- Delodajalci: Nasprotujejo MP, ker jim preprečuje ustvarjanje novih delovnih mest. Poskušajo doseči regionalne in panožne razlike.

- Akademska debata: Ni posebnih študij glede učinkov MP na zaposlenost in strukturo plač. Vpliv MP se pozna v manjših podjetjih brez kolektivnih pogodb. Pozitivni učinki na spolno enakost.

#### ➤ **Slovenija**

- Vlada: MP ima pozitivne učinke na zmanjševanje neenakosti v razdelitvi dohodka in preprečevanju revščine.

- Sindikati: MP se smatra kot učinkovito orodje socialne zaščite za delavce z najnižjimi plačami. MP naj bi temeljila na potrebah zaposlenih in njihovih družin.

- Delodajalci: Višanje MP ogroža delovna mesta v delovno intenzivnih panogah.

- Akademska debata: Izgleda, da nacionalna MP nima negativnih učinkov na ustvarjanje in ohranjanje delovnih mest. Ni podatkov, ki bi se nanašali na spolno enakost. Obstaja pa ocena, da MP izboljšuje spolno enakost med najnižje plačami delavci.

#### ➤ **Španija**

- Vlada: Cilj je zagotoviti minimalni dohodek za vse zaposlene, ne glede na članstvo v sindikatu in ne glede na to, ali je njihov delodajalec član združenja.

- Sindikati: Ni učinkovito razdelitveno orodje, ker več kot 20% populacije pade pod letni prihodek enak MP, zaradi veliko služb za določen čas in sezonskih del.
- Delodajalci: MP nima velikega vpliva na zaposlenost, ker je MP relativno nizka.
- Akademska debata: V zadnjih letih skoraj ni bilo akademske debate, čeprav odvisne raziskave kažejo, da je MP tako nizka, da nima vpliva na zaposlenost. Ni debate o vplivu na spolno enakost.

### ➤ **Velika Britanija**

- Vlada: MP spodbuja delodajalce, da tekmujejo preko visoke kvalitete proizvodov in storitev, zmanjšuje odhode in odsotnost osebja ter omejuje obdobje delovnih pomoči.
- Sindikati: Potrjujejo vladne ocene. Stopnja odraslosti naj bi bila pri 18 letih za vse zaposlene.
- Delodajalci: Klic za regionalizacijo MP; vidijo nevarnost za izgubo delovnih mest v prihodnosti.
- Akademska debata: MP ima malo vpliva na zaposlenost. MP je instrument za zapiranje razlik med spoloma. Izgleda, da ni medsebojnega vplivanja z drugimi sistemi zaščite za nizke plače.

V nadaljevanju bom predstavil še ocene politike MP v državah, kjer ni zakonsko določene MP. V teh državah imajo MP določene v veliki meri v panožnih kolektivnih pogodbah in je tako večina zaposlenih pokritih s panožno MP. Mnenja iz teh držav so popolnoma različna od tistih iz držav, kjer imajo uzakonjeno MP. Vlade praviloma ne podpirajo uzakonitve MP (razen Avstrije), prav tako je ne podpirajo sindikati in delodajalci. O tem vprašanju skoraj ni debate ali podpore med akademiki (povzeto po Funk in ostali, 2005).

### ➤ **Avstrija**

- Vlada: Predlaga zakonsko določeno MP v višini 1.000 eurov na mesec (za polno zaposlitev).
- Sindikati: Ne terjajo uzakonitve MP. Velika pokritost zaposlenih s kolektivnimi pogodbami upravičuje trenutne postopke svobodnega kolektivnega pogajanja o plačah.
- Delodajalci: Strinjajo se s stališčem sindikatov.
- Akademska debata: Ni debate o splošnem vprašanju MP. V nekaterih panogah je MP pozitivno vplivala na spolno enakost. Ni medsebojnega vplivanja med MP in ostalimi sistemi zaščite plač z dna trga dela.



**➤ Danska**

- Vlada: Podpira trenutno situacijo.
- Sindikati: Podpirajo trenutno situacijo.
- Delodajalci: Podpira trenutno situacijo.
- Akademska debata: Ni debate o splošnem vprašanju MP. Pozitiven vpliv na spolno enakost v manjši meri zaradi panožnih minimumov. Glede medsebojnega vplivanja med MP in ostalimi sistemi zaščite plač z dna trga dela je v letu 2005 javni sektor uvedel nižjo začetno plačo za emigrante, ki se izobražujejo.

**➤ Finska**

- Vlada: Ni predlogov, da bi se zakonsko uredila MP.
- Sindikati: Ni zahtev po zakonski ureditvi MP.
- Delodajalci: Ni zahtev po zakonski ureditvi MP. Želijo možnost, da bi se lahko oddaljili od kolektivno dogovorjene MP.
- Akademska debata: Ni debate.

**➤ Nemčija**

- Vlada: Predlaga razširitev obstoječega Zakona o napotnih delavcih še na ostale panoge, da bi se tako borila s plačnim »dumpingom« za tuje delavce (predvsem za tiste iz vzhodno evropskih držav).
- Sindikati: Podpirajo vladne predloge za razširitev obstoječega Zakona o napotnih delavcih.
- Delodajalci: V glavnem so zadovoljni s trenutnimi postopki; nasprotujejo namenom nekaterih politikov in sindikatov za razširitev obstoječega Zakona o napotnih delavcih še na ostale panoge.
- Akademska debata: Kontroverzna debata o vladnem predlogu razširitve obstoječega Zakona o napotnih delavcih še na ostale panoge. Nekatere raziskovalne skupine zagovarjajo, da naj se rajši zmanjšajo davki, da bi se preprečilo »revne delavce«, kot pa da se uvede MP. Ni zakonske MP v panogah, kjer so zaposlene pretežno ženske. Ni direktnega medsebojnega vplivanja med nekaj panožnimi MP in izobraževalnimi ukrepi ali plačnimi subvencijami.

**➤ Italija**

- Vlada: Ni debate.
- Sindikati: Zavračajo delodajalski predlog po regionalni diferenciaciji.

- Delodajalci: Želijo regionalno diferenciacijo kolektivno dogovorjenih MP (med severom in jugom).

- Akademska debata: Nekateri raziskovalci predlagajo uzakonitev MP, da bi se preprečili »revni delavci«. Zakonska MP naj bi bila kombinirana s plačnimi subvencijami. Obstaja izrazito spolno osnovano plačno razlikovanje.

➤ **Norveška**

- Vlada: O tej zadevi se ne govori – vlade verjame, da so obstoječi ukrepi (omejene oblike razširitvenih postopkov in ureditev glede delovnih dovoljenj) zadovoljivi glede na »poceni« delavce iz vzhodnih članic EU.

- Sindikati: Zakonske MP ne vidijo kot primerne rešitve za probleme socialnega »dumpinga«; sindikati dajejo prednost razširitvenim mehanizmom.

- Delodajalci: Debata o zakonski MP je povezana s trenutno debato o tem, kako obravnavati nizko plačane delavce iz vzhodnih članic EU.

- Akademska debata: Ni debate.

➤ **Švedska**

- Vlada: Ni posebne debate o MP. Ni zahtev po uzakonitvi MP.

- Sindikati: Ni zahtev po uzakonitvi MP.

- Delodajalci: Ni zahtev po uzakonitvi MP.

- Akademska debata: Ni predlogov za ureditev zakonske MP.

## 6. ZAKLJUČEK

### 6.1 Sprejetje/zavrnitev hipotez

V začetku naloge sem si zadal dve hipotezi, na kateri sem skozi nalogo iskal odgovore s pomočjo dejstev, podatkov, mnenj in trditev. Do končnih ugotovitev bom prišel s sintezo do sedaj predstavljenega. Vsako hipotezo bom posebej analiziral in jo nato sprejel ali zavrnil.

*H1: Države s centraliziranim pogajanjem za KP (državna in panožna raven) imajo večjo pokritost s kolektivnimi pogodbami kot države z decentraliziranim pogajanjem za KP (podjetniška raven).*

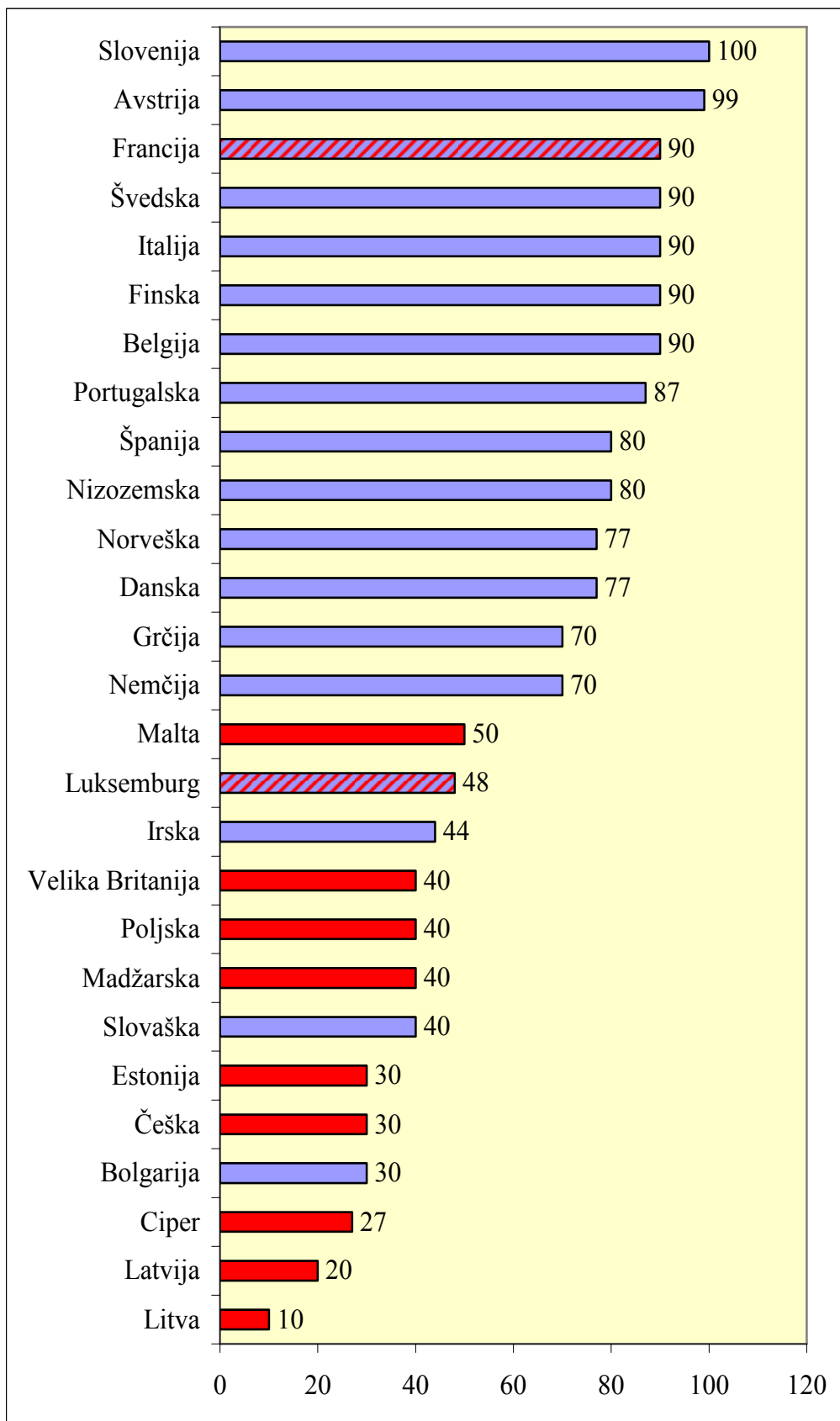
S preverjanjem te hipoteze sem v nalogi želel dokazati, da ima v državah s centraliziranim pogajanjem več zaposlenih zagotovljenih vsaj minimalne standarde preko kolektivnih pogodb kot v državah s decentraliziranim pogajanjem in je zato ta raven boljša za delavce. Za pomoč pri potrditvi te hipoteze, sem (v četrtem poglavju) navedel odstotek pokritosti zaposlenih s kolektivnimi pogodbami in prevladujočo raven kolektivnih pogajanj v posameznih državah. Če združim obe spremenljivki v eni sliki, se vidi, katere države imajo višjo pokritost zaposlenih s kolektivnimi pogodbami, kar nam kaže slika 6.20.

Primerjava nam pokaže, da ima od 25 raziskovanih držav<sup>34</sup> 13 držav s centraliziranim pogajanjem pokritost zaposlenih s kolektivnimi pogodbami 70% ali več (3 države s te ravni imajo manj), medtem ko imajo vse države z decentraliziranim pogajanjem (9) pokritost zaposlenih s kolektivnimi pogodbami 50% ali manj. To nam pokaže, da obstaja jasna povezava med pokritostjo zaposlenih s kolektivnimi pogodbami in pogajalsko ravni. Iz te primerjave sklepam, da imajo države s centraliziranim pogajanjem za KP (državna in panožna raven) večjo pokritost s kolektivnimi pogodbami kot države z decentraliziranim pogajanjem za KP (podjetniška raven) in zato lahko sprejemem prvo hipotezo iz te naloge.

---

<sup>34</sup> V tej primerjavi nisem upošteval Francije in Luksemburga, ker pri teh dveh državah vzporedno potekata panožno in podjetniško pogajanje in ju zato ne morem jasno uvrstiti med države s centraliziranim ali decentraliziranim pogajanjem. Za Romunijo nisem dobil podatka o pokritosti zaposlenih s kolektivnimi pogodbami.

Slika 6.20: Pokritost zaposlenih s kolektivnimi pogodbami glede na prevladujočo raven kolektivnih pogajanj (centralizirano = modro, decentralizirano = rdeče, mešano = črtasto)



***H2: Države s centraliziranim pogajanjem za kolektivne pogodbe (državna in panožna raven) imajo višje minimalne in povprečne plače glede na njihovo gospodarsko razvitost kot države z decentraliziranim pogajanjem za kolektivne pogodbe (podjetniška raven).***

Preko druge hipoteze iz naloge sem poskušal preveriti, ali imajo zaposleni v državah s centraliziranim pogajanjem poleg večje pokritosti s kolektivnimi pogodbami, višje tudi plače. Tako gospodarska razvitost kot višine plač so v raziskovanih državah zelo različne in zato ne morem primerjati kar nominalnih višin plač med seboj. Da sem prišel do odgovora, sem uporabil izračun, ki je povezal plače z gospodarsko razvitostjo. To sem storil na ta način, da sem primerjal raven minimalnih in povprečnih plač v bruto domačem proizvodu posamezne države.

Za izračun<sup>35</sup> sem delil višino minimalne plače z višino bruto domačega proizvoda za vsako posamezno državo (kot kaže spodnja formula). Na ta način sem dobil kazalnik, ki je pokazal višino minimalne in povprečne plače glede na bruto domači proizvod.

Plača

$$\text{Plača glede na bruto domači proizvod} = \frac{\text{Plača}}{\text{Bruto domači proizvod}}$$

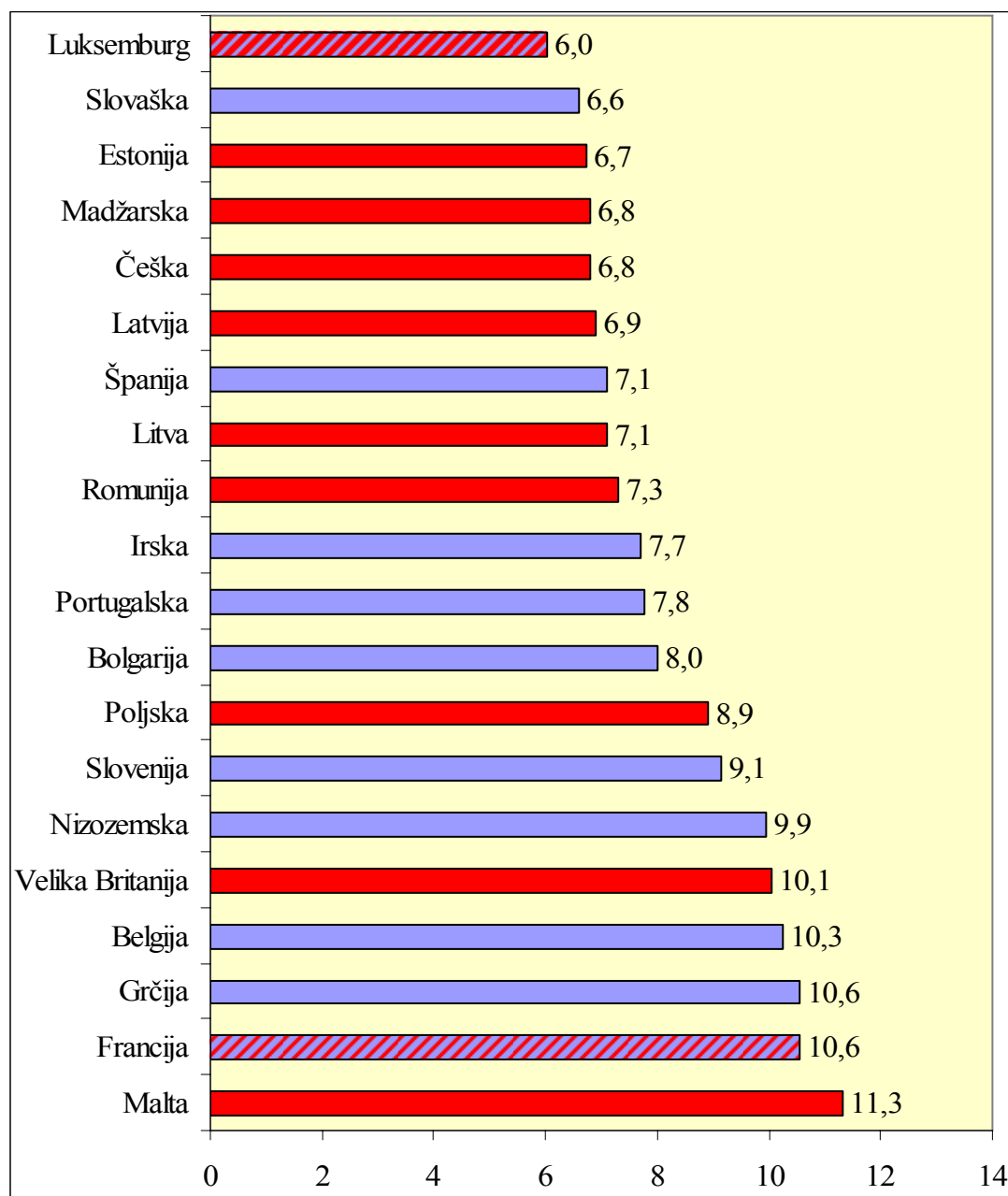
Slika 6.21 prikazuje raven minimalnih plač v bruto domačem proizvodu v PPS leta 2003. Na prvi pogled izgleda dokaj mešano, vendar nam podrobnejši pogled pokaže, da je v zgornji polovici 6 držav s centraliziranim pogajanjem in 3 z decentraliziranim pogajanjem (v spodnji polovici je ravno obratno). Slika 6.22 prikazuje enak izračun za povprečne plače in nam pokaže podobne rezultate kot Slika 6.21. Iz nje se vidi, da je raven povprečnih plač v bruto domačem proizvodu posamezne države večinoma višja v državah s centraliziranim pogajanjem (razen izjem) kot v državah z decentraliziranim pogajanjem, kar pomeni, da zaposleni v teh državah dobijo večji del plače glede na gospodarsko razvitost njihove države, kot v državah z decentraliziranim pogajanjem.

V skladu s tem lahko sprejemem hipotezo, ki pravi, da imajo države s centraliziranim pogajanjem za kolektivne pogodbe (državna in panožna raven) višje minimalne in povprečne

<sup>35</sup> Celoten izračun je prikazan v prilogi (Tabela 8.10).

plače glede na njihovo gospodarsko razvitost kot države z decentraliziranim pogajanjem za kolektivne pogodbe (podjetniška raven).

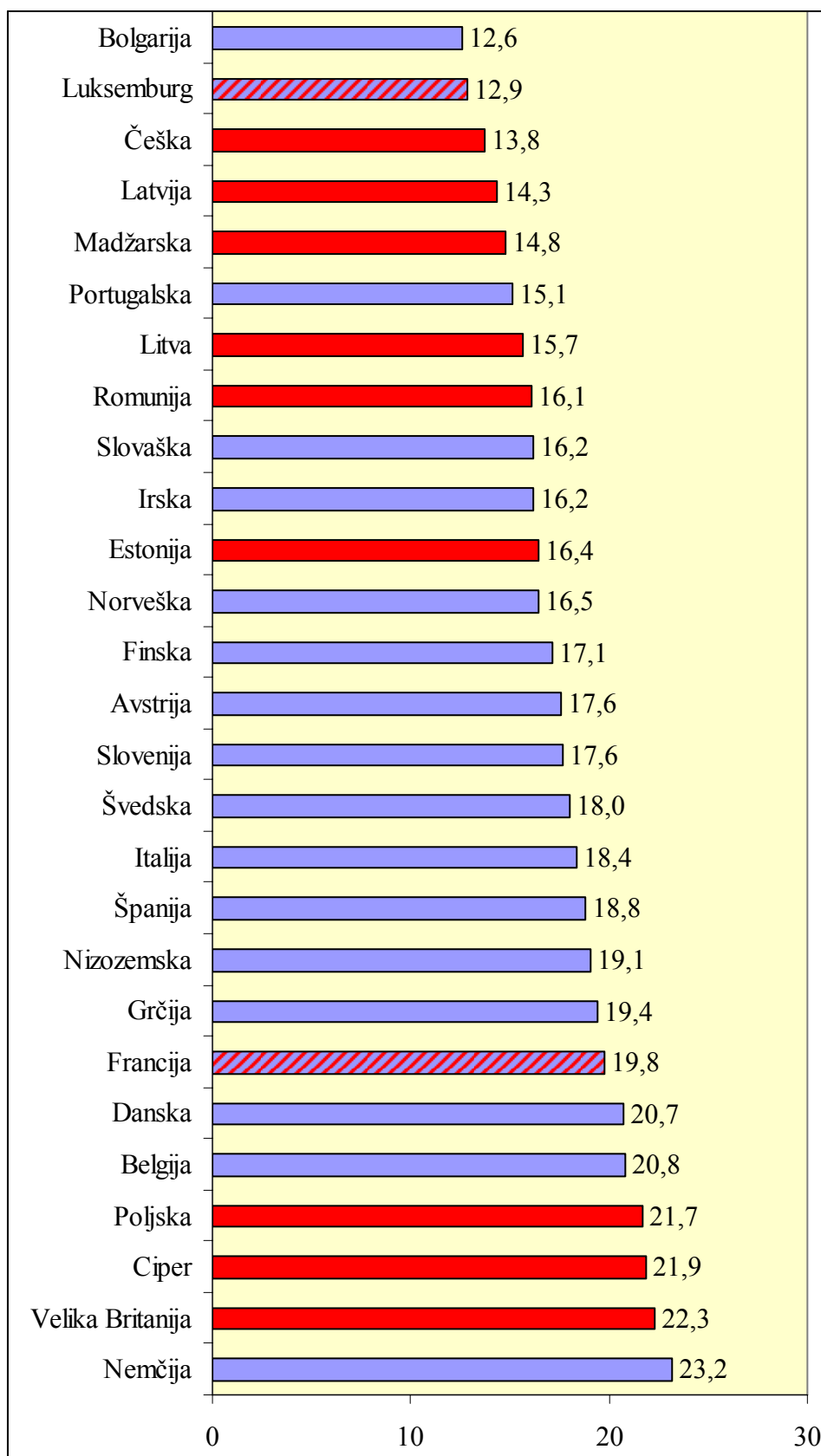
Slika 6.21: Minimalne plače (PPS) v bruto domačem proizvodu (PPS), leto 2003



Legenda: centralizirano = modro, decentralizirano = rdeče, mešano = črtasto

Vir: Eurostat (2004): Purchasing Power Parities and related economic indicators for EU, Candidate Countries and EFTA, Statistics in focus, Luksemburg; Regnard, Pierre (2005): Minimum wages 2005, Major differences between EU Member States, Eurostat – Statistics in focus; lasten preračun

Slika 6.22: Povprečne bruto plače (PPS) v bruto domačem proizvodu (PPS), leto 2002



Legenda: centralizirano = modro, decentralizirano = rdeče, mešano = črtasto

Vir: Eurostat (2004): Purchasing Power Parities and related economic indicators for EU, Candidate Countries and EFTA, Statistics in focus, Luksemburg; Eurostat (2005a): Gross Earnings in Europe 2002, Interactive visualisation of statistical information; lasten preračun

## **6.2 Ključne ugotovitve raziskave**

Za temo raziskave v magistrski nalogi sem si izbral kolektivna pogajanja in plačno politiko v Evropi, da bi na koncu lahko ugotovil, kako bi možna in večkrat napovedana sprememba ravni kolektivnih pogajanj v Sloveniji vplivala na pokritost zaposlenih s kolektivnimi pogodbami in vlogo sindikatov ter njihov vpliv na plačno politiko.

Da bi prišel do teh odgovorov, sem si zastavil raziskovalno vprašanje in hipotezi, kar mi je bilo kot vodilo skozi vso raziskavo. Na podlagi vsega do sedaj napisanega v nalogi lahko povzamem naslednje ključne ugotovitve:

- Začetki kolektivnih pogajanj in s tem tudi kolektivnih pogodb v evropskih deželah izvirajo iz druge polovice 19. stoletja. Razvoj kolektivnih pogajanj je potekal skupaj z razvojem sindikalnega gibanja in delodajalskih organizacij;
- Kolektivno pogajanje danes igra ključno vlogo v industrijskih odnosih v Evropi in to kljub temu, da se sistemi zelo močno razlikujejo glede na raven, pokritost, vsebino in naravo pogajanj;
- V večini evropskih držav je pravica kolektivnih pogajanj zagotovljena v nacionalni ustavi;
- Raven kolektivnih pogajanj se deli na države s centraliziranim pogajanjem (državna in panožna raven) in decentraliziranim pogajanjem (podjetniška raven);
- Države s centraliziranim pogajanjem so: Belgija, Finska, Irska, Slovenija, Avstrija, Bolgarija, Danska, Nemčija, Grčija, Italija, Nizozemska, Norveška, Španija, Slovaška, Švedska, Portugalska; države z decentraliziranim pogajanjem so: Ciper, Češka, Estonija, Madžarska, Latvija, Litva, Malta, Poljska, Romunija, Velika Britanija; v Franciji in Luksemburgu je vzporedni obstoj panožnega in podjetniškega pogajanja brez prevlade katere od pogajalskih ravni;
- Kljub relativni stabilnosti formalnih pogajalskih institucij v Evropi od leta 1990 naprej, se je v mnogih državah začel proces spreminjanja, ki bi lahko v prihodnosti vodil do temeljnih sprememb. Bolj ali manj se pojavljajo močne težnje v smeri decentralizacije kolektivnih pogajanj v skoraj vseh državah, kjer prevladujejo pogajanja na državni ali panožni ravni;



- Države s centraliziranim pogajanjem za kolektivne pogodbe imajo večjo pokritost s kolektivnimi pogodbami kot države z decentraliziranim pogajanjem;
- Plače so v državah EU predmet pogajanj med socialnimi partnerji in se praviloma določajo v kolektivnih pogodbah;
- Če primerjamo raven plač po posameznih državah, ugotovimo, da so različne po višini, po posameznih poklicih in tudi po spolu. Splošnega pravila ni, plače v gospodarsko razvitih državah so praviloma višje kot v nerazvitih;
- Večina raziskovanih držav (20 od 28) ima zakonsko določeno minimalno plačo;
- Države s decentraliziranim pogajanjem imajo nižji odstotek minimalne plače glede na povprečno plačo, saj imajo skoraj vse ta odstotek 40 ali manj (razen Malte), medtem ko imajo države z decentraliziranim pogajanjem ta odstotek 40 ali več (razen Španije);
- Države s centraliziranim pogajanjem za kolektivne pogodbe (državna in panožna raven) imajo višje minimalne in povprečne plače glede na njihovo gospodarsko razvitost kot države z decentraliziranim pogajanjem za kolektivne pogodbe (podjetniška raven).

Na podlagi ključnih ugotovitev raziskave navajam v nadaljevanju priporočilo za javnopolitične igralce v slovenskem prostoru.

V procesih oblikovanja in izvajanja politik sodelujejo številni javnopolitični igralci. Praktično si procesa oblikovanja politik brez teh igralcev niti ne moremo predstavljati. Grdešič (v Lajh in Kustec, 2002:35) navaja naslednje igralce: »1. politični vrh oziroma nosilci izvršilne oblasti; 2. politični zastopniki, delegati oziroma parlamentarni predstavniki; 3. uprava in administracija oziroma državna birokracija; 4. javnopolitični podjetniki; 5. interesne skupine<sup>36</sup>; 6. politične stranke; 7. znanstveniki, strokovnjaki (zlasti javnopolitični analitiki) in svetovalci; 8. množični mediji«.

»Pričakovanja, da se država angažira pri reševanju družbenih problemov so se povečala, v skladu s tem je država pridobila tudi nova, obširnejša pooblastila« (Kotar, 2002:52). To nakazuje na vse večjo intervencijsko vlogo države in nakazuje tudi privilegiran položaj državnih igralcev. Na drugi strani pa lahko opazimo tudi povečan vpliv in interes nedržavnih akterjev v policy procesu. Vse pomembnejši je vpliv moči trga kapitala in trga dela. (Howlet in ostali, 1995:66-68)

---

<sup>36</sup> Med interesne skupine štejemo delodajalska in delojemalska združenja.

Prevladujoča raven kolektivnih pogajanj v Sloveniji za nekatere javnopolitične igralce (vlada) ni ustrezna in zato pomeni javnopolitični problem<sup>37</sup>, ki ga želi rešiti. Težava je nastala pri tem, ker se z vlado ne strinjajo drugi javnopolitični igralci (sindikati). Namen tega poglavja ni razpravljati o neusklajenosti teh interesov, ampak dati priporočila tem javnopolitičnim igralcem.

Howlet (1995:66) pravi, da je »stabilen trg kapitala in dela je ena izmed ključnih prioritet vsake države (in njenih državljanov), zato je njuna moč pri uveljavljanju svojih interesov velika«. Slovenska vlada bi rada povečala gospodarsko rast, da bi čimprej dosegli povprečje EU pri bruto domačem proizvodu na prebivalca. To bi dosegla na ta način, da bi naredila strukturne reforme, o katerih se veliko govori v zadnjem času in so že nakazane v Strategiji razvoja Slovenije, ena izmed njih je tudi fleksibilnejši trg dela. Umaknila naj bi »ovire« na tem trgu dela, da bi bil ta fleksibilnejši in bi se delavce lažje (ceneje) odpuščalo. Eden predlaganih ukrepov s tega področja je, da naj bi panožne kolektivne pogodbe zamenjale podjetniške (zaščita delavcev naj bi se zmanjšala).

Pri spremembi ravni kolektivnih pogajanj (s panožne na podjetniško) bi se pokritost zaposlenih s kolektivnimi pogodbami prej ali slej zagotovo znižala. To nam pokažejo tudi izsledki raziskave iz te naloge, saj imajo države z decentraliziranim pogajanjem mnogo nižjo pokritost zaposlenih s kolektivnimi pogodbami in posledično manjše število zaposlenih, za katere veljajo dogovorjeni minimalni standardi.

Raziskava nam je tudi pokazala, da je raven povprečnih plač v bruto domačem proizvodu posamezne države večinoma višja v državah s centraliziranim pogajanjem (razen izjem) kot v državah z decentraliziranim pogajanjem. Ali bi v skladu s tem sprememba ravni kolektivnih pogajanj pomenila nižje plače za slovenske delavce? Menim, da kratkoročno ne bi bilo večjih sprememb, saj imajo slovenski delavci plače določene v pogodbah o zaposlitvi in tudi sprememba kolektivnih pogodb tega ne bi spremenila. Srednjeročno ali dolgoročno pa bi seveda lahko prišlo do sprememb, saj zaposleni menjajo službe in dobivajo nove pogodbe o zaposlitvi z novimi višinami plač. Ukrep, ki bi lahko vsem zaposlenim realno znižal plače, bi

---

<sup>37</sup> Javnopolitični problem Steward in Lester (1996:62) opredelita kot »pogoj ali situacijo, ki povzroča potrebe ali nezadovoljstvo ljudi in za katero se išče rešitev«. Bistvena pri tem je zaznava problema in identifikacija le-tega kot potencialnega vira družbenih problemov. Proces oblikovanja in izvajanja javnih politik zajema administrativne, organizacijske in politične dejavnosti. V to dejavnost se vključijo različni igralci, ki oblikujejo omrežje, v katerem se prepletajo interesi, vrednote, znanje in informacije. (Kovač Zlobko, 2004:3)

bila nižja rast plač od inflacije, ki je sedaj dogovorjena na državni ali panožni ravni. V kolikor bi ostala samo še podjetniška raven, bi se morali v vsakem podjetju vsako leto posebej dogovarjati za rast plač, kar bi zagotovo otežilo povečevanje plač.

V skoraj vseh evropskih državah, kjer prevladujejo centralizirana kolektivna pogajanja, se pojavljajo močne težnje v smeri decentralizacije kolektivnih pogajanj. O tem, ali bo prišlo do tega, lahko samo ugibamo. Kakšne bi bile posledice za plače, če bi v vseh razvitih evropskih državah imeli le decentralizirana kolektivna pogajanja ali pa če bi poslušali liberalce in prepustili urejanje plač samo tržnim silam? Ali bi to res dobro vplivalo na gospodarsko rast?

Imamo dve možnosti, in sicer da plače kljub takim sprememba ostanejo enake, ali pa da se znižajo. Namen tistih, ki si želijo sprememb ni, da bi vse ostalo enako. Zato menim, da je bolj realna druga možnost. Če bi se plače znižale (in s tem stroški dela), bi podjetja kratkoročno postala bolj konkurenčna, saj bi zaradi nižjih stroškov imela višje dobičke. Vendar bi kot posledica znižanja plač padla kupna moč delavcev, ki so največji potrošniki. To bi bilo slabo, saj je prav potrošnja pogoj za novo proizvodnjo in s tem osnovni temelj višje gospodarske rasti.

Morda zaradi negativnih posledic ne bi prišlo do realnega znižanja povprečne plače, ampak do nečesa drugega. Pri določanju plač, ki so popolnoma prepuščene trgu, bi večjo vlogo začela igrati ponudba in povpraševanje po posameznih poklicih. Takšno delovanje trga bi pripeljalo do tega, da bi plače padale v poklicih s presežno ponudbo delavcev in naraščale v poklicih s premajhno ponudbo delavcev. Menim, da bi se povečala neenakost med plačami, delavci bi bili izpostavljeni večji negotovosti in bi se morali hitro prilagajati spremembam, če bi želeli ohraniti enak ekonomski status.

Če bi korporativizem velikih socialnih partnerjev zamenjalo odprto in široko partnersko usklajevanje, bi to pomenilo slabitev vloge sindikatov na državni ravni, kjer socialni partnerji preko tripartizma (ekonomsko socialni svet) s konsenzom sprejemajo odločitve glede vseh področij, ki se tičejo delavcev in delodajalcev. V skladu s povedanim v tej magistrski nalogi priporočam slovenskim javnopolitičnim igralcem, da ohranijo centralizirano pogajalsko raven, saj bi sprememba na decentralizirano raven lahko povečala negotovost med zaposlenimi na trgu delovne sile, kar je v nasprotju s stabilnostjo trga dela, ki naj bi bila ena izmed ključnih prioritete vsake države.

## 7. VIRI IN LITERATURA

### 7.1 Literatura

Balažič, Milan (2005): Levičarstvo – otroška bolezen slovenske desnice, Finance, št. 161/2096, 22.8.2005, str. 8-9, <http://www.finance-on.net/show.php?id=128902>

Belingar, Nataša (2004): Kolektivno pogajanje in kolektivne pogodbe v Sloveniji, Diplomsko delo, Univerza v Ljubljani, Ekonomska fakulteta  
[http://www.cek.ef.uni-lj.si/u\\_diplome/belingar1279.pdf](http://www.cek.ef.uni-lj.si/u_diplome/belingar1279.pdf)

Bohinc, Rado (2000): Nova delovna razmerja, Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede

Bohinc, Rado (2000a): Izzivi in prenove GZS, Raziskovalna naloga – interno za GZS, Ljubljana

Brown, William (2001): Building Social Partnership at the European Level, Towards a European Model of Industrial Relations, Studies in Employment and Social Policy, Kluwer Law International, str. 27-36

Carley, Mark (2002): Pay developments - annual update 2001, European Industrial Relations Observatory on-line, European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions, SPIRE Associates,  
<http://www.eiro.eurofound.eu.int/2002/02/update/tn0202102u.html>

Carley, Mark (2003): Pay developments - 2002, European Industrial Relations Observatory on-line, European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions, SPIRE Associates,  
<http://www.eiro.eurofound.eu.int/2003/03/update/tn0303102u.html>

Carley, Mark (2004): Pay developments - 2003, European Industrial Relations Observatory on-line, European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions, SPIRE Associates,  
<http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/03/update/tn0403103u.html>

Carley, Mark (2004a): Industrial relations in the EU, Japan and USA, 2002, European Industrial Relations Observatory on-line, European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions, SPIRE Associates,  
<http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/01/feature/tn0401101f.html>

Carley, Mark (2005): Pay developments - 2004, European Industrial Relations Observatory on-line, European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions, SPIRE Associates,  
<http://www.eiro.eurofound.eu.int/about/2005/03/update/tn0503103u.html>

Cox, Terry, Bob Mason (2000): Interest Groups and the Development of Tripartism in East Central Europe, University of Strathclyde and University of Ulster, United Kingdom, SAGE, European Journal of Industrial Relations, Vol.6, št.3, str.325-347

De Boer, Rob, Hester Benedictus, Marc van der Meer (2005): Broadening without Intensification: The Added Value of the European Social and Sectoral Dialogue, Universiteit van Amsterdam and SER, the Netherlands, SAGE, European Journal of Industrial Relations, Vol.11, št.1, str.51-70

Dekleva Janez, Geržina Suzana, Klužer Franci, Meglič Janja, Palandačič Mišo, Roksandič Metka, Sever Bojan, Vodovnik Zvone (2000): Socialno partnerstvo v poklicnem in strokovnem izobraževanju v Sloveniji, Nacionalni observatorij Slovenije za poklicno izobraževanje in usposabljanje, Ljubljana

Domadenik, Irena (2002): Vloga minimalne plače in njen vpliv na zaposlovanje, Magistrsko delo, Univerza v Ljubljani, Ekonomska fakulteta

ETUC (2005): What is the »European Social Model« or »Social Europe«?,  
<http://www.etuc.org/a/111>

European Commission, Directorate General for Employment and Social Affairs (2002): The sectoral social dialogue in Europe, Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities,  
[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/publications/2003/ke4702397\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/publications/2003/ke4702397_en.pdf)

European Commission, Directorate General for Employment and Social Affairs (2003): Employment in Europe 2003, Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities,  
[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/employment\\_analysis/employ\\_2003\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_analysis/employ_2003_en.htm)

European Commission, Directorate General for Employment and Social Affairs (2004): Promoting Social Dialogue in an enlarged Europe, Ljubljana, 9. do 10. januar 2004, Industrial relations and industrial change, Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities,  
[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/publications/2005/ke6204478\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/publications/2005/ke6204478_en.pdf)

Eurostat (2004): Purchasing Power Parities and related economic indicators for EU, Candidate Countries and EFTA, Statistics in focus, Office for Official Publications of the European Communities, Luksemburg,  
[http://epp.eurostat.cec.eu.int/cache/ITY\\_PUBLIC/KS-NJ-04-053/EN/KS-NJ-04-053-EN.PDF](http://epp.eurostat.cec.eu.int/cache/ITY_PUBLIC/KS-NJ-04-053/EN/KS-NJ-04-053-EN.PDF)

Eurostat (2005): Gross Earnings in Europe – Results of Earnings Survey 2002, Statistics in focus, Office for Official Publications of the European Communities, Luksemburg,  
[http://epp.eurostat.cec.eu.int/cache/ITY\\_OFFPUB/KS-NK-05-012/EN/KS-NK-05-012-EN.PDF](http://epp.eurostat.cec.eu.int/cache/ITY_OFFPUB/KS-NK-05-012/EN/KS-NK-05-012-EN.PDF)

Eurostat (2005): Gross Earnings in Europe 2002, Interactive visualisation of statistical information, <http://forum.europa.eu.int/irc/dsis/wages/info/data/index.htm#>

Foden, David, Kauppinen Timo (2002): Social Dialogue and EMU in the Candidate Countries, Predavanje v Ljubljani 16.10.2002

Funk, Lothar, Hagen Lesch (2005): Minimum wages in Europe, European Industrial Relations Observatory on-line, European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions, Institut der deutschen Wirtschaft Koln,  
<http://www.eiro.eurofound.eu.int/2005/07/study/tn0507101s.html>

Gačeša, Jelena (2005): Sindikalni protest proti reformam, Delo, 25.10.2005, str. 1

Gollbach, Jochen, Thorsten Schulten (2000): Cross-Border Collective Bargaining Networks in Europe, European Trade Union Institute, Belgium, Wirtschafts und Sozialwissenschaftliches Institut, Germany, SAGE, European Journal of Industrial Relations, Vol.6, št.2, str.161-179

Howlet, M. in Ramsesh, M. (1995): Studying Public Policy: Policy Cycles and Policy Subsystems. Oxford Press; str. 50-79

ILO (2005): Social Pacts in Finland,  
[http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/sd/social\\_pacts/finland.htm](http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/sd/social_pacts/finland.htm)

Ionita, Lorena (2003): UNICE - The Voice of Business in Europe, Predstavitev na obisku v UNICE, Bruselj, 29.9.2003

Kanjuo Mrčela, Aleksandra (1994): Sindikati in privatizacija, v Stanojević in drugi, ur. Sindikati in neokorporativizem na slovenskem, Družboslovne razprave, letnik X, 17-18, str.107-119, Inštitut za družbene vede, Ljubljana  
<http://dk.fdv.uni-lj.si/dr/dr17-18KanjuoMrcela.PDF>

Kanjuo Mrčela, Aleksandra (1995): Delničarstvo zaposlenih – na poti k ekonomski demokraciji, ČZP Enotnost, Ljubljana

Kanjuo Mrčela, Aleksandra (2002): Sodobna rekonceptualizacija dela: delo med racionalnim in emocionalnim, Teorija in praksa, letnik 39, 1/2002, Univerza v Ljubljana, Fakulteta za družbene vede, str. 30-48  
<http://dk.fdv.uni-lj.si/tip/tip20021Mrcela.PDF>

Kanjuo Mrčela, Aleksandra (2003): Tripartite social agreement signed for 2003-5. European Industrial Relations Observatory on-line, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions,  
<http://www.eiro.eurofound.eu.int/2003/07/feature/si0307101f.html>

Kanjuo Mrčela, Aleksandra, Kajič, B., (2004): »Annual Review 2004 for Slovenia«, European Industrial Relations Observatory on-line, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions,  
<http://www.eiro.eurofound.eu.int/2005/01/feature/si0501204f.html>

Kauppinen Timo (2001): Industrial Relations at National Level: Comments on the Commission Report on Industrial Relations in Europe 2000, Towards a European Model of Industrial Relations, Studies in Employment and Social Policy, Kluwer Law International, str. 49-70

- Kavčič, Bogdan (1996): Spretnost pogajanj, Moderna organizacija, Kranj,
- Kavčič, Franček (2004): Ekonomsko socialni svet: 1994 – 2004, Ljubljana
- Kavčič, Franček (2005): Odmev: Sindikalist Semolič razbija Slovenijo, Finance, št. 208/2005, Ljubljana, 26.10.2005, <http://www.finance-on.net/show.php?id=135418>
- Kejžar, Ivan (1995): Plače v Sloveniji, Modra knjiga, Ljubljana
- Kittel, Bernhard (2000): Trade Union Bargaining Horizons in Comparative Perspective: The Effects of Encompassing Organisation, Unemployment and the Monetary Regime on Wage-Pushfullness, Universitat Wien, Austria, SAGE, European Journal of Industrial Relations, Vol.6, št.2, str.181-202
- Kohn, M.L. (1989): Cross National Research in Sociology, London, SAGE, str. 34-102.
- Korenika, Klavdija (2003): Vloga in pomen socialnega partnerstva za oblikovanje razvojnega konsenza v Sloveniji, Diplomsko delo, Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede <http://dk.fdv.uni-lj.si/dela/Korenika-Klavdija.PDF>
- Kovač, Matej (2005): Krek ni kriv, Finance, št. 182/2117, Ljubljana, 20.9.2005, <http://www.finance-on.net/show.php?id=131593>
- Kovač Zlobko, Urška (2004): Oblikovanje dnevnega reda, Fakulteta za družbene vede, Ljubljana
- Krajner, Andrej (2004): Korporativizem in socialno partnerstvo v Sloveniji, Ekonomsko-socialni svet in vloga Gospodarske zbornice Slovenije v njem, Diplomsko delo, Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede <http://dk.fdv.uni-lj.si/dela/Krajner-Andrej.PDF>
- Kresal, Barbara (2000): Predpisi o plačah, Oziris, Lesce
- Kresal, Barbara (2001): Pravna ureditev plače, Bonex, Ljubljana
- Kotar, Mirjam (2002): Država kot javnopolitični igralec, str. 49-65; v Fink-Hafner D., Lah, D. (2002): Analiza politik, Fakulteta za družbene vede, Ljubljana; str. 49-66
- Kyloh, Robert (1995): A Comparative Analysis of Tripartite Consultations and Negotiations in Central and Eastern Europe, Tripartism on Trial, International Labour Organization, Geneva
- Lah, Marko (2000): Temelji ekonomije, Fora, Ljubljana
- Lajh, Damjan, Kustec Lipicer, Simona (2002), Proces oblikovanja dnevnega reda, v: (Danica Fink-Hafner in Damjan Lajh, Analiza politik, Fakulteta za družbene vede, Ljubljana), str. 31-37 (29-45)
- Lester J., Steward J. (1996): Public Policy, West Publishing Company, Minneapolis/St. Paul, New York, Los Angeles, San Francisco, str. 61-80.

Lukšič, Igor (1994): Socialno partnerstvo – kako naprej?, Teorija in praksa, letnik 22, št. 168/169, Univerza v Ljubljana, Fakulteta za družbene vede, str. 11-24

Lukšič, Igor (1994a): Liberalizem versus korporativizem, Znanstveno in publicistično središče, Ljubljana

Mailand, Mikkel, Jesper Due (2004): Social Dialogue in Central and Eastern Europe: Present State and Future Development, FAOS, University of Copenhagen, Denmark, SAGE, European Journal of Industrial Relations, Vol.10, št.2, str.179-197

MDDSZ, MNZ, MF, UMAR, DURS, AJPES, IER (2003): Primerjalna analiza politike plač in nekaterih drugih prejemkov iz delovnega razmerja v javnem in zasebnem sektorju z vidika vpliva na socialno stratifikacijo v RS v obdobju 1997 – 2002  
<http://dk.fdv.uni-lj.si/dr/dr17-18Adam1.PDF>

Merhar, Saša (2003): (Ne)učinkovitost sindikata in Delovnega in socialnega sodišča pri varovanju pravic individualnih članov, Diplomsko delo, Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede  
<http://dk.fdv.uni-lj.si/dela/Merhar-Sasa.PDF>

Mermet, Emmanuel (2001): Wage formation in Europe, European trade union institute, Bruselj, 2001

Mesner Andolšek, Dana (1994): Sindikati in management (delodajalci), Družboslovne razprave, letnik 10, št. 17/18, str. 92-106  
<http://dk.fdv.uni-lj.si/dr/dr17-18MesnerAndolsek.PDF>

Mežnar, Drago (1998): Delovno pravo, Moderna organizacija, Kranj

Mežnar, Drago, Rous Helena (2005): Kako postopati v delovnih razmerjih, Inštitut za delovna razmerja, Ljubljana

Mihajlović, Novica (2005): Umar: Tudi brez reform lahko lepo rastemo, Finance, št.177/2005, Ljubljana, 13.9.2005, <http://www.finance-on.net/show.php?id=130858>

Miklič, Gregor, Mišič Brane, Uhan Stane (1993): Kako uveljaviti splošno kolektivno pogodbo v praksi (Priročnik za sindikalne zaupnike in strokovne službe), ČZP Enotnost, Ljubljana

Mišič, Brane (2002): Osnove ekonomije in plačnega sistema, Zveza svobodnih sindikatov Slovenije, Ljubljana

Mišič, Brane (2005): Vrtiljak, Delavska enotnost (glasilo Zveze svobodnih sindikatov Slovenije), letnik 64, št. 28, 14.7.2005

Nordhaus, William (1992): Economics, Mc Graw – Hill. Inc, New York

Novak, Mitja, Kyovsky Rudi, Jurančič Ilija (1992): Sindikalno pravo, Uradni list RS, Ljubljana



Oskarsson, Sven (2005): Divergent Trends and Different Causal Logics: The Importance of Bargaining Centralization When Explaining Earnings Inequality across Advanced Economic Societies, SAGE, European Journal of Industrial Relations, Vol.33, št.3, str.359-385

Pajnkihar, Tatjana (2004): Stroški dela, plače in trg dela 2003-2004, Slovenija in mednarodne primerjave, GZS, Delovni zvezki SKEP, št. 4, letnik XI, avgust 2004

Pečanić, Milko (2003): Neokorporativizem na Slovenskem v luči evropskih integracij, Diplomsko delo, Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede  
<http://dk.fdv.uni-lj.si/dela/Pecanic-Milko.PDF>

Petrič, Tine (2005): Banka Slovenije tolče po posledicah, ne pa vzrokih, Finance, št. 180/2115, Ljubljana, 16.9.2005, <http://www.finance-on.net/show.php?id=131228>

Petrič, Tine (2005a): Kaj nam je treba še gospodarske rasti!, Finance, št. 177/2115, Ljubljana, 13.9.2005, <http://www.finance-on.net/show.php?id=130857>

Petrič, Tine (2005b): Do evropske blaginje še najmanj desetletje, Finance, št. 177/2115, Ljubljana, 13.9.2005, <http://www.finance-on.net/show.php?id=130860>

Pezdir, Rado (2005): Mafijske metode socialni partnerjev, Finance, št. 67/2005, Ljubljana, 7.4.2005, <http://www.finance-on.net/show.php?id=116856>

Pezdir, Rado (2005a): Sindikalist Semolič razbija Slovenijo, Finance, št. 204/2005, Ljubljana, 20.10.2005, <http://www.finance-on.net/show.php?id=134784>

Polanec, Sašo, Igor Masten (2005): O reformi trga dela, Finance, št. 46/2005, Ljubljana, 7.3.2005, <http://www.finance-on.net/show.php?id=114157>

Poljan, Tatjana (2004): Urejanje politike plač v Republiki Sloveniji, Diplomsko delo, Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede  
<http://dk.fdv.uni-lj.si/dela/Poljan-Tatjana.PDF>

Potočnik, Miha (1995): Socialno partnerstvo (delodajalski vidik), Podjetje in delo, letnik 21, št. 5-6, str. 809-819

Regnard, Pierre (2005): Minimum wages 2005, Major differences between EU Member States, Eurostat – Statistics in focus,  
[http://epp.eurostat.cec.eu.int/cache/ITY\\_OFFPUB/KS-NK-05-007/EN/KS-NK-05-007-EN.PDF](http://epp.eurostat.cec.eu.int/cache/ITY_OFFPUB/KS-NK-05-007/EN/KS-NK-05-007-EN.PDF)

Salomon, Michael (1998): Industrial Relations – Theory and practise (third edition), Prentice Hall, London

Sarfati, Hedva (2003): Welfare and Labour Market Reforms; A New Framework for Social Dialogue and Collective Bargaining?, International Social Security Association, Switzerland, SAGE, European Journal of Industrial Relations, Vol.9, št.3, str.265-282

Schulten, Thorsten, Angelika Stueckler (2000): Wage policy and EMU, European Industrial Relations Observatory on-line, European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions, WSI in der Hans-Bockler-Stiftung,  
<http://www.eiro.eurofound.eu.int/2000/07/study/tn0007402s.html>

Schulten, Thorsten (2002): A European Solidaristic Wage Policy?, WSI, Dusseldorf, Germany, SAGE, European Journal of Industrial Relations, Vol.8, št.2, str.173-196

Schulten, Thorsten (2005): Changes in national collective bargaining systems since 1990, European Industrial Relations Observatory on-line, European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions, WSI in der Hans-Bockler-Stiftung,  
<http://www.eiro.eurofound.eu.int/2005/03/study/tn0503102s.html>

Seražin, Azra (2003): Sodelovanje socialnih partnerjev pri ustvarjanju politik EU, Predstavitev na seji ekonomske – socialnega sveta, Ljubljana, 17.12.2003

Sever, Aleksander (2004): Postkeynesianska teorija inflacije, Diplomsko delo, Univerza v Ljubljani, Ekonomska fakulteta, [http://www.cek.ef.uni-lj.si/u\\_diplome/sever1417.pdf](http://www.cek.ef.uni-lj.si/u_diplome/sever1417.pdf)

Skledar, Štefan (2002): The development and current situation of trade unions. EIRO feature European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions,  
<http://www.eiro.eurofound.eu.int/2002/10/feature/si0210102f.html>

Skledar, Štefan (2002a): The development and current situation of employers organisations. EIRO feature European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions,  
<http://www.eiro.eurofound.eu.int/2002/11/feature/si0211102f.html>

Skledar, Štefan (2002b): Economic and Social Council examined, EIRO (European industrial relations observatory), European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions,  
<http://www.eiro.eurofound.eu.int/2002/07/feature/si0207103f.html>

Skledar, Štefan (2003): »Collective bargaining legislation examined«, European Industrial Relations Observatory on-line, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions  
<http://www.eiro.eurofound.eu.int/2002/12/feature/si0212101f.html>

Stanojević, Miroslav (1992): Akterji industrijskih odnosov in pokomunizem: kako sproducirati trg?, Družboslovne razprave, letnik 9, št. 14, str. 63-72,  
<http://dk.fdv.uni-lj.si/dr/dr14Stanojevic.PDF>

Stanojević, Miroslav (1994): Neokorporativizem in sindikalni pluralizem, Družboslovne razprave, letnik 10, št. 17-18, str. 77-91,  
<http://dk.fdv.uni-lj.si/dr/dr17-18Stanojevic.PDF>

Stanojević, Miroslav (1995): Sindikati in (de)stabilizacija političnega prostora, Zbornik referatov – interesna združenja in lobiranje, Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede

Stanojević, Miroslav (1996): Socialno partnerstvo: modeli industrijskih odnosov ob koncu 20. stoletja, Ljubljana: Enotnost

- Stanojević, Miroslav (2002): Socialni dialog in evropska monetarna unija v državah kandidatkah: primer Slovenije, Gradivo za razpravo na seji ekonomsko socialnega sveta
- Stanojević, Miroslav (2004): Zakaj je v devetdesetih letih tripartizem v Sloveniji deloval; v Kavčič, Franček (2004): Ekonomsko socialni svet: 1994 – 2004, Ljubljana
- Sušjan, Andrej, Marko Lah (1997): Inflation in the Transition Economies: the post-Keynesian view, *Review of Political Economy*, Volume 9, Number 4, str. 381-393
- Šarman, Zvonka (2000): Nekatere razsežnosti socialnega dialoga v Evropi, *Pravna praksa*, št.2, Ljubljana, str. 1-12
- Traxler, Franz (1998): Collective Bargaining in the OECD: Developments, Preconditions and Effects, University of Vienna, Austria, SAGE, *European Journal of Industrial Relations*, Vol.4, št.2, str.207-226
- Traxler, Franz, Bernhard Kittel (2000): The Bargaining System and Performance, A Comparison of 18 OECD Countries, University of Vienna, Austria, SAGE, *European Journal of Industrial Relations*, Vol.33, št.9, str.1154-1190
- Traxler, Franz (2003): Bargaining, State Regulations and the Trajectories of Industrial Relations, University of Vienna, Austria, SAGE, *European Journal of Industrial Relations*, Vol.9, št.2, str.141-161
- Trebilcock, Anne (1994): Tripartite consultation and cooperation in national-level economic and social policy-making: an overview, *Towards social dialogue*, ILO, Geneva, str. 3-44
- Veršnik, Manica (2003): Druga najboljša možnost – second best, Diplomsko delo, Univerza v Ljubljani, Ekonomska fakulteta, Ljubljana
- Vodovnik, Zvone (1998): Načelo univerzalnosti na področju socialnega partnerstva, *Zbornik znanstvenih razprav*, 1998, Ljubljana, str. 329-347
- Vodovnik, Zvone (1998a): Socialni dialog in plače, *Podjetje in delo*, letnik 24, št. 6-7, str. 1182-1192
- Vodovnik, Zvone (2001): Poglavja iz delovnega in socialnega prava, *Visoka šola za management*, Koper
- Welz, Christian (2003): »Europeanisation« of Industrial Relations and Collective Labour Law?, European Foundation - Dublin, Slovene Tripartite Delegation, Predstavitev na obisku v Dublinu 3.10.2003
- ZSSS (2005): Predstavitev Zveze svobodnih sindikatov Slovenije, [www.sindikatzsss.si](http://www.sindikatzsss.si)

## **7.2 Viri**

Kriteriji za uvedbo evra, Banka Slovenije, Ljubljana, 2005,  
<http://www.bsi.si/html/projekti/evro/kriteriji.html>

Pomladansko poročilo 2001, Vlada Republike Slovenije, Urad za makroekonomske analize in razvoj, Ljubljana

Pomladansko poročilo 2002, Vlada Republike Slovenije, Urad za makroekonomske analize in razvoj, Ljubljana

Prečiščeno besedilo Pogodbe o ustanovitvi Evropske skupnosti, 97/C 340/03,  
<http://www.sigov.si/svez/>

Slovar slovenskega knjižnega jezika, Elektronska izdaja, Verzija 1.0, Inštitut za slovenski jezik Frana Ramovša ZRC SAZU in avtorji, DZS d.d., Založništvo literature

Socialni sporazum za obdobje 2006-2009, (predlog Vlade RS z dne 13.7.2005)

Strategija razvoja Slovenije, Vlada Republike Slovenije, Urad za makroekonomske analize in razvoj, Ljubljana, 2005, <http://www.gov.si/umar/projekti/srs/StrategijarazvojaSlovenije.pdf>

Usmeritev ekonomskih in socialnih reform za povečanje gospodarske rasti in zaposlenosti, Odbor za reforme, Ljubljana, 2005

Ustava za Evropo, [http://europa.eu.int/constitution/index\\_sl.htm](http://europa.eu.int/constitution/index_sl.htm)

Wikipedija – prosta enciklopedija, <http://sl.wikipedia.org/wiki/Pogajanje>

Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, 42/02)

## 8. PRILOGE

**Tabela 8.6: Rezultati pogajanj o plačah in ne/doseganje »razdelitvene meje«**

Država	Leto	Inflacija (A)	Produktivnost (B)	Razdelitvena meja (A + B = C)	Rast plač (D)	Doseganje meje (D - C = E)
Avstrija	2000	2,0	2,2	4,2	2,1	-2,1
	2001	2,3	0,5	2,8	2,7	-0,1
	2002	1,7	1,4	3,1	2,5	-0,6
	2003	1,3	0,9	2,2	2,2	0,0
	<b>2000/3</b>	<b>7,3</b>	<b>5,0</b>	<b>12,3</b>	<b>9,5</b>	<b>-2,8</b>
Belgija	2000	2,9	2,1	5,0	2,8	-2,2
	2001	2,4	0,7	3,1	3,8	0,7
	2002	1,3	1,5	2,8	3,6	0,8
	2003	1,7	0,3	2,0	2,2	0,2
	<b>2000/3</b>	<b>8,3</b>	<b>4,6</b>	<b>12,9</b>	<b>12,4</b>	<b>-0,5</b>
Bolgarija	2002	3,8	4,0	7,8	12,9	5,1
	2003	5,6	1,7	7,3	6,1	-1,2
	<b>2002/3</b>	<b>9,4</b>	<b>5,7</b>	<b>15,1</b>	<b>19,0</b>	<b>3,9</b>
Ciper	2002	3,1	0,8	3,9	2,5	-1,4
	2003	2,2	1,5	3,7	1,5	-2,2
	<b>2002/3</b>	<b>5,3</b>	<b>2,3</b>	<b>7,6</b>	<b>4,0</b>	<b>-3,6</b>
Danska	2000	2,7	4,2	6,9	2,5	-4,4
	2001	2,3	1,1	3,4	2,4	-1
	2002	2,6	1,6	4,2	2,4	-1,8
	2003	1,2	2,4	3,6	2,3	-1,3
	<b>2000/3</b>	<b>8,8</b>	<b>9,3</b>	<b>18,1</b>	<b>9,6</b>	<b>-8,5</b>
Estonija	2002	2,7	4,1	6,8	11,5	4,7
	2003	1,2	4,4	5,6	6,8	1,2
	<b>2002/4</b>	<b>3,9</b>	<b>8,5</b>	<b>12,4</b>	<b>18,3</b>	<b>5,9</b>
Finska	2000	3	3,9	6,9	2,8	-4,1
	2001	2,7	3,9	6,6	3,3	-3,3
	2002	1,7	2,4	4,1	2,3	-1,8
	2003	1,2	3,1	4,3	2,9	-1,4
	<b>2000/3</b>	<b>8,6</b>	<b>13,3</b>	<b>21,9</b>	<b>11,3</b>	<b>-10,6</b>
Francija	2000	1,8	2,1	3,9	2	-1,9
	2001	1,8	-1,1	0,7	3,9	3,2
	2002	2,2	1,4	3,6	3,1	-0,5
	2003	2,4	0,1	2,5	na	na

	<b>2000/3</b>	<b>8,2</b>	<b>2,5</b>	<b>10,7</b>	<b>9,0</b>	<b>0,8</b>
Nemčija	2000	2,1	3	5,1	2,4	-2,7
	2001	2,4	1	3,4	2,1	-1,3
	2002	1,1	1,3	2,4	2,7	0,3
	2003	1,1	1,8	2,9	2,5	-0,4
	<b>2000/3</b>	<b>6,7</b>	<b>7,1</b>	<b>13,8</b>	<b>9,7</b>	<b>-4,1</b>
Grčija	2000	2,9	4,6	7,5	4,2	-3,3
	2001	3,7	4,4	8,1	3,5	-4,6
	2002	3,5	3,5	7,0	5,4	-1,6
	2003	3,1	3,3	6,4	3,9	-2,5
	<b>2000/3</b>	<b>13,2</b>	<b>15,8</b>	<b>29,0</b>	<b>17,0</b>	<b>-12,0</b>
Madžarska	2002	4,9	3,2	8,1	10,0	1,9
	2003	5,6	1,3	6,9	8,2	1,3
	<b>2002/3</b>	<b>10,5</b>	<b>4,5</b>	<b>15,0</b>	<b>18,2</b>	<b>3,2</b>
Irska	2001	4	2,4	6,4	7,5	1,1
	2002	4,6	4,6	9,2	5,0	-4,2
	2003	2,9	2,9	5,8	4,0	-1,8
	<b>2001/3</b>	<b>11,5</b>	<b>9,9</b>	<b>21,4</b>	<b>16,5</b>	<b>-4,9</b>
Italija	2000	2,6	1,3	3,9	1,9	-2
	2001	2,7	0,3	3	2,4	-0,6
	2002	3,0	-0,5	2,5	2,1	-0,4
	2003	2,5	-0,4	2,1	2,2	0,1
	<b>2000/3</b>	<b>10,8</b>	<b>0,7</b>	<b>11,5</b>	<b>8,6</b>	<b>-2,9</b>
Latvija	2002	1,5	4,8	6,3	8,0	1,7
	2003	3,5	5,2	8,7	10,9	2,2
	<b>2002/3</b>	<b>5,0</b>	<b>10,0</b>	<b>15,0</b>	<b>18,9</b>	<b>3,9</b>
Luksemburg	2000	3,8	2	5,8	4,3	-1,5
	2001	2,4	1	3,4	4,5	1,1
	2002	2,8	1,3	4,1	4,3	0,2
	2003	2,4	2,2	4,6	4,0	-0,6
	<b>2000/3</b>	<b>11,4</b>	<b>6,5</b>	<b>17,9</b>	<b>17,1</b>	<b>-0,8</b>
Malta	2002	2,2	0,9	3,1	2,5	-0,6
	2003	1,3	2,7	4,0	3,0	-1,0
	<b>2002/3</b>	<b>3,5</b>	<b>3,6</b>	<b>7,1</b>	<b>5,5</b>	<b>-1,6</b>
Nizozemska	2000	2,3	5,5	7,8	3,4	-4,4
	2001	5,1	-0,4	4,7	4,4	-0,3
	2002	3,2	0,2	3,4	3,6	0,2
	2003	1,6	0,9	2,5	2,8	0,3
	<b>2000/3</b>	<b>12,2</b>	<b>6,2</b>	<b>18,4</b>	<b>14,2</b>	<b>-4,2</b>
Norveška	2000	3	2,5	5,5	4,4	-1,1
	2001	2,7	2,1	4,8	4,8	0
	2002	2,6	2,3	4,9	5,7	0,8
	2003	2,5	1,6	4,1	4,5	0,4

	<b>2000/3</b>	<b>10,8</b>	<b>8,5</b>	<b>19,3</b>	<b>19,4</b>	<b>0,1</b>
Poljska	2002	0,8	8,0	8,8	3,4	-5,4
	2003	1,6	12,0	13,6	2,6	-11,0
	<b>2002/3</b>	<b>2,4</b>	<b>20,0</b>	<b>22,4</b>	<b>6,0</b>	<b>-16,4</b>
Portugalska	2000	2,8	2,2	5	3,2	-0,8
	2001	4,4	1,9	6,3	4,5	-1,8
	2002	4,0	0,2	4,2	3,7	-0,5
	2003	2,3	0,8	3,1	3,2	0,1
	<b>2000/3</b>	<b>13,5</b>	<b>5,1</b>	<b>18,6</b>	<b>14,6</b>	<b>-3,0</b>
Romunija	2002	21,3	14,8	36,1	16,2	-19,9
	2003	16,4	5,1	21,5	41,5	20,0
	<b>2002/3</b>	<b>37,7</b>	<b>19,9</b>	<b>57,6</b>	<b>57,7</b>	<b>0,1</b>
Slovaška	2002	3,4	4,3	7,7	6,5	-1,2
	2003	9,5	3,4	12,9	7,5	-5,4
	<b>2002/3</b>	<b>12,9</b>	<b>7,7</b>	<b>20,6</b>	<b>14,0</b>	<b>-6,6</b>
Slovenija	2002	7,1	3,8	10,9	7,3	-3,6
	2003	4,7	3,4	8,1	5,8	-2,3
	<b>2002/3</b>	<b>11,8</b>	<b>7,2</b>	<b>19,0</b>	<b>13,1</b>	<b>-5,9</b>
Španija	2000	3,5	2,5	6	3	-3
	2001	3,7	0,3	4	3,7	-0,3
	2002	4,0	0,6	4,6	3,0	-1,6
	2003	2,7	0,5	3,2	3,5	0,3
	<b>2000/3</b>	<b>13,9</b>	<b>3,9</b>	<b>17,8</b>	<b>13,2</b>	<b>-4,6</b>
Švedska	2000	1,3	4	5,3	3	-2,3
	2001	2,7	1,1	3,8	3	-0,8
	2002	1,7	1,9	3,6	3,0	-0,6
	2003	1,8	2,0	3,8	3,0	-0,8
	<b>2000/3</b>	<b>7,5</b>	<b>9,0</b>	<b>16,5</b>	<b>12,0</b>	<b>-4,5</b>
Velika Britanija	2000	0,8	2,4	3,2	3	-0,2
	2001	1,2	1,6	2,8	3,5	0,7
	2002	1,7	1,4	3,1	3,0	-0,1
	2003	1,3	1,9	3,2	3,2	0,0
	<b>2000/3</b>	<b>5,0</b>	<b>7,3</b>	<b>12,3</b>	<b>12,7</b>	<b>0,4</b>

Vir: Carley, Mark (2002): Pay developments - annual update 2001, Pay developments 2002, Pay developments 2003, European Industrial Relations Observatory on-line, European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions, SPIRE Associates in lasten preračun

**Tabela 8.7: Realne rasti kolektivno dogovorjenih plač od 2002 do 2004 (v %)**

<b>Država</b>	<b>Leto</b>	<b>Rast plač</b>	<b>Povprečje 2002-2004</b>
Avstrija	2002	0,8	0,4
	2003	0,9	
	2004	-0,4	
Belgija	2002	2,3	1,3
	2003	0,4	
	2004	1,2	
Bolgarija	2002	7,1	3,4
	2003	0,5	
	2004	2,5	
Ciper	2002	-0,6	-1,0
	2003	-0,7	
	2004	-1,8	
Danska	2002	-0,2	0,8
	2003	1,1	
	2004	1,5	
Estonija	2002	8,8	5,7
	2003	8,2	
	2004	0,2	
Finska	2002	0,6	1,5
	2003	1,7	
	2004	2,1	
Francija	2002	0,9	1,0
	2003	1,0	
	2004		
Nemčija	2002	1,6	0,9
	2003	1,4	
	2004	-0,2	
Grčija	2002	1,6	1,8
	2003	0,8	
	2004	2,9	
Madžarska	2002	5,1	3,8
	2003	2,6	
	2004	3,6	
Irska	2002	0,4	1,1
	2003	1,1	
	2004	1,7	
Italija	2002	-0,9	-0,3
	2003	-0,3	
	2004	0,4	
Latvija	2002	6,5	5,3



	2003	7,4	
	2004	2,0	
Luksemburg	2002	1,5	1,1
	2003	1,6	
	2004	0,3	
Malta	2002	0,3	0,2
	2003	0,6	
	2004	-0,3	
Nizozemska	2002	0,4	0,6
	2003	1,2	
	2004	0,1	
Norveška	2002	3,1	3,4
	2003	4,4	
	2004	2,6	
Poljska	2002	2,6	1,4
	2003	1,0	
	2004	0,7	
Portugalska	2002	-0,3	0,2
	2003	0,6	
	2004	0,3	
Romunija	2002	-5,1	6,7
	2003	22,8	
	2004	2,5	
Slovaška	2002	3,1	0,8
	2003	-1,8	
	2004	1,2	
Slovenija	2002	0,2	0,7
	2003	1,1	
	2004	0,8	
Španija	2002	-1,0	-0,1
	2003	1,0	
	2004	-0,3	
Švedska	2002	1,3	1,5
	2003	1,2	
	2004	2,0	
Velika Britanija	2002	1,3	1,5
	2003	1,9	
	2004	1,4	
EU	2002	0,7	1,2
	2003	1,8	
	2004	1,0	

Vir: Carley, Mark (2002): Pay developments 2003, Pay developments 2004, European Industrial Relations Observatory on-line, European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions, SPIRE Associates in lasten preračun

**Tabela 8.8: Mesečne bruto minimalne plače v eurih in po standardu kupne moči (PPS) od 2003 do 2005 (vsako leto januarja)**

Države	Euri			PPS		
	2003	2004	2005	2003	2004	2005
Belgija	1163	1186	1210	1164	1187	1211
Češka	199	207	235	406	439	470
Estonija	138	159	172	265	320	330
Grčija	605	605	668	774	821	855
Španija	526	537	599	612	667	696
Francija	1154	1173	1197	1151	1170	1194
Irska	1073	1073	1183	929	929	1024
Latvija	116	121	116	247	281	283
Litva	125	125	145	281	283	327
Luksemburg	1369	1403	1467	1207	1237	1293
Madžarska	212	189	232	364	398	415
Malta	534	542	557	781	774	848
Nizozemska	1249	1265	1265	1187	1202	1202
Poljska	201	177	205	387	364	410
Portugalska	416	426	437	554	663	582
Slovenija	451	471	490	620	625	703
Slovaška	133	148	167	294	304	343
Velika Britanija	1106	1083	1197	1012	1084	1186
Bolgarija	56	61	77	170	186	232
Romunija	73	69	72	195	219	219

Vir: Regnard, Pierre (2005): Minimum wages 2005, Major differences between EU Member States, Eurostat – Statistics in focus

**Tabela 8.9: Rasti minimalnih plač in cen ter njuna razlika, leta 2004 (v %)**

Države	Minimalne plače	Cene	Razlika
Belgija	2	2	0
Češka	8	3	5
Estonija	15	3	12
Grčija	0	3	-3
Španija	2	3	-1
Francija	2	2	0
Irska	0	2	-2
Latvija	14	6	8
Litva	0	1	-1
Luksemburg	2	3	-1
Madžarska	6	7	-1
Malta	5	3	2
Nizozemska	1	1	0
Poljska	3	4	-1
Portugalska	2	2	0
Slovenija	7	4	3
Slovaška	9	7	2
Velika Britanija	7	1	6
Bolgarija	9	6	3
Romunija	12	12	0

Vir: Regnard, Pierre (2005): Minimum wages 2005, Major differences between EU Member States, Eurostat – Statistics in focus, lasten preračun

**Tabela 8.10: Preračun plač glede na bruto domači proizvod**

Države	BDP, 2003, PPS, (EU25=100)	Minimalna plača, 2003, PPS	Minimalna plača/BDP	BDP, 2002, PPS, (EU25=100)	Povprečna plača, 2002, PPS	Povprečna plača/BDP
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3 = 2/1</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6 = 5/4</b>
Luksemburg	215	1293	6,0	213	2.745	12,9
Norveška	148			150	2.472	16,5
Irska	133	1024	7,7	134	2.171	16,2
Danska	123			122	2.524	20,7
Avstrija	122			123	2.167	17,6
Nizozemska	121	1202	9,9	122	2.326	19,1
Velika Britanija	118	1186	10,1	118	2.628	22,3
Belgija	118	1211	10,3	117	2.438	20,8
Švedska	115			115	2.070	18,0

Francija	113	1194	10,6	111	2.196	19,8
Finska	113			113	1.937	17,1
Nemčija	108			109	2.528	23,2
Italija	107			109	2.002	18,4
Španija	98	696	7,1	95	1.788	18,8
Ciper	83			83	1.818	21,9
Grčija	81	855	10,6	78	1.514	19,4
Slovenija	77	703	9,1	75	1.322	17,6
Portugalska	75	582	7,8	77	1.164	15,1
Malta	75	848	11,3	74		
Češka	69	470	6,8	68	935	13,8
Madžarska	61	415	6,8	59	871	14,8
Slovaška	52	343	6,6	51	826	16,2
Estonija	49	330	6,7	46	755	16,4
Litva	46	327	7,1	42	659	15,7
Poljska	46	410	8,9	46	996	21,7
Latvija	41	283	6,9	39	558	14,3
Romunija	30	219	7,3	29	467	16,1
Bolgarija	29	232	8,0	29	364	12,6

Vir: Eurostat (2004): Purchasing Power Parities and related economic indicators for EU, Candidate Countries and EFTA, Statistics in focus, Luksemburg; Regnard, Pierre (2005): Minimum wages 2005, Major differences between EU Member States, Eurostat – Statistics in focus; Eurostat (2005a): Gross Earnings in Europe 2002, Interactive visualisation of statistical information; lasten preračun