



# Odnosi med delojemalci in delodajalci v Evropi 2014

Povzetek



# **Odnosi med delojemalci in delodajalci v Evropi 2014**

## **Povzetek**

**Evropska komisija**

Generalni direktorat za zaposlovanje, socialne zadeve in vključevanje

Enota B.1

Rokopis dokončan februarja 2015

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

© Slika na naslovnici: iStockphoto

Za uporabo ali reprodukcijo fotografij, za katere Evropske unije nimata 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**

(\* Informacije so brezplačne, kakor tudi večina klicev (nekateri operaterji, telefonske govorilnice ali hoteli lahko klic zaračunajo).

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

Luxembourg: Urad za publikacije Evropske unije, 2014

ISBN 978-92-79-43296-5

ISSN 1831-2993

doi:10.2767/59461

© Evropska unija, 2015

Reprodukcija je dovoljena z navedbo vira.



© Evropska unija

Evropa se lahko opre na dolgoletne in bogate izkušnje na področju socialnega dialoga. Učinkovit socialni dialog pomaga gospodarstvom, sektorjem in podjetjem, da predvidijo spremembe, se bolje spopadejo s pretresi in hitreje okrevajo. Tako kot v prejšnjih letih je razsodba poročila *Odnosi med delojemalci in delodajalci v Evropi 2014* nedvoumna: države z močnimi institucijami za socialni dialog sodijo med najuspešnejša in najbolj konkurenčna gospodarstva v EU z boljšimi in stabilnejšimi socialnimi razmerami. Socialni partnerji lahko na podlagi večplastnega socialno-ekonomskega razvoja opredelijo usklajene in prilagojene politične rešitve.

Prav tako poročilo *Odnosi med delojemalci in delodajalci v Evropi 2014* kaže, da je bil zaradi krize prizadet tudi socialni dialog, zlasti v zadnjih fazah recesije. Medtem ko v določenih državah članicah močne strukture socialnega dialoga pomagajo pri spopadanju s krizo, so sistemi kolektivnih pogajanj v drugih državah doživeli spremembe in postali šibkejši in bolj razdrobljeni.

V več primerih, med drugim tudi v državah članicah, ki jih je kriza najbolj prizadela, je gospodarska kriza sprožila pospešitev že prej obstoječih trendov, kot je zmanjšanje obsega kolektivnih pogajanj in prehod na bolj centralizirana kolektivna pogajanja.

Delodajalci in delojemalci so se vpričo gospodarske negotovosti težje dogovarjali o pravi mešanici politik ali potrebnih reformah. Kjer ni bilo soglasja, so vlade in javni organi pogosteje sprejemali enostranske odločitve brez podpore socialnih partnerjev.

Evropa okreva in v vseh državah članicah Evropske unije je v letu 2015 pričakovana vnovična rast. Pozitivni učinki izboljšanja gospodarstva se morajo še pokazati v vsakodnevnem življenju številnih evropskih državljanov. Med njimi je tudi velik delež mladih, ki si močno želijo začeti svojo poklicno pot.

Da bi Evropa lahko zagotovila odločno in trajnostno okrevanje, ki spodbuja ustvarjanje kakovostnih delovnih mest, mora okrepiti konkurenčnost in pravičnost svojega socialnega tržnega gospodarstva. Za to bodo potrebna trajnostna in usklajena prizadevanja na vseh ravneh. Socialni partnerji imajo ključno vlogo v novem načrtu Komisije za delovna mesta, rast, pravičnost in demokratične spremembe. Zato je treba dati nov zagon socialnemu dialogu ob polnem upoštevanju avtonomije socialnih partnerjev.

Da bi EU in države članice uspele pri izzivu rasti in ustvarjanju več delovnih mest, je potrebno splošno soglasje o pravi mešanici politik in podpori izvajanju strukturnih reform, za kar je potrebna podpora vseh zainteresiranih strani, tj. socialnih partnerjev. Kot je navedeno v letnem pregledu rasti za leto 2015, si bo Komisija prizadevala za tesnejše vključevanje socialnih partnerjev v načrtovanje in izvajanje reform v okviru evropskega semestra.

Zato je treba krepitvi zmogljivosti nameniti ustrezna sredstva in podporo, zlasti v državah članicah, v katerih so bili zaradi

krize najbolj prizadeti sistemi odnosov med delojemalci in delodajalci. Cilj poročila *Odnosi med delojemalci in delodajalci v Evropi 2014* je prispevati k razpravi s predložitvijo trdnih dokazov in analize kolektivnih delovnih razmerij v Evropski uniji.

Vemo tudi, da so predstavniki delavcev in delodajalcev najučinkovitejši takrat, ko združujejo svoje neposredno poznavanje gospodarstva in trga dela. Zato je pomembno širše vključevanje socialnih partnerjev v različne programe politike, saj se le tako lahko oblikujejo ustrezni odgovori na glavne izzive, s katerimi se sooča Evropa. Poročilo *Odnosi med delojemalci in delodajalci v Evropi 2014* vsebuje dejanske primere o koristih skupnih ukrepov socialnih partnerjev, kot so pobude za spodbujanje zaposlovanja mladih.

Veselim se, da bomo združili moči z evropskimi in nacionalnimi sindikati ter organizacijami delodajalcev in se tako spopadli s perečimi socialno-ekonomskimi izzivi. S tem lahko skupaj naredimo pomemben korak naprej in okrepimo evropsko socialno tržno gospodarstvo.

**Marianne Thyssen**

Komisarka za zaposlovanje, socialne zadeve, strokovno usposobljenost in mobilnost delovne sile

## ODNOSI MED DELOJEMALCI IN DELODAJALCI V EVROPI 2014 – POVZETEK

Službe Generalnega direktorata Komisije za zaposlovanje, socialne zadeve in vključevanje vsaki dve leti pripravijo poročilo o odnosih med delojemalci in delodajalci v Evropi, ki vsebuje pregled glavnih trendov in razvoja na področju kolektivnih razmerij med delavci, delodajalci in njihovimi zadevnimi predstavniki, vključno s tristransko razsežnostjo, ki vključuje tudi javne organe na različnih ravneh. To poročilo za leto 2014 je osmo v nizu poročil.

Sistem odnosov med delojemalci in delodajalci, ki temelji na socialnem dialogu, je temelj konkurenčnega socialnega tržnega gospodarstva, ki služi kot navdih za evropski socialni model. Poročilo *Odnosi med delojemalci in delodajalci v Evropi 2012* ugotavlja, da je vpliv državne dolžniške krize in proračunske konsolidacije, ki se je izvajala v številnih evropskih državah, na različne načine obremenil socialni dialog. Letošnje poročilo ponovno potrjuje ugotovitev, da se odnosi med delojemalci in delodajalci v Evropi še naprej spreminjajo, vendar postavlja tudi vprašanje o tem, katere spremembe so začasne in katere bodo verjetno trajne. Še vedno ni jasno, kakšen bo socialni dialog po krizi. Odnosi med delojemalci in delodajalci v Evropi so na prelomnici.

Kot potrjujeta Pogodba o delovanju EU in Listina EU o temeljnih pravicah, raznolikost nacionalnih sistemov oblikuje sistem odnosov med delojemalci in delodajalci v EU. Ne obstaja vrhunski „model“ odnosov med delojemalci in delodajalci, ki bi določil standarde za vse države članice. Številne spremembe, ki so bile zaznane med krizo, so del dolgoročnih trendov v odnosih med delojemalci in delodajalci, ki so odziv na hitro spreminjajoče se socialno-ekonomsko okolje. Te spremembe vključujejo počasen, vendar odločen upad odstotka delavcev, katerih plače so določene s kolektivno pogodbo, ter decentralizacijo struktur pogajanj oziroma prehod z nacionalnih ali sektorskih pogajanj z več delodajalci na posamezna podjetja ali delovna mesta.

Dokončno oblikovanje ekonomske in monetarne unije (EMU) konec 90-ih let 20. stoletja je globoko vplivalo na trge dela in sisteme odnosov med delojemalci in delodajalci v EU. V okviru enotne monetarne politike so trgi dela postali pomemben kanal prilagajanja na asimetrične pretrese v euroobmočju. Obstajajo dokazi, da so bile priprave na zahteve EMU („maastrichtska merila“) glavni dejavnik pri nastajanju socialnih sporazumov med socialnimi partnerji in vladami v številnih državah članicah EU, med katerimi je bilo tudi nekaj takšnih, ki niso imele tradicije takšnega pogajalskega korporativizma (npr. Irska, Italija, Portugalska in Španija).

Po vzpostavitvi EMU in vse do nedavne krize pa so spremembe v nacionalnih sistemih odnosov med delojemalci in delodajalci še naprej sledile vzorcu, značilnemu za posamezne države, ki sta ga v veliki meri določali tradicija in praksa posamezne

države na področju socialnega dialoga ter spreminjajoče se svetovno gospodarstvo. V večini primerov je proces sprememb udeležencem v socialnem dialogu omogočil dovolj časa in prostora, da se postopoma prilagodijo spreminjajočemu se socialno-ekonomskemu in institucionalnemu okviru. V nekaterih državah so socialni partnerji uspešno opravili decentralizacijo kolektivnih pogajanj z vzpostavitvijo usklajevalnih mehanizmov na ravni med podjetji in sektorji.

Zadnja kriza je razkrila napake v prvotni zasnovi EMU, ki – čeprav niso povzročile krize – deloma pojasnjujejo močan vpliv zunanjih pretresov na številne države članice EU. Kriza je povzročila tudi upočasnitev hitrosti in zmanjšanje intenzitete sprememb v odnosih med delojemalci in delodajalci, saj so zunanje omejitve postale pomembnejše, potreba po podpiranju hitrih sprememb v okvirnih pogojih za spodbujanje potencialne rasti pa je postala nujnejša. V primerjavi z leti pred krizo so se odnosi med delojemalci in delodajalci spreminjali na različne načine, hitreje in pogosteje.

Evropska unija je sprejela celovit sveženj ukrepov za izboljšanje evropskega gospodarskega upravljanja in okrepitev usklajevanja gospodarske, proračunske in zaposlitvene politike v vseh državah članicah. Evropski semester deluje krožno in se začne z letnim pregledom rasti, ki opisuje splošno gospodarsko politiko EU, nacionalne programe reform, ki jih predstavijo države članice, predloge Komisije Svetu o priporočilih za posamezne države ter oceno Komisije v zvezi z ukrepi, sprejetimi na nacionalni ravni v odziv na ta priporočila, vključno z mnenji Komisije o osnutku proračunskih načrtov. Nov okvir upravljanja vpliva na socialni dialog na nacionalni ravni. Na Evropski ravni je pripeljal do razprav o tem, na kateri ravni bi se morali socialni partnerji vključiti v evropsko makroekonomsko upravljanje in v kolikšnem obsegu bi bilo treba na ravni EU spregovoriti o nacionalnih gibanjih plač (pogajanjih), kar je osrednje vprašanje nacionalnih sistemov odnosov med delojemalci in delodajalci.

Številna priporočila za posamezne države so obravnavala nekatere vidike nacionalnih sistemov določanja plač in se tako dotaknila osrednjega elementa nacionalnih odnosov med delojemalci in delodajalci. Cilj je bila izpostavitve potrebe po večji prožnosti pri prilagajanju plač v državah z velikimi notranjimi ali zunanjimi neravnovesji in s tem podpreti procese prilagajanja. Decentralizacija kolektivnih pogajanj je bila razumljena kot ukrep za boljše usklajevanje plač s produktivnostjo na lokalni ravni in ravni podjetja.

V državah članicah, ki prejemajo podporo za finančno stabilnost, je zaradi potrebe po zelo hitrem izvajanju reform (vključno s spremembami sistemov določanja plač) za stabilizacijo fiskalnega in gospodarskega položaja ostalo premalo prostora oziroma časa za posvetovanje z nacionalnimi socialnimi partnerji

in/ali iskanje soglasja. Komisija je nenehno poudarjala pomen socialnega dialoga ter upoštevanja nacionalnih razmer in praks. Vendar so bile krizne razmere, skupaj z nekaterimi tradicionalnimi oblikami odnosov med delojemalci in delodajalci, neugodne za socialni dialog, kar je pripeljalo do naraščajočega spora med socialnimi partnerji ter med sindikati in javnimi organi. Glavna tema razprav je zato postala kakovost socialnega dialoga. Zdi se, da nov poudarek na socialni razsežnosti EMU, ki izpostavlja potrebo po ponovni vzpostavitvi socialnega dialoga na podlagi sodelovanja na ravni EU in nacionalni ravni, ustvarja nove možnosti za odnose med delojemalci in delodajalci v okviru EMU. To je podprl tudi obnovljen poudarek na dvojni vlogi gibanja plač, ne samo kot dejavnika konkurenčnosti, temveč tudi pri podpiranju povpraševanja in zmanjševanju neenakosti, zlasti v spodnjem delu porazdelitve dohodka.

Medtem ko so se v zadnjih dveh letih pojavljali pomisleki glede stanja odnosov med delojemalci in delodajalci v Evropi, dokazi iz najuspešnejših držav članic EU kažejo, da dobro strukturirani socialni dialog prispeva k obvladovanju večplastnih socialno-ekonomskih sprememb, ki jih sodobno gospodarstvo zahteva. Tako kot v prejšnjih letih je razsodba nedvoumna: države z močnimi institucijami za socialni dialog sodijo med najuspešnejša in najbolj konkurenčna gospodarstva v EU z boljšimi in trdnjšimi socialnimi razmerami. Ti primeri kažejo na izvedljivost „prave poti“ k mednarodni konkurenčnosti, ki izkorišča zmogljivost socialnega dialoga za reševanje problemov. Takšna strategija ne temelji samo na stroških dela, temveč tudi na dejavnih na področju konkurenčnosti, ki niso povezani s plačami, kot sta kakovost in zanesljivost blaga in storitev ter usposobljena in izobražena delovna sila. To poročilo vsebuje konkretne primere prispevkov socialnih partnerjev k socialnemu in gospodarskemu napredku, kot so njihova prizadevanja za pomoč pri premagovanju nesprejemljivo visokih ravni brezposelnosti mladih. S tem se ponovno potrjuje pomen socialnega dialoga kot temelja socialnega modela Evrope in konkurenčnega socialnega tržnega gospodarstva.

Poročilo *Odnosi med delojemalci in delodajalci v Evropi 2014* ugotavlja, da izziv leži v iskanju prave mešanice kontinuitete in sprememb v sistemih odnosov med delojemalci in delodajalci, da bi se bilo mogoče prilagoditi okviru EMU in hitro spreminjajočemu se globaliziranemu svetu. V državah s šibkimi institucijami za odnose med delojemalci in delodajalci je treba okrepiti organizacije socialnih partnerjev in strukture socialnega dialoga ter povečati njihovo zmogljivost za predvidevanje potrebnih sprememb. Potrebna je torej stalna analiza razvoja nacionalnih sistemov odnosov med delojemalci in delodajalci, kakršna se na primer izvaja v tem poročilu.

Ker je najbolj akutna faza krize že minila in Evropa zarisuje poti, ki peljejo nazaj k rasti, je učinek krize na odnose med

delojemalci in delodajalci mogoče v Evropi oceniti v okviru razvijajoče se EMU. To je naloga, ki si jo je zastavilo poročilo *Odnosi med delojemalci in delodajalci v Evropi 2014*. V poglavju 1 je predstavljen pregled glavnih kvantitativnih trendov pri kazalnikih odnosov med delojemalci in delodajalci v EU. Vključuje dopolnitev dveh aktualnih vprašanj, obravnavanih v poročilu iz leta 2012: najnovejši razvoj na področju socialnega dialoga v državah članicah srednje in vzhodne Evrope ter trendi v javnem sektorju. Poglavje 2 podrobneje obravnava institucije za določanje plač, od katerih so bile nekatere v zadnjem desetletju preoblikovane. Poglavje poudarja tudi nekaj osnovnih empiričnih dokazov o nedavnem razvoju na področju kolektivnih plač in produktivnosti. Poglavje 3 je osredotočeno na sisteme odnosov med delojemalci in delodajalci v petih državah, ki so prejele določeno obliko podpore za finančno stabilnost – Ciper, Grčija, Irska, Portugalska in Španija – ter preučuje medsebojni vpliv zunanjih in notranjih omejitev v korenitih spremembah socialnega dialoga v posamezni državi. Poglavje 4 analizira izzive, s katerimi se soočajo socialni partnerji pri poskusu reševanja vprašanja brezposelnosti mladih, s poudarkom na glavnih stališčih politike, ukrepih in pobudah socialnih partnerjev na nacionalni ravni in ravni EU. Poročilo se zaključuje s povzetkom dosežkov in odzivov na področju socialnega dialoga na evropski ravni (poglavje 5) in opisom glavnih dosežkov na področju evropskega delovnega prava (poglavje 6). Prva štiri poglavja izhajajo iz osnutkov zunanjih prispevkov. Zadnji poglavji so pripravile službe Komisije.

## Poglavje 1: Razvoj odnosov med delojemalci in delodajalci v Evropi

To poglavje proučuje glavne izzive pri akterjih in v procesih na področju odnosov med delojemalci in delodajalci pred in med krizo. Zlasti poskuša pojasniti, v kolikšni meri gre pri zadnjih dosežkih na področju odnosov med delojemalci in delodajalci za nadaljevanje dolgoletnih trendov oziroma ali je te trende sprožila ali pospešila kriza.

Struktura in sestava organizacij socialnih partnerjev sta bili v zadnjih nekaj letih na splošno sorazmerno stabilni, kar pa je že samo po sebi izjemen dosežek. V večini držav se je dolgoročni trend počasi pojemajoče gostote članstva v sindikatih bistveno upočasnili v prvih letih krize, ko sta zaposlovanje in članstvo v sindikatih doživela približno podoben upad. Ni jasno, ali se bo to nadaljevalo tudi po oživitvi zaposlovanja. Dolgoročna stabilnost članstva v organizacijah delodajalcev se je ohranila.

Nasprotno pa je v letih krize prišlo do globokih sprememb v procesih na področju odnosov med delojemalci in delodajalci.

Strukture kolektivnega pogajanja so se dodatno decentralizirale, pokritost kolektivnih pogajanj pa se je v številnih državah zmanjšala – v nekaterih južneevropskih državah do neprimerljivo nizkih ravni.

Decentralizacija in zmanjšanje pokritosti pogajanj sta bila že pred krizo jasno opazna trenda. Sta del obsežnejših dolgoročnih sprememb v družbah in gospodarstvih, med katerimi je glavna čedalje boljše globalna narava konkurence. Po krizi sta se spremenila hitrost in obseg nastalih sprememb. Za to obstajata dva poglobljena razloga. Prvič, zaradi strožjih predpisov in spreminjajočih se praks je bilo čedalje težje razširjati kolektivne pogodbe na večji delež zaposlenih. Drugič, zaradi vplivov novih predpisov v več državah na (ne)nadaljevanje sklepanja kolektivnih pogodb po njihovem izteku se je, skupaj z gospodarsko negotovostjo, zmanjšala pokritost kolektivnih pogajanj zaradi odlogov pogajanj, ki so privedli do zastojev. Poleg tega nove določbe v sistemih za kolektivna pogajanja čedalje bolj omogočajo podjetjem, da zavrnejo kolektivne pogodbe na višjih ravneh, s čimer se pospešuje trend, ki vodi k decentralizaciji.

Poglavje dokazuje, da so bile te spremembe odziv tako na notranje kot tudi zunanje dejavnike. Nekateri nacionalni akterji so prevzeli pobude, ki so bile nato prilagojene, da bi ustrezale spreminjajočemu se socialno-ekonomskemu okviru. Kadar je bil dialog med socialnimi partnerji otežen, se je pojavil zunanji pritisk, zaradi katerega so vlade morale ukrepati v skladu s priporočili Komisije, Evropskega sveta in drugih mednarodnih organizacij. V državah s programom finančne pomoči so se nacionalni organi pogajali z Evropsko komisijo, Evropsko centralno banko in Mednarodnim denarnim skladom o strukturnih reformah, ki jih je treba, med drugim tudi na trgih dela, izvajati v okviru celovitega sklopa politik za pomoč pri ponovnem vzpostavljanju ravnovesja v gospodarstvu in povečanju potenciala rasti. Številni vidiki politik, vključenih v pogoje za pridobitev finančne pomoči, vključno tistih v zvezi s sistemi odnosov med delojemalci in delodajalci, niso bili podrobno določeni, temveč so bili prepuščeni presoji držav, ki prejemajo državno pomoč.

Medtem ko notranje spremembe pojasnjujejo dolgoročno spremembo nacionalnih sistemov odnosov med delojemalci in delodajalci, pa zunanji pritiski pojasnjujejo nedavne in korenite spremembe, ki pomenijo bistven odmik od preteklih trendov. Vendar pa eno ne gre brez drugega, saj gre pri obeh za odziv na spremembe in trende v mednarodnem gospodarskem sistemu in družbi. Poleg tega razmerja moči in institucionalni dejavniki oblikujejo odnose med tema dvema ravnema. Medtem ko so se odnosi med delojemalci in delodajalci v EU spreminjali, sta se obseg in hitrost sprememb po državah članicah bistveno razlikovala, zlasti po letu 2008.

## Poglavje 2: Razvoj krize – dosežki v sistemih pogajanja o plačah

Kolektivno pogajanje je glavna lastnost sistemov odnosov med delojemalci in delodajalci kot glavnega instrumenta, ki ga uporabljajo delodajalci in sindikati, da bi skupaj urejali delovna razmerja. Kolektivna pogajanja ščitijo delavce tako, da določajo celovite minimalne standarde ter omejujejo posebne pravice direktorjev, da se enostransko odločajo o nalogah zaposlenih in organizaciji dela. Za delodajalce pa so kolektivna pogajanja koristen način prihranka stroškov transakcij z uporabo notnih standardov za delovno silo ter omejevanja panožnih sporov. Pogajanja z več delodajalci zmanjšujejo možnosti za konkurenco pri stroških dela, kar je lahko zelo pomembno, kadar so v pogajanja vključeni vsi glavni domači konkurenti znotraj določenega sektorja, zlasti tisti z omejeno izpostavljenostjo globalni konkurenci.

Ker pa konkurenca po značaju postaja čedalje bolj globalna, nacionalna pogajanja o plačah z več delodajalci ne morejo več v enaki meri ščititi pred konkurenco pri stroških dela. Pogajanja pri delavcih in delodajalcih predstavljajo glavni dejavnik v sporu o tem, kako porazdeliti dodano vrednost, ki jo ustvarijo gospodarske dejavnosti. Pogajanja o plačah posameznim delavcem zagotavljajo določeno stopnjo zaščite pred nihanjem na trgu dela, medtem ko v kolektivnem smislu za delavce predstavljajo način izražanja solidarnosti z drugimi delavci znotraj iste panoge z določanjem minimalne plače za različne skupine delavcev z različnim stopnjami produktivnosti. Ker pa pogajanja ohranjajo ravni plače nad ravnjo, ki bi prevladala, če ne bi bilo kolektivnega posredovanja, se s tem spodbuja segmentacija trgov dela, saj se delodajalci lahko zatečejo k drugačnim oblikam zaposlovanja, za katere ne veljajo pogoji, dogovorjeni s kolektivno pogodbo.

To poglavje preučuje različne institucije za določanje plač v EU in analizira, ali je v kolektivnih pogajanjih o plačah v zadnjem desetletju prišlo do večjih sprememb. Kot je poudarjeno v poglavju 1, je gospodarska kriza pospešila dolgoročno tendenco k decentralizaciji institucij za pogajanja o plačah, zlasti s tem, ko je omogočila več odstopanj od sektorskih standardov v sporazumih na nižji ravni. A kljub različnim nacionalnim vzorcem je decentralizacija v številnih primerih še vedno del usklajenih sistemov kolektivnih pogajanj. V okviru decentraliziranih pogajanj usklajevanje socialnim partnerjem omogoča, da premislijo o makroekonomskih ciljih in možnih učinkih prelivanja pri razvoju plač. Poglavje vsebuje pregled pobud za usklajevanje pogajanj o plačah na nadnacionalni ravni.

Posredovanje vlad v institucijah za pogajanje o plačah se povečuje v zadnjih letih, ko so prilagajanja na trgu dela in v vzorcih



plač postajala vse pomembnejša z vidika internacionaliziranega gospodarstva in zlasti EMU. Vlade so imele ključno vlogo pri oblikovanju sprememb v mehanizmi določanja plač v okviru obsežnejših reform gospodarske politike in institucij trga dela kot odziva na krizo in globalne ekonomske spremembe. Avtonomne dvostranske odločitve socialnih partnerjev so imele precej manjšo vlogo. Medtem ko so orodja politike EU, kot so priporočila za posamezne države, prav tako vsebovala predloge za reforme institucij za kolektivno določanje plač, so bile nacionalne vlade tiste, ki so spremembe izpeljale (z opazno izjemo držav, ki prejemajo finančno podporo za nacionalno stabilnost, v katerih so nacionalni organi dali zavezo reformi v okviru programa EU/MDS; glejte poglavje 3). To ni presenetljivo glede na dejstvo, da so pristojnosti EU v zadevah, povezanih s trgom dela, omejene in da Pogodba o delovanju EU vsebuje določbo o spoštovanju raznolikosti nacionalnih sistemov odnosov med delojemalci in delodajalci.

V poglavju je ugotovljeno, da je gospodarska kriza nedvoumno vplivala na dejanske kolektivne plače. V večini primerov so se trendi dejanskih plač precej upočasnili in občasno bili tudi negativni. Plače so ohranile večjo stopnjo rasti ali je prišlo do pospešenja samo v maloštevilnih primerih. Najvišja rast kolektivnih plač je bila ugotovljena v državah vzhodne in srednje Evrope, kjer se morda izvaja proces usklajevanja z „evropskimi plačami“, kljub temu, da so razlike še vedno velike. Poglavje ugotavlja tudi visoko korelacijo med rastjo kolektivnih plač in trendi produktivnosti v obdobju pred krizo, čeprav povečanja dejanskih plač pogosto niso dohajala povečanj produktivnosti. Nasprotno pa je dejanska rast kolektivnih plač v zadnjem obdobju pogosteje presegala povečanja produktivnosti, kar je bil deloma rezultat nepričakovano nizke inflacije, ki se pri pogajanjih ne upošteva. Kolektivna pogajanja so zato lahko do neke mere zaščitila dohodke zaposlenih z omejevanjem vpliva krize na višino plače. Številni rezultati raziskav zdaj kažejo, da je bil pritisk krize na plače zelo velik, omejevanje plač pa je v veliki meri prispevalo k odpravljanju makroekonomskih neravnovesij in oživitvi konkurenčnosti.

### Poglavje 3: Odnosi med delojemalci in delodajalci v državah članicah, ki prejemajo podporo za finančno stabilnost

S hudo dolžniško in fiskalno krizo, ki se je začela leta 2010, se je najprej soočila Grčija, nato pa še Irska. Leta 2011 je dolžniška kriza zajela tudi Portugalsko, finančne sektorje Cipra in Španije pa je prizadela v letu 2012. Medtem ko so se vse te države spopadale s šibko gospodarsko rastjo in naraščajočo brezposelnostjo, so se Ciper, Irska in Španija soočali tudi z bančno krizo. Da

bi premagale te akutne izzive, vseh pet držav izvaja daljnosežne strukturne reforme in programe fiskalne konsolidacije. To utemeljujejo z dejstvom, da nadzor nad izvori dolga in primanjkljaja ter s tem ponovna vzpostavitev stabilnosti bančnega sektorja in povrnitev zaupanja v trg ustvarjajo pogoje za vrnitev k rasti in ustvarjanju delovnih mest.

Vlade na Cipru, v Grčiji, na Irskem in Portugalskem niso več mogle konkurirati na mednarodnih trgih obveznic in so morale zaprositi za denarna posojila, da bi financirale svoj javni sektor in dokapitalizirale finančne ustanove. Pogoj za posojilo je bila uradna zaveza nacionalnih vlad mednarodnim posojilodajalcem, ki so jih zastopali Evropska komisija, Evropska centralna banka in Mednarodni denarni sklad (MDS), da bodo izvedle reformo politike. Španija je od Evropskega mehanizma za stabilnost (EMS) prejela posebno obliko začasne finančne pomoči za sanacijo finančnega sektorja, reforme vlad pa je spremljala Evropska komisija.

Zadevnih pet držav je imelo pred krizo precej stabilen sistem kolektivnih pogajanj, zlasti na centralni ali sektorski ravni, kar pa ni veljalo za Ciper. Tristranski socialni sporazumi so bili pred začetkom krize v euroobmočju v vseh državah, razen v Grčiji, ključna značilnost reforme odnosov med delojemalci in delodajalci. Kljub temu pa nobena od petih držav zaradi različnih razlogov ni izvedla uspešne internalizacije in se prilagodila potrebi po povečani zmogljivosti prilagajanja v okviru EMU ter izgube prilagodljivosti menjalnih tečajev. Kljub aktivnim poskusom tesnejše uskladitve plač s produktivnostjo in povečanja prožnosti trgov dela so vse te države občutile poslabšanje realnih menjalnih tečajev in čedalje večje razlike v kapitalskem in tekočem računu.

Programi reform, ki so nastali zaradi krize, so prinesli raznovrstne spremembe na mnogih področjih, da bi se obnovil potencial za rast in delovna mesta ter povečala pravičnost. Sam sistem odnosov med delojemalci in delodajalci ali vsaj nekateri njegovi elementi so bili razumljeni kot del problema, ki ga je treba obravnavati pri reševanju krize. Ponovna pridobitev cenovne konkurenčnosti je obveljala za temeljno pri trajnostni oživitvi gospodarstva in zaposlovanja. Učinek nacionalnih institucij za odnose med delojemalci in delodajalci je bil velik: reforme so zajele sektorska kolektivna pogajanja, tristranske mehanizme sodelovanja, institucije za določanje plač in predpise, ki urejajo panožne spore. Memorandumi o soglasju, ki so jih sklenile vlade Cipra, Grčije, Irske in Portugalske ter EU/MDS, se nanašajo na izrecno potrebo po posvetovanjih s socialnimi partnerji pri izvajanju nacionalnih programov reform, nekateri pa se izrecno sklicujejo na tristranske sporazume. A tudi če bi Evropska komisija nenehno poudarjala pomen socialnega dialoga in upoštevanja nacionalnih razmer in praks, so bili rezultat v praksi neugodni pogoji za socialni dialog, zaradi česar se je

spor med socialnimi partnerji ter sindikati in javnimi organi vse bolj večal. To so pokazale pritožbe, poslane Mednarodni organizaciji dela (MOD) in Svetu Evrope, ter zelo kritična ocena spoštovanja socialnih pravic v okviru programov EU/MDO, ki jo je pripravil Evropski parlament.

Princip reform je dati podjetjem več prostora za prilagoditev spremembam gospodarskih razmer, s tem pa omogočiti boljše usklajenost plač in produktivnosti (na ravni podjetja) ter tako okrepiti cenovno konkurenčnost in podpreti prerazporeditev delovne sile. V praksi je to pomenilo prehod na decentralizirano pogajanje na ravni podjetja. Kljub temu pa nobena od teh držav nima ustanovljenih svetov delavcev ali vključujočih sistemov pogajanja na ravni podjetja, zato je decentralizacija določanja plač v praksi, vsaj kratkoročno, pogosto oslabila sisteme kolektivnega pogajanja. Ta sklep potrjuje močno zmanjšanje pokritosti kolektivnih pogajanj v državah, ki so vključene v študijo, in sicer v obdobju 2008–2013 (glejte poglavje 1).

Vpliv regulativnih sprememb na ravni plač in konkurenčnost v državah, ki so zajete v analizi, bo treba podrobneje spremljati. Razen če se strukture socialnega dialoga ne prilagodijo tako, da bodo decentralizirana pogajanja združile z mehanizmi zadostnega usklajevanja na višjih ravneh, obstaja tveganje, da bo ureditev trga dela s socialnim dialogom in tristranskim upravljanjem resno oslABLJENA, pri čemer bo prišlo do vrnitve k pretiranemu zakonodajnemu posredovanju pri določanju plač, kar je bilo značilno za zgodnje obdobje industrializacije. To bi lahko zmanjšalo potencial institucij trga dela pri posredovanju v sporih, porazdelitvi prihodkov in gradnji zaveznitva med zainteresiranimi stranmi.

Poleg sprememb pri mehanizmi določanja plač so vlade v državah, ki so zajete v študijo, zaradi krize izvedle vrsto obsežnejših reform trga dela. Te so vključevale znižanje minimalne plače, sproščanje zakonodaje o zaščiti delovnih mest in znižanje (ali zamrzovanje) plač ter delovnih mest v javnem sektorju (glejte poročilo *Odnosi med delojemalci in delodajalci v Evropi 2012*, Evropska komisija, 2013). V državah, ki prejemajo finančno pomoč, si Komisija in druge mednarodne organizacije prizadevajo za socialni dialog o ključnih političnih usmeritvah, s katerimi se soočajo. Države same so navsezadnje odgovorne za vključevanje socialnih partnerjev v oblikovanje in izvajanje reform. To ni bilo vedno uspešno, pa tudi ne vedno mogoče: cilj izvajanja nujnih ukrepov je obnovitev konkurenčnosti in rasti ter stabilizacija finančnih trgov in ti so pogosto imeli prednost pred iskanjem soglasja s socialnimi partnerji.

Pogosto pomanjkanje učinkovitega socialnega dialoga se je odmaknilo od tradicije socialnih sporazumov in tristranskega

sodelovanja med vlado in socialnimi partnerji. Z izjemo Portugalske, kar zadeva reforme trga dela, in Irske, kar zadeva spremembe v javnem sektorju, se torej zdi, da je kriza oslabila obstoječe institucije za tristransko posvetovanje. Vloga (enostranskih) državnih ukrepov v odnosih med delojemalci in delodajalci se je od leta 2010 posledično bistveno povečala, socialni dialog pa je imel precej manj izrazito vlogo pri pripravi strukturnih reform in načrtov fiskalne konsolidacije, kot jo je imel v prvi fazi krize leta 2008 in 2009 (glejte poročilo *Odnosi med delojemalci in delodajalci v Evropi 2010*, Evropska komisija, 2011).

Ker države počasi premagujejo krizo, so se nekatere vlade nedavno začele ponovno osredotočati na institucije za socialni dialog in tristransko sodelovanje, da bi spodbudile soglasje s socialnimi partnerji o najbolj perečih izzivih na trgih dela in podprle stabilnost in mir. Grčija je na primer ponovno aktivirala svet za zaposlovanje in svet za socialno varstvo, ki sta oba tristranska. Mnenje v zvezi z odobritvijo kolektivnih odpustov v Grčiji zdaj daje tristranski vrhovni svet dela. Portugalska vlada si prizadeva za ohranitev stalnega komunikacijskega kanala s socialnimi partnerji in vzpostavitev tristranskega Centra za delovna razmerja. Na Cipru so tristranski partnerji poudarili pomembno vlogo Delavskega svetovalecnega odbora. Jasno pa je, da je kriza v temeljih spremenila sisteme odnosov med delojemalci in delodajalci v teh petih državah. Ker socialni dialog še vedno velja za ključnega pri spopadanju z izzivi na trgih dela, določanjem plač in vprašanji konkurenčnosti, bo prihodnost pokazala, ali si bodo strukture kolektivnega pogajanja v teh državah povrnila moč ali so dolgoročno oslABLJENE. Odgovor na to vprašanje se lahko močno razlikuje od države do države.

## Poglavje 4: Odnosi med delojemalci in delodajalci ter zaposlovanje mladih

Zaposlovanje mladih in problemi mladih pri prehodu iz izobraževanja na trg dela so nekatere od najbolj perečih težav socialne politike našega časa, ki se bodo odražale še pri naslednjih generacijah, če ne bomo ukrepali. Cilj tega poglavja je ilustrirati sedanje razmere na trgu dela v zvezi s stopnjo zaposlenosti in brezposelnosti mladih. Zlasti preučuje izzive, s katerimi se soočajo socialni partnerji, ko želijo izboljšati dostop do trga dela za mlade. Cilj pa je tudi opredeliti glavna stališča politike, ukrepe in pobude socialnih partnerjev.

Čeprav je brezposelnost mladih strukturni problem EU, je jasno, da je kriza poslabšala že tako težke razmere, v katerih so se zaradi brezposelnosti znašli mladi. V skladu s podatki Eurostata za december 2014 je bila stopnja brezposelnosti

med mlajšimi od 25 let v 28 državah EU 21,4-odstotna, kar za več kot dvakrat presega 9,9-odstotni delež, zabeležen za delovno prebivalstvo v celoti. Brezposelnost mladih je zlasti visoka v državah, kot so Španija (51,4%), Grčija (50,6% oktobra 2014), Hrvaška (44,8% v zadnjem četrtletju leta 2014) in Italija (42,0%). Nasprotno ta stopnja v Nemčiji in Avstriji znaša 7,2% oziroma 9,0%.

Medtem ko oblikovalci politik na ravni EU zagotavljajo okvir, znotraj katerega lahko zainteresirane strani poskusijo sprejeti blažilne ukrepe, lahko socialni partnerji uporabijo razpoložljive strukture, kot so socialni dialog in kolektivna pogajanja, da bi poskusili spremeniti stvari. Dejansko so imeli priložnost to storiti v okviru Jamstva za mlade, ki spodbuja partnerski pristop k nacionalnemu izvajanju. Obseg vključenosti socialnih partnerjev v prispevanju k razvoju politik in njihovem izvajanju pa je kljub vsemu različen, vpliv pa je težko izmeriti.

Medsektorski in sektorski socialni partnerji na ravni EU so sprejeli sporazume in priporočila za svoje članske zveze in druge zainteresirane strani ter spodbudili razpravo in predstavili dobro prakso. To vključuje medpanožni okvir ukrepov socialnih partnerjev EU na področju zaposlovanja mladih, ki je bil sklenjen junija 2013.

Domet in vpliv ukrepov, sprejetih na ravni EU, na nacionalni ravni ter njihova zmožnost pospeševanja dialoga in kolektivnega pogajanja v državah članicah so odvisni od moči tradicionalnega socialnega dialoga in kolektivnega pogajanja, odnosov med socialnimi partnerji in, kar je ključno, obsega razpoložljive državne podpore in sredstev. Verjetno je še pre zgodaj oceniti, ali so kateri koli od ukrepov in pobud socialnih partnerjev uspeli ustvariti neke dejanske spremembe, zlasti ob priznanem zamiku med gospodarskim razvojem in razvojem na trgu dela. Kljub temu se je splošna stopnja brezposelnosti mladih v EU v zadnjem četrtletju leta 2013 začela zmanjševati. Seveda je težko reči, ali so k temu zmanjšanju prispevali usmerjeni ukrepi oziroma ali je to mogoče pripisati okrepanju gospodarstva, ki ga zdaj lahko občutijo v določenih državah članicah.

Za ta večplastni problem brezposelnosti mladih ni preproste rešitve, saj ga sestavljajo številna prepletajoča se vprašanja, ki zahtevajo usklajeno ukrepanje različnih vrst zainteresiranih strani, kot so izvajalci izobraževanja, organizacije za poklicno usposabljanje, vsi tisti, ki so vključeni v usklajevanje povpraševanja po strokovni usposobljenosti s ponudbo, ter oblikovalci politik na trgu dela. Zato imajo socialni partnerji poleg ukrepov, ki jih izvajajo s posameznimi ali dvostranskimi ukrepi, na vseh ravneh tudi osrednjo vlogo pri spopadanju z izzivom brezposelnosti mladih v sodelovanju s široko paleto zainteresiranih strani.

## Poglavje 5: Razvoj evropskega socialnega dialoga 2012–2014

To poglavje vsebuje pregled razvoja evropskega socialnega dialoga od septembra 2012 do decembra 2014 s poudarkom na rezultatih pri odnosih med delojemalci in delodajalci na ravni EU.

Evropski socialni dialog je zadnja leta potekal v zelo zahtevnem socialno-ekonomskem okviru: Evropa se od leta 2008 sooča s krizo, za katero so značilni visoka brezposelnost, naraščajoče razlike med državami članicami in velika skrb za socialno kohezijo. Kot je razvidno že iz poročila *Odnosi med delojemalci in delodajalci v Evropi 2013* (Evropska komisija, 2013), so bili nacionalni sistemi odnosov med delojemalci in delodajalci še posebej v drugi fazi krize pod hudim pritiskom. Poleg tega je veliko manj zaupanja v procese evropskega povezovanja, zlasti v državah, ki prejemajo pomoč. V tem okviru je treba proučiti zadnji dve leti v razvoju evropskega socialnega dialoga.

Pritiski na socialni dialog v več državah članicah so pustili jasne sledi tudi na ravni EU. Videti je, da je število sporazumov, ki izhajajo iz sektorskega socialnega dialoga EU, vsaj začasno nehalo naraščati. Poleg tega so se odprla pomembna vprašanja o neenakomernem izvajanju avtonomnih sporazumov na nacionalni ravni. Še vedno so prisotne precejšnje razlike med nacionalnimi sistemi odnosov med delojemalci in delodajalci, zlasti v izvajanju kolektivnih pogajanj, te razlike pa vplivajo na zmogljivost nacionalnih socialnih partnerjev za učinkovito izvajanje takšnih sporazumov. Poglavje 1 je pri tem pokazalo, da nedavni razvoj dogodkov na področju nacionalnih sistemov odnosov med delojemalci in delodajalci – zlasti v državah članicah, kjer so bili precej šibki že pred krizo – niso zelo obetajoči.

Kljub temu evropski socialni dialog še vedno kaže znake prilagodljivosti. Sprejeti so bili pomembni ukrepi za okrepitev socialnega dogovarjanja v novih procesih, kot je evropski semester. Evropski socialni partnerji so na medpanožni ravni obravnavali izziv brezposelnosti mladih in dosegli stalen napredek pri pripravi skupne poglobljene analize zaposlenosti. Ustanovitev dveh novih sektorskih odborov za socialni dialog in stalni napredek v preskusni fazi tretjega sektorja kažeta, da se delodajalci in sindikati še vedno želijo vključiti na evropski ravni. S skupnimi mnenji in izjavami sta obe strani še naprej zagotavljali dragocen prispevek in strokovno znanje pobudam Komisije in političnim procesom na ravni EU. Evropski socialni partnerji z orodji in skupnimi projekti izmenjujejo strokovno znanje in dobro prakso, da bi zgradili zmogljivost na evropski in nacionalni ravni.

Evropski socialni dialog je trenutno na prelomnici. Ključne določbe Pogodbe o socialnem dialogu so bile uvedene v času, ko je bila zaposlitvena in socialna zakonodaja glavni instrument ukrepanja EU, ki je zadeval socialne partnerje. V zadnjem desetletju je prišlo do drugačnega razvoja dogodkov: Prvič, od leta 2000 postaja usklajevanje politike čedalje pomembnejši instrument ukrepanja EU na področju socialne politike. To je spodbudilo nov razvoj na področju socialnega dialoga EU (ki je zdaj vključen v Pogodbo), ki naj bi podprl usklajevanje med institucijami EU in socialnimi partnerji, kot so Odbor za zaposlovanje (EMCO), Odbor za socialno zaščito (SPC) in, na najvišji ravni, Tristranski socialni vrh. Drugič, nedavna uvedba novih oblik makroekonomskega upravljanja prek evropskega semestra se dotika tudi ključnih vprašanj politike zaposlovanja in socialne politike, s tem pa odpira vprašanja o najustreznejšem načinu vključevanja socialnih partnerjev v razprave na ravni EU. Na podlagi postopnega prehoda proti bolj tristranskemu usklajevanju na ravni EU je prišlo do soglasja o potrebi po nadaljnji krepitvi vključevanja socialnih partnerjev v upravljanje EU ter okrepitvi obstoječih forumov socialnega dialoga. Komisija je zato v preteklih dveh letih predstavila predloge za krepitev vloge socialnih partnerjev pri makroekonomskem upravljanju na ravni EU in v evropskem semestru ter za pregled sklepa Sveta o Tristranskem socialnem vrhu, da bi se uskladil z institucionalnimi spremembami Lizbonske pogodbe, zlasti pa vzpostavitev položaja stalnega predsednika Evropskega sveta.

Stališča medpanožnih socialnih partnerjev o vzrokih za krizo, ustrezni politiki za odzivanje nanjo, programih javnofinančne konsolidacije, mešanici makroekonomskih politik in vsebini strukturnih reform se jasno razlikujejo. Stališča se očitno razlikujejo tudi na regulativnem področju, kot kaže neuspeh socialnih partnerjev glede strinjanja o spremembi Direktive o delovnem času in njihova toga, nasprotujoča si stališča o potrebi po nadaljnji socialni ureditvi na ravni EU. Delodajalci vedno bolj poudarjajo izzive konkurenčnosti in potrebo po zmanjšanju stroškov dela, poenostavitvi delovne zakonodaje in povečanju zunanje prožnosti. Sindikati poudarjajo vidike konkurenčnosti, ki niso povezani s stroški dela, pozitivno vlogo plač pri skupnem povpraševanju ter pomen izboljšanja kakovosti dela in vlaganja v strokovno usposobljenost. Takšna razhajanja se opazijo v številnih razpravah med delavci, delodajalci in javnimi organi po vsej Evropi. V nekaterih državah članicah so te razprave pripeljale do sporazumov, ki so prispevali k oblikovanju reform politike. V drugih državah članicah in na ravni EU pa kaže trend v smer naraščajočih sporov in napetosti.

Kljub prizadevanjem za podporo vlogi socialnih partnerjev, kot jo odreja Pogodba, pa pretres, ki ga je povzročila kriza, opazno vpliva na odnos med socialnimi partnerji, Komisijo in tudi

drugimi institucijami EU. Zdelo bi se, da je zaupanje v zadnjem času na najvišji ravni glede na število spornih vprašanj, ki povzročajo spor na področjih, kot je Tristranski socialni vrh. To vključuje razprave o programih za makroekonomsko prilagoditev, priporočilih za posamezne države, domnevem posredovanju v kolektivna pogajanja na nacionalni ravni, poudarkih na programu Komisije za ustreznost predpisov, strateškem okviru Komisije za zdravje in varnost ter oceni Komisije v zvezi s sporazumi med socialnimi partnerji na ravni EU, kjer podpisniki zahtevajo izvajanje direktiv Sveta.

Komisija je v okviru političnega programa predsednika Junckerja, ki je usmerjen v socialni dialog, začela izvajati delo na ponovnem odpiranju in krepitvi dialoga s socialnimi partnerji.

## Poglavje 6: Pregled evropske delovne zakonodaje 2012–2014

To poglavje vsebuje celovit pregled razvoja dogodkov na področju delovnega prava na ravni EU v zadnjih dveh letih, vključno z zdravjem in varnostjo pri delu. Ta razvoj dogodkov v evropski delovni zakonodaji izhaja iz krize, kar je bistveno poslabšalo zaposlitvene razmere ter znižalo življenjske in delovne standarde, zlasti kar zadeva ranljive kategorije prebivalcev. V odgovor na to ter v skladu s strategijo Evropa 2020 za pametno, trajnostno in vključujočo rast, je Komisija nadaljevala svoje delo za izboljšanje kakovosti delovnih mest in delovnih razmer ter delovanja trga dela.

Evropski parlament in Svet sta maja 2014 sprejela Direktivo o uveljavljanju pravic, katere cilj je izboljšanje zaščite napotenih delavcev ob sočasnem zagotavljanju enakih konkurenčnih pogojev na enotnem trgu.

Prav tako leta 2014 je Svet sprejel Direktivo o delovnem času za mobilne delavce v prevozu po celinskih plovih poteh, ki v celotni zakonodaji EU izvaja sporazum, ki so ga na lastno pobudo sprejeli evropski socialni partnerji v tem sektorju. Sporazum, ki je bil sklenjen leta 2012, določa minimalna pravila v zvezi z delovnim časom za potniške ali tovorne ladje v plovi po celinskih vodnih poteh v EU.

Na podlagi predloga Komisije je Svet marca 2014 sprejel Priporočilo o okviru kakovosti za pripravištvo, katerega cilj je omogočiti pripravnikom, da pridobijo visokokakovostne delovne izkušnje pod varnimi in poštenimi pogoji, ter povečati njihove možnosti pri iskanju kakovostnega delovnega mesta. Komisija je aprila 2014 sprejela predlog o ustanovitvi evropske platforme, da bi okrepila sodelovanje pri preprečevanju in odvratanju od neprijavljenega dela.

Na področju varnosti in zdravja pri delu ter na podlagi ocene evropske strategije za zdravje in varnost pri delu (2007–2012) ter javnega posvetovanja je Komisija junija 2014 predstavila nov strateški okvir EU za varnost in zdravje pri delu 2014–2020. Cilj okvira je izboljšanje izvajanja obstoječih predpisov o varnosti in zdravju, izboljšanje preprečevanja poklicnih bolezni in upoštevanje staranja delovne sile EU.

Sprejeti sta bili dve direktivi o zdravju in varnosti pri delu: prva zadeva minimalne zahteve v zvezi z izpostavljenostjo delavcev elektromagnetnim poljem, druga pa zajema uskladitev petih direktiv o zdravju in varnosti pri delu z Uredbo EU o razvrščanju, označevanju in pakiranju kemičnih snovi. Komisija je poleg tega sprejela sklep o uskladitvi delovanja Znanstvenega odbora za

mejne vrednosti poklicne izpostavljenosti s predpisi Komisije o strokovnih skupinah.

Komisija si je še naprej prizadevala za oceno in pregled veljavnega delovnega prava EU v skladu s strategijo Evropa 2020 in načeli „pametne“ pravne ureditve. Zlasti je opravila „preverjanje ustreznosti“ pri treh informativnih in posvetovalnih direktivah ter ugotovila, da te na splošno ustrezajo namenu, tj. so ustrezne, učinkovite, dosledne in uspešne. Poteka tudi delo na področju pregleda Direktive o delovnem času in naknadnega ocenjevanja Direktiv o delu za določen čas in delu s skrajšanim delovnim časom ter Direktive o pisni izjavi. Izvaja se tudi celovita ocena 24 direktiv EU na področju varnosti in zdravja pri delu, rezultati pa so pričakovani konec leta 2015.



## KAKO DO PUBLIKACIJ EVROPSKE UNIJE

### **Brezplačne publikacije:**

- en izvod:  
na spletni strani EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>);
- več kot en izvod ter plakati in zemljevidi:  
pri predstavništvih Evropske unije ([http://ec.europa.eu/represent\\_sl.htm](http://ec.europa.eu/represent_sl.htm)),  
pri delegacijah v državah, ki niso članice EU ([http://eeas.europa.eu/delegations/index\\_sl.htm](http://eeas.europa.eu/delegations/index_sl.htm)),  
pri službi Europe Direct ([http://europa.eu/europedirect/index\\_sl.htm](http://europa.eu/europedirect/index_sl.htm)) ali  
s klicem na telefonsko številko 0080067891011 (brezplačna številka za celotno EU) (\*).

(\* Informacije so brezplačne, kakor tudi večina klicev (nekateri operaterji, telefonske govorilnice ali hoteli lahko klic zaračunajo).

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

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

Niz poročil Odnosi med delojemalci in delodajalci v Evropi je pregled trendov in razvoja v kolektivnih odnosih med delavci, delodajalci in njihovimi predstavniki v Evropski uniji, vključno s tristransko razsežnostjo, kadar so na različnih ravneh vključeni tudi javni organi.

Poročilo iz leta 2014 preučuje učinke gospodarske in državne dolžniške krize v zvezi z odnosi med delojemalci in delodajalci ter socialnim dialogom. Vključuje poglobljeno analizo razvoja v sistemih pogajanja o plačah, odnose med delojemalci in delodajalci v državah članicah, ki prejemajo finančno pomoč, ter odnose med delojemalci in delodajalci in zaposlovanje mladih. Poleg tega vsebuje najnovejše informacije o razvoju na področju evropskega socialnega dialoga in delovnega prava.

Povzetek je na voljo na internetu v 24 jezikovnih različicah.

Naše publikacije lahko prenesete ali se nanje brezplačno naročite na strani

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

Če želite prejemati redne novice o Generalnem direktoratu za zaposlovanje, socialne zadeve in vključevanje, se prijavite na brezplačen e-bilten Socialna Evropa na strani

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



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



[https://twitter.com/EU\\_Social](https://twitter.com/EU_Social)

