dr. Valentina Franca

**Industrijska razmerja v EU na razpotju**

*Evropska komisija je nedavno že tradicionalno izdala publikacijo »Industrial relations in Europe 2014«, v kateri predstavlja glavne trende in razvoj industrijskih razmerij, torej odnose med delavci in delodajalci oziroma njihovimi združenji, vključno z vlogo države pri tem. Poročilo se objavlja vsake dve leti, s čimer Evropska komisija znatno prispeva k natančnemu spremljanju in analizi stanja na tem področju.*

**Osrednja tema tokratnega poročila**

V tokratnem poročilu je v ospredju vprašanje, **ali in kako so se industrijska razmerja v državah članicah Evropske unije (EU) spremenila po gospodarski krizi.** Glavno ugotovitev bi lahko strnili v misel, da je *varčevanje držav ter druge javno finančne omejitve postavilo socialno dialog pred številne izzive*. Tako se potrjuje ugotovitev že prejšnjih poročil, da *se industrijska razmerja spreminjajo, postavlja pa se vprašanje, katere od teh sprememb so trajne in katere začasne*. Pisci poročila, priznani strokovnjaki in raziskovalci industrijskih razmerij iz držav Evropske unije, tako navajajo, da so ***industrijska razmerja v EU na razpotju*.**

Še vedno pa ostajajo na izhodišču, da so industrijska razmerja zelo nacionalno obarvana in da še vedno **ne obstaja** **»nadnacionalni« model socialnega dialoga**. Dejstvo pa je, da so se nekatere spremembe, ki so se nakazovale že pred ekonomsko krizo, odvile hitreje in/ali so se poglobile. Tako se, denimo, nadaljuje **trend decentralizacije kolektivnih pogajanj** (ne zgolj iz nacionalne na panožno raven, ampak tudi iz panožne na podjetniško raven oziroma celo na raven delovnih mest) in posledično **zmanjševanje števila delavcev, katerih plača je določena s kolektivno pogodbo**. Vse to je povezano s še vedno močno težnjo po čedalje večji prožnosti in odzivnosti, kar pomeni, da se od industrijskih razmerij pričakujejo hitrejše in pogostejše spremembe.

**Spremembe plačnih sistemov v središču socialnega dialoga**

Oblikovanje plačnih sistemov je eno osrednjih vprašanj oziroma stebrov industrijskih razmerij, zato ne preseneča, da so tudi tokrat pisci poročila vzeli pod drobnogled stanje na tem področju. Že uvodoma so izpostavili, da je veliko držav članic EU prejelo precej priporočil glede nekaterih vidikov oblikovanja plačnih sistemov s ciljem **zagotavljanja večje prožnosti pri prilagajanju plačnega sistema**. Kajti decentralizacija kolektivnih pogajanj se še vedno obravnava kot eno od sredstev za učinkovito uravnavanje plač s produktivnostjo na lokalni in organizacijski ravni. Vse navedeno je še dodatno občutljivo v državah, ki so prejele oziroma prejemajo finančno pomoč s strani mednarodnih institucij. V praksi se je namreč izkazalo, da so v teh državah spremembe na tem področju (ter tudi na nekaterih drugih) izvedli **bolj ali manj enostransko**, praktično brez vključitve socialnih partnerjev, kar je v marsikateri državi članici EU vodilo do splošnega zaostrovanja odnosov. Na drugi strani pa Evropska komisija še vedno vztraja in poudarja pomen socialnega dialoga in s tem dogovarjanja glede plačnega sistema, ki ga ne obravnava zgolj kot enega od vidikov zagotavljanja konkurenčnosti, temveč tudi kot **pot k zniževanju neenakosti**, zlasti pri delavcih z nižjimi prihodki.

Potrdila se je tudi že nakazana ugotovitev izpred dveh let, da lahko ustrezno strukturiran socialni dialog znatno pripomore pri soočanju s spremembami na socio-ekonomskem področju, kakor jih narekuje oziroma zahteva sodobna družba. Ponovno se je namreč potrdilo, da *so* ***države z močnim socialnim dialogom med bolj uspešnimi in bolj konkurenčnimi v EU***. Evropska komisija tako ponavlja, da socialni dialog ni ovira pri zagotavljanju konkurečnosti, ampak lahko znatno pripomore k bolj usposobljenim delavcem in posledično kakovostnejšim izdelkom oziroma storitvam. Celotna EU torej stoji pred izzivom, kako najti ustrezno kombinacijo kontinuitete in sprememb sistemov industrijskih razmerij, da bodo skladna izzivom hitro spreminjajočega se globalnega sveta. Tako Evropska komisija nagovarja države članice, da **okrepijo socialni dialog in socialne partnerje**, zlast tam, kjer so šibkejši.

**Vpliv varčevanja na plače**

Raziskovalci ugotavljajo tudi, da se je ***povečala vloga države pri urejanju plačnih sistemov***, zlasti v državah, prejemnicah mednarodne denarne pomoči. Zato ne preseneča ugotovitev, da je imela ekonomska kriza velik vpliv na plače, kar se je kazalo v zmanjševanju rasti plač, marsikje pa tudi v njihovem (močnem) znižanju. Največja rast plač, dogovorjenih s kolektivnimi pogodbami, je bila v nekaterih državah Srednje in Vzhodne Evrope, ker je bil zasledovan cilj približati se plačam v Zahodni Evropi, čeprav ostajajo razlike še vedno velike. Po drugi strani pa so se marsikje plače povišale bolj kot produktivnost, ker kolektivne pogodbe niso predvidele tako nizke stopnje inflacije. Na podlagi tega poročila in številnih raziskav je sedaj resnično mogoče zaključiti, da je bil***pritisk na plače kot posledico ekonomske krize velik.***

Vendar varčevanje ni vplivalo samo na višino plač, temveč tudi na število zaposlitev v javnem sektorju. Večji del držav članic EU, ki so znižale plače v javnem sektorju zaradi varčevanja, je **znižalo tudi število javnih uslužbencev**. Slovenija je v letih 2011-2013 znižala število javnih uslužbencev za 6,3 %, ker nas uvršča na sredino lestvice teh držav; na vrhu je z 12 % Španija, na dnu pa Ciper s 4,3 %. Ravno tako je Slovenija v skupini sedmih držav EU, ki zmanjšujejo zaposlovanje v javnem sektorju. Pred letom 2011 so zaposlitve v javnem sektorju predstavljale do petine vseh zaposlitev v državi; po zadnjih podatkih iz leta 2013 pa smo v skupini držav, kjer delež zaposlitev v javnem sektorju predstavlja **od 20 do 24 % vseh zaposlitev v državi**.

Ni pa bilo sprememb pri zaposlitvah za krajši delovni čas v javnem sektorju; še vedno je teh manj kot 5 %, kar nas uvršča na rep evropskih držav, razvrščenih po tem kriteriju. Pri zaposlitvah za določen čas se je v povprečju znižalo njihovo število v javnem sektorju, kar velja tudi za Slovenijo. Dodatno je bila Slovenija med četverico držav EU (poleg Španije, Italije in Cipra kot država), ki so **znižale maso za plače** v zadnjih dveh letih.

**Nadaljevanje decentralizacije kolektivnih pogajanj**

Kolektivna pogajanja so tipičen primer, kjer se pisci poročila vprašajo, ali so spremembe, ki se dogajajo kot posledica ekonomske krize, **začasne ali pa le del splošnega trenda in bodo postale trajne**. Odgovora na to ne ponudijo, saj menijo, da je preuranjeno vleči zaključke. Ne glede na to, ugotavljajo, da se *v splošnem struktura in narava inudstrijskih razmerij v zadnjih dveh letih nista bistveno spremenili*. Tako je, denimo, **upadanje sindikalnega članstva trend že nekaj let**, kar se je dogajalo tudi v zadnjih dveh letih, a ne tako močno kot prej. Ni pa jasno, ali se bo ta trend nadaljeval. Na drugi strani pa se nadaljuje dolgoročni **trend stabilnosti članstva v delodajalskih organizacijah**. Pri slednjih je izpostavljena tudi Slovenija. Delodajalska združenja so v EU večinoma prostovoljna (večjo izjemo od tega predstavlja Avstrija), čemur se je pridružila tudi Slovenija leta 2006 s prenehanjem obveznega članstva v Gospodarski zbornici Slovenije ter nato leta 2012 s prenehanjem obveznega članstva v Obrtni zbornici. Zato ne preseneča podatek, da se Slovenija izpostavlja kot država, kjer je od leta 2006 zaznan trend upadanja članstva v delodajalskih organizacijah. Vendar je članstvo še vedno višje kot v ostalih državah Vzhodne Evrope.

Nedvomno pa je, da je ekonomska kriza **pospešila trend decentralizacije kolektivnih pogajanj in posledično (slabšo) pokritost delavcev s kolektivnimi pogodbami**. V splošnem se navajata dva razloga za to: 1) s striktnejšo zakonodajo je postajalo oziroma postaja vse težje razširiti veljavnost kolektivnih pogodb tudi na nečlane sindikatov in 2) v veliko državah članicah EU je učinek nove zakonodaje skupaj z ekonomsko negotovostjo vodilo ne samo do odpovedi kolektivnih pogodb, temveč tudi do zamika sklepanja novih. Poleg tega je skorajda postala standard **t. i. klavzula »opt-out«**, ki z vključitvijo v zakonodajo dopušča, da se lahko na nižji ravni kolektivne pogodbe dogovori tudi drugače (torej tudi manj ugodno), kot je dogovorjeno na višji ravni. Ob tem spomnimo, da je to v nekaterih primerih mogoče tudi v Sloveniji, kar je omogočila novela Zakona o delovnih razmerij iz leta 2013.

Slovenijo poleg Belgije, Francije, Luksemburga in Avstrije poročilo omenja kot državo, kjer je **še pogosta veljava kolektivnih pogodb tudi za nečlane sindikalnih ter delodajalskih združenj**. Po drugi strani pa se Slovenija poleg Bolgarije in Cipra navaja kot država, kjer je uporaba klavzule »opt-out« vse pogostejša, kar je posledica zgoraj navedene zakonske spremembe. Ravno tako se Slovenijo omenja kot državo, kjer je potekala oziroma še poteka izrazita decentralizacija kolektivnih pogajanj; podobno kot v Grčiji, na Irskem, Portugalskem in v Romuniji.

Vse navedeno je močno povezano tudi z že dalj časa prisotnim trendom po ***deregulaciji kolektivnih pogajanj***, čeprav vsi priznavajo, da so ta temeljni steber industrijskih razmerij. Vedno večje zahteve po konkurenčnosti in odzivnosti otežujejo sklepanje kolektivnih pogodb na nacionalni in velikokrat tudi na panožni ravni.

**Industrijska razmerja in zaposlovanje mladih**

Zaposlovanje mladih oziroma prehod mladih od zaključka šolanja do prve zaposlitve je eno izmed bolj perečih vprašanj evropske socialne politike. V poročilu se raziskovalci osredotočajo na vprašanje, **kaj in kako lahko socialni partnerji pripomorejo pri reševanju tega problema.** Ekonomska kriza je namreč samo še pospešila ta strukturni problem celotne EU. Po podatkih Eurostata je bila brezposelnost mladih konec preteklega leta **21,4-odstotna**, kar je dvakrat več kot celotna brezposelnost (9,9 %). Najvišjo stopnjo brezposelnosti med mladimi beležijo v Španiji (51,4 %), Grčiji (50,4 %), na Hrvaškem (44,8 %) in v Italiji (42 %). Na drugi strani pa je najnižja stopnja brezposelnosti mladih v Nemčiji (7,2 %) in Avstriji (9 %). Slovenija se s približno 25 % nahaja na sredini te lestvice.

Čeprav ima pri urejanju tega problema večino niti v rokah država, lahko socialni partnerji tudi pripomorejo k iskanju rešitev. V praksi se Evropska komisija srečuje z različnimi možnostmi in pripravljenostjo sodelovanja ter posledično vpliva socialnih partnerjev, zato je tudi težko meriti njihov vpliv pri tem. EU socialnim partnerjem prek različnih aktivnosti **izpostavlja primere dobrih praks ter oblikuje priporočila**, kako pristopiti k reševanju tega problema. Kako pa se to dejansko uresničuje, je odvisno zlasti od moči socialnega dialoga v posamezni državi članici. Priznati pa je treba, da je brezposelnost mladih posledica različnih dejavnikov, od oblikovanja izobraževalnega sistema do pokojninskega zavarovanja; pomembno pa je, da socialni partnerji zaznajo ta problem in ga skušajo reševati v okviru svojih možnosti.

**Socialni dialog na razpotju**

Od začetka ekonomske krize je bil socialni dialog pod močnim pritiskom praktično v vseh državah EU. Enako velja za socialni dialog na ravni EU, čeprav težko govorimo o evropskem poenotenju socialnega dialoga in industrijskih razmerij. Na evropski ravni se je v zadnjih dveh letih rast števila sklenjenih panožnih kolektivnih pogodb nekoliko zmanjšala; hkrati pa se je odprlo vprašanje o ***neučinkoviti implementaciji avtonomnih dogovorov*,** ki so jih sklenili socialni partnerji. Pisci poročila navajajo, da je to predvsem posledica različne moči socialnih partnerjev v posameznih državah, zlasti slabo je v državah s šibkim socialnim dialogom. Po drugi strani pa so se evropski socialni partnerji aktivirali pri oblikovanju politik za zaposlovanje mladih ter z raznimi aktivnostmi poglobili delovanje na panožni ravni.

Čeprav je socialni dialog v številnih dokumentih EU pomembna vrednota, se je **razvoj v zadnjih letih nekoliko odmaknil od tega**, kar je ekonomska kriza le pospešila. Zato si želi Evropska komisija ponovno spodbuditi oziroma kar se da reaktivirati socialni dialog, zato vlaga v to precej svoje energije in dejanskih aktivnosti. Kot oviro pri nadaljnjem razvoju oziroma kot kamen spotike zaznavajo **problem konkurenčnosti**. Delodajalci si namreč želijo preprostejšo zakonodajo, večjo zunanjo prožnost ter čim nižje stroške dela. Delavci na drugi strani pa poudarjajo ne-stroškovni vidik konkurenčnosti, pozitivno vlogo plač pri skupnem povpraševanju in izboljšanje kakovosti dela ter pomen naložb v kompetence delavcev. Ta vprašanja so bila in še vedno so osrednje vprašanje v vseh državah članicah s to razliko, da so *ponekod vodila do kakovostnih kolektivnih dogovorov in pripomogla k skupnim rešitvam, drugod pa so le poglobila konfliktni odnos med delodajalci in delavci*. Podobne turbolence je bilo zaznati tudi v odnosih do Evropske komisije.

**Zakonodajne aktivnosti**

Praktično vse države članice EU so se v zadnjih letih soočale s spremembami delovne zakonodaje, vključno z zakonodajo na področju varnosti in zdravja pri delu. Večinoma je k spremembam vodila ekonomska kriza oziroma natančneje poslabšanje zaposlitvenih možnosti, zmanjšanje oziroma poslabšanje življenjskih in delovnih pogojev. Zato je Evropska komisija k temu pristopila s **spremembami zakonodaje**, med drugimi tudi glede napotenih delavcev in delovnega časa za mobilne delavce v notranjem vodnem prometu. Na podlagi pobude Evropske komisije je bilo sprejeto tudi **priporočilo** za pripravništvo za mlade, ravno tako so povečali aktivnosti pri preprečevanju dela na črno. Na področju varnosti in zdravja pri delu so na podlagi analize tega področja med leti 2007 in 2012 sprejeli **novo strategijo** za obdobje 2014-2020, s ciljem izboljšati uresničevanje obstoječih pravil na področju varnosti in zdravja pri delu ter izboljšati preprečevanje obolenj na delovnem mestu. Poleg tega je Evropska komisija preverjala tudi drugo delovno zakonodajo, vključno z zakonodajo o obveščanju in posvetovanju z delavskimi predstavniki. Ugotovila je, da so direktive s tega področja *pomembne, učinkovite in usklajene*. Potekajo pa aktivnosti za **spremembe direktiv** o delovnem času, zaposlitvi za določen čas in zaposlitvi za krajši delovni čas. V tem letu pa se pričakuje tudi podrobnejša analiza vseh 24-ih direktiv s področja varnosti in zdravja pri delu.

------------------------------------------------------------------------------

**Se nam obetajo spremembe evropske zakonodaje?**

Evropska komisija je po pričakovanjih pričela s posvetovanjem s socialnimi partnerji na ravni EU glede morebitnih sprememb evropske zakonodaje s področja delavske participacije. Namen posvetovanja bo zlasti izmenjava mnenj socialnih partnerjev na ravni EU o možnih usmeritvah ukrepov EU, ki so usmerjeni v krepitev povezanosti in učinkovitosti obstoječe evropske zakonodaje na področju obveščanja in posvetovanja delavcev na nacionalni ravni. Tokrat bodo pod drobnogledom **tri direktive**, in sicer **direktive o kolektivnih odpustih, prenosu podjetij in o določitvi splošnega okvirja za obveščanje in posvetovanje z delavci**. Evropska komisija si bo zlasti prizadevala pridobiti mnenja socialnih partnerjev o možni konsolidaciji teh direktiv. Eden izmed ciljev je doreči takšno opredelitev pojmov obveščanje in posvetovanje, da bodo medsebojno usklajeni ter da bodo povzročali čim manj nejasnosti. Poleg tega želi Evropska komisija v vsebino teh direktiv vključiti tudi javno upravo. Stališča in pripombe socialnih partnerjev se pričakujejo predvidoma do 30. junija 2015.

 **dr. Valentina Franca**

-------------------------------------------------------------------------------