



Europska
komisija



Industrijski odnosi u Europi 2012

Izvršni sažetak

Ni Europska komisija ni bilo koja osoba koja djeluje u njezino ime nije odgovorna za eventualno korištenje informacija sadržanih u ovoj publikaciji.

© Fotografija na naslovnici: iStockphoto

Za svako korištenje ili reprodukciju fotografija koje ne spadaju pod autorska prava Europske unije potrebno je zatražiti dozvolu izravno od vlasnika autorskog prava.

Europe Direct je služba koja vam pomaže naći odgovore na vaša pitanja o Europskoj uniji

Besplatni telefon (*)

00 800 6 7 8 9 10 11

(*) Neki mobilni operateri ne dopuštaju pristup brojevima 00 800 ili se ti pozivi mogu naplaćivati.

Više informacija o Europskoj uniji dostupno je na Internetu (<http://europa.eu>).

Podaci za katalogiziranje kao i sažetak nalaze se na kraju ovu publikacije.

Luksemburg, Ured za publikacije Europske unije, 2013.

ISBN 978-92-79-34217-2

ISSN: 2315-1927

doi:10.2767/28339

© Europska unija, 2013.

Reprodukcija je dozvoljena, pod uvjetom da se navede izvor.

Industrijski odnosi u Europi 2012

Izvršni sažetak

Europska komisija

Opća uprava za zapošljavanje, socijalna pitanja i uključenost

Jedinica B.1

Rukopis dovršen u prosincu 2012

IZVRŠNI SAŽETAK

Ekonomska i financijska kriza koja već nekoliko godina pogađa Europu lako bi mogla uzrokovati duboke i dugotrajne potrese u institucijama i praksama industrijskih odnosa. Dok je u izvještaju „Industrijski odnosi u Europi 2010.“ navedeno kako je socijalni dijalog bio ključni čimbenik otpornosti u prevladavanju ranih posljedica krize, ovo izdanje iz 2012. zaključuje da utjecaj dužničke krize i politike proračunske konsolidacije koje se provode u nizu zemalja dovode do temeljitih promjena u industrijskim odnosima u Europi.

Izvještaj „Industrijski odnosi u 2010.“ navodi da su na početku recesije, kada je glavni utjecaj uspoređenja gospodarstva osjetio privatni sektor, vlade i socijalni partneri često zajedno radili na ublažavanju negativnih posljedica po zapošljavanje. Uspirkos značajnim razlikama među zemljama i sektorima koje su već bile vidljive u 2010., takva rješenja u većini slučajeva bila su temeljena na ekstenzivnom korištenju unutarnje fleksibilnosti te su bila usredotočena na modele rada sa skraćenim radnim vremenom kao i na potporu bankarskom sustavu i specifičnim industrijama, kao što je automobilska industrija, kroz posebne fiskalne aranžmane. Socijalni dijalog, bipartitni i tripartitni, pokazao se korisnim, fleksibilnim i učinkovitim mehanizmom koji je dao pozitivan doprinos promicanju otpornosti i stvaranju društvenog konsenzusa u kontekstu krize.

Kriza se od tada produbila i proširila na druge sektore ekonomije, uključujući javni sektor, kako se financijska kriza pretvorila u dužničku krizu, a fiskalna konsolidacija postala je ključni cilj politika makroekonomske prilagodbe. To je rezultiralo nepovoljnim okruženjem za socijalni dijalog, koji je postao konfliktiniji u velikom broju zemalja i sektora, a taj je trend postao posebno vidljiv u javnom sektoru. Glavna karakteristika javnoga sektora je da radne odnose uređuju zakoni drugačiji od zakona koji uređuju privatni sektor. Ključna karakteristika industrijskih odnosa u javnom sektoru jest status zaposlenika s ugovorom na neodređeno vrijeme i cjeloživotnom karijerom, te status države kao jedinstvenog poslodavca. To podrazumijeva različita prava i obveze za zaposlene u javnom sektoru, uključujući određena ograničenja kolektivnog pregovaranja i prava na štrajk. Navedena razlika u zakonskom uređenju i posebna uloga javnog sektora u određenoj mjeri objašnjavaju razlike između dva sektora u smislu glavnih dimenzija industrijskih odnosa, kao što je kolektivno pregovaranje i organizacija i uloga socijalnih partnera. U ovom izvještaju javni sektor podrazumijeva središnju državu i lokalne vlasti, sa sektorom zdravstva i obrazovanja.

Kao odgovor na krizu javnoga duga, pristup nacionalnih vlada prema javnom sektoru bio je dramatično ubrzavanje i intenziviranje postojećih dugoročnih strukturnih reformi, a metode za provedbu odluka često su isključivale korištenje socijalnoga dijaloga. Moguće je prepoznati dvije situacije. Prva obuhvaća ograničen broj zemalja u kojima se nastavlja dugoročni trend u smjeru restrukturiranja javnoga sektora, s ciljem povećanja

učinkovitosti, uz uravnoteženi pristup i ograničene konflikte te očuvan prostor za kolektivno dogovorena rješenja između sindikata i poslodavaca u javnom sektoru. Druga situacija obuhvaća zemlje u kojima se provode programi fiskalne konsolidacije, i ne samo u zemljama koje primaju financijsku pomoć Europske unije i Međunarodnog monetarnog fonda. Za zemlje pogođene dužničkom krizom, fiskalna konsolidacija, financijska stabilnost i strukturne reforme uvjeti su za vraćanje povjerenja, ponovnu uspostavu fiskalne solventnosti i ubrzavanje gospodarskog rasta na srednji rok. U tim su zemljama mjere nužno oštrije od onih koje su poduzimale privatne tvrtke za vrijeme recesije od 2008. do 2010.

Zdrave javne financije pomažu vladama i njihovoj sposobnosti za provedbu politika koje su razlikovno obilježje europskoga socijalnog modela kao što je promocija socijalne kohezije i znatnog financiranja ključnih javnih usluga kao što su zdravstvo i obrazovanje. Dakle, osmišljene su brojne mjere za ispravljanje fiskalnih neravnoteža i vraćanje povjerenja financijskih tržišta u sposobnost nacionalnih vlada da poduzmu odgovorne i održive fiskalne politike. U nekim zemljama, među tim mjerama bile su reforme sustava kolektivnog pregovaranja gdje su oni bili prepoznati kao dio problema koje treba riješiti. Iako je Komisija uvijek naglašavala važnost socijalnoga dijaloga, autonomije socijalnih partnera i uvažavanja nacionalnih okolnosti i praksi, reforme nisu uvijek bile praćene potpuno djelotvornim socijalnim dijalogom.

Te su reforme ukazale na nedostatak fleksibilnosti klasičnih instrumenata mehanizama kolektivnog pregovaranja i ostalih sustava za sprečavanje sukoba, kao što su indeksacija i odredbe o proširenju. U takvim okolnostima malo je prostora za pregovore i funkcionalan socijalni dijalog pa pozitivniju ukupnu ocjenu iz izvještaja „Industrijski odnosi u 2010.“ nije moguće ponoviti za naredno razdoblje.

Industrijski odnosi u javnome sektoru ozbiljno su pogođeni krizom, a to se posebno odražava na sindikate. Već neko vrijeme javni sektor osigurava glavni članstva sindikata; sindikalna gustoća u brojnim državama članicama znatno je viša u javnom nego u privatnom sektoru, a spoj politika oštre štednje koje dovode do sve manjeg javnog sektora te demografskih trendova vjerojatno će dodatno smanjiti ukupnu sindikalnu gustoću u uslugama u narednim godinama. Kao rezultat reformi u javnome sektoru i trenutnoga konfliktnog okruženja, industrijski odnosi u javnom sektoru gotovo su se sigurno iz temelja promijenili.

Iako su nedavni trendovi u industrijskim odnosima u čitavoj Europi zabrinjavajući, dokazi jasno pokazuju da dobro strukturiran socijalni dijalog može proizvesti pozitivne rezultate, a neki od njih su dokumentirani u ovome izvještaju. Kao što je već bio slučaj 2010., zemlje s funkcionirajućim socijalnim dijalogom i snažnim institucijama industrijskih odnosa općenito

su još uvijek zemlje u kojima se ekonomska i socijalna situacija odupire krizi te je pod manjim pritiskom. To također odražava prirodu industrijskih odnosa koja ovisi o prijašnjem povijesnom putu (tzv. *path dependence*).

U izvještaju se tvrdi kako su mehanizmi i instrumenti socijalnog dijaloga, koji su desetljećima bili od velike pomoći Europi, i dalje relevantni načini rješavanja krize i doprinose stvaranju povoljnih uvjeta za rast i zapošljavanje. Usprkos svojoj različitosti nacionalnih sustava industrijskih odnosa, socijalni dijalog ključna je sastavnica europskog socijalnog modela a njegova temeljna uloga prepoznata je u europskim ugovorima, uključujući u Povelji o temeljnim pravima. Industrijski odnosi, bilo da je riječ o javnom ili privatnom sektoru, ključni su za upravljanje konfliktima i pronalazak zajedničkih rješenja u teškim okolnostima, no da bi bili učinkoviti, industrijski odnosi trebaju se razvijati u klimi uzajamnog povjerenja i razumijevanja, što pridonosi ekonomskoj učinkovitosti i motivaciji, produktivnosti i razvoju radnika. Komisija sa svoje strane naglašava potrebu moderniziranja sustava određivanja plaća uz poštivanje uloge socijalnih partnera i kolektivnog pregovaranja u tom procesu. Komisija je predana promicanju i podržavanju socijalnog dijaloga u čitavoj EU, poštujući pri tome autonomiju socijalnih partnera i raznolikost nacionalnih sustava industrijskih odnosa.

Izvještaj „Industrijski odnosi u Europi 2012.“ razmatra sadašnje stanje industrijskih odnosa u Europskoj uniji. Dijelom se temelji na priložima stručnjaka i donosi sažetak stavova dionika, koji mogu biti različiti od stava Komisije. Poglavlje 1 daje prikaz glavnih kvantitativnih trendova u pokazateljima industrijskih odnosa u EU-u. Izvještaj u Poglavlju 2 detaljno razmatra industrijske odnose u „novim državama članicama“ Srednje i Istočne Europe. Poglavlje 3 predstavlja tipologiju strukture industrijskih odnosa u javnom sektoru na temelju posebnih karakteristika i klaster analize. Poglavlje 4 analizira proces prilagodbe u javnom sektoru za vrijeme krize u smislu intenziteta i najviše pogođenih oblika socijalnog dijaloga. Također se navode najnovije informacije o načinu na koji se socijalni partneri bave pitanjem zelenih poslova, (Poglavlje 5) te se ispituje uloga koju socijalni partneri imaju u raspravama o reformama naknadi i mirovinskih sustava u državama članicama (Poglavlje 6). Publikacija završava pregledom trendova i odgovora u socijalnom dijalogu na europskoj razini (Poglavlje 7) i opisom najvažnijih trendova u europskom radnom pravu (Poglavlje 8).

Poglavlje 1: Prikaz industrijskih odnosa na europskoj i nacionalnoj razini i u javnom sektoru

Ovo poglavlje daje pregled industrijskih odnosa u EU-u, ističući glavne trendove i ključne razlike. Pregledom industrijskih odnosa u javnom sektoru i njihovom usporedbom s privatnim sektorom u čitavoj EU, poglavlje postavlja uvodni okvir za ostatak izvještaja. Industrijski odnosi u 27 država članica EU-a obično se opisuju velikim razlikama među zemljama. Za razliku od toga, industrijske odnose u javnom sektoru karakterizira viši stupanj homogenosti među zemljama, iako uz niz razlika zbog čimbenika kao što su nacionalne tradicije i priroda uloge države.

Industrijski odnosi u EU-u općenito slijede sekularne trendove naznačene u ranijim izvještajima „Industrijski odnosi u Europi“. Kolektivno pregovaranje je pokazalo tendenciju veće decentralizacije, a od izvještaja iz 2010. indeks je sa 2,15 pao na 1,98. U EU-u postoje velike razlike u pokrivenosti kolektivnim ugovorima, od oko 20 posto do 100 posto, ovisno u određenoj mjeri o tipologiji modela industrijskih odnosa u svakoj zemlji (vidjeti izvještaj „Industrijski odnosi u Europi 2008.“, tablica 2.2). Prosjek za EU-27 iznosi 66 posto, dok je u zemljama Srednje i Istočne Europe ta stopa tek 44 posto. Sekularni pad sindikalnog članstva, koji je prisutan još od 1980ih, se nastavio, kao i fragmentacija sindikata usprkos nekoliko značajnih spajanja, što je strategija kojoj se pribjegavalo kako bi se ublažio taj pad. Sindikalna gustoća se stabilizirala na nekih 24 posto, a u većini država članica je znatno niža u privatnom nego u javnom sektoru. S druge strane, situacija s organizacijama poslodavaca ostala je uglavnom stabilna, posebno u onim zemljama u kojima je članstvo u takvim organizacijama kvazi-obvezno, unatoč određenom labavljenju takvih aranžmana.

Opće je obilježje da su pokrivenost kolektivnim ugovorima i stupanj centralizacije kolektivnoga pregovaranja u javnom sektoru u gotovo svim državama članicama EU-a viši u usporedbi s privatnim sektorom. Višu pokrivenost kolektivnim ugovorima mogu objasniti čimbenici kao što je veće priznavanje i uvažavanje samog kolektivnog pregovaranja te posebno sindikata kao partnera od strane države kao poslodavca. Viši stupanj centralizacije kolektivnog pregovaranja počiva na prevladavajućem interesu vlasti za zadržavanjem utjecaja i kontrole u procesu određivanja plaća. Nadalje, sindikalna gustoća u javnom sektoru općenito je viša nego u privatnom, što je moguće objasniti kolektivnom definicijom njihovoga radnog statusa i većim priznavanjem uloge sindikata od strane poslodavaca u javnom sektoru.

Zadnjih godina industrijske odnose sve više karakteriziraju određeni sekularni trendovi: pad broja članova organizacija

socijalnih partnera, decentralizacija kolektivnog pregovaranja te manje koordinacije i usklađivanja. Industrijski odnosi u javnom sektoru gurnuti su u duboke strukturne reforme čiji je cilj ostvarivanje veće troškovne učinkovitosti, uglavnom pod pritiskom ciljeva fiskalne konsolidacije, ali i kao rezultat uvođenja novih tehnologija. Takve su reforme dovele do rezova u javnim službama te su doprinijele transformiranju industrijskih odnosa u javnome sektoru. Zadnjih desetljeća su također osobito uočljivi i trendovi prema diferencijaciji među skupinama radnika i trendovi prema decentralizaciji. Međutim, ti su se trendovi kretali različitim brzinama i opsezima u različitim državama članicama EU-a te u privatnom i javnom sektoru. Kriza zadnjih nekoliko godina poslužila je kao akcelerator nekih reformi koje su se već provodile u javnom sektoru, iako je brzina kojom je udarila imala ozbiljne posljedice po zapošljavanje i značajne implikacije za budućnost industrijskih odnosa u javnom sektoru.

Poglavlje 2: Razvoj industrijskih odnosa u novim državama članicama i u Srednjoj i Istočnoj Europi

Proširenje EU-a 2004. i 2007. povećalo je razlike u sustavima industrijskih odnosa diljem EU-a. Posebno je u novim državama članicama iz Srednje i Istočne Europe (zemlje Srednje i Istočne Europe, tzv. CEEC zemlje¹⁾) došlo do povećanja razlika u strukturnim i institucionalnim karakteristikama industrijskih odnosa u EU-u. U usporedbi s EU-15, zemlje Srednje i Istočne Europe karakteriziraju slabiji sindikati i brža erozija sindikalne gustoće, nedostatak udruga poslodavaca, nepostojanje tradicije bipartitnog kolektivnog pregovaranja s više poslodavaca (dijelom zbog nedovoljno razvijenog sustava proširenja kolektivnih ugovora) i konačno snažan formalni tripartizam koji djelomično zamjenjuje nedovoljno razvijene sustave kolektivnog pregovaranja na sektorskoj razini.

Međutim, uloga tripartizma i socijalnih sporazuma, kao i obavješćivanja i savjetovanja s radnicima na radnome mjestu također varira među zemljama Srednje i Istočne Europe, odražavajući različite interese vlada u uvođenju stabilnih pregovaračkih struktura kao i razmjere članstva svih organizacija socijalnih partnera. Iako je uobičajeno isticati kako zemlje Srednje i Istočne Europe imaju slične sustave industrijskih odnosa, ovo poglavlje naglašava raznolikost sustava i modela. Neke zemlje Srednje i Istočne Europe (Estonija, Bugarska, Latvija, Litva i Rumunjska) najbolje opisuju slabe tripartitne institucije i njihovo slabo funkcioniranje, fragmentirano pregovaranje (uz iznimku Rumunjske) i razlike u sindikalnoj gustoći između baltičkih (Estonija, Latvija, Litva) i balkanskih (Bugarska, Rumunjska) zemalja. Višegradske zemlje (Češka Republika,

Mađarska, Poljska i Slovačka) imaju duboko ukorijenjen tripartizam, institucije za kolektivno pregovaranje i predstavljanje radnika. Češka Republika i Slovačka imaju snažniju tradiciju socijalnog dijaloga i višu razinu koordinacije pregovaranja od Poljske i Mađarske. No, dok su Mađarska i Poljska primjeri zemalja s decentraliziranim i fragmentiranim kolektivnim pregovaranjem i pokrivenošću, Mađarsku također karakterizira struktura usuglašavanja na nacionalnoj razini. Slovenija, jedina korporatistička zemlja Srednje i Istočne Europe, najdalje je odmakla u institucionaliziranju koordiniranog pregovaranja, predstavljanja radnika, socijalnih sporazuma i pokrivenosti kolektivnim ugovorima.

Iako postoje velike razlike među zemljama, institucije (i akteri) industrijskih odnosa u zemljama Srednje i Istočne Europe i dalje su slabi i fragmentirani, a neka događanja na tom planu su zabrinjavajuća, posebno jer neke reforme koje su u tijeku potkopavaju konsenzus potreban za učinkovito uključivanje socijalnih partnera u prilagodbe na promjene. U velikom broju ovih zemalja, odgovori na krizu stvaraju sve veće konflikte u industrijskim odnosima. Postoji potreba za revitaliziranjem nacionalnih sustava industrijskih odnosa i za podrškom njihovom djelovanju kako bi se promicao i ponovno postigao konsenzus u cilju dugoročne održivosti ekonomskih i socijalnih reformi koje se provode.

Poglavlje ispituje potencijal socijalnih partnera u zemljama Srednje i Istočne Europe za stabilizaciju i inovaciju struktura industrijskih odnosa odgovarajući na trendove na tržištu rada nakon proširenja EU-a i ekonomske krize. Jedan od najvećih izazova nakon proširenja bile su migracije iz zemalja Srednje i Istočne Europe u EU-15, što je natjeralo sindikate u nekim zemljama Srednje i Istočne Europe i sektorima da pregovaraju i dogovore bolje uvjete rada kako bi utjecali na migracijske tijekove. Pored toga, nakon pridruživanja Europskoj uniji, transnacionalne kompanije pružile su poticaj za europeizaciju industrijskih odnosa u svim zemljama Srednje i Istočne Europe, osnivajući europska radnička vijeća (ERV), koja su k tome aktivna. Iako još uvijek nema dovoljno dokaza o prijenosu socijalnih standarda u zemljama Srednje i Istočne Europe kroz transnacionalna poduzeća, postoje određeni pozitivni primjeri kada takva poduzeća povećavaju kapacitete organizacija poslodavaca u svim zemljama Srednje i Istočne Europe.

Ekonomska kriza također je izazvala odgovore socijalnih partnera na nacionalnoj, sektorskoj i na razini poduzeća u tim zemljama, i u javnom i u privatnom sektoru. Dok je u nekoliko zemalja ostvaren zajednički odgovor na krizu kroz socijalne sporazume i konsolidaciju kolektivnog pregovaranja, u ostalim zemljama i slučajevima industrijski odnosi postali su konfliktiniji a sindikati su se odlučili za industrijske akcije kako bi izvršili pritisak u cilju ostvarivanja svojih zahtjeva nakon što su isključeni iz izravnih pregovora. Ti trendovi odražavaju trendove koji su bili zabilježeni u EU-15 u prvoj fazi krize od

1) Eng. CEEC - the Central and Eastern European Countries: zemlje Srednje i Istočne Europe (op.prev.)

2008. do 2010. te ukazuju na određeni zastoj u reakcijama u zemljama Srednje i Istočne Europe za nekih godinu, godinu i pol. Ovo poglavlje raspravlja o tome kako takve akcije mogu pomoći izmijeniti ulogu socijalnog partnerstva i institucija industrijskih odnosa u zemljama Srednje i Istočne Europe. S jedne strane, poglavlje dokumentira *potencijal* za organizirane akcije u zemljama u kojima su sindikati strukturno slabi i čije je članstvo u opadanju. S druge strane, treba priznati kako nisu sve takve akcije donijele znatna poboljšanja radnicima, pobjede sindikatima, i konsolidaciju institucija pregovaranja i socijalnog dijaloga. Kritičan element predstavlja kapacitet socijalnih partnera: i organizacije poslodavaca i sindikati moraju unaprijediti svoj administrativni i organizacijski kapacitet. Razmjer u kojem su se socijalni partneri uključili u aktivnosti nakon proširenja i nakon krize, kao i bitni ishodi takvih akcija, često su osporavani ili su ograničenog učinka. Socijalni partneri u zemljama Srednje i Istočne Europe moraju dodatno osnaživati svoju strukturnu poziciju i razvijati dodatne kapacitete kako bi proizveli održive rezultate u konsolidiranju socijalnog dijaloga i nacionalnih sustava industrijskih odnosa ka prevladavajućem bipartitnom modelu kolektivnog pregovaranja.

Poglavlje 3: Industrijski odnosi u javnom sektoru u tranziciji

Industrijske odnose u javnom sektoru karakterizira veća ujednačenost nego u privatnom sektoru, ali postoje razlike među zemljama u smislu veličine i strukture zaposlenosti u javnom sektoru, radnog statusa zaposlenih, sindikata i organizacija poslodavaca, sustava određivanja plaća, stupnja centralizacije/decentralizacije kolektivnog pregovaranja, industrijskih konflikata i rješavanja sporova. Čak i sam pojam javnog sektora se mijenja zahvaljujući strukturnim promjenama u organizaciji i pružanju usluga od općeg dobra.

Središnje obilježje je ugovor o radu i pitanje je uređuje li ga javno pravo ili radno pravo. Ta je razlika povezana s dva tradicionalna pristupa radnim odnosima u javnom sektoru, „suvereni poslodavac“ (tzv. *sovereign employer*) i „primjermi poslodavac“ (tzv. *model employer*). U prvom slučaju, javni službenici uživaju posebna prava, kao što su sigurnost radnog mjesta, ali moraju poštivati posebne obveze službe te mogu imati određena ograničenja prava na kolektivno pregovaranje kao i prava na štrajk. Taj je model tipičan za zemlje s Rechtsstaat tradicijom, a u različitoj mjeri u nekim drugim zemljama, uključujući i one iz Srednje i Istočne Europe. Drugi pristup je tipičan za englesko opće pravo, gdje ne postoji bitna razlika između radnog zakonodavstva u javnom i privatnom sektoru: ovdje je glavna metoda određivanja uvjeta zaposlenja kolektivno pregovaranje, uz tradicionalno „benigniji“ stav poslodavaca prema sindikatima nego u privatnom sektoru.

Struktura industrijskih odnosa u javnom sektoru ima vrlo specifična obilježja, no mnogo je aspekata koji su usporedivi s privatnim sektorom. Kolektivno pregovaranje i sustavi određivanja plaća u javnom sektoru prošli su kroz dva povezana trenda: decentralizacija, unutar ili izvan središnje koordiniranog okvira; i djelomična zamjena automatskih sustava plaća temeljenih na radnom stažu i sustava napredovanja u karijeri sa sustavima temeljenima na rezultatima, što dovodi do razlika u karijerama i uvjetima zaposlenja radnika u javnom sektoru.

Radni odnosi u javnom sektoru još uvijek pokazuju značajne razlike diljem EU-27, što ima svoje korijene u nacionalnim specifičnim pravnim i institucionalnim tradicijama usprkos određenim trendovima prema konvergenciji, kako među zemljama tako i između javnog i privatnog sektora unutar svake pojedine zemlje.

Moguće je razlikovati pet tipova zemalja. Prvu skupinu čine nordijske zemlje, koje karakterizira visoki udio zaposlenosti u javnom sektoru; znatan udio žena u radnoj snazi; harmonizacija između karijernih javnih službenika i radnika zaposlenih na uobičajenim ugovorima; vrlo visoka stopa sindikalne gustoće; široko rasprostranjene prakse kolektivnog pregovaranja uz oblike plaća koje su vezane uz rezultate, unutar decentraliziranoga sustava pregovaranja na dva stupa, uz snažne mehanizme koordinacije; te mali broj ograničenja prava na štrajk, ali uz poseban mehanizam rješavanja kolektivnih sporova.

Drugu skupinu zemalja čine Njemačka, Francuska, Austrija, Belgija i Nizozemska, koje karakterizira Rechtsstaat tradicija i snažna komponenta karijernih javnih službenika, uz stroga ograničenja prava na kolektivno pregovaranje, a u nekim slučajevima i prava na štrajk. U svim zemljama sustav određivanja plaća relativno je centraliziran, udio zaposlenosti u javnom sektoru je u nekim zemljama visok, dok je u drugima nizak, udio zaposlenosti žena visok je u svim slučajevima, a rad s nepunim radnim vremenom i privremeni rad prisutni su u različitim opsezima.

Treća skupina obuhvaća zemlje Jugoistočne Europe, s obilježjima kao što je poseban radni status velikog udjela zaposlenih u javnom sektoru te nepostojanje ili vrlo ograničen opseg kolektivnog pregovaranja, iako je Italija zadnjih godina napravila pomak prema karakteristikama zemalja nordijske skupine. Sindikalna gustoća je visoka ili umjereno visoka, a udio zaposlenosti u javnom sektoru je komparativno nizak. Udio žena u radnoj snazi te udio rada s nepunim radnim vremenom općenito su niski, dok postoje razlike u stopama korištenja privremenog rada.

Zadnju skupinu zemalja čine zemlje Srednje i Istočne Europe (zemlje CEEC). Većinu karakterizira umjereno mali udio zaposlenosti u javnom sektoru, s relativno visokim udjelom ženske radne snage. Rad s nepunim radnim vremenom i privremeni

rad koriste se u ograničenoj mjeri. Sindikati su općenito slabi, posebno u središnjoj upravi. Praksa kolektivnog pregovaranja vrlo je ograničena; ondje gdje i postoji, kolektivno pregovaranje odvija se jedino na razini pojedinačnog poslodavca tj. poduzeća. Shodno tome, pokrivenost kolektivnim ugovorima vrlo je niska. Institucije socijalnog dijaloga postoje u nekim zemljama, no njihova je uloga zadnjih godina značajno oslabljena. Također postoje ograničenja prava na štrajk, posebno u središnjoj upravi. Ukupno gledano, ovu skupinu karakteriziraju slabe institucije i prakse industrijskih odnosa, pri čemu je Slovenija glavna iznimka.

Ujedinjeno Kraljevstvo predstavlja poseban slučaj zbog nekoliko osobitosti: ne postoji poseban status zaposlenih u javnom sektoru, uključujući državne službenike. Prakse kolektivnog pregovaranja široko su raširene unutar pregovaračke strukture na jedinstvenoj razini, uz postojanje posebnih mehanizama tj. tijela (tzv. Review Body) koja daju preporuke za plaće; ne postoje posebna ograničenja prava na udruživanje i prava na štrajk, uz iznimku nekih skupina. Pregovori su decentralizirani u državnoj službi, iako su još od kraja devedesetih usvojene mjere za smanjivanje fragmentacije i disperziju plaća. Sindikalna gustoća umjereno je visoka u komparativnom smislu a gotovo je četiri puta viša nego u privatnom sektoru.

Kriza je uz svu tu raznolikost izvršila neke zajedničke pritiske: povratak na unilateralizam od strane vlada i poslodavaca u javnom sektoru na štetu socijalnog dijaloga i njegovih oblika, što katkada koristi uvođenju ili jačanju praksi upravljanja ljudskim resursima u stilu privatnoga sektora; slabljenje tj. snižavanje posebnih prava radnika u javnom sektoru, tamo gdje su postojala; određivanje plaća od vrha prema dolje i oslabljena uloga sindikata u smislu stopa sindikalne gustoće i kapaciteta za utjecaj na politike vlade i poslodavaca u javnome sektoru.

Poglavlje 4: Posljedice krize za industrijske odnose u javnom sektoru

Ekonomska i financijska kriza znatno je opteretila i zategnula industrijske odnose u javnom sektoru. Provodi se stroža kontrola djelotvornosti i učinkovitosti javnih rashoda, uloga ključnih dionika kao što su sindikati javnoga sektora dovedena je u pitanje a formalno autonomni poslodavci, s prenesenim ovlastima, podvrgnuti su kontroli financija i upravljanja od strane središnje vlade. Nije sporno da dok je prvotno odgovor na prvu fazu krize uključivao uglavnom privatni sektor, vlade sada smjeraju na javni sektor kao ključni sektor prilagodbe, također kako bi se ostvarila ravnopravna raspodjela tereta prilagodbe i promicala sektorska preraspodjela u korist proizvodnih, izvoznih sektora (tzv. *tradable sectors*).

Vlade su u cilju fiskalne konsolidacije pokušale smanjiti rashode masovnim pribjegavanjem zamrzavanju plaća, rezanju plaća, otkazima i promjenama u mirovinskom sustavu. Pored toga, radno vrijeme je reformirano, kao i oblici organizacije radnoga vremena kako bi se potakla troškovna učinkovitost. Te mjere zbog svoje same prirode nisu uvijek bile donošene uz punu suglasnost sindikata. Općenito, proces prilagodbe uvelike se razlikovao od strategija privatnoga sektora, kao što je opisano u izvještaju „Industrijski odnosi u Europi 2010.“. Iako je neke mjere moguće opravdati potrebom za fiskalnom prilagodbom, u nekim slučajevima ozbiljno je narušena klima za industrijske odnose.

Iako su sve države članice pogođene krizom, postoje razlike u procesu i strogosti i ozbiljnosti prilagodbe. Nema jasne i oštre razdjelnice između zemalja Sjeverne Europe i mediteranskih zemalja, kao što se to često pretpostavlja. Prva skupina zemalja, koju ilustriraju Grčka, Irska i Portugal, imaju najveće programe prilagodbe jer se te zemlje suočavaju sa složenim izazovom fiskalne konsolidacije i jačanja učinkovitosti javnih službi. S obzirom da postoji ograničena tradicija strukturnih reformi javnog sektora u tim zemljama, utjecaj fiskalne konsolidacije bio je razmjerno veći, a socijalni dijalog u javnom sektoru teži. U jednom drugačijem političkom i ekonomskom kontekstu, programi štednje u baltičkim državama, ali također u Mađarskoj i Rumunjskoj, primjeri su takvog modela prilagodbe. U tim slučajevima, uz iznimku Irske, vlade su provele reforme industrijskih odnosa u javnom sektoru bez socijalnog dijaloga. Umjesto toga, radnicima u javnom sektoru nametnute su jednostrane promjene koje se tiču plaća i uvjeta rada, a one obično nisu bile jednokratne.

Druga skupina zemalja nije bila imuna na pritiske za fiskalnom konsolidacijom, no trenutak provedbe programa prilagodbe kao i njihov oblik bili su pod izravnijom kontrolom njihovih vlastitih nacionalnih vlada. Ti su programi obično podrazumijevali prilagodbu ili nastavak strukturnih reformi kojima se pokušavala podići učinkovitost i djelotvornost javnog sektora. Zbog ozbiljnosti ekonomske i financijske krize, mjere štednje još uvijek imaju značajan utjecaj na radnu snagu u javnom sektoru, no manje je diskontinuiteta s ranijim reformama organizacije i upravljanja. Te zemlje su u određenoj mjeri koristile ekonomske mjere no u nešto blažem obliku – prednost su davali zamrzavanju a ne rezanju plaća, te ograničenom zapošljavanju a ne otkazima bez odgađanja. Važna razlika u odnosu na prvu skupinu zemalja nije veličina javnoga sektora već nasljeđe modernizacije. Primjer ove skupine zemalja jesu Njemačka i nordijske zemlje, ali i Francuska, Nizozemska i, uz određene primjedbe, Ujedinjeno Kraljevstvo. Te zemlje nisu bile suočene s neposrednom fiskalnom krizom i tržišnim turbulencijama već su nastavile dugoročnije reforme industrijskih odnosa u javnom sektoru. Socijalni dijalog često je bio napet, no postojalo je više zajedničkih napora da se provedu konzultacije i pregovori s radnicima u javnom sektoru.

Odgovor na mjere štednje ukazuje na velike pomake u dugoročnim trendovima. Raspon korištenih mjera štednje konsolidira pomake prema jednostranim potezima od vrha prema dolje u industrijskim odnosima u javnom sektoru. To ima posljedice i za poslodavce i za radnike u sektoru. Kad je riječ o poslodavcima, manevarski prostor javnih menadžera značajno je smanjen jer oni sada imaju manje sredstava za ulaganje a pod pritiskom su da udovolje fiskalnim ciljevima. Time se ohrabruju strategije kojima se snižavaju troškovi rada uz manje radnika koji su zaposleni pod nepovoljnijim uvjetima, otvarajući pitanja o mjeri u kojoj je javni sektor i dalje primjerni poslodavac. Pored toga, uređivanje radnih odnosa kroz kolektivne pregovore nailazi na velike prepreke zbog smanjenja raspoloživih resursa, zamrzavanja plaća i suspenzije uobičajenih mehanizama pregovaranja. Javlja se novi centralizirani unilateralizam, koji podsjeća na tradicionalno jednostrano uređivanje industrijskih odnosa u javnom sektoru od strane središnjih političkih vlasti, s novim naglaskom na djelotvornost i učinkovitost a ne na nepristranost, pravičnost i ravnopravnost.

Što se tiče sindikata, javni sektor nije odustao od pokušaja da bude primjerni poslodavac, no to načelo je danas puno niže na ljestvici prioriteta nego što je to ranije bio slučaj. Sindikati javnoga sektora pod velikim su pritiskom, a njihova je uloga oslabljena kad je riječ o većini reformi koje se provode. Nedostatak uzajamnog razumijevanja dovodi do rizika da će reforme promicati jedino štednju, ostavljajući otvoreno pitanje kvalitete usluge i kapaciteta za njihovo pružanje.

Poglavlje 5: Zelena pitanja kao predmet socijalnog dijaloga

Jedna od ključnih obveza iz strategije Europa 2020. jest postizanje tranzicije prema klimatskoj i ekološkoj održivosti, posebno u smislu izvora energije. Namjera je ostvariti taj cilj provedbom mjera koje su vođene politikama za smanjivanje emisija stakleničkih plinova, povećanje korištenja obnovljivih izvora energije i smanjenje potrošnje energije. Otvaranje novih radnih mjesta i pretvaranje postojećih u „zelena“ i „zelenija“ zahtijevat će nove vještine i mijenjanje stavova. Ključno pitanje je uloga koju socijalni partneri mogu imati na tom području, na vlastitu inicijativu ili na poziv javnih vlasti. Uključenost socijalnih partnera u ova pitanja postupno raste, no europska slika daleko je od homogene, uz široki spektar praksi u smislu razine uključenosti i mobilizacije. Malo se zna o potencijalnom utjecaju procesa ozelenjavanja na kvalitetu radnih mjesta, no pozitivan utjecaj ne treba uzeti za gotovo. Socijalni akteri vjeruju kako će ozelenjavanje prvenstveno imati najveći utjecaj na vještine i osposobljavanje kao dimenziju kvalitete radnih mjesta, dok će pitanja razvoja karijere i sigurnosti zaposlenja, radno vrijeme, zaštita na radu i socijalna infrastruktura biti manje pogođeni.

Primjere socijalnog dijaloga o ovim pitanjima pretežno nalazimo u sektorima u kojima su socijalni partneri već dobro zastupljeni. Nikakvog dijaloga nema, ili je tek neznatan, u novim industrijama. U sektoru električne energije i proizvodnje električne energije iz obnovljivih izvora energije to ovisi o stupnju u kojem je izvor energije „utvrđen“. Jedino u slučajevima u kojima se proizvodnja električne energije iz obnovljivih izvora energije već odvija relativno dugo u nekoj zemlji (na primjer, proizvodnja energije iz hidro-elektrana) ili gdje već postojeći pružatelji energetske usluga sve više koriste obnovljive izvore energije možemo govoriti o podsektoru s dobro zastupljenim tradicionalnim akterima u postojećim poduzećima. U novim industrijama (kao što je proizvodnja energije iz biomase, vjetra i fotovoltaznih izvora), poduzeća su vrlo heterogena. Mnoga od njih su vrlo mala, u udaljenim krajevima te su stoga izvan dosega i interesa socijalnih partnera. Na strani poslodavaca, osnovan je velik broj poslovnih udruga s ciljem zastupanja poduzeća u sektoru, no te udruge još uvijek nisu postale punopravne organizacije socijalnih partnera koje imaju pravo na kolektivno pregovaranje. Na strani sindikata, samo u nekoliko zemalja postoje primjeri strategija aktivnog učlanjivanja u novim sektorima, recimo u Njemačkoj, Portugalu i Ujedinjenom Kraljevstvu. U ostalim zemljama, kao što su Malta i Cipar, sektor obnovljivih izvora još je uvijek u povojima i nije moguće uočiti nikakve pokušaje stvaranja reprezentativnosti.

Iako je jasna predanost Europe pomacima prema nisko-ugljičnoj ekonomiji, nedavna smanjenja zbog mjera štednje na području javnih potpora, poreznih poticaja, zajamčenih tarifa i ostalih oblika javnih potpora mogla bi usporiti proces ozelenjavanja. Podaci Europskog centra za praćenje restrukturiranja (*European Restructuring Monitor/ERM*) pokazuju da se, kao i u slučaju svake nove industrije, zeleni sektori suočavaju s velikim turbulencijama. To se uglavnom odnosi na poduzeća u industriji proizvodnje solarne energije i energije vjetra, koje su došle pod određeni pritisak zbog prevelikog kapaciteta i sve veće konkurencije iz Kine, zajedno s činjenicom da su neke države članice izmijenile svoje sustave pomoći tim industrijama. No ipak, istodobno, otvaranje radnih mjesta u zelenoj ekonomiji bilo je pozitivno tijekom cijele recesije a predviđa se da i dalje ostane prilično snažno. Zabilježeni su slučajevi otvaranja radnih mjesta koja potiču intenzivno znanje u okviru sektora obnovljive energije i energetske učinkovitosti.

Oснаživanje i promicanje aktivnosti socijalnih partnera na svim razinama (europskoj, nacionalnoj, sektorskoj, regionalnoj i na razini poduzeća) ključno je za uspjeh tranzicije prema nisko-ugljičnoj ekonomiji. Iako postoje razne zanimljive inicijative socijalnih partnera, koje pokazuju što je moguće napraviti, i dalje ostaju veliki izazovi. Primjerice, pružanje strukovnog osposobljavanja i mogućnosti prekvalificiranja na sektorskoj razini obećavajući su, a dostupnost takvih mjera osigurava da mala i srednja poduzeća također imaju pristup tim mogućnostima. Uključivanje malih i srednjih poduzeća od ključne je važnosti,

imajući na umu da su novonastajući podsektori često fragmentirani. Dodatni izazov će biti uključiti vještine vezane uz nisko-ugljičnu ekonomiju u sve vrste osposobljavanja, nastavne programe i naukovanja. Konačno, organizacijske „eko-inovacije“ u sudjelovanju mogu se korisno provoditi na razini poduzeća. Taj bi pristup mogao uključivati radnike ili sindikalne predstavnike u strukturu zelenog upravljanja s odgovornosti za osposobljavanje o ekološkim temama ili obračunima i energetske analize, ili uključiti ciljeve energetske učinkovitosti i koristi za radnike u kolektivne ugovore. Na europskoj razini, Europski socijalni fond važan je alat podrške tranziciji radne snage prema zelenijim vještinama i radnim mjestima.

Poglavlje 6: Uključenost socijalnih partnera u naknade za nezaposlenost i mirovinske sustave u EU-u

Velike su razlike među nacionalnim sustavima naknada za nezaposlenost i mirovinskih sustava, no svima su zajednička pitanja oko uočenih prednosti i nedostataka uključenosti socijalnih partnera u formulaciju politika. Ipak, točna narav ovoga ovisi o pitanjima kao što je odnos između socijalnih partnera i kreatora politike, te o stvarnoj ulozi koju imaju. Uključenost socijalnih partnera u kreiranje socijalne politike nalazi se na interakciji između industrijskih odnosa i socijalne politike, s obzirom da velik broj ishoda socijalne politike, kao što su socijalne naknade, imaju izravan učinak na neto plaću. To stoga puno čvršće veže socijalne partnere u rasprave o socijalnoj politici i reformi naknada. U prošlosti su činjeni ustupci na relaciji moderacija plaća – socijalna prava (npr. manje povišice plaća u zamjenu za poboljšanje socijalnih prava), međutim današnje međunarodno ekonomsko natjecanje i ograničenja državne potrošnje na socijalnu sigurnost više ne dopuštaju takve ustupke za ustupke. Nužan je uravnotežen pogled na ulogu poslodavaca i sindikata kako bi se razumjeli stalni izazovi s kojima se suočavaju poslodavci i sindikati, pomoci u odgovornosti između državnih i ne-državnih aktera, te posljedice po dohodovnu nejednakost i socijalnu sigurnost.

Postoje opći trendovi i izazovi za uključenost i utjecaj socijalnih partnera na sustave naknada za nezaposlenost, kao što su pokušaji prilagodbe na trendove na tržištu rada i u gospodarstvu u zadnjih dvadeset godina, te reakcije socijalnih partnera na njih. Najnovije, ekonomska kriza predstavlja ogroman izazov za sustave naknada za nezaposlenost.

Uključenost socijalnih partnera u mirovine i mirovinsku reformu je područje politike koje, u svjetlu demografskih promjena, mora biti izrazito visoko na listi prioriteta vlada. Postoje jasne prednosti zbog kojih bi se trebalo poticati socijalne partnere da se uključe u mirovinsku reformu, što je povezano uz osiguravanje održivih rješenja za ovo ključno dugoročno pitanje

politike. Međutim, postoje bojazni da socijalni partneri neće biti u stanju provesti radikalne reforme koje su u nekim slučajevima potrebne. Zasigurno, u zadnjih nekoliko godina svjedoci smo velikih otpora sindikata planiranim mirovinskim reformama u velikom broju država članica EU-a. U nekim slučajevima vlade su prihvatile protuprijedloge sindikata, no u ostalima je utjecaj socijalnih partnera bio zanemariv. Mirovine iz drugog i trećeg stupa jasno su područje rasta, i mogu popuniti prazninu koja nastaje zbog sve manjeg doprinosa države, a to predstavlja priliku za socijalne partnere i njihovu veću aktivnost u oblikovanju i upravljanju mirovinama i njihovim isplatama, posebno u slučaju strukovnih mirovina.

Međutim, i dalje ostaju ključni izazovi, i to ne samo neprekinuti utjecaj krize. Vlade su pod pritiskom da provedu reforme u cilju ušteda u kontekstu mjera štednje u okviru potrebe da se odgovori na demografske trendove. Sindikati i ponekad organizacije poslodavaca u brojnim su se slučajevima protivili planovima vlada, a tu i tamo su uspjeli utjecati na politiku, no sama brzina događanja i potreba da se reforme hitno proguraju značilo je da je utjecaj socijalnih partnera ponekad bio ograničen.

Svi ovi trendovi predstavljaju specifične izazove za socijalne partnere. Vlade su očito pod pritiskom da nađu rješenja za s jedne strane vrlo akutne izazove koje je nametnula kriza i s druge strane dugoročne izazove koje nameću demografske i ekonomske promjene. Traženje konsenzusa s akterima kao što su socijalni partneri jedan je od načina za postizanje toga cilja. Međutim, socijalni partneri trebali bi razviti strategije kako bi osigurali da ostanu za pregovaračkim stolom kada vlade formuliraju hitne odgovore na krizu. Razvoj mirovina iz drugog i trećeg stupa predstavlja stvarnu priliku da socijalni partneri postanu glavni akter u reformi. Međutim, moraju razraditi dugoročniju strategiju kao odgovor na to da bi osigurali svoju poziciju kao čimbenika u razvoju ove vrste sustava, radije nego da se oslanjaju samo na uređenje od strane države.

Poglavlje 7: Kretanja u europskom socijalnom dijalogu od 2010. do 2012.

Strukture socijalnog dijaloga na europskoj razini i dalje su važan forum za rasprave i pregovore socijalnih partnera na općoj, međuidustrijskoj ali i na sektorskoj razini diljem EU-a. U zadnje dvije godine, predstavnici poslodavaca i radnika dogovorili su više od 70 zajedničkih tekstova, proveli brojne projekte i započeli suradnju u novim sektorima gospodarstva. Općenito, u 2012. socijalni partneri potpisali su velik broj sporazuma. Za dva takva sporazuma, jedan kojim se utvrđuju minimalni standardi u prometu unutarnjim plovnim putevima te drugi u frizerstvu, socijalni partneri su podnijeli zahtjev da se provedu kroz zakonodavstvo EU-a na temelju članka 155.(2.) UFEU, a isti zahtjev socijalnih partnera očekuje se i za sektor morskog

ribarstva čim se dovrši sporazum. Ti zahtjevi, posebno sporazum koji se tiče sektora frizerstva, postali su tema medijskih napisa i političke debate 2012. godine. Komisija sa svoje strane nepristrano ocjenjuje oba sporazuma i još nije donijela odluku o predlaganju provedbe kroz zakonodavstvo. Za razliku od ova dva sporazuma, novi sporazum u sektoru profesionalnog nogometa socijalni partneri će provesti autonomno, u skladu s procedurama i praksama specifičnima za socijalne partnere i države članice. Nadalje, međusektorski socijalni partneri su od prosinca 2011. vodili pregovore o reviziji Direktive o radnom vremenu; međutim, ti su pregovori završili krajem 2012. bez dogovora.

Zapošljavanje i socijalne posljedice financijske i ekonomske krize ostali su prioritet međusektorskih socijalnih partnera, kao i brojnih odbora za sektorski socijalni dijalog. Poseban predmet socijalnog dijaloga u nekoliko odbora koji predstavljaju poslodavce i radnike javnoga sektora bilo je pitanje restrukturiranja javnog sektora. Koncem 2012. socijalni partneri u sektoru središnje uprave usvojili su okvir za djelovanje o kvalitetnim uslugama, u kojem se obvezuju primjenjivati temeljne vrijednosti usluga od opće koristi kako bi se poboljšali razvoj, vidljivost i prilagodljivost javnih usluga u kontekstu krize. Također 2012., socijalni partneri lokalne i regionalne vlasti usvojili su niz preporuka koje čine okvir za djelovanje kako bi se doprinijelo socijalnoj i održivoj Europi na lokalnoj i regionalnoj razini koja podržava javni sektor kao poslodavca. Glavni cilj je bolje pripremiti radnike te lokalne i regionalne vlasti u njihovoj ulozi poslodavca za nove scenarije na radnome mjestu. Socijalni partneri u središnjoj upravi i u lokalnim i regionalnim vlastima također su usvojili zajednička mišljenja o utjecaju ekonomske krize. Predstavnici sektora obrazovanja, bolnica i zdravstva radili su na širim procesima restrukturiranja.

Socijalni partneri iz sektora energetike aktivno su odgovorili na politike Europske komisije za ublažavanje klimatskih promjena. Ključna pitanja bila su socijalna dimenzija Energetskog putokaza (*Energy Roadmap*) za 2050. i glatka i pravedna tranzicija ka „zelenijem“ i održivom energetskom sektoru. Očekuje se da će energetski sektor u narednim godinama proći kroz korjenite promjene, a sektorski socijalni partneri su istaknuli važnost socijalnog dijaloga i konzultacija u tim turbulentnim vremenima.

Osim izazova koji proizlaze iz krize i „ozelenjavanja“ ekonomije, druga pitanja su imala važnu ulogu u radu odbora za socijalni dijalog. Pored inicijativa samih socijalnih partnera, konzultacije koje pokreće Komisija i uključenost socijalnih partnera u ocjenu učinaka djeluju kao pokretači rada odbora za socijalni dijalog. Zaštita na radu ostala je važnim područjem politike za brojne odbore, a u zadnje dvije godine na tom je području bilo nekoliko novih inicijativa, uključujući projekte, zajedničke izjave, zajedničke deklaracije i razmjene informacija u sektorima od poljoprivrede preko graditeljstva do javnih usluga. Srodna tema uvjeta rada bila je predmet

rasprava socijalnih partnera u sektorima privatnog osiguranja, civilnog zrakoplovstva i cestovnog prometa. Socijalni partneri također su nastavili rad na izgradnji kapaciteta, posebno u novim državama članicama EU-a. Mjere izgradnje kapaciteta, obično u obliku različitih projekata i edukacija, organizirane su među ostalima u sektorima graditeljstva, poljoprivrede, bankarstva i osiguranja.

Politike zapošljavanja, strukovno obrazovanje i vještine teme su koje su bile predmet rasprava i u međusektorskim i u sektorskim odborima za socijalni dijalog. Zajednička studija o fleksibilnosti, koju su proveli međusektorski socijalni partneri, dokazala je da fleksibilnost, ako se provodi na pravi način, može predstavljati *win-win* rješenje kojim su zadovoljni i poslodavci i sindikati. Ipak, studija je ukazala na brojne izazove koji se vezuju uz fleksibilnost i pokazala zabrinjavajuće rezultate za nekoliko država članica.

Rodna ravnopravnost ostala je važnom temom za socijalne partnere. Postoji potreba da se dodatno osnaže jamstva i obveze te akcije kako bi se unaprijedila rodna ravnopravnost kroz socijalni dijalog i tripartizam. Projekti o zapošljavanju žena u sektoru gradskog javnog prijevoza i o ženama u željezničkom prometu provedeni su u cilju prikupljanja podataka, naglašavanja dobrih praksi i formuliranja preporuka. U audiovizualnom sektoru usvojen je okvir za djelovanje o pitanjima kao što su jednaka plaća ili usklađivanje privatnog i profesionalnog života. Jednaka plaća za žene i muškarce također je bila glavni fokus zajedničke izjave socijalnih partnera u sektoru središnje uprave. Međutim, nužno je proširiti pokrivenost sektora i potaknuti europske socijalne partnere da pitanja rodne jednakosti zadrže visoko na ljestvici prioriteta, kao horizontalni prioritet, te da provode specifične akcije ne samo na području razlika u plaćama između muškaraca i žena već i oko ostalih prioriteta koji su ranije uključeni u Okvir za djelovanje. Posebice su potrebni koraci za smanjivanje rodne segregacije, unapređivanje ravnoteže između privatnog i poslovnog života u sektorima u kojima uglavnom prevladavaju muškarci te također za rješavanje problema razlike u plaći između muškaraca i žena u sektorima u kojima uglavnom prevladavaju žene.

Pored toga, socijalni partneri iz različitih sektora odlučili su zajedno se baviti nekim problemima koji su od nadsektorskog značaja. Kao rezultat tih inicijativa, europski socijalni partneri potpisali su zajedničke smjernice u sektorima bolnica, regionalnih i lokalnih vlasti, obrazovanja, trgovine i privatnog osiguranja u cilju rješavanja problema uznemiravanja i nasilja od strane treće strane na radnome mjestu. Slično tome, socijalni partneri u sektorima čišćenja, ugostiteljstva i tekstila pridružili su se inicijativi odbora za socijalni dijalog za privatno osiguranje kako bi usvojili zajedničko mišljenje o socijalnim obvezama ponuđača.

Broj odbora za socijalni dijalog nastavio je rasti. U 2012. godini osnovan je 41. odbor za sektorski socijalni dijalog u industriji hrane i pića. Time odbori za europski sektorski socijalni dijalog sada postoje za gotovo sve industrijske sektore. Socijalni partneri u sektorima grafike, luka, sporta i aktivnog odmora također rade na skorom osnivanju odbora za socijalni dijalog.

Poglavlje 8: Revizija europskog radnog zakonodavstva od 2010. do 2012.

U okviru cjelovite strategije Europa 2020. i posebno „Programa za nove vještine i radna mjesta“, zakonodavne inicijative EU-a pokrenute od 2010. do 2012. imale su za cilj poboljšati funkcioniranje tržišta rada i kvalitetu radnih mjesta u okolnostima rekordno visoke nezaposlenosti, sve gorih uvjeta rada tijekom krize, ali i podijeljenih rezultata na području kvalitete radnih mjesta u Europi tijekom zadnjega desetljeća. U tom kontekstu, Komisija se prvo usredotočila na reviziju zakonodavstva EU-a i promicanje mekih („soft“) instrumenata kao dijela „pametnijeg“ pravnog okvira EU-a o zapošljavanju i, drugo, na reviziju Europske strategije o zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu. Na europskoj razini, socijalni partneri bili su vrlo aktivni i uspješni sklopivši nekoliko europskih sporazuma (vidjeti Poglavlje 7 za više informacija). To poglavlje također analizira tumačenje odredbi direktiva EU-a, navodeći primjere višestrukih presuda Europskog suda pravde na području provedbe radnoga zakonodavstva, kao i zaštite zdravlja i sigurnosti na radu.

Među glavne međusektorske novosti u radnom pravu EU-a spadaju zakonodavni prijedlog Komisije za poboljšanje provedbe Direktive o raspoređivanju radnika i aktualna revizija Direktive o radnom vremenu. Kad je riječ o ovoj potonjoj, glavni međusektorski socijalni partneri na razini EU-a pregovarali su o reviziji navedene direktive, no ti su pregovori završili bez sporazuma krajem 2012. Službe Komisije trenutno ocjenjuju sektorske sporazume sektorskih socijalnih partnera u sektoru prometa unutarnjim plovnim putevima i u sektoru frizerstva

s ciljem njihovog mogućeg podnošenja Vijeću na usvajanje (vidjeti Poglavlje 7 za više informacija). Direktiva 2009/13/EZ, kojom se provodi Sporazum socijalnih partnera o Konvenciji o radu pomoraca (MOR, 2006.), stupit će na snagu 20. kolovoza 2013., tj. istodobno kada na snagu stupa i gore spomenuta Konvencija. Nakon druge faze konzultacija sa socijalnim partnerima o reviziji isključivanja pomoraca iz osobnog područja primjene niza direktiva na području radnog prava EU-a, Komisija upravo privodi kraju svoju ocjenu učinaka i razmatra prijedlog o novim inicijativama na tom području. Direktiva o agencijama za privremeno zapošljavanje i preuređena Direktiva o europskim radničkim vijećima provedene su u državama članicama.

U skladu s načelima „pametnog“ donošenja propisa, Komisija je ocijenila primjenu i učinke nekoliko direktiva kako bi procijenila jesu li primjerene svrsi ili postoji potreba za njihovim pojašnjenjem ili ažuriranjem. U domeni radnoga prava upravo se provodi prva provjera primjerenosti na području obavješćivanja i savjetovanja s radnicima na radnome mjestu. U zadnje dvije godine provedeno je šest različitih revizija provedbi direktiva.

Radni dokument osoblja Komisije iz 2011. o reviziji sredinom provedbenog razdoblja Europske strategije o zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu pokazuje da u EU-u svake godine više od 5,500 radnika umre zbog nesreća vezanih uz rad, što pokazuje da su akcije na tom području i dalje od velike važnosti. Trenutna Europska strategija o zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu 2007.-2012. se procjenjuje, a rezultati će utjecati na određivanje strateških prioriteta za razdoblje 2013.-2020. To je prvi puta da ex-post evaluacija tj. evaluacija nakon provedbe pokriva čitavo područje socijalne politike.

Na koncu, Komisija nastavlja sa svojim radom na prilagodbi važećeg zakonodavstva novim ili specifičnim rizicima (npr. elektromagnetska polja, duhanski dim na radnome mjestu, mišićno-koštani poremećaji) a sudjelovala je u izradi mekih („soft“) instrumenata politike kao što su smjernice o izlaganju azbestu ili najbolje prakse u poljoprivredi.

Europska komisija

Izvršni sažetak izvještaja o industrijskim odnosima u Europi 2012.

Luksemburg: Ured za publikacije Europske unije

2013. – 12 str. – 21 x 29,7 cm

ISBN 978-92-79-34217-2

ISSN 2315-1927

doi:10.2767/28339

Ovaj izvršni sažetak izvještaja razmatra način na koji su se industrijski odnosi razvijali od zadnjeg izdanja 2010. godine. S pretvaranjem financijske krize u dužničku krizu, reforme koje su vlade provodile imale su bitan utjecaj na odnose između poslodavaca, sindikata i javnih vlasti. Iako je socijalni dijalog bio čimbenik otpornosti u prevladavanju ranih posljedica krize, njezino trajanje i dubina stvorili su nepovoljno okruženje za socijalni dijalog. Ipak, sažetak naglašava važnost kontinuiranog i dobro strukturiranog dijaloga te podcrtava spremnost Komisije da daje podršku i promiče njegov daljnji razvoj.

Sažetak je dostupan u elektroničkom obliku na svim službenim jezicima EU-a, dok je cjeloviti izvještaj dostupan na engleskom jeziku u tiskanom obliku.

KAKO NABAVITI PUBLIKACIJE EUROPSKE UNIJE

Besplatne publikacije:

- Preko EU Bookshopa (<http://bookshop.europa.eu>);
- U predstavništvima ili delegacijama Europske unije. Njihove podatke za kontakt možete saznati putem interneta (<http://ec.europa.eu>) ili slanjem faksa na broj +352 2929-42758.

Publikacije koje se naplaćuju:

- Preko EU Bookshopa (<http://bookshop.europa.eu>).

Pretplate (npr. za godišnja izdanja Službenog lista Europske unije i izvještaja o slučajevima pred Sudom pravde Europske unije):

- Preko zastupnika Ureda za publikacije Europske unije (http://publications.europa.eu/others/agents/index_en.htm).

Zanimaju li vas publikacije Opće uprave za zapošljavanje, socijalna pitanja i uključenost?

Ako da, možete ih preuzeti ili se besplatno pretplatiti na: <http://ec.europa.eu/social/publications>

Prijavite se za besplatni elektronski bilten Europske Komisije Social Europe na <http://ec.europa.eu/social/e-newsletter>

<http://ec.europa.eu/social/>

www.facebook.com/socialeurope



Publications Office

ISBN 978-92-79-34217-2



9 789279 342172

doi:10.2767/28339