

# Odnosi med delojemalci in delodajalci v Evropi 2010

## Povzetek



Socialna Evropa



Evropska komisija

# **Odnosi med delojemalci in delodajalci v Evropi 2010**

## **Povzetek**

**Evropska komisija**

Generalni direktorat za zaposlovanje, socialne zadeve in enake možnosti  
Enota B1

Rokopis je bil dokončan oktobra 2010

Niti Evropska komisija niti osebe, ki delujejo v njenem imenu, niso odgovorne za uporabo podatkov iz te publikacije.

© Fotografije na naslovnici: 123RF

Za uporabo ali reprodukcijo fotografij, za katere Evropska unija nima avtorskih pravic, je treba za dovoljenje zaprositi neposredno imetnika ali imetnike avtorskih pravic.

Europe Direct je služba za pomoč  
pri iskanju odgovorov na vprašanja  
v zvezi z Evropsko unijo

Brezplačna telefonska številka (\*):  
**00 800 6 7 8 9 10 11**

(\*) Nekateri operaterji mobilne telefonije ne dovoljujejo vzpostavitve zveze s števkami 00 800 ali pa te klice zaračunavajo.

Veliko dodatnih informacij o Evropski uniji je na voljo na internetu. Dostop je mogoč na strežniku Europa (<http://europa.eu>).

Kataloški podatki in povzetek so navedeni na koncu te publikacije.

Luxembourg: Urad za publikacije Evropske unije, 2011

ISBN 978-92-79-17903-7  
doi:10.2767/16011

© Evropska unija, 2011  
Reprodukcija je dovoljena z navedbo vira.

Poročilo Odnosi med delojemalci in delodajalci v Evropi – 2010 preučuje trende in razvoj kolektivnih odnosov med delavci, delodajalci in njihovimi zastopniki v zadnjih dveh letih. To je šesto takšno poročilo Evropske komisije in temelji na izdaji iz leta 2008. Ker obdobje preučevanja sovпада z nastopom in širjenjem najhujše gospodarske krize v novejši zgodovini, to poročilo podrobno obravnava način, kako se sistemi odnosov med delojemalci in delodajalci v Evropski uniji soočajo s krizo, kako so vplivali na njen potek/razvoj in njene učinke/posledice.

Poročilo kaže, da pomeni gospodarska kriza za akterje in institucije za odnose med delojemalci in delodajalci po vsej Evropski uniji izziv brez primere. Na splošno so se odnosi med delojemalci in delodajalci v Evropi pod pritiskom izkazali kot trdni in ključnega pomena pri blažitvi posledic recesije, čeprav ne v vseh državah v enakem obsegu. Več vlad je sindikate in delodajalske organizacije priznalo za glavne sogovornike pri odzivanju na krizo. Skupaj z monetarno in fiskalno politiko spodbud so pogajanja in posvetovanja s socialnimi partnerji odigrala pomembno vlogo pri omejevanju negativnih socialnih posledic, vendar pa se je njihov pomen med državami članicami precej razlikoval.

Recesija je povzročila najhujši začetni udarec v državah, ki so bile najbolj izpostavljene finančnim izvorom krize, kar je vodilo do začetnih napetosti med socialnimi partnerji. Ker se je v letu 2008 in začetku leta 2009 kriza širila in prizadela več držav članic, se je med socialnimi partnerji v številnih državah oblikovalo soglasje glede potrebe po hitrem ukrepanju za ohranitev delovnih mest in spodbujanje gospodarstva. Ta pojav je spremljal bolj usklajen odziv na krizo na evropski ravni. Socialni dialog je privedel do inovativnih odzivov v številnih državah članicah in sektorjih, kot je uvedba ali razširitev skrajšanega delovnega časa. Uspeh teh ukrepov je očiten: splošni porast brezposelnosti je bil manjši od predvidenega glede na dramatični upad gospodarske aktivnosti. Številna podjetja po vsej Evropski uniji so izkoristila prednosti socialnega dialoga in spremljevalnih vladnih ukrepov, ki so jim omogočili, da se odzovejo na šok zaradi recesije preko notranje prožnosti, kot je zmanjševanje števila delovnih ur, namesto da bi bila prisiljena uporabiti zunanjo prožnost in odpuščati delavce.

Vendar pa podoba po vsej Evropski uniji ni enotna. Nekatere države članice so bile posebno prizadete in so doživele veliko povečanje brezposelnosti, medtem ko v drugih recesije praktično sploh ni bilo. Razlike v tradicionalni vlogi in moči institucij za socialni dialog različnih držav so bile prav tako pomemben dejavnik pri ugotavljanju,

ali je bil kompromis in dogovor med socialnimi partnerji mogoč. Posledično je bila stopnja soglasja oziroma nesoglasja med državami in med gospodarskimi sektorji zelo različna in v številnih državah članicah so se pojavljala nasprotovanja. V zadnjem času so ta nesoglasja osredotočena na potrebe in obseg varčevalnih ukrepov za zmanjšanje javnega primanjkljaja, reformo socialnega varstva in pokojninskih sistemov ter prihodnjo politiko plač. Čeprav je bilo doseženo splošno soglasje o potrebi po dolgoročnih reformah in v prihodnost usmerjenih odzivih na krizo, lahko nesoglasja o posameznih ukrepih politike izhajajo iz bistvenega razhajanja stališč socialnih partnerjev glede temeljnih vzrokov za krizo.

Kljub temu so socialni partnerji pogosto opozarjali tvorce politike na vseh ravneh na nove ideje, saj so le-ti sogovorniki, ki najbolj poznajo področje dela. Skozi krizo in kljub številnim nasprotovanjem so vzpostavili visoko raven usklajenosti in solidarnosti po vsej Evropi in se v veliki meri upirali skušnjavi po pozivu k protekcionističnim nacionalnim ukrepom. Tudi v tem se je ta recesija razlikovala od podobnih dogodkov v preteklosti. Več sporazumov na evropski ravni, sklenjenih med socialnimi partnerji, prinaša znatne koristi za vse delavce v Evropski uniji, kot na primer na področju starševskega dopusta, varnosti in zdravja pri delu ali vključujočih trgov dela.

Poleg tega namenjajo socialni partnerji na nacionalni in evropski ravni vse večjo pozornost prehodu na nizkoogljično gospodarstvo in so k načrtom za oživitve gospodarstva več držav članic prispevali konkretne predloge za naložbe v okolju prijazne tehnologije in znanja. Dolgoročno bo socialni dialog ključnega pomena za dobro voden in socialno pravičen prehod na nizkoogljično gospodarstvo. To bo tudi pozitivno vplivalo na zavest o potrebi po večji intenzivnosti posebnih raziskav in inovacij na tem področju. Poleg prispevka k političnim odločitvam v zvezi s podnebnimi spremembami uvajajo socialni partnerji v svoj dialog okoljsko razsežnost, zlasti na podjetniški ravni. Neposredno prispevajo k prehodu z ozaveščanjem, oznakami ali raziskovalnimi programi, čeprav v različnem obsegu, odvisno od kakovosti odnosov med delojemalci in delodajalci v državah članicah.

Kot navaja to poročilo, ima recesija pomembne posledice za vlogo državne in javne politike v družbi in gospodarstvu. Gospodarska kriza povečuje pritisk v prid modernizaciji javnih služb, poudarjen s potrebo po konsolidaciji javnih financ in zmanjšanju primanjkljaja. Uspeh ukrepov politike v javnem sektorju bo zato ključnega pomena za sposobnost Evrope za trajni izhod iz krize. Vlade in socialni partnerji bodo morali sprejeti pomembne odločitve

v procesu modernizacije in strukturnih sprememb v javnih službah. Naslednja izdaja poročila Odnosi med delojemalci in delodajalci v Evropi bo zato podrobneje proučila odnose med delojemalci in delodajalci v javnem sektorju.

V bližnji prihodnosti bodo imeli socialni partnerji pomembno vlogo pri izvajanju strategije za pametno, trajnostno in vključujočo rast Evropa 2020. Evropa mora, če želi uresničiti svoje cilje, v celoti izkoristiti potencial socialnega dialoga za reševanje problemov na vseh ravneh. Kriza je pokazala, da je evropski sistem odnosov med delojemalci in delodajalci, v vsej svoji raznolikosti in na vseh ravneh (podjetniški, sektorski, medpanožni, nacionalni in evropski), ključnega pomena za uspeh in stabilnost evropskega socialnega modela in bo ostal pomemben tudi, ko bo Evropska unija izšla iz krize in ponovno vstopila v obdobje rasti.

## Struktura poročila

Poročilo sestavlja sedem poglavij. Poglavlje 1 podaja pregled glavnih značilnosti institucij za odnose med delojemalci in delodajalci. Poroča o organizaciji delavcev in delodajalcev, kolektivnih pogajanjih, sindikalni dejavnosti in vpletenosti države v odnose med delojemalci in delodajalci, s pregledom sprememb in smeri razvoja od preloma stoletja.

Drugo in tretje poglavje analizirata razvoj socialnega dialoga pri soočanju z gospodarsko krizo. Poglavlje 2 predstavlja glavne gospodarske parametre recesije in politične razprave med socialnimi partnerji v državah članicah in na ravni Evropske unije. Preučuje stališča socialnih partnerjev glede finančne krize in njihove različne analize njene narave ter izhodne strategije, ki kažejo, kje je bilo doseženo soglasje in kje so prevladovala nesoglasja. Poglavlje 3 predstavlja konkretne ukrepe, glede katerih so se dogovorili socialni partnerji za reševanje izzivov, opredeljenih v prejšnjem poglavju, njihove novosti v postopku in rezultat. V nekaterih primerih so bile vsakdanji pojav vztrajne blokade in nasprotovanja namesto soglasij. Analiza se osredotoča tako na medpanožno razsežnost kot tudi na spremembe na sektorski in podjetniški ravni.

Poglavlje 4 zajema pogajanja o plačah in minimalne plače v državah članicah, s posebnim poudarkom na nadaljnji decentralizaciji kolektivnih pogajanj in povečani uporabi prilagodljivosti plač v obliki variabilnih plačilnih sistemov. Poglavlje 5 raziskuje posledice prehoda na nizkoogljično gospodarstvo imel za sisteme odnosov med delojemalci in delodajalci in v kolikšni meri je ta tema

že vključena na dnevni red socialnih partnerjev. Poglavlje prikazuje tudi, kako socialni partnerji sami prispevajo k okolju bolj prijaznemu gospodarstvu in ustreznemu prestrukturiranju.

Zadnji dve poglavji tega poročila podajata pregled razvoja na evropski ravni. Poglavlje 6 opisuje dejavnosti evropskih odborov za socialni dialog, od katerih si mnogi dejavno prizadevajo spoprijemati se s posledicami krize. Poroča o številnih instrumentih, ki se uporabljajo v evropskem socialnem dialogu, od zavezujočih sporazumov do smernic, ki pomagajo pri dejanskih izboljšavah v vsakdanjem življenju velike večine delavcev in podjetij v Evropski uniji. Poglavlje 7 nazadnje navaja zakonodajne spremembe na področju zaposlovanja v Evropski uniji, s poudarkom na delovnem pravu, zakonodaji o zdravju in varnosti ter enakih pravicah pri zaposlovanju.

## Poglavje 1: Smeri razvoja evropskih odnosov med delojemalci in delodajalci

Prejšnje težnje upadanja deleža članstva v sindikatih, decentralizacije kolektivnih pogajanj in večje udeležnosti zaposlenih so se nadaljevale in podjetniška raven je postala bolj izrazita. Kontinuiteta je opazna na višjih ravneh organiziranosti delodajalcev, pokritosti pogajanj in nekoliko manj izraziti vlogi države v odnosih med delojemalci in delodajalci.

Za položaj sistemov odnosov med delojemalci in delodajalci v EU je značilna njegova raznolikost. Organizacija socialnih partnerjev, kolektivna pogajanja glede plač in osnovnih delovnih pogojev ter sindikalna dejavnost ostajajo različni. Le tam, kjer obstajajo možnosti za posredovanje EU – kot pri zastopanju delavcev v podjetju – je prisotno nekaj težnje k približevanju.

Moč in prisotnost sindikalnih organizacij sta odvisni od različnih dejavnikov. Številčnost članstva je pomemben dejavnik sindikalne moči, medtem ko struktura članstva vpliva na stopnjo, do katere lahko sindikati upravičeno trdijo, da so predstavniki delavcev ali celo tistih, ki trenutno niso na trgu dela. Drugi dejavniki so podpora sindikatov, ki jo daje pravni okvir; enotnost in sodelovanje znotraj in zunaj sindikalnega gibanja; odnos z drugimi akterji; vodstvo, notranja organizacija in udeležba članstva; usklajen sistem vrednot ter ugled sindikatov in njihovih voditeljev v javnosti.

Sindikati na evropski ravni kažejo veliko stopnjo enotnosti. Evropska konfederacija sindikatov (ETUC) združuje

64 nacionalnih konfederacij. ETUC je zastopana v vseh državah EU-27 in njen tržni delež, na evropski ravni, je blizu 88 %.

Na splošno se je članstvo v sindikatih še naprej zmanjševalo, vendar pa obstajajo velike razlike med državami. Delež članov sindikatov med vsemi delavci v današnji EU-27 je upadel s 27,8 % v letu 2000 na 23,4 % v letu 2008, kar je pomenilo izgubo skoraj treh milijonov članov. Razloga za to sta nižja stopnja včlanjenosti v sindikate med mladimi, oziroma njeno zmanjševanje, in težave pri pridobivanju in zadržanju članov v storitvenem sektorju, v malih podjetjih ter med tistimi s prožnimi dogovori v zvezi s pogodbo o zaposlitvi in pogodbami o zaposlitvi za določen čas. Posledica je zviševanje povprečne starosti članov sindikatov in vedno večja odvisnost od javnega sektorja. Napovedane izgube delovnih mest v javnem sektorju pomenijo torej nevarnost za sindikate, ker imajo tam največ članov v skoraj vseh državah. V okviru te splošne smeri razvoja so še vedno velike razlike med državami. V letu 2008 se je delež članstva v sindikatih gibal med 68,8 % na Švedskem do 7,6 % v Estoniji. Sindikati v Litvi in Estoniji ter na Slovaškem, Češkem in Poljskem so doživeli največji upad članstva v odstotkih od leta 2000, medtem ko se je članstvo v sindikatih povečalo v Španiji, na Cipru, v Grčiji, Belgiji in Italiji, vendar pa samo v Belgiji ni bilo nobenega zmanjšanja deleža članov sindikatov med vsemi delavci.

Za združenja delodajalcev so bolj kot članstvo pomembna vprašanja discipline in povezanosti kolektiva. Število nacionalnih konfederacij delodajalcev v EU je večje od števila nacionalnih konfederacij sindikatov. Na sektorski ravni so običajno združenja delodajalcev bolj raznolika in številčnejša od sindikatov. Kolektivna pogajanja pogosto niso več njihova glavna vloga. Storitve in lobiranje so postali veliko pomembnejši. Organizacijska centralizacija delodajalcev je nižja od centralizacije sindikatov v vseh državah članicah zaradi manjše moči in večje razdrobljenosti delodajalskih organizacij.

Na evropski ravni zastopajo delodajalce tri organizacije. BusinessEurope je splošna organizacija za podjetja v vseh sektorjih gospodarstva v zasebni lasti. Evropsko združenje obrti, malih in srednje velikih podjetij (UEAPME) zastopa mala in srednje velika podjetja v Evropi. Evropski center za podjetja z javno udeležbo in podjetja splošnega gospodarskega pomena (CEEP, Centre européen des entreprises publiques) zastopa podjetja in organizacije z udeležbo javnosti

ali za opravljanje dejavnosti splošnega gospodarskega pomena.

Raznolikost evropskih delodajalskih organizacij na sektorski ravni je še izrazitejša. Vendar je med njimi le manjšina delodajalskih organizacij v ožjem pomenu. Takšne organizacije so predvsem v tistih sektorjih, kjer je razvit sektorski socialni dialog (glej poglavje 6).

Delež članstva delodajalskih organizacij je več kot dvakrat večji od deleža članstva sindikatov, vendar pa se, ob sicer stabilni in visoki ravni delodajalske organizacije v EU, delodajalska združenja soočajo s spremembami v njihovem okolju, kot so nacionalne in nadnacionalne združitve podjetij, večjim poudarkom na pogajanju v okviru podjetij in ne v okviru sektorja ter pritiskom po večji prisotnosti na evropskem in svetovnem trgu.

Vloga, obseg in učinkovitost kolektivnih pogajanj v posameznih državah članicah EU se močno razlikujejo. Velika dvotretjinska večina evropskih delavcev je zajeta v kolektivnih pogodbah, vendar pa se decentralizacija pri določanju dejanskih plač nadaljuje in sektorski sporazumi se vedno bolj spreminjajo s sporazumi in ureditvami na ravni podjetja.

Kakor navaja poročilo Odnosi med delojemalci in delodajalci v Evropi 2008, bolj kot stopnja včlanjenosti v sindikate določa obseg kolektivnih pogajanj stopnja včlanjenosti v delodajalske organizacije. Velik obseg pogajanj zahteva vključitev več delodajalcev v pogajanja, za kar so potrebne organizacije delodajalcev z mandatom za pogajanja o sporazumih s predstavniki delavcev.

Zakonska zastopanost delavcev na ravni podjetja je ključna značilnost evropskih sistemov odnosov med delojemalci in delodajalci. Zakonske določbe temeljijo na Direktivi 2002/14/ES o določitvi splošnega okvira za obveščanje in posvetovanje z delavci v Evropski skupnosti. Približevanje širšemu obsegu pravic je opazno, vendar se zastavlja vprašanje, ali niso zaradi čezmejnih združitvev in večjega finančnega tveganja sveti delavcev in drugi organi zastopanja delavcev manj vplivni kot nekoč.

Država je vključena v odnose med delojemalci in delodajalci na različne načine. Država lahko vpliva na odločitve o plačah, delovnem času in delovnih pogojih. Vladno posredovanje je povezano z zakonsko določenimi minimalnimi plačami, razširitvami kolektivnih pogodb in pogajanj o pakih s socialnimi partnerji. Neposredno vladno posredovanje vse bolj nadomešča usklajevanja socialnih partnerjev samih.

## Poglavje 2: Kriza – izzivi in perspektive socialnih partnerjev

Gospodarska kriza je doslej največji izziv za evropske sisteme odnosov med delojemalci in delodajalci. Gospodarska in finančna kriza pomeni za akterje in institucije za odnose med delojemalci in delodajalci v EU velikanski izziv. V državah srednje in jugovzhodne Evrope se je največja kriza po prehodu v tržno gospodarstvo pred dvema desetletjema izkazala za težko preizkušnjo za institucije za odnose med delojemalci in delodajalci, ki so bile vzpostavljene od tedaj.

Čeprav se je obseg in čas recesije v posameznih državah članicah razlikoval, se je BDP EU med prvo polovico leta 2008 in prvimi šestimi meseci leta 2009 zmanjšal za več kot 5 %. Rast se je znova začela šele v začetku leta 2010. Resnost krize se je razlikovala od države do države, od padca BDP v višini 15 % v baltskih državah do majhne rasti na Poljskem. Nastop recesije in čas ponovne rasti sta bila v posameznih državah članicah prav tako različna.

V večini držav se je zasebna potrošnja zmanjšala manj kot BDP, tako da je bila kupna moč pomemben dejavnik pri ohranjanju gospodarske dejavnosti. Gibanje potrošnje se je odražalo na plačah vse do konca leta 2009, ob realni rasti plač v letu 2009 v EU v višini 1,4 %. V nasprotju s tem trendom so se v baltskih državah, na Irskem, v Grčiji in na Madžarskem plače znižale, ponekod močno, v Nemčiji, Franciji, na Švedskem in v Veliki Britaniji pa so v glavnem stagnirale.

Rast nominalnih stroškov dela v EU je bila v letu 2009 nižja kot v letu 2008, vendar pa je 1,5-krat presegala rast nominalnih plač. Produktivnost se je v letu 2009 po vsej EU znižala za 2,5 %, stroški dela na enoto pa so se v tem letu povečali za realno 3,0 %. Kriza je resno vplivala na javne finance držav članic.

Po vsej EU se je javni primanjkljaj povečal z 2,3 % BDP v letu 2008 na 6,8 % v letu 2009; za več kot 5 % BDP se je primanjkljaj povečal v 11 državah članicah.

Posledice krize za zaposlovanje v EU na splošno niso bile tako hude, kot je bilo mogoče pričakovati. Zaposlenost se je v EU med drugima četrletjema 2008 in 2010 znižala za 2,5 %, kar je manj kot polovica zmanjšanja BDP. Nezaposlenost je znašala rekordnih 9,6 % v vseh prvih treh četrletjih 2010. V veliki meri so se podjetja zoperstavila recesiji z notranjim prilagajanjem, tj. z zmanjševanjem števila delovnih ur in ne z odpuščanjem presežnih delavcev. Skrajšani delovni čas in druge skupno dogovorjene

prilagoditve delovnega časa so imele pri tem pomembno vlogo (glej poglavje 3).

Obseg in čas upada zaposlenosti sta se v posameznih državah razlikovala; baltske države, Irska in Španija, kjer je bil upad zaposlenosti enak ali višji od padca BDP, so bile še posebej močno prizadete. Delavci, zaposleni za določen čas, so bili bolj izpostavljeni izgubi zaposlitve, kot tisti, zaposleni za nedoločen čas.

Različni rezultati na področju gospodarstva in zaposlovanja so posledica dveh glavnih dejavnikov. Gospodarstva so doživela različne vrste recesij, ki so bodisi izvirale iz gradbenega in nepremičninskega sektorja, kjer so povzročile takojšnjo izgubo delovnih mest, ali pa so bile posledica zmanjšanja zaupanja podjetij in trgovine, kar je vplivalo na primarno proizvodnjo. Odzivi socialnih partnerjev in javnih organov na krizo so se razlikovali in je z njimi mogoče pojasniti rezultate (glej poglavje 3).

Vpliv recesije je bil različen v posameznih sektorjih. Industrijski sektor je bil najbolj prizadet, čeprav je zmanjšanje števila delovnih ur deloma zmanjšalo upad dejavnosti, tako da je bil upad zaposlenosti v predelovalnih dejavnostih znatno manjši od upada proizvodnje. V času najhujše krize je javni sektor prispeval k ohranjanju gospodarske dejavnosti, vendar so proračunski varčevalni ukrepi verjetno to vlogo javnega sektorja ustavili.

Socialni partnerji so se na začetku dogovorili o potrebi po ukrepih javnih spodbud, čeprav so bile razlike v podarkih. Delodajalske organizacije so se bolj usmerile k zagotavljanju dostopa do posojil za podjetja, ukrepom za zmanjšanje stroškov dela in znižanju obdavčitve. Sindikati so predlagali večje fiskalne spodbude ter ukrepe za ohranjanje kupne moči in za povečanje javnih naložb.

Stopnja soglasja in nasprotovanja med socialnimi partnerji je bila v posameznih državah članicah zelo različna. V 12 državah je prevladovalo soglasje. Med temi so države članice EU-15 s trdnimi institucijami za socialni dialog. Tudi v drugih državah je vsaj delno prevladovalo politično soglasje pri uporabi tristranskih struktur in/ali pri vzpostavljanju skupne platforme med socialnimi partnerji. V 11 državah so prevladovala nesoglasja. Prevlade soglasja ali nasprotovanja ne morejo pojasniti niti resnost krize niti razlike v sistemih odnosov med delojemalci in delodajalci. Med temi državami so države članice z relativno šibkimi institucijami za socialni dialog in tudi države s tradicionalno bolj trdnimi sistemi odnosov med delojemalci in delodajalci. Z vidika institucionalnih učinkov segajo podobnosti in razlike med

državami preko razlikovanja med „starimi“ in „novimi“ državami članicami.

### Poglavje 3: Pogajanja v zvezi s krizo – odzivi socialnih partnerjev

Delodajalci in sindikati so preko socialnega dialoga imeli pomembno vlogo pri odpravljanju posledic krize. Obstajajo pa velike razlike med državami in sektorji. Zdi se, da so razlike v gospodarskih razmerah vplivale na vzorec dogovorjenih odzivov bolj na ravni sektorjev kot med državami. Vpliv institucij za odnose med delojemalci in delodajalci je pomemben, tako kot sta pomembna javna politika in obseg sodelovanja socialnih partnerjev v njej. V večini držav članic so medpanožni socialni partnerji poskušali doseči dogovor o ukrepih za reševanje krize. V 16 državah članicah so izvedli določene poskuse dogovorov glede dvostranskih ali tristranskih nacionalnih sporazumov za reševanje krize. Medtem ko so se nekatere osredotočile predvsem na vprašanja zaposlovanja, kot so krajši delovni čas in umirjanje naraščanja plač, so druge obravnavale široko paleto ukrepov.

Obseg krize v državah članicah ni vplival na uspešnost poskusov pogajanj, pomembno vlogo pri tem je imela javna politika. Obstoječi sistemi socialne zaščite in politike aktivnega vključevanja so zagotovili temelj podpore v času krize, na katerem so lahko socialni partnerji pripravili rešitve. Poleg vidne vloge vlad pri sklepanju tristranskih sporazumov so te pogosto imele pomembno vlogo pri podpiranju dvostranskih sporazumov.

Na sporazume o reševanju krize na sektorski ravni so vplivale tradicionalne prakse, sporazumi na ravni podjetja pa so bili bolj razširjeni. Pogajanja na sektorski ravni so omejena na skupino držav z dobro uveljavljenimi pogajalskimi postopki z več delodajalci. Prav tako so pogajanja pogostejša v proizvodnih sektorjih, medtem ko jih v zasebnem storitvenem sektorju skorajda ni. Na ravni podjetja so sporazumi, ki obravnavajo posledice krize, sprejeti v številnih državah.

Čeprav so se v letu 2009 realne plače občutno zvišale, so povprečni prihodki rasli veliko počasneje. V večini držav članic je kriza znižala povprečje dogovorjenih povišanj plač v letu 2009, vendar redko v večji meri. Zniževanje inflacije je pomenilo višjo rast realnih plač. Vendar so bili učinki zaradi skrajšanega delovnega časa in/ali znižanj postavk nadomestil večji na dejanske prihodke, kot pa na osnovne plače, določene s kolektivnimi pogodbami.

V proizvodnem sektorju so uvedli ukrepe v obliki posebnih sektorskih sporazumov, usmerjenih v odpravljanje posledic recesije za zaposlenost, in kot del „običajnih“ sporazumov, ki urejajo plače in delovne pogoje. Glavna tema je bila krajši delovni čas, obravnavali pa so tudi druge inovativne odzive, kot je „zakup zaposlenih“. Veliko sporazumov je zadevalo izključno ali delno krajši delovni čas. Drugi so zadevali „koncesijska pogajanja“ s kompromisi glede določene oblike jamstva za zaposlitev v zameno za prilagodljivost delavcev glede plač in delovnih pogojev.

Sporazumi na ravni podjetja v storitvenem sektorju so se osredotočili na koncesije glede plač in delovnih pogojev, medtem ko se je krajši delovni čas razmeroma malo obravnaval. Večina sporazumov je bilo sklenjenih v sektorjih civilnega letalstva ter pošte in telekomunikacij. Več kot tretjina sporazumov se je navezovala na programe zmanjšanja stroškov podjetja in so za številne delavce pomenili odrekanja brez v zameno ponujenih jamstev za zaposlitev. Polovica preostalih sporazumov je tudi predvidevala znižanja ali zamrznitve plač, vendar v zameno za jamstva za zaposlitev.

Številne opažene razlike med državami se nanašajo na posebne strateške odločitve socialnih partnerjev. To je razvidno v primerih tistih držav članic, kjer sporazumi prej niso bili sklenjeni, in v tistih državah EU-15, kjer se sporazumi niso sklenili, čeprav za to obstaja institucionalna zmogljivost.

Vzorec sporazumov na sektorski in podjetniški ravni kaže na to, da so bile strategije socialnih partnerjev oblikovane na podlagi institucionalnih sporazumov glede odnosov med delojemalci in delodajalci, kot tudi ukrepov javne politike v obliki zakonskih shem skrajšanega delovnika.

Kriza je v več državah članicah prvič privedla do sporazumov med socialnimi partnerji na medpanožni ravni. V primeru dogovorov, doseženih s pogajanja ali usklajevanjem, ki jih je izzvala kriza, kjer bi sicer vlade ali delodajalci ukrepali sami, se zastavlja vprašanje trajnosti takšnih sporazumov, zlasti v nekaterih srednje- in vzhodnoevropskih državah, kjer ti doslej niso bili znani. V tem trenutku ne kaže na to, da bi partnerji načrtovali nadaljnja pogajanja ali sporazume, imata pa obe strani v zvezi s tem določene izkušnje. Najočitnejša značilnost na sektorski ravni so določbe, ki krepijo pristojnosti za določanje plač na ravni podjetja. Kriza bi tako lahko nadalje pospešila dolgoletni trend v smeri decentralizacije.



## Poglavje 4: Prilagodljivost plač in minimalna plača

V času gospodarske krize je bila prilagodljivost plač pomemben del razprave. Prilagodljivost plač je v veliki meri odvisna od dejavnikov, kot so raven in obseg kolektivnih pogajanj, razmerja moči med sindikati in delodajalci, uporaba sistema izračuna plač na podlagi uspešnosti in minimalna plača. Nanaša se na to, v kolikšni meri se plače odzivajo na tržne sile. Ta razprava o prilagodljivosti plač je bila v času gospodarske krize še posebej pomembna.

Stopnja centralizacije pogajanj o plačah se v posameznih državah članicah precej razlikuje. V mnogih državah se je v času gospodarske krize nedavni trend v smeri decentralizacije ureditve plač in v smeri pogajanj v okviru podjetja ali z enim samim delodajalcem še pospešil. Na splošno so pogajanja bolj centralizirana v javnem, kot pa v zasebnem sektorju. Bolj centralizirana pogajanja vodijo k bolj enakovrednim plačam in delovnim pogojem. Poleg tega je odstotek zaposlenih, ki jih zajema kolektivna pogodba v državah z bolj centraliziranimi pogajanjmi, precej večji kot v državah, kjer so prevladujoča pogajanja na ravni podjetja.

Variabilni plačni sistemi se vse bolj uporabljajo za zagotavljanje dodatnih elementov prilagodljivosti plač. Več kot polovica delavcev v EU je že vključena v neko obliko variabilnega plačnega sistema (VPS), ki ga omogoča decentralizacija pogajanj o plačah. Medtem ko imajo delodajalci na splošno pozitivno mnenje o VPS, se mnenje med sindikati razlikuje. Nekateri sindikati vidijo v njem način, kako delavcem zagotoviti delež pri uspešnosti podjetja, medtem ko se drugi bojijo, da lahko povzroči večje neenakosti pri plačah in razvrednoti načelo enakega plačila za enako delo.

Nizke plače prejema v EU ena desetina delavcev in so na splošno večji problem v državah z bolj decentraliziranimi strukturami pogajanj in omejenim obsegom kolektivnih pogajanj.

V številnih državah je imela zakonsko določena minimalna plača le omejen učinek na pogostost nizkih plač. Dvajset držav članic ima zakonsko določeno minimalno plačo. Čeprav se njihova raven po posameznih državah bistveno razlikuje, se je razlika med srednje- in vzhodno-evropskimi državami članicami in EU-15 v zadnjih nekaj letih nekoliko zmanjšala. Kljub temu ima vseh sedem držav z največjo pogostostjo nizkih plač zakonsko določeno minimalno plačo. Poleg tega je v več kot polovici držav minimalna plača izgubila vrednost v primerjavi s povprečno plačo v zadnjem desetletju.

V tistih državah, ki nimajo zakonsko določene minimalne plače, se določa najnižja plača na podlagi kolektivnih pogajanj. V večini teh držav nizke plače niso razširjen pojav. Najpomembnejša izjema je Nemčija, kjer je pogostost nizkih plač nad povprečjem EU, čeprav vlada lahko predpiše v kolektivni pogodbi določeno minimalno plačo za celoten sektor in čeprav takšne zakonsko določene minimalne plače že zdaj obstajajo v številnih sektorjih.

## Poglavje 5: Odnosi med delojemalci in delodajalci ter prehod na nizkoogljično gospodarstvo

Podnebne spremembe pomenijo eno največjih nevarnosti za naš planet. Vedno bolj se priznava, da je prehod na nizkoogljično gospodarstvo nujnost, ki vključuje socialne in gospodarske možnosti in stroške.

Socialni dialog lahko vodi k ustvarjanju soglasja za prehod na nizkoogljično gospodarstvo in prispeva k dobro vodenemu in socialno pravičnemu prehodu. Socialni partnerji lahko pospešijo inovacije in s pogajanjmi dosežejo rešitve za spremembe, ki bodo v korist delavcev in podjetij.

Evropska unija se je zavezala, da bo izvedla lokalne in globalne ukrepe za nadzor podnebnih sprememb. Vsaka država članica je sprejela tudi svojo lastno nacionalno kombinacijo politik. Ta prizadevanja so pospešila sprejetje evropskega podnebnega svežnja v letu 2008. Evropa 2020 potrjuje te obveznosti in ponuja celovit sklop politik za doseganje pametne, trajnostne in vključujoče rasti.

Strukturne spremembe bodo potrebne ne le za nova okolju prijazna delovna mesta, ampak predvsem za celotno okolju prijaznejšo gospodarstvo. Imele bodo majhen, a nekoliko pozitiven vpliv na splošno raven zaposlenosti, čeprav z različnimi učinki na posamezne sektorje, strokovna področja in regije. Predvidevanje prihodnjih potreb po znanju, odzivni sistemi vseživljenjskega učenja in dobro voden proces prestrukturiranja so zato še posebej pomembni.

Nizkoogljično gospodarstvo je uvrščeno v agendo socialnega dialoga, vendar je še vedno obrobno. Udeležba socialnih partnerjev pri zadevah nizkoogljičnega gospodarstva se od države do države razlikuje, odvisno od organizacije odnosov med delojemalci in delodajalci ter števila let, v katerih so javni organi, socialni partnerji in javnost namenjali pozornost podnebnim spremembam.

Socialni partnerji večinoma delujejo z vplivanjem na oblikovanje politike, vključno z svojimi lastnimi političnimi predlogi. Običajni tristranski organi socialnega dialoga le redko obravnavajo vprašanja nizkoogljičnega gospodarstva na sistematičen način. Res pa je, da v mnogih državah članicah socialni partnerji sodelujejo v svetovalnih organih, kot so sveti za trajnostni razvoj, skupaj z drugimi zainteresiranimi stranmi. Nekateri se neposredno že spoprijemajo z vprašanjem, kaj bo za zaposlitev pomenilo nizkoogljično gospodarstvo prihodnosti.

Kolektivna pogajanja le redko obravnavajo vprašanja, povezana z nizkoogljičnim gospodarstvom. Vendar se zdi, da se počasi razvija socialni dialog na ravni podjetja na področju okolja in energije. Nekateri zastopniki delavcev imajo v zvezi s tem pravico do obveščeniosti, pravico do posvetovanja in včasih pooblastilo za pogajanja.

Poleg tega socialni partnerji prispevajo k izvajanju nizkoogljičnih politik in praks. V večini držav članic se ta neposredni prispevek uresničuje preko usposabljanja in svetovanj, kampanj osveščanja ter raziskav in inovacij, pogosto v sodelovanju z javnimi organi.

Prehod na nizkoogljično gospodarstvo se vključuje 200v področje pristojnosti socialnih partnerjev, predvsem pri politikah prestrukturiranja in pridobivanja strokovnih znanj. Država je glavni akter pri prehodu na nizkoogljično gospodarstvo in aktivira regulativne, tržne in finančne instrumente. Socialni partnerji pa imajo neposredne pristojnosti pri upravljanju posledic za zaposlovanje.

Na ravni EU obstaja jasna zaveza socialnih partnerjev za dialog o gospodarskih in zaposlitvenih posledicah prehoda na nizkoogljično gospodarstvo.

Evropski socialni partnerji vplivajo na oblikovanje politike in so začeli raziskovati posledice za zaposlenost in s tem povezane najboljše prakse. Evropski medpanožni socialni partnerji so izrazili veliko zanimanje za politike, povezane s podnebnimi spremembami, in so pred kratkim sprejeli stališče o njihovih posledicah za zaposlovanje. ETUC zagovarja „pravičen prehod“, ki temelji na tristranskem socialnem dialogu, okolju prijaznih in dostojnih delovnih mestih, naložbah, okolju prijaznih znanjih, s poudarkom na predvidevanju in obvladovanju sprememb, in razširjenih pravicah v zvezi z zaščito zdravja in okolja pri delu. BusinessEurope zagovarja bolj prilagodljiv trg dela ob učinkovitih javnih službah za zaposlovanje, aktivnih politikah trga dela in usposabljanju. Izboljšati je treba predvidevanje prihodnjih potreb po znanju in razviti znanstvena, tehnološka, inženirska in matematična znanja. CEEP in UEAPME se osredotočata

bolj na področji energetike (učinkovitost) in prometa ter sta prav tako prispevala k razpravi o zaposlovanju in znanjih v nizkoogljičnem gospodarstvu. Evropski socialni partnerji v šestih sektorjih – ki vključujejo plinsko in električno, lesno ter ekstraktivno industrijo – so sprejeli skupna mnenja, da bi opozorili na posebne pomisleke v svojih sektorjih.

Evropski socialni partnerji so v svojem avtonomnem dvostranskem dialogu začeli preučevati tudi posledice prehoda na nizkoogljično gospodarstvo in zadevne najboljše prakse. ETUC, BusinessEurope, CEEP in UEAPME so začeli skupno raziskavo o razsežnostih uporabe politik, povezanih s podnebnimi spremembami, in nameravajo pripraviti skupno stališče o tej temi, da bi ocenili vlogo socialnih partnerjev, in podati sklepe o posledicah za zaposlovanje in strokovna znanja. Evropski socialni partnerji iz osmih sektorjev (npr. električna energija) so začeli s podobnimi dejavnostmi.

Nekateri nadnacionalni sporazumi podjetij obravnavajo varstvo okolja in podnebna vprašanja, vendar primer dvostranske avtonomne pravne ureditve na evropski ravni še ne obstaja.

## Poglavje 6: Razvoj evropskega socialnega dialoga v obdobju 2008–2010

Gospodarska kriza je bila prevladujoča tema pogovorov v številnih evropskih odborih za socialni dialog.

Na področju evropskega socialnega dialoga sta bili zadnji dve leti vse prej kot običajni. Razprave o krizi so doprinesle k številnim skupnim ukrepom, a pojavila se je tudi nesoglasja. Medpanožni odbor za socialni dialog se marca 2009 ni uspel dogovoriti o skupni izjavi zaradi temeljne razlike v mnenjih o vzrokih gospodarske krize in ukrepih, potrebnih za spoprijemanje z njo. Številni sektorski odbori za socialni dialog so se dogovorili o skupni izjavi, vključno z odbori za kemično industrijo, gradbeništvo, cestni promet, trgovino, prireditvene dejavnosti, regionalne in lokalne oblasti, lesno predelavo in pohištveni sektor.

Mnogi evropski in nacionalni socialni partnerji na medpanožni in sektorski ravni so prispevali k javni razpravi o strategiji Evropa 2020. Junija 2010 je medpanožni odbor za socialni dialog sprejel skupni prispevek, v katerem je izrazil prepričanje, da bodo številni cilji ključnega pomena za uspešno okrevanje gospodarstva: med drugim reforma svetovnega finančnega sistema, ponovna vzpostavitev in izboljšanje dinamike rasti, da

bi ustvarili nova in boljša delovna mesta, spodbujanje znanja in podjetništva, oživljanje enotnega trga, oblikovanje integrirane industrijske politike EU z novimi načini financiranja investicij ter boj proti revščini in neenakosti. Odbor opredeljuje socialno kohezijo kot pogoj za dinamično in trajnostno gospodarstvo.

V evropskem socialnem dialogu so namenili posebno pozornost delu v zvezi z upravljanjem sprememb. Medpanožni socialni partnerji so zaključili petletni projekt s preučitvijo svoje vloge pri gospodarskem prestrukturiranju v EU. Odbor za socialni dialog za kemično industrijo je preučil prestrukturiranje v sektorju, odbor za socialni dialog za sektor električne energije pa je objavil priročnik za socialno odgovorno prestrukturiranje.

Medpanožni evropski socialni partnerji so podpisali avtonomni sporazum o vključujočih trgih dela. Namen sporazuma, ki se bo izvajal v okviru pristojnosti nacionalnih socialnih partnerjev za obdobje treh let, je v celoti izkoristiti potencial delovne sile v Evropi, izboljšati kakovost delovnih mest in povečati stopnjo zaposlenosti z ozirom na staranje prebivalstva. Zajema osebe, ki imajo težave pri vstopanju, vračanju ali vključevanju na trg dela, in zaposlene, ki so v nevarnosti, da bi izgubili zaposlitev.

Spretnosti in znanja ter usposabljanje sta še naprej ključni področji evropskega socialnega dialoga. Evropski odbori za socialni dialog so bili dejavni na tem področju v 16 sektorjih. V letu 2009 so socialni partnerji v sektorju osebnih storitev tako podpisali avtonomni sporazum za primerjavo usposobljenosti in čezmejne mobilnosti. Sektorska odbora za socialni dialog za kmetijstvo in turizem se ukvarjata s pobudami za povečanje preglednosti in združljivosti spretnosti in znanj ter usposobljenosti. Pet sektorskih odborov za socialni dialog je izrazilo interes za vzpostavitev evropskih sektorskih svetov za delovna mesta ter spretnosti in znanja.

Evropski socialni partnerji imajo ključno vlogo v drugi fazi programa prožne varnosti. Skupaj bodo spremljali izvajanje načel prožne varnosti, ovrednotili vlogo in sodelovanje socialnih partnerjev ter pripravili skupne sklepe.

Zdravje in varnost ostajata pomembni področji delovanja v mnogih evropskih odborih za socialni dialog. Evropski socialni partnerji v bolnišnicah in zdravstvenem sektorju so uspešno sklenili sporazum o zaščiti pred poškodbami z ostrimi predmeti, katerih cilj je preprečevanje poškodb delavcev, ki jih povzročajo vse vrste ostrih medicinskih predmetov (vključno z injekcijskimi iglami). Za ta namen

se predvideva celovit pristop za ocenjevanje in preprečevanje tveganj ter za usposabljanje in obveščanje delavcev. Odbor za socialni dialog za osebne storitve je začel pogajanja o okvirnem sporazumu o preprečevanju tveganj za zdravje v frizerskem sektorju.

Mobilnost ostaja pomembna tema za medpanožni odbor za socialni dialog in v sektorjih z zelo mobilno delovno silo. Medpanožni odbor za socialni dialog je skupaj preučil posledice sodb Sodišča Evropske unije v zadevah *Viking*, (*International Transport Workers' Federation in The Finnish Seamen's Union*) *Laval*, (*Laval un Partneri*) *Rüffert* in *Luksemburg* (*Komisija proti Luksemburgu*), povezanih z gospodarskimi svoboščinami in temeljnimi socialnimi pravicami delavcev. Medtem ko se je odbor dogovoril glede opredelitve ključnih vprašanj, pa so bila izražena različna mnenja o posledicah sodb ali ukrepah, ki jih je treba sprejeti. Razprave o mobilnosti so potekale v sektorskih odborih za celinske plovne poti, gradbeništvo, bolnišnice, kmetijstvo, zasebno varovanje in agencije za začasno delo.

Na področju enakosti so evropski medpanožni socialni partnerji uspešno sklenili revidirani okvirni sporazum EU o starševskem dopustu. Ta okvirni sporazum je udejanjen kot Direktiva 2010/18/EU, ki določa, da ima vsak od staršev pravico do štirih mesecev dopusta za vsakega otroka, pri čemer enega meseca od teh štirih ni mogoče prenesti na drugega starša. Pravice bodo veljale za vse delavce, ne glede na vrsto pogodbe, zaposleni, ki se vračajo s starševskega dopusta, pa bodo za določen čas imeli pravico zahtevati spremenjen urnik dela.

Pet sektorjev je podpisalo smernice v zvezi z nasiljem s strani tretjih oseb. Po podpisu medpanožnega okvirnega sporazuma socialnih partnerjev o nadlegovanju in nasilju na delovnem mestu v letu 2007 so evropski socialni partnerji v bolnišnicah, regionalni in lokalni upravi, trgovini, zasebnem varovanju in izobraževanju sprejeli večsektorske smernice za spoprijem z nasiljem in nadlegovanjem s strani tretjih oseb na delovnem mestu.

Evropska komisija je obravnavala več kot deset let evropskega sektorskega socialnega dialoga. Po več kot desetletju izkušenj na področju evropskega sektorskega socialnega dialoga je Komisija objavila delovni dokument, ki ocenjuje delovanje sektorskih odborov za socialni dialog in predlaga možne izboljšave. Komisija namerava spodbuditi evropske in nacionalne sektorske socialne partnerje, da v celoti izkoristijo možnost pogajanj, okrepijo svoje upravne zmogljivosti in ustvarijo sinergije med sektorji. V tem okviru spodbuja Komisija

tudi k vključevanju novih akterjev ter boljšemu sodelovanju predstavnikov iz novih držav članic.

V letu 2010 so bili na skupno zahtevo zadevnih evropskih socialnih partnerjev vzpostavljeni trije novi evropski sektorski odbori za socialni dialog. Prve pogovore so opravili odbori v sektorjih papirne industrije in kovinske industrije in izobraževalnem sektorju, po dveletnem preskusnem obdobju pa se bo kmalu začel tudi evropski socialni dialog v centralni (državni) upravi. Socialni partnerji v agroživilski industriji in na področju športa trenutno preučujejo možnost vzpostavitve sektorskega odbora za socialni dialog.

## Poglavje 7: Spremembe evropske zakonodaje v obdobju 2008–2010

Velika dosežka sta bila sprejetje direktive o začasnem delu preko agencij in prenova direktive o evropskih svetih delavcev.

Na področju delovnega prava so bile v zadnjih dveh letih sprejete številne pomembne direktive. Glavni preboj je bil dosežen s sprejetjem nove direktive o začasnem delu preko agencij, ki predvideva znatno povečanje pravne zaščite začasnih delavcev, obenem pa je priznana vloga agencij za zagotavljanje začasnega dela pri spodbujanju večje prilagodljivosti na trgu dela in zagotavljanju možnosti za delo.

Še en uspeh je bilo sprejetje prenovljene direktive o evropskih svetih delavcev. Skupno mnenje socialnih partnerjev EU, izraženo v postopku soodločanja, je olajšalo hiter dogovor o končnem besedilu. Nova direktiva pojasnjuje in krepi predhodno zakonodajo iz leta 1994 v več pogledih, zlasti glede pravic do obveščanja in posvetovanja delavcev na področju nadnacionalnih zadev. V kontekstu gospodarske krize je ta zakonodaja postala še posebej pomembna.

Poleg tega Komisija pripravlja oceno dosedanjih direktiv z namenom pregleda njihovih učinkov, predvsem Direktive 98/59/ES o kolektivnih odpustih, Direktive 2001/23/ES o prenosu podjetij in Direktive 2002/14/ES o določitvi splošnega okvira za obveščanje in posvetovanje z delavci v EU.

Z direktivami Sveta so bili uresničeni trije sporazumi med evropskimi socialnimi partnerji. Sprejetje Direktive Sveta 2010/18/EU o izvajanju okvirnega sporazuma iz leta 2009 o starševskem dopustu, sklenjenega med evropskimi socialnimi partnerji, je opozorilo na zmogljivosti socialnih partnerjev – in institucij EU – da nadgradijo prejšnji sporazum iz leta 1995, ki je bil prav tako

sprejet kot direktiva. Nova zakonodaja krepi in dodatno pojasnjuje pravice zaposlenih staršev do dopusta.

Direktiva Sveta 2010/32/EU izvršuje okvirni sporazum o preprečevanju poškodb z ostrimi predmeti v bolnišnicah in zdravstvenem sektorju, sklenjen med evropskimi socialnimi partnerji v tem sektorju. Vključitev tega sporazuma v zakonodajo EU je pomemben prispevek k ustvarjanju čim bolj varnega delovnega okolja v zadevnih sektorjih.

Po posvetovanju med Komisijo in evropskimi socialnimi partnerji v pomorskem prevozu so se na podlagi pogajanj dogovorili o vključitvi precejšnega števila določb iz konvencije ILO o pomorskih delovnih standardih iz leta 2006 v zakonodajo EU. Sporazum je bil udejanjen z Direktivo 2009/13/ES, ki dopolnjuje ali spreminja sedanje določbe EU, ki veljajo za delovne pogoje pomorščakov, vključno z delovnim časom.

V skladu z načrtom Komisije za boljšo pravno ureditev so se nadaljevale dejavnosti za izvajanje strategije EU za zdravje in varnost pri delu 2007–2012. Na tem področju so se prizadevanja v tem obdobju osredotočila na zagotovitev regulativnega okvira, ki se bo lahko stalno prilagajal spremembam upoštevajoč načelo, da mora biti zakonodaja skladna, enostavna in učinkovita, ter tudi uresničevanja cilja zmanjšanja upravne obremenitve za podjetja. Primer za to je bilo sprejetje tretjega seznama indikativnih mejnih vrednosti za poklicno izpostavljanje kemičnim dejavnikom (Direktiva 2009/161/EU), kar kaže na odločenost Komisije, da prilagodi pravni red EU na področju zdravja in varnosti pri delu najnovejšim znanstvenim dognanjem. Dve „kodifikacijski“ direktivi, 2009/104/ES o delovni opreми in 2009/148/ES o azbestu, izhajata iz načrta za boljšo pravno ureditev. Pripravljeni so priročniki dobrih praks s ciljem olajšati in izboljšati praktično uporabo nekaterih direktiv na področju zdravja in varnosti pri delu, kot so tiste, ki se nanašajo na hrup, gradnje in umetna optična sevanja.

Ukrepi v prid enakih pravic pri zaposlovanju se spremljajo in krepijo. Komisija še naprej namenja veliko pozornost spremljanju pravnega prenosa in uporabe direktiv na področju enakosti. To vključuje direktivi Sveta 2000/43/ES in 2000/78/ES, ki prepovedujeta diskriminacijo na podlagi rase ali narodnosti, vere ali prepričanja, invalidnosti, starosti in spolne usmerjenosti pri zaposlovanju in delu po vsej EU. Oktobra 2008 je Komisija predložila predlog za spremembo sedanjih določb Direktive 92/85/EGS o zaščiti materinstva. Cilj tega predloga je zagotoviti boljše usklajevanje zasebnega, poklicnega in družinskega življenja ter tako omogočiti vstop ali zagotoviti vključenost na trgu dela

večjemu številu žensk, ki imajo otroke. Drug pomemben dosežek je okrepitev uporabe načela pravice do enakega obravnavanja moških in žensk za samozaposlene osebe z Direktivo Sveta 2010/41/EU.

Glavne slabosti in težave so se pojavile na dveh področjih: ob neuspehu spremenjene direktive o delovnem času ter pri razlagi in izvrševanju direktive o napotitvi delavcev.

Velik korak nazaj je umik predloga Komisije o spremembi direktive o delovnem času (2003/88/ES), potem ko se Svet in Parlament nista uspela dogovoriti o kompromisu. Predlog je bil namenjen opredelitvi rešitev za težave pri izvajanju sodb Sodišča Evropskih skupnosti v zadevah *SIMAP* in *Jaeger* ter za obravnavo zahtev zainteresiranih strani v zvezi s podaljšanjem referenčnega obdobja za izračun povprečnega tedenskega delovnega časa in posamezna

izvzetja. Komisija se je na neuspeh sporazuma odzvala tako, da je preučila direktivo in ob tem pripravila poglobljeno oceno ter prvo posvetovanje z evropskimi socialnimi partnerji.

Drugi vir težav je bila razlaga in izvrševanje Direktive o napotitvi delavcev (96/71/ES), vključno s spoštovanjem kolektivnih socialnih pravic. V luči sodb Sodišča Evropskih skupnosti v primerih *Laval un Partneri*, *Rüffert* in *Komisija proti Luksemburgu* se je Komisija odločila, da okrepi svoja prizadevanja za poenostavitev upravnega sodelovanja med državami članicami ter spodbudi razpravo z zainteresiranimi stranmi. Ob upoštevanju teh težav Komisija izvaja pregled izvajanja in razlage pravnega okvira o napotitvi delavcev in je že sprožila (ali naročila) več zunanjih študij pravnih vidikov in ekonomskih učinkov direktive. Te študije še potekajo.

Evropska komisija

**Odnosi med delojemalci in delodajalci v Evropi – 2010**  
**Povzetek**

Luxembourg: Urad za publikacije Evropske unije

2011 – 12 str. – 21 × 29,7 cm

ISBN 978-92-79-17903-7

doi:10.2767/16011

Poročilo Odnosi med delojemalci in delodajalci v Evropi – 2010 proučuje razvoj na področju odnosov med delavci, delodajalci in njihovimi zastopniki v obdobju 2008–2010. Ta povzetek poročila podaja pregled vpliva gospodarske krize in vloge socialnih partnerjev pri boju z njo. Sledi pregled vseh sedmih poglavij poročila. Ta poglavja obravnavajo trende na področju odnosov med delojemalci in delodajalci, perspektive socialnih partnerjev v zvezi s krizo in njihove odzive na krizo, fleksibilizacijo plač in minimalne plače, industrijske odnose in prehod na nizkoogljično gospodarstvo, kakor tudi razvoj na področju socialnega dialoga in zakonodaje EU v obdobju 2008–2010.

Povzetek je na voljo v elektronski obliki v vseh uradnih jezikih EU, medtem ko je celotno poročilo na voljo v angleščini v tiskani obliki (ISBN 978-92-79-17861-0).

## KAKO DO PUBLIKACIJ EVROPSKE UNIJE

### **Brezplačne publikacije:**

- na spletni strani EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>);
- na predstavništvih ali delegacijah Evropske unije.  
Njihovi kontaktni podatki so na voljo na spletni strani <http://ec.europa.eu> ali po faksu +352 2929-42758.

### **Publikacije, ki so naprodaj:**

- na spletni strani EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>).

### **Plačljive naročnine (na primer na *Uradni list Evropske unije* ali zbirke odločb sodne prakse**

#### **Sodišča Evropske unije):**

- pri prodajnih zastopnikih Urada za publikacije Evropske unije ([http://publications.europa.eu/others/agents/index\\_sl.htm](http://publications.europa.eu/others/agents/index_sl.htm)).

Vas zanimajo **publikacije** Generalnega direktorata za zaposlovanje, socialne zadeve in vključevanje?

Lahko si jih prenesete oziroma se nanje brezplačno naročite na spletni strani:

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

Na spletnem mestu <http://ec.europa.eu/social/e-newsletter> se lahko naročite tudi na brezplačno elektronsko glasilo Evropske komisije Socialna Evropa.

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



[www.facebook.com/social europe](http://www.facebook.com/social europe)



Urad za publikacije

ISBN 978-92-79-17903-7



9 789279 179037