

PROJEKT »KREPITEV SOCIALNEGA DIALOGA PREKO ORGANIZACIJ SOCIALNIH PARTNERJEV«

II. POROČEVALSKO OBDOBJE

Primerjalna analiza o kakovosti socialnega dialoga v Sloveniji, Nemčiji in na Švedskem¹

mag. Romana Zidar, dr. Bojana Mesec²

Januar 2010

¹ Gradivo ni lektorirano. Analiza ne odraža stališč ali mnenj naročnika.

² Obe avtorici sta zaposleni na Fakulteti za socialno delo, Univerze v Ljubljani.

Primerjalna analiza je na podlagi primerjav med Slovenijo, Nemčijo in Švedsko ugotavljala kakšni so rezultati primerjave kazalnikov kvalitete socialnega dialoga in kako lahko iz pridobljenih podatkov oblikujemo bolj kvalitetno prakso socialnega dialoga v Sloveniji. Primerjalna študija je deskriptivna, izvedena na podlagi sekundarne kvalitativne analize referenčne literature, zakonodaje in referenčnih raziskav posameznih držav zajetih v študijo in je zajemala analizo 25 kazalnikov, ki se vežejo na štiri dimenzije socialnega dialoga, kot je kontekst socialnega dialoga, akterji socialnega dialoga, procesi v socialnem dialogu in izidi socialnega dialoga. Obstoječim dimenzijam je bila dodana dimenzija, ki se veže na vlogo socialnih partnerjev in socialnega dialoga v nacionalne strategije preseganja ekonomske in gospodarske krize, ki smo jo raziskovali skozi 5 kazalnikov. Primerjalna analiza je skupaj tako zajela 5 dimenzij in 30 kazalnikov.

Poglavitne ugotovite raziskave se vežejo predvsem na različnost praks socialnega dialoga, ki so v veliki meri pogojene s kulturnim, zgodovinskim, ekonomskim in političnim kontekstom posamezne države. Ko govorimo o Evropskem ali nacionalnem socialnem dialogu je tako pomembno, da stremimo k čim višjim standardom kakovosti v zvezi z vsebino in prakso socialnega dialoga, za razvoj katerega je ključno kako ga posamezni socialni partnerji razumejo. Socialni dialog namreč ni prostor v katerem se bijejo bitke moči, temveč mora biti in ostati v prvi vrsti prostor dialoga in ustvarjanja boljših pogojev za življenje in delo državljanov. Ne moremo namreč govoriti o boljšem ali slabšem socialnem dialogu, saj so se pri vsaki od analiziranih držav pokazale določene prednosti in slabosti, vsekakor pa lahko govorimo o socialnem dialogu kot polju dialoga in priložnosti, da na inkluziven in vseobsegajoč način oblikujemo priložnost za boljši jutri.

Kazalo

1. Opredelitev raziskovalnega problema.....	5
2. Cilj raziskave.....	7
3. Osnovna izhodišča	7
4. Metodološki načrt.....	9
5. Širši kontekst socialnega dialoga: od socialnega dialoga do razvojnega programa	10
6. Evropski socialni dialog: ozadje in kontekst	12
7. Odnosi med socialnimi partnerji: polje konflikta ali kompromisov?	14
8. Neokorporativizem socialnega dialoga.....	15
9. Kakovost socialnega dialoga	16
9.1. Koncept kakovosti socialnega dialoga	16
9.1.1. Splošni kontekst, povezan s perspektivo EU politike.....	17
9.1.2. Vsebinsko povezane perspektive izidov	18
9.1.3. Perspektive ključnih industrijskih odnosov.....	21
10. Kazalci kakovosti: procesni model	22
11. Primerjalna analiza kakovosti socialnega dialoga: Slovenija, Nemčija, Švedska	28
11.1. Kontekst socialnega dialoga: gospodarska slika	29
11.1.1. Kontekst socialnega dialoga: regulativni okvir	32
11.2. Akterji socialnega dialoga	39
11.2.1. Gostota sindikatov, število članov v sindikatih in reprezentativnost sindikatov	40
11.2.2. Gostota in reprezentativnost delodajalskih organizacij	50
11.2.3. Pokritost s kolektivnimi pogodbami.....	52
11.2.4. Soupravljanje zaposlenih	54
11.2.5. Evropski sveti delavcev	59
11.2.6. Obstoj institucionaliziranih teles socialnega dialoga.....	60
11.3. Procesi socialnega dialoga	63
11.3.1. Industrijski spori in akcije	64
11.3.2. Kolektivna pogajanja	66
11.3.3. Evropski sektorski in medsektorski socialni dialog	67
11.4. Izidi socialnega dialoga	72
11.4.1. Plače, enako plačilo med spoloma, delovni čas	72
11.4.2. Udeležba pri dobičku s strani zaposlenih	73

11.4.3. Usklajevanje zasebnega in delovnega življenja	76
11.5. Vpliv ekonomske in socialne krize na socialni dialog	77
11.5.1. Vključenost socialnih partnerjev v protikrizne ukrepe	77
11.5.2. Proračuni držav pod udarom	79
11.5.3. Pogajalska izhodišča socialnih partnerjev v času krize	79
12. Zaključki in priporočila	98
13. Viri in literatura	100

1. Opredelitev raziskovalnega problema

Razvoj socialnega dialoga je v državah Evropske Unije v največji meri odvisen od pripravljenosti socialnih partnerjev do sodelovanja in iskanja skupnih rešitev, pa tudi njihovega razumevanja pomena in vloge socialnega dialoga za socialni in ekonomski razvoj države.

Ko govorimo o kvaliteti socialnega dialoga moramo razumeti, da pojem 'kvalitete' v prvi vrsti *odraža željo, ne le po zagovarjanju minimalnih standardov, temveč spodbujanju njihove rasti* (Evropska komisija, 2001). V tem kontekstu socialni dialog postane orodje za doseganje sprememb na različnih ravneh družbe.

Sicer velja, da je eden temeljnih ciljev socialnega dialoga zagotavljanje dostojnega dela, vendar ta cilj skozi razvoj socialnega dialoga postaja veliko kompleksnejši in se nanaša na *organizirano izmenjavo stališč med socialnimi partnerji, ki privedejo do zanje obvezujočih dogovorov o odprtih vprašanjih gospodarskega in socialnega razvoja države. Socialni dialog je torej razgovor med predstavniki različnih socialnih skupin, od katerih je ena tudi država, vendar na prirejeni, enakopravni ravni, ki lahko privede do obvezujočih družbenih pogodb, kjer pa se država ne pojavlja v vlogi pooblaščenega urejevalca, ampak kot enakopravni partner neoblastvenim družbenim skupinam* (Bohinc, 2000).

Socialni dialog se iz vidika komuniciranja nanaša na prehod od nasprotujočih in konfliktnih interesov med kapitalom in delom, v bolj procesen, dialoški model sodelovanja in usklajevanja interesov, ki pa naj bi imel vrsto kratkoročnih in dolgoročnih učinkov.

Vendar se je ob tem potrebno zavedati, da soočanje interesov dela in kapitala s splošnim interesom, torej soočanje interesnih skupin delojemalcev prek sindikatov (interes dela) z interesnimi skupinami delodajalcev (interes kapitala), kjer ima splošni interes (interes države) vlogo legitimiranja sprejetih dogovorov in posredovanja med pogosto nasprotujočimi si interesi.

Interesne skupine, ki nastopajo v socialnem dialogu kot socialni partnerji, niso homogene, kar pomeni da tudi interesi znotraj teh skupin niso homogeni, ravno tako pa ni zagotovljena kontinuirana gospodarska rast, ki bi zagotavljala idealno okolje za uspešen socialni dialog. Sočasno pa velja tudi, da dostopnost do centrov političnega odločanja ne pogojuje uspešnosti in kvalitete socialnega dialoga.

V praksi je socialni dialog podvržen različnim pritiskom in dejavnikom, ki vplivajo na kvaliteto njegove realizacije, neenakomerna razmerja moči med posameznimi partnerji, decentralizirano delovanje posameznih partnerjev, predvsem pa nehomogenost ekonomskih in splošnih interesov.

Pomembna komponenta socialnega dialoga je zagotovo vpetost le-tega v formalne strukture, ki vplivajo na njegov razvoj in vpliv. Prepletanje različnih struktur znotraj socialnega dialoga je razlog, da

se pogosto interpretira skozi koncept neokorporativizma, ki pa ima tako svoje pozitivne kot negativne plati.

Socialni dialog, katerega predmet je opredelitev dimenzij socialne države, po svoji naravi vezan na značilnosti konkretne države, ki jo opredeljujemo kot socialna država in je po svoji naravi nujno neokorporativistična (Vodovnik, 1998).

Neokorporativizem ali demokratični korporativizem je značilen za države kot je Švedska, saj velja, da je *ključni pogoj neokorporativizma stabilna hegemonija levosredinske stranke, ali vsaj sodelovanje te stranke v relativno stabilni koaliciji vladajočih strank, saj socialna demokracija na oblasti zvišuje dostopnost centrov političnega odločanja sicer strukturno defavoriziranim interesnim organizacijam delojemalcev* (Stanojević, 1996).

Neokorporativizem se običajno institucionalizira skozi tripartitna telesa, pri nas ekonomsko-socialni svet, kjer naj bi bilo zagotovljeno soočanje interesov dela in kapitala s splošnim interesom, torej soočanje interesnih skupin delojemalcev (delo) z interesnimi skupinami delodajalcev (kapital), kjer ima splošni interes (vlada) vlogo legitimiranja sprejetih dogovorov in posredovanja med pogosto nasprotujočimi si interesi.

Visoka stopnja koncentracije in centralizacije industrije, izoblikovanj sistem kolektivnih pogajanj ter močna vpetost nacionalnega gospodarstva v mednarodno menjavo sta ena ključnih pogojev za uspešno neokorporativistično prakso, v kateri o pomembnih socialno ekonomski interesih potekajo dogovarjanja med vsemi tremi interesi – dela, kapitala in države.

Gospodarska kriza, nehomogenost interesov tako na strani dela, kot kapitala, nejasna vloga države, so lahko le nekateri izmed razlogov za slabšo kakovosti socialnega dialoga.

Problem, ki ga bomo v okviru te definicije naslovili se torej nanaša na vprašanje obsega in kakovosti socialnega dialoga v posamezni analizirani državi, pri čemer je posebno pozornost potrebno posvetiti vlogi in vplivu posameznih socialnih partnerjev ter obsegu demokratično korporativističnega oz. neokorporativističnega urejanja družbenih razmerij. Na kakovost socialnega dialoga bomo pogledali tudi v luči aktualne gospodarske in socialne krize, ki nedvoumno vpliva na zaostritev odnosov med delom in kapitalom. V tem kontekstu nas bo tako zanimalo kakšna je perspektiva socialnega dialoga v prihodnosti.

2. Cilj raziskave

Kazalniki³ kakovosti so pomembni za razumevanje kompleksnosti različnih dimenzij socialnega dialoga, medtem ko nam primerjava praks na nivoju različnih držav lahko odstre intenzivnost in sodelovanje med različnimi nivoji dialoga; na mikro nivoju na ravni delovnih organizacij, na mezo nivoju sektorjev in medsektorskem nivoju ter makro nivoju, kjer dogovarjanja potekajo na ravni države. Pri analizi in interpretaciji socialnega dialoga na naštetih nivojih je pomembno upoštevati razmerja moči, ki vladajo med njimi in stopnjo blaginje, ki je lahko posledica kakovostnih praks socialnega dialoga.

Pri definiranju kazalnikov kakovosti moramo zato vedno znova primerjati različne nivoje socialnega dialoga, gospodarski okvir v katerem socialni dialog poteka, regulativne okvirje socialnega dialoga, akterje, ki se vanj vključujejo, procese, ki se v okviru socialnega dialoga odvijajo ter izide socialnega dialoga. Danes, v času zaostrenih gospodarskih in socialnih pogojev, je socialni dialog pomemben pokazatelj pripravljenosti socialnih partnerjev na skupno iskanje rešitev, ki vodijo v pozitivne spremembe za vse, ne zgolj za lastnike kapitala.

Cilj primerjalne študije bo usmerjen v oceno kakovosti socialnega dialoga v Sloveniji, Nemčiji in na Švedskem, na podlagi kazalcev, ki bodo izhajali iz zgoraj naštetih vidikov.

3. Osnovna izhodišča

Osnovna izhodišča, ki jih bomo v tem dokumentu obravnavali se nanašajo na socialni dialog, pojem kakovosti le-tega in kazalnike kakovosti.

Socialni dialog

Mednarodna organizacija dela socialni dialog definira kot *vse oblike pogajanj, posvetovanj ali izmenjav informacij med predstavniki vlade, delodajalcev in delavcev o gospodarskih ali socialnih vprašanjih, ki so pomembna za vse partnerje v procesu socialnega dialoga*⁴.

Socialni dialog se med državami precej razlikuje in je v veliki meri odvisen od kulturnega, zgodovinskega, ekonomskega in političnega konteksta posamezne države. Ravno zato ne moremo in ne smemo govoriti o enotnem socialnem dialogu na ravni EU, vsekakor pa lahko stremimo k zagotavljanju čim višjih standardov kakovosti v zvezi z vsebino in prakso socialnega dialoga.

Socialni dialog služi kot neformalno, pol-formalno ali formalno orodje za doseganje socialnih sporazumov, paktov ali dogovorov na dvopartitni ali tripartitni ravni. Vsebinsko se sporazumi in/ali

³ Pojem kazalnik se uporablja kot slovnično ustrezeni izraz in kot sopomenka za pojem indikator.

⁴ Vir: www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial.sd/index.htm

pakti najpogosteje vežejo na industrijske odnose, kolektivna pogajanja, socialno varnost, področje pokojninske zakonodaje, medtem ko se širša ekonomska in socialna vprašanja v okviru socialnega dialoga obravnavajo različno, sprejeti sklepi pa najpogosteje veljajo kot priporočila.

Vpletenost socialnih parterjev v vse faze procesa socialnega dialoga je v veliki meri odvisna od angažmaja posameznih socialnih partnerjev. Ti se lahko aktivno vključijo v vse tri faze procesa socialnega dialoga: procesa oblikovanja javnih politik, procesa implementacije ter procesa spremljanja.

Kakovost socialnega dialoga

Kakovost kot pomemben element socialnega dialoga je potrebno raziskovati v različnih kontekstih ter pri tem iskati odgovore na vprašanja, ki se vežejo na osnovne dimenzije dialoga; kontekst v katerem se socialni dialog odvija, akterje, ki jih zajema, procese, ki se znotraj njega odvijajo in izide, ki jih prinaša.

V času ekonomske in socialne krize, ki pretresa Evropo in svet, pa je potrebno dodati še eno dimenzijo vpliva ekonomske in socialne krize na socialni dialog, kjer je potrebno raziskovati vključevanje socialnih partnerjev v pripravo nacionalnih strategij soočanja s krizo.

Kakovost socialnega dialoga se nanaša na vrsto dimenzij in kazalnikov, ki se medsebojno prepletajo in sovplivajo. Ko vse dimenzije in kazalnike primerjamo med državami kot so Slovenija, Nemčija in Švedska lahko pridobimo pogled v dinamiko in prakso socialnega dialoga posameznih držav, ne moremo pa enostavno prenašati dobrih praks iz države v državo, prav zaradi širšega družbenega konteksta v katerem se socialni dialog odvija.

Kazalniki kakovosti socialnega dialoga

Mednarodna organizacija dela, kot organizacija specializirana za področje industrijskih odnosov in socialnega dialoga je v okviru svojega dosedanjega dela obravnavala različne kazalnike socialnega dialoga, ki pa se najpogosteje ukvarjajo z ključnimi elementi industrijskih odnosov (gostote sindikatov, stopnjo članstva v sindikatih in pokritost s kolektivnimi pogodbami), saj ravno ti kazalniki govorijo o dveh najpomembnejših temeljih socialne pravičnosti in demokracije – pravici do združevanja in kolektivnega pogajanja, kot dveh najpomembnejših pravic tako za delavce kot delodajalce (Lawrence, Ishikawa 2005).

To razumevanje je mogoče nadgraditi z kazalniki, ki se nanašajo na industrijsko akcijo (Chataignier 2005).

Za namen te študije bomo uporabili kazalnike, ki jih je oblikovala Anni Weiler (2004) in ki temeljijo na ključnih dimenzijah industrijskih odnosov: regulativnih okvirjih (delovna zakonodaja, zastopanje na sodiščih v primeru delavskih sporov), akterji (država, sindikati, delodajalci, predstavniki delavcev, Evropski delavski sveti, itd.), procesi (kolektivna pogajanja, socialni dialog, itd.), izidi (kolektivni dogovori, skupni dokumenti, socialni pakti, itd.) (ibid.).

4. Metodološki načrt

Primerjalna študija bo deskriptivna, izvedena na podlagi sekundarne kvalitativne analize referenčne literature, zakonodaje in referenčnih raziskav posameznih držav zajetih v študijo. Gradivo bova avtorici analizirali in interpretirali na podlagi vnaprej postavljenih kazalcev, ki jih bomo črpali iz kazalcev socialnega dialoga in industrijskih odnosov predstavljenih v različnih raziskavah (glej Weiler, Chataignier, Lawrence, Ishikawa).

Predmet primerjalne študije je usmerjen v analizo kakovosti socialnega dialoga v Sloveniji, Nemčiji in na Švedskem.

V ta namen bomo v prvem delu postavili kontekst socialnega dialoga in nakazali nekaj aktualnih vprašanj, ki se v zvezi s socialnim dialogom pojavljajo.

V drugem delu študije bomo opredelili temeljne dimenzije in kazalnike socialnega dialoga, pri čemer bomo izhajali iz teoretične študije Anne Weiler (ibid.).

Pridobljene rezultate bomo sproti deskriptivno interpretirali in komentirali.

Pojem *kazalnik* pri tem razumemo kot referenčno kodo, medtem ko lahko pojem *primerjalno* definiramo kot princip, ki ga je mogoče aplicirati povsod, ne le v eni državi (Strauss 1998). Ker pa je razumevanje pojma *socialni dialog* in tudi praksa le-tega zelo raznolika in tudi različno razumljena je nujno raziskati politični, družbeni in ekonomski kontekst socialnega dialoga tako na ravni Evropske Unije kot na ravni posameznih analiziranih držav. S tem se vsaj deloma lahko izognemo poenostavljanju na podlagi pridobljenih podatkov, saj ne moremo iskati enostavnih korelacij med kazalci kot je stopnja članstva v sindikatih in vpliv sindikatov v procesu socialnega dialoga. Ta korelacija lahko v eni državi namreč drži, v drugi spet ne.

Tako kot pri drugih kazalcih v katerih uporabljamo statistične in druge podatke, moramo tudi pri kazalcih, ki se vežejo na socialni dialog in industrijske odnose, ravnati in jih interpretirati previdno (Lawrence, Ishikawa ibid.).

Glavni razlog, ki se veže na statistične kazalce je predvsem raznolikost statističnega zbiranja in obdelave podatkov, kar onemogoča ustrezno primerjavo in analizo. Kot primer naj navedemo zbiranje podatkov o industrijskih akcijah in izprtjih, ki se med državami precej različno. V Sloveniji se

namreč v industrijsko akcijo štejejo zgolj stavke v organizaciji Zveze svobodnih sindikatov Slovenije, v Nemčiji in na Švedskem pa se poleg stavk upoštevajo tudi izprtja. Na Švedskem se za razliko od Nemčije in Slovenije upoštevajo nezakonite in zakonite industrijske akcije, v Nemčiji pa statistično izločijo tudi akcije, ki vključujejo manj kot 10 delavcev (razen če gre za akcijo, ki je daljša kot 100 dni)⁵.

Integracija kulturnih in družbeno-zgodovinskih posebnosti je zato pri primerjalni analizi nujna (ibid.).

V zaključku študije bova avtorici pridobljene rezultate povzele in pripravile nekaj predlogov v zvezi z nadaljevanjem socialnega dialoga v Sloveniji.

Avtorici študije se zavedava omejitev, ki jih prinaša ta študija, saj gre za sekundarno analizo zbranih gradiv.

5. Širši kontekst socialnega dialoga: od socialnega dialoga do razvojnega programa

Socialni dialog je, oziroma mora biti veliko več kot polje soočanja interesov skupin pritiska – lahko je tudi inkubator družbenega razvoja. Tukaj bomo predstavili ravno tako sliko socialnega dialoga, torej možnost njegovega prehoda v orodje širšega družbenega konsenza.

Razmerja med socialnimi partnerji in učinki njihovega sodelovanja, ki so se razvili v različnih državah, imajo tudi različne značilnosti. Če se omejimo na evropski prostor, ga lahko razdelimo na štiri skupine držav. To so države konsenza, države blagostanja, južne evropske države in držav v prehodu. Za te družbe so značilni trije različni koncepti oz. oblike in vsebine konsenza, ki se med seboj delijo glede na doseganje partnerskega konsenza oz. kakovosti sodelovanja med socialnimi partnerji (Korenika, 2003).

Za večino držav prehoda (tranzicije) je pri odločitvah o ekonomsko – socialnih politikah značilen **model A**. Lastnosti tega je, da pri določanju razvojnih usmeritev prevladujejo odločitve političnega menedžmenta. Strukture socialnega partnerstva so prisotne, vendar je njihova pozicija šibka in podrejena politiki. Ponekod se organizacija partnerskih struktur šele prilagaja temeljnim zahtevam mednarodno sprejetih načel organiziranja socialnih partnerjev.

⁵ Vir: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0804039s/index.htm#hd3>

Model B je značilen za veliko število držav članic EU in temelji na principu države blaginje. Strukture socialnega partnerstva so dobro razvite in predstavljajo tradicionalen način urejanja ekonomsko socialnih politik, vendar socialni dialog še vedno temelji na kontrapozicijah dela, kapitala in države. Kljub močni umeščenosti partnerjev v procese odločanja je njihova razvojna moč zaradi statičnega partnerstva šibka. Model je značilen predvsem za Veliko Britanijo, Nemčijo, Francijo, Belgijo (razen Flandrije).

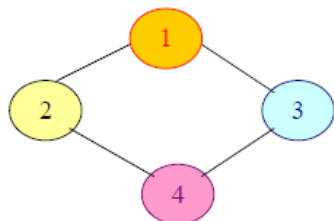
Model C prikazuje optimalnejši način komuniciranja med socialnimi partnerji, ki temelji na dolgoročnem razvojnem dogovoru. Njihova strategija je usmerjena v doseganje čim večjega soglasja o naraščanju vlaganj v trajno krepitev razvojnih zmogljivosti podjetij, gospodarstva in družbe. Tak model partnerstva je značilen za severnoevropske države, kot so Irska, Nizozemska, Švedska, Finska in Danska.

Slika 1: Oblika in vsebina konsenza v različnih državah

Model A: prevlada političnega menedžmenta pri razvojnih odločitvah – značilno za države v prehodu



Model B: še zadovoljiva skladnost in raven konsenza nasprotujočih si interesov socialnih partnerjev – značilno za države blaginje



Model C: visoka skladnost in visoka raven konsenza razvojno prodornih razvitih družb – značilno za družbe konsenza severne Evrope



6. Evropski socialni dialog: ozadje in kontekst

Oblikovanje modela socialnega dialoga, kot ga poznamo danes sega v leto 1985, ko je Jacques Delors, tedanji predsednik Evropske komisije na znameniti sestanek v Val Duchesse, povabil predstavnike evropskih sindikatov in evropskih delodajalcev ter s tem sprožil dvopartitni socialni dialog, katerega prvi rezultat je bil podpis socialnega sporazuma o starševskem dopustu⁶. Pred srečanjem v Val Duchessu tovrstnih izmenjav stališč med kapitalom, delom in splošnim interesom ni bilo, prav tako pa ni bilo prisotnih obvezujočih dogovorov o odrlih vprašanjih gospodarskega in socialnega razvoja držav članic EU.

Leta 1989 Evropski svet sprejme Listino skupnosti o osnovnih pravicah delavcev, s čimer želi povečati socialno kohezivnost med državljani EU in v kateri opredeli pravice državljanov Evropske skupnosti povezane z delom, ki so: socialna zaščita, svoboda združevanja delavcev in kolektivnega pogajanja, enakopravno obravnavo moških in žensk, pravico do posvetovanja in sodelovanja pri sprejemanju ključnih odločitev v podjetju, zaščito zdravja in varnosti na delovnem mestu (Kauppinen 2001). Listina je kot Socialni protokol postala del Maastrichtske pogodbe iz leta 1991, v kateri je sklenjeno vključevanje socialnih partnerjev v strukture odločanja na ravni EU. V letu 1992 je bila sprejeta ureditev *Social Dialogue Committee*, ki natančno opredeli in formalizira strukturo socialnega dialoga.

Maastrichtska pogodba, ki je stopila v veljavo leta 1993, je prepoznala pravico socialnih partnerjev do pogajanj o obvezujočih okvirnih sporazumih na ravni EU, ki se pozneje formalizirajo skozi EU zakonodajo ali EU direktive oziroma jih socialni partnerji 'avtonomno' implementirajo na ravni posameznih držav ali Evropske unije⁷.

Ker je EU je socialni dialog posebej opredelila v členih 138., 139. *Pogodbe o ustanovitvi Evropske skupnosti*⁸, je s strani Evropske komisije v veliki meri spodbujan kot orodje, ki zagotavlja boljše upravljanje in promocijo socialnih in ekonomskih reform.

Predstavništvo posameznih partnerjev s strani konkretnih institucij, ki vstopajo v socialni dialog kot socialni partnerji, ni bilo nikoli konkretno definirano v nobenem uradnem dokumentu, kar pomeni da obstoječi socialni partnerji niso formalno avtorizirani za zastopanje interesov, zato Mednarodna organizacija dela (MOD), poziva pristojne inštitucije k formalni ureditvi zastopništva v procesu socialnega dialoga (Milman-Sivan 2009).

Pomembnosti vprašanj povezanih z zastopanjem interesnih skupin na ravni EU, se Evropska komisija zaveda, saj na svoji spletni strani⁹ zapiše:

⁶ Direktiva Sveta Evrope št. 96/34, 1996 O.J. (L 145) (EC)

⁷ Vir: <http://www.etuc.org/>

⁸ Vir: <http://www.ecb.int/ecb/legal/1341/1342/html/index.sl.html>

Vprašanje reprezentativnosti organizacij socialnih partnerjev na evropski ravni je temeljnega pomena, saj se nanaša na njihovo osnovo pravico do posvetovanja s Komisijo v skladu s 138. členom Pogodbe, ter njihovo pravico do vključevanja v pogajanja, katerih sporazumi se implementirajo ali s sklepom Sveta ali s postopki in sredstvi avtonomnih socialnih partnerjev.

Vprašanje reprezentativnosti je torej eno od odprtih vprašanj socialnega dialoga, ki ga je Evropska komisija v veliki meri rešila že leta 1993, ko je oblikovala seznam kriterijev za reprezentativnost organizacij. Ti kriteriji veljajo še danes, predstavniške organizacije pa morajo:

- Biti medpanožne na ravni industrije ali povezane z določenimi sektorji oziroma kategorijami organiziranimi na evropski ravni.
- Biti sestavljene iz organizacij, ki so integralen, že obstoječ del struktur socialnih partnerjev v državah članicah, so sposobne sklepanja sporazumov ter so v največji možni meri reprezentativne za posamezne države članice.
- Imajo ustrezne strukture, ki zagotavljajo njihovo učinkovito sodelovanje v postopku posvetovanj¹⁰.

Evropska komisija redno objavlja seznam Evropskih socialnih partnerjev, ki po mnenju komisije izpolnjujejo zastavljene pogoje in zato v skladu z 138. členom Pogodbe, sodelujejo v procesu socialnega dialoga. Trenutno ta seznam obsega 75 organizacij, ki so razdeljene na 5 skupin:

1. Splošne medpanožne industrijske organizacije, kot je Evropski center za podjetja z javno udeležbo in podjetja splošnega gospodarskega pomena CEEP, Evropska konfederacija sindikatov ETUC in predstavniška organizacija delodajalcev BusinessEurope;
2. Medpanožne industrijske organizacije, ki predstavljajo določene skupine delavcev ali podjetij, kot je Združenje Evropskih profesionalnih in vodstvenih kadrov Eurocadres, Evropsko združenje obrti, malih in srednje velikih podjetij UEAMPE in Evropska konfederacija vodilnega in vodstvenega kadra CEC;
3. Specifične organizacije kot je Eurochambres, združenje več kot 1200 evropskih trgovskih in industrijskih zbornic;
4. Sektorske organizacije, ki ne pripadajo določenim industrijskim panogam (53 organizacij);
5. Evropske sindikalne organizacije (15 organizacij).

⁹ Vir: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=329&langId=en>

¹⁰ Vir: http://aei.pitt.edu/5194/01/001653_1.pdf

Uradni seznam organizacij, ki sodijo med evropske socialne partnerje se obnavlja vsakič, ko se vzpostavi nov telo za socialni dialog ali ko Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer Eurofound¹¹ po naročilu komisije izvede študijo oz. raziskavo za namen vzpostavitve socialnega dialoga.

Evropski socialni partnerji so vključeni v sektorski socialni dialog ali medpanožni industrijski socialni dialog¹².

Vključenost socialnih partnerjev na EU ravni je organizirana okrog treh različnih aktivnosti;

1. Tripartitnih posvetovanj, kjer se odvijajo izmenjave med socialnimi partnerji in EU institucijami;
2. Posvetovanja na ravni socialnih partnerjev, ki v skladu s 137. členom Pogodbe pokrivajo aktivnosti posvetovalnih teles in uradnih posvetov;
3. Evropski socialni dialog, ki zajema dvopartitno sodelovanje socialnih partnerjev.

7. Odnosi med socialnimi partnerji: polje konflikta ali kompromisov?

Pomembno vprašanje tako za proces socialnega dialoga kot odnose med socialnimi partnerji je, kako posamezni socialni partnerji definirajo in razumejo pojem socialnega dialoga.

Kako občutljivo področje je razumevanje pojma in vloge socialnega dialoga je razvidno iz opredelitve socialnega partnerstva po Lukšiču (1994):

Socialno partnerstvo je mogoče v družbah, kjer delavci in upravljavci pristajajo na partnerski konsenz in ga ustvarjajo, pri čemer delavci niso neučakani in ne silijo v socializem prerazdeljevanja dobrin, upravljavci pa ne vidijo dela le kot makroekonomski kazalec, temveč vedo, da gre za celovite ljudi, ki so predpogoj za uspešno delovanje tudi kapitalističnega sistema.

Zaradi vnaprejšnjega definiranja vlog in pogajalskih izhodišč je takšno razumevanje stališč problematično, hkrati pa v veliki meri odraža pogosta napačna prepričanja in stališča, ki jih imajo delodajalci do delavcev in obratno.

V letu 2006 je bila objavljena raziskava na temo identifikacije struktur socialnih partnerjev in njihovih vlog v državah Evropske Unije, ki je vključevala 30 sektorjev (UCL-IST 2006). Istega leta je bila za

¹¹ Eurofound, evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer je tripartitna agencija EU, ki izvaja raziskave in študij na temo življenjskih in delovnih razmer, industrijskih odnosov in upravljanjem s spremembami na ravni EU. Več: <http://www.eurofound.europa.eu/>

¹² vir: <http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/EUROPEANSOCIALPARTNERS.htm>

Evropsko fundacijo za izboljšanje delovnih in življenjskih razmer, izvedena raziskava o novih strukturah, formah in procesih upravljanja Evropskih industrijskih odnosov (Eurofound, 2007), ki je obsegala 49 polstukturiranih intervjujev s predstavniki sektorskega in medindustrijskega socialnega dialoga na ravni posameznih držav.

Rezultati so pokazali, da predstavniki sindikatov v procesu socialnega dialoga želijo bolj zavezujoče sprejemanje dogovorov sprejetih v procesu socialnega dialoga, medtem ko predstavniki delodajalcev tega ne želijo in so bolj naklonjeni neobvezujočemu socialnemu dialogu.

Sindikati tako želijo bolj regulativne okvire, medtem ko se delodajalci nagibajo k bolj mehkeemu razumevanju pojma dialog, torej diskutiranje in izmenjavo stališč, ki tudi ostane na tej ravni.

Omenjeni raziskavi sta pokazali, da je interes delodajalskih organizacij v procesu socialnega dialoga predvsem promocija interesne gospodarske politike in lobiranje na ravni EU institucij, bolj kot ukvarjanje z industrijskimi odnosi, saj mnogi med njimi nimajo mandata za tovrstno početje. Delodajalci so tudi prepričani, da so kolektivna pogajanja nacionalno in ne Evropsko vprašanje (Léonard 2008).

Različno razumevanje vloge socialnega dialoga s strani delojemalcev in delodajalcev je pomembna iztočnica za razumevanje vloge, ki jo ima pri tem država. Če država ne podeli bolj zavezujočega mandata socialnemu dialogu, namreč posredno sporoča, da soglaša z razumevanjem socialnega dialoga kot modela lobiranja in promocije gospodarske politike države na ravni Evropske unije.

8. Neokorporativizem socialnega dialoga

Pojem neokorporativizma je vpeljal Lehmruch, ki je poleg Schmitterja preučeval sodobne korporativistične družbene modele. Korporativizem in njegove sodobnejše različice je potrebno razumeti kot *sistem posredovanja političnih interesov, ki jih pluralističnemu lahko dopolni in njegov korektivni mehanizem, torej druga skrajnost v kontinuumu, ki naj zagotovi večjo stabilnost družbenega sistema* (Pribac, 1992).

Neokorporativizem se nanaša na visoko centralizirane in koncentrirane, avtonomne in nepolitične interesne organizacije dela in kapitala, ki zagovarjajo ekonomske interese posameznih skupin in so zasidrane v strukturo civilne družbe, obenem pa so vpete v strukturo vladnega odločanja (Stanojević, 1994).

Neokorporativizem v socialnem dialogu zaseda pomembno vlogo, saj vpliva na kakovost socialnega dialoga, posredno pa tudi na socialni mir in stabilnost političnega in družbenega sistema.

Neokorporativizem prednosti prinaša predvsem sindikatom, ki zastopajo interese delojemalcev, saj dobro razvit model neokorporativizma zagotavlja ohranjanje in izboljševanje delavskih pravic, ki so vedno bolj podvržene učinkom neoliberalnih trgov dela.

Po Katzensteinu (v Adam 1994) so prepoznavni elementi demokratičnega neokorporativizma razvidni skozi:

1. Ideologijo socialnega partnerstva
2. Obstoj relativno koncentriranih in centraliziranih interesnih skupin
3. Prostovoljna in neformalna koordinacija konfliktnih ciljev preko političnega pogajanja, ki se odvija med interesnimi skupinami, državno birokracijo in politični strankami.

Vendar se pri neokorporativistični praksi na ravni socialnega dialoga med socialnimi partnerji pojavlja kar nekaj problemskih vidikov, saj sindikati, kot interesno združenje delojemalcev in interesna združenja delodajalcev niso visoko centralizirana in koncentrirana, ker so njihovi interesi pogosto nasprotujoči si, že znotraj posamezne skupine, ker pogosto niso avtonomni in nepolitični, je njihovo delovanje oteženo.

Kot ključno telo neokorporativnega aranžmaja je tripartitno telo, običajno ekonomsko socialni svet (Stanojević 1996).

Kako naj to telo koordinira procese socialnega dialoga v kontekstu zaostrenih razmer na trgu, pojavom zaposlenih revnih in pojavom vedno večje fragmentacije interesnih skupin je vprašanje, ki ga bo v prihodnosti zagotovo potrebno bolj natančno nasloviti.

9. Kakovost socialnega dialoga

9.1. Koncept kakovosti socialnega dialoga

Kakovost je v kontekstu socialnega dialoga potrebno razumeti predvsem skozi dva vidika; kakovostjo industrijskih odnosov in kakovostjo standardov dela.

Medtem, ko se pojem kakovosti industrijskih odnosov največkrat definira skozi dobre prakse socialnega dialoga na ravni industrijskih odnosov, pa tudi na uspešnost in učinkovitost sklepanja kolektivnih pogodb, se pojem kakovosti standardov dela definira skozi osnovne standarde zaposlovanja in dela posameznih držav.

Evropska komisija (2000) definira kakovost industrijskih odnosov z *zmožnostjo doseganja konsenza o določanju vsebine ter načinov in sredstev prilagajanja politike modernizacije, kar vključuje tudi načine uspešnega soočanja z industrijskimi spremembami in korporativnimi prestrukturiranjem.*

Ta definicija se nanaša na vsebino in prakso socialnega dialoga in aktivnosti socialnih partnerjev na različnih nivojih, ki se dotikajo usklajevanja medsebojnih skupnih in konfliktnih interesov.

Prilagajanje na politiko modernizacije se nanaša predvsem na sporazume o modernizaciji delovnih organizacij v povezavi s konceptom t.i. varne prožnosti ter usklajevanju fleksibilnosti in varnosti pri sklepanju sporazumov o varni fleksibilnosti.

V sporočilu Evropske komisije o "investiciji v kakovost" (2001), je navedeno, da "kakovosti odraža željo, ne le po zagovarjanju minimalnih standardov, temveč spodbujanju njihove rasti". Vprašanje, ki se ob tem pojavlja je, na kaj se nanašajo minimalni standardi in s čim lahko povezujemo rast standardov kakovosti.

Socialni dialog se med državami precej razlikuje in je v veliki meri odvisen od kulturnega, zgodovinskega, ekonomskega in političnega konteksta posamezne države. Ravno zato ne moremo in ne smemo govoriti o enotnem socialnem dialogu na ravni EU, vsekakor pa lahko stremimo k zagotavljanju čim višjih standardov kakovosti v zvezi z vsebino in prakso socialnega dialoga.

Peña Casas (2002) kakovost odnosov med socialnimi partnerji strukturira v tri kategorije:

-splošni kontekst, povezan s perspektivo EU politike;

-vsebinsko povezane perspektive izidov in

-perspektive ključnih industrijskih odnosov.

9.1.1. Splošni kontekst, povezan s perspektivo EU politike

Dobra praksa socialnega dialoga se nanaša na oblikovanje in implementacijo socialnih, ekonomskih in zaposlovalnih politik.

Evropska komisija (2003) vidi doseganje ciljev vezanih na socialno politiko, predvsem v kontekstu doseganja *višje stopnje zaposlenosti* in *socialne kohezivnosti*, ki se dosega skozi *polno zaposlenost*, *večjo produktivnost* in *doseganju večje kakovosti dela*. Za uresničitev teh ciljev je, po mnenju Evropske komisije, nujna participacija socialnih partnerjev v vseh stopnjah socialnega dialoga – od oblikovanja predlogov, do implementacije dogovorov.

Pojem *večje stopnje zaposljivosti* se nanaša predvsem na sporazume o usposabljanju, večjemu obsegu delovnih izkušenj in vseživljenjskem učenju.

Cilji, ki se nanašajo na *ekonomsko politiko* pa so vezani predvsem na makro-ekonomsko stabilnost, promoviranje več in boljših delovnih mest, povečanje udeležbe in zaposlenosti delovne sile, naslavljanje problema dolgotrajne brezposelnosti, krepitev pogojev za visoko-produktivnost in rast ter promoviranje trajnostnega razvoja (Evropska Komisija, 2002).

Na področju *zaposlovalne politike* so se socialni partnerji usmerili predvsem v Evropsko strategijo zaposlovanja¹³, ki jo sooblikujejo in implementirajo.

Eden pomembnejših konceptov socialnega dialoga pa je zagotovo *koncept dostojnega dela*, ki je definiran skozi polno zaposlitev, socialno varstvo, temeljne pravice na delu ter socialni dialog. Dostojno delo je temelj človeškega dostojanstva, zato mora biti dostopno in dosegljivo vsakomur. Po definiciji MOD je dostojno delo tisto produktivno delo, ki je na razpolago moškim in ženskam v pogojih svobode, pravičnosti, varnosti in človeškega dostojanstva ter se zagotavlja v sedmih oblikah: varnostjo trga dela, zaposljivostjo, delom, delovnim mestom, proizvajanjem znanj in spretnosti, dohodkom in reprezentativnostjo (*Quality of industrial relations*, 2003).

9.1.2. Vsebinsko povezane perspektive izidov

Te vsebine se nanašajo predvsem na *upravljanje s spremembami, kakovost delovnega življenja, enakost med spoloma, vseživljenjsko učenje in aktivno staranje*.

Pri *menedžmentu sprememb*, ki je posledica vse večje modernizacije se Evropska komisija v veliki meri zanaša na kakovost socialnega dialoga med socialnimi partnerji. Vprašanje upravljanja s spremembami je pomembno iz vidika obvladovanja procesov sprememb in vzpostavitvijo rešitev in modelov, ki delujejo tako na ravni države kot posledično na organizacijski ravni. Učinkovito upravljanje s spremembami je ključnega pomena v zaostrenih razmerah ekonomske in socialne krize, saj zadeva vse socialne partnerje, predvsem iz vidika ohranjanja enakovrednega odnosa med njimi. Glede na to, da je današnje delovno okolje podvrženo vse krajšim ciklom inovacij, kar bistveno vpliva na položaj delodajalcev kot predstavnikov kapitala, je pomembno, da delodajalci prepoznajo pomen vključevanja delavcev in delojemalskih združenj v proces upravljanja s spremembami. Aktivna vloga delavcev je pri tem bistvenega pomena, zato je naloga delodajalcev, da razmislijo o obstoječih načinih delavske participacije, procesov uvajanja inovacij in distribucije dobička med zaposlenimi, ki so ključ do uspešnega uvajanja inovacij.

¹³ Vir: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=en>

Kakovost delovnega življenja se nanaša na vrsto vsebin o pogojih dela in usklajevanju zasebnega in delovnega življenja. Merila za kakovost delovnega življenja, kot jih opredeljuje Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer – Eurofound¹⁴ je kakovostno delo tisto, kjer je:

1. poskrbljeno za varnost zaposlitve, kjer ima zaposleni ustrezen status in dohodek, kjer je poskrbljeno za socialno varstvo in vse pravice, ki pripadajo zaposlenim;
2. poskrbljeno za zdravje in dobro počutje zaposlenih na delovnem mestu, saj samo ustrezne delovne razmere zmanjšujejo možnost nesreč na delovnem mestu, izpostavljenost tveganju za poškodbe v zvezi z delom in nesreče na delovnem mestu, prav tako pa pozitivno vplivajo na organizacijo dela;
3. omogočeno razvijanje spretnosti in znanj, skozi dostop do izobraževanj ter možnostjo razvoja kariere, kar pomembno vpliva na zadovoljstvo z delom in izboljša organizacijo dela;
4. kjer je omogočeno ustrezno usklajevanje zasebnega¹⁵ in delovnega (poklicnega) življenja, z omogočanjem različne razporeditve časa, enakimi možnostmi in nediskriminacijo.

Za kakovostno delovno okolje in delovno življenje so pomembne teme kot je zdravje in s tem povezana tveganja na delovnem mestu, absentizem, pojav stresa povezanega z delovnim mestom ter vprašanje nasilja in nadlegovanja na delovnem mestu.

Iz raziskave Eurofound (2005) je razvidno, da kar 25% evropskih delavcev trpi zaradi bolečin v križu in 23% zaradi bolečin v mišicah, medtem ko jih 22% trpi zaradi zdravstvenih posledic nastalih zaradi stresa povezanega z delom.

Izkušnjo nasilja ali nadlegovanja na delovnem mestu ima kar 5% evropskih delavcev¹⁶.

Našteti podatki kažejo, da je nujno nadgrajevanju sklenjenih dogovorov med socialnimi partnerji, skozi različne aktivnosti in ukrepe na mezo in mikro ravni. Kakovostno delovno okolje je kompleksen pojem, ki ga je potrebno obravnavati in ekonomskih, psihosocialnih in pravnih vidikov.

Področje *vseživljenjskega učenja* je za socialne partnerje pomembno, ne le iz vidika izboljševanja dostopa do izobraževanj in usposabljanj za delavce, temveč tudi iz vidika upravljanja s spremembami, saj je le-to mogoče izboljšati preko povečevanja kompetenc in znanj delavcev, s čimer se večja njihova

¹⁴ Vir: <http://www.eurofound.europa.eu/areas/qualityofwork/>

¹⁵ Po definiciji Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar (2007) se zasebno delo nanaša na družinsko življenje, družinske obveznosti, neplačano delo, skrbstveno delo in gospodinjsko delo.

¹⁶ Vir: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/health/index.htm>

mobilnost ter dostopnost do dela. Koncept vseživljenjskega učenja kot nadrejenega pojma, ki vključuje vse oblike izobraževanj in usposabljanj skozi življenjsko obdobje posameznika, je sicer sam po sebi inkluziven, vendar hkrati tudi močno izpostavljen tveganju, da določene skupine ljudi in/ali posameznike diskriminira. Dostopnost do izobraževanja mora upoštevati številne vidike, med drugim fenomen poimenovan 'digitalni razkorak', ki se nanaša na neenakomerno dostopnost do digitalne in informacijske tehnologije, v času ko sta e-učenje in e-participacija pomembna elementa aktivnega državljanstva. Kot negativni aspekt novih tehnologij se pojavlja fragmentacija lokalnih in različnih življenjskih skupnosti, kar vpliva na socialni kapital na ravni posameznikov in skupnosti. Še en pomemben vidik vseživljenjskega učenja je nezmožnost vključevanja vseh skupin iz različnih socialnih okolij in z različno izraženimi potrebami, saj velja, da se v programe vseživljenjskega učenja vključujejo tisti, ki so že sicer dosegali dobre rezultate v procesu izobraževanja.¹⁷

Pojem *aktivnega staranja* je za socialni dialog zanimiv predvsem zaradi potencialnega konflikta, ki ga lahko vnaša v proces dialoga, saj je v nasprotju s trendom prelaganja upokojevanja in podaljševanja delovne dobe. Pojem aktivnega staranja nanaša predvsem na optimiranje vseh možnosti za izboljšanje zdravja, sodelovanja in varnosti, za zvišanje kvalitete življenja ljudi, ki se starajo. Staranje prebivalstva se s strani nekaterih socialnih partnerjev vse prevečkrat razume kot demografski in socialni problem in ne dosežek razvite družbe. Vendar pa je hkrati dejstvo, da podaljševanju življenjske dobe ne sledi kakovost življenja, saj se starejše osebe vse preveč pogosto srečujejo s problemom revščine. Pogosta posledica razumevanja starosti kot družbenega bremena je visoka stopnja tveganja revščine med starimi.¹⁸

Pojem *enakosti med spoloma* se v kontekstu politike EU nanaša predvsem na zmanjševanje razlik v plačilu med spoloma in participaciji žensk na trgu dela. Pri doseganju tega cilja je pomembno upoštevati nujnost oblikovanja in izvajanja ukrepov na ravni politike ter procesom vključevanja žensk tako v delovno okolje kot politiko. Vsekakor se je nujno ozreti že na splošno arhitekturo socialnih partnerjev v posameznih državah in poskrbeti za uresničevanje tega načela že na ravni posameznih partnerjev.

Sindikati vse bolj prepoznavajo pomembnost naslavljanja tega področja z vse pogostejšim zaposlovanjem žensk in ostalih marginaliziranih skupin, ter vključevanjem vprašanj povezanih z

¹⁷ Vir: <http://www.oecdobserver.org/news/fullstory.php/aid/432>

¹⁸ Stopnja tveganja revščine za starejše od 65 let je bila v letu 2008 v Sloveniji 21%, Nemčiji 15% in na Švedskem 16% (EUROSTAT)

enakopravnostjo med spoloma v proces kolektivnih pogajanj (Colling and Dickens, 2001; Dickens, 2000; Colgan and Ledwith, 1996).

9.1.3. Perspektive ključnih industrijskih odnosov

Ključni industrijski odnosi se nanašajo predvsem na *stopnjo delavske participacije v sistemu industrijskih odnosov* ter *vlogo in aktivnostjo posameznih socialnih partnerjev* v teh odnosih (Biagi et al 2002).

V poročilu o Kvaliteti industrijskih odnosov iz leta 2003 (*Quality of industrial relations 2003*) je zapisano:

Industrijski odnosi v EU so soočeni z večnivojskim sistemom upravljanja, v katerih je interakcija med različnimi nivoji bistvenega pomena. Torej ni dovolj zgolj izbrati pravo orodje vezano na vsebino, temveč je nujno tudi usklajevati odgovore na to vsebino med različnimi nivoji. Uporabnost obstoječih in novih orodij je nujno oceniti ob upoštevanju tega dejstva.

Potrebno se je zavedati, da med temi različnimi nivoji in hierarhije, saj ima vsak nivo svojo funkcijo kot akter v procesu industrijskih odnosov in socialnega dialoga. Ta funkcija izvira iz različnih kompetenc, ki jih imajo posamezni socialni partnerji, saj tudi velja, da EU nivo nima kompetenc ali pooblastil za dogovarjanja o višini plač, pravic do združevanja, stavke ali izprtij.

Pomemben vidik kvalitete, ki se nanaša na različne nivoje socialnega dialoga in industrijskih odnosov je vprašanje strategij, ki jih posamezni akterji zavzemajo v teh procesih.

Skupno vsem oblikam in praksam socialnega dialoga pa je vsebina le-tega. V zadnjih dveh desetletjih je bilo narejenih veliko raziskav na temo socialnega dialoga, ki so raziskovale vzroke in posledice socialnega dialoga na položaj socialnih partnerjev in držav Evropske unije in ki delovanje socialnih partnerjev splošno delijo na štiri področja:

1. Strukture združenj;
2. Dogovarjanja o plačah;
3. Participacija v javnih politikah;
4. Predstavništvo zaposlenih na ravni podjetij.

Poglavitne ugotovitve teh raziskav kažejo predvsem na pomemben prispevek socialnega dialoga na področjih kot je zniževanje stopnje brezposelnosti ter pravičnejša delitev dobičkov

Raziskave, ki so se s področjem socialnega dialoga ukvarjale pred desetletjem so se, na drugi strani bolj osredotočale na en sam kazalec – obseg sindikaliziranosti, kar pa predstavlja le del celovite slike socialnega dialoga. Medtem, ko ni sprejetega širšega konsenza glede socio-ekonomskih vplivov institucij socialnega dialoga (op.a.: kot je pri nas ESS), so različne študije pokazale učinek sindikalne pokritosti, urejanja plačne politike in participacije v procesu oblikovanja politik (Flanagan 1990, Traxler, Blaschke, and Kittel 2001).

10. Kazalci kakovosti: procesni model

Pri oblikovanju kazalcev bomo upoštevali predlagane kazalce s strani naročnika, ki jih bomo opredelili v kontekstu modela, ki ga je razvil Peña Casas (2002). Avtor kvaliteto raziskuje skoti splošni kontekst, povezan s perspektivo EU politik, vsebinsko povezanih perspektiv izidov in perspektiv ključnih industrijskih odnosov. Obstoječi model bomo nadgradili z vidikom delojemalcev, saj bi želeli dati poseben poudarek vidikom, ki jih v procesu socialnega dialoga zavzemajo delavci.

Našteto bomo analizirali skozi kontekst ekonomske in socialne krize, ki pomembno vpliva na socialni dialog, saj bistveno zastruje razmerja med socialnimi partnerji in odnose na relaciji kapital – delo.

Če povzamemo kriterije kakovosti, kot jih je zastavil naročnik primerjalne študije, lahko kvaliteto opredelimo skozi naslednje elemente:

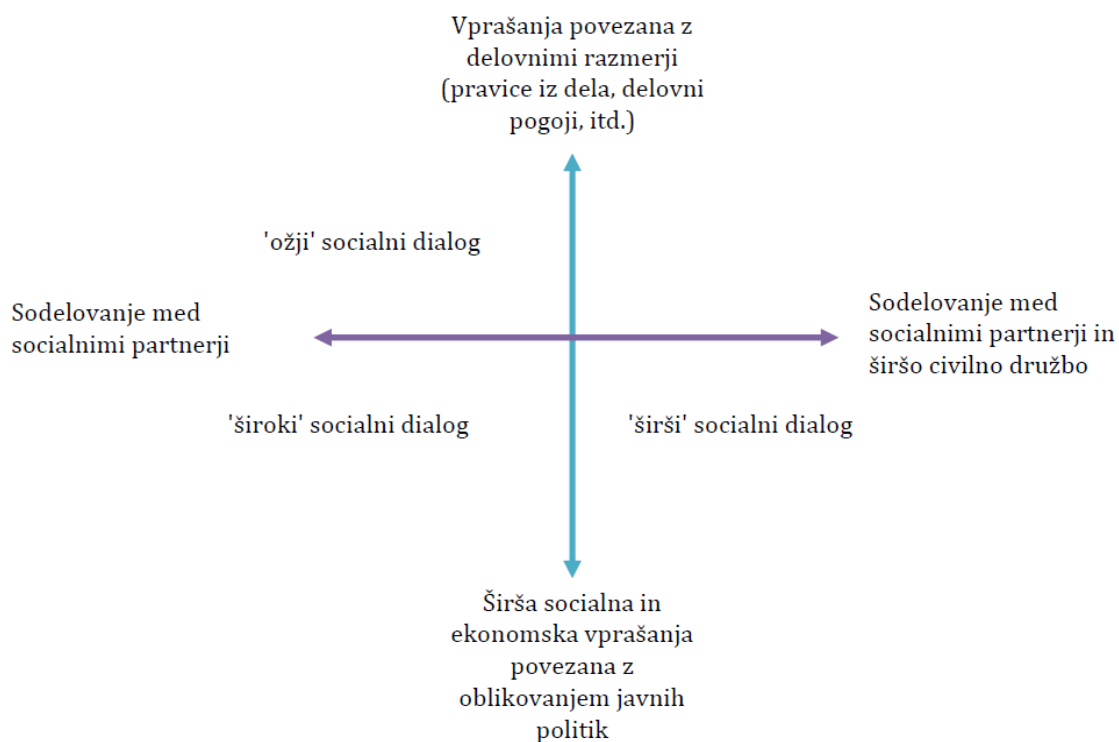
- ekonomsko socialni položaj posamezne države
- oblike socialnega dialoga
- ravni socialnega dialoga
- pokritost s kolektivnimi pogodbami
- moč socialnih partnerjev (sindikati, delodajalci)
- vloga države v socialnem dialogu
- zakonodajne podlage socialnega dialoga
- vsebine socialnega dialoga
- soupravljanje
- učinkovitost izvajanja socialnega dialoga.

Tipologija socialnega dialoga, kot sta jo opredelila Casey in Gold (2000) deli socialni dialog za ožji in širši, ter ga opredeli skozi:

1. socialni dialog o vprašanih delovnih razmerij; šteje kot 'ožji' socialni dialog, ki se odvija na dvopartitni in tripartitni ravni ter se skozi kolektivna pogajanja ter posvetovanja vsebinsko

ukvarja izključno z vprašanji vezanimi na delovna razmerja, kot so plače, pogoji dela, pravice iz delovnega razmerja, socialna varnost, ipd.

2. socialni dialog o širših in širokih ekonomskih in socialnih vprašanjih; kot 'širši' šteje socialni dialog ki se odvija na dvopartitni ali tripartitni ravni, vsebinsko pa je vezan na vprašanja, ki se ne dotikajo nujno delovnih razmerij, temveč širših družbenih in ekonomskih vprašanj, kot so ukrepi za ustvarjanje delovnih mest, zaposlovalna politika, upokojevanje, ipd. Cilj takšnega dialoga je, da aktivni udeleženci v trgu dela sodelujejo s tistimi, ki se jih teme neposredno dotikajo (brezposelni, mladi iskalci zaposlitve, upokojenci, hendikepirani, ipd.) z namenom oblikovanja skupnih javnih politik. Pojem 'širok' socialni dialog pa se nanaša na povezovanje delodajalskih organizacij in sindikatov z različnimi interesnimi skupinami civilne družbe in pobudami, z namenom sprožanja široke javne diskusije o vprašanjih, ki se nanašajo na socialni in ekonomski razvoj držav.



Slika 1: Tipologija socialnega dialoga po Casey in Gold (*ibid.*)

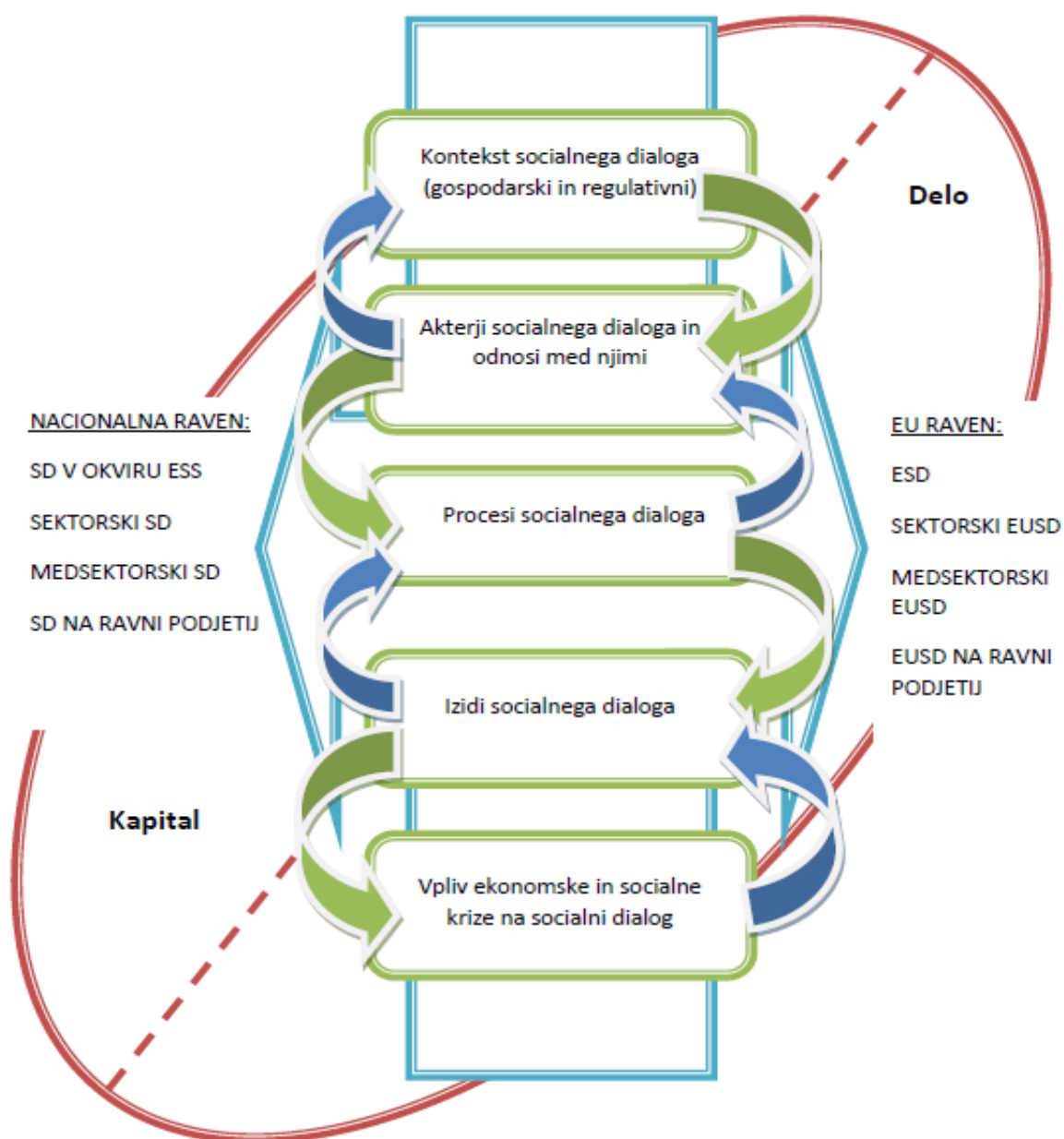
Socialni dialog poteka, kot smo že zapisali, na več ravneh in na več načinov.

Ravni socialnega dialoga se najpogosteje nanašajo na dvoparitnost in tripartitnost socialnega dialoga, ki pa ga je potrebno razlikovati še glede na cilje in mehanizme, ki se vežejo na proces socialnega dialoga.

V posameznih državah socialni dialog služi kot neformalno, pol-formalno ali formalno orodje za doseganje socialnih sporazumov, paktov ali dogovorov na dvopartitni ali tripartitni ravni. Vsebinsko se sporazumi in/ali pakti najpogosteje vežejo na industrijske odnose, kolektivna pogajanja, socialno varnost, področje pokojninske zakonodaje, medtem ko se širša ekonomska in socialna vprašanja v okviru socialnega dialoga obravnavajo različno, sprejeti sklepi pa najpogosteje veljajo kot priporočila. Vpletenost socialnih parterjev v vse faze procesa socialnega dialoga je v veliki meri odvisna od angažmaja posameznih socialnih partnerjev. Ti se lahko aktivno vključijo v vse tri faze procesa socialnega dialoga: procesa oblikovanja javnih politik, procesa implementacije ter procesa spremljanja.

Socialni dialog poteka kot neokorporativistični dialog med kapitalom in delom, aktivno pa vanj vstopa tudi država, ki zastopa javni interes državljanov. Gre torej za usklajevanje interesov dela in kapitala, ki so lahko potencialno konfliktni, še posebej v zaostrenih razmerah trga dela. V tem kontekstu je potrebno vzpostaviti jasne mandate in vloge socialnih partnerjev, predvsem pa države, ki usklajuje ali posega v te odnose.

Socialni dialog (SD) poteka na nacionalni in Evropski ravni (EUSD – evropski socialni dialog), kar v veliki meri vpliva na sam proces in pa posamezne elemente socialnega dialoga (prepoznali smo jih 5):



Slika: pet elementov socialnega dialoga

1. V prvi vrsti je za uspešnost socialnega dialoga pomemben gospodarski in socialni kontekst države in regulativni okvir ki se nanaša na socialni dialog.
2. Socialni partnerji kot akterji socialnega dialoga in odnosi med njimi so pomembni iz več vidikov. Na ravni akterjev govorimo predvsem o vlogi države, sindikatov, delodajalcev, delavskih predstavnikov, Evropskih svetov delavcev, ipd. Te vloge in odnosi med posameznimi partnerji so lahko transparentni, ali pa tudi ne. Raznolikost med posameznimi

socialnimi partnerji je pomembna tako na ravni socialnega dialoga in njihove zastopanosti v teh procesih, kot tudi na ravni članic znotraj teh organizacij.

Izjemno pomembno, vendar pogosto tudi spregledano, je razumevanje definicije socialnega dialoga, ki je med socialnimi partnerji zelo različno. Kot smo že zapisali, delodajalska združenja evropski socialni dialog pogosto izkoristijo za lobiranje in promocijo, saj menijo, da nimajo ustreznega mandata s strani delodajalskih organizacij za pogajanja na Evropski ravni. To kaže na težnjo po vedno večji fragmentaciji interesov, kar vpliva na zmožnost socialnega dialoga skozi ekonomsko socialni svet, kot *ključno telo neokorporativnega aranžmaja* (Stanojević 1996). Sindikati socialni dialog razumejo drugače, saj v nasprotju s predstavniškimi organizacijami delodajalcev, le-tega razumejo kot pogajanja in dogovarjanja, z učinki, ki so zavezujoči. Rezultat tega je oblikovanje štirih kategorij dogovarjanj: zavezujočih dogovorov, priporočil (okviri za akcije, kodeksi, priporočila, navodila), skupna mnenja in deklaracije ter proceduralni teksti, ki se nanašajo na socialni dialog (Léonard 2008).

Drug pomemben vidik odnosov med socialnimi partnerji je vprašanje avtonomije v relaciji do Evropskih institucij socialnega dialoga. Raziskava Observatoire social européen iz leta 2002 kaže na to, da je Evropski socialni dialog postaja vedno bolj avtonomen, tako glede odnosov med socialnimi partnerji kot v relaciji do Evropske Komisije (OSE 2004). Vendar kljub temu velja, da je delovanje Evropskega socialnega dialoga v finančno odvisnem položaju od Evropske Komisije, kar vpliva na avtonomijo in neodvisnost socialnega dialoga na Evropski ravni.

3. Procesi socialnega dialoga se nanašajo na kategorije, kot je število sindikatov, članstvo v sindikatih, gostota članstva v sindikatih v delovno aktivni populaciji, pokritost s kolektivnimi pogodbami, nivo kolektivnih pogajanj, koordinacija procesa kolektivnih pogajanj, mandat socialnega dialoga, pogostost stavk in izprtij, število izgubljenih delovnih dni na leto zaradi stavk ali izprtij ter statistični kazalci kot so indeks svoboda združevanja v sindikate in kolektivnih pogajanj indeks zmožnosti združevanja delavcev in njihovega vpliva ter indeks zakonodaje na področju industrijskih odnosov. Pomemben element je zagotovo tudi participacija socialnih partnerjev pri oblikovanju javnih politik, kar je razvidno predvsem iz stopnje neokorporativistične ureditve socialnega dialoga ter obsega sindikalne vključenosti pri oblikovanju ekonomske politike. Dobro in konstruktivno sodelovanje med delavci in delodajalci na ravni podjetij je pokazatelj nacionalne konkurenčnosti, ki temelji na vključevanju delavcev v procese načrtovanja in odločanja. Ta kazalec je mogoče meriti predvsem s številom delavskih predstavništev na ravni podjetij.

4. Izidi oziroma učinki socialnega dialoga so razvidni iz socialnega in ekonomskega položaja delavcev, tako na nacionalni ravni, kot sektorski. Ekonomski položaj se pri tem nanaša predvsem na bruto letni zaslužek delavcev, stopnjo brezposelnosti, pojav zaposlenih revnih, položaj žensk na trgu dela, minimalni in povprečni mesečni plači delavcev, stroški dela, razmerjem med davčnimi prihodki iz bruto plač in dobički podjetij, stopnjo inflacije, itd. pri tem je pomembno, da posebno pozornost posvetimo implementaciji dogovorov, ki jih je nujno ločevati od učinkov oziroma izidov socialnega dialoga, saj se v veliki meri nanaša na mandat socialnega dialoga na ravni države. Implementacija kaže na razumevanje socialnega dialoga s strani države in odgovori na vprašanje: ali se pri razumevanju pridružuje razumevanju socialnega dialoga s strani delodajalcev, kot izmenjevanja mnenj in pogovarjanj ali razumevanju, kot je prisoten med sindikati, torej procesu katerega dogovori morajo biti za državo zavezujoči. Vsekakor pri ravnanju države ne gre za enoznačno razumevanje, temveč bolj pragmatično naklonjenost sedaj eni, sedaj drugi strani.
5. Vpliv gospodarske in socialne krize je v tem trenutku izjemnega pomena za ustrezno razumevanje socialnega dialoga. Spremljanje vplivov krize na socialni dialog je pomembno tako iz gospodarskega kot družbenega vidika, saj omogoča ustrezni razvoj in napredek socialnega dialoga, prav tako pa tudi definira položaj socialnih partnerjev znotraj njega. Vpliv se v veliki meri nanaša na mikro in mezo raven socialnega dialoga, saj se lahko razlikuje med posameznimi podjetji, sektorji ali državami.

Anni Weiler (2004) je oblikovala set primerjalnih kazalcev za področje industrijskih odnosov, ki pa jih lahko zaradi kompleksnosti in dobre strukturiranosti uporabimo tudi za namen te primerjalne analize. Seznam kazalcev bomo ustrezno dopolnili v skladu s potrebami in cilji te analize.

Avtorica (ibid.) je identificirala kar 33 ključnih kazalcev, katerim je dodala 54 pod-kazalcev na različnih ravneh. Zaradi preobsežnosti takšne analize smo v ta namen kazalce omejili in sicer na skupno 29 kazalcev, ki obravnavajo 5 dimenzij socialnega dialoga.

Dimenzija	Ključni kazalec
Kontekst (gospodarska slika in regulativni okvir¹⁹)	BDP na prebivalca, realna rast BDP, stopnja inflacije, produktivnost dela, povprečni stroški dela, stopnja brezposelnosti, stopnja delovne aktivnosti, mesečna minimalna plača, kupna moč posameznika, tveganje revščine za zaposlene
Akterji	gostota sindikatov, gostota delodajalskih organizacij, reprezentativnost evropskih socialnih partnerjev, pokritost s kolektivnimi pogodbami, soupravljanje zaposlenih, evropski sveti delavcev
Procesi	industrijski spori / akcije, kolektivna pogajanja, evropski medsektorski socialni dialog, evropski sektorski socialni dialog
Izidi	plače, enako plačilo med spoloma, delovni čas, udeležba pri dobičku s strani zaposlenih, usklajevanje dela in zasebnega življenja
Vpliv ekonomske in socialne krize na socialni dialog²⁰	ukrepi države pri soočanju s krizo, ukrepi vezani na trg dela, ukrepi vezani na izboljševanje kompetenc, kolektivna pogajanja in plače, vključenost nacionalnih socialnih partnerjev v nacionalne akcijske načrte

Tabela: Dimenzije socialnega dialoga in njihovi kazalci

11. Primerjalna analiza kakovosti socialnega dialoga: Slovenija, Nemčija, Švedska

Primerjalna analiza bo strukturirana po zgoraj predstavljenem modelu. V prvi točki bomo predstavili kazalce, ki se vežejo na kontekst socialnega dialoga, v drugi točki bodo predstavljeni akterji socialnega dialoga in njihov družbeni položaj, v tretji točki bomo analizirali procese socialnega dialoga ter v zadnji izide socialnega dialoga.

Vsak sklop kazalcev oziroma dimenzijo bomo komentirali v kontekstu primerjave ter v zaključku na podlagi rezultatov oblikovali predloge ter priporočila za razvoj socialnega dialoga v Sloveniji.

¹⁹ Dimenzija je bila razširjena s strani avtoric.

²⁰ Dimenzija in kazalci so bili dodani s strani avtoric.

11.1. Kontekst socialnega dialoga: gospodarska slika

Ko želimo primerjati socialni dialog med državami, ki so demografsko, kulturno in ekonomsko tako raznolike, je prav da primerjamo tudi temeljne podatke o teh državah, saj si le tako lahko ustvarimo bolj celovito sliko o zmožnostih, ki jih imajo države za socialni dialog.

	Slovenija ²¹	Nemčija ²²	Švedska ²³
Območje države	20,273 km ²	357,021 km ²	449,964 km ²
Populacija	2.051,294 (2.1.2010)	82.060,000 (ocena z 31.12.2008)	9,325,429 (ocena za leto 2009)
Jezik	Slovenski	Nemški	Švedski
Glavno mesto	Ljubljana	Berlin	Stockholm
Valuta	Evro	Evro	Švedska krona

Septembra 2008 so v Sloveniji potekale parlamentarne volitve, katerih rezultat je bil odhod desno-sredinske vlade Janeza Janše in prihod levo-sredinske koalicije, ki je izrekla podporo socialnemu dialogu in iskanju konsenza s socialnimi partnerji.²⁴

V letu 2005 je Nemška zvezna vlada formirala 'veliko koalicijo', ki jo sestavljajo stranke Konservativnih krščanskih demokratov - CDU(Christlich Demokratische Union), Krščansko-socialna unija - CSU(Christlich-Soziale Union) in Socialni demokrati SPD (Sozialdemokratische Partei Deutschlands), ki jo še vedno vodi kanclerka Angela Merkel iz CDU. V letu 2008 so bile v Nemčiji izvedene tri regionalne parlamentarne volitve, poleg volitev v Hamburgu, kjer se je oblikovala nova koalicijska vlada, sestavljena iz CDU in Zelenih (Bündnis 90/Die Grünen), medtem ko je v Spodnjesaški vladajoča koalicija ohranila mandat. V zvezni deželi Hessen so bile zaradi izenačenega rezultata v januarju 2009 razpisane ponovne volitve, ko je vodstvo prevzela CDU.

Vlado Zveze za Švedsko (Allians för Sverige), ki združuje štiri desno-sredinske stranke Zmerno stranko (Moderaterna), Sredinsko stranko(Centerpartiet), Liberalno ljudsko stranko (Folkpartiet liberalerna) in Krščanske demokrate (Kristdemokraterna), ki je bila izvoljena v letu 2006, vodi premier Fredrik

²¹ Vir: <http://sl.wikipedia.org/wiki/Slovenija>, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/slovenia.htm>

²² Vir: <http://en.wikipedia.org/wiki/Germany>, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/germany.htm>

²³ Vir: <http://en.wikipedia.org/wiki/Sweden>, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/sweden.htm>

²⁴ Vir: <http://www.eurofound.europa.eu/docs/eiro/tn0903029s/tn0903029s.pdf>

Reinfeldt (Moderate Party). Naslednje splošne volitve na Švedskem bodo potekale 19. septembra 2010.

V nadaljevanju bomo primerjali gospodarski položaj držav skozi indikatorje kot je bruto domač proizvod na prebivalca, realna rast bruto domačega proizvoda, ipd.

Primerjava gospodarskega položaja držav nam v prvi vrsti pokaže pomembne razlike vezane na razvoj in dinamiko trga dela in ekonomski položaj delavcev v analiziranih državah.

Gospodarski položaj analiziranih držav je sledeči:

	Slovenija	Nemčija	Švedska	EU 27
BDP na prebivalca (upoštevajo se standardi kupne moči, indeks: EU 27 = 100, 2008)²⁵	91	116	120	100
Realna rast BDP (% rast glede na prejšnje leto; 2008-2009)	-8,3	-5,0	-4,6	- 4,1
Stopnja inflacije, 2008	1,8	0,3	2,4	0,5
Povprečni mesečni stroški dela v €, 2007	1.797	3.892	4.677	3.028
Bruto letni zaslužek na posameznika v €, po kupni moči, 2007	22.400	28.400	30.700	24.800
Stopnja delovne aktivnosti po anketi o delovni sili, 2007 (v %)²⁶	56,8	54,3	59,8	53,2
Stopnja brezposelnosti (sezonsko usklajena), oktober 2009²⁷	6,2	7,5	8,8	9,3
Mesečna minimalna plača v € (polna zaposlitev, bruto znesek), 2009²⁸	589,20	Ni podatka	Ni podatka	Ni podatka

Analiza gospodarskega položaja²⁹ Slovenije, Nemčije in Švedske kaže, da je standard kupne moči³⁰ daleč najmočnejši na Švedskem (120), najnižji pa v Sloveniji (91), v Nemčiji pa vrednost standarda kupne moči dosega 116 točk.

²⁵ Vir: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/2-15122009-BP/EN/2-15122009-BP-EN.PDF

²⁶ Vir: http://www.stat.si/indikatorji_list.asp

²⁷ Vir: <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=STAT/09/170&format=HTML&aged=0&language=EN&guiLanguage=en>

²⁸ Vir: http://nui.epp.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_minw_cur&lang=en

²⁹ Vir: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/2-15122009-BP/EN/2-15122009-BP-EN.PDF

Realne rasti bruto domačega proizvoda BDB med leti 2007 in 2008 ni mogoče zaznati v nobeni od držav, saj tudi za Evropsko Unijo velja trend upadanja (-4,1 odstotnih točk). Največji upad je zaznati v Sloveniji (- 8,3 odstotnih točk), najmanjši pa na Švedskem (-4,6 odstotnih točk). V Nemčiji je upad BDP – 5 odstotnih točk³¹.

Povprečni mesečni stroški dela so bili v letu 2007 najvišji na Švedskem, saj so znašali 4.644 evrov, sledi Nemčija z 3.892 evrov, najnižji povprečni mesečni stroški dela pa so bili v Sloveniji z 1.797 evrov. Povprečje EU-27 je v letu 2007 znašalo 3.028 evrov³².

Povprečni bruto letni zaslužek na posameznika v EU-27 je v letu 2007 znašal 24.800 evrov, v Sloveniji je bil znesek nižji od povprečja za kar 2.400 evrov (skupno je zanašal 22.400 evrov). Povprečni bruto letni zaslužek na posameznika sta v letu 2007 presegali tako Nemčija kot Švedska in sicer Nemčija za 3.600 evrov (znesek znaša 28.400 evrov) ter Švedska za 5.900 evrov, saj je bruto letni zaslužek na posameznika znašal kar 30.700 evrov. V primerjavi s Slovenijo je bil bruto zaslužek posameznika v letu 2007 na Švedskem večji za 8.300 evrov³³.

Presenetljivo je stopnja sezonsko usklajene brezposelnosti³⁴ v novembru 2009 bila, od treh analiziranih držav, najvišja ravno na Švedskem in je dosegala 8,9 %. Povprečna stopnja brezposelnosti v EU-27 je sicer bila nekoliko višja in je znašala 9,5 %. V Nemčiji so se novembra 2009 soočali s 7,6% brezposelnostjo, v Sloveniji pa z 6,8%. Stopnja sezonsko usklajene brezposelnosti je bila, v primerjavi z Nemčijo in Švedsko, najnižja v Sloveniji.

Podobno je s stopnjo inflacije, ki je bila v decembru 2009 najizrazitejša ravno na Švedskem, kjer so se soočali 2,8% inflacijo. Povprečje EU-27 je v istem letu znašalo 0,5%, v Sloveniji 2,1% in najnižji v Nemčiji, kjer je bila stopnja inflacije 0,8%³⁵.

Pojav tveganja revščine za zaposlene je zanimiv kazalnik, ki pokaže, da je tveganje revščine najnižje v Sloveniji (5%), medtem ko je v Nemčiji in na Švedskem višje (7%). Povprečje EU znaša 8%.³⁶ Glede na visoko stopnjo brezposelnosti na Švedskem in v Nemčiji, lahko obvladovanje tveganja revščine ocenimo kot relativno dobro.

Po anketi o delovni sili iz leta 2007(LFS), je stopnja delovne aktivnosti najvišja na Švedskem (59,8%), sledi Slovenija (56,8%) in Nemčija (54,3%). Povprečje EU znaša 53,2%.

³⁰ Standard kupne moči(SKM) se nanaša na umetno, fiktivno valuto, ki je na ravni povprečja držav EU enaka enemu evru in odraža povprečno raven cen v Evropski Uniji. (vir: http://www.stat.si/doc/metod_pojasnila/04-129-mp.htm)

³¹ Vir: www.ec.europa.eu/eurostat

³² Vir: www.ec.europa.eu/eurostat

³³ Vir: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/2-15122009-BP/EN/2-15122009-BP-EN.PDF

³⁴ Vir: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-08012010-AP/EN/3-08012010-AP-EN.PDF

³⁵ Vir: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-08012010-AP/EN/3-08012010-AP-EN.PDF

³⁶ Letni nacionalni prag tveganja revščine je oblikovan na podlagi 60% nacionalnega povprečnega dohodka. Ta prag je nato izražen skozi standard kupne moči – SKM. Vir: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-18012010-AP/EN/3-18012010-AP-EN.PDF

11.1.1. Kontekst socialnega dialoga: regulativni okvir

Regulativni okvir socialnega dialoga se nanaša predvsem na delovno, in z njo povezano, zakonodajo.

Ker gre za kompleksen vidik ga bomo predstavili skozi več točk; najprej bomo okvirno opredelili regulativni okvir, ki velja za posamezno državo, sledila bo kratka primerjalna analiza temeljne zakonodaje iz področja dela, ter primerjala analiza o pravicah iz dela in vlogi sindikatov pri uresničevanju individualnih in kolektivnih pravic delavcev iz delovnih razmerij.

Regulativni okvir: Slovenija³⁷

Oktobra 2007 je slovenski parlament sprejel spremembe Zakona o delovnih razmerjih, s čimer je uvedel večjo prožnost na trgu dela, sprejete pa so bile tudi spremembe zakona o evropskih svetih delavcev (Zakon o svetih delavcev) iz leta 2002.

Februarja 2008 je parlament sprejel Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku, mesec dni kasneje, pa so bile sprejete spremembe Zakona o določitvi minimalne plače, ki določa povečanje bruto mesečne minimalne plače na 566,53 evrov od 1. marca 2008. Maja 2008 je parlament sprejel zakon o sodelovanju delavcev pri čezmejnih združitvah gospodarskih družb (Zakon o soodločanju delavcev pri čezmejnih združitvah kapitalskih družb). Januarja 2009 je parlament sprejel zakonodajo, ki določa subvencije za podjetja, ki uvajajo krajši delovni teden zaradi upada naročil. Z uveljavitvijo zakona o delnem povračilu nadomestila plače v juniju 2009 je bil uveden institut začasnega čakanja na delo. Namen tega interventnega zakona je ohranitev čim večjega števila delovnih mest v razmerah svetovne gospodarske krize s ciljem, da se čim več ljudi zadrži v delovnem razmerju. Z uvedbo omenjenega instituta bodo delavci v času čakanja na delo upravičeni do nadomestila plač v višini 85% njihovega dohodka v obdobju zadnjih treh mesecev. 50% refundira država, 35% plača delodajalec. Če pomeni 85% nadomestila plače nižjo vrednost od minimalne plače, to razliko v sorazmernem deležu (50-50) krijeta delodajalec in država. Nadomestilo za čas čakanja na delo namreč ne sme biti nižje od minimalne plače. 50% povračila s strani vlade lahko znaša največ 805 evrov oz. višino zneska najvišjega denarnega nadomestila za čas brezposelnosti.

Po podatkih MOD³⁸ v Sloveniji zakonodajno ureja področje dela, pravic iz dela, socialne varnosti in s tem povezanih pravic državljanov skupno 446 zakonov, uredb, pravilnikov, navodil, sklepov, shem, odredb in navodil.

³⁷ Vir: http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/slovenia_2.htm

³⁸ Vir: http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.country?p_lang=en&p_country=SVN

Regulativni okvir: Nemčija³⁹

Sistem industrijskih odnosov je bil oblikovan v obdobju po drugi svetovni vojni v Zvezni republiki Nemčiji, po združitvi leta 1990, pa se je razširil tudi v vzhodno Nemčijo. Osnovne značilnosti sistema so bile usmerjene v depolitiziranje industrijskih odnosov in obravnavanje konfliktov izven delovnega mesta. Praksa nemških industrijskih odnosov kaže močne povezave s splošno zakonodajo in sodno prakso. Najbolj značilna lastnost nemškega modela je "dvojni sistem zastopanja interesov", ki temelji na sodelovanju med sindikati in delodajalci, ki so izključno odgovorni za kolektivna pogajanja ter delavskimi sveti, ki so glavna telesa zastopanje delavcev na delovnem mestu. Jedro zakonodaje o kolektivnih pogajanjih je kolektivna pogodba Tarifvertragsgesetz iz leta 1949. Ta zakon določa, da imajo s strani delojemalcev pravico do sklepanja kolektivnih pogodb, samo sindikati, medtem ko lahko organizacije delodajalcev in posamezni delodajalci delujejo na pogajalski strani delodajalcev. Prevladujoči vzorec od leta 1949 so bile sektorske kolektivne pogodbe na ravni industrije med sindikati in organizacijami delodajalcev.

Na ravni podjetja je zastopanje delavcev v zasebnem sektorju urejeno v zakonu o kolektivnih pogodbah (Betriebsverfassungsgesetz, BetrVG) iz leta 1952, ki pa je bil spremenjen v letu 2001. Po veljavni zakonodaji velja, da lahko svet delavcev ustanovijo v vseh obratih, ki imajo vsaj pet zaposlenih. Vsi zaposleni, ne glede na to ali so člani sindikata, imajo pravico kandidirati in vsi zaposleni lahko glasujejo. Sveti delavcev imajo pravico do soodločanja, obveščanja in posvetovanja, vendar nimajo pravice do pogajanj o vprašanjih, ki so predmet kolektivne pogodbe, razen v primerih, kjer to konkretni sporazum izrecno dovoljuje. Sveti delavcev nimajo pravice sklicati stavke ali organizirati drugih industrijskih aktivnosti.

V Nemčiji ni zakona, ki bi posebej urejal ureditev stavk ali izprtij. Sodna praksa iz področja področne zakonodaje se razvija predvsem na podlagi sklepov zveznih delovnih sodišč (Bundesarbeitsgericht, BAG). Temeljno pravno načelo, ki ureja spore, je, da morajo stavke slediti ciljem, ki jih je mogoče urediti s kolektivno pogodbo. Stavke in izprtja so zakonite le v okviru kolektivnih pogajanj, medtem ko so politične ali splošne stavke prepovedane. Sekundarne akcije so legalne v določenih okoliščinah, vendar velja, da imajo zgolj sindikati pravico zahtevati stavko. V zakonodaji ni omogočena nobena individualna pravica, ki bi se vezala na delavce in omogočala stavko, zato velja, da so stavke, ki jih ni uradno priznal sindikat, nezakonite. Prepoved stavke imajo tudi javni uslužbenci. Velja, da je ohranjanje industrijskega miru (Friedenspflicht) obvezno v času veljavnosti kolektivne pogodbe. Po

³⁹ Vir: http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/germany_2.htm

podatkih MOD⁴⁰ v Nemčiji pravno ureja področje dela, pravic iz dela, socialne varnosti in s tem povezanih pravic državljanov skupno 978 zakonov, uredb, pravilnikov, navodil, sklepov, shem, odredb in navodil.

Regulativni okvir: Švedska⁴¹

Soodločanja v kodeterminacijskem aktu (Medbestämmandelagen, MBL, 1976:580) ureja posvetovanje in sodelovanje zaposlenih v poklicnem življenju. MBL je glavna zakonodajna podlaga za sistem kolektivnega predpisov, saj velja kot pravni okvir, kolektivnih pogodb. Sindikatom kot skupnim predstavnikom svojega članstva daje pravico, da izvolijo svojega predstavnika, da so obveščeni in da se vodstva z njimi posvetuje o svojih odločitvah.

Področje zaposlovanja na Švedskem ureja Akt o varnosti zaposlitve (Lag om Anställningsskydd, LAS, 1982:80), ki ureja kdaj in kako je lahko delavec odpuščen oziroma kdaj in kako se ne sme odpuščati delavcev. Zakon ščiti delavce pred odpuščanjem iz razlogov, ki ne veljajo za objektivne. Zakon daje veliko odgovornost na stran delodajalca, ki mora pred prekinitvijo delovnega razmerja, delavcu pomagati poiskati primerno nadomestno zaposlitev.

Drug pomemben zakon ureja področje delovnega okolja na trgu dela in za spremljanje in implementacijo ustreznih delovnih pogojev ter ustreznosti delovnega časa, pooblašča delovno inšpekcijo (Arbetsmiljöverket), kjer pa se je obseg zaposlitev v letu 2008 zmanjšal za 40 odstotkov.

To dejstvo v veliki meri vpliva na večjo pojavnost nesreč pri delu, ki so se v treh letih povzpele za kar 30 odstotkov.

Po podatkih MOD⁴² na Švedskem pravno ureja področje dela, pravic iz dela, socialne varnosti in s tem povezanih pravic državljanov skupno 2211 zakonov, uredb, pravilnikov, navodil, sklepov, shem, odredb in navodil.

⁴⁰ Vir: http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.country?p_lang=en&p_country=DEU

⁴¹ Vir: http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/sweden_2.htm

⁴² Vir: http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.country?p_lang=en&p_country=SWE

Primerjalna analiza regulativnih okvirov iz področja dela

Delovna zakonodaja je pomemben instrument socialnega dialoga, zato bomo na tem mestu našeli temeljno zakonodajo iz tega področja na ravni posamezne analizirane države:

Država	Slovenija	Nemčija	Švedska
Število pravnih sredstev, ki urejajo področje dela, pravic iz dela, socialne varnosti in s tem povezanih pravic	446	978	2211
Pomembnejši viri pravne ureditve področja dela in pravic iz dela	Zakon o delovnih razmerjih Zakon o kolektivnih pogodbah Zakon o določitvi minimalne plače Zakon o reprezentativnosti sindikatov⁴³ Zakon o stavki (Ur.l. SFRJ, št. 23/1991) Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti⁴⁴ Zakon o svetih delavcev⁴⁵ Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju⁴⁶ Zakon o delovnih in socialnih sodiščih⁴⁷	Nemški zakon o zdravju in varnosti pri delu⁴⁸ Zakon o zavarovanju zdravja pri delu⁴⁹ Ustavni zakon o delu⁵⁰ Zakon o varstvu osebnih podatkov⁵¹ Zakon o enakih možnostih⁵² Zakon o delovnem času⁵³ Zakon o svetih delavcev⁵⁴	Zakon o starševskem varstvu⁵⁵ Zakon o enakih možnostih⁵⁶ Zakon o delovnem okolju⁵⁷ Zakon o prepovedi diskriminacije na podlagi etnične pripadnosti⁵⁸ Švedske smernice na področju socialne varnosti⁵⁹

⁴³ Vir: http://www2.gov.si/zak/zak_vel.nsf/zakposop/1993-01-0589?OpenDocument

⁴⁴ Vir: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=2006107&stevilka=4584>

⁴⁵ Vsa zakonodaja iz področja dela in zaposlovanja je dostopna na: <http://zakonodaja.gov.si/>.

⁴⁶ Vir: http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r02/predpis_ZAKO282.html

⁴⁷ Vir: http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r07/predpis_ZAKO3657.html

⁴⁸ Vir: <http://www.gesetze-im-internet.de/arbschg/>

⁴⁹ Vir: <http://www.gesetze-im-internet.de/arbschg/>

⁵⁰ Vir: <http://www.bmwi.de/English/Redaktion/Pdf/Archiv/labour-law/works-constitution-act1,property=pdf,bereich=bmwi,sprache=de,rwb=true.pdf>

⁵¹ Vir: http://www.bdd.de/Download/bdsg_eng.pdf

⁵² Vir: <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/39143/64941/E94DEU02.htm>

⁵³ Vir: <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/37814/64928/E94DEU01.htm>

Slovenska zakonodaja je na področju dela, še posebej kolektivnega delovnega prava, dobro razvita, državo pa tudi zavezujejo mednarodne konvencije iz področja dela. Ker socialni dialog zagotavlja sodelovanje socialnih partnerjev pri oblikovanju in implementaciji prava na področju ekonomske in socialne politike je nivo razvitosti socialnega dialoga pomemben pokazatelj demokratičnosti. O delovnopravni ureditvi, ki velja v Sloveniji se krešejo različna mnenja, predvsem pa velja, da si slovenski delodajalci želijo manjše zaščite delavcev in bolj prožne oblike zaposlovanja in odpuščanja.

Nemško delovno pravo ni enotno obravnavano v okviru splošnega delovnega zakonika, saj temelji na nemškem civilnem zakoniku in različnih statutih. Kolektivne pogodbe imajo v nemški delovnopravni zakonodaji polnopravni status in kolektivno delovno pravo je eno redkih področij, kjer sodni precedens pomaga pri razvoju sistematičnega telesa pravic delavcev.

Na Švedskem je, kljub visoki ravni sindikalne organiziranosti, glavni mehanizem za zagotavljanje zaposlitvenih standardov zakon, ki nadomešča kolektivne pogodbe. Kolektivne pogodbe se sklepajo predvsem na sektorski ravni, za obdobje dveh oziroma treh let.

Primerjalna analiza: Pravice delavcev na individualni ravni⁶⁰

Država	Upravičenost do redne prekinitve delovnega razmerja	Pravna podlaga (upravičeno odpuščanje)	Kršenje pravnih okvirov (neupravičeno odpuščanje)	Delavci, ki uživajo posebno zaščito
Slovenija	Da	Ekonomski in razvojni razlogi na strani delavca (sposobnost, učinkovitost)	Starost, rasa, hendikep, obveznosti povezane z družino, sprožena tožba do delodajalca, finančni status, zakonski stan, porodniški dopust, nacionalna pripadnost, udeležba na stavki, politično prepričanje, nosečnost, veroizpoved, spol, spolna usmerjenost, družbena pripadnost, rasa,	Potrjeno poškodovani delavci, starejši delavci, delavci, ki čakajo na upokojitev, noseč ženske in ženske na porodniškem dopustu, predstavniki delavcev

⁵⁴ Vir: http://www.bmwi.de/English/Redaktion/Pdf/_Archiv/labour-law/act-on-european-works-councils,property=pdf,bereich=bmwi,sprache=de,rwb=true.pdf

⁵⁵ Vir: <http://www.jamombud.se/>

⁵⁶ Vir: <http://www.jamombud.se/>

⁵⁷ Vir: <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/37339/64925/E91SWE02.htm>

⁵⁸ Vir: <http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/01/99/57/b98945ab.pdf>

⁵⁹ Vir: <http://www.forsakringskassan.se/sprak/eng/intro/>

⁶⁰ Vir: http://www.ilo.org/dyn/terminate/termine.home?p_lang=en

			začasna poškodba zaradi dela, bolezni, članstvo in sodelovanje v sindikatih	
Nemčija	Da	Kakršenkoli upravičen razlog	Starost, barva kože, hendikep, vložena tožba zoper delodajalca, porodniški dopust, nacionalna pripadnost, nosečnost, etnična pripadnost, veroizpoved, spol, spolna orientiranost, socialno ozadje, članstvo/aktivnosti v sindikatih	Hendikepirani delavci, noseče ženske in ženske na porodniškem dopustu, predstavniki delavcev in delavci z družinskimi obveznostmi
Švedska	Da	Kakršnikoli upravičeni razlogi	Barva kože, hendikep, izvajanje pravice do dopusta zaradi izobraževanja, družinske obveznosti, porodniški dopust, nacionalna pripadnost, izvajanje vojaških ali civilnih obveznosti, rasa, spol, spolna usmerjenost, transeksualna identiteta	Delavci, poškodovani pri delu, starejši delavci/delavci pred upokojitvijo, noseče ženske, ženske na porodniškem dopustu, predstavniki delavcev

Primerjalna analiza: Pravice delavcev na kolektivni ravni

Država	Definicija kolektivnega odpuščanja	Predhodno posvetovanje s predstavni ki delavcev	Obvestilo predstav nikom delavcev	Soglas je predst avniko v delavc ev	Obstoj pravil pri odpuščanju delavcev (socialne okoliščine, starost, delovna doba)	Zahteva po načrtu odpušč anja in ponovn ega zaposlo vanja	Obstoj pravil glede ponovnega zaposlovanja
Slovenija	1) najmanj v obdobju 30 dni v primeru: 10 zaposlenih od skupno 20 do 99 zaposlenih; 10% zaposlenih od 100 do 299 zaposlenih; - 30 zaposlenih od najmanj 300 zaposlenih. 2) v obdobju 90 dni, ko gre za najmanj 20 zaposlenih ne glede na število vseh zaposleni.	Da	Da	Ne	Da	Da	Da
Nemčija	V obdobju 30 dni, ko gre za več kot 5 zaposlenih v podjetjih z 21-59 zaposlenih, 10% ali več zaposlenih, ko gre za podjetja z 60 – 499 zaposlenih, najmanj 30 zaposlenih v podjetji z najmanj 500 zaposlenih	Da	Da	Ne	Da	Da	Ne
Švedska	Ni pravne definicije kolektivnega odpuščanja. Delodajalec je dolžan obvestiti Švedski zavod za zaposlovanje o odpuščanjih in drugih ukrepih, ki bodo vplivali na: najmanj 5	Da	Da	Ne	Da	Ne	Da

zaposlenih ali
najmanj 20
zaposlenih za
obdobje 90 dni.

Regulativni okviri socialnega dialoga, vezani na urejanje področja dela, pravic iz dela, socialne varnosti in s tem povezanih pravic državljanov kažejo, da ima največ pravnih sredstev na tem področju Švedska (2211), sledi Nemčija (978) in pa Slovenija (446).

Slovenska zakonodaja je na področju dela, še posebej kolektivnega delovnega prava, je dobro razvita, državo pa tudi zavezujejo mednarodne konvencije iz področja dela. V zvezi z delovnopravno ureditvijo, ki velja za Sloveniji se krešejo različna mnenja med delodajalci, ki si želijo manjše zaščite delavcev in bolj prožne oblike zaposlovanja ter odpuščanja, in pa sindikati, ki želijo zaščititi interese delavcev skozi sprejemanje ukrepov na zavezujoči ravni.

Nemško delovno pravo ni enotno obravnavano v okviru splošnega delovnega zakonika, saj temelji na nemškem civilnem zakoniku in različnih statutih. Kolektivne pogodbe imajo v nemški delovnopravni zakonodaji polnopravni status in kolektivno delovno pravo je eno redkih področij, kjer sodni precedens pomaga pri razvoju sistematičnega telesa pravic delavcev.

Na Švedskem je, kljub visoki ravni sindikalne organiziranosti, glavni mehanizem za zagotavljanje zaposlitvenih standardov zakon, ki nadomešča kolektivne pogodbe. Kolektivne pogodbe se sklepajo predvsem na sektorski ravni, za obdobje dveh oziroma treh let. Kot zanimivost; na Švedskem so z zakonom posebej zaščiteni transseksualni delavci.

11.2. Akterji socialnega dialoga

Ko govorimo o akterjih socialnega dialoga imamo v mislih predvsem kazalce, ki se vežejo na:

1. Gostoto sindikatov, torej delež sindikaliziranega delovno aktivnega prebivalstva glede na celoten delež aktivnega prebivalstva.
2. Gostoto delodajalskih organizacij, ki se nanaša na odstotek oz. število podjetij vključenih v organizirane delodajalske organizacije ali združenja.
3. Pokritost s kolektivnimi pogodbami.

4. Participacijo zaposlenih pri odločanju na ravni podjetij (soupravljanje), ki se nanaša na sodelovanje delavcev ali njihovih predstavnikov pri vseh za delavce pomembnih odločitvah podjetja.
5. Pojav Evropski sveti delavcev, se nanašajo na ustanavljanje evropskih svetov delavcev, ki jih sestavljajo predstavniki delavcev, oziroma urejanje postopkov obveščanja in posvetovanja z delavci v gospodarskih družbah ali v povezanih gospodarskih družbah, ki so ustanovljene v državah članicah Evropske unije ali Evropskega gospodarskega prostora. Pri tem je mogoče ugotavljati število podjetij, ki jih pokriva direktiva o Evropskih svetih delavcev.
6. Obstoj institucionaliziranega telesa socialnega dialoga na ravni države, ki se nanaša na neokorporativno sodelovanje med socialnimi partnerji.

Večidel kazalnikov lahko prikažemo v tabeli:

Št.	Indikator	Slovenija	Nemčija	Švedska
1.	Gostota sindikatov (%) ⁶¹	44	22 (ocena)	71
2.	Število članov v sindikatih	550.000 ⁶²	7,9 milijona	3,5 milijona
3.	Gostota delodajalskih organizacij (%)	90 (ocena za zasebni sektor) ⁶³	63 ⁶⁴	80 ⁶⁵
4.	Število reprezentativnih sindikatov	39		
5.	Pokritost s kolektivnimi pogodbami (%)	96	61	90
6.	Soupravljanje zaposlenih	Da	Da	Da
7.	Evropski sveti delavcev	Da	Da	Da
8.	Institucionaliziran tripartitni socialni dialog na nacionalni ravni	Da	Ne	Ne

11.2.1. Gostota sindikatov, število članov v sindikatih in reprezentativnost sindikatov

Slovenija

V zadnjih nekaj letih so sindikati izgubili približno tretjino članstva. Podatki iz leta 2007 kažejo, da je bilo v sindikate včlanjenih 44% zaposlenih. Od leta 1994 do leta 2007 se je obseg članstva v sindikatih zmanjšal za 19,5%. Kljub temu je delež zaposlenih, ki so včlanjeni v sindikat relativno visok. Struktura sindikatov je visoko fragmentirana, saj obstaja kar 7 sindikalnih konfederacij:

⁶¹ Vir: <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Map>

⁶² Ocena avtoric.

⁶³ Vir: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2008/09/articles/SI0809039I.htm>

⁶⁴ Podatek Evropske komisije za leto 2007(vir: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/germany.pdf>)

⁶⁵ Ocena za največje delodajalsko združenje Confederation of Swedish Enterprise.

Sindikat	Ocenjeno število članov	Gostota (%)
Zveza svobodnih sindikatov Slovenije	300.000	40,8
Konfederacija neodvisnih sindikatov Slovenije - KNSS	35.000 – 40.000	4
Pergam	78.000	11,7
Konfederacija '90	40.000	Ni podatka
Solidarnost	Ni podatka	Ni podatka
Alternativa	Ni podatka	Ni podatka
Konfederacija sindikatov javnega sektorja – KSJS	81.000	10

Največja sindikalna centrala Zveza svobodnih sindikatov Slovenije se sestoji iz 23 sindikatov dejavnost iz različnih sektorjev:

Industrijski sindikati

Sindikat delavcev dejavnosti energetike Slovenije – SDE
Sindikat delavcev gradbenih dejavnosti Slovenije – SDGD
Sindikat gozdarstva Slovenije
Sindikat kemične, nekovinske in gumarske industrije Slovenije – KNG
Sindikat kmetijstva in živilske industrije Slovenije – KŽI
Sindikat kovinske in elektroindustrije Slovenije – SKEI
Sindikat lesarstva Slovenije – SINLES
Sindikat tekstilne in usnjarsko-predelovalne industrije Slovenije - STUPIS

Sindikati javnega sektorja

GLOSA - Sindikat kulture Slovenije
Sindikat delavcev v vzgojni, izobraževalni in raziskovalni dejavnosti Slovenije – VIR
Sindikat državnih organov Slovenije – SDO

	Sindikat državnih organov Slovenije – SDO
	Sindikat zdravstva in socialnega skrbstva Slovenije
	Sindikat poklicnega gasilstva Slovenije – SPGS
	Sindikat ministrstva za obrambo - SMO
Sindikati storitvenih dejavnosti	Sindikat finančnih organizacij Slovenije – SFOS
	Sindikat delavcev prometa in zvez Slovenije – SDPZ
	Sindikat delavcev gostinstva in turizma Slovenije – GIT
	Sindikat delavcev gostinstva in turizma Slovenije – GIT
	Sindikat delavcev trgovine Slovenije – SDTS
	Sindikat komunale, varovanja in poslovanja z nepremičninami Slovenije – SKVNS
	Sindikat obrtnih delavcev Slovenije - SODS
Drugi sindikati	Sindikat športnikov Slovenije – SŠS
	Sindikat upokojencev Slovenije – SUS
	Svobodni sindikat Slovenije

KNSS je bil ustanovljen leta 1990⁶⁶, KSS Pergam in Konfederacija '90 pa sta nastali po ločitvi od ZSSS ter se prvotno usmerili na ožja področja delovanja. Pergam je zastopal predvsem delavce iz grafične in papirne industrije, danes pa je njegovo članstvo širše razvejano. Konfederacija '90 pa se je izoblikovala v Zahodni Sloveniji.

Alternativa, ki se je pojavila pozneje zastopa predvsem sektor transportnih delavcev.

Velik delež uslužbencev javnega sektorja je oblikovan zunaj ZSSS, v različnih sindikatih. Pet izmed njih se je leta 2006 združilo v Konfederacija sindikatov javnega sektorja – KSJS, ki danes šteje okrog 80.000 članov, ter s tem štejejo kot druga največja sindikalna zveza, katere glavni predstavniki so učitelji, združeni v Sindikat vzgoje in izobraževanja – SVIZ, ki šteje okrog 40.000 članov.

Poleg tega v Sloveniji obstaja najmanj 17 avtonomnih sindikatov, med katere štejejo sindikati kot FIDES, sindikat zdravnikov, ki zastopa specifične interese svojih članov.

⁶⁶ Vir: <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Slovenia/trade-unions>

Reprezentativnost sindikatov v Sloveniji

Reprezentativnost sindikatov ureja Zakon o reprezentativnosti sindikatov⁶⁷. Na podlagi dokazil, ki so določena v zakonu Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve izda odločbo o reprezentativnosti sindikatov. Po podatkih omenjenega ministrstva trenuten seznam reprezentativnih sindikatov obsega 39 sindikalnih zvez, konfederacij in avtonomnih sindikalnih central:

1.	Zveza svobodnih sindikatov Slovenije	Reprezentativni:
		• Sindikat kovinske in elektroindustrije Slovenije • Sindikat tekstilne in usnjarsko predelovalne industrije Slovenije • Sindikat delavcev trgovine • Sindikat delavcev gradbenih dejavnosti Slovenije • Sindikat kmetijstva in živilske industrije Slovenije • Sindikat kemične, nekovinske in gumarske industrije Slovenije • Sindikat lesarstva Slovenije • Sindikat delavcev dejavnosti energetike Slovenije • Sindikat delavcev prometa in zvez Slovenije • Sindikat delavcev gostinstva in turizma Slovenije • Sindikat delavcev državnih in družbenih organov Slovenije • Sindikat obrtnih delavcev Slovenije • Sindikat delavcev v vzgojni, izobraževalni in raziskovalni dejavnosti • Sindikat komunale, varovanja in poslovanja z nepremičninami Slovenije • Sindikat zdravstva in socialnega skrbstva Slovenije • Sindikat delavcev finančnih organizacij Slovenije • Sindikat gozdarstva Slovenije • GLOSA - Sindikat kulture Slovenije • Sindikat poklicnih gasilcev Slovenije
2.	Konfederacija sindikatov Slovenije PERGAM	Reprezentativna v dejavnostih:
		• proizvodnja in predelava papirja • grafična dejavnost • časopisno informativna in založniška

⁶⁷ Vir: http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti_pdf/zrsin.pdf

		dejavnost • dejavnost kopenskega prometa • dejavnost zdravstva • dejavnost gradnje cest, železniških prog, letališč in športnih objektov • dejavnost obveznega socialnega zavarovanja • dejavnost centrov za socialno delo Reprezentativna v poklicu: • pilot • farmacevt/farmaceutka • radiološki inženir/radiološka inženirka • medicinski biokemik • sprevodnik/sprevodnica
3.	Konfederacija sindikatov 90 Slovenije	Reprezentativna v dejavnostih: • zračni promet • pristaniški delavci Slovenije • gostinstvo in turizem Slovenije • ladjedelništvo Slovenije • špedicija, pomorsko-agencijske in kontrolne dejavnosti Slovenije • delavcev kontrole letenja Slovenije • delavcev v pomorstvu - kopno Slovenije • delavcev v ribištvu Slovenije • solinarjev Slovenije • obrambe Reprezentativna v poklicih: • veterinarski higienik • meteorolog • pilot
4.	Neodvisnost, Konfederacija novih sindikatov Slovenije	Reprezentativna v dejavnostih: • kovinske in elektroindustrije Slovenije • proizvodnje in predelave kemičnih izdelkov • proizvodnje lesa in lesnih izdelkov • PTT storite • zračnega prometa • mestnega prometa • komunalne dejavnosti • proizvodnje usnja in usnjenih izdelkov • veterinarstvo Reprezentativna v poklicih:

		• blagajnik/blagajničarka v igralnicah • stevardi/stevardese, spremljevalci/spremljevalke • cestnar/cestnarica
5.	Slovenska zveza sindikatov ALTERNATIVA	Reprezentativna v dejavnostih: • kopenskega prometa in • vodnega prometa
6.	Zveza delavskih sindikatov Slovenije - SOLIDARNOST	Reprezentativna v dejavnosti: • proizvodnje motornih vozil, prikolic, polprikolic in • dejavnosti železniškega prometa
7.	Konfederacija sindikatov javnega sektorja Slovenije	Reprezentativna za območje države v naslednjih dejavnostih: • raziskovanje in razvoj • javna uprava in obramba, obvezno socialno zavarovanje • izobraževanje • zdravstvo in socialno varstvo • umetniško ustvarjanje in poustvarjanje • dejavnost knjižnic, arhivov, muzejev in druge kulturne dejavnosti.
8.	Sindikat delavcev železniške dejavnosti Slovenije	Reprezentativen v panogi železniškega prometa.
9.	Sindikat zdravnikov in zobozdravnikov Slovenije	Reprezentativen v poklicih: • zdravnik • zobozdravnik
10.	Sindikat železniškega prometa Slovenije	Reprezentativen v poklicu vlakovni odpravnik.
11.	Sindikat bančništva Slovenije Ljubljana	Reprezentativen v panogi bančništva.
12.	Policijski sindikat Slovenije Ljubljana	Reprezentativen v državnih organih.
13.	Sindikat zdravstva in socialnega varstva Slovenije Ljubljana	Reprezentativen v dejavnostih: • zdravstva in socialnega varstva

		• obveznega socialnega zavarovanja.
14.	Sindikat vzgoje, izobraževanja in znanosti Slovenije	Reprezentativen v dejavnostih: • izobraževanja in • znanstveno raziskovalne dejavnosti • knjižnic, arhivov, muzejev in drugih kulturnih dejavnosti
15.	Sindikat cestnega prometa Slovenije	Reprezentativen v dejavnosti cestnega prometa.
16.	Sindikat novinarjev Slovenije Ljubljana	Reprezentativen v poklicu novinar.
17.	Sindikat igralniških delavcev Slovenije	Reprezentativen v poklicu krupje in v dejavnosti prirejanja iger na srečo.
18.	Sindikat delavcev tehničnih pregledov Slovenije	Reprezentativen v poklicu preglednik motornih vozil ter v dejavnosti tehnično preizkušanje in analiziranje.
19.	Sindikat delavcev v zdravstveni negi Slovenije	Reprezentativen v dejavnosti zdravstvene zaščite.
20.	Sindikat carinikov Slovenije	Reprezentativen v poklicu carinik.
21.	Sindikat pridobivanja energetske surovine Slovenije	Reprezentativen v dejavnosti pridobivanja premoga.
22.	Sindikat Nove ljubljanske banke	Reprezentativen v dejavnosti bančništva.
23.	Neodvisni sindikat delavcev ljubljanske univerze	Reprezentativen v dejavnosti višješolsko, visokošolsko in univerzitetno izobraževanje.
24.	Sindikat farmacevtov Slovenije	Reprezentativen v poklicu farmacevt.
25.	Sindikat voznikov avtobusnega prometa Slovenije	Reprezentativen v dejavnostih: • mestni in primestni kopenski potniški promet • medkrajevni in drug cestni potniški promet Reprezentativen v poklicih: • voznik/voznica avtobusa • voznik/voznica cisterne • voznik/voznica vlačilca
26.	Sindikat Vladne agencije Slovenije	Reprezentativen v dejavnosti pomožnih služb vlade.
27.	Sindikat železniškega transporta Slovenije	Reprezentativen v poklicu cestinar.

28.	Sindikat slovenskih diplomatov	Reprezentativen v dejavnosti zunanjih zadev.
29.	Sindikat kulturnih in umetniških ustvarjalcev RTV Slovenije	Reprezentativen v radiotelevizijski dejavnosti.
30.	Sindikat zavarovalnih zastopnikov Slovenije	Reprezentativen v poklicu zavarovalni zastopnik.
31.	Sindikat delavcev radiodifuzije Slovenije	Reprezentativen v radijski in televizijski dejavnosti.
32.	Sindikat ministrstva za obrambo	Reprezentativen v dejavnosti obrambe.
33.	Sindikat delavcev farmacevtske industrije	Reprezentativen v dejavnosti proizvodnje farmacevtskih surovin in preparatov.
34.	Sindikat 113 – policistov, kriminalistov in uslužbencev Slovenije	Reprezentativen v poklicu kriminalistično-tehnični izvedenec.
35.	Sindikat delavcev Statističnega urada Republike Slovenije	Reprezentativen v poklicu statistik/statističarka.
36.	Sindikat delavcev v pravosodju	Reprezentativen v dejavnosti pravosodja.
37.	Svet gorenjskih sindikatov	Reprezentativen v dejavnostih: • proizvodnja merilnih, kontrolnih, preizkuševalnih, navigacijskih in drugih instrumentov in naprav, razen za industrijsko procesno krmiljenje • trgovina na debelo z nekmetijskimi polizdelki, ostanki in odpadki
38.	Sindikat vzdrževalcev železniške infrastrukture	Reprezentativen v poklicu progar/progarka.
39.	Sindikat kapitanije Slovenije	Reprezentativen v poklicu pristaniški nadzornik / pristaniška nadzornica.

Nemčija

Gostota sindikaliziranost je od leta 2000 do 2005 upadla iz 25% na 22% (podatek Evropske Komisije, 2009), kar je posledica brezposlenosti v proizvodnem in javnem sektorju, ki sta tradicionalno močno sindikalizirana. Sicer je v sindikate vključenih okoli 7,9 milijona ljudi.

V Nemčiji obstajajo tri sindikalne konfederacije; več kot 85% vseh članov sindikata pripada eni od osmih sindikatov, članic Konfederacije Nemških sindikatov (Deutscher Gewerkschaftsbund, DGB), ki svoje članstvo ocenjuje na 6.371,475 oseb, od tega 32% žensk.

Največji sindikat, član konfederacije DGB je Sindikat kovinarskih delavcev (Industriegewerkschaft Metall, IG Metall), ki je v letu 2008 štel 2,3 milijona članov (17,7% žensk), sledi mu Združen sindikat storitev (Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft), ki šteje 2,18 milijona članov (50% žensk). Druga največja sindikalna centrala v Nemčiji je Nemško združenje javnih storitev (Deutscher Beamtenbund

und Tarifunion) , ki združuje 40 članic iz javnega in zasebnega sektorja ter šteje 1.280,802 članov. Krščanska konfederacija sindikatov Nemčije(Christlicher Gewerkschaftsbund Deutschlands, CGB) ima 16 pridruženih članic in šteje 278,412 članov (podatek iz leta 2007).

Švedska

Stopnja sindikaliziranosti na Švedskem je relativno visoka, saj dosega 71%, vendar je kljub temu zaznati upad sindikalnega članstva. Od leta 1995, ko je bila stopnja 86% se je gostota zmanjšala za 15%.

Na Švedskem so tri glavne sindikalne konfederacije, ki so razdeljene glede na poklic in izobrazbo članov, kar je v skladu s tradicionalno delitvijo delavcev na Švedskem. Vse tri konfederacije medsebojno dobro sodelujejo. Kot razlog za tako visoko stopnjo sindikaliziranosti, nekateri štejejo visoko stopnjo sindikaliziranosti med visoko in višje izobraženimi delavci⁶⁸.

Te konfederacije so:

-Švedska sindikalna konfederacija LO (Landsorganisationen i Sverige), ki združuje fizične delavce in šteje 1.610,000 članov. Večina članov prihaja iz različnih industrij.

- Švedska konfederacija profesionalnih delavcev – TCO (Tjänstemännens Centralorganisation, TCO), ki združuje večinoma delavce, ki se ne ukvarjajo s fizičnim delo. Ta sindikat šteje 1.175,00 delavcev iz industrije ter iskalcev zaposlitve.

- Švedska konfederacija profesionalnih združenj - SACO (Sveriges Akademikers Centralorganisation), je najmanjša federacija, v katero se združujejo zaposleni s sedmo in višjo stopnjo izobrazbe (t.i. beli ovratniki). Ima 588,000 članov, od tega 436,000 zaposlenih (podatki so iz leta 2008).

Članstvo v zadnjih letih narašča predvsem v SACO , medtem ko LO in TCO izgubljata svoje članstvo. Med TCO in SACO je prisotna tekmovalnost za članstvo, saj je njihova ciljna skupina sorodna.

Znotraj LO se kot največja sindikata pojavljata sindikat Kommunal, ki šteje 513,000 članov in IF Metall, ki združuje kovinarske, industrijske, gradbene, tekstilne in oblačilne sindikate od leta 2006 ter šteje 391,000 članov. Sledi jima sindikat Handels z 150,000 člani, ki prihajajo iz trgovinske dejavnosti. SEKO, sindikat storitev in komunikacij šteje 137,000 članov, sindikat gradbenih dejavnosti Byggnads pa 115,000 članov.

⁶⁸ Vir: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/sweden.pdf>

Največji sindikat konfederacije TCO je Unionen, ki je nastal z združitvijo SIF, sindikata industrijskih administrativnih in tehničnih delavcev in sindikata trgovinske ter distribucijske dejavnosti HTF. Unionen, ki deluje od leta 2008 šteje 468,000 članov. Drugi največji sindikat konfederacije TCO je Lärarförbundet, sindikat učiteljev z 221,000 člani ter sindikat SKTF, ki združuje 162,000 delavcev iz vladnih in drugih organizacij, ki pretežno zaposlujejo nefizične delavce.

Največji sindikat v konfederaciji SACO je Sveriges Ingenjörer, ki združuje 120,000 diplomiranih inženirjev ter učiteljski sindikat LR z 81,000 člani. Pomemben član SACO je tudi sindikat odvetnikov, poslovnih menedžerjev, kadrovskih menedžerjev in IT strokovnjakov – Jusek, ki šteje 78,000 članov.

Ukinitve centraliziranih pogajanj je zmanjšala moč konfederacij ter povečala manevrski prostor posameznih sindikatov. Kljub temu konfederacije igrajo pomembno vlogo pri koordinaciji sindikalnih zahtev.

Zanimivo je, da je med leti 2001 in 2006 članstvo v SACO, ki združuje diplomante zraslo za 72,000 članov, v istem obdobju pa je LO izgubil 160,000 članov, TCO pa 16,000.

Zmanjšanje števila članstva v sindikatih na Švedskem pa lahko povezujemo tudi z nepriljubljenim ukrepom desno-sredinske vlade, ki je leta 2007 povečala prispevke zaposlenih za zavarovanje za brezposelnost. Ti prispevki se plačujejo skupaj s prispevki za sindikate, kar je povzročilo upad članstva za 6% v letu dni (oktober 2006 – oktober 2008). Sindikati so namreč nosilci sklada za zavarovanje za brezposelnost.

Raziskava, ki jo je izvedla konfederacija LO v letu 2007 kaže, da je članstvo v sindikatih bolj verjetno za ženske kot moške, kar pomeni da je gostota sindikaliziranosti med ženskami 81%, med moškimi pa 75%.

Javni sektor ima največji delež zaposlenih, ki so člani sindikatov in sicer med 88% in 90%, odvisno od vrste dela. Najmanjši delež sindikaliziranosti je v zasebnem storitvenem sektorju in sicer med 63% in 66% (podatek velja za prodajno industrijo).⁶⁹

⁶⁹ Vir: <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Sweden/Syndicats>

11.2.2. Gostota in reprezentativnost delodajalskih organizacij

Slovenija

V Sloveniji je pet delodajalskih organizacij, gostota članstva pa v večini pada:

Organizacija	Število članov ⁷⁰	Gostota v letu 2008
GZS – Gospodarska zbornica Slovenije	65.000, 26 sektorskih združenj (vsa reprezentativna)	47.58%
ZDS – Združenje delodajalcev Slovenije	10 sekcij (nobena reprezentativna)	35% – ocena, članstvo se prekriva s članstvom GZS
TZS – Trgovinska zbornica Slovenije	Ni podatka	12.85%
OZS – Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije	29 sekcij (nobena reprezentativna)	18.1% – obvezno članstvo
ZDODS – Združenje delodajalcev obrtnih dejavnosti Slovenije	Ni podatka	2% – ocena, članstvo se prekriva z OZS

Od uvedbe prostovoljnega članstva v letu 2006 (Zakon o gospodarskih zbornicah - ZGZ⁷¹) sta se v našem prostoru izoblikovali dve obliki organiziranja delodajalcev; organizacije, ki so specializirane za zastopanje interesov povezanih s trgov delu in industrijskimi odnosi ter organizacije, kot so gospodarske zbornice, ki kombinirajo zastopanje interesov povezanih s trgov delu in interese povezane s trgov proizvodnje. TZS je bila ustanovljena leta 2006 (november), podjetja ki so člani TZS pa ustvarijo več kot 20% celotnega prometa Slovenije in več kot 60% prometa znotraj sektorja.

Kar nekaj polemike pa sproža OZS, saj je članstvo za obrtnike obvezujoče, kar pomeni da je zastopanje interesov delodajalcev iz tega vidika sporno. V zvezi s tem se je pojavila pobuda Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve v letu 2005, da se OZS pri sklepanju kolektivnih

⁷⁰ Podatek je za leto 2006 (Lužar, 2006)

⁷¹ Vir: http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r01/predpis_ZAKO4251.html

pogodb izloči kot socialnega partnerja. Obrtniki pa plačujejo obvezno članstvo tudi v Sindikatu obrtnih delavcev Slovenije. Po kolektivni pogodbi za obrt in podjetništvo so namreč vsi delodajalci dolžni plačevati stroške za usklajevanje in izvajanje kolektivne pogodbe.⁷²

Nemčija

Nemška konfederacija delodajalskih združenj BDA (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) in Federacija Nemških industrij – BDI (Bundesverband der Deutschen Industrie) sta dve krovni organizaciji delodajalcev. Članstvo v obeh je odprto delodajalcem iz vseh industrij, vendar vsaka od njih služi drugim namenom:

1. BDA ni neposredno vključena v kolektivna pogajanja, saj kot krovna organizacija koordinira pogajalske strategije članic. Od leta 2008 BDA predstavlja 56 delodajalskih združenj iz različnih industrijskih sektorjev ter 14 regionalnih združenj.
2. BDI se sploh ne vključuje v kolektivna pogajanja temveč oblikuje priporočila in koordinira interese članic. Za svoje članice zagotavlja informacije iz različnih področij javne ekonomske politike.

Na strani delodajalcev je pomembno uvajanje t.i. 'neobvezujočega statusa članov', ki dovoljuje članicam, da se ne vključujejo v kolektivne dogovore (*Ohne Tarifbindung Status, OT-Status*).⁷³

Švedska⁷⁴

Tri glavne delodajalske organizacije na Švedskem so:

Konfederacije švedskih podjetij (Svenskt Näringsliv), ki je bila ustanovljena leta 2001 po združitvi Konfederacije švedskih delodajalcev in Federacije švedske industrije. Predstavlja delodajalce zasebnega sektorja in združuje 50 delodajalskih združenj ali obrtnih združenj iz različnih industrij.

Švedska zveza lokalnih oblasti in regij (Sveriges Kommuner och landsting, SKL) predstavlja državne, profesionalne in delodajalske interese 290 Švedskih občin, 18 okrožij in dveh regij.

Švedska agencija državnih delodajalcev (Arbetsgivarverket) je država agencija, ki je od leta 1994 odgovorna za oblikovanje javnih politik agencij javnega sektorja na nacionalnem nivoju in se pogaja v imenu 270 javnih avtoritet.

⁷² Vir: http://www.dnevnik.si/poslovni_dnevnik/1042329516

⁷³ Vir: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/germany.pdf>

⁷⁴ Vir: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/sweden.pdf>

Največja delodajalska organizacija je Konfederacija švedskih podjetij, ki predstavlja 54.000 majhnih, srednjih in velikih podjetij, ki zaposlujejo 1,7 milijona ljudi. Gostota te organizacije se ocenjuje z 80% v letu 2008, s čimer je prehitela gostoto sindikatov v zasebnem sektorju.

Druge delodajalske organizacije so Švedsko združenje podjetnikov (*Företagarförbundet*), ki šteje 35.000 članov, največ majhnih podjetij, ter Federacija zasebnih podjetij (*Företagarna*) z 55.000 članic. Te organizacije nimajo mandatov za kolektivna pogajanja.

11.2.3. Pokritost s kolektivnimi pogodbami

Indikator	Slovenija	Nemčija	Švedska
Pokritost s kolektivnimi pogodbami (%)	96	61	90

Slovenija

V Sloveniji je pokritost s kolektivnimi pogodbami izjemno dobra, saj so skoraj vsi delavci zajeti v kolektivne pogodbe. Kolektivna pogajanja so v Sloveniji visoko strukturirana in skozi tripartitna pogajanja zajemajo različna področja – od ekonomskih do socialnih vprašanj. Kolektivna pogajanja se odvijajo na nacionalni ravni, ravni industrije in na ravni posameznega podjetja ali organizacije.

Zakon o kolektivnih pogodbah⁷⁵ iz leta 2006 med drugim ureja evidenco kolektivnih pogodb, ki jih je v Sloveniji 44, kolektivnih pogodb, ki še niso vpisane v evidenco pa je 7⁷⁶.

Po podatkih statističnega urada iz leta 2005 ima v Sloveniji le 4% delavcev sklenjeno individualno pogodbo. Običajno imajo tovrstne pogodbe sklenjeni menedžerji.

Poleg kolektivnih pogajanj med delodajalci in sindikati na bipartitni ravni, se v Sloveniji pogajanja med socialnimi partnerji odvijajo tudi preko Ekonomsko socialnega sveta v okviru katerega poteka tudi socialni dialog na nacionalni ravni.

V Sloveniji je prisoten trend decentralizacije pri kolektivnih pogajanjih, še posebej v zasebnem sektorju. Z uvedbo prostovoljnega in nezavezujočega principa s sprejemom Zakona o kolektivnih

⁷⁵ Vir: <http://www.uradni-list.si/1/content?id=73043>

⁷⁶ Glej: http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/socialno_partnerstvo/evidenca_kolektivnih_pogodb/

pogodbah v letu 2006, kolektivni dogovori niso več zavezujoči. Kljub tem v javnem sektorju ostajajo kolektivna pogajanja visoko centralizirana.⁷⁷

Nemčija

Pravice in obveznosti socialnih partnerjev v procesu pogajanj ureja zakon o kolektivnih pogodbah, ki je bil sprejet leta 1949, pozneje pa tudi dodatno spremenjen.

Kolektivna pogajanja se odvijajo predvsem na sektorski ravni, na regionalnem nivoju zveznih dežel (*Länder*). Pogajanja na nacionalni ravni so prej izjema kot pravilo.

V letu 2008 je bilo 46,8% vseh kolektivnih pogodb sklenjenih na ravni podjetij, ki pa pokrivajo manjši delež zaposlenih.

Med leti 1998 in 2007 je pokritost s kolektivnimi pogodbami padla za 13% v zahodni Nemčiji, v vzhodni Nemčiji pa za 9%. V letu 2007 je bilo s kolektivnimi pogodbami v vzhodni Nemčiji pokritih 56% zaposlenih, v zahodni Nemčiji pa 41% zaposlenih. Kolektivne pogodbe na ravni podjetij so zajele 7% zaposlenih v zahodni in 13% v vzhodni Nemčiji.

Med vzhodno in zahodno Nemčijo so pomembne razlike pri pokritosti s kolektivnimi pogodbami za ustanove, saj je bilo v letu 2007 36% ustanov v zahodni Nemčiji in 20% ustanov v vzhodni Nemčiji, pokritih s kolektivnimi pogodbami.

V Nemčiji je prisoten trend decentralizacije pri kolektivnih pogajanjih, zaradi upada kolektivnih pogajanj na sektorski ravni. Od leta 1990 je v nemškem sistemu kolektivnih pogajanj vedno bolj prisoten pojav t.i. klavzul o odprtju sektorskih kolektivnih pogodb, ki pod določenimi pogoji (soglasje sindikatov in delodajalskih organizacij) dovoljujejo odstopanja od kolektivno sklenjenih standardov. Po podatkih raziskave o svetih delavcev iz leta 2005 je 75% podjetij z več kot 20 zaposlenimi koristilo Ta ukrep.⁷⁸

Švedska

Na ravni Švedskih socialnih partnerjev je sprejet dogovor, ki ureja vloge in odnose med njimi, imenovan *Saltsjöbadsavtalet*. Omenjeni dogovor je osnova za sodelovanje na sektorski ravni, kjer se

⁷⁷ Vir: http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/slovenia_4.htm

⁷⁸ Vir: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/germany.pdf>

sprejemajo splošni dogovori o plačah in delovnem času, ki se pozneje uporabljajo pri pogajanjih na lokalni ravni.

Splošen trend pri kolektivnih pogajanjih zadnjih 15 let, vodi k decentralizaciji. Socialni partnerji delegirajo moč lokalnim ravnam, ki se pogajajo o plačah in delovnem času na lokalni ravni. Delodajalske in sindikalne konfederacije še vedno sklepajo nekatere vrste med-industrijskih pogodb, kot so pokojnine ali kolektivna zavarovanja.

Sporazum o prehodih med zaposlitvami, je v času gospodarske krize postal pomemben inštrument za zagotavljanje ekonomske in socialne varnosti presežnih delavcev. V okviru tega sporazuma, se določen delež iz plače nakazuje v sklad, poznan kot Svet za varnost zaposlitve (*Trygghetsrådet*, TRR), ki financira ukrepe, kot je iskanje zaposlitve ali pridobivanje izobrazbe za presežne ali odpuščene delavce. TRR tako sindikatom kot delodajalcev nudi podporo in svetovanje.

Podobno kot TRR deluje tudi Sklad za varnost zaposlitve (Trygghetsfonden), namenjen javnemu sektorju.⁷⁹

11.2.4. Soupravljanje zaposlenih

Za udeležbo delavcev pri upravljanju v podjetjih, imenovano tudi kot delavsko participacijo, je že dolgo razširjeno mnenje, da ta pojem zajema vse procese, s katerimi se uravnavajo različna razmerja v podjetju, vključno s kolektivnim dogovarjanjem, neformalnimi pritiski delavcev in raznimi institucijami s pretežno svetovalnimi pristojnostmi. To bi naj bila formalna participacija, kjer struktura odločanja omogoča, da delavci bolj ali manj sodelujejo pri odločanju. Poznana pa je tudi neformalna participacija, ki jo omogoča uporaba medčloveških odnosov ali drugih tehnik vodenja, oziroma tudi spontan izraz vrednot sodelujočih. Gre za vodenje, ki podpira zaposlene in je občutljivo za njihove potrebe, ki se izraža predvsem s slogom vodenja, v katerem vodje delijo svojo moč s svojimi sodelavci.

Enotne univerzalne definicije pojma participacije pravzaprav ni, ker je vprašljiva predvsem zaradi različnih ideološko-političnih pogledov na položaj delavca in stopnjo njegove vključenosti v strukturo upravljanja družbe. Zato je razumljivo, da se v pojem delavske participacije uvrščajo tako najbolj simbolične udeležbe delavcev v nadzornih organih gospodarskih družb do oblik, kot so komite, delegati zaposlenih, komiteji za higiensko tehnično varstvo, pa vse do oblik soodločanja in celo odločanja.

⁷⁹ Vir: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/sweden.pdf>

Pod pojmom participacija lahko najdemo različne oznake, ki podrobneje določajo posamezne vrste oziroma oblike participacije, kot npr.: soodločanje delavcev, delavska kontrola, delavsko samoupravljanje, demokratsko upravljanje, ekonomska participacija, tehnološka participacija, ekonomska oziroma finančna participacija, participacija na delovnem mestu, psihološka participacija itd. Najbolj splošen in tudi razširjen izraz je industrijska demokracija, pod katerim lahko razumemo različne oblike in stopnje sodelovanja med zaposlenimi in poslovnim vodstvom na ravni gospodarske družbe in kar naj bi omogočalo več vpliva zaposlenim, večje delegiranje pristojnosti navzdol oziroma omilitev hierarhičnih odnosov. Ker pa gre v vsakem primeru za vplivanje delavcev in delavskih predstavnikov pri sprejemanju odločitev, kar pomeni sodelovanje v procesih odločanja, se za dnevno rabo uporablja tudi pojem soupravljanje.

Delavska participacija v okvirih moderne teorije organizacije pomeni nekakšen instrument kooperativnosti in obliko medsebojne naklonjenosti delodajalcev in delojemalcev.

Nekdanje organe samoupravljanja so nadomestile nove delavsko predstavniške institucije s specifičnimi pristojnostmi ter povsem drugačnimi možnostmi in omejitvami za sodelovanje pri upravljanju. Njihov položaj, vsebina in narava delovanja ter možnosti vpliva v procesih odločanja so normativno urejeni v skladu s tradicionalno logiko razmerja med kapitalom in delom.

Slovenija

Glavni pravni temelj, s katerim je oblikovan model delavske participacije oziroma sodelovanja delavcev pri upravljanju v Sloveniji, je Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju. Kot tak upošteva standarde evropske socialne listine ter vključuje akte organov Sveta Evrope in konvencije Mednarodne organizacije dela (MOD). Pravno podlago pa ima v 75. členu Ustave RS, ki napotuje, »da se zakonsko določijo način in pogoji, pod katerimi delavci sodelujejo pri upravljanju v gospodarskih organizacijah in zavodih«.

V ZSDU je ob upoštevanju zgodovinskih, mednarodnopravnih in primerjalno-pravnih značilnosti sodelovanja delavcev pri odločanju mogoče najti takšne značilnosti, ki jih je primerno označiti kar kot načela urejanja sodelovanja delavcev pri upravljanju v Sloveniji. Njihovo poznavanje je izjemno pomembno za vsebinsko razumevanje samega zakona in pravilno razlago njegovih posameznih določil. Med ta načela uvrščamo:

Načelo univerzalnosti - izvedeno je zlasti iz zgodovinsko-razvojnih elementov interne pravne ureditve, iz evropske kulturne dediščine in iz standardov mednarodnega delovnega prava. Načelo opozarja, da je treba participativne pravice priznati prav vsem kategorijam zaposlenih, saj bi v nasprotnem

primeru bilo kršeno ustavno načelo enakopravnosti zaposlenih oseb. Sam ZSDU v celoti velja le za gospodarske subjekte, vendar delno velja tudi v javnem sektorju.

Načelo zakonskega minimuma in avtonomne dograditve participativnih pravic - pravi, da so pravice delavskega vplivanja, tako, kot so določene v zakonu, minimalne. So le temeljne oblike in načini sodelovanja delavcev pri upravljanju. Načelo pa dopušča, da se delodajalska in delavska stran dogovorita o razširitvi pravic iz zakona, ali delavska stran zaradi ekonomskih ali socialnih interesov celo pristane na uveljavljanje ožjih pravic, kot so določene z zakonom. Avtonomna dograditev pomeni ravno to možnost in avtonomnost je v tem, da obe strani sprejmeta s participativnim dogovorom zgoraj navedene možnosti, ki so zunaj zakonskega minimuma. Ta dogovor ima podlago v 5. členu ZSDU.

Nemčija

Razvoj delavske participacije v političnem in gospodarskem sistemu nekdanje Zahodne Nemčije ima dolgoletno zgodovino. Prvo idejo o oblikovanju nekakšnih delavskih odborov, ki naj bi imeli nadzorno funkcijo nad razdelitvijo dobička v podjetjih, je dal profesor ustavnega prava Robert Mohl že v 19. stoletju (1835. leta). Do sprejetja znamenite Weimarske ustave leta 1919, ki je uzakonila delavske svete v vseh tovarnah z več kot 20 zaposlenimi, so se izmenjavale številne ideje ter strokovne in parlamentarne razprave na to temo. Z nastopom nacionalsocialistov 1933. leta se je seveda končalo obdobje socialdemokratov in parlamentarne demokracije. Po končani 2. svetovni vojni pa so za večje pravice delavskega razreda ofenzivno nastopili nemški sindikati. V letih 1949-1953 je obdobje pravega zakonodajnega razcveta. Takrat so bili sprejeti vsi temeljni zakonski predpisi, kot so: Zakon o podjetjih (Betriebsverfassungsgesetz) leta 1952 in pozneje dopolnjen leta 1972, ki določa sodelovanje na ravni obratov, tj. organizacijskih delov podjetij, in kjer imajo določene pristojnosti delavski sveti na ravni obratov. Zakon o soodločanju delavcev v nadzornih svetih in upravah podjetij rudarstva, železarstva in jeklarstva (Montan - Mitbestimmungsgesetz 1951. leta) in leta 1956. razširjen tudi na raven koncernov.

Med temeljne pravne norme na tem področju spadajo tudi kolektivne tarifne pogodbe, ki so v pristojnosti panožnih sindikatov in sindikalnih central ter podjetniški dogovori Unternehmensvereinbarungen in obratni dogovori Betriebsvereinbarungen.

Tudi potem so nemški sindikati ves čas poskušali, da bi iz Zakona o podjetjih/obratih, Zakona o soodločanju in sindikalne tarifne avtonomije uresničili enoten sistem za zastopanje interesov delavcev. Po trinajstih letih boja med organizacijami delodajalcev, organizacijami sindikatov in

številnimi političnimi strankami, ki so zagovarjali ene ali druge interese, je bil 18.3.1976 sprejet nov Zakon o soodločanju, ki je razširil paritetno soodločanje na podjetja iz vseh drugih dejavnosti, z več kot 2000 zaposlenimi, kar je takrat pomenilo približno dve tretjini srednje velikih in velikih podjetij. Vendar je paritetno ravnotežje v novem zakonu o soodločanju premaknjeno v korist delničarjev, zato se je ocenjevalo, da je novi zakon »dober za vladno koalicijo in slab za sindikate«.

Nemški sistem delavske participacije je močno razvejan. Veljajo posebni režimi za različna gospodarska področja in za različne velikosti podjetij (po kapitalu in zaposlenih). Na splošno je vpliv zaposlenih mogoče uresničevati na dveh temeljnih ravneh. To sta raven obrata/tovarne, ki je določena organizacijska enota podjetja, in raven podjetja. Sicer so nekateri delavskopredstavniki organi tudi še na ravni koncernov, vendar so z vidika vpliva nepomembni.

Predstavniki zaposlenih na ravni delovnega mesta, tj. obrata, je obratni delavski svet (Betriebsrat). Njegova naloga je v tem, da spremlja in s tovarniškim vodstvom razpravlja o vseh kadrovskih in socialnih vprašanjih, ki se tičejo zaposlenih v konkretnem obratu oziroma tovarni, ter delno tudi gospodarsko problematiko. Interesno in vplivno področje obratnega sveta delavcev so številna vprašanja in problemi usposabljanja, kadrovanja, sprejemanja,

nagrajevanja in odpuščanja delavcev, ergonomski in racionalizacijski ukrepi, razni problemi na delovnem mestu, v kar so vključeni tudi sindikalni zaupniki, vprašanja socialnega varstva ter številne socialne in zdravstvene zadeve.

Slovenska gospodarskoppravna zakonodaja se je v osnovi zgledovala po nemški.

ZGD bolj ali manj povzema nemški zakon o delnicah (Aktiengesetz), ZSDU pa Zakon o podjetjih (Betriebsverfassungsgesetz) in Zakon o soodločanju v industriji Montan (Montan-mitbestimmungsgesetz). Po splošni oceni gre za sistem z relativno visoko stopnjo participativnih razmerij v delniških družbah. Nemškemu sistemu upravljaljskih in soupravljaljskih razmerij smo pri oblikovanju slovenskega modela nekaj »svojega« dodali in iz njega nekaj izvzeli. Ostale so nekatere podobnosti, a so nastale tudi bistvene razlike.

Švedska

Za Švedsko je značilen enoten sistem delavskih predstavništev, saj v podjetjih delujejo sindikalna predstavništva.

Leta 1976 je Švedska sprejela pravila vezana na delavsko participacijo pri sprejemanju odločitev, vendar se ta nanaša le na podjetja, ki imajo sklenjene kolektivne pogodbe med sindikati in

delodajalci.

Praksa delavskega soupravljanja je na Švedskem mnogo bolj šibka kot v Nemčiji. Na Švedskem ločimo tri načine soupravljanja, ki dopolnjujejo drug drugega:

- soupravljanje s pogajanji in druge oblike (funkcija delojemalca in delodajalca ločeni),
- soupravljanje preko sindikalnih predstavnikov v upravnih odborih družb,
- soupravljanje preko skupščine lastnikov delnic ali deležev določenega podjetja (kolektivno ali individualno lastništvo - ekonomska demokracija).

Pri prvem načinu poizkušata sindikat in delodajalec doseči skupno rešitev npr. s pogajanji, s pomočjo skupnega organa, ali s pomočjo drugih oblik. Pravila o tem so v MBL in v Kolektivnih pogodbah o soupravljanju (MBA). Na ta način naj bi približali soupravljanje zaposlenim oziroma vsakdanjim odločitvam na delovnem mestu in s tem kompenzirali čedalje večjo organizacijsko centralizacijo sindikatov. Kontrolirali pa bi tudi sindikalne predstavnike v upravnih organih družb (drugi način) glede lojalnosti do delojemalcev. Delojemalci lahko sodelujejo pri upravljanju tudi kot lastniki podjetij oziroma kot člani skupščine lastnikov podjetja. Kolektivno obliko, za katero so se zavzemali predvsem sindikati, so pomenili javni fondi oziroma »fondi delojemalcev«, uvedeni z zakonodajo leta 1983. Bilo jih je pet in so bili razporejeni po celotni Švedski. Financirali so se iz davka na dobiček podjetij. Pri individualni obliki, za katero se zavzemajo predvsem podjetja, so zaposleni lastniki delnic podjetja, v katerem delajo.

Vsebina soupravljanja je v MBL opredeljena zelo široko. Zakon dovoljuje soupravljanje o praktično vseh vprašanjih, ki se lahko pojavijo na delovnem mestu. Deli jih v tri sklope:

- sklenitev in prenehanje pogodbe o zaposlitvi (materialna vsebina, npr. kadrovska politika v najširšem smislu, delovna ocena, vrednotenje referenc, kadrovska statistika ipd.),
- vodenje in delitev dela (menjava dela in razdelitev delovnih nalog v določeni skupini, ureditev delovnih prostorov, uvajanje nove npr. računalniške tehnologije ipd.),
- upravljanje podjetja (financiranje, bilanca, investicije, prodaja ipd.).

Najpomembnejše vrste odločitev, ki ne morejo biti predmet soupravljanja, so:

- odločitve, ki jih sprejemajo izključno lastniki podjetja (cilj, usmeritev, opustitev ali sprememba lastništva dejavnosti ipd.),
- odločitve, ki jih sprejemajo politiki glede javnega sektorja - tako je zagotovljena politična demokracija (cilj, usmeritev, obseg, kvaliteta javnih dejavnosti ipd.),

- cilji in usmeritve dejavnosti, ki so verske, znanstvene, umetniške ali druge neprofitne narave, ali pa cilji kooperativne, sindikalne, politične ali druge propagandne dejavnosti (poseben primer je svoboda tiska kot cilj in usmeritev pri časopisni dejavnosti).

Preden delodajalec sprejme odločitev o pomembnejši spremembi svoje dejavnosti ali delovnih ali zaposlitvenih razmerij članov sindikata, se mora na svojo pobudo pogajati s sindikatom, s katerim ga veže kolektivna pogodba. Takšna pogajanja imenujemo primarna pogajanja in sodijo med tako imenovana soupravna pogajanja.

Najpomembnejša vzroka za njihovo izvedbo sta:

- pri pomembnejših odločitvah se mora upoštevati mnenje sindikata že v pripravljalni fazi pred njihovim dokončnim oblikovanjem in izvedbo, tako da sindikat ni postavljen pred izvršeno dejstvo in se lahko le pritožuje nad učinki izvršenih dejstev,
- decentralizacija odločanja oziroma utrditev soupravljanja na lokalnem nivoju.

Pogajanja se izvajajo v prvi vrsti na lokalni ravni, vendar lahko lokalni sindikat v primeru neuspeha lokalnih pogajanj zahteva pogajanja na centralni ravni. Delodajalec ima pravico do končne odločitve, vendar se ta lahko z MBA omeji oziroma prenese na predstavnike delojemalcev ali na skupni organ. Odločitve pa delodajalec ne sme sprejeti pred koncem pogajanj. V primeru, da želi delodajalec zaupati delo nekomu, ki pri njem ni zaposlen, ima sindikat celo pravico do veta. (Skledar, vir: www.delavska-participacija.com/clanki/ID980217.doc)

11.2.5. Evropski sveti delavcev

Prve ideje o oblikovanju neke vrste delavskih predstavništev na evropski ravni segajo v začetek 70. let. Pojem "Evropski svet delavcev", ki naj bi prevzel vlogo interesnega zastopstva delojemalcev v takrat načrtovani "Evropski delniški družbi", se je prvič uradnem dokumentu Evropske komisije pojavil leta 1970. Vendar je takratni namen propadel zaradi neenotnosti nacionalnih vlad in nasprotovanja nacionalnih in evropskih delodajalskih organizacij.

Problemi so obstajali tudi znotraj sindikatov. Kot se je izkazalo, so do začetka osemdesetih let tudi sindikati sami posvečali premajhno pozornost razvijajočim se predstavniškim strukturam delojemalcev v multinacionalnih skupinah na evropski ali svetovni ravni. Njihovo delovanje je bilo preveč usmerjeno le na nacionalno raven, čutil se je odpor do tega, da bi odstopili evropskim sindikalnim strukturam izvajanje teh aktivnosti. Do spremembe je prišlo z močnim poistovetenjem sindikatov držav članic EU s procesom evropskega integriranja, v okviru katerega se ves čas zavzemajo in podpirajo razvoj in socialno dimenzijo tega procesa. Danes so sindikati, Evropska

konfederacija sindikatov in njeni evropski panožni sindikati, glavni nosilci ustanavljanja in delovanja evropskih svetov delavcev. (Utroša, glej: www.delavska-participacija.com/clanki/ID990516.doc).

Direktiva Evropskega sveta delavcev (94/45/ES) veljajo za vsa podjetja, ki imajo več kot 1.000 zaposlenih in najmanj dve podjetji v dveh državah z najmanj 150 zaposlenimi znotraj EU.

ETUC ocenjuje, da je podjetij, ki sodijo pod to direktivo v EU 2.264. od tega je 34%. Med multinacionalkami, ki zaposlujejo več kot 10.000 oseb je 61% takšnih, ki imajo svoje Evropske svete delavcev. ETUC ocenjuje, da to direktivo spoštuje tretjina delodajalcev.

Evropski sveti delavcev	Slovenija	Nemčija	Švedska
Multinacionalna podjetja(MP) na katera se nanaša direktiva	210	548	120
Število podjetij z Evropskimi sveti delavcev	126	127	60
Delež MP z ESD (%)	60	23	50

11.2.6. Obstoje institucionaliziranih teles socialnega dialoga

Socialni dialog je institucionaliziran skozi Ekonomski socialni svet v Sloveniji. Takšno telo v Nemčiji in na Švedskem ne poznajo.

Ekonomsko socialni svet – tripartitno telo socialnega dialoga v Sloveniji

V Sloveniji socialni dialog poteka skozi za to posebej ustanovljeno telo – ekonomsko-socialni svet (ESS), ki v okviru svojega delovanja:

- sodeluje pri pripravi zakonodaje ter daje mnenja in priporočila v zvezi z njo,
- daje pobude za sprejem novih ali spremembo veljavnih zakonov,
- oblikuje stališča in mnenja k delovnim gradivom, osnutkom in predlogom uredb, odredb in zakonov,
- oblikuje stališča in mnenja k proračunskemu memorandumu in državnemu proračunu.

Temeljna področja delovanja ESS so predvsem:

- socialni sporazum,
- socialne pravice in pravice iz obveznega zavarovanja, kot so pokojnine, invalidnine, socialne pomoči, nadomestila in drugo,
- problematika zaposlovanja in delovnih razmerij,

- sistem kolektivnega dogovarjanja,
- cene in davki,
- ekonomski sistem in ekonomska politika,
- pravna varnost,
- sodelovanje z Mednarodno organizacijo dela in Svetom Evrope ter sorodnimi institucijami v Evropski uniji in v državah članicah Evropske unije,
- soupravljanje delavcev,
- sindikalne pravice in svoboščine.

Poleg področij, ki zadevajo tripartitno sporazumevanje, lahko ESS obravnava tudi druge zadeve, ki niso predmet tripartitnega sporazumevanja, se pa nanašajo na področje ekonomsko-socialnih zadev.

Svoje predloge, priporočila in mnenja ESS posreduje Državnemu zboru, Državnemu svetu, strokovni in širši javnosti. Odločitve ESS zavezujejo organe in delovna telesa vseh treh partnerjev⁸⁰.

Slovenska ureditev socialnega dialoga torej ne izpolnjuje v celoti namena socialnega dialoga, kot ga definira Bohinec (2000), saj sprejeti dogovori niso zavezujoči, temveč gre zgolj za priporočila. Takšna ureditev socialnega dialoga zmanjšuje moč socialnih partnerjev in sprejetih dogovorov, vloga države pa ni enakopravna, saj se pojavlja v vlogi *pooblaščenega urejevalca* in ne enakopravnega partnerja. Sprejemanje dogovorov v procesu socialnega dialoga je tako v veliki meri prepuščeno bipartitnemu dogovarjanju med interesi delojemalcev in delodajalcev. Ta dogovarjanja so do sedaj potekala relativno uspešno, predvsem zaradi neokorporativistične tradicije pogajanj med delom in kapitalom, vendar so v izjemno zaostrenih razmerah gospodarske in socialne krize, otežena. Smiselno vprašanje, ki se ob tem pojavlja je, kako redefinirati vloge socialnih partnerjev v obstoječih razmerah na način, ki bo spodbujal kvalitetni in učinkoviti socialni dialog, v katerem bo socialna država jedro gospodarskega razvoja.

Nujnost po sprejetju Zakona o ekonomsko socialnem svetu nakazuje že analiza delovanja Ekonomsko-socialnega sveta med leti 1994 in 2004, ki jo je izvedel Franček Kavčič⁸¹.

Urejena zakonodaja ne bi pomenila zgolj ureditve odnosa in razmerij med socialnimi partnerji, temveč bi tudi dala večjo težo odločitvam sprejetim na ravni socialnega dialoga.

⁸⁰ Vir: http://www.gsv.gov.si/si/ekonomsko_socialni_svet/

⁸¹ Dostopno na: <http://www.socialnidialog.si/UserFiles/File/publikacijaFK.pdf>

Akterji Evropskega socialnega dialoga

Kdo vse je udeležen v socialnem dialogu na ravni EU, smo že navedli, pomembno pa je tudi vedeti, kdo so evropski socialni partnerji in koga vse vključujejo:

1. **Evropskih delojemalcev**, ki jih na ravni EU zastopa Evropska konfederacija sindikatov ETUC. Konfederacija, ki je bila ustanovljena leta 1973, združuje kar 82 nacionalnih konfederacij sindikatov iz 36 evropskih držav, vključuje tudi 12 evropskih industrijskih združenj ter šteje preko 60 milijonov članov. Pod okriljem ETUC-a deluje tudi Združenje Evropskih profesionalnih in vodstvenih kadrov EUROCADRES ter Evropsko federacijo upokojencev in starostnikov EFREP/FERPA. Pomembna vloga ETUC-a je tudi organiziranje meddržavnega sodelovanja sindikatov skozi 44 Medregijskih sindikalnih svetov IRTUC⁸².
2. **Evropskih delodajalcev**, ki jih zastopa Konfederacija evropskih gospodarstvenikov BusinessEurope. Konfederacija, do nedavnega znana pod imenom UNICE, je bila ustanovljena leta 1958, združuje 39 združenj, z več kot 20 milijoni podjetij iz 33 držav. BusinessEurope, se od leta 1998 povezuje z Evropskim združenjem obrti, malih in srednje velikih podjetij UEAMPE. Ta zastopa interese več kot 11 milijonov podjetij, ki zaposlujejo več kot 50 milijonov ljudi. Medtem ko gospodarski sektor zastopa BusinessEurope, se predstavništvo evropskih delodajalcev iz področja javnega sektorja uresničuje tudi preko sodelovanja Evropskega centra za podjetja z javno udeležbo in podjetij splošnega gospodarskega pomena CEEP, ki je bilo ustanovljeno leto 1961 in danes združuje več sto organizacij in 20 evropskih držav. Glavni cilj CEEP-a je zastopanje interesov javnih ustanov v relaciji do EU institucij.

Socialni dialog se v praksi kaže kot učinkovito orodje za naslavljanje in reševanje vprašanj iz področja socialne politike, dokazano prispeva k krepitvi socialnega miru, demokratičnosti in socialne kohezivnosti. Pomembno vlogo je imel pri procesu širitve EU, uvajanju enotnega monetarnega sistema znotraj držav EU ter krepitvi demokracije držav v tranziciji. V času ekonomske in gospodarske krize se je socialni dialog pokazal kot uspešno orodje pri obvladovanju tveganj povezanih z zaposlovanjem ter konkurenčnosti podjetij. Na regionalni ravni se je vloga socialnega dialoga v času krize dodatno okrepila, predvsem v smeri večjega vključevanja socialnih partnerjev pri oblikovanju javnih politik in odločanju.

⁸² Vir: <http://www.ecb.int/ecb/legal/1341/1342/html/index.sl.html>

Od leta 1995 so Evropski socialni partnerji oblikovali pet okvirnih sporazumov, ki določajo minimalne standarde v zvezi z starševskim dopustom, delnim delovnim časom, sklepanjem pogodb za določen čas, delom od doma in stresom na delovnem mestu, v postopku pa je tudi okvirni sporazum o trpinčenju na delovnem mestu⁸³.

Sodelovanje poteka preko vzpostavljenih struktur, ki niso fiksne in se po potrebi spreminjajo, v tem trenutku pa obsegajo 33 sektorskih odborov za socialni dialog, ki jih koordinira medstrokovni odbor za socialni dialog. V vse odbore so vključeni predstavniki delojemalcev, ki jih zastopajo sindikati in delodajalcev.

Sektorski odbori zajemajo naslednja področja: kmetijstvo, avdiovizualni sektor, bančništvo, kemijska industrija, civilno letalstvo, čiščenje, trgovina, gradbeništvo, elektrika, ekstraktivna industrija, obutev, pohištvo, bolnišnice, hoteli, gostinstvo in turizem, celinske plovne poti, zavarovalništvo, nastopi v živo, lokalna in regionalna vlada, osebne storitve, poštna storitve, zasebno varstvo, železnice, cestni transport, morski ribolov, pomorski transport, ladjedelništvo, jeklo, sladkor, strojenje in usnjarstvo, telekomunikacije, začasno delo, tekstilna industrija/oblačila, les, plin.

Rezultati Evropskega socialnega dialoga so vidni v več kot 300 sprejetih dokumentih s strani socialnih partnerjev⁸⁴.

11.3. Procesi socialnega dialoga

Procesi socialnega dialoga se nanašajo na naslednje indikatorje:

1. Industrijske spore in akcije, ki zajemajo število izgubljenih delovnih dni zaradi stavk ali izprtij.
2. Obseg zastopanja delavcev, ki se nanaša na področja in možnosti pri zastopanju delavcev.
3. Evropski sektorski in medsektorski socialni dialog, ki se v primeru sektorskega socialnega dialoga nanaša na njegov obseg ter v primeru medsektorskega socialnega dialoga na pogajanja in dogovore.

⁸³ vir: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--dcomm/documents/publication/wcms_101654.pdf

⁸⁴ Vir: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=329&langId=en>

11.3.1. Industrijski spori in akcije

	Slovenija	Nemčija	Švedska	EU 27
Število delovnih dni, izgubljenih zaradi industrijskih akcij na 1.000 delavcev (letno povprečje 2004 – 2007)	2,8	1,88	5,62	37,47 (ocena)

Industrijski spori so, kot pomemben kazalnik procesov socialnega dialoga, na ravni EU-27 relativno pogosti, saj je kar 37,4 delovnih dni na 1.000 delavcev izgubljenih zaradi industrijskih akcij (letno povprečje 2004 – 2007), v Nemčiji je izgubljenih 5,62 delovnih dni, kar je največ od treh analiziranih držav, sledi Slovenija z 2,8 izgubljenih delovnih dni in Švedska z 1,88 izgubljenih delovnih dni. Problem vezan na spremljanje industrijskih akcij je predvsem upoštevanje različnih oblik industrijskih akcij kot statistično relevantnih. V Sloveniji se namreč v industrijsko akcijo štejejo zgolj stavke v organizaciji Zveze svobodnih sindikatov Slovenije, v Nemčiji in na Švedskem se poleg stavk upoštevajo tudi izprtja. Na Švedskem se, za razliko od Nemčije in Slovenije, upoštevajo nezakonite in zakonite industrijske akcije, v Nemčiji pa statistično izločijo tudi akcije, ki vključujejo manj kot 10 delavcev (razen če gre za akcijo, ki je daljša kot 100 dni)⁸⁵.

Kolektivno dogovorjeno povečanje plač (letno povprečje 2008) je bilo enako v Sloveniji in na Švedskem (3,9%), povprečje EU-27 pa je bistveno višje v primerjavi z analiziranimi državami (6,6%)⁸⁶.

Dejansko povečanje plač, ob upoštevanju inflacije, za leto 2008 pokaže drugačne rezultate; v Sloveniji je to povečanje negativno, saj so plače upadle za -1,6%, v Nemčiji so se povečale za 0,6% in na Švedskem za 0,1%⁸⁷.

Dejanske delovne ure so, kljub dogovorjenemu tedenskemu delovnemu času, večje v vseh analiziranih državah. Najmanjša odstopanja so v Sloveniji, kjer delamo 1,1 uro tedensko več, največje odstopanje pa je zaznati v Nemčiji, kjer je ta razlika kar 3,6 ure. Pri tem je potrebno tudi upoštevati, da je kolektivno dogovorjen tedenski delovnik v Nemčiji in na Švedskem krajši (37,5 ure).

Najbolje je s kolektivnimi pogodbami pokrita Slovenija (96%), malce manj pokrita je Švedska (90%), najmanj pa Nemčija (61%).

V Sloveniji področje kolektivnih pogodb ureja Zakon o kolektivnih pogodbah⁸⁸ iz leta 2006. Kolektivna pogajanja so v Sloveniji visoko strukturirana in skozi tripartitna pogajanja zajemajo različna področja

⁸⁵ Vir: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0804039s/index.htm#hd3>

⁸⁶ Vir: Eurofound, Working time developments 2008

⁸⁷ Vir: Eurofound, Pay developments 2008

– od ekonomskih do socialnih vprašanj. Kolektivna pogajanja se odvijajo na nacionalni ravni, ravni industrije in na ravni posameznega podjetja ali organizacije, zaznati pa je trend decentralizacije v zasebnem sektorju, medtem, ko v javnem sektorju kolektivna pogajanja ostajajo visoko centralizirana⁸⁹.

V Nemčiji se kolektivna pogajanja odvijajo predvsem na sektorski ravni, na regionalnem nivoju zveznih dežel (*Länder*). Pogajanja na nacionalni ravni so prej izjema kot pravilo. V letu 2008 je bilo 46,8% vseh kolektivnih pogodb sklenjenih na ravni podjetij, ki pa pokrivajo manjši delež zaposlenih. V Nemčiji je prisoten trend decentralizacije pri kolektivnih pogajanjih, zaradi upada kolektivnih pogajanj na sektorski ravni. Od leta 1990 je v nemškem sistemu kolektivnih pogajanj vedno bolj prisoten pojav t.i. klavzul o odprtju sektorskih kolektivnih pogodb, ki pod določenimi pogoji (soglasje sindikatov in delodajalskih organizacij) dovoljujejo odstopanja od kolektivno sklenjenih standardov. Po podatkih raziskave o svetih delavcev iz leta 2005 je 75%.⁹⁰

Na ravni Švedskih socialnih partnerjev je sprejet dogovor, ki ureja vloge in odnose med njimi, imenovan *Saltsjöbadsavtalet*. Omenjeni dogovor je osnova za sodelovanje na sektorski ravni, kjer se sprejemajo splošni dogovori o plačah in delovnem času, ki se pozneje uporabljajo pri pogajanjih na lokalni ravni.

Splošen trend pri kolektivnih pogajanjih zadnjih 15 let, vodi k decentralizaciji. Socialni partnerji delegirajo moč lokalnim ravnam, ki se pogajajo o plačah in delovnem času na lokalni ravni. Delodajalske in sindikalne konfederacije še vedno sklepajo nekatere vrste med-industrijskih pogodb, kot so pokojnine ali kolektivna zavarovanja.

Soupravljanje zaposlenih je zagotovljeno v vseh treh državah, kjer so tudi prisotni Evropski sveti delavcev (najboljše pokrita je Slovenija s 60%, sledi Švedska s 50% in Nemčija 23%).

Glavni pravni temelj, s katerim je oblikovan model delavske participacije oziroma sodelovanja delavcev pri upravljanju v Sloveniji, je Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju. Kot tak upošteva standarde evropske socialne listine ter vključuje akte organov Sveta Evrope in konvencije Mednarodne organizacije dela. Pravno podlago pa ima v 75. členu Ustave RS, ki napotuje *da se zakonsko določijo način in pogoji, pod katerimi delavci sodelujejo pri upravljanju v gospodarskih organizacijah in zavodih*.

Nemški sistem delavske participacije je močno razvejan. Veljajo posebni režimi za različna gospodarska področja in za različne velikosti podjetij (po kapitalu in zaposlenih).

Za Švedsko je značilen enoten sistem delavskih predstavništev, saj v podjetjih delujejo sindikalna

⁸⁸ Vir: <http://www.uradni-list.si/1/content?id=73043>

⁸⁹ Vir: http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/slovenia_4.htm

⁹⁰ Vir: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/germany.pdf>

predstavništva. Praksa delavskega soupravljanja je na Švedskem mnogo bolj šibka kot v Nemčiji.

Rezultati Evropskega socialnega dialoga so razvidni v preko 300 sprejetih skupnih tekstih s strani Evropskih socialnih partnerjev. Socialni partnerji v procesu Evropskega socialnega dialoga so evropski delojemalci, ki jih na ravni EU zastopa Evropska konfederacija sindikatov ETUC, ki združuje kar 82 nacionalnih konfederacij sindikatov iz 36 evropskih držav, vključuje tudi 12 evropskih industrijskih združenj ter šteje preko 60 milijonov članov⁹¹. Evropske delodajalce zastopa Konfederacija evropskih gospodarstvenikov BusinessEurope. Konfederacija, do nedavnega znana pod imenom UNICE, združuje 39 združenj, z več kot 20 milijoni podjetij iz 33 držav. Predstavništvo evropskih delodajalcev iz področja javnega sektorja se uresničuje preko sodelovanja Evropskega centra za podjetja z javno udeležbo in podjetij splošnega gospodarskega pomena CEEP, ki združuje več sto organizacij in 20 evropskih držav.

11.3.2. Kolektivna pogajanja

Stanojević (1996) za kolektivna pogajanja pravi, da gre za *proces, v katerem so sindikati (ali kakšna druga oblika kolektivnega predstavljanja delavcev) osredotočeni na doseganje sporazuma o plačah ni drugih pogojih zaposlovanja in dela.*

Kolektivna pogajanja potekajo na državni ali panožni ravni (centralizirana pogajanja) in na podjetniški ravni (decentralizirana pogajanja). Kolektivne pogodbe se lahko poleg tega sklepajo na regionalni in lokalni ravni.

V Sloveniji področje kolektivnih pogodb ureja Zakon o kolektivnih pogodbah⁹² iz leta 2006. Kolektivna pogajanja so v Sloveniji visoko strukturirana in skozi tripartitna pogajanja zajemajo različna področja – od ekonomskih do socialnih vprašanj. Kolektivna pogajanja se odvijajo na nacionalni ravni, ravni industrije in na ravni posameznega podjetja ali organizacije, zaznati pa je trend decentralizacije v zasebnem sektorju, medtem, ko v javnem sektorju kolektivna pogajanja ostajajo visoko centralizirana⁹³.

V Nemčiji se kolektivna pogajanja odvijajo predvsem na sektorski ravni, na regionalnem nivoju zveznih dežel (*Länder*). Pogajanja na nacionalni ravni so prej izjema kot pravilo. V letu 2008 je bilo 46,8% vseh kolektivnih pogodb sklenjenih na ravni podjetij, ki pa pokrivajo manjši delež zaposlenih. V Nemčiji je prisoten trend decentralizacije pri kolektivnih pogajanjih, zaradi upada kolektivnih

⁹¹ Vir: <http://www.ecb.int/ecb/legal/1341/1342/html/index.sl.html>

⁹² Vir: <http://www.uradni-list.si/1/content?id=73043>

⁹³ Vir: http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/slovenia_4.htm

pogajanj na sektorski ravni. Od leta 1990 je v nemškem sistemu kolektivnih pogajanj vedno bolj prisoten pojav t.i. klavzul o odprtju sektorskih kolektivnih pogodb, ki pod določenimi pogoji (soglasje sindikatov in delodajalskih organizacij) dovoljujejo odstopanja od kolektivno sklenjenih standardov. Po podatkih raziskave o svetih delavcev iz leta 2005 je 75%.⁹⁴

Na ravni Švedskih socialnih partnerjev je sprejet dogovor, ki ureja vloge in odnose med njimi, imenovan *Saltsjöbadsavtalet*. Omenjeni dogovor je osnova za sodelovanje na sektorski ravni, kjer se sprejemajo splošni dogovori o plačah in delovnem času, ki se pozneje uporabljajo pri pogajanjih na lokalni ravni.

Splošen trend pri kolektivnih pogajanjih zadnjih 15 let, vodi k decentralizaciji. Socialni partnerji delegirajo moč lokalnim ravnem, ki se pogajajo o plačah in delovnem času na lokalni ravni. Delodajalske in sindikalne konfederacije še vedno sklepajo nekatere vrste med-industrijskih pogodb, kot so pokojnine ali kolektivna zavarovanja.

Soupravljanje zaposlenih je zagotovljeno v vseh treh državah, kjer so tudi prisotni Evropski sveti delavcev (najboljše pokrita je Slovenija s 60%, sledi Švedska s 50% in Nemčija 23%).

Glavni pravni temelj, s katerim je oblikovan model delavske participacije oziroma sodelovanja delavcev pri upravljanju v Sloveniji, je Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju. Kot tak upošteva standarde evropske socialne listine ter vključuje akte organov Sveta Evrope in konvencije Mednarodne organizacije dela. Pravno podlago pa ima v 75. členu Ustave RS, ki napotuje *da se zakonsko določijo način in pogoji, pod katerimi delavci sodelujejo pri upravljanju v gospodarskih organizacijah in zavodih*.

11.3.3. Evropski sektorski in medsektorski socialni dialog

Vprašanje reprezentativnosti je torej eno od odprtih vprašanj socialnega dialoga, ki ga je Evropska komisija v veliki meri rešila že leta 1993, ko je oblikovala seznam kriterijev za reprezentativnost organizacij. Ti kriteriji veljajo še danes, predstavniške organizacije pa morajo:

- Biti medpanožne na ravni industrije ali povezane z določenimi sektorji oziroma kategorijami organiziranimi na evropski ravni.
- Biti sestavljene iz organizacij, ki so integralen, že obstoječ del struktur socialnih partnerjev v državah članicah, so sposobne sklepanja sporazumov ter so v največji možni meri reprezentativne za posamezne države članice.

⁹⁴ Vir: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/germany.pdf>

- Imajo ustrezne strukture, ki zagotavljajo njihovo učinkovito sodelovanje v postopku posvetovanj⁹⁵.

Evropska komisija redno objavlja seznam Evropskih socialnih partnerjev, ki po mnenju komisije izpolnjujejo zastavljene pogoje in zato v skladu z 138. členom Pogodbe, sodelujejo v procesu socialnega dialoga. Trenutno ta seznam obsega 75 organizacij, ki so razdeljene na 5 skupin:

1. Splošne medpanožne industrijske organizacije, kot je Evropski center za podjetja z javno udeležbo in podjetja splošnega gospodarskega pomena CEEP, Evropska konfederacija sindikatov ETUC in predstavniška organizacija delodajalcev BusinessEurope;
2. Medpanožne industrijske organizacije, ki predstavljajo določene skupine delavcev ali podjetij, kot je Združenje Evropskih profesionalnih in vodstvenih kadrov Eurocadres, Evropsko združenje obrti, malih in srednje velikih podjetij UEAMPE in Evropska konfederacija vodilnega in vodstvenega kadra CEC;
3. Specifične organizacije kot je Eurochambres, združenje več kot 1200 evropskih trgovskih in industrijskih zbornic;
4. Sektorske organizacije, ki ne pripadajo določenim industrijskim panogam (53 organizacij);
5. Evropske sindikalne organizacije (15 organizacij).

Uradni seznam organizacij, ki sodijo med evropske socialne partnerje se obnavlja vsakič, ko se vzpostavi nov telo za socialni dialog ali ko Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer Eurofound⁹⁶ po naročilu komisije izvede študijo oz. raziskavo za namen vzpostavitve socialnega dialoga.

Evropski socialni partnerji so vključeni v sektorski socialni dialog ali medpanožni industrijski socialni dialog⁹⁷.

Rezultati Evropskega socialnega dialoga so razvidni v preko 300 sprejetih skupnih tekstih s strani Evropskih socialnih partnerjev. Socialni partnerji v procesu Evropskega socialnega dialoga so evropski delojemalci, ki jih na ravni EU zastopa Evropska konfederacija sindikatov ETUC, ki združuje kar 82 nacionalnih konfederacij sindikatov iz 36 evropskih držav, vključuje tudi 12 evropskih industrijskih

⁹⁵ Vir: http://aei.pitt.edu/5194/01/001653_1.pdf

⁹⁶ Eurofound, evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer je tripartitna agencija EU, ki izvaja raziskave in študij na temo življenjskih in delovnih razmer, industrijskih odnosov in upravljanjem s spremembami na ravni EU. Več:

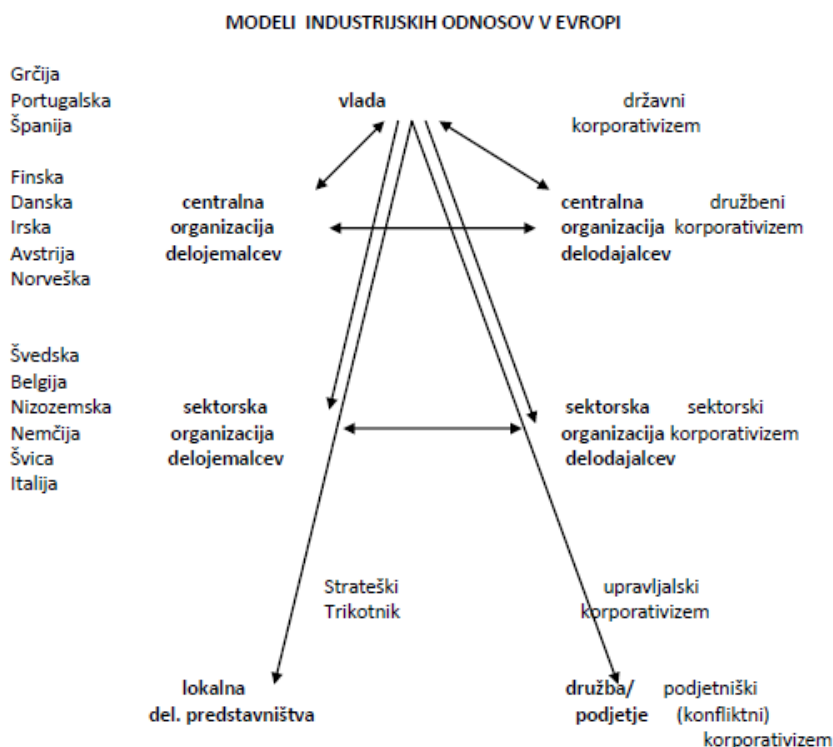
<http://www.eurofound.europa.eu/>

⁹⁷ vir: <http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/EUROPEANSOCIALPARTNERS.htm>

zdrženj ter šteje preko 60 milijonov članov⁹⁸. Evropske delodajalce zastopa Konfederacija evropskih gospodarstvenikov BusinessEurope. Konfederacija, do nedavnega znana pod imenom UNICE, združuje 39 zdrženj, z več kot 20 milijoni podjetij iz 33 držav. Predstavništvo evropskih delodajalcev iz področja javnega sektorja se uresničuje preko sodelovanja Evropskega centra za podjetja z javno udeležbo in podjetij splošnega gospodarskega pomena CEEP, ki združuje več sto organizacij in 20 evropskih držav.

Socialni dialog na Evropski ravni poteka na dvopartitni, medektorski ravni (podlaga dogovor iz Val Duchesse Dialogue), na sektorski ravni (sprejetih je več kot 150 skupnih tekstov) ter preko delavskih svetov (posvetovalna narava).

Posvetovalno vlogo ima tudi Ekonomsko socialni odbor (European Economic and Social Committee – ECOSOC), ki ima 350 članov, od tega 7 iz Slovenije. Odbor je bil ustanovljen leta 1957, Evropska Komisija in Evropski svet, pa sta zavezana k pridobitvi mnenja s strani ECOSOC-a pri vprašanjih, ki se dotikajo notranjih trgov, potrošništva, okoljevarstva, regionalnega razvoja, zaposlovanja, socialne politike, javnega zdravstva, enakih možnosti, ipd.



Slika: Modeli industrijskih odnosov v Evropi (Šarman, 2005)

⁹⁸ Vir: <http://www.ecb.int/ecb/legal/1341/1342/html/index.sl.html>

Ko govorimo o takšnem ali drugačnem korporativizmu, gre za t.i. »strateški trikotnik« v procesu strateškega odločanja, to je med državo, ki jo predstavlja njena vlada, delom, ki ga predstavljajo organizacije delojemalcev in kapitalom, ki ga zastopajo organizacije delodajalcev. Proces industrijskih odnosov sicer povezuje vse ravni. V odvisnosti od tega kdo pretežno in kako vplivno nastopa na določeni ravni je v osnovi opredeljen tudi značaj družbene ureditve oziroma vrsta korporativizma:

- državni korporativizem, kjer ima glavno vlogo vlada,
- družbeni korporativizem, kjer so glavne centralne organizacije delodajalcev in delojemalcev,
- sindikalni korporativizem, kjer so predvsem vplivne sektorske/panožne organizacije delodajalcev in delojemalcev in
- podjetniški (konfliktni) korporativizem, kjer so vplivni partnerji organi poslovanja in delavsko predstavniški organi na lokalni (podjetniški) ravni (ibid.)

Za Nemčijo in Švedsko je značilen sektorski korporativizem ali sindikalni korporativizem, saj se socialni dialog pretežno odvija na tej ravni. Slovenski socialni dialog je primerljiv z socialnim dialogom, kot ga prakticirajo zahodno evropske države, vsekakor pa smo bliže Avstrijskemu modelu, ki sodi med kontinentalne modele socialnega partnerstva, za katere je značilen družbeni korporativizem.

Sistem industrijskih odnosov v Sloveniji vsebuje kolektivno pogajanje, participacijo in soodločanje, razreševanje delovnih sporov in tripartizem.

	TEMA/ČASOVNI OKVIR	SPREJETI UKREPI
ZAPOSLOVANJE	Smernice v zaposlovanju (2003–2005)(*)	1. skupno poročilo, predstavljeno na Tristranskem socialnem vrhu marca 2004; 2. skupno poročilo, dokončno oblikovano februarja 2005 in predstavljeno na Tristranskem socialnem vrhu marca 2005.
	Vseživljenjsko učenje (2003–2005)(**)	1. skupno poročilo o spremljanju, 14. 3. 2003. 2. skupno poročilo o spremljanju, marec 2004. 3. skupno poročilo o spremljanju, marec 2005.
	Stres na delovnem mestu (2003)	Celotno skupno ocenjevalno poročilo, ki ga sprejme Odbor za socialni dialog januarja 2006. Seminar: 25. in 26. 2. 2003. Začetek pogajanj: 18. 09. 2003. ETUC-UNICE/UEAPME-CEEP 8. 10. 2004 podpišejo Okvimo pogodbo. ETUC-ov projekt o spremljanju (začetek septembra 2005); 1. skupno poročilo o uresničevanju sporazuma sprejeto 28. 6. 2006.
	Enakost med spoloma (2003)	Seminar: 1.–14. 3. 2003. Začetek pogajanj: 1. 12. 2003. Sklop ukrepov podpisan marca 2005.
	Prestrukturiranje (2003)	1. skupno poročilo o spremljanju ukrepov sprejeto 7. 11. 2006. Seminarij: oktober 2002/marec in maj 2003. Besedilo socialnih partnerjev EU "Usmeritve za obvladovanje gospodarskih sprememb in njihovih socialnih posledic" (izoblikovano 18. 10. 2003); izvršilni organ ETUC-a je dokument le pregledal.
	Invalidnost (2003)	Skupna deklaracija socialnih partnerjev EU ob evropskem letu invalidov (20. 1. 2003).
	Mladi (2003–2005)	Začetek v začetku leta 2006; sprejemanje ukrepov še poteka.
	Rasizem (2004)	Začetek v začetku leta 2006; sprejemanje ukrepov še poteka.
	Staranje delovne sile (2004)	1. skupni sestanek 14. 9. 2005; sprejemanje ukrepov še poteka.
	Nadlegovanje (2004–2005)	Na ta problem opozori tudi Okvimi sporazum o stresu v zvezi z delom. 1. posvetovanje Komisije o "Nasilju na delovnem mestu" (vključno z vsemi oblikami nadlegovanja) poteka 23. 12. 2004; skupni seminar socialnih partnerjev EU 12. maja 2005; začetek pogajanj 7. 2. 2006; sporazum o skupnem besedilu dosežen decembra 2006.
ŠIRITEV	Delo na daljavo (2003–2005)	Izmenjava informacij o novih dogodkih na vsakem sestanku Odbora za socialni dialog; redno lastno poročilo o spremljanju, ki ga oblikujeta organizaciji ETUC/ETUI-REHS; skupno končno poročilo sprejeto 28. 6. 2006.
	Neprijavljeno delo (2005)	Skupni seminar 19. 9. 2005; sprejemanje ukrepov še poteka.
	Odnosi med delodajalci in delojemalci (2003–2005)	Sestanek za pripravo projekta: 9.–10. 12. 2003; uvodna konferenca: 9.–10. 1. 2004 (Ljubljana); v letu 2004 je potekalo več skupnih seminarjev v petih novih državah članicah; v letih 2005 in 2006 se je delovanje razširilo na druge nove države članice, prišlo pa je tudi do drugega kroga seminarjev v članicah "prve skupine", kjer se je ocenjevalo uresničevanje sprejetih akcijskih načrtov; končno poročilo junija 2006.
	Socialni dialog (2003–2005)	"Razširjeni" sestanki Odbora za socialni dialog: 29. 1. 2003, 1. 10. 2003 in 5. 3. 2004, od februarja 2004 polnopravna članica na vsakem sestanku
	Prestrukturiranje (2003–2004)	Osnutek projekta sprejet jeseni 2004; 6 seminarjev v letu 2005 (HU, CZ, CY, MT, LT in PL); v 2006: 4 drugi nacionalni seminarji + 2 tematska + končni seminar in poročilo junija oz. novembra 2006.
MOBILNOST	Vseživljenjsko učenje (seminar 2004 / poročanje 2005–)	Seminar maja 2004; za poročanje glejte zgoraj.
	Uresničevanje pravnega reda (2004)	Seminarija o študijah primerov v Odboru evropskih delavcev (22.–23. 10. 2004; 27.–28. 10. 2004); skupni zaključki marca 2005.
	Politika zaposlovanja in socialna politika EU po širitvi (2004–)	Postali sta del poročil o smernicah v zaposlovanju in vseživljenjskem učenju. (Glejte zgoraj * in **.)
	Akcijski načrt o sposobnostih in mobilnosti (2003–2005)	Seminar, na katerem sodelujejo Komisija in socialni partnerji (13. 2. 2003, Bruselj); konkretno sprejemanje ni predvideno.

Tabela: Rezultati delovnega programa Evropskih socialnih partnerjev med leti 2003 - 2005 (Clauwaert 2007)

11.4. Izidi socialnega dialoga

Izidi socialnega dialoga se nanašajo na naslednje indikatorje: plače, enako plačilo med spoloma, delovni čas, udeležba pri dobičku s strani zaposlenih, usklajevanje dela in zasebnega življenja.

11.4.1. Plače, enako plačilo med spoloma, delovni čas

	Slovenija	Nemčija	Švedska	EU 27
Kolektivno dogovorjeno povečanje plač - % (letno povprečje 2004-2007)	2.9%	1.8%	3.35%	5,53%
Dejansko povečanje plač - % (letno povprečje 2004-2007)	2.25% (2006–2007)	1.8%	3.2%	2,1%
Kolektivno dogovorjene delovne ure na teden (2007)	40 ur	37.6 ur	37.5 ur	38,6 ur
Dejanske delovne ure na teden (2007)	40,2 ur	41.1 ur	40 ur	41 ur
Razlika v plačilu po spolu ⁹⁹ , 2008	91,7	77 ¹⁰⁰	84 ¹⁰¹	83,4
Stopnja zaposlenosti žensk (15 – 64) - 2007	62,6	64	74,2	58,3

Slovenija je zgled enakopravnosti žensk, ki dosegajo kar 91,7 odstotkov plačila moških za enako delo, s čimer presegamo evropsko povprečje za 8,3 odstotke. Razloge za tako majhno razliko gre iskati predvsem v zgodovini države, ki je v času socializma spodbujala plačano delo žensk.

Zaposlenost slovenskih žensk tudi presega evropsko povprečje, vendar Švedska po stopnji zaposlenosti žensk kljub temu prednjači za 11,6 odstotkov.

Kolektivno dogovorjeno povečanje plač (letno povprečje 2008) je bilo enako v Sloveniji in na Švedskem (3,9%), povprečje EU-27 pa je bistveno višje v primerjavi z analiziranimi državami (6,6%)¹⁰².

Dejansko povečanje plač, ob upoštevanju inflacije, za leto 2008 pokaže drugačne rezultate; v Sloveniji je to povečanje negativno, saj so plače upadle za -1,6%, v Nemčiji so se povečale za 0,6% in na Švedskem za 0,1%¹⁰³.

⁹⁹ Razlika med povprečno plačo moških in žensk, izražena v odstotku zaslužka žensk glede na zaslužek moških

¹⁰⁰ Podatek je iz leta 2006

¹⁰¹ Podatek je iz leta 2007.

¹⁰² Vir: Eurofound, Working time developments 2008

¹⁰³ Vir: Eurofound, Pay developments 2008

Dejanske delovne ure so, kljub dogovorjenemu tedenskemu delovnemu času, večje v vseh analiziranih državah. Najmanjša odstopanja so v Sloveniji, kjer delamo 1,1 uro tedensko več, največje odstopanje pa je zaznati v Nemčiji, kjer je ta razlika kar 3,6 ure. Pri tem je potrebno tudi upoštevati, da je kolektivno dogovorjen tedenski delovnik v Nemčiji in na Švedskem krajši (37,5 ure).

Najbolje je s kolektivnimi pogodbami pokrita Slovenija (96%), malce manj pokrita je Švedska (90%), najmanj pa Nemčija (61%).

11.4.2. Udeležba pri dobičku s strani zaposlenih

Slovenija

Vlada RS je že v letu 1997 pripravila primeren predlog zakona o udeležbi zaposlenih na dobičku družbe (predlog ZUZDD), ki je sledil evropskim priporočilom in izkušnjam na tem področju, vendar je urejal zgolj delavsko udeležbo na dobičku ne pa tudi lastništva zaposlenih - delavskega delničarstva. Predlog ZUZDD tudi ni uredil davčnih olajšav, kot ključnih za uveljavitev procesov finančne participacije zaposlenih v prakso. Predlog ZUZDD je bil sicer objavljen v Poročevalcu DZ, a žal ni nikdar zaživel v praksi, saj ni bil sprejet oz. o njem ni bila opravljena parlamentarna razprava.

Tudi mnenje stroke je, da predlog ZUZDD (1997) sicer ponuja kakovostne temelje za ureditev udeležbe zaposlenih pri dobičku v skladu s priporočili EU v slovenskem pravnem okolju, vendar pušča vprašanja institucionalne ureditve delničarstva zaposlenih povsem odprta. Zato bi bilo po mnenju stroke koristno:

- vstopne in ustanavljanje shem udeležbe na dobičku povezati z organiziranim lastništvom delnic, ki so jih notranji lastniki že pridobili v privatizaciji;
- zakon obravnavati v paketu z vsemi davčnimi olajšavami za podjetja in posameznike;
- vse oblike udeležbe na dobičku v celoti oprostiti socialnih prispevkov tako za družbo, kot za zaposlene po kolektivnih in individualnih pogodbah;
- davčne olajšave za podjetje in posameznike omejiti na zaposlene po kolektivnih pogodbah;
- davčne olajšave za podjetje in posameznike omejiti na izplačila v delnicah in za vplačila v organizirano shemo delničarstva zaposlenih (družbe pooblaščenke);
- izstopne iz delničarstva zaposlenih povezati s pokojninskim varčevanjem.

Nekaj teh zamisli so predlagatelji vnesli v zakonski predlog, ki je glede na predlog ZUZDD dopolnjen z novimi poglavji; novosti so predvsem naslednje:

- dodano je novo poglavje o delavskem delničarstvu, ki se povezuje z ureditvijo udeležbe na dobičku;
- dodana je povezava z vlaganji v pokojninsko zavarovanje in sicer na primeru davčnih olajšav pri izstopu iz načrta delavskega delničarstva;
- podrobneje so razdelane davčne olajšave in to ključno področje ni več prepuščeno področni (davčni zakonodaji);
- odpravljena je povezanost politike plač s področjem udeležbe zaposlenih na dobičku;
- posebej je na novo urejen in vzpostavljen institut izplačila dela plač za namen nakupa delavskih delnic in urejena tovrstna pogodba¹⁰⁴.

Nemčija

V Nemčiji se je, v okviru razvoju delavske participacije, glavni poudarek namenjal vzpostavitvi participacije zaposlenih pri odločanju, in sicer skozi t. i. soupravljanje. Finančni participaciji zaposlenih, skozi različne oblike udeležbe, pa je bilo dano občutno manj poudarka. Temeljna značilnost participacije zaposlenih v Nemčiji je participacija na kapitalu, ki je osnovna in najbolj razširjena oblika, medtem ko je participacija zaposlenih na rezultatu, torej dobičku gospodarske družbe, mnogo manj pogosta.

Sistemska urejenost finančne participacije, ki jo pozna Nemčija, temelji na posredni udeležbi zaposlenih in se smatra kot varčevanje za prihodnost. Pri tej urejenosti sodelujejo tako država, kakor tudi delodajalci in zaposleni. Delavci se odločijo, da del mesečne plače namensko vložijo, z namenom varčevanja, v poseben račun v banki oz. v podjetju. Znesku, ki ga »vloži« delavec, doda podjetje svoj del, ki je izražen v odstotkih. Velikost deleža s strani podjetja, je odvisna od dogovora, ki ga dosežejo socialni partnerji. Znesek, ki je namenjen varčevanju, predstavlja osnovo za znižanje plačila dohodnine. Velikost davčnih olajšav je odvisna predvsem od obveznosti, ki jih ima posameznik iz naslova vzdrževanja družinskih članov. Z zakonskimi predpisi je določena tudi maksimalna vsota, kakor tudi obveznost, da sredstva mirujejo 6 let.

Zakonodaja v Nemčiji »profit sharing-a« ne ureja s posebnimi predpisi. Dejstvo pa je, da je država sprejela vrsto predpisov, ki vzpodbujajo delavsko delničarstvo. Zaposleni lahko svoje prihranke investirajo v družbo, in sicer na osnovi pogodbe, sklenjene med družbo in zaposlenim. Ugodnost, ki jo nudi država zaposlenim v tem primeru je, da delnice, ki so ponujene zaposlenim pod ugodnejšimi

¹⁰⁴ Vir: www.delavska-participacija.com/članki/Simoneti

pogoji, niso obdavčene, kakor tudi na njihovo vrednost ni potrebno plačilo prispevkov za socialno zavarovanje.

V Nemčiji ni zakonsko urejene podlage za gotovinski (cash) profit sharing, vendar so predvsem v manjših gospodarskih družbah kljub temu pogosto uveljavljena praksa (Mag. Purič, 1999)¹⁰⁵

Švedska

EPOC podatki o razvitosti finančne participacije v državi uvrščajo Švedsko na tretje mesto po Franciji in Združenem kraljestvu. Na Švedskem ponuja 21 % podjetij 5 različne oblike finančne participacije svojim zaposlenim. Udeležba delavcev pri dobičku je na Švedskem bolj razširjena oblika finančne participacije v primerjavi z delavskim delničarstvom, kot tudi glede na razširjenost udeležbe pri dobičku v drugih državah članicah. Na Švedskem poznajo specifično obliko sistema udeležbe pri dobičku skozi posebne sklade t.i. "*profit-sharing trusts*". Skoraj 20 % podjetij ponuja sheme, ki so večinoma v obliki skladov za udeležbo pri dobičku. Posebnega zakona o udeležbi pri dobičku na Švedskem nimajo, vendar že zakon o socialnih prispevkih iz 1981. leta ureja ustanavljanje posebnih skladov predpisanih z zakonom, v katere podjetja lahko prenašajo svoj profit. Skladi so namenjeni neposredni podpori zaposlenih ter jih običajno ustanavljajo delavske organizacije v podjetjih. Vsa vplačila delodajalcev v te sklade so oproščena plačila kakršnihkoli dajatev.

Prejemniki pa so zavezani plačilu davkov pri razdelitvi sredstev. Kapitalski dobiček dividende so obdavčene kot prihodek. S sredstvi mora upravljati sklad najmanj tri leta, preden pride do kakršnekoli razdelitve teh sredstev, najmanj ena tretjina vseh zaposlenih mora pridobiti sredstva iz sklada, hkrati pa menedžerji in solastniki ne morejo biti koristniki teh skladov.

Glede delavskega delničarstva švedski zakon o gospodarskih družbah in druga zakonodaja otežujejo izdajo delniških opcij (*conventional share options*). Podjetja pogosto pridobijo delnice prek investicijskih bank, kar pomeni, da nakupna vrednost delnic presega njihovo vrednost na trgu. Tudi ni posebnih davčnih olajšav za sistem delavskega delničarstva. Tako nekoliko starejši podatki (*EPOC Survey*, 1996) kažejo, da 2 % švedskih podjetij ponuja svojim delavcem možnost nakupa delnic oziroma nekoliko novejši podatki (*Cranet Survey*, 1999/2000) to vrednost zvišujejo na 13 %. Delnice se večinoma ponujajo vodstvenemu osebju. Opazno pa je, da je delavsko delničarstvo nekoliko bolj razširjeno v telekomunikacijskem sektorju in sektorju informacijskih tehnologij (IT) (Wilke, Maack in Partner, 2007)¹⁰⁶.

¹⁰⁵ Vir: <http://www.academia.si/diplome/diploma-k-2009-zvonko-slana.pdf>

¹⁰⁶ Vir: Državni zbor, 2009

11.4.3. Usklajevanje zasebnega in delovnega življenja

Usklajevanje družinskega in poklicnega življenja je eden izmed najpomembnejših pogojev za uveljavljanje enakih možnosti spolov v družbi, še posebej pri zaposlovanju in na trgu dela. Težavnost usklajevanja družinskih oziroma zasebnih in poklicnih obveznosti se izraža v porabi in delitvi časa, pri upoštevanju zasebnih potreb v poklicni sferi in pri usklajevanju potreb zasebnega oziroma družinskega življenja s poklicno dejavnostjo žensk in moških (Svetin 2007).

Tako ženske kot moški, se pogosto srečujejo z dvojnimi vlogami, kar dodatno vpliva na kvaliteto zasebnega in delovnega življenja.

Raziskava Eurofound (2006 a) je pokazala, da se velik del odgovornih v podjetjih in organizacijah zaveda pomembnosti usklajevanja zasebnega in delovnega življenja zaposlenih. Na lestvici od 1 do 10, kjer je se številka 1 nanaša na najnižjo stopnjo pomembnosti, 10 pa najvišjo stopnjo pomembnosti, je bila povprečna ocena pomembnosti usklajevanja zasebnega in delovnega življenja s strani evropskih delodajalcev 5,2, medtem ko so predstavniki delavcev pomembnost tega vidika dela ocenjevali z vrednostjo 6,4.

Usklajevanje zasebnega in delovnega življenja se v največji meri nanaša na organiziranje in upravljanje z delovnim časom. Ena izmed bolj zaželenih rešitev se je med predstavniki delavcev pojavljalo uvajanje prilagodljivega delovnega časa, kjer bi delavec imel možnost opravljanja nadur takrat, ko ima možnost in čas, te nadure pa potem koristiti ko bi jih potreboval. Gre za sistem nekakšne banke delovnega časa, kjer lahko svoje nadure varčujemo.

Kot druga sprejemljiva možnost se pojavlja krajši delovni čas, tretja možnost je uvajanje zgodnjega ali postopnega upokojevanja.

Švedski predstavniki delojemalcev so kot eno bolj sprejemljivih opcij navedli krajšanje delovnega časa, s čimer odstopajo od povprečja. V Sloveniji se kot ena bolj zaželenih možnosti glede usklajevanja zasebnega in delovnega življenja med predstavniki delavcev kaže uvajanje običajnega delovnika, ki bi nadomestil izmensko delo.

Iz raziskave Eurofound (2006 b) kjer so podjetja spraševali ali se srečujejo s prakso očetovskega dopusta je razvidno, da je v Sloveniji (66%) in na Švedskem (69%) to pogosta praksa medtem ko so rezultati za Nemčijo bistveno slabši (20%).

Najbolj problematični vidik usklajevanja zasebnega in delovnega življenja v Nemčiji je vezan na nedostopnost otroškega varstva. Zanimivo je, da je dostop do otroškega varstva lažji v Vzhodni Nemčiji. Po podatkih nemškega Ministrstva za družino in družinske zadeve je bilo v letu 2002 pokritih le 9% potreb po otroškem varstvu za otroke pod 3. leti starosti¹⁰⁷.

¹⁰⁷ Vir: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/reports/TN0510TR02/DE0510TR02.pdf>

Švedska je sprejela kar nekaj ukrepov namenjenih usklajevanju zasebnega in delovnega življenja, ki so usmerjeni predvsem na ženske, saj doživljajo veliko večje obremenitve v zvezi z vprašanji usklajevanja kot moški (skrbstveno delo žensk, gospodinjsko delo). Ukrepi želijo spodbuditi moške, da se bolj aktivno angažirajo pri skrbstvenem in gospodinjskem delu znotraj družine.

Del ukrepov je vezan na fleksibilen in podaljšan čas za nego in varstvo otroka. Starševski dopust je tako dolg 480 dni, od tega je 390 dni plačanih v višini 80% plače, preostalih 90 dni pa matere prejemajo univerzalno nadomestilo. Starševski dopust se lahko koristi do otrokovega 8 leta starosti.

Zanimiva rešitev je zagotovo uvajanje t.i. sobotnega leta, ki delavcem omogoča, da si vzamejo prosto leto (ali manj). V primeru, da gre za izobraževanje ali skrb za otroka je oseba upravičena do 85% nadomestila za brezposelnost, ki ga izplača država. V tem času se pogodba o zaposlitvi ne sme prekiniti, delodajalec pa je dolžan poiskati brezposelno osebo, ki v tem času nadomesti delavca na sobotnem letu¹⁰⁸.

11.5. Vpliv ekonomske in socialne krize na socialni dialog

11.5.1. Vključenost socialnih partnerjev v protikrizne ukrepe

Po besedah Evropske Komisije je bilo v EU do sedaj sprejetih okoli 300 različnih reformnih ukrepov na trgu dela (EUROFOUND, povzeto po European Commission, 2009a, aneks 1). Čeprav se v tem trenutku ekonomska in socialna kriza pomika v drugo leto, je še vedno prehitro, da bi v celoti ugotovili učinke teh ukrepov. Res je da krize še vedno ni konec, vendar pa se zdi, da se je krčenje bruto družbenega proizvoda v največjih gospodarstvih EU prenehalo. Vendar pa se brezposelnost še vedno širi.

Takšno obratno sorazmerje med mero BDP in brezposelnosti potrjujejo tudi podatki EUROSTAT-a.

V tretjem četrtletju 2009 se je v Evro –območju BDP v primerjavi s prejšnjim četrtletjem dvignil za 0,4 o.t., medtem ko se je v območju EU27 dvignil za 0,3 o.t. V drugem četrtletju 2009 sta bili stopnji rasti v Evro območju 0,1 o.t. in -0,3 o.t. v EU27.

V primerjavi z istim četrtletjem prejšnjega leta se je sezonsko usklajena stopnja BDP znižala za 4 o.t. v Evro – območju in za 4,3 o.t. v EU27, po znižanju za 4,8 o.t. in 5,0 o.t. v prejšnjem četrtletju.

V tretjem četrtletju 2009 je najvišji dvig stopnje BDP dosegla Litva (6,1 %), ki ji sledijo Luksemburg (4,2%) in Slovaška (1,6%). Nemčija je dosegla stopnjo rasti BDP v višini 0,7%, Švedska v višini 0,2% in Slovenija v višini 1,0 %.

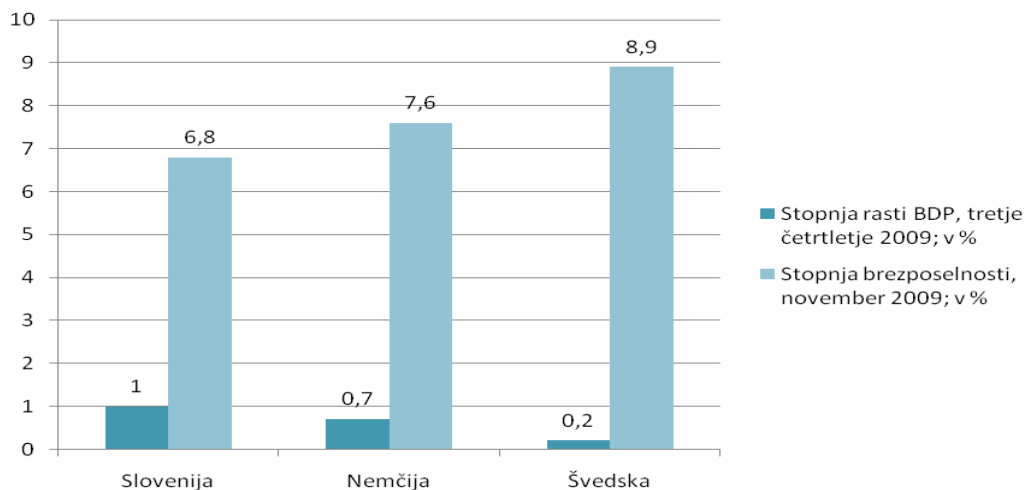
¹⁰⁸ Vir: <http://www.hrsdc.gc.ca/eng/lp/spila/wlb/iwlb/16sweden.shtml>

Medtem pa so zadnji podatki o brezposelnosti v EU naslednji (EUROSTAT)¹⁰⁹; sezonsko usklajena stopnja brezposelnosti je bila v novembru 2009 v Evro območju 10 %, kar je za 0,1 o.t. več kot mesec poprej. Novembra 2008 je bila stopnja brezposelnosti 7,5%. Trenutna številka je za Evro območje najvišja od avgusta 1998. V EU27 je bila stopnja brezposelnosti v istem času 9,5%, kar je 0,1 o.t. več kot mesec poprej. To je najvišja stopnja brezposelnost v EU27 območju od januarja 2000.

Eurostat ugotavlja da je v novembru 2009 bilo brezposelnih 22,899 milijonov v območju EU27, od česar je 15,712 milijonov v Evro območju. V primerjavi z oktobrom 2009 se je število brezposelnih v EU27 zvišalo za 185.000 in za 102.000 v Evro območju. V primerjavi z novembrom 2008 se je število brezposelnih zvišalo za 4, 978 milijonov oseb v EU27 in za 3,041 milijonov oseb v Evro območju.

Med državami članicami EU 27 je naj nižjo stopnjo brezposelnosti dosegla Nizozemska (3,9%) in Avstrija (5,5%), medtem ko sta najvišjo stopnjo brezposelnosti dosegla Latvija (22,3%) in Španija (19,4%). Švedska je dosegla stopnjo brezposelnosti v višini 8,9%, Nemčija v višini 7,6% in Slovenija v višini 6.8%.

Slika: Slovenija, Nemčija, Švedska; stopnja rasti BDP in stopnja brezposelnosti



¹⁰⁹ EUROSTAT News Release, 8th January 2010. Dosegljivo na: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-08012010-AP/EN/3-08012010-AP-EN.PDF

11.5.2. Proračuni držav pod udarom

Veliko držav v EU je s ciljem obnove potrošniškega zaupanja poskušalo z stimulacijo ekonomije. Tekom krize je pridobil na pomembnosti keynesianski princip stabilizacije ekonomije pri čemer obstaja nekaj načinov implementacije le-tega. Eden izmed načinov je povečanje javnih investicij tako da se potisne finančna sredstva v zagon ekonomije, in sicer na področjih kot gradbeništvo in izobraževanje. To je opcija, katero imajo raje sindikati. Druga pot je znižanje davkov, s čimer naj bi sprostili sredstva za potrošnjo in podjetniška vlaganja. Tej opciji se zdi bližje delodajalska stran.

Kljub temu načelnemu razkoraku pa so socialni partnerji zaznali skupen interes v kar nekaj protikriznih ukrepih - obe strani želijo videti bolj aktivno vlogo države.

11.5.3. Pogajalska izhodišča socialnih partnerjev v času krize

Po vsej Evropi so sindikati in sveti delavcev postavljeni pred dejstvo izbire med ukrepi kot zniževanje plač, skrajševanje delovnega časa, zamrznitve plač, zmanjševanje števila zaposlenih ali delitve delovnega mesta. Če predstavniki zaposlenih privolijo v zniževanje stroškov dela, dobijo praviloma v zameno zagotovitev po ohranitvi delovnih mest. Tovrstne rešitve se lahko razumejo tudi kot znak spremembe v relaciji moči med socialnimi partnerji v času krize, ko imajo predstavniki delojemalcev šibkejšo pogajalsko izhodišče. Na koncu koncev pa lahko ustrezni socialni dialog odigra zelo močno vlogo pri reševanju navidez skorajda nerešljivih problemov.

Slovenija

Po zadnjih podatkih Zavoda RS za zaposlovanje je bilo ob koncu decembra 2009 v evidencah Zavoda prijavljenih 96.672 brezposelnih oseb. V primerjavi z decembrom 2008 je bila brezposelnost večja za 45,9 %. V letu 2009 je bilo na Zavodu v povprečju prijavljenih 86.354 brezposelnih oseb, 36,6 % več kot v letu 2008. Pogled v pretekla leta pokaže, da je bilo v marcu 2004 nazadnje prijavljeno podobno število brezposelnih oseb kot v decembru 2009, povprečno število brezposelnih v letu 2009 pa je najbolj primerljivo s povprečjem leta 2006.

Decembra 2009 se je na novo prijavilo 8.434 brezposelnih oseb, kar je 14,3 % manj kot novembra 2009 in 8,2 % več kot decembra 2008. V primerjavi z novembrom se je zlasti zmanjšal priliv brezposelnih zaradi stečaja, decembra jih je bilo za 78,2 % manj. Decembra se je prijavilo 875 iskalcev prve zaposlitve, 2.045 trajno presežnih delavcev in stečajnikov ter 3.735 oseb po izteku zaposlitve za

določen čas. Priliv iskalcev prve zaposlitve se je glede na november zmanjšal, priliv brezposelnih zaradi izteka zaposlitve za določen čas ter trajno presežnih delavcev pa povečal. V letu 2009 se je na Zavodu na novo prijavilo 114.496 brezposelnih oseb ali 61,7 % več kot v letu 2008. Brezposelnih po izteku zaposlitve za določen se je prijavilo 45.146 (+53,3 %), trajno presežnih delavcev ter brezposelnih zaradi stečajev 31.620 (+194,5 %), iskalcev prve zaposlitve pa 16.994 (+35,8 %) (ZRSZ)¹¹⁰.

Slovenija se je tako kot druge države zelo močno soočila z učinki ekonomske krize. Eden izmed sektorjev, ki je pri tem bil najbolj prizadet, je zagotovo **tekstilni** sektor. Družba Industrija usnja Vrhnika je zaradi nelikvidnosti in insolventnosti ter neuspele dokapitalizacije podjetja proti koncu leta 2008 objavila stečaj, kasneje se je temu pridružil tudi stečaj invalidskega podjetja IUV, kar je imelo skupaj za posledico izgubo zaposlitve za nekaj več kot 500 delavk in delavcev.

V pričetku oktobra 2009 so družba Mura in hčerinske družbe Mura - Moška oblačila, Mura, Ženska oblačila in Muralist – glede na računovodske podatke iz 31. avgusta 2009 razglasile insolventnost in pristojnemu sodišču predlagale začetek stečajnih postopkov. Pri preostalih petih hčerinskih družbah, Mura – EHM, M – Energetika, Mura in partnerji, Mura – Unikat in M-AIKS insolventnosti niso ugotovili, zato nadaljujejo redno poslovanje, so sporočili z Mure. Zaradi stečaja je brez dela ostalo 2635 delavk in delavcev (24ur.com)¹¹¹

Eden izmed sektorjev, ki je prav tako bil izjemno prizadet z ekonomsko krizo, je prav tako **gradbeni** sektor. Po zadnjih podatkih Statističnega urada RS je vrednost gradbenih del, opravljenih novembra 2009, za več kot 4 % nižja od vrednosti teh del, opravljenih oktobra 2009. Vrednost gradbenih del⁽²⁾, opravljenih novembra 2009, za več kot 18 % nižja od vrednosti teh del, opravljenih novembra 2008 (SURS)¹¹². Prav proti koncu leta 2009 je okrožno sodišče Celje sprejelo sklep o uvedbi prisilne poravnave v gradbenem podjetju Gradis Celje. Podjetje je v septembru 2009 zaposlovalo 204 delavce.

Globalna kriza v **avtomobilski** industriji je prizadela tudi slovenski trg. Ker so slovenski dobavitelji avtomobilski industriji izredno izvozno usmerjeni - četrtna slovenskega izvoza je povezana z avtomobilsko industrijo - so odvisni tudi od ukrepov tujih vlad. Naročila družbe Unior, ki ima na avtomobilsko industrijo vezane 70 odstotkov proizvodnje, so se novembra 2008 v primerjavi z enakim mesecem leto poprej zmanjšala za 28 odstotkov, decembra pa za 45 odstotkov. Kolektor je

¹¹⁰ Glej: <http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/StatisticniPodatki/2009/1209.htm>

¹¹¹ Glej: <http://24ur.com/novice/gospodarstvo/za-muro-predlagan-zacetek-stecaja.html>

¹¹² Glej: http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=2887

imel v zadnjih mesecih 2008 35-odstotni padec naročil. Renault je imel na slovenskem trgu v lanskih zadnjih dveh mesecih leta 2008 50-odstotni padec prodaje večine znamk (Dnevnik)¹¹³ Družba Prevent, ki izdeluje avtomobilске prevleke je v februarju 2009 poslala na prisilni dopust nekaj več kot 900 delavk in delavcev. Ker v Preventu delajo avtomobilске sedežne prevleke in ker je predvsem avtomobilska industrija v krizi, nimajo izbire, pravijo v slovenjegraškem podjetju, ki ima podružnice tudi v Radljah in na Mirni. Volkswagen je v tem času namreč ustavil svoja obrata v Wolfsburgu in Bratislavi, delo pa je stalo tudi v bavarskem BMW-ju, kar je po besedah uprave pomenilo, »da ni druge izbire, kot da jim sledimo tudi mi«. (RTV SLO).¹¹⁴

Državni ukrepi

Vlada RS je sprejela naslednje proti - krizne ukrepe na različnih področjih (naslednja stran).

Slika : seznam protikriznih ukrepov (vir: vlada RS)

UKREPI NAMENJENI FINANČNEMU SEKTORJU
Posojila kreditnim institucijam, zavarovalnicam, pozavarovalnicam in pokojninskim družbam
Izdajanje poroštev RS
Izdaja nove referenčne obveznice
Jamstvena shema bankam za splošno kreditiranje
Dokapitalizacija SID banke
UKREPI NAMENJENI GOSPODARSTVU
Zvišanje olajšave za investiranje v opremo in neopredmetena sredstva
Dodatne olajšave na področju vlaganj v prevozna sredstva
Povišanje zneska trošarin za energente
Subvencioniranje polnega delovnega časa ob zagotavljanju dela za krajši delovni čas
Znižanje sejin in nagrad v javnih podjetjih in drugih gospodarskih družbah, ki so v delni ali celotni neposredni ali posredni lasti RS
Sofinanciranje nakupa nove tehnološke opreme
Garancije za zavarovanje bančnih kreditov s subvencionirano obrestno mero

¹¹³ Glej: http://www.dnevnik.si/poslovni_dnevnik/1042240537

¹¹⁴ Glej: <http://www.rtvlo.si/gospodarstvo/900-delavcev-preventa-na-prisilni-dopust/97033>

Sofinanciranje razvojno-investicijskih projektov
Družba tveganega kapitala
Povečanje sredstev za spodbujanje tehnološkega razvoja in raziskovalno-razvojnih projektov v podjetjih
Informacije in aktivnosti Zavoda RS za zaposlovanje za delodajalce
Individualna poročila države za zadolževanje podjetij
Pomoč omejene vrednosti
Sofinanciranje vlaganj v strateške projekte s področij čiste in tehnološko napredne industrije
UKREPI NAMENJENI JAVNEMU SEKTORJU
Načrt ukrepov v javnem sektorju
Energetska sanacija objektov v javni lasti
Širokopasovne povezave za javne ustanove
Varčevalni ukrepi ¹¹⁵
UKREPI NAMENJENI PREBIVALCEM
Okrepitev programov aktivne politike zaposlovanja
Zagotavljanje socialne varnosti v okviru že obstoječega sistema socialne varnosti
Sofinanciranje usposabljanja in izobraževanje zaposlenih in brezposelnih ter mladih (absolventov), ki šele vstopajo na trg dela
Prezaposlovanje delavcev na perspektivna delovna mesta ter samozaposlovanje
Podpora razvojnim projektom, kot je npr. socialno podjetništvo
delno povračilo nadomestila plače med začasnim čakanjem na delo
Jamstvena shema za fizične osebe ¹¹⁶

Ukrepi na trgu dela

Na področju aktivne politike zaposlovanja je bil uveden nov instrument, in sicer subvencioniranje polnega delovnega časa ob zagotavljanju dela za krajši delovni čas. Namen tega ukrepa je bil omogočiti na eni strani delavcem polno delovno dobo ter ohranitev delovnih mest. Subvencija se

¹¹⁵ Glej http://www.mf.gov.si/slov/mediji/2009/2009-01-22_2.htm
<http://www.mju.gov.si/si/splosno/cns/novica/article/14/9843/83bbf55118/>
http://www.vlada.si/fileadmin/dokumenti/si/projekti/Protikrizni_ukrepi/Varcevalni_ukrepi/14v5c.pdf

¹¹⁶ Glej: http://www.vlada.si/fileadmin/dokumenti/si/projekti/Protikrizni_ukrepi/Ukrepi_za_blazitev_krize/ur_o_izvajanju_zakona_o_jamstveni_shemi_RS_npb.pdf

podeljuje pod pogojem, da v obdobju prejemanja delodajalec: izplačuje plače in poravnava prispevke za socialno varnost delavcem, za katere prejema subvencijo, ne odpušča delavcev iz poslovnih razlogov in za poslovno leto, v katerem je vključen v izvajanje ukrepa, ne odreja nadurnega dela delavcem in ne izplačuje nagrad organom vodenja in nadzora.

Subvencija je določena v znesku 60 evrov na mesec na delavca in jo podjetje lahko prejema 6 mesecev, z možnostjo enkratnega podaljšanja za naslednjih 6 mesecev. Predlagan znesek 60 € na vključeno osebo pomeni za delodajalce, kjer je povprečna plača nizka (večinoma delovno intenzivne panoge) povračilo skoraj celotnih stroškov 4-urne plače zaposlenega, pri povprečni plači povračilo prispevkov za 4-ure plače, pri nadpovprečnih plačah pa samo delno povračilo prispevkov. Ukrep bo po besedah vlade zato najbolj učinkovit ravno v panogah, ki so delovno intenzivne in bi prehod delavcev v brezposelnost pomenil velik problem tako iz vidika njihove starostne kot tudi izobrazbene strukture.

Subvencija se delodajalcem podeli na osnovi zahtevka, vloženega na Zavod RS za zaposlovanje. Zahtevek mora biti vložen najkasneje do 30. septembra 2009, subvencija pa se delodajalcu izplačuje od prvega dne naslednjega meseca po vložitvi zahtevka (Vlada RS).

24.7.2009 je bil v Uradnem listu RS (Ul.št. 57) objavljen Zakon o spremembi Zakona o delnem subvencioniranju polnega delovnega časa (ZDSPDČ-B). Zakon kot zadnji rok za vložitev predloga za podaljšanje pogodbe za delodajalce, ki se jim pogodba izteče na dan 31. 7. 2009, določa datum izteka pogodbe (ZRSZ).

Zveza svobodnih sindikatov Slovenije je z manjšim protestom pred zgradbo parlamenta v začetku leta 2009 izrazila nestrinjanje z določili ZDSPDČ. Po mnenju ZSSS namreč ta zakon ni ustrezno zavaroval življenjskega standarda delavcev, pri tem pa je tudi omogočal zlorabe, saj ni preprečeval zniževanja plač. ZSSS je prepričana, da bi moral ZDSPDČ vsebovati določilo, po katerem se plače delavcev ne bi zniževale. Po obstoječi praksi pa se plač zniža v večini podjetij, ki se odločijo za vstop vanjo. Na takšen način podjetja po mnenju ZSSS ustvarjajo dobiček. Sindikatom članom ZSSS je nesprejemljivo, da se javna sredstva pretakajo v zasebni profit. ZSSS je prav tako izrazito zaskrbljena nad scenarijem, da bodo podjetja po zaključku šestih mesecev vključenosti v shemo pričela odpuščati. Zato ta zakon v bistvu ni namenjen reševanju delovnih mest, temveč prelaganju odkrite brezposelnosti. Izvršnega sekretarja ZSSS za delovno pravno področje Andrej Zorko ob tem poudarja, da okvir kolektivnih pogajanj določa najmanjše plačilo za polni delovni čas, ne glede na to ali je delovni čas od 36 do 40

ur. Torej to pomeni, da skrajšani delovni čas v dolžini 36 ur ne bi smel pomeniti tudi nižje plačilo (EUROFOUND)¹¹⁷

Z uveljavitvijo **zakona o delnem povračilu nadomestila plače** je bil uveden institut začasnega čakanja na delo. Namen tega interventnega zakona je ohranitev čim večjega števila delovnih mest v razmerah svetovne gospodarske krize s ciljem, da se čim več ljudi zadrži v delovnem razmerju. S tem se ohranjajo njihove pravice ter zmanjša pritisk na odprto brezposelnost. Z uvedbo omenjenega instituta bodo delavci v času čakanja na delo upravičeni do nadomestila plač v višini 85% njihovega dohodka v obdobju zadnjih treh mesecev. 50% refundira država, 35% plača delodajalec. Če pomeni 85% nadomestila plače nižjo vrednost od minimalne plače, to razliko v sorazmernem deležu (50-50) krijeta delodajalec in država. Nadomestilo za čas čakanja na delo namreč ne sme biti nižje od minimalne plače. 50% povračila s strani vlade lahko znaša največ 805 evrov oz. višino zneska najvišjega denarnega nadomestila za čas brezposelnosti.

V letu 2009 so se prav tako povečala sredstva za izvajanje programov **aktivne politike zaposlovanja**. Skupno je bilo predvidenih 100.357.759 €. V letu 2009 je za izvajanje Zakona o delnem subvencioniranju polnega delovnega časa namenjenih tudi 53.000.000 EUR za vključitev 80.000 zaposlenih delavcev (70.000.000 EUR za leto 2010) in za izvajanje Zakona o delnem povračilu nadomestila plače 27.000.000 EUR za vključitev 25.000 zaposlenih delavcev (71.500.000 EUR za leto 2010). Za izvajanje interventnih zakonov je bilo porabljeno 19.700.913,24 EUR, od tega: za Zakon o delnem subvencioniranju polnega delovnega časa 18.216.180,00 EUR ter za Zakon o delnem povračilu nadomestila plače delavcem za začasnem čakanju na delo 1.484.733,24 EUR. Za izvajanje celotne APZ na Zavodu (skupaj za brezposelne osebe, zaposlene, šolsko mladino in interventne zakone) je bilo v obdobju od januarja do septembra 2009 porabljenih 75.147.200 EUR (ZRSZ, november 2009)

Medtem so delodajalske organizacije predlagale znižanje socialnih prispevkov ter znižanje višine (iz 80% na 70% plače) in dolžine izplačevanja (iz 30 na 20 dni) bolniškega nadomestila. Temu predlogu so sindikati močno nasprotovali.

Izboljšanje kompetenc

Tukaj se ponovno poudarja **zakon o delnem povračilu nadomestila plače**, ki ima deloma tudi razvojno funkcijo; delavcem, ki so vključeni v shemo tega zakona imajo zagotovljeno usposabljanje;

¹¹⁷ Glej: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2009/03/articles/si0903019i.htm>

država so-financira izobraževanje do 500 € na delavca, pri čemer so sredstva za izvajanje tega programa financirana iz Evropskega socialnega sklada.

Varnost dohodka in minimalna plača

Zveza svobodnih sindikatov Slovenije je 28. Novembra 2009 organizirala demonstracije v Ljubljani, kjer so množično pozvali k dvigu neto zneska minimalne plače iz 459 € na 600 €.

Vlada je na seji dne 14.1. 2010 sklenila, da bo do konca januarja, predvidoma pa že naslednji teden, določila besedilo zakona o minimalni plači ter spremembe zakona o dohodnini, ki so potrebne za izvedbo dviga minimalne plače na 562 evrov neto.

V novem zakonu bo minimalna plača znašala 562 evrov neto brez olajšave za vzdrževane otroke. Vlada bo v ta namen uvedla posebno davčno olajšavo, tako da bodo plače do bruto zneska, ki ustreza znesku 510 evrov neto, oproščene plačila dohodnine. Bruto znesek minimalne plače bo tako znašal 734,15 evrov. Podjetja, katerim bi takojšen dvig minimalne plače povzročil velike izgube, ogrozil obstoj podjetja ali zahteval odpuščanje večjega števila zaposlenih, bodo lahko minimalno plačo ob dogovoru s predstavniki zaposlenih zvišala postopoma, a najkasneje do 1. januarja 2012. V teh primerih bi morali minimalno plačo letos zvišati na najmanj 510, prihodnje leto pa na najmanj 535 evrov neto. Predstavniki delodajalcev so nad takšnim razvojem dogodkov negativno presenečeni. Jože Smole, generalni sekretar Združenja delodajalcev Slovenije (ZDS), je povedal, da je to zanje "veliko razočaranje". (Dnevnik)¹¹⁸

Kolektivna pogajanja in plače

Ob koncu leta 2009 in pričetku leta 2010 je sindikat SKEI pričel z intenzivnim pritiskom po dvigu plač v kolektivnih pogodbah dejavnosti, katere pokriva. 13. novembra je sprožil splošno stavko v elektro, kovinarski in livarski dejavnosti, v kateri je sodelovalo približno 30.000 zaposlenih v teh panogah. Stavkovne zahteve so bile 600 evrov neto izplačane plače in dodatek v višini 150 evrov bruto za člane sindikata.

15. 12. 2009 je bil na republiškem odboru sindikata SKEI sprejet sklep o napovedi stavke in stavkovnih zahtevah za 13.1. 2010 s pričetkom ob 6.00 do uresničitve stavkovnih zahtev.

Stavkovne zahteve so bile naslednje:

1. S kolektivnimi pogodbami dejavnosti (KPD) določiti takšne elemente plačne politike, ki bodo omogočali izplačevanje dostojnih plač in njihovo ohranjanje oz. vzdrževanje (cilj najmanj 600 € neto

¹¹⁸ Glej: <http://www.dnevnik.si/novice/slovenija/1042330125>

plače in ustrezno višje za ostale tarifne razrede), pri čemer je začetna pogajalska pozicija SKEI pisni predlog za pogajanja nasprotni strani od 7.10.2009

2. Delavcem – članom sindikatov podpisnikom KPD se izplača enkratno izplačilo v višini 150 €

3. S KPD določanje takšne plačne politike, ki bo posledično za dejanske osnovne plače in dejanske izplačane plače zavezujoča za vse delodajalce, za katere velja razširjena veljavnost KPD (t.i. centralizirano kolektivno pogajanje)

4. Delavcem udeležencem v tej opozorilni stavki delodajalec za čas udeležbe v stavki izplača nadomestilo plače po 7. odst. 137. člena Zakona o delovnih razmerjih, saj gre za delavski boj proti trpinčenju delavcev v zvezi z delom, ki ga delodajalci izvajajo z izplačevanjem plač pod pragom revščine oz. pod nivojem dostojnih plač.

8. januarja 2010 so stranke Kolektivne pogodbe za dejavnost kovinske industrije, na pogajanjih parafirale vsebino aneksa 5t. 5 h kolektivni pogodbi. Sprejet je bil dogovor, da se najnižje osnovne plače s 01. januarjem 2010 povišajo za 5 % po posameznih tarifnih razredih, minimalna plača v dejavnosti pa znaša 724,51 EUR bruto. Regres za letni dopust za leto 2010 znaša najmanj 750 EUR. Izvršni odbor SKEI Slovenije je 12.1. 2010 tudi potrdil vsebino aneksa št. 5 h KPD za kovinsko industrijo Slovenije in razveljavil sklep o izvedbi stavke dne 13.1. 2010.(SKEI)¹¹⁹

Nemčija

V Nemčiji je po podatkih ERM v letih ekonomske krize, natančneje med 2008 in 2009 v 117 primerih objavljenih 104.839 izgub delovnih mest. Po drugi strani pa je Nemčija po istih podatkih v 26 primerih objavila 51.840 novih delovnih mest, kar jo uvršča na trteje mesto za Poljsko z 97.218 objavljenimi delovnimi mesti in Veliko Britanijo z 92.663 delovnimi mesti.

Kakor je že zapisano pri primeru Nemčije, je največ, kar 205.156 objavljenih izgub delovnih mest v 388 primerih je zabeležilo Združeno Kraljestvo. Švedska regija Vastsverige je z 5.386 objavljenimi izgubami delovnih mest v 22 primerih na šestem mestu po številu objavljenih izgub delovnih mest na regijski ravni (NUTS-2 regije). Največ, 11.9111 objav izgub delovnih mest je zabeležila regija Slaskie na Poljskem(EUROFOUND)¹²⁰

¹¹⁹ Glej : <http://www.sindikat-skei.si/sl/domov/>

¹²⁰ <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0973.htm>

Podjetja v Nemčiji niso prav nič imuna na globalno ekonomsko in socialno krizo, pri čemer se ponovno, tako kot v Švedskem primeru, pokaže dejstvo, da je bila **avtomobilska** industrija še kako pod udarom krize.

Februarja 2008 je nemški proizvajalec avtomobilov BMW objavil da bo odpustil skupno 8.100 zaposlenih, povečini v operacijah v Nemčiji. Dokaz močne ranljivosti agencijskih delavcev in delavcev za določen čas v času krize je prikazal prav ta primer, saj je 5.000 oseb izmed vseh 8.100 predstavljalo prav ta segment delavcev. Odločitev vodstva da odpusti 850 agencijskih delavcev v tovarni v Cowleyu (VB), kjer se proizvaja model Mini, je povzročil izjemno razburjanje v Veliki Britaniji. Sindikalni voditelji so obtoževali podjetje prakse zlorabljanja minimalne pravne zaščite agencijskih delavcev v Veliki Britaniji.

Nemška skupina Schaeffler, prav tako aktivna v avtomobilski industriji je leta 2008 podpisala dogovor z sindikatoma IG Metall in IG BCE (t.j. sindikat rudarstva, kemije in energije) ter predstavniki svetov delavcev o varnosti zaposlitve do leta 2014. Skupina se je prav tako sporazumela, da bo obdržala obstoječe strukture zaposlitve in predstavništva delavcev ter da bo spoštovala obstoječa določila kolektivnega dogovora. Februarja 2008 sta podjetje in sindikat IG Metall podpisala dogovor imenovan »Dogovor za prihodnost« (»Agreement for the Future«) . S tem dogovorom je IG Metall podprl prošnjo po javni pomoči, ki jo je podjetje naslovilo na vlado. V zameno se je podjetje končno dogovorilo o pravicah so-odločanja. Polovica sedežev v nadzornem svetu je tako bila podeljena predstavnikom zaposlenih (Schaeffler group and IG Metall, 2009). 26. Maja 2009 so podjetje Schaeffler Group, IG Metall in sveti delavcev podpisali dogovor o znižanju stroškov dela v zameno za začasno varnost zaposlitve. Ta dogovor je prvi praktični učinek Dogovora za prihodnost. Predvideva prepoved odpuščanja do 30. Junija 2010, pri čemer predvideva, da bo znižanje stroškov dela implementirano preko skupnega seznama ukrepov (skrajševanje delovnega časa s prilagoditvijo plač, prostovoljni dogovor o prekinitvi delovnega razmerja, pogodbe o delni zaposlitvi za starejše delavce, itd.).

V dogovoru, podpisanem aprila 2009 v nemškem podjetju Daimler, je le-to podelilo omejeno varnost zaposlitve v zameno za vrsto ukrepov na področju delovnega časa in plačila. Ukrepi podani v dogovoru, so namenjeni zmanjšanju stroškov dela v višini 2 milijard €. Dogovor, ki pokriva 161.000 zaposlenih v 15 obratih podjetja v Nemčiji je naslednik predhodnega dogovora o zmanjšanju stroškov iz leta 2004. 80% pripravnikov, ki so pričeli z delom v letih 2006 in 2007 bo prejelo stalno pogodbo o zaposlitvi takoj po pripravištvu. Ostalih 20% pripravnikov bo zaposleno za določen čas 12 mesecev. V primeru, da se situacija podjetja ne izboljša, ima podjetje pravico prekinitve dogovora z pričetkom

veljavnosti od 31. Decembra 2010. Kot posledica so odpuščanja iz podjetja izključena le do konca leta 2009 (EUROFOUND)¹²¹

Vendar pa ni zgolj avtomobilski sektor, tisti ki je prizadet z ekonomsko krizo. **Finančni** sektor se je prav tako soočil z izjemnimi problemi. Kot posledica prevzema Dresdner Bank v avgustu 2008 je Commerzbank objavila plan o odpustitvi 9.000 od 67.000 zaposlenih v skupini, povečini v nemški operaciji. Bavarski LB Group je decembra 2008 objavil, da bo do leta 2013 odpustil 5.600 delavcev, vključno z 1.000 delovnimi mesti v upravi v Muenchnu. Konec novembra 2008 je bil odobren vladni reševalni finančni paket v višini 30 milijard € za preprečitev finančnega kolapsa družbe. Predhodno v letu 2008 so bila prav tako najavljena odpuščanja v IKB (podružnici državne razvoje banke KfW) HSH Norbank in West LB. V vsakem izmed teh primerov so bila odpuščanja posledica okuženih hipotekarnih posojil.

Kar se tiče **trgovinskega** sektorja, je januarja 2009 Metro Group pričelo z izvajanjem programa »Oblikuj 2012«, ki je predvidevalo izgubo 15.000 delovnih mest do 2012. »Pakt za prihodnost« podjetja Arcendor je s predstavniki delavcev (Ver.di) uspelo izpogajati znižanje plač (še posebej za menedžerje in prejemnike visokih plač), vendar pa ni znalo preprečiti zdrs podjetja v insolventnost Junija 2009. Dodatnih 3.000 izgub delovnih mest je bilo predvideno v skupinah Quelle in Primonda Outlets.

Po drugi strani pa je največ novih delovnih mest v letih 2008 in 2009 predvidel nemški supermarket Edeka, ki namerava do leta 2010 vzpostaviti 25.000 novih delovnih mest in sicer z odprtjem 200 novih supermarketov (Ibid.)

Državni ukrepi

Nemčija je sprejela prvi reševalni paket v jeseni 2008. Federalna vlada je 27. januarja 2009 sprejela tudi drugi reševalni paket, ki predvideva dodatne investicije v višini 50 milijard €. Medtem ko je prvi reševalni paket bil namenjen nemškemu bančnemu sistemu, pa je drugi paket namenjen reševanju širšega seta problemov skozi ukrepe kot zmanjšanje davkov in znižanja prispevne stopnje za obvezno zdravstveno zavarovanje na 14,9%; družine bodo za vsakega otroka prejele 100 €; zaposlitev naj bi bila dodatno zavarovana skozi podporna podjetja; dodatne investicije v javno infrastrukturo, izobraževalni sistem, okolje in ekonomijo. Tako bo 14 milijard € namenjenih za izboljšavo vrtcev, bolnišnic, šol, cest. Federalna vlada namerava v letih 2009 in 2010 za razvoj ekoloških vozil- še posebej za električna – porabiti 500 milijonov €. Prav tako je bila uvedena shema razgraditve starega avta za nakup novega; kdor je na odpad peljal svoj avtomobil star najmanj devet let, in kupil novega,

¹²¹ Glej: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0973.htm>

ki je nujno ekološko sprejemljivejši (najmanj Euro 4 standard) je bil upravičen do 2.500 € okoljske premije. Ta shema je veljala od 14. Januarja 2009 do konca leta 2009 (Bundesregierung)¹²²

Ukrepi na trgu dela

V prvem reševalnem paketu je federalna vlada podaljšala obdobje za vključenost v shemo skrajšanega delovnega časa (Kurzarbeitergeld) iz šest na 18 mesecev. Ta sprememba je prišla v veljavo z 1. Januarjem 2009.

Ideja za tem ukrepom je možnost ohranitve delovnega mesta; kjer se delavci strinjajo da bodo še naprej delali in bili plačani za manj ure dela, jim bo Vlada povrnila okoli dve tretjini izgubljenega dohodka (67% za delavce z otroki in 60% za delavce brez otrok), prav tako se krije del ali celotni znesek delodajalskih socialnih prispevkov. Delodajalec še vedno mora plačati plačo za državne praznike, plačan dopust in del bolniškega dopusta.

Januarja 2009 je nemška vlada vpeljala štiri glavne spremembe v tem programu kot posledica prilagoditve na ekonomsko krizo. Te spremembe so:

1. Lažji kriteriji upravičenosti za podjetja v tem programu; namesto dokazovanja da se je več kot 1/3 zaposlenim v podjetju zmanjšala plača za več kot 10% kot posledica padca povpraševanja, morajo delodajalci sedaj prikazati, da je to primer prizadetih delavcev;
2. Podaljšanje obdobja prejetja dodatka za skrajšan delovni čas iz šestih mesecev na 18 mesecev;
3. Plačilo 50% socialnih prispevkov s strani podjetja za delavce vključene v shemo skrajšanega delovnega časa za obdobje prvih šestih mesecev in 100% od tod dalje, ali 100% plačilo tam kjer se uveljavlja možnosti usposabljanja zaposlenih;
4. Ponujanje dodatne finančne spodbude za podjetja, ki svojim zaposlenim ponujajo možnost usposabljanja za obdobje ko so vključeni v shemo skrajšanega delovnega časa. Podpora sega od polne podpore (plus podpora za transport in stroške varstva in nege otroka) usposabljanja ki vodi do priznane kvalifikacije za delavce brez kvalifikacij do delne podpore (med 25 in 80%) za usposabljanje kvalificiranih delavcev. (Evropska komisija, 2009)¹²³

Splošno gledano, se lahko podjetja prijavijo za pridobitev treh različnih dodatkov za skrajšan delovni čas:

1. Dodatek za skrajšani delovni čas zaradi začasnega padca naročil (Konjunktur-Kurzarbeitergeld) je lahko dodeljen vsakršnemu podjetju ne glede na velikost oziroma sektor.

¹²² Glej: <http://www.bundesregierung.de/Content/DE/Artikel/2009/01/2009-01-27-zweites-konjunkturpaket.html>

¹²³ Glej: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=sl&pubId=429&furtherPubs=yes>

2. Dodatek za skrajšani delovni čas zaradi prestrukturiranja oziroma zapiranja podjetja (Transfer-Kurzarbeitergeld) je podeljen glede na to, ali je prizadetim delavcem omogočen prehod v tranzitno podjetje, kjer se jim omogoči sodelovanje v stalnem programu usposabljanja.
3. Sezonski dodatek za skrajšani delovni čas (Saison-Kurzarbeitergeld) je omejen na gradbeni sektor. Tovrstni dodatek je na razpolago v zimski sezoni med 1. decembrom in 31. marcem. Dodatek je lahko dodeljen, če vremenske razmere ne dopuščajo dela ali če količina novih naročil ni dovolj velika za vzdrževanje stopnje zaposlenosti določenega podjetja.

Po novih pravilih lahko podjetja prijavijo v shemo krajšega delovnega časa tudi delavce preko agencij za posredovanje dela.

Med novembrom 2008 in februarjem 2009 se je število delavcev vključenih v shemo skrajšanega delovnega časa povečalo iz 295.000 oseb na 700.000 oseb. Marca 2009 je število prijav malce zdrsnilo na 670.000 oseb. Večina prijav je bila podanih iz avtomobilskega sektorja, njihovih dobaviteljev ali strojne industrije.

26. februarja 2009 je član izvršnega komiteja sindikalne konfederacije DGB Claus Matecki pozval k izboljššanemu kriznemu menedžmentu. Po njegovem mnenju ukrepi kot je skrajševanje delovnega časa ne morejo povsem izničiti negativnih učinkov ekonomske krize na srednji rok. Zato je pozval k nadaljnjim akcijam federalne vlade.

24. marca 2009 je predsednik zveze delodajalcev v kovinarski in elektroindustriji Martin Kannegiesser komentiral položaj kovinarske in elektro industrije. Povedal je, da so vsi instrumenti bili namenjeni za zaščito delovnih mest in zaposlenosti. Predlagal je, da bi lokalne zaposlitvene agencije v polni meri plačale stroške plačila socialnih prispevkov. Prav tako je omenil, da bodo na dolgi rok podjetja prisiljena v odpuščanje. Na koncu izjave je bilo poudarjeno, da morajo podjetja tudi v času ekonomske krize spodbujati inovativnosti, saj naj bi bila prav inovativnosti ključ za zagotovitev večjega tržnega deleža in uspeha podjetja v prihodnje. (EUROFOUND)¹²⁴

Primer uporabe sheme skrajšanega delovnega časa je podjetje Daimler, ki je skrajšalo delovni čas za 8,75% za vseh 161.000 zaposlenih z sorazmernim znižanjem plač zaposlenih. Predhodno dogovorjen dvig plač za 2,1% je bil preložen. Daimler bo s tem ukrepom privarčeval 2 milijardi €. V zameno za to je podjetje zamrznilo odpuščanje, kar pa se lahko spremeni najprej ob koncu leta 2009. Ta dogovor je

¹²⁴ Glej: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2009/04/articles/de0904039i.htm>

povezan z novim kolektivnim dogovorom v kovinskem sektorju, ki razširja federalna pravila za vključenost v shemo skrajšanega delovnega časa. Ta dogovor v kovinski in elektro industriji za Baden – Württeneberg, zaključen aprila 2009 v je zagotovo eden izmed najbolj pomembnih kolektivnih dogovorov v letu 2009 (EUROFOUND)¹²⁵

Izboljšanje kompetenc

Pomembno je tudi poudariti, da je federalna vlada vzpostavila sklad v vrednosti 2 milijard € za ukrep usposabljanja v letih 2009 in 2010. Namen tega sklada je podpora podjetjem, ki usposabljaajo zaposlene, kateri delajo skrajšani delovni čas; mladim, kateri so brez poklicne izobrazbe; mladim, ki do sedaj niso uspeli priti do pripravništva ali usposabljanja.

Kolektivna pogajanja in plače

Plačni dogovor v družbi Helios z 16.000 zaposlenimi vsebuje dvig plače za 3% v letu 2009 in 2,4% v letu 2010 (ETUI, 2009d).

Okoli 700.000 zaposlenih v regionalnih oblasteh je dobilo dvig plače v višini 5,8% za obdobje dveh let v dogovoru podpisanem s strani sindikata Ver.di (ETUI, 2009b).

Zdi se, da v času recesije interesi socialnih partnerjev bolj sovpadajo kot pa v času gospodarske rasti. Glavni cilj v tem času je predvsem ohranitev podjetja in zaposlenih v njem. Na tej podlagi bi se lahko potemtakem lažje sklepali sektorski kolektivni dogovori, za kar je recimo primer izjemno kratke pogajalske etape v trgovinskem sektorju v regiji North – Rine Westphalen v času pozne pomladi 2009. 10 in 11. junija 2009 sta pogajalski strani v tej regiji zaključili kolektivni dogovor ki služi kot pilotski dogovor za ostale kolektivne dogovore v tem sektorju na regionalni ravni.

Plačni dogovor velja 24 mesecev in nima nobenih odprtih klavzul. Po štirimesečni zamrznitvi plač predvideva dvig plače za 2% od septembra 2009 in 1,5%. Poleg tega so za april 2010 in 2011 predvidena tudi dodatna izplačila v višini 150 € kot prispevek za pokojninsko shemo. Pripravniki bodo prav tako dobili enkratno izplačilo v višini 75 €.

Predstavniki delodajalcev so stališča, da je dogovor sprejemljiv kompromis v času ekonomske stagnacije in padajoče prodaje. Ver.di, t.j. predstavnik delojemalcev v trgovinskem sektorju poudarja, da je kljub času recesije bil dosežen dogovor o neto dvigu plač. Odprte klavzule, ki bi lahko imele za rezultat preložitve dviga plač ali znižanje enkratnih izplačil so prav tak bile preprečene. Ver.di pripisuje hitrost sprejemanja tega dogovora spremembam v svoji strategiji, ki vključuje opozorilne stavke v začetni fazi pogajanj, kratkim stavkovnim akcijam in javni kampanji z imenom »Pravično

¹²⁵ Več o tem kolektivnem dogovoru: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2009/05/articles/DE0905049I.htm>

pomeni: Več« (»Fair means: More«), s katero so utrjevali solidarnost z kupci in sindikalnimi predstavniki. Kljub temu je dogovor doživel tudi nekaj kritik s sindikalne strani, predvsem s strani sindikalnih funkcionarjev iz JZ Baden – Württemberga, ki so označili dogovor kot prehitro sprejet (EUROFOUND).

V klimi obstoječe recesije pa je pričakovati težka pogajanja v trgovinskem sektorju zaradi naraščajočih konfliktnih industrijskih odnosov v zadnjih letih. Pogajalski krog 2007 – 2008 je vključeval na tisoče stavk, pri čemer je trajal 16 mesecev, kar je najdaljši spor glede sektorskega kolektivnega dogovora v povojni Nemčiji. Sektorski kolektivni dogovor v regiji Baden Württemberg je bil sprejet junija 2008. Ta dogovor določa splošni dvig plače v višini 3% s 1. aprilom 2008. Socialni partnerji so prav tako dosegli dogovor o dodatnem plačilu v t.i. nesocialnih urah. Okvirni kolektivni dogovor bo skladno z določili ostal nespremenjen do konca leta 2010 (EUROFOUND)¹²⁶

V pogajanjih leta 2009 je Ver.di pričel s pogajalskim izhodiščem dviga plače v višini med 6,55 in 6,8% glede na regijo in enkratna izplačila med 135 in 150 €. Na drugi strani so delodajalci ponudili dvig plač v višini 1,1% do 1,5%, prav tako so zahtevali vključitev odprtih klavzul v nov dogovor.

Očitno je bilo, da si obe strani želita čim prejšnje sklenitve dogovora. Regionalna pogajanja so pričela 3. Aprila 2009 v centralni regiji Hesse. Z julijem 2009 je bil North Rhine-Westphalian dogovor sprejet v večini regij v Nemčiji. Pogajanja so se nadaljevala v SZ regiji Spodnje Saške, kjer ni bilo sprejetega kolektivnega dogovora v pogajalskem ciklu 2007 - 2008. 9. julija 2009 so se pogajanja neuspešno zaključila v Saški regiji, regiji Saxony-Anhalt in Thuringia, kjer so delodajalci zavrnil enkratna izplačila. Pogovori so se nadaljevali z jesenjo 2009 (EUROFOUND)¹²⁷

Švedska

Na **Švedskem** je po podatkih ERM v letih ekonomske krize, natančneje med 2008 in 2009 v 156 primerih objavljenih 40.576 izgub delovnih mest. V Nemčiji je recimo v 117 primerih objavljenih 104.839 izgub delovnih mest. Največ, kar 205.156 objavljenih izgub delovnih mest v 388 primerih je zabeležilo Združeno Kraljestvo. Švedska regija Vastsverige je z 5.386 objavljenimi izgubami delovnih mest v 22 primerih na šestem mestu po številu objavljenih izgub delovnih mest na regijski ravni

¹²⁶ Glej: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2008/08/articles/DE0808019I.htm>

¹²⁷ Glej: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2009/07/articles/de0907029i.htm>

(NUTS-2 regije). Največ, 11.9111 objav izgub delovnih mest je zabeležila regija Slaskie na Poljskem(EUROFOUND)¹²⁸

Dejstvo, da je v času ekonomske krize pod posebnim udarom bila tudi avtomobilska industrija, se zelo močno pokaže prav na Švedskem. Ta sektor namreč neposredno zaposluje čez 140.000 zaposlenih, prav tako predstavlja 15% švedskega izvoza. Med švedskimi podjetji v tem sektorju je bilo največ kolektivnih odpuščanj v tovarni **Volvo** v last Forda. Tovarna Volvo se je soočala s problemi še pred akutno fazo ekonomske krize zaradi menjalnega tečaja z dolarjem ter vezanost na šibek trg Velike Britanije, v katero so izvozili četrtini svojih proizvodov. Do junija 2008 je drastični padec v prodaji povzročil, da je podjetje Volvo objavilo prekinitev 6.000 delovnih pogodb. To so bili povečini delavci v tovarnah v Gothenburgu na Švedskem in Gentu v Belgiji. Nikoli v dosednji zgodovini Volva niso bili sprejeti takšni drastični ukrepi. V istem času kot s pogajanjem z sindikati, je kadrovski oddelek pričel z ekstenzivno interno prenovo sistemizacije delovnih mest, kar je imelo za posledico to, da je približno 1000 delavcev imelo nove opise delovnih mest. Rezultat pogajanj s socialnimi partnerji so bili objavljeni 8. decembra 2008. Odpuščenih je bilo 2.721 delavcev na Švedskem, med njimi 2.367 t.i. modrih ovratnikov in 354 belih ovratnikov. Podjetje je zapustilo tudi 680 delavcev Volva v tujini. Omejen učinek na bele ovratnike je bil posledica notranje reorganizacije, ki je imela za posledico tudi prekinitev pogodb z 1.125 zunanjimi svetovalci. Marca 2009 je podjetje tudi podpisalo kolektivni dogovor z lokalnimi sindikati, ki naj po nekaterih ocenah prinesel okoli 50 milijonov € privarčevanih sredstev v letu 2009. Sporazum med drugim predvideva tudi znižanje instituta »Work time compensation (arbetstidskompensation, ATK) na približno 1.5 ure tedensko za vse zaposlene za obdobje med 1. Aprilom in 31. Decembrom 2009; neplačilo bonusov za zaposlene (tudi menedžerji) v letih 2009 in 2010; vršnemu menedžmentu z 40 osebami si znižajo plače za 5 % (EUROFOUND, ibid.).

Državni ukrepi

Na **Švedskem** je bil v letu 2008 sprejet ukrep znižanja davkov z namenom dviga zaposlenosti. Celoten reformni proračunski paket, kateri je med drugim predvideval tudi znižanje socialnih prispevkov za 1 o. t., ter znižanje davka na kapital iz 28% na 26,3% je bil vreden 3,3 milijarde €. Socialni partnerji niso bili vključeni v proces sprejemanja tega ukrepa. Medtem ko so delodajalci pozitivno sprejeli te ukrepe, pa je bila sindikalna stran veliko bolj skeptična. Tako sta konfederaciji SACO (Swedish

¹²⁸ <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0973.htm>

Confederation of Professional Associations) in TCO (Confederation of Professional Employees) precej v dvomih glede učinkovitosti ukrepa zmanjšanja davčnega bremena (EUROFOUND)¹²⁹

Švedska vlada je z namenom zmanjševanja škode ekonomske krize v Spomladanskem proračunskem dokumentu 2009 prav tako namenila več sredstev lokalnim oblastem za javne investicije ter prav tako večjim vlaganjem v ukrepe na trgu dela. Vendar pa so tako sindikati kot lokalne oblasti kritizirale vlado z argumentom nezadostne stimulacije ekonomije. Medtem pa so delodajalske organizacije bile mnenja da je dokumenta podal preveliko pozornosti subvencijam in nezadostno pozornosti tako zasebnim kot javnim investicijam.

Konfederacija švedskih podjetij (SN) je nasprotovala povečanju vladnih sredstev v regije in regijske svete. SN je bila mnenja, da so bila dana sredstva previsoka kar bi lahko privedlo do ekspanzije javnega sektorja in nasproti temu krčenja zasebnega sektorja. Namesto nepovratnih sredstev in subvencij naj bi se bolje obnesle zasebne in javne investicije.

SACO je slednje vladne ukrepe sprejela pozitivno, pri čemer pa je opozorila, da se morajo ta sredstva po potrebi tudi povečati. Podobnega mnenja je tudi konfederacija LO, ki je trdila, da so sredstva prenizka. Konfederacija TCO je medtem mnenja, da se morajo izpolniti finančne projekcije Nacionalnega inštituta za ekonomske raziskave (KI), ki predvideva, da lokalne oblasti potrebujejo dodatnih 8 – 10 milijard švedskih kron (3,8 milijarde €).

Vladne ukrepe je kritiziral tudi Švedski svet za fiskalno politiko ([Finanspolitiska Rådet](#)). Svet je namreč mnenja, da je v času finančne krize potrebna znatna splošna stimulacija v ekonomijo, še posebej na lokalni ravni.

Dosti Švedskih sindikatov je mnenja, da omejena določila Spomladanskega proračuna pomeni znatno tveganje ponovitve napak iz krize iz 90-ih let prejšnjega stoletja, kar bi lahko imelo za posledico stalno brezposelnost, TCO je recimo močno nasprotoval proračunskemu dokumentu, saj ga je označil kot »nizkocenovni« (»low budget«) proračunski dokument. Predsednik TCO, Sture Nordth, je mnenja, da se vladni ukrepi osredotočajo na pomoč brezposelnim pri iskanju zaposlitve v času ko ni zaposlitev. TCO poudarja da mora vlada izboljšati pogoje za denarna nadomestila v trenutnem času recesije.

Konfederacija LO stoji na stališču, da vlada ne naredi zadosti za izobraževanje in usposabljanje. Predsednik LO, Wanja Lundby – Wedin je mnenja, da bi vladni ukrepi lahko povečali pasivnost med brezposelnimi, po drugi strani pa bi investicije v izobraževanje pokazale dolgoročno pozitivne učinke.

¹²⁹ <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2008/10/articles/se0810039i.htm>

Konfederacija SACO je pozdravila vladni fokus na večjem DDV-ju, vendar poudarja pomembnost alokacije sredstev v univerzitetni prostor za zagotovitev njegove kvalitete. (EUROFOUND)¹³⁰

Ukrepi na trgu dela

Tukaj lahko začnemo z malce bolj dolgoročnim ukrepom, ki pa je vsekakor vreden pozornosti Sveti za varnost zaposlitve (»Job security councils«) – JSC. Institut JSC je rezultat učinkovitega sodelovanja socialnih partnerjev, ki je imel za posledico vzpostavitev inovativne prakse pri razreševanju izgub delovnih mest. JSC so bili vzpostavljeni na bipartitni ravni med socialnimi partnerji z namenom podpore zaposlenim in podjetjem v času prestrukturiranja.

Zasnovani na kolektivnih pogodbah so JSC bili v osnovi namenjeni za nadomestitev različnih izobraževalnih shem in shem usposabljanja, organiziranih in financiranih s strani Javnih zavodov za zaposlovanje, z namenom pomoči brezposelnih oseb pri iskanju nove zaposlitve. Od 70-ih let prejšnjega stoletja so JSC pomagali presežnim delavcem z ponudbo karijerne podpore – kot npr. trening in karierno svetovanje – in dodatne finančne podpore, ki se je dopolnjevala z sistemom denarnih nadomestil. V tem trenutku je na Švedskem 14 različnih JSC-jev, pri čemer pokrivajo 2 milijona zaposlenih (Bergström, Diedrich, 2006c). Eden največjih je *Trygghetsrådet* (TRR, Council for Redundancy Support and Advice), kateri je prav tako prvi JSC na Švedskem. TRR pokriva 32.000 podjetij z 700.000 zaposlenimi, med katerimi je 9/10 t.i. belih ovratnikov (TRR, 2008) (EUROFUND)¹³¹

Do leta 1995 je imela Švedska v veljavi institut »plačila za odpuščanje« - »lay off pay«, ki je bil odpravljen kljub protestom socialnih partnerjev. V času začasnih padcev proizvodnje je lahko podjetje začasno odpustilo zaposlenega za 30 dni na leto, pri čemer je zaposleni dobil 100 nadomestilo – 45% iz strani podjetja, 45% iz strani države in 10% s strani delodajalske organizacije. V času ekonomske krize v 90 –ih letih prejšnjega stoletja so sredstva iz tega naslova znašala 6,52 milijonov €. Leta 1992, v času najhujše ekonomske krize na Švedskem je bilo v to shemo vključenih 58.000 delavcev. Ob ukinitvi tega ukrepa so tako delodajalci kot delojemalci izrazili nezadovoljstvo (EUROFOUND)¹³²

Vendar pa država ni pripravljena vrniti v veljavo ta ukrep. Posledično so se socialni partnerji umaknili k bipartitnemu dogovarjanju. Prvi dogovor te vrste je bil v industrijskem sektorju, kjer je bil podpisan centralni dogovor o začasnem odpuščanju in usposabljanju. Sindikat IF Metall je na osnovi predvidevanja da 25% njegovih članov grozi brezposelnost, pozval k takojšnji akciji. Dogovor na

¹³⁰ <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2009/05/articles/se0905019i.htm>

¹³¹ <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2009/18/en/1/EF0918EN.pdf>

¹³² <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2009/02/articles/se0902019i.htm>

sektorski ravni je bil podpisan marca 2009. Dogovor dovoljuje krajši delovni čas – do 80% rednega delovnega časa z znižanjem plače za 1/5. Dogovor, ki je bil prvi te vrste v švedskem prostoru, je bil tarča zelo močnih kritik znotraj sindikalnega gibanja, katero je obtoževalo IF Metal zniževanja plač. Zgolj dva tedna po sprejetju dogovora v marcu 2009 je bil sprejet prvi lokalni dogovor v podjetju Volvo. Po besedah socialnih partnerjev je ta dogovor rešil okoli 1.000 delovnih mest. Od takrat dalje je bil dogovor razširjen na več kot 50.000 delavcev v avgustu 2009, pri čemer je po besedah delodajalcev rešil okoli 10.000 delovnih mest oziroma 12.000 delovnih mest po besedah predstavnikov sindikata IF Metall. Dogovor omogoča skrajšanje delovnega časa na 80% rednega delovnega časa z sorazmernim znižanjem plačila. Po razpoložljivih podatkih je bilo v več kot 400 lokalnih primerih dogovora povprečno 18% skrajšanje delovnega časa z povprečnim 13% znižanjem plače (Dagens Arbete, 2009). Delavci beli ovratniki v industrijskem sektorju, kateri so člani ostalih sindikatov, povečini članov konfederacije UNIONEN, pa niso obvezani, da sledijo dogovoru. V bistvu je bil UNIONEN zelo kritičen do dogovora, in je zavrnil podpis podobnega dogovora za svoje člane. Vendar pa je bilo na delovnem sodišču odločeno, da lahko lokalni socialni partnerji sprejmejo tovrstni dogovor brez odobritve centralnega socialnega partnerja, pri čemer je dejstvo, da je v kar nekaj podjetjih zelo močan pritisk po sprejetju takšnega dogovora. Proizvajalec tovornih vozil Scania je želel podpisati takšen dogovor, ki bi omogočil krajši delovni čas. Vendar pa lokalna izpostava sindikata IF Metall v začetku ni bila za sprejetje tovrstnega dogovora. Podjetje Scania je takoj zatem pričelo odpuščati zaposlene. To je povzročilo nezadovoljstvo med zaposlenimi, ki so bili za 20% skrajšanje delovnega časa z 10% znižanjem plače. Glasovanje med zaposlenimi je pokazalo zelo visoko podporo predlogu. Dogovor je veljal od 1. junija 2009 do konca leta 2009. Scania je v zameno zagotovila zaposlitev vsem delavcem do konca leta. Dogovor se dotika približno 12.000 delavcev. Približno polovica med njimi se bo v tem času predvidoma udeležila programov izobraževanja (ibid.)

Januarja 2009 se je namreč Scania skupaj z regijskim odborom prijavila program izobraževanja za zaposlene z ciljem dviga kompetenc zaposlenih na Evropski socialni sklad. Maja 2009 je Evropska komisija odobrila program v vrednosti 11 milijonov €. Scania bo tako zaposlenim plačala čas izobraževanja. Po podatkih ESF Švedske se bo programov izobraževanja udeležilo okoli 6.000 zaposlenih (EUROFOUND)¹³³

Izboljšanje kompetenc

Ukrep izobraževanja in usposabljanja je tudi na Švedskem dobil ustrezno pomembno mesto v sklopu antikriznih ukrepov vlade. V spomladanskem fiskalnem proračunu 2009 je kar nekaj sredstev

¹³³ Glej: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2009/03/articles/se0903019i.htm>

namenjenih programom, ki bodo pomagali brezposelnim pri iskanju zaposlitve, urejanja poklicnega izobraževanja in usposabljanja (VAT) ter večjega vstopanja v pripravništvo. Vlada je prav tako sprejela nov program aktivne politike zaposlovanja za brezposelne osebe, ki vključuje mentoriranje o načinu iskanja zaposlitve.

Švedska sindikalna centrala LO pa stoji na mnenju, da vlada kljub temu ne vlaga dovolj v ukrepe izobraževanja in usposabljanja. LO je prepričana, da so prispevki za podjetja, vlagajo v izobraževanje in usposabljanje preventivna mera, saj bi s tem podjetja povečala svoje možnosti za preživetje v ekonomiji ter tudi izboljšala svojo kompetentnost (EUROFOUND)¹³⁴

Kolektivna pogajanja in plače

Plače večine zaposlenih na Švedskem se bodo urejale tekom leta 2010 za naslednje triletno obdobje. Delodajalske organizacije so že podale predlog za zamrznitev plač z mnenjem da si delodajalci ne morejo privoščiti dviga plač. Prav tako so predlagale fleksibilnejša določila glede delovnega časa. Obenem stojijo na stališču, da so izhodiščne plače previsoke, ter da se s tem povzroča višanje stopenj brezposelnosti mladih. Na drugi strani so sindikati mnenja da bi zamrznitev plač bila katastrofalno dejanje, saj bi znižala kupno moč in s tem povpraševanje. Predsednik sindikata IF Metall Stefan Löfven pa ob brezposelnosti mladih opozarja, da le-ti vstopajo na trg dela v prekerne zaposlitve – in ne visoko plačana delovna mesta. Glavna ekonomistka sindikalne centrale LO Lena Westerlund pa verjame, da je v obstoječi situaciji prostor za dvig plač v višini 2,5%-3,5%.

Dejstvo je torej, da je že leto pred sprejemanjem plačnih dogovorov na Švedskem debata izjemno ostra. V tej pogajalske, krogu se bo zaključilo okoli 500 izmed 600 centralnih dogovorov (EUROFOUND)¹³⁵

¹³⁴ Glej: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2009/05/articles/se0905019i.htm>

¹³⁵ Glej: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2009/06/articles/se0906029i.htm>

12. Zaključki in priporočila

Po vsej Evropi so sindikati in sveti delavcev postavljeni pred dejstvo izbire med ukrepi kot zniževanje plač, skrajševanje delovnega časa, zamrznitve plač, zmanjševanje števila zaposlenih ali delitve delovnega mesta. Če predstavniki zaposlenih privolijo v zniževanje stroškov dela, dobijo praviloma v zameno zagotovitev po ohranitvi delovnih mest. Tovrstne rešitve se lahko razumejo tudi kot znak spremembe v relaciji moči med socialnimi partnerji v času krize, ko imajo predstavniki delojemalcev šibkejšo pogajalsko izhodišče. Na koncu koncev pa lahko ustrezni socialni dialog odigra zelo močno vlogo pri reševanju obstoječih problemov.

Gospodarska dinamika in socialni napredek namreč nista nasprotujoči si sili, temveč se morata v svoji soodvisnosti vzajemno podpirati. Socialno tržno gospodarstvo povezuje konkurenčnost s socialno pravičnostjo. Pomembno je, da se socialno, gospodarsko in okoljsko področje obravnavajo enakovredno.

Potrebno se je tudi vprašati ali lahko v obstoječih razmerah sploh govorimo o socialnem dialogu, kot ga definira Bohinc (ibid.), ki govori o organizirani izmenjavi stališč med socialnimi partnerji, na prirejeni in enakopravni ravni, ki privede do zanje obvezujočih dogovorov in v kateri se država pojavlja kot enakopravni partner in ne pooblaščen urejevalec.

Bohinčeva definicija namreč poudari pomen *obvezujočih dogovorov*, kar pomeni korak naprej od razumevanja socialnega partnerstva kot posvetovalnega organa, zato bi bilo na ravni Slovenije nujno sprejeti Zakon o Ekonomsko socialnem svetu, saj obstoječi mandat ESS ni dovolj zavezujoč za zakonodajalce.

Drug problem je vezan na razumevanje socialnega dialoga, saj je interes delodajalskih organizacij v procesu socialnega dialoga bolj vezan na promocijo trgovinske politike in lobiranje na ravni nacionalnih in EU institucij, kot ukvarjanje z industrijskimi odnosi (Léonard 2008).

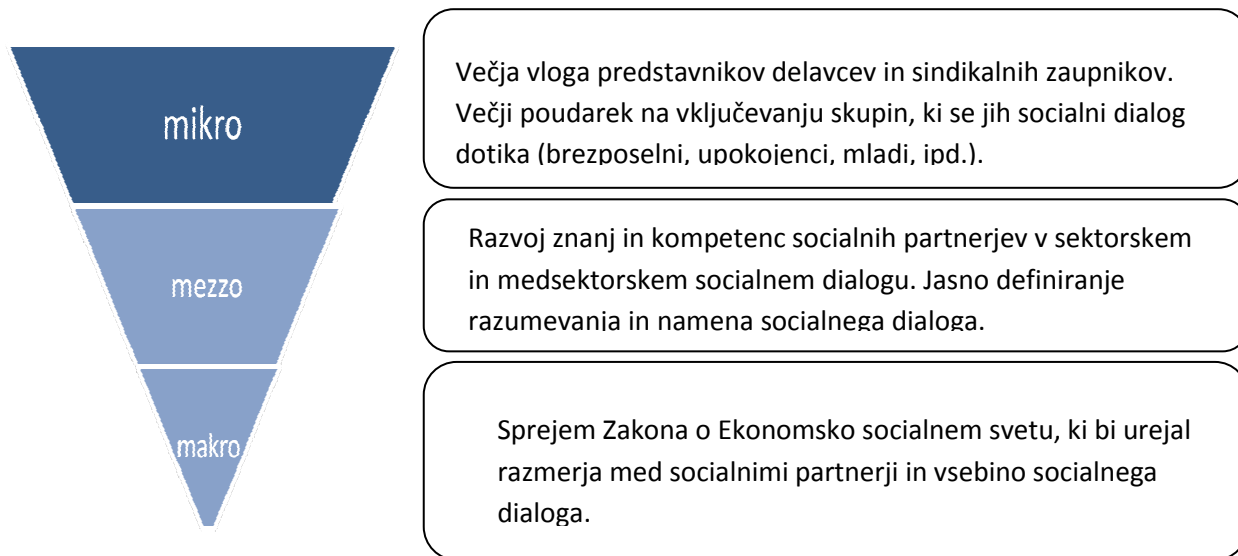
Takšno razumevanje je problematično, saj oddaljuje fokus enega izmed socialnih partnerjev iz pomembnih skupnih vprašanj, k bolj partikularnim, tržnim in marketinškim interesom. Omogočanje tovrstnih aktivnosti se oddaljuje razumevanju socialnega dialoga kot *enakopravnega prostora*.

Problem *enakopravnosti* med socialnimi partnerji se pojavlja tudi pri vlogi države, ki je očitno bolj naklonjena delodajalcem, prav tako pa se v tem dialogu pojavlja kot *pooblaščen urejevalec* in ne enakopravni partner.

Večja in bolj proaktivna vloga sindikatov je v času ekonomske in socialne krize nujna. Iz izkušenj švedskega Sveta za varnost zaposlitve in Sklada za varnost zaposlitve je razvidno, da moč socialnih partnerjev ni v celoti odvisna od perspektive ostalih socialnih partnerjev, temveč jo posamezni partnerji ustvarjajo sami. To je mogoče doseči skozi vrsto programov in projektov tudi na strani

sindikatoev, ki so namenjeni krepitvi moči delavcev in krepitvi njihovih pogajalskih izhodišč. Proaktivnost je nujno potrebno prenesti tudi na mikro raven socialnega dialoga, ki jo Casey in Gold (ibid.) poimenujeta širok socialni dialog, torej dialog, ki neposredno vključuje izkušnje in potrebe tistih, ki se jih ukrepi dotikajo. Pri tem pa je ključna vloga predstavnikov delavcev in sindikalnih zaupnikov.

Shema socialnega dialoga v prihodnosti bi se lahko izvajala na naslednji način:



Tovrstni model, bi poudarjal pomen pristopa 'od spodaj navzgor' s čimer bi socialni dialog na nacionalni in mednarodni ravni ohranil svojo izvirno perspektivo. Obstoječa praksa socialnega dialoga namreč sproža dvom v socialni dialog kot polje enakopravne izmenjave stališč in sklepanja zavezujočih dogovorov za socialne partnerje. Namesto na polje dialoga, namreč vse bolj spominja na polje merjenja moči in pa priložnost za lobiranje gospodarstva, katerega rezultat je zgolj večanje dobička lastnikov kapitala. Različno razumevanje vloge socialnega dialoga s strani delojemalcev in delodajalcev je pomembna iztočnica za razumevanje vloge, ki jo ima pri tem država. Če država ne podeli bolj zavezujočega mandata socialnemu dialogu, namreč posredno sporoča, da soglaša z razumevanjem socialnega dialoga kot modela lobiranja in promocije gospodarske politike države na ravni Evropske unije.

13. Viri in literatura

1. Adam, F. (1994), *Demokracijski korporativizem v luči razvojne strategije majhnih držav*. V: Družboslovne razprave, let.10, št. 17-18, str. 17-29.
2. Beyer, Heinrich in dr. - projektno gradivo: *Vorteil Unternehmenskultur, Partnerschaftlich handeln - den Erfolg mitbestimmen*. 1996. Gütersloh: Hans Böckler Stiftung in Bertelsmann Stiftung.
3. Biagi, M., Tiraboschi, M. and Rymkevitch, O., *The 'Europeanisation' of Industrial Relations: Evaluating the quality of European industrial relations in a global context, A literature review*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2002.
4. Boe, Alojz. 2003. *Dragocene izkušnje iz nemške prakse delavskega soupravljanja*
5. Bohinc, Rado; Bratina, Borut; Pivka, Hilda Marija. 1999. *Pravo gospodarskih družb*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
6. Bohinc, R. (2000), *Nova delovna razmerja*. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana
7. Branson, Richard; Barnevik, Percy; Simon, David. 2000. *Veliki vodje*. Ljubljana: Gospodarski vestnik
8. Casey, Bernard and Michael Gold (2000) *Social Partnership and Economic Performance: the Case of Europe*. Cheltenham, UK: Edward Elgar
9. Colling, T. and Dickens, L., 'Gender Equality and Trade Unions: A new basis for mobilisation?', in *Equality, Diversity and Disadvantage in Employment*, M. Noon and E. Ogbonna (eds.), Palgrave, Houndsmills, 2001, str. 136-55.
10. Colgan, F. and Ledwith, S., 'Sisters Organising: Women and their trade unions', in *Women in Organisations, Challenging Gender Politics*, S. Ledwith and F. Colgan (eds.), Macmillan, Houndsmill, 1996, str. 152-85
11. Dickens, L., 'Promoting Gender Equality at Work: A potential role for trade union action', *Journal of Interdisciplinary Gender Studies*, Special Issue: Gender and Workplace Relations, Vol. 5, No. 2, 2000, str. 27-45
12. Dular, Boris. 2003. *Spreminjanje vpliva zaposlenih v upravljanju podjetij*. Kranj: ŠCID, Industrijska demokracija, št. 1
13. Elbe, Annette. 1997. *Empowerment - Ein neues Personalkonzept?* Manuskripte 19, Duesseldorf: Hans Böckler Stiftung

14. European Commission, *Employment and social policies: A framework for investing in quality, Communication from the Commission to the Council, European Parliament, European Economic and Social Committee, and Committee of the Regions*, COM (2001), 313 Final, European Commission, Brussels, 2001. Dosegljivo na: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2001:0313:FIN:EN:PDF>
15. European Commission, *Social Policy Agenda*, COM (2000), 379 Final, European Commission, Brussels, 2000.
16. European Commission, *2002 Broad economic guidelines, European Economy, No. 4*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2002. Dosegljivo na: http://europa.eu/legislation_summaries/economic_and_monetary_affairs/stability_and_growth_pact/l25053_en.htm
17. European Commission, *Proposal for a Council decision on guidelines for the employment policies of the Member States*, COM (2003), XXX, European Commission, Brussels, 2003
18. European Foundation (2007) *New Structures, Forms and Processes of Governance in European Industrial Relations*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. Dosegljivo na: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/94/en/1/ef0694en.pdf>
19. European Foundation for Improvement of Living and Working Conditions Simonsen, Peggy. 1997. *Promoting a Development Culture in your Organization*. Palo Alto, Kalifornija: Davies - Black
20. Gostiša, Mato. 1996. *Participativni management*. Kranj: Studio participatis Gostiša, Mato. 1999. *Splošni priročnik za delavsko soupravljanje*. Kranj: Studio Participatis
21. Gostiša, Mato. 2005. *Perspektive razvoja sistema industrijske demokracije*. Kranj: ŠCID
22. Ivanjko, Šime; Kocbek, Marijan. 1994. *Pravo družb - statusno gospodarsko pravo*, Ljubljana: Uradni list RS
23. Kanjuro-Mrčela, Aleksandra. 1999. *Sodobni trendi na področju upravljanja*. Kranj: ŠCID: Industrijska demokracija, št.4
24. Kauppinen, T. (2001), *Industrial Relation on National Level: Comments on The Commission Report on Industrial Relations in Europe 2000*. Ur.: Biagi, M. *Towards European Model of Industrial Relations? Studies in Employment and Social Policy*, 2001. Kluwer Law International, str.49-70
25. Kavčič, Bogdan. 1992. *Delavci in upravljanje v podjetjih*. Ljubljana: ČZP Enotnost.
26. Kocbek, Marijan. 1995. *Delnice in delniška družba*. Ljubljana: Gospodarski vestni

27. Kohl, Heribert. 1998. *Pravice delojemalcev, svet delavcev, sindikat*. Ljubljana: ZSSS
- Micklethwait, John; Wooldridge, Adrian. 1996. *Guruji managementa*, Radovljica
28. Kos, M. (2001), *Iskanje prihodnosti; prednosti, možnosti in vizije Slovenije*. FDV, Ljubljana
29. Mencinger, J. (2001), *Deset let pozneje; Tranzicija – uspeh, polom ali nekaj vmes*. Gospodarska gibanja, št. 317, str. 25 – 42
30. Miklič, G. (1995), *Socialno partnerstvo (delojemalski vidik)*. Podjetje in delo, let. 21, št. 5-6, str. 828 - 835
31. Milman-Sivan, F. (2009), *Representativity, Civil Society, and the EU Social Dialogue: Lessons from the International Labor Organization*. Indiana Journal of Global Legal Studies Vol. 16, no.1 (Winter 2009)
32. Mrak, M, Rojec, M, Jaregui, C. S. (ur.) (2004), *Slovenija, from Yugoslavia to the European Union. The International Bank for Reconstruction and Development*. The World Bank, IBRD, Washington
33. OSE (2004) Rapport Final 'Dialogue Social Sectoriel', Contrat VC/2003/0400 –S12.365647, Bruxelles.
34. Peña Casas, R., *Indicators of quality of employment in the EU*, Observatoire social eruoéen, Final report, 2002
35. Purg, Danica. 1980. *Participacije in ideje o samoupravljanju v Franciji*. Ljubljana: DDU Univerzum
36. *Quality of industrial relations: Some facts and reflections about the costs and benefits of having/of not having social dialogue*, Reflection paper on the 'Costs of not having social policy', Background note for the conference on the mid-term review of the Social Policy Agenda: Achievements and perspectives, 19-20 Marec 2003, Bruselj (dostopno na: www.europa.eu.int/comm/employment_social/news/2003/jan/costofnonsoc_en.pdf)
37. *Remarks to Quality Indicators and conclusions*, v konceptu gradiva Building Industrial Relations/Social Dialogue Indicators and Contry Profiles. Budapest.
38. Rothenbacher, Gerd; Hom, Manfred. 1996. »Co-management« - *Probleme und Erfolge einer kooperativen Unternehmensentwicklung*: v projektnem gradivu Vorteil Unternehmenskultur, zvezek 4: Zusammenarbeit von Unternehmensfuerung und Betriebsrat
39. Rychly, L. (2009), *Social dialogue in times of crisis: Finding better solutions*. International Labour Organization, International Labour Office, Geneva. Dosegljivo na: <http://www.ilocarib.org.tt/portal/images/stories/contenido/pdf/ILOinCaribbean/Meetings/GFC09/Finding%20Better%20Solutions%20Annex%20I.pdf>
40. Schief, Sebastian; Kohl, Heribert; Lehnendorff, Steffen. 2004. *National Profile Slovenija*:

41. Stanojević, M (1994), *Neokorporativizem in sindikalni pluralizem*. Družboslovne razprave, let. 10, št. 17/18, str. 79 – 91
42. Stanojević, M. (1996), *Socialno partnerstvo: modeli industrijskih odnosov ob koncu 20. Stoletja*. Enotnost, Ljubljana
43. UCL-IST (2006) *Monographs on the Situation of Social Partners in the EU Member States and Candidate Countries: Chemical industry, shipbuilding, football*, Raziskovalno poročilo za DG Employment and Social Affairs of the European Commission. Université catholique de Louvain: Institut des Sciences du Travail.
44. Weiler, A. (2004), *Quality in Industrial Relations: Comparative Indicators*, Eurofound. Dosegljivo na: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2004/61/en/1/ef0461en.pdf>
45. Wiler, A. (2004), *Quality in industrial relations: Comparative indicators*. Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg. Dosegljivo na: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2004/61/en/1/ef0461en.pdf>
46. Strauss, G., (1998), 'Comparative international industrial relations', v *Researching the world of work: Strategies and methods in studying industrial relations*, Whitefield, K. and Strauss, G. (ur.), str. 175-92.
47. Šarman, Zvonka. 1976. *Istraživanje utjecaja radnika usuvremenom kapitalističkom poduzeću*, doktorska disertacija. Zagreb: Ekonomski fakultet.
48. Šarman, Zvonka. 1988. *Sodobne tendence in organizacijske oblike soupravljanja v razvitem svetu*, v zborniku: Investicijski, organizacijski in motivacijski vidiki poslovne strategije ozdov v konkurenčnem gospodarstvu. Ljubljana: Društvo ekonomistov
49. Šarman, Zvonka. 1990. *Položaj radnika u upravljanjujapanskim poduzecima*. Zagreb: Informator
50. Šarman, Zvonka. 1991. *Delavska participacija v razmerah kapitalskega upravljanja*, v zborniku: »0 upravljanju v privatiziranem podjetju«. Ljubljana: Slovenski inštitut za management
51. Šarman, Zvonka 1995. *Upravljanje in vodenje gospodarskih družb - delniška družba*, v zborniku referatov: Preoblikovanje podjetij in tržno gospodarstvo. Rogla: DE Celje in Klub podjetnikov Zlatorog.
52. Šarman, Zvonka. 2001. *Položaj in vloga Evropskih svetov delavcev*. Ljubljana: GV revije: Pravna praksa
53. Šarman, Zvonka. 2001. *Zaposleni kot delavski podjetniki v sodobnem podjetju*. Ljubljana: GV revije: Podjetje in delo št. 6-7.

54. Šarman, Zvonka. 2000. *Paritetni odbori - tudi za nas uporabna nemška izkušnja*. Kranj: ŠCID: Industrijska demokracija, št. 5
55. Šarman, Z. (2005), *Profil industrijskih odnosov in kazalcev socialnega dialoga v posameznih državah*, gradivo dostopno na svetovnem spletu
56. Šarman, Zvonka. 2004. *Sodelovanje in partnerstvo pri upravljanju gospodarskih družb*, Ljubljana: GV revije: Podjetje in delo, št. 3-4
57. Vodovnik, Zvone. 1996. *Ali je mogoč dogovor za manjši obseg participativnih pravic, kot gajamči zakon*. Ljubljana: GV revije: Pravna praksa št. 347
58. Vodovnik, Zvone. 1998. *Načelo univerzalnosti na področju socialnega partnerstva*, Zbornik znanstvenih razprav - LVIII letnik, 1998. Ljubljana: Pravna fakulteta Univerze v Ljubljani
59. Vodovnik, Z. (1998), *Socialni dialog in plače*. Podjetje in delo, let. 24, št. 6-7, str. 1182-1191.
60. Vodovnik, Zvone. 1993. *Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju s komentarjem*, komentar k členu 5 in členu 7. Ljubljana: Gospodarski vestnik in Inštitut za delo pri Pravni fakulteti
61. Vodovnik, Zvone. 1998. *Slovenija in direktiva EU o Evropskem svetu delavcev*. Kranj: ŠCID: Industrijska demokracija, št. 8
62. Vodovnik, Zvone. 2001. *Poglavja iz socialnega in delovnega prava*. Koper: VŠM Vodovnik, Zvone. 2002. *Delavska predstavništva in nova delovnopravna zakonodaja*. GV revije: Pravna praksa, št. 8
63. Vodovnik, Zvone. 2003. *Primerjava nekaterih bistvenih elementov slovenskega in nemškega modela pravne ureditve sodelovanja zaposlenih pri upravljanju*. Kranj: ŠCID: Industrijska demokracija, št. 4
64. Zorko, Manca. 2005. *Delavski direktor po ZSDU*, Kranj: ŠCID: Industrijska demokracija, št. 3
65. Županov, Josip, 1969. *Samoupravljanje i društvena moč*. Zagreb: Naše teme

INTERNETNI VIRI

66. www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial.sd/index.htm
67. http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/2-15122009-BP/EN/2-15122009-BP-EN.PDF
68. www.ec.europa.eu/eurostat
69. http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/2-15122009-BP/EN/2-15122009-BP-EN.PDF
70. http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-08012010-AP/EN/3-08012010-AP-EN.PDF
71. http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-08012010-AP/EN/3-08012010-AP-EN.PDF
72. http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-18012010-AP/EN/3-18012010-AP-EN.PDF
73. <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Map>
74. <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2008/09/articles/SI0809039I.htm>
75. <http://www.ilocarib.org.tt/portal/images/stories/contenido/pdf/SocialDialogue/National%20Social%20Dialogue%20key%20features.pdf>
76. <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0804039s/index.htm#hd3>
77. <http://www.eurofound.europa.eu/docs/eiro/tn0903039s/tn0903039s.pdf>
78. <http://www.ecb.int/ecb/legal/1341/1342/html/index.sl.html>
79. www.ilo.org/public/english/standards/decl/declaration/text/index.htm
80. http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-08012010-AP/EN/3-08012010-AP-EN.PDF
81. <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0973.htm>
82. <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2009/18/en/1/EF0918EN.pdf>
83. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=sl&pubId=429&furtherPubs=yes>
84. <http://www.stat.si/doc/statinf/07-SI-008-0705.pdf>
85. http://www.stat.si/doc/metod_pojasnila/04-129-mp.htm
86. http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti_pdf/zrsin.pdf
87. http://www.dnevnik.si/poslovni_dnevnik/1042329516
88. <http://www.uradni-list.si/1/content?id=73043>
89. http://www.vlada.si/fileadmin/dokumenti/si/projekti/Protikrizni_ukrepi/Varcevalni_ukrepi/14v5c.pdf

90. <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2008/09/articles/SI0809039I.htm>
91. http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/slovenia_4.htm
92. <http://www.academia.si/diplome/diploma-k-2009-zvonko-slana.pdf>
93. <http://www.dz-rs.si/index.php?id=230&o=70&new=1#list>
94. http://www.imit.se/pdf/reports/2007_145.pdf
95. <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/sweden.pdf>
96. <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2008/10/articles/se0810039i.htm>
97. <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2009/05/articles/se0905019i.htm>
98. <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2009/02/articles/se0902019i.htm>
99. <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2009/03/articles/se0903019i.htm>
100. <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2009/06/articles/se0906029i.htm>
101. <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/germany.pdf>
102. <http://www.bundesregierung.de/Content/DE/Artikel/2009/01/2009-01-27-zweites-konjunkturpaket.html>
103. <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2009/04/articles/de0904039i.htm>
104. <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2009/05/articles/DE0905049I.htm>
105. <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2008/08/articles/DE0808019I.htm>
106. <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2009/07/articles/de0907029i.htm>