



Industrijski odnosi u Europi 2014.

Izvršni sažetak

Industrijski odnosi u Europi 2014.

Izvršni sažetak

Europska komisija

Glavna uprava za zapošljavanje, socijalna pitanja i uključivanje
Jedinica B.1

Rukopis dovršen u veljači 2015.

Ni Europska komisija ni bilo koja druga osoba koja djeluje u ime Komisije ne može se smatrati odgovornom za moguću uporabu podataka sadržanih u ovoj publikaciji.

© Fotografije na naslovnici: iStockphoto

Za svaku uporabu ili umnožavanje fotografija za koje nositelj autorskih prava nije Europska unija, dopuštenje treba zatražiti izravno od nositelja autorskih prava.

***Europe Direct je usluga koja vam omogućuje pronaći odgovore
na pitanja o Europskoj uniji***

**Besplatni telefonski broj (*):
00 800 6 7 8 9 10 11**

(*) Informacije su besplatne, kao i većina poziva (premda neke mreže, javne govornice ili hoteli mogu naplaćivati pozive).

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

Luxembourg: Ured za publikacije Europske unije, 2014.

ISBN 978-92-79-43285-9

ISSN 2315-1927

doi:10.2767/57110

© Europska unija, 2015.

Umnožavanje je dopušteno uz uvjet navođenja izvora.

UVODNA RIJEČ POVJERENICE



© Europska unija

Europa se može razvijati na dugom i bogatom iskustvu socijalnog dijaloga. Europski socijalni dijalog pomaže gospodarstvima, sektorima i poduzećima u predviđanju promjena, boljem suočavanju sa šokovima i bržem oporavku. Presuda izdanja *Industrijski odnosi u Europi 2014.* je, kao i prethodnih godina, jednoznačna: države s institucijama sa snažnim socijalnim dijalogom nalaze se među najboljim i najkonkurentnijim gospodarstvima EU-a, s boljom i otpornijom socijalnom situacijom. Socijalni partneri mogu utvrditi usklađena i prilagođena politička rješenja kao odgovor na složena socioekonomska kretanja.

Izdanje *Industrijski odnosi u Europi 2014.* također pokazuje da je socijalni dijalog u krizi trpio štetu, a posebice u kasnijim fazama recesije. Dok su u nekim državama članicama strukture sa snažnim socijalnim dijalogom pomagale u otporu prema krizi, sustavi kolektivnog pregovaranja u drugima su izmijenjeni te su slabiji i rascjepkani.

U nekoliko je slučajeva, uključujući države članice najviše pogođene krizom, gospodarska kriza potaknula ubrzanje već postojećih trendova, poput pada u pokrivenosti kolektivnim sporazumima i prelaženja na decentraliziranije kolektivno pregovaranje.

Suočeni s gospodarskom nesigurnošću, poslodavci i radnici sve se teže usuglašavaju po pitanju ispravne mješavine politika ili potrebnih reformi. U situacijama bez konsenzusa, vlade i javna tijela češće su donosili jednostrane odluke bez podrške socijalnih partnera.

Europa se oporavlja i 2015. očekuje se rast svih država članica Europske unije. Pozitivni učinci gospodarskog uspona još se uvijek trebaju materijalizirati u svakodnevnici mnogih europskih građana. Ovo uključuje veliku skupinu mladih koji žele početi karijeru.

Kako bi osigurala snažan i održiv oporavak, koji potiče otvaranje kvalitetnih radnih mjesta, Europa treba osnažiti konkurentnost i pravednost svojeg socijalnog tržišnog gospodarstva. Ovo zahtijeva održivo i koordinirano djelovanje na svim razinama. Socijalni partneri imaju ključnu ulogu u novom planu Komisije za radna mjesta, rast, pravednost i demokratske promjene. Stoga je potrebno dati novi poticaj socijalnom dijalogu, potpuno poštujući autonomiju socijalnih partnera.

Kako bi EU i države članice svladale izazov u vezi s rastom i uspjehu u otvaranju novih radnih mjesta, postoji potreba za širim konsenzusom o pravoj mješavini politika te o podršci za provođenjem strukturnih reformi koje zahtijevaju podršku svih dionika, točnije socijalnih partnera. Kako je navedeno u Godišnjem pregledu rasta 2015., Komisija će sve više nastojati uključiti socijalne partnere u izradu i provedbu reformi u okviru europskog semestra.

Upravo je zbog ovog odgovarajuće resurse i podršku potrebno usmjeriti k izgradnji kapaciteta, posebice u državama

članicama na čije je sustave industrijskih odnosa kriza utjecala najviše. Cilj izdanja *Industrijski odnosi u Europi 2014.* jest pridonijeti raspravi pružanjem mnogobrojnih dokaza i analiza o odnosima u kolektivnom radu u Europskoj uniji.

Također znamo da su predstavnici radnika i poslodavaca najučinkovitiji kada kombiniraju svoje znanje iz prve ruke o gospodarstvu i tržištu rada. Upravo je zbog ovoga potrebna šira uključenost socijalnih partnera u različitim političkim planovima, kako bi se razvili odgovarajući odgovori na glavne izazove s kojima je Europa suočena. Izdanje *Industrijski odnosi u Europi 2014.* pruža konkretne primjere koristi zajedničkih mjera socijalnih partnera, poput inicijativa o promicanju zapošljavanja mladih.

Radujemo se udruživanju snaga s europskim i nacionalnim sindikatima i organizacijama poslodavaca u rješavanju europskih gorućih socioekonomskih izazova. U tom pothvatu možemo napraviti značajan korak naprijed i osnažiti europsko socijalno tržišno gospodarstvo.

Marianne Thyssen

Povjerenica za zapošljavanje,
socijalna pitanja,
vještine i mobilnost radne snage

IZVRŠNI SAŽETAK: INDUSTRIJSKI ODNOSI U EUROPI 2014.

Svake dvije godine službe GU-a Komisije za zapošljavanje, socijalna pitanja i uključivanje predstavljaju izdanje *Industrijski odnosi u Europi* koje daje pregled većih trendova i razvoja u kolektivnim odnosima među radnicima, poslodavcima, predstavnicima radnika, predstavnicima poslodavaca, uključujući tripartitnu dimenziju gdje su na raznim razinama uključena i javna tijela. Ovo izdanje iz 2014. osmo je u nizu.

Sustav industrijskih odnosa koji se temelji na socijalnom dijalogu predstavlja okosnicu konkurentnog socijalnog tržišnog gospodarstva koje nadahnjuje europski socijalni model. Prema zaključcima izdanja *Industrijski odnosi u Europi* iz 2012., učinci krize državnog duga i konsolidacije proračuna u mnogim europskim državama na razne su načine doveli europski socijalni model do ozbiljnih teškoća. Ovo izdanje potvrđuje zaključak da se industrijski odnosi u Europi i dalje mijenjaju, no također postavlja pitanje o tome koje su promjene privremene, a za koje postoji vjerojatnost da će biti trajne. Još se uvijek donosi zaključak o obliku socijalnog dijaloga nakon krize. Industrijski odnos i u Europi nalaze se na raskrižju.

Kako je navedeno u Ugovoru o funkcioniranju EU-a i Povelji o temeljnim pravima, raznolikost nacionalnih sustava oblikuje sustav industrijskih odnosa u EU-u. Ne postoji superioran „model“ industrijskih odnosa koji bi postavio standard za sve države članice. Mnoge promjene tijekom krize dio su dugoročnih trendova u industrijskim odnosima kao odgovor na socioekonomsko okruženje koje se brzo mijenja. Promjene uključuju spor, ali čvrst pad u postotku radnika čije su plaće određene kolektivnim sporazumom i decentralizaciju struktura pregovaranja iz nacionalnih i sektorskih pregovaranja više poslodavaca do pojedinačnih poduzeća ili radnih mjesta.

Dovršanje EMU-a u kasnim devedesetima prošlog stoljeća imalo je osjetan učinak na tržišta rada i sustave industrijskih odnosa u EU-u. U ujedinjenoj monetarnoj politici, tržišta rada postala su važan kanal prilagodbe asimetričnih šokova u euro području. Postoje dokazi da je priprema za zahtjeve EMU-a („Kriteriji iz Maastrichta“) bila velik čimbenik u nastajanju socijalnih paktova između socijalnih partnera i vlada u mnogim državama članicama EU-a, od kojih neke (primjerice, Portugal, Španjolska, Irska i Italija) nisu imale tradiciju takva pregovaračkog korporatizma.

Međutim, po uspostavi EMU-a, i do nedavne krize, promjene u nacionalnim sustavima industrijskih odnosa i dalje su pratile obrazac specifičan za svaku državu, uvelike vođen tradicijama i praksama svake države u socijalnom dijalogu kao i promjenjivim globalnim gospodarstvom. U većini slučajeva proces promjene pružio je sudionicima u socijalnom dijalogu dovoljno vremena i širine za postupnu prilagodbu na promjenjivi socioekonomski i institucijski kontekst. U nekim

su državama socijalni partneri upravljali decentralizacijom kolektivnog pregovaranja postavljanjem mehanizama za koordinaciju među razinama poduzeća i sektora.

Posljednja je kriza otkrila mane u izvornom dizajnu EMU-a, koje – iako nisu uzrokovale krizu – dijelom objašnjavaju ozbiljan učinak vanjskih šokova na mnoge države članice EU-a. Kriza je također požurila stanke u brzini i jačini promjena u industrijskim odnosima kako su vanjska ograničenja sve više postajala važna, a potreba za promicanjem brze promjene u okviru uvjeta za povećanje potencijalnog rasta postajala je sve hitnija. U usporedbi s godinama prije krize, industrijski odnosi promijenili su se na više načina, brže i češće.

Europska unija uvela je opsežni paket mjera za poboljšanje europskoga gospodarskog upravljanja i jačanje koordinacije gospodarskih, proračunskih politika i politika zapošljavanja diljem država članica. Europski semestar djeluje cirkularno, počinje Godišnjim pregledom rasta, postavlja široke gospodarske politike, nacionalne reformne programe koje predstavljaju države članice, prijedloge Komisije Vijeću o preporukama za svaku pojedinu državu te procjenu Komisije o akcijama koje se poduzimaju na nacionalnoj razini kao odgovor na ove preporuke, uključujući i putem mišljenja Komisije o nacrtima proračunskih planova. Novi okvir upravljanja imao je utjecaj na socijalni dijalog na nacionalnoj razini. Na europskoj razini doveo je do rasprava o razini na kojoj socijalne partnere treba uključiti u europsko makroekonomsko upravljanje i opsegu u kojem rasprave o razvoju nacionalnih plaća (pregovaranje) – ključno pitanje nacionalnih sustava industrijskih odnosa – treba pokrenuti na razini EU-a.

U nekoliko preporuka razmatrala su se pitanja određenih aspekata sustava određivanja plaća i stoga su dotaknula pitanje ključne sastavnice u nacionalnim industrijskim odnosima. Cilj je bio ukazati na potrebu za većom fleksibilnošću u prilagodbi plaća u državama s velikim unutarnjim i vanjskim nejednakostima te poduprijeti postupke prilagodbe. Decentralizacija kolektivnog pregovaranja smatrala se mjerom za bolje usklađivanje plaća s produktivnošću na lokalnoj razini i razini poduzeća.

U državama članicama koje primaju potpore za financijsku stabilnost, potreba za jako brzom provedbom reformi (uključujući promjene sustava za postavljanje plaća) za stabiliziranje fiskalne i gospodarske situacije ostavila je malo širine ili vremena za konzultacije s nacionalnim socijalnim partnerima i/ili postizanje konsenzusa. Komisija je neprestano naglašavala važnost socijalnog dijaloga i poštivanja nacionalnih okolnosti i praksi. Ipak, kriza u kombinaciji s određenim tradicijama industrijskih odnosa bila je nepovoljna okolina za socijalni dijalog, što je dovelo do sve većeg sukoba sa socijalnim partnerima

i između sindikata i javnih tijela. Stoga je kvaliteta socijalnog dijaloga postala ključni predmet za raspravu. Čini se da nedavna pozornost usmjerena na socijalnu dimenziju EMU-a, koja naglašava potrebu za ponovnim pokretanjem socijalnog dijaloga na razini EU-a i nacionalnoj razini, pruža nove izgleda za industrijske odnose u okviru EMU-a. Ovo je potaknuo i obnovljeni naglasak na dvostruku ulogu razvoja plaća, ne samo kao čimbenika konkurentnosti, već i čimbenika u poticanju potražnje i smanjenju nejednakosti, posebice na nižem kraju raspodjele prihoda.

U posljednje dvije godine izražena je briga o stanju industrijskih odnosa u Europi, no dokaz najuspješnijih država članica EU-a upućuje na to da dobro strukturirani socijalni dijalog pridonosi rješavanju složenih socioekonomskih promjena koje su potrebne u modernom gospodarstvu. Presuda izvješća *Industrijski odnosi u Europi 2014.* je, kao i prethodnih godina, jednoznačna: države s institucijama sa snažnim socijalnim dijalogom nalaze se među najboljim i najkonkurentnijim gospodarstvima EU-a, s boljom i otpornijom socijalnom situacijom. Ovi primjeri upućuju na održivost „sigurnog puta“ prema međunarodnoj konkurentnosti koja rješava potencijal socijalnog dijaloga u rješavanju problema. Takva se strategija ne temelji samo na trošku rada već i na čimbenicima konkurentnosti koji nisu povezani s plaćom, primjerice kvaliteta i pouzdanost dobara i usluga i osposobljena i obrazovana radna snaga. Ovo izvješće dokumentira konkretne primjere doprinosa socijalnih partnera socijalnom i gospodarskom napretku, poput njihovih napora u prevladavanju neprihvatljivo visokih stopa nezaposlenosti mladih. Ovim se ponovno potvrđuje važnost socijalnog dijaloga kao okosnice europskoga socijalnog modela i konkurentnog socijalnog tržišnog gospodarstva.

Zaključak izdanja *Industrijski odnosi u Europi 2014.* jest da je izazov pronaći pravu mješavinu kontinuiteta i promjene u sustavima industrijskih odnosa kako bi se prilagodili kontekstu EMU-a i globaliziranom svijetu koji se brzo mijenja. U državama sa slabim institucijama industrijskih odnosa potrebno je osnažiti organizacije socijalnih partnera i strukture socijalnog dijaloga te povećati njihovu sposobnost predviđanja potrebnih promjena. Stoga je potrebna kontinuirana analiza evolucije sustava nacionalnih industrijskih odnosa, kao što je i učinjeno ovim izvješćem.

Najoštija je faza krize završena, a kako Europa izrađuje put prema ponovnom rastu, učinak krize na industrijske odnose dosad može se procijeniti u kontekstu EMU-a u razvoju. Ovo je zadatak koji je postavljen u izvješću *Industrijski odnosi u Europi 2014.* U poglavlju 1. nalazi se pregled glavnih kvantitativnih trendova u pokazateljima industrijskih odnosa diljem EU-a. Uključuje ažurirane podatke o dvama tematskim pitanjima iz izvještaja iz 2012.: nedavni razvoji u socijalnom dijalogu u državama

članicama Središnje i Istočne Europe i trendovi u javnom sektoru. Poglavlje 2. detaljno prikazuje institucije koje određuju plaće, od kojih su neke transformirane u posljednjem desetljeću. Ovo poglavlje također naglašava neke od temeljnih empirijskih dokaza posljednjih razvoja u kolektivnim plaćama i produktivnosti. Poglavlje 3. naglašava sustave industrijskih odnosa pet država koje su primile neki oblik potpore za financijsku stabilnost – Grčka, Irska, Portugal, Španjolska i Cipar – i istražuje međusobno djelovanje između vanjskih i unutarnjih ograničenja u dubokoj transformaciji socijalnog dijaloga u svakoj državi. U poglavlju 4. analizirani su izazovi pred kojima su suočeni socijalni partneri u pokušaju rješavanja pitanja nezaposlenosti mladih, naglašavanja glavnih političkih stajališta, akcija i inicijativa koje pokreću socijalni partneri na nacionalnoj razini i razini EU-a. Izvješće je zaključeno pregledom razvoja i odgovora socijalnog dijaloga na europskoj razini (poglavlje 5.) i opisom glavnih razvoja u europskom radnom pravu (poglavlje 6.). Prva četiri poglavlja temelje se na nacrtima vanjskih suradnika. Posljednja dva poglavlja napisale su službe Komisije.

Poglavlje 1. – Razvoj u europskim industrijskim odnosima

Poglavlje razmatra glavne promjene u akterima i procesima industrijskih odnosa, kako prije tako i nakon krize. Posebice nastoji pokazati koliko su posljednji razvoji u industrijskim odnosima nastavak dugoročnih trendova, ili ih je pak potaknula ili požurila kriza.

Općenito, struktura i sastav organizacija socijalnih partnera relativno je stabilna posljednjih nekoliko godina, no ovo je samo po sebi značajan razvoj. U većini država dugoročni trend čvrstog smanjenja sindikalne gustoće značajno je usporen u prvim godinama krize kako su članstva u udrugama zapošljavanja i sindikatima opali u gotovo istim omjerima. Nije jasno hoće li se ovaj trend nastaviti po oporavku zaposlenja. Dugoročna stabilnost u organizacijskoj gustoći poslodavaca i dalje je prisutna.

Suprotno tome, u godinama krize bilo je dubokih promjena u procesima industrijskih odnosa. Strukture pokrivenosti kolektivnim sporazumima nadalje su decentralizirane te je pokrivenost kolektivnim sporazumima u padu u mnogim državama – u nekim južnim europskim državama čak i do besprimjernih razina.

Decentralizacija i pad pokrivenosti sporazumima bili su jasno vidljivi trendovi i prije krize. Dio su širih dugoročnih promjena u društvima i gospodarstvima, a glavnu ulogu među njima ima sve veća globalna priroda konkurencije. Ono što se promijenilo od krize jesu brzina i stupanj nastalih promjena. Postoje dva glavna razloga za to. Kao prvo, stroži propisi i promjenjive prakse otežale

su širenje kolektivnih ugovora na veći dio zaposlenika. Kao drugo, u nekoliko su država učinci novih propisa na (ne)kontinuiranost kolektivnih sporazuma nakon isteka u kombinaciji s gospodarskom nesigurnošću smanjili pokrivenost kolektivnim sporazumima kroz odgodu u pregovorima, što je dovelo do zastoja. Osim toga, nove klauzule u sustavu kolektivnog pregovaranja sve više omogućuju tvrtkama odustajanje od kolektivnih ugovora na višoj razini, ubrzavajući time trend decentralizacije.

U ovom se poglavlju raspravlja o tim promjenama kao reakcijama na unutarnje i vanjske čimbenike. Neki su nacionalni akteri poduzeli inicijative koje su bile prilagođene mijenjanju socioekonomskog konteksta. Ondje gdje je dijalog među socijalnim partnerima bio težak, vanjski je pritisak doveo vlade do toga da reagiraju na preporuke Komisije, Europskog vijeća i drugih međunarodnih organizacija. U državama s programom financijske pomoći državne su vlasti pregovarale s Europskom komisijom, Europskom središnjom bankom i Međunarodnim monetarnim fondom o strukturnim reformama koje će se provesti, uključujući promjene na tržištu rada, kao dio sveobuhvatnog niza politika koji će pomoći u ponovnom uspostavljanju ravnoteže gospodarstva i povećanju potencijala rasta. Mnogi aspekti politika uključeni u uvjete utvrđene za financijsku pomoć, uključujući one koji se odnose na sustave industrijskih odnosa, nisu bili detaljno utvrđeni, već prepušteni na odluku državama koje primaju financijsku pomoć.

Dok unutarnja promjena objašnjava dugoročne pretvorbe nacionalnih sustava industrijskih odnosa, vanjski pritisci objašnjavaju nedavne i duboke promjene koje označavaju značajan pomak od prethodnih trendova. Međutim, nijedno nije neovisno o drugome, budući da su oboje odgovor na promjene i trendove u međunarodnom gospodarskom sustavu i društvu. Štoviše, odnosi moći i institucionalni čimbenici oblikuju odnos između ovih dviju razina. Dok su se industrijski odnosi promijenili u cijelom EU-u, razmjer i brzina promjena značajno su se razlikovali među državama članicama, posebice nakon 2008.

Poglavlje 2. – Razvoj krize – zbijanja u sustavima pregovaranja o plaći

Kolektivno pregovaranje ključno je obilježje sustava industrijskih odnosa, kao glavni instrument koji koriste poslodavci i sindikati kako bi zajednički uredili radni odnos. Što se tiče radnika, kolektivno ih pregovaranje štiti postavljanjem sveobuhvatnih minimalnih normi i ograničavanjem upraviteljevih povlastica da jednostrano donosi odluke o zadacima zaposlenika i organizaciji rada. Što se tiče poslodavca, kolektivno pregovaranje predstavlja koristan način uštede troškova transakcije primjenom

jedinstvenih normi za radnu snagu i koristan način smanjenja industrijskih sukoba. Pregovaranje više poslodavaca smanjuje mogućnosti za konkurenciju kod troškova rada, što može biti korisno kada pregovaranje pokriva svu domaću konkurenciju u određenom sektoru, posebice onu s ograničenom izloženosti globalnoj konkurenciji.

Međutim, budući da je konkurencija postala globalna po svojoj prirodi, pregovaranje s više poslodavaca o plaćama na nacionalnoj razini više ne može pružiti zaštitu od konkurencije u smislu troškova rada. Među zaposlenicima i poslodavcima pregovaranje predstavlja primarni čimbenik u sukobu oko toga kako raspodijeliti dodanu vrijednost dobivenu gospodarskim aktivnostima. Za pojedine radnike pregovaranje o plaćama nudi određeni stupanj zaštite protiv fluktuacija tržišta rada, dok kolektivno za radnike predstavlja način za izražavanje solidarnosti s drugim radnicima u istoj grani postavljanjem razine plaće koja se primjenjuje na različite skupine radnika s različitim razinama produktivnosti. Međutim, budući da održava razinu plaće iznad razine koja bi prevladala bez kolektivnog posredovanja, potiče segmentaciju tržišta rada jer poslodavci mogu posegnuti za alternativnim oblicima zapošljavanja koji nisu obuhvaćeni kolektivno ugovorenim uvjetima.

U ovom se poglavlju razmatraju različite institucije u EU-u za određivanje plaća i analizira se je li kolektivno pregovaranje o plaćama doživjelo značajnu transformaciju u posljednjem desetljeću. Kao što je istaknuto u poglavlju 1., gospodarska kriza ubrzala je dugoročnu tendenciju decentralizacije institucija za pregovaranje o plaćama, posebice dopuštanjem više odstupanja od sektorskih normi u ugovorima na nižoj razini. Ipak, iako se nacionalni obrasci razlikuju, decentralizacija je u mnogim slučajevima još uvijek ugrađena u koordinirane sustave kolektivnog pregovaranja. U kontekstu decentraliziranog pregovaranja, koordinacija omogućuje socijalnim partnerima da uzmu u obzir makroekonomske ciljeve i moguće posljedice prelijevanja razvoja plaća. Ovo poglavlje nudi pregled inicijativa za koordinaciju pregovaranja o plaćama izvan nacionalnih granica.

Vladina se intervencija u institucije za pregovaranje o plaćama tijekom posljednjih godina povećala, s obzirom na to da su prilagodbe na tržištu rada i u obrascima plaća postale sve značajnije u kontekstu internacionaliziranoga gospodarstva i posebice EMU-a. Vlade su odigrale ključnu ulogu u oblikovanju promjena mehanizama za određivanje plaća, u sklopu širih reformi gospodarske politike i institucija tržišta rada kao odgovor na krizu i globalne gospodarske promjene. Autonomne, bipartitne odluke socijalnih partnera imale su mnogo manju ulogu. Dok su alati politike, poput preporuka za pojedinu državu, također predložili reforme institucija za kolektivno određivanje plaća, nacionalne su vlade

potaknule transformaciju (uz iznimku država koje primaju potporu za financijsku stabilnost, u kojima su se nacionalne vlasti obvezale na reforme prema programu EU/IMF; vidjeti poglavlje 3.). Ovo ne iznenađuje, s obzirom na to da su ovlasti EU-a u pitanjima povezanim s tržištem rada ograničene i da je poštivanje raznolikosti nacionalnih sustava industrijskih odnosa sadržano u Ugovoru o funkcioniranju EU-a.

Ovo poglavlje pokazuje da je gospodarska kriza imala jasan utjecaj na kolektivne realne plaće. U većini slučajeva kretanja realnih plaća značajno su se usporila, a ponekad postala negativna. Samo su u nekoliko slučajeva plaće održale značajnu stopu rasta ili ubrzanja. Najveći rast kolektivnih plaća dogodio se u istočnim i srednjoeuropskim državama u kojima je u tijeku proces sustizanja „europskih plaća“, premda su razlike još uvijek velike. U ovom je poglavlju također utvrđena visoka povezanost između rasta kolektivnih plaća i trendova produktivnosti u pretkriznom razdoblju, iako je realni rast plaća često bio ispod dobiti produktivnosti. Suprotno tome, u posljednje je vrijeme realni rast kolektivnih plaća češće prelazio rast produktivnosti, dijelom kao rezultat neočekivano niske inflacije koja nije uzeta u obzir prilikom pregovaranja. Kao rezultat toga, kolektivno pregovaranje bilo je u mogućnosti u određenoj mjeri zaštititi prihode zaposlenika tako što se utjecaj krize održao na razini plaće. Niz rezultata istraživanja pokazao je da je kriza stavila značajan pritisak na plaće, pri čemu je ograničavanje plaće značajno pridonijelo popravku makroekonomske neuravnoteženosti i obnavljanju konkurentnosti.

Poglavljje 3. – Industrijski odnosi u državama članicama koje primaju potpore za financijsku stabilnost

Godine 2010. najprije se Grčka, a zatim i Irska, suočila s ozbiljnim dugovima i fiskalnom krizom. Tijekom 2011., dužnička kriza proširila se na Portugal, a tijekom 2012. pogođeni su financijski sektori Španjolske i Cipra. Dok se u svim ovim državama odvijao slab gospodarski rast i povećanje nezaposlenosti, Irska, Španjolska i Cipar također su se suočili s bankarskom krizom. Kako bi riješile ove akutne izazove, svih pet država provelo je dalekosežne strukturne reforme i programe fiskalne konsolidacije. Razlog leži u tome da obuzdavanje izvora dugova i deficita, a time vraćanje stabilnosti u bankarski sektor i povjerenja u tržište, stvara uvjete za ponovni rast i otvaranje radnih mjesta.

U Cipru, Grčkoj, Irskoj i Portugalu, vlade su uklonjene s međunarodnih tržišta obveznica te su trebale zatražiti financijske

zajmove kako bi financirale svoj javni sektor i dokapitalizirale financijske institucije. Kao uvjet zajmova, nacionalne vlade službeno su se obvezale međunarodnim zajmodavcima, koje predstavljaju Europska komisija, Europska središnja banka i Međunarodni monetarni fond, da će provesti reforme politika. Španjolska je primila poseban oblik privremene financijske pomoći od Europskoga stabilizacijskog mehanizma (ESM) da popravi svoj financijski sektor, a vladine reforme nadzirala je Europska komisija.

Pet spomenutih država imalo je prije krize prilično stabilan sustav kolektivnog pregovaranja, uglavnom na središnjoj ili sektorskoj razini, osim Cipra. Tripartitni socijalni sporazumi bili su ključna obilježja reformi industrijskih odnosa u svakoj od njih osim Grčke, prije krize u eurozoni. Ipak, iz različitih razloga, nijedna od ovih pet država nije se uspjela učinkovito internalizirati i prilagoditi potrebi povećane prilagodbe u kontekstu EMU-a i gubitka fleksibilnosti tečaja. Unatoč aktivnim pokušajima pobližeg usklađivanja plaća produktivnosti i stvaranja fleksibilnijeg tržišta rada, ove su države doživjele pogoršanje realnog tečaja i rast odstupanja u kapitalnom i tekućem računu.

Programi reformi uveli su zbog krize opsežne promjene u mnogim područjima kako bi se obnovila mogućnost za rast i radna mjesta te povećala pravednost. Sustav industrijskih odnosa, ili barem dio njegovih elemenata, viđen je kao dio problema koji treba riješiti kao odgovor na krizu. Vraćanje konkurentnosti cijena smatralo se ključnim za održivi oporavak gospodarstva i zaposlenosti. Utjecaj na nacionalne institucije za industrijske odnose bio je značajan: sektorsko kolektivno pregovaranje, mehanizmi tripartitne suradnje, institucije za određivanje plaće i pravila koja uređuju industrijske sukobe bili su podložni reformi. Svi sporazumi o razumijevanju (MoU) postignuti među vladama Grčke, Irske, Portugala i Cipra te EU/IMF upućuju na izričitu potrebu za savjetovanjima sa socijalnim partnerima u provedbi nacionalnih programa reforme, dok neki izričito preporučuju tripartitne sporazume. Međutim, čak i ako je Europska komisija kontinuirano isticala važnost socijalnog dijaloga i poštivanja nacionalnih okolnosti i praksi, praktični je rezultat bio nepovoljni ambijent za socijalni dijalog, što je dovelo do povećanja sukoba među socijalnim partnerima i među sindikatima i tijelima javne vlasti. Ovo je predočeno pritužbama Međunarodnoj organizaciji rada (ILO) i Vijeću Europe te vrlo kritičkom procjenom Europskog parlamenta o poštivanju socijalnih prava u okviru programa EU/IMF.

Razlog za reformu je pružanje više prostora tvrtkama za prilagodbu promjenama u gospodarskim uvjetima, što omogućuje bolje usklađivanje plaća i produktivnosti (na razini tvrtke) i time jačanje konkurentnosti cijena i promicanje preraspodjele rada. U praksi je to značilo prelazak na decentralizirano pregovaranje

na razini tvrtke. Međutim, nijedna od tih država nije uspostavila radnička vijeća ili uključiv pregovarački sustav na razini tvrtke, tako da je u praksi decentralizacija određivanja plaća često slabila sustave kolektivnog pregovaranja, barem kratkoročno. Ovaj je učinak potvrđen naglim padom pokrivenosti kolektivnim sporazumima u državama u kojima je provedeno istraživanje između 2008. i 2013. (vidjeti poglavlje 1.).

Utjecaj regulatornih promjena na razine plaća i konkurentnost u državama koje se analiziraju morat će se pažljivo nadzirati. Ako strukture socijalnog dijaloga nisu prilagođene kombiniranju decentraliziranog pregovaranja s dostatnim mehanizmima koordinacije na višim razinama, postoji opasnost da će regulacija tržišta rada kroz socijalni dijalog i tripartitno upravljanje značajno oslabjeti uz povratak neumjerene zakonodavne intervencije u određivanju plaća, što je obilježje ranog razdoblja industrijalizacije. To bi moglo smanjiti potencijal institucija tržišta rada za posredovanje u sukobima, distribuciju prihoda i uspostavljanje saveza među interesnim skupinama.

Osim promjena u mehanizmima za određivanje plaća, vlade su u državama koje se proučavaju provele niz širih reformi tržišta rada kao odgovor na krizu. One uključuju smanjenje minimalne plaće, popuštanje zakonske zaštite zaposlenja i rezanje (ili zamrzavanje) plaća i radnih mjesta u javnom sektoru (vidjeti izdanje *Industrijski odnosi u Europi 2012.*, Europska komisija 2013.). U državama koje primaju financijsku pomoć, Komisija i druge međunarodne organizacije zauzele su se za socijalni dijalog o ključnim izborima politike s kojima se suočavaju. U konačnici su same države odgovorne za uključivanje socijalnih partnera u pripremu i provedbu reformi. Ovo nije uvijek bilo uspješno niti je uvijek bilo moguće: donošenje hitnih mjera usmjerenih na obnovu konkurentnosti i rasta, kao i stabilizacija financijskog tržišta, često su imali prednost u odnosu na pronalaženje konsenzusa sa socijalnim partnerima.

Učestali nedostatak učinkovitoga socijalnog dijaloga odstupio je od tradicije socijalnih sporazuma i tripartitne suradnje između vlade i socijalnih partnera. Uz izuzetak Portugala, za reforme na tržištu rada, i Irske, za promjene u javnom sektoru, čini se da je kriza oslabila postojeće institucije za tripartitno savjetovanje. Kao posljedica toga, uloga (jednostranog) djelovanja države u industrijskim odnosima znatno se povećala od 2010., a socijalni je dijalog imao značajno manju ulogu u oblikovanju strukturnih reformi i planova za fiskalnu konsolidaciju, nego što ju je imao u prvoj fazi krize 2008. i 2009. (vidjeti izdanje *Industrijski odnosi u Europi 2010.*, Europska komisija 2011.).

Kako države polako izlaze iz krize, neke su se vlade nedavno počele ponovno fokusirati na institucije za socijalni dijalog i tripartitnu suradnju kako bi poticale konsenzus sa socijalnim partnerima o najvažnijim izazovima tržišta rada te kako

bi poticale stabilnost i mir. Primjerice, Grčka je ponovno aktivirala vijeće za zapošljavanje i vijeće za socijalnu zaštitu, od kojih su oba tripartitna. Odobrenje kolektivnih otkaza u Grčkoj sada se upućuje za mišljenje na tripartitno vrhovno vijeće za rad. Portugalska je vlada uložila napore kako bi održala stalnu komunikaciju sa socijalnim partnerima te je uspostavila tripartitni Centar za radne odnose. Na Cipru su tripartitni partneri istaknuli važnu ulogu Savjetodavnog odbora za rad. Međutim, jasno je da je kriza značajno promijenila sustave industrijskih odnosa u ovih pet država. Ipak, s obzirom na to da se socijalni dijalog i dalje smatra značajnim za rješavanje izazova tržišta rada, određivanje plaća i pitanja konkurentnosti, preostaje vidjeti u budućnosti hoće li strukture kolektivnog pregovaranja država vratiti snagu ili su dugoročno oslabjele. Odgovor na ovo pitanje može se znatno razlikovati od države do države.

Poglavlje 4. – Industrijski odnosi i zapošljavanje mladih

Zapošljavanje mladih i problemi s kojima se mladi susreću pri prijelazu iz obrazovanja na tržište rada neka su od gorućih pitanja socijalne politike našeg vremena te će odjekivati kroz dug niz generacija ako se nešto ne poduzme. Ovo poglavlje nastoji prikazati trenutačno stanje na tržištu rada u odnosu na stopu zaposlenosti i stopu nezaposlenosti mladih. Posebice ispituje izazove s kojima se socijalni partneri susreću u pokušaju da se poboljša pristup tržištu rada za mlade. Također nastoji odrediti glavne političke stavove, akcije i inicijative koje su poduzeli socijalni partneri.

Iako je nezaposlenost mladih strukturni problem EU-a, jasno je da je kriza pogoršala ionako tešku situaciju nezaposlenosti za mlade. Prema podacima Eurostata, koji se odnose na prosinac 2014., stopa nezaposlenosti među mlađima od 25 u 28 država EU-a iznosila je 21,4%, što je više nego dvostruko više od 9,9%, koliko je zabilježeno za sveukupno radno stanovništvo. Nezaposlenost mladih posebice je visoka u državama poput Španjolske (51,4%), Grčke (50,6% u listopadu 2014.), Hrvatske (44,8% u četvrtom kvartalu 2014.) i Italije (42,0%). S druge strane, stopa nezaposlenosti u Njemačkoj i Austriji iznosi 7,2%, odnosno 9,0%.

Dok tvorci politika na razini EU-a mogu osigurati okvir unutar kojeg dionici mogu pokušati poduzeti ublažavajuće akcije, socijalni partneri mogu, kako bi pridonijeli, koristiti strukture koje su im na raspolaganju, poput socijalnog dijaloga i kolektivnog pregovaranja. Zaista, dobili su priliku za to u programu Jamstvo za mlade koji potiče partnerski pristup nacionalnoj provedbi. Razmjer u kojem su socijalni partneri uključeni u doprinos razvoju politika i njihovu provedbu je, međutim, promjenjiv, a utjecaj je teško mjerljiv.

Međusektorski i sektorski socijalni partneri na razini EU-a potpisali su ugovore i donijeli preporuke za svoje savezne države članice i druge dionike te su potaknuli raspravu i pokazali dobru praksu. Ovo uključuje okvir akcija socijalnih partnera na razini više industrija EU-a o zapošljavanju mladih, koji je zaključen u lipnju 2013.

Doseg i utjecaj mjera na razini EU-a na nacionalnoj razini i razmjer u kojem one mogu poticati dijalog i kolektivno pregovaranje u državama članicama ovise o snazi socijalnog dijaloga i tradiciji kolektivnog pregovaranja, odnosu među socijalnim partnerima i, najvažnije, opsegu u kojem su državna potpora i financiranje dostupni. Vjerojatno je još prerano procijeniti jesu li akcije i inicijative socijalnih partnera uspjele napraviti primjetnu razliku, osobito jer je zamijećeno zaostajanje između razvoja u gospodarstvu i tržištu rada. Ipak, ukupna stopa nezaposlenosti mladih EU-a počela je opadati u posljednjem kvartalu 2013. Naravno, teško je reći je li ciljana akcija pridonijela tom padu ili je do toga došlo zahvaljujući gospodarskom oporavku koji sada dolazi do izražaja u nekim državama članicama.

Ne postoji jednostavno rješenje za složeni problem nezaposlenosti mladih, koji je sastavljen od niza isprepletenih problema koji zahtijevaju koordiniranu akciju od strane raznih vrsta dionika, poput obrazovnih ustanova, organizacija za strukovno osposobljavanje, onih uključenih u usklađivanje ponude i potražnje vještina te tvorca politika tržišta rada. Prema tome, osim akcija koje socijalni partneri mogu provesti kroz individualne i bipartitne akcije, oni imaju također na svim razinama središnju ulogu u rješavanju izazova zapošljavanja mladih u suradnji s većim nizom dionika.

Poglavlje 5. – Razvoji u europskom socijalnom dijalogu u razdoblju 2012.–2014.

Ovo poglavlje daje pregled razvoja u europskom socijalnom dijalogu u razdoblju od rujna 2012. do prosinca 2014., s naglaskom na rezultate u industrijskim odnosima na razini EU-a.

Posljednjih godina europski socijalni dijalog odvijao se u vrlo izazovnom socioekonomskom kontekstu: od 2008. godine Europa je doživjela krizu popraćenu visokom stopom nezaposlenosti, rastućim nejednakostima među državama članicama i velikom brigom za socijalnu koheziju. Kao što je prikazano u izdanju *Industrijski odnosi u Europi 2012.* (Europska komisija 2013.), druga je faza krize osobito dovela nacionalne sustave industrijskih odnosa do ozbiljnih teškoća. Osim toga, došlo je do pada povjerenja u procesu europske integracije,

posebice u državama pod posebnom pomoći. U ovom kontekstu treba uzeti u obzir razvoj u europskom socijalnom dijalogu tijekom posljednje dvije godine.

Pritisak na socijalni dijalog koji se osjetio u nekoliko država članica ostavio je jasne tragove i na razini EU-a. Čini se da je, barem privremeno, broj ugovora koji proizlaze iz sektorskog socijalnog dijaloga prestao rasti. Osim toga, otvorila su se značajna pitanja o neujednačenoj provedbi autonomnih ugovora na nacionalnoj razini. Još uvijek postoje značajne razlike među nacionalnim sustavima industrijskih odnosa, posebice u pokrivenosti kolektivnim sporazumima, a to utječe na sposobnost nacionalnih socijalnih partnera da učinkovito provedu takve ugovore. Po tom je pitanju u poglavlju 1. prikazano da nedavni razvoji u nacionalnim sustavima industrijskih odnosa – posebice u državama članicama u kojima su bili prilično slabi i prije početka krize – nisu obećavajući.

Uz to, europski socijalni dijalog i dalje pokazuje znakove otpornosti. Poduzeti su važni koraci za jačanje socijalne suradnje u novim procesima, kao što je europski semestar. Europski socijalni partneri na razini sektorskih industrija riješili su izazov nezaposlenosti mladih i postigli stabilan napredak u razvoju zajedničkih dubinskih analiza zapošljavanja. Stvaranje dvaju novih odbora za sektorski socijalni dijalog i stalni napredak u testnoj fazi za treći sektor pokazuju da su poslodavci i sindikati i dalje zainteresirani za sudjelovanje na europskoj razini. Kroz zajedničke stavove i izjave, dvije strane industrije i dalje pružaju značajan doprinos i stručnost u inicijativama Komisije i političkim procesima na nacionalnoj razini. Kroz alate i zajedničke projekte europski socijalni partneri dijele znanje i najbolju praksu za širenje mogućnosti na europskoj i nacionalnoj razini.

Europski socijalni dijalog trenutačno se nalazi na raskrižju. Ključne odredbe Ugovora o socijalnom dijalogu uvedene su u vrijeme kada su zapošljavanje i socijalno zakonodavstvo bili glavni instrument djelovanja EU-a koji se odnosio na socijalne partnere. U posljednjem je desetljeću došlo do različitih događaja: Kao prvo, od 2000. godine je koordinacija politike postala sve značajniji instrument djelovanja EU-a u socijalnoj politici. To je potaknulo nove razvoje u socijalnom dijalogu EU-a (sada uključene u Ugovor) za promicanje suradnje među institucijama EU-a i socijalnih partnera, poput Odbora za zapošljavanje (EMCO), Odbora za socijalnu zaštitu (SPC) i, na najvišoj razini, Tripartitnog socijalnog sastanka na vrhu. Kao drugo, nedavno uvođenje novih oblika makroekonomskog upravljanja kroz europski semestar također se dotiče temeljnih pitanja zapošljavanja i socijalne politike te otvara pitanja o najprikladnijem načinu uključivanja socijalnih partnera u rasprave na razini EU-a. Nadovezujući se na postupni pomak prema većoj tripartitnoj suradnji na razini EU-a,

došlo je do konsenzusa o potrebi daljnjeg jačanja uključenosti socijalnih partnera u upravljanju EU-a te učvršćivanja postojećih foruma socijalnog dijaloga. Kao posljedica toga, tijekom posljednje dvije godine Komisija je iznijela prijedloge o jačanju uloge socijalnih partnera u makroekonomskom upravljanju EU-a i europskom semestru te o reviziji odluke Vijeća o Tripartitnom socijalnom sastanku na vrhu kako bi je uskladila s institucionalnim izmjenama Lisabonskog ugovora, posebice po pitanju otvaranja mjesta stalnog predsjednika Europskog vijeća.

Socijalni partneri sektorskih industrija jasno se razlikuju u svojim pogledima na uzroke krize, prikladne političke odgovore na nju, programe fiskalne konsolidacije, makroekonomsku političku mješavinu te na sadržaje strukturnih reformi. Pogledi se također jasno razlikuju u regulatornom području, što je pokazao neuspjeli pokušaj dogovora socijalnih partnera o reviziji Direktive o radnom vremenu i njihovi ukorijenjeni suprotni stavovi o potrebi za daljnjim socijalnim propisima na razini EU-a. Poslodavci sve više ukazuju na izazove konkurentnosti i potrebu za smanjenjem troškova rada, pojednostavljenjem zakona o radu i povećanjem vanjske fleksibilnosti. Sindikati ističu aspekte konkurentnosti bez troškova rada, pozitivnu ulogu plaća u ukupnoj potražnji te važnost poboljšanja kvalitete rada i ulaganja u vještine. O ovim se odstupanjima razmatralo u brojnim raspravama među radnicima, poslodavcima i javnim tijelima diljem Europe. U nekim državama članicama te su rasprave dovele do ugovora koji su pridonijeli oblikovanju reformi politike. U drugim je državama članicama i na razini EU-a, međutim, došlo do trenda povećanja sukoba i napetosti.

Unatoč naporima za promicanje uloge socijalnih partnera, kao što je propisano Ugovorom, turbulentnost krize ostavlja primjetan učinak na odnos između socijalnih partnera i Komisije, kao i na odnos s ostalim institucijama EU-a. S obzirom na brojna sporna pitanja koja uzrokuju sukobe u organizaciji, poput Tripartitnoga socijalnog sastanka na vrhu, povjerenje kao da je na vrhuncu u posljednje vrijeme. To uključuje rasprave o makroekonomskim programima prilagodbe, preporukama za određenu državu, navodnom upletanju u kolektivno pregovaranje na nacionalnoj razini, fokusu programa Komisije za primjerenost i učinkovitost propisa, strateškom okviru Komisije za zdravlje i sigurnost te o procjeni Komisije o ugovorima socijalnih partnera na razini EU-a, u kojima su potpisnici zatražili provedbu prema direktivama Vijeća.

Pod političkim programom predsjednika Junckera, s naglaskom na socijalnom dijalogu, Komisija je počela raditi na ponovnom pokretanju i jačanju dijaloga sa socijalnim partnerima.

Poglavlje 6. – Revizija europskih zakona o radu 2012.–2014.

Ovo poglavlje opsežno prikazuje razvoje u zakonu o radu na razini EU-a tijekom posljednje dvije godine, uključujući zdravlje i sigurnost na radu. Do ovih razvoja u europskim zakonima o radu došlo je s krizom u pozadini, što je značajno pogoršalo situaciju zapošljavanja te smanjilo životni i radni standard, posebice što se tiče kategorije ugroženih ljudi. Kao odgovor na to i u skladu sa strategijom za pametan, održiv i uključiv rast Europa 2020., Komisija je nastavila raditi na poboljšanju kvalitete rada i radnih uvjeta, kao i na funkcioniranju tržišta rada.

U svibnju 2014. godine, Europski parlament i Vijeće usvojili su Direktivu o izvršenju, usmjerenu na poboljšanje zaštite prilikom raspodjele radnika, istovremeno osiguravajući jednake uvjete na jedinstvenom tržištu.

Vijeće se 2014. godine također usuglasilo o Direktivi o radnom vremenu mobilnih radnika u prometu unutarnjim plovnicama koja kroz zakonodavstvo EU-a provodi samoinicijativni sporazum među europskim socijalnim partnerima u ovom sektoru. Taj sporazum, postignut 2012., postavlja minimalna pravila o radnom vremenu za prijevoz putnika ili tereta brodovima na unutarnjim plovnicama diljem EU-a.

Na temelju prijedloga Komisije, Vijeće je u ožujku 2014. usvojilo Prijedlog o kvalitativnom okviru za pripravništvo, s ciljem omogućavanja polaznicima stjecanja radnog iskustva visoke kvalitete pod sigurnim i pravednim uvjetima te s ciljem povećanja njihovih izgleda za pronalaženje kvalitetnog posla. U travnju 2014., Komisija je usvojila prijedlog o osnivanju europske platforme za poboljšanje suradnje u sprječavanju i odvraćanju od neprijavljenog rada.

Na području zdravlja i sigurnosti na poslu te slijedeći procjenu europske strategije za zdravlje i sigurnost (2007.–2012.) i javno savjetovanje, Komisija je u lipnju 2014. predstavila novi Strateški okvir EU-a o zdravlju i sigurnosti na poslu za razdoblje 2014.–2020. Okvir nastoji poboljšati provedbu postojećih zdravstvenih i sigurnosnih pravila, poboljšati prevenciju bolesti nastalih uslijed rada te uzeti u obzir starenje radne snage EU-a.

Usvojene su dvije direktive o zdravlju i sigurnosti na poslu: prva se odnosi na minimalne zahtjeve o izloženosti radnika elektromagnetskim poljima, a druga se odnosi na usklađivanje pet zdravstvenih i sigurnosnih direktiva prema uredbi EU-a

o razvrstavanju, označavanju i pakiranju kemijskih tvari. Osim toga, Komisija je usvojila Odluku o usklađivanju djelovanja Znanstvenog odbora za granične vrijednosti na radnom mjestu (SCOEL) s pravilima Komisije o stručnim skupinama.

Komisija je nastavila svoj rad s ciljem vrednovanja i revizije trenutnog zakona o radu EU-a u skladu sa strategijom Europa 2020. i „pametnim“ regulacijskim načelima. Konkretno, zaključila je

„provjeru primjerenosti i učinkovitosti“ triju direktiva o informiranju i savjetovanju te je utvrdila da te direktive potpuno odgovaraju svrsi, odnosno da su relevantne, djelotvorne, koherentne i učinkovite. U tijeku su pregled Direktive o radnom vremenu i *ex post* procjene direktiva o radu na određeno vrijeme i s nepunim radnim vremenom te Direktive o pisanoj izjavi. Trenutačno se provodi i opsežna procjena 24 direktive EU-a u području zdravlja i sigurnosti na radu, a rezultati se očekuju krajem 2015.

KAKO DOĆI DO PUBLIKACIJA EU-a

Besplatne publikacije:

- jedan primjerak:
u knjižari EU-a (<http://bookshop.europa.eu>);
- više od jednog primjerka ili plakati/zemljovidi:
u predstavništvima Europske unije (http://ec.europa.eu/represent_en.htm),
pri delegacijama u zemljama koje nisu članice EU-a
(http://eeas.europa.eu/delegations/index_hr.htm),
kontaktiranjem službe Europe Direct (http://europa.eu/europedirect/index_hr.htm)
ili pozivanjem broja 0080067891011 (besplatni poziv iz EU-a) (*).

(* Informacije su besplatne, kao i većina poziva (premda neke mreže, javne govornice ili hoteli mogu naplaćivati pozive).

Publikacije koje se plaćaju:

- u knjižari EU-a (<http://bookshop.europa.eu>).

Serijski Industrijski odnosi u Europi nudi pregled trendova i kretanja u kolektivnim odnosima između radnika, poslodavaca i njihovih predstavnika u Europskoj uniji, uključujući i tripartitnu dimenziju kada su uključena tijela javne vlasti na različitim razinama.

Izdanje iz 2014. godine razmatra posljedice gospodarske i krize državnog duga u odnosu na industrijske odnose i socijalni dijalog. Ono uključuje i dubinsku analizu kretanja u sustavu kolektivnog pregovaranja o plaćama, industrijskih odnosa u državama članicama koje primaju financijsku pomoć, kao i industrijskih odnosa i zapošljavanja mladih. Nadalje, sadrži ažurirane informacije o nedavnim zbivanjima u europskom socijalnom dijalogu i radnom pravu.

Sažetak je dostupan na Internetu u 24 jezične verzije.

Možete preuzeti naše publikacije ili se besplatno pretplatiti na stranici

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

Ako želite primati redovite obavijesti o Općoj upravi za zapošljavanje, socijalna pitanja i uključivanje prijavite se za primanje besplatnih e-novosti Social Europe na

<http://ec.europa.eu/social/e-newsletter>



<https://www.facebook.com/socialeurope>



https://twitter.com/EU_Social

