

## PETI EVROPSKI KONGRES ZA DELOVNO PRAVO IN SOCIALNO VARNOST

LEIDEN, NIZOZEMSKA, 17.-21. SEPTEMBER 1996

Zunanja posebnost kongresa je bila, da je potekal v *Pieterskerk*, gotski cerkvi, zgrajeni leta 1121. V ta namen ustanovljena fundacija je leta 1975 cerkveno zgradbo odkupila in obnovila. Odtlej v njej potekajo kongresi, sprejemi, razstave, koncerti in podobno. Notranjščina je skoraj prav taka kot na van Vlietovi podobi iz sredine 17. stoletja. Prostor je zračen, svetel, primerno ogrevan in prekrit z zgodovinsko patino. Dodana je le moderna avdiovizualna oprema. *Pieterskerk* je zgleden primer ohranjanja in uporabe kulturne dediščine.

Kongresa se je po uradni statistiki udeležilo 340 univerzitetnih učiteljev, sodnikov za delovne spore, državnih uradnikov s področja dela in socialne varnosti, strokovnih sodelavcev sindikatov in delodajalcev in drugih strokovnjakov. Predstavljenih je bilo šest referatov, sledile so razprave, organizirane po jezikovnih skupinah, ob koncu je bila okrogla miza. Vsi referati so bili objavljeni v angleškem, francoskem, nemškem in španskem jeziku, kar je bil dragocen pripomoček za pojasnjevanje nekaterih pojmov. Snovi za razmislek ter priložnosti za razpravo je bilo dovolj brez množice »papers«, ki so značilni za podobne prireditve.

Avtorji in naslovi referatov so bili naslednji:

- S. Simitis, Goethejeva univerza v Frankfurtu: »Ali ima delovno pravo še kakšno prihodnost?«

- M. Sewerinsky, Univerza v Lodzu: »Perspektive razvoja delovnega prava in prava socialne varnosti v Srednji in Vzhodni Evropi v 21. stoletju.«

- G. Couturier, Univerza v Parizu: »Kakšna je prihodnost prava prenehanja delovnega razmerja? Perspektive evropske ureditve.«

- B. Hepple, Clare College, Cambridge:

»Evropski predpisi o prenehanju delovnega razmerja?«

- G. Balandi, Univerza v Ferrari: »Možnosti za evropska pravila v pravu socialne varnosti. Harmonizacija evropske zakonodaje socialne varnosti: nekaj primerjalnih vprašanj.«

- L. Betten, Univerza v Exeterju: »Notranji trg in denarna unija; ponovna proučitev harmonizacije socialne varnosti v Evropski zvezi.«

Iz naslovov referatov izhaja, da sta delovno pravo in pravo socialne varnosti v kritičnem obdobju. Druga značilnost je usmerjenost večine avtorjev v delovno in socialno problematiko Evropske zveze. Kratki prikazi vsebine bodo podani po zaporedju od bolj posebnih do splošnih vprašanj.

Oba referenta, ki sta obravnavala ureditev prenehanja delovnega razmerja, sta se ukvarjala zlasti s prenehanjem delovnega razmerja na pobudo delodajalca. Pravico delodajalca, da odpove delovno razmerje, sta utemeljevala z dvema razlogoma: s pravico pogodbenih strank, da odpovedo pogodbo, sklenjeno za nedoločen čas, in s podjetniško svobodo (*freedom to do business*). Podjetniška svoboda ima družbeno funkcijo in ni neomejena. Predpisi držav članic Evropske zveze dopuščajo prenehanje delovnega razmerja po volji delodajalca le iz razlogov, ki jih opredeljujejo kot utemeljene, resne, objektivne, poštene (*fair*), upravičene ipd. Zmanjšanje števila zaposlenih zaradi ekonomskih razlogov je v »zmerem kapitalizmu« dovoljena, a zadnja možnost. Glede postopka ugotavljanja presežnih delavcev, dolžnosti obveščanja, pogajanja s sindikati, varstva posebnih skupin delavcev in podobnih vprašanj sta povzela rešitve iz konvencije MOD št. 158 o prenehanju delovnega razmerja na pobudo

delodajalca. To konvencijo je ratificirala tudi Slovenija in v skladu z njo uredila prenehanje delovnega razmerja iz operativnih razlogov. Referenta ne pričakujeta, da bi Evropska zveza vpeljala za delavce večje varstvo, kot ga zagotavlja omenjena konvencija. Oba zelo poudarjata spoštovanje človekovih pravic delavcev.

Couturier je nekaj več pozornosti namenil preseljevanju podjetij v države, kjer je delovnopravno varstvo delavcev manjše. O nadaljevanju pravic delavcev ob preselitvi podjetja je Evropska skupnost sprejela posebno direktivo (75/129). Zelo je poudarjal pomen pogajanj med delodajalcem in zaposlenimi v primeru presežnih delavcev. Zanimiva je misel, da bi moral delodajalec socialne stroške, ki jih povzročajo »presežki«, povrniti državi s kompenzacijo nadomestila za brezposelnost ali na drug način, kajti poslovni rizik je breme delodajalca, ne države. Samo izjemoma, v primeru nesolventnosti delodajalca, naj bi te stroške nosila država.

Heppl je razpravljal o (ne)možnosti evropskih pravil o prenehanju delovnega razmerja. Po njegovem mnenju je harmonizacija mogoča pri varstvu temeljnih demokratičnih pravic v delovnem okolju, enakem obravnavanju delavcev, informiranju in posvetovanjih.

Oba avtorja poskušata prenehanje delovnega razmerja iz operativnih/ ekonomskih razlogov predstaviti kot pomembno socialno vprašanje, ki naj bi ga reševali z vso odgovornostjo, s sodelovanjem med delavci in delodajalci in brez očitkov. Delodajalčeva pravica odpovedati delovno razmerje mora biti vedno utemeljena z racionalnimi poslovnimi razlogi.

Referat Sewerinskega je bil s slovenskega stališča zanimiv zato, ker je pokazal na številne podobnosti in razlike med preteklo ureditvijo delovnih razmerij in socialne varnosti v Sloveniji in »vzhodnoevropskih« državam. Skupni so gotovo problem identifikacije delodajalcev zaradi počasne privatizacije, naraščanje netipčnega dela, dilema med enotnim in dualističnim (posebej za uslužbenca) urejanjem delovnega razmerja in podobno. V nasprotju z nekaterimi drugimi nekdanjimi socialističnimi državami je Slovenija že dolgo poznala sodno varstvo

pravic delavcev in inšpekcijo dela. V zasebnem sektorju so sklepali kolektivne pogodbe. Kljub varnosti zaposlitve je obstajalo zavarovanje za primer brezposelnosti. Neposredni izvajalec socialne varnosti ni bila država. Ratificirane konvencije MOD so bile upoštevane. Vsekakor pa je Sloveniji in drugim državam Vzhodne in Srednje Evrope skupno izražanje namena, vključiti se v Evropsko zvezo, sprejeti njena pravila, ob tem pa ohraniti svoje posebnosti.

Glavna Balandijeva teza je bila, da je harmonizacija socialne varnosti v državah Evropske zveze zelo težavna zaradi različnih ekonomskih in socialnih razmer, različne kulture in zgodovine. Tezo je ilustriral z nekaterimi primeri: različno fleksibilnostjo pri upokojevanju, različnim obravnavanjem poškodb pri delu in poklicnih boleznih (Na Portugalskem jih šele vključujejo v sistem socialne varnosti, v Italiji je to posebna panoga socialne varnosti), različnimi postopki. Usodo harmonizacije je povezal s spopadom med konzervativnimi nacionalnimi birokracijami in agresivno ekspanzionistično evropsko birokracijo.

Pričakuje, da bodo tradicionalni modeli socialne varnosti zamenjani z novim konceptom socialnega državljanstva, ki vključuje pravico do dela in socialnega varstva. Bolj realistična in verjetna možnost kot harmonizacija je harmonija, ki sili države, da na področju socialne varnosti iščejo nove rešitve za skupne probleme dela, javnih izdatkov in državljanstva.

Referat Bettenove je povezoval ekonomska in pravna vprašanja. Ko ga je predstavila, se je — bolj ko v tekstu — vpraševala o pomenu in smislu na široko uporabljanih pojmov harmonizacija (na višji ali nižji ravni), konvergenca, približevanje in podobnih. Po njenem mnenju harmonizacija socialne varnosti za cirkulacijo delavcev ni bistvenega pomena. Za posameznika postane pomembna kvečjemu po migraciji v drugo državo. Za harmonizacijo socialne varnosti v okviru Evropske monetarne zveze po mnenju avtorice ni trdnih tržnih argumentov. V državah, kjer so višje plače in višja raven socialne varnosti, je tudi večja kakovost delovne sile. Harmonizacija navzdol ni zaželena, navzgor ni možna.

Pomembno je ohraniti primerno raven socialne varnosti, vključno s »faktorjem dobrega počutja«, ki je ekonomsko zaželen.

Najsplošnejši je bil uvodni referat Simitisa, ki je že vseboval smer sklepov. Začel je z nastankom delovnega prava, ki pomeni vdor javnega prava v *locatio conductio operarum* (delovršno pogodbo). Individualnost pogodbe je nadomeščena s kolektivnim oblikovanjem interesov delojemalcev. Vendar interesi delavcev niso interesi vse družbe. Ekonomske in socialne okoliščine so povzročile destabilizacijo delovnega razmerja in krizo delovnega prava, ki »kvari trg dela«. Nakazuje se povratek k *locatio conductio operarum*.

Kot razloge za razpadanje delovnega prava je navedel: preoblikovanje delovne sile kot posledico terciarizacije, ki ji industrijski model organizacije dela ne ustreza več; dezintegracijo zaposlitve in kraja dela (npr. »hotelling«); transformacijo zaposlenih v podjetnike; konec dela s polnim delovnim časom; spremembe v tarifni politiki; različnost interesov okolja, panog in posameznih zaposlenih; globalizacijo delovnega procesa in zaton nacionalnega delovnega prava.

Perspektive so po njegovem mnenju naslednje: Brez delovne sile produkcijski proces ni mogoč. Samozaposleni so še vedno odvisni, le tveganje je drugače razporejeno. Socialno breme prehaja na državo. Delavec se individualizira, kar kažejo koncept delavca-državljana (vključno s svobodo izražanja v zvezi z delom), enakopravnost žensk v delovnem razmerju, večja možnost starejših delavcev, da se odločajo o trajanju delovnega časa in upokojitvi, upoštevanje zasebnosti delavcev in povečanje možnosti odločanja in delovanja posameznih delavcev. Pogodba o zaposlitvi spet prehaja v delovršno, delovno pravo prehaja v gospodarsko pravo.

Spremembe krepijo položaj zakonodajalca in spreminjajo njegovo vlogo. Nova ureditev bo morala upoštevati delavce kot posameznike in zavarovati njihove temeljne pravice. Zaščitna zakonodaja ne sme biti kolonizacija sveta dela, ampak spodbujanje razvojnih možnosti posameznika.

In kakšen pomen imajo spremembe na področju delovnega prava in prava socialne varnosti za socialno delo? Spremembe pravne ureditve so sledile spremembam v tehnologiji, gospodarstvu, organizaciji dela in splošnim družbenim spremembam. Spremenilo se je »pravno okolje« socialnega dela. V svetu dela je več negotovosti in tveganja. Posledica je večja potreba po zagotavljanju socialne varnosti. Potrebe naraščajo, sredstva za socialno varnost se zmanjšujejo, med drugim tudi zaradi premikov v delovnem pravu. Socialna varnost se preoblikuje v socialno varstvo, v zagotavljanje nujnih potreb za širše plasti prebivalstva. Bismarckov koncept socialnega zavarovanja se umika »pred-beveridgevskemu« konceptu socialne varnosti, kakor si jo je po nekaterih virih zamislil in jo poimenoval Churchill.<sup>1</sup> Za socialno delo spremembe v svetu dela verjetno pomenijo širjenje področja dela s srednjo, aktivno generacijo, več nalog pri zagotavljanju eksistenčnega minimuma, pri dajanju opore ljudem, da vztrajajo v obdobjih negotovosti, in pri spodbujanju k spremembam. Ne gre prezreti naraščajočega pomena človekovih pravic. (Človekove pravice v socialnem delu so bile tema evropskega kongresa šol za socialno delo v Lizboni l. 1995!). V delovnopравни teoriji je že govora o delavcu-državljanu. Vse kaže, da bo v bodoče tudi v praksi vedno več poudarka na državljanu in to na nacionalni in na nadnacionalni (evropski) ravni.

Andreja Kavar Vidmar

#### Opomba

<sup>1</sup> Alec L. PARROTT (1992), Social Security: Does the wartime dream have to become a peacetime nightmare? *International Labour Review* 131, 3: 367-386