dr. Valentina Franca

**Socialni dialog za premagovanje kriznih ovir**

*Aktualno stanje, nedavni razvoj, problemi in izzivi industrijskih razmerij v Evropski uniji in v posameznih državah članicah so (ponovno) zajeti v nedavno objavljenem poročilu Evropske komisije »Industrial relations in Europe 2012«. Poročilo se objavlja vsake dve leti, s čimer Evropska komisija znatno prispeva k natančnemu spremljanju in analizi stanja na tem področju. Poglejmo si nekaj zanimivejših ugotovitev.*

**Močan vpliv aktualne krize**

Že uvodoma avtorji (strokovnjaki in raziskovalci na področju industrijskih razmerij) ugotavljajo, da **trenutna gospodarska in finančna kriza močno vpliva tudi na odnose med delavci, delodajalci in državo**. Če so v poročilu izpred dveh let ugotavljali, da je kriza prizadela predvsem zasebni sektor in da so težave uspešno reševali predvsem z notranjo prožnostjo in učinkovitim socialnim dialogom, to v splošnem ne zadošča več glede na bistveno bolj zaostrene razmere kot pred dvema letoma. Učinki krize se namreč močno kažejo **tudi v javnem sektorju**, zato je veliko držav sprejelo vrsto varčevalnih ukrepov, ki so prizadeli predvsem javne uslužbence. Socialni dialog pa se je v marsikateri državi članici zaradi različnih teženj in močnih nasprotovanj znatno zaostril. V nekaterih državah članicah so denimo sprejeli marsikatere reformne ukrepe **brez soglasja socialnih partnerjev**. Po drugi strani se je izkazalo, da v nekaterih primerih primanjkuje prožnosti kolektivnega dogovarjanja in drugih **mehanizmov za preprečevanje konfliktov na kolektivni ravni**, zato je nujno razviti socialni dialog v tej smeri. Težišče tokratnega poročila je javni sektor, v nadaljevanju pa predstavljamo nekaj glavnih ugotovitev in izhodišč, ki so zajeta v poročilu.

**Nižje članstvo v sindikatih in decentralizacija kolektivnih pogajanj**

Tako statistični podatki kot vsebinske analize razvoja industrijskih razmerij v zadnjem obdobju kažejo na še vedno **precejšnjo raznolikost industrijskih razmerij v državah članicah Evropske unije**. Vendar so te razlike manjše pri ureditvi in položaju javnih uslužbencev v primerjavi z zaposlenimi v zasebnem sektorju. Kajti položaj javnih uslužbencev je veliko bolj reguliran (zlasti zaradi financiranja iz proračuna) v primerjavi z zaposlenimi v zasebnem sektorju, zato je homogenost javnega sektorja s tega vidika večja.

Trend **upadanja članstva v sindikatih** se nadaljuje, v povprečju ostaja članstvo na **24 %** in je še vedno nižje v sindikatih zasebnega sektorja v primerjavi s sindikati javnega sektorja. Vendar po napovedih avtorjev naj bi kombinacija proračunskih varčevalnih ukrepov in demografskih trendov **vodila do zmanjševanja članstva tudi v sindikatih javnega sektorja**. V splošnem se na sindikalnem področju vse bolj kažejo

* nižja koncentracija moči,
* manjša koordinacija in
* večja fragmentacija.

Na drugi strani pa pri delodajalskih organizacij **ni bilo zaznati večjih sprememb**. V primerjavi s sindikati je pri delodajalskih organzacijah bistveno težje navesti njihovo članstvo, kajti na voljo so relativno stari podatki (iz leta 2008), poleg tega za številne države podatkov sploh ni na voljo, zato avtorji navajajo tudi ocene članstva na podlagi različnih kazalnikov. Tako za Slovenijo navajajo, da se je članstvo v delodajalskih organizacijah **znižalo iz 70% na 55%**. Sicer pa kot je večkrat poudarjeno, je stanje industrijskih razmerjih v celoti v državah članicah različno.

Poleg upadanja števila članov v sindikatih se še naprej **nadaljuje trend decentralizacije kolektivnih pogajanj**. Pokritost s kolektivnih pogodbami je v državah članicah od 20 % do 80 %, v povprečju pa je 66%. V državah srednje in vzhodne Evrope pa je pokritost 44–odstotna. Slovenija je edina med desetimi državami članicami srednje in vzhodne Evrope, kjer je vsaj 80% delavcev »pokritih« s kolektivnimi pogodbami. Skupaj z Romunijo tako Slovenija pozitivno izstopa glede pokritosti s kolektivnimi pogodbami, kajti vse ostale države vzhodne in srednje Evrope imajo podpovprečno pokritost. Vendar po drugi strani se Slovenija skupaj z Irsko omenja kot primer znatnega padca centraliziranih kolektivnih pogajanj, na drugi strani pa se je le-to povečalo v Belgiji, Nemčiji, na Švedskem in Danskem.

**Namesto dogovorov konfliktni odnosi**

V primerjavi s starimi državami članicami je za države srednje in vzhodne Evropske unije značilno, da so sindikati šibkejši, njihovo članstvo upada hitreje, pomanjkanje ustreznih stuktur delodajalskih organizacij, nižja pokritost s kolektivnimi pogodbami in formalno močan tripartitni sistem. V tem okviru **Slovenijo ocenjujejo kot edino korporativistično državo**, ki ima v primerjavi z ostalimi državami tega območja najbolj institucionaliziran sistem kolektivnih pogajanj, delavskih predstavništev, socialnih dogovorov in posledično pokritosti s kolektivnimi pogodbami. V splošnem pa je izpostavljena skrb glede dogajanja v teh državah, kajti zaznati je **povečanje konfliktnosti industrijskih razmerij**namesto mirnega socialnega dogovarjanja. Povečevanje konfliktnega odnosa se zlasti kaže v **(neposredni) izključitvi socialnih partnerjev iz kolektivnega dogovarjanja***.* Posledice tega so bile vidne v različnih protestih in stavkah, ki so ta odnos še dodatno zaostrovale. Nedvomno je iz takih in podobnih akcij *razviden visok potencial* *delavske oziroma sindikalne strani*, ki je prisoten in se aktivira kljub relativni nizki vključenosti delavcev v sindikate in upadanju članstva. Po drugi strani pa se po mnenju avtorjev takšne akcije niso vedno izkazale, oziroma niso vedno prinesle pozitivnih izzidov za delavcev, zmag za sindikate ali konsolidacije socialnega dialoga in kolektivnega dogovarjanja. Zato kot kritično točko navajajo **usposobljenost socialnih partnerjev** - tako delodajalskih organizacij kot sindikatov. Po njihovem mnenju obe strani potrebujeta izboljšanje administrativne in organizacijske sposobnosti. Ojačati bi bilo treba zlasti strukturni položaj, da bodo lahko naredili pomembne rezultate na področju konsolidacije socialnega dialoga in nacionalnih industrijskih razmerij nasploh. Zato avtorji pozivajo k **dodatni promociji in spodbudi k socialnem dialogu in iskanju soglasja**.

Po drugi strani so v državah srednje in vzhodne EU zaznali nekaj pozitivnih izkušenj oziroma pozitivnih vplivov na sistem industrijskih razmerjih kot posledico vzpostavitve in delovanja **evropskih svetov delavcev**. Učinki so vidni zlasti pri višjih socialnih standardih in delovnih pogojih.

**Slovenija kot izjema**

Med državami srednje in vzhodne EU se Slovenija še vedno (tako kot v večini dosedanjih tovrstnih poročil) navaja kot izjema, predvsem zaradi korporativizma, zgodovinsko visoke pokritosti s kolektivnimi pogodbami, instituacionaliziranega socialnega dialoga, delavske participacije, socialnih dogovorov in podobno. Zato ne preseneča, da ima Slovenija med temi državami **največji indeks delavske participacije** (0.7 pri najvišji vrednosti 1). Za primerjavo: najnižji indeks beleži Litva z vrednostjo nekaj več kot 0.1 Indeks je izračunan na podlagi formalnih pravic in obsega delavske participacije na treh ravneh: na ravni organov upravljanja, na ravni podjetja in prek kolektivnih pogajanj.

**Socialni dialog še vedno pot do uspeha**

Ne glede na to, da so razmere na področju industrijskih razmerij v EU po mnenju zaskrbljujoče, je jasno, da lahko socialni dialog (še vedno) prinese pozitivne rezultate. Kakor so pokazale ugotovitve v poročilu iz leta 2010, je v državah, kjer je socialni dialog dobro uveljavljen in kjer so institucije industrijskih razmerjih trdno usidrane, ekonomska in socialna situacija mirnejša in manj pod pritiskom. Zato tudi to poročilu vztraja na stališču, da je **socialni dialog tisti mehanizem, ki lahko pomembno vpliva pri iskanju rešitev iz krize ter omogoča dobre pogoje za zaposlovanje in rast.** To je tudi eden od temeljev Evropske unije in njenih številnih pravno zavezujočih dokumentov, zato se bo Evropska komisija še naprej vztrajala na stališču, da je socialni dialog tisti mehanizem, ki omogoča iskanje skupnih rešitev in preprečevanje številnih konfliktov. Vendar je treba na teh temeljih graditi in razvijati **klimo medsebojnega zaupanja in razumevanja**, kar omogoča oziroma prispeva k poslovni uspešnosti, motivaciji, storilnosti in razvoju delavcev. Zato bo Evropska komisija še naprej spodbujala in promovirala socialni dialog v celotni Evropski uniji s tem, da bo spoštovala avtonomijo socialnih partnerjev in različnost nacionalnih sistemov industrijskih razmerij.

*------------------------------------------*

*Teksti za med črte!*

*1.*

*Poleg upadanja števila članov v sindikatih se še naprej nadaljuje tudi trend decentralizacije kolektivnih pogajanj.*

*2.*

*Evropska komisija bo še naprej vztrajala na stališču, da je socialni dialog tisti mehanizem, ki omogoča iskanje skupnih rešitev in preprečevanje številnih konfliktov.*