

**Mnenje Evropskega ekonomsko-socialnega odbora – Socialni dialog kot pomemben steber ekonomske vzdržnosti in odpornosti gospodarstev ob upoštevanju vpliva živahne javne razprave v državah članicah**

(raziskovalno mnenje)

(2021/C 10/03)

Poročevalci: **Cinzia DEL RIO**

**Vladimíra DRBALOVÁ**

**René BLIJLEVENS**

Zaprosilo nemškega predsedstva Sve- dopis, 18. 2. 2020  
ta

Pravna podlaga člen 304 Pogodbe o delovanju Evropske unije

Pristojnost strokovna skupina za zaposlovanje, socialne zadeve in državljanstvo

Datum sprejetja mnenja strokovne skupine 9. 9. 2020

Datum sprejetja mnenja na plenarnem zasedanju 29. 10. 2020

Plenarno zasedanje št. 555

Rezultat glasovanja 252/0/5

(za/proti/vzdržani)

## 1. Sklepi in priporočila

1.1 Socialni dialog na nacionalni in evropski ravni je ključnega pomena za oblikovanje gospodarskih politik, politik trga dela in socialnih politik, ki spodbujajo navzgor usmerjeno konvergenco življenjskih in delovnih pogojev v vseh državah članicah. Krizno upravljanje, predvidevanje in upravljanje sprememb, dolgoročno načrtovanje, sposobnost inovacij in nadaljevanja zelenega in digitalnega prehoda, trdno upravljanje podjetij in sodelovanje med socialnimi partnerji, ki temelji na zaupanju in pravicah delavcev do obveščenosti, posvetovanj in udeležbe, so del istega evropskega okvira za učinkovit odziv na izzive, s katerimi se sooča Evropa, in tudi za obvladovanje krize zaradi COVID-19.

1.2 Socialni dialog se razvija: vse bolj globalizirana in medsebojno povezana gospodarstva in proizvodni procesi ter učinki trgovanja vodijo v obsežnejše nadnacionalne odnose z multinacionalnimi družbami in globalnimi dobavnimi verigami na različnih ravneh. V ta namen je potreben skupen in usklajen pristop na evropski ravni.

1.3 EESO priznava, da mora učinkovit socialni dialog vključevati naslednje: reprezentativne in legitimne socialne partnerje z znanjem, tehničnimi zmogljivostmi in pravočasnim dostopom do informacij, pomembnih za udeležbo; politično voljo in zavezanost za sodelovanje v socialnem dialogu; spoštovanje temeljnih pravic socialnih partnerjev do avtonomije, svobode združevanja in kolektivnih pogajanj, ki so še vedno jedro odnosov med delodajalci in delojemalci, ter pravni in institucionalni okvir, ki z dobro delujočimi institucijami podpira postopke socialnega dialoga.

1.4 Evropski socialni dialog je neodtujljiv element evropskega socialnega modela in je zapisan v Pogodbi. Podpira ga zakonodaja EU in priznan je v evropskem stebru socialnih pravic. EESO spodbuja evropske socialne partnerje, naj izkoristijo vse možnosti za pogajanja, ki jim jih daje Pogodba, da bi obravnavali nove teme in nagle spremembe na trgu dela.

1.5 V akcijskem načrtu za izvajanje evropskega stebra socialnih pravic se bodo preučili načini za krepitev socialnega dialoga in kolektivnih pogajanj. Vključevanje socialnih partnerjev v proces semestra bi bilo treba obravnavati kot ključno za doseg resničnih rezultatov. Podatki kažejo, da so socialni partnerji v nekaterih državah pomanjkljivo vključeni ali sploh ne, čeprav je Evropska komisija k temu neposredno pozvala v priporočilih za posamezno državo. Glede na velik pomen, ki ga bo evropski semester dobil z izvajanjem večletnega finančnega okvira za obdobje 2021–2027 in evropskega instrumenta za okrevanje, EESO poziva k uvedbi mehanizma, ki bi socialnim partnerjem zagotovil obvezno posvetovanje na ravni EU in nacionalni ravni.

1.6 EESO poziva Evropsko komisijo, naj v posvetovanju s socialnimi partnerji na evropski ravni z evropskimi pobudami zagotovi jasna in pregledna merila za izvajanje sektorskih sporazumov med socialnimi partnerji, kot je določeno v členu 155(2) PDEU.

1.7 V preteklih krizah smo se naučili naslednje: države z dobro uveljavljenimi institucijami socialnega dialoga in sistemi odnosov med delodajalci in delojemalci bodo prej oblikovale nagle in učinkovite tristranske rešitve. Takojšnja in dejanska vključitev socialnih partnerjev in podpora vlad sta – poleg dolgoročnega načrtovanja okrevanja za zaščito in spodbuditev zaposlovanja na podlagi trajnostnih podjetij in socialnih naložb – ključni za soočenje z neposrednimi posledicami krize.

1.8 Prednost bi bilo treba dati pokritosti s kolektivnimi pogajanjmi, ki morajo potekati na vseh ravneh. Vključevanje ranljivih skupin delavcev in državljanov v sisteme socialne zaščite bi moralo biti prednostna naloga javne politike.

1.9 S trdnim upravljanjem podjetij na podlagi socialnega dialoga, kolektivnih pogajanj in spoštovanja pravic delavcev do obveščeniosti, posvetovanja in udeležbe je mogoče uresničiti pozitivne ekonomske cilje skupaj s socialnimi in okoljskimi cilji. Olajševanje sprejemanja utemeljenih poslovnih odločitev v zadevah, ki so v neposrednem interesu delavcev, prispeva k trajnostnemu in pravičnejšemu poslovnemu modelu. To pomaga spodbujati evropski socialni model, ki je gonilo konkurenčnosti evropskih podjetij.

1.10 Globalizacija in rastoči nadnacionalni proizvodni procesi so spremenili strukturo tokov informacij o določenem podjetju. Pravice delavcev do obveščeniosti, posvetovanja in udeležbe so priznane v zakonodaji EU in so temeljnega pomena za učinkovit socialni dialog; izboljšati je treba kakovost in učinkovitost evropskih svetov delavcev v nadnacionalnih procesih prestrukturiranja; odpraviti je treba pomanjkljivosti za okrepitev demokracije na delovnem mestu in uvesti izvršilne ukrepe, skupaj z učinkovitimi in sorazmernimi kaznimi. EESO je že pozval k okviru za udeležbo delavcev v organih uprave podjetja, ki bi bil usklajen na ravni EU, pri čemer je treba upoštevati razlike med državami in podjetji. Žal pa v sprejetem evropskem pravu družb ta predlog ni bil upoštevan.

1.11 EESO spodbuja prožne in ciljno usmerjene rešitve na podlagi pogajanj med predstavniki delodajalcev in delojemalcev na ustrezni ravni, da se opredelijo konkretni načini obveščanja, posvetovanja in udeležbe, hkrati pa zagotovijo enaki konkurenčni pogoji in primerna minimalna zaščita.

1.12 Za zagotovitev spoštovanja pravice do obveščanja in posvetovanja v procesih prestrukturiranja, ki so posledica krize zaradi COVID-19, EESO poziva k ukrepanju na evropski in nacionalni ravni.

1.13 Glede upravljanja krize po pandemiji EESO odločno priporoča: (i) ustrezno vključevanje socialnih partnerjev v oblikovanje in izvajanje nacionalnih načrtov za okrevanje; (ii) boljše sodelovanje med socialnimi partnerji in Evropsko komisijo, da se zagotovi dosledna uporaba evropskih virov, ter (iii) da Evropska komisija promovira nov začasen finančni instrument v podporo izjemnim dejavnostim, ki morajo potekati v fazi okrevanja, kot skupaj predlagajo evropski socialni partnerji.

## 2. Socialni dialog: kako ga nadalje spodbujati in razširiti njegovo uporabo

2.1 Nemško predsedstvo je EESO zaprosilo, da se v tem mnenju osredotoči na vprašanje, kako bi lahko zasnovali socialni dialog, zlasti v tristranski obliki, da bi vključeval več kot le kolektivna pogajanja. Tristranski socialni dialog je, tako kot dvostranski, ključen instrument za dobro upravljanje kakršnih koli procesov sprememb.

2.2 Da bi ocenili, kako lahko socialni dialog in participativni vzorci pomagajo spodbujati navzgor usmerjeno ekonomsko in socialno konvergenco ter se v kriznem času, kakršen je danes, odzvati na posledice pandemije COVID-19 na naše družbe in gospodarstva, se je koristno spomniti na razvoj zasnove socialnega dialoga na mednarodni in evropski ravni.

2.3 Vloga avtonomnih in reprezentativnih socialnih partnerjev je bila že od začetka v celoti priznana v temeljnih konvencijah Mednarodne organizacije dela (MOD), pomen socialnega dialoga pri oblikovanju in spremljanju izvajanja socialnih in gospodarskih politik pa se je razvijal sočasno s spremembami v naših družbah ter naglimi procesi globalizacije. Zaradi potrebe po vključevanju vseh zainteresiranih strani<sup>(1)</sup> na nadnacionalni, nacionalni in lokalni ravni nastajajo nove oblike posvetovanja in sodelovanja v postopkih oblikovanja politike, ki lahko potekajo na različnih ravneh, odvisno od nacionalnih okoliščin, pa tudi od regionalnega dogajanja, kot je evropski proces povezovanja.

2.4 V skladu z definicijo MOD<sup>(2)</sup> socialni dialog zajema vse vrste pogajanj, posvetovanj ali izmenjave informacij med predstavniki vlad, delodajalcev in delojemalcev o vprašanih skupnega interesa, ki se nanašajo na gospodarsko politiko, politiko trga dela ali socialno politiko. Lahko poteka v tristranski obliki (z neposrednim sodelovanjem vlade), v dvostranski obliki (med delodajalci in delojemalci) ali v novejšem času na čezmejni podlagi<sup>(3)</sup> – kot nadnacionalni socialni dialog v multinacionalnih družbah ter globalnih dobavnih verigah v okviru rastočega, globaliziranega in medsebojno povezanega gospodarstva.

2.5 EESO se trenutno ukvarja s potrebo po doslednem pristopu na ravni EU, da bi povezali spoštovanje človekovih pravic, uresničevanje ciljev trajnostnega razvoja in trajnostne naložbe v poslovnih dejavnostih po vsem svetu ter obravnavali posledice vse obsežnejših nadnacionalnih odnosov z multinacionalnimi družbami, v katere so vključeni socialni partnerji. Te teme je EESO posebej izpostavil v več specifičnih mnenjih, kot sta mnenji o potrebni skrbnosti in dostojnem delu v svetovnih dobavnih verigah, za katera sta ga po razpravah na vrhu skupine G7 in G20 leta 2015 in 2016 zaprosila nemško predsedstvo ter Evropski parlament. Evropska unija se je opremila z regulativnim okvirom temeljnih ekonomskih, socialnih in okoljskih standardov, ki so ključni element evropske konkurenčnosti.

2.6 Glavna naloga pa je socialni dialog podpreti z institucionalnim okvirom, da se zagotovijo njegovo redno izvajanje in posvetovanja z zainteresiranimi stranmi. Žal v večini držav po svetu in v več evropskih državah to ni tako, saj je socialni dialog občasen in razdrobljen. Država ima v tristranskih mehanizmih ključno vlogo in ne sme biti pasivna<sup>(4)</sup>. Odgovorna je za ustvarjanje pravih pogojev ter pravnega in institucionalnega okvira za tovrstna posvetovanja. Poleg tega mora poskrbeti

(1) Izraz „zainteresirane strani“ se tukaj nanaša na socialne partnerje (delodajalce in sindikate). V tristranski dialog so vključene tudi vlade.

(2) *ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization* (Deklaracija MOD o socialni pravičnosti za pravično globalizacijo), Mednarodna konferenca dela, 2008; *ILO Resolution concerning the Recurrent Discussion on social dialogue* (Resolucija MOD v zvezi s ponovno razpravo o socialnem dialogu), sprejeta na Mednarodni konferenci dela 13. junija 2013; *ILO Resolution concerning the second recurrent discussion on social dialogue and tripartism* (Resolucija MOD v zvezi z drugo ponovno razpravo o socialnem dialogu in tristranskosti), sprejeta na Mednarodni konferenci dela 8. junija 2018. Glej tudi Deklaracijo za prihodnost dela ob stoletnici MOD, sprejeto na 108. seji Mednarodne konference dela, 2019.

(3) Glej resolucijo MOD iz leta 2018; *Conclusions of the general discussion on Decent work in global supply chains* (Sklepi s splošne razprave o dostojnem delu v globalnih dobavnih verigah), junij 2016.

(4) Nedavne študije OECD *Employment Outlook 2019* (Obeti za zaposlovanje 2019) in poročilo *Going Digital: Shaping Policies, Improving lives* (Digitalizacija: oblikovanje politik, izboljšanje življenja), 2019.

za politično in državljansko ozračje, ki reprezentativnim in legitimnim socialnim partnerjem omogoča sodelovanje, v ta namen pa mora priznati njihovo vlogo. Toda socialni dialog je v nekaterih evropskih državah oslabljen in avtonomija socialnih partnerjev omajana <sup>(5)</sup>.

2.7 Dobrodošlo bi bilo trdno in odločno ukrepanje EU za zagotovitev večje podpore pri določanju postopkov posvetovanja <sup>(6)</sup>.

2.8 EESO redno spremlja razvoj, izvajanje in kakovost socialnega dialoga, kar je obravnaval v več svojih mnenjih. Socialni partnerji morajo imeti posebno vlogo <sup>(7)</sup> pri pripravi in izvajanju politik, ki neposredno ali posredno vplivajo na zaposlovanje in trge dela. EESO pozdravlja tudi pritrdilno stališče Eurofounda, ki navaja, da je treba spodbujati in podpirati socialni dialog, hkrati pa spoštovati avtonomijo socialnih partnerjev in kolektivna pogajanja ter povečati zmogljivosti socialnih partnerjev za vključevanje v socialni dialog tako, da se jim zagotovita znanje in usposabljanje ter oblikujejo ustrezna politika in pravni okviri, ki vsem socialnim akterjem omogočajo učinkovito delovanje <sup>(8)</sup>. Dvostranski socialni dialog in kolektivna pogajanja na vseh ravneh so jedro odnosov med delodajalci in delojemalci na nacionalni ravni in ključnega pomena za oblikovanje pogojev zaposlovanja in trg dela. Dvostranski socialni dialog bi bilo treba opreti na institucionalen okvir, ki bi zagotavljal ustrezno podporo, hkrati pa spoštovati načelo subsidiarnosti in avtonomijo socialnih partnerjev.

2.9 Mehanizmi dialoga na nacionalni ravni lahko vključujejo nacionalne tristranske svete za gospodarstvo in delo, v katerih lahko sodelujejo različne organizacije civilne družbe ali ekonomsko-socialni sveti. Ti bi morali s pomočjo skupin, v katerih sodelujejo državljani, služiti kot kanal za seznanjanje s stališči evropske družbe o gospodarskih in socialnih zadevah. Tako bi nastal dialog s ciljem skupne obravnave izzivov, s katerimi se soočajo naša gospodarstva in družbe. Ti organi pa niso bili ustanovljeni v vseh državah članicah EU in povezovalna skupina EESO bi morala imeti večjo vlogo pri usklajevanju.

### 3. Evropski socialni dialog: steber socialnega modela EU

3.1 Socialni dialog je neodtujljiv element evropskega socialnega modela. Za njegov začetek veljajo dialogi iz Val Duchesse iz leta 1985, v Maastrichtski pogodbi pa so bili nato upoštevanji napotki socialnih partnerjev za vzpostavitev evropskega medsektorskega socialnega dialoga, kakršnega poznamo danes.

3.2 Kot je zapisano v Pogodbi o delovanju Evropske unije (PDEU) <sup>(9)</sup>, je spodbujanje dialoga med upravo in delavci priznано kot skupen cilj Evropske unije in njenih držav članic. Socialni partnerji na medsektorski ali sektorski ravni se s sodelovanjem in sklepanjem sporazumov vključujejo v oblikovanje zakonodaje EU na področjih delovnega prava in njeno izvajanje na nacionalni ravni. Tako delujejo na zakonodajno pobudo Komisije (in dopolnjujejo tudi delo Evropskega parlamenta) ali na lastno pobudo na podlagi triletnega delovnega programa, ki ga opredelijo evropski socialni partnerji. PDEU tudi zagotavlja vlogo in avtonomijo evropskih socialnih partnerjev.

3.3 V zadnjih dvajsetih letih se je evropski socialni dialog razvijal na zelo neenak način: storjeni so bili koraki naprej, vendar tudi nazaj. Z začetkom krize euroobmočja leta 2009 se je na splošno precej poslabšal.

<sup>(5)</sup> Evropska komisija je več držav EU v priporočilih za posamezno državo pozvala k specifičnim ukrepom za odpravo ovir za kolektivna pogajanja in socialni dialog.

<sup>(6)</sup> Omeniti je treba, da je Konvencijo MOD št. 144 o tristranskih posvetovanjih ratificiralo 26 držav EU, razen Luksemburga; na Hrvaškem bo stopila v veljavo februarja 2021.

<sup>(7)</sup> UL C 125, 21.4.2017, str. 10.

<sup>(8)</sup> Eurofound: *Capacity building for effective social dialogue in the European Union* (Krepitev zmogljivosti za učinkovit socialni dialog v Evropski uniji), 2020.

<sup>(9)</sup> Členi 151–155 PDEU.

3.4 EESO je v mnenju <sup>(10)</sup> o smernicah EU za politike zaposlovanja za leto 2020 opozoril na smernico št. 7 o izboljšanju delovanja trgov dela in učinkovitosti socialnega dialoga, ki zelo jasno navaja, da **bi morale države članice spodbujati socialni dialog in kolektivna pogajanja na vseh ravneh**. Socialne partnerje bi bilo treba spodbujati k pogajanju in sklepanju kolektivnih pogodb v zadevah, ki so zanje pomembne, ob polnem spoštovanju njihove avtonomije.

3.5 Evropski socialni partnerji so doslej na podlagi rednih skupnih delovnih programov sklenili devet okvirnih sporazumov. Trije sporazumi, ki urejajo starševski dopust <sup>(11)</sup>, delo s krajšim delovnim časom <sup>(12)</sup> in delo za določen čas <sup>(13)</sup> ter so bili sklenjeni pred več kot 20 leti, so bili preneseni v evropske direktive in so zdaj sestavni del prava EU; pri drugih gre za avtonomne sporazume <sup>(14)</sup>, okvire ukrepov <sup>(15)</sup> in vrsto drugih skupnih dokumentov. Avtonomni sporazumi nimajo neposrednega učinka na odnose med delodajalci in delojemalci na nacionalni ravni ter jih je treba prenesti v domač pravni okvir ali kolektivne sporazume, vendar pa so socialni partnerji na nacionalni ravni odgovorni za pravočasno, ustrezno in po vsej Evropi usklajeno izvajanje.

3.6 Leta 2020 so socialni partnerji sklenili avtonomni sporazum o digitalizaciji. Ta poziva k sprejetju strategije o digitalnih spremembah, ki zagotavlja, da imajo tako podjetja kot delavci koristi od uvajanja digitalne tehnologije (pridobivanje znanj in spretnosti, programi usposabljanja ob digitalnih spremembah na delovnem mestu ter ukrepi, povezani z načini povezovanja in odklopa).

3.7 Podskupina Odbora za socialni dialog, zadolžena za izvajanje samostojnih instrumentov socialnega dialoga v podporo krepitvi zmogljivosti organizacij socialnih partnerjev, bi morala preučiti potrebo po tesnejših in intenzivnejših interakcijah ter povezavah med socialnimi partnerji na evropski in nacionalni ravni. V tem okviru so se evropski socialni partnerji zavezali, da bodo okrepili prizadevanja za odpravo različnih ovir pri izvajanju njihovih avtonomnih sporazumov, kar bi morala EU skrbno spremljati, da bi lahko ciljno podprla posamezne pobude.

3.8 Na koncu je bil sprejet dogovor o šestih skupnih delovnih programih. Najnovejši <sup>(16)</sup> podpira cilje štiristranske izjave iz leta 2016 o *novem začetku za socialni dialog* <sup>(17)</sup>, da se: okrepi socialni dialog na evropski in nacionalni ravni, sklene avtonomni sporazum o digitalizaciji, poveča podpora nacionalnim socialnim partnerjem za krepitev zmogljivosti, zlasti preko Evropskega socialnega sklada, ter spodbudi vloga in vpliv nacionalnih socialnih partnerjev v zvezi z evropskim semestrom.

3.9 EESO spodbuja evropske socialne partnerje, naj izkoristijo vse možnosti za pogajanja, ki jim jih daje Pogodba (člen 154 PDEU) (in ki so lahko podlaga za obnovljen evropski okvir na področjih, povezanih s socialnimi in delovnopравниimi zadevami), da bi obravnavali nove izzive, ki nastajajo zaradi hitrih sprememb na trgu dela, in predvideli zakonodajno delo Komisije in Sveta na tem področju.

<sup>(10)</sup> UL C 232, 14.7.2020, str. 18.

<sup>(11)</sup> Prvič sprejet leta 1996 in revidiran leta 2009. V pravni red Unije prenesen z Direktivo Sveta 2010/18/EU.

<sup>(12)</sup> V pravni red Unije prenesen z Direktivo Sveta 97/81/ES.

<sup>(13)</sup> V pravni red Unije prenesen z Direktivo Sveta 99/70/ES.

<sup>(14)</sup> O delu na daljavo (2002), o stresu, povezanem z delom (2004), o nadlegovanju in nasilju na delovnem mestu (2007), o vključujočih trgih dela (2010), o aktivnem staranju in medgeneracijskem pristopu (2017) ter o digitalizaciji (2020).

<sup>(15)</sup> Za vseživljenjski razvoj sposobnosti in kvalifikacij (2002), enakost spolov (2005) in zaposlovanje mladih (2013).

<sup>(16)</sup> Delovni program za obdobje 2019–2021 določa naslednjih šest prednostnih nalog: digitalizacija, izboljšanje delovanja trgov dela in socialnih sistemov, znanja in spretnosti, obravnavanje psihosocialnih vidikov in tveganj pri delu, krepitev zmogljivosti za močnejši socialni dialog in krožno gospodarstvo.

<sup>(17)</sup> Štiristranska izjava je na voljo na spletni strani <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=sl&catId=89&newsId=2562>.

3.10 Pravna podlaga za evropski sektorski socialni dialog je Sklep 98/500/ES z dne 20. maja 1998 <sup>(18)</sup>, s katerim so bili ustanovljeni odbori za sektorski socialni dialog. Trenutno deluje 43 takšnih odborov, ki pokrivajo ključne sektorje <sup>(19)</sup> in zastopajo približno 80 % delovne sile EU <sup>(20)</sup>. Na podlagi sklepov Sveta se je izvajala vrsta sporazumov, toda Evropska komisija Svetu ni predložila dveh predlogov socialnih partnerjev, ki se tako iz sektorskih sporazumov nista razvila v direktivi: sporazum, sklenjen v frizerskem sektorju (2012), in sporazum o pravicah obveščanja in posvetovanja za zaposlene v osrednjih/zveznih vladah (2015). To je bil korak, kakršnega še ni bilo, in zadeva je končala na Sodišču Evropske unije.

3.11 Potrebni so jasni postopki za pogajanja o zavezujočih sporazumih med socialnimi partnerji na ravni EU v skladu s pogodbami (členi 153–155), pa tudi pregledna merila, s katerimi se pri obravnavanju rezultatov takšnih sektorskih in medsektorskih pogajanj spoštuje avtonomija socialnih partnerjev. Komisija bi morala v sodelovanju z vsemi socialnimi partnerji na ravni EU poskrbeti za pojasnitev in preprečiti nejasnost glede vprašanja, kakšne so njene diskrecijske pravice pri obravnavanju rezultatov teh pogajanj.

3.12 Sistem socialnega dialoga EU zadeva tudi evropska podjetja, ki poslujejo v več državah članicah EU. Večinoma je osredotočen na pravice delavcev do obveščeniosti in posvetovanja <sup>(21)</sup>. Najpomembnejše orodje, ki ga je za zagotovitev učinkovitega in doslednega upoštevanja teh pravic oblikoval zakonodajalec EU, je direktiva o evropskih svetih delavcev <sup>(22)</sup>.

3.13 Za opredelitev ali posodobitev delovanja evropskih svetov delavcev in drugih čezmejnih predstavniških organov delavcev (kot je evropska družba (SE) ali evropska zadruga) je bilo sklenjenih več kot 1 100 sporazumov. V zadnjem času se v okviru socialnega dialoga z multinacionalnimi družbami več uporabljajo tudi nadnacionalne kolektivne pogodbe, ki temeljijo na velikem številu besedil, ki jih podpišejo različni akterji, večinoma evropske zveze sindikatov ali evropski sveti delavcev <sup>(23)</sup>. Več kot 200 nadnacionalnih kolektivnih pogodb je namenjenih posodobitvi odnosov med delodajalci in delojemalci v multinacionalnih družbah <sup>(24)</sup>. Z bolj praktičnimi smernicami za čezmejna kolektivna pogajanja na ravni podjetij bi ta raven v sistemu odnosov med delodajalci in delojemalci v EU postala učinkovitejša.

3.14 Vse te dejavnosti pričajo o dinamiki socialnega dialoga na vseh ravneh, tudi če so za takšno dinamiko morebiti potrebna orodja, s katerimi se socialni dialog učinkovito odziva na najbolj sveže potrebe podjetij in delavcev, ki so posledica hitrih sprememb v organizaciji dela in prehodov. Štiristranska izjava o *novem začetku za socialni dialog*, ki je bila podpisana leta 2018 in jo je podprla Evropska komisija <sup>(25)</sup>, je bila poskus, da se medsektorski socialni dialog prilagodi novemu evropskemu institucionalnemu ustroju, pri čemer naj bi imelo ekonomsko upravljanje EU vidnejšo vlogo pri spodbujanju navzgor usmerjene konvergenca življenjskih in delovnih pogojev vseh Evropejcev.

3.15 **Spreminjamo naš svet: agenda za trajnostni razvoj do leta 2030.** V agendi OZN za trajnostni razvoj do leta 2030 in njenih 17 ciljih trajnostnega razvoja (cilji 8, 16 in 17) je priznано, da lahko socialni dialog okrepi (demokratične) institucije in olajša prehod k bolj trajnostnemu gospodarstvu, saj se z njim razvije skupno razumevanje izzivov in poišče način, kako se z njimi soočiti. Socialni partnerji zato veljajo za ključne akterje pri reformi in posodobitvi družb in

<sup>(18)</sup> Sklep Komisije 98/500/ES z dne 20. maja 1998 o ustanovitvi Odborov sektorskega dialoga med socialnimi partnerji na evropski ravni, na voljo na povezavi <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/PDF/?uri=CELEX:31998D0500&from=SL>.

<sup>(19)</sup> Kot so promet, energija, kmetijstvo, gradbeništvo, trgovina, metalurgija, ladjedelništvo, izobraževanje, zavarovanje in bančništvo.

<sup>(20)</sup> Kerckhofs: *European sectoral social dialogue: facts and figures* (Evropski sektorski socialni dialog: dejstva in podatki), Eurofound (2019), na voljo na povezavi <https://www.eurofound.europa.eu/sl/publications/report/2019/european-sectoral-social-dialogue-facts-and-figures>.

<sup>(21)</sup> Konkretni podatki so v točki 5.

<sup>(22)</sup> Evropski sveti delavcev so bili prvič ustanovljeni z Direktivo Sveta 94/45/ES z dne 22. septembra 1994 o ustanovitvi Evropskega sveta delavcev ali uvedbi postopka obveščanja in posvetovanja z delavci v družbah ali povezanih družbah na območju Skupnosti, zdaj pa jih ureja prenovljena direktiva <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/?uri=CELEX:02009L0038-20151009>; v skladu s primerjalno analizo Benchmarking Working Europe za leto 2019 je leto poprej delovalo 1 150 evropskih svetov delavcev, v katerih je bilo združenih približno 20 000 predstavnikov delojemalcev.

<sup>(23)</sup> ETUC–Business Europe, končno poročilo: *Building on experiences: A win-win approach to transnational industrial relations in multinational companies (2008)* (Izhajati iz izkušenj: pristop k nadnacionalnim odnosom med delodajalci in delojemalci v multinacionalnih družbah, ki koristi vsem, 2008).

<sup>(24)</sup> Kot navaja Evropska komisija v *podatkovni zbirki o nadnacionalnih kolektivnih pogodbah*, na voljo na spletni strani <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=978&langId=en>.

<sup>(25)</sup> Več informacij je na voljo na spletni strani <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?eventsId=1028&catId=88&furtherEvents=yes&langId=en&>.

gospodarstva. Prispevajo lahko k večini ciljev trajnostnega razvoja in lahko obsežnejše kot doslej vključujejo vidike trajnosti. Za razširitev obsega pogajanj so potrebni nova partnerstva in nove strategije <sup>(26)</sup>. Avtonomni in neodvisni socialni dialog je ključen za združevanje socialne politike z zdravo gospodarsko politiko in strategijo za trajnostno gospodarsko rast, konkurenčnost in socialni napredek v vseh državah članicah in Evropskem gospodarskem prostoru <sup>(27)</sup>.

3.16 Če naj bo socialni dialog še naprej koristen, bo moral obravnavati nove teme in spremembe na trgu dela ter prinašati učinkovite rezultate. Nove, nestandardne oblike dela lahko zabrišejo meje odnosov med delojemalci in delodajalci ter povzročijo, da je vse več ljudi izključenih iz kolektivnih pogajanj ali zakonodaje, ki naj bi jih zaščitila. To je vprašanje, ki ga je mogoče obravnavati v okviru socialnega dialoga in tako prispevati k zagotavljanju soglasja med delavci in podjetji, da se upoštevajo vsi vidiki trajnosti.

3.17 Tristranski socialni dialog je lahko učinkovitejši, če spodbuja konkretna pogajanja in rezultate na vseh ravneh. Delovanje organov za tristranski socialni dialog in učinkovitost postopkov posvetovanj je mogoče še izboljšati, zlasti v državah srednje in vzhodne Evrope, tako da bi lahko imeli resničen učinek. Hkrati bi tako dosegli obsežnejše, pravočasno in smiselno vključevanje socialnih partnerjev v oblikovanje politik in odločanje. S projektom, ki ga trenutno izvajata MOD in Evropska komisija, naj bi se opredelili primeri dobre prakse, ki nastajajo v različnih državah in izhajajo iz socialnega dialoga, pa tudi ukrepi javnih oblasti, katerih namen je povečati pomen socialnega dialoga – vključno s kolektivnimi pogajanja – pri soočanju z novimi izzivi in priložnostmi v novem svetu dela ter hkrati podpirati avtonomijo socialnih partnerjev <sup>(28)</sup>.

3.18 **Evropski steber socialnih pravic** <sup>(29)</sup> priznava avtonomijo socialnih partnerjev in njihovo pravico do kolektivnih ukrepov ter do vključenosti v oblikovanje in izvajanje politik zaposlovanja in socialnih politik, tudi preko kolektivnih sporazumov. V evropskem stebru socialnih pravic je znova potrjena ključna vloga socialnega dialoga, socialnih partnerjev in kolektivnih pogajanj na vseh ravneh.

3.19 V **akcijskem načrtu za izvajanje evropskega stebra socialnih pravic** se bodo preučili načini za **spodbujanje socialnega dialoga in kolektivnih pogajanj ter za povečanje zmogljivosti** sindikatov in združenj delodajalcev na ravni EU in na nacionalni ravni.

3.20 Socialni partnerji bi morali biti vključeni v evropski semester ekonomskega upravljanja, zlasti v pripravo in izvajanje reform in politik na področju zaposlovanja, socialnih zadev in, če je primerno, gospodarstva, bodisi na podlagi priporočil za posamezno državo ali nacionalnih pobud. Ravno tako bi morali biti vključeni v oblikovanje nacionalnih reformnih programov <sup>(30)</sup>.

3.21 Mnogi poudarjajo, da nacionalne vlade vključujejo socialne partnerje v le nekaj državah, in ugotovitve, ki so se zbirale več let, kažejo, da o tem, ali se bodo v okviru ekonomskega upravljanja organizirala posvetovanja, odloča vlada, ki je na oblasti. Še slabše stanje je v državah članicah, v katerih so bile strukture in prakse socialnega dialoga že v preteklosti šibke in so takšne ostale. Vsekakor nacionalni socialni partnerji nimajo vedno zmogljivosti, da bi proaktivno sodelovali v tem zahtevnem procesu <sup>(31)</sup>.

<sup>(26)</sup> Trajnost in upravljanje, poročilo o zaposlovanju in socialnem razvoju v Evropi (ESDE), poglavje 6.

<sup>(27)</sup> Prvi rezultati projekta MOD in EU o krepitvi socialnih partnerjev in socialnega dialoga so bili predstavljeni na konferenci marca preteklega leta in so se nanašali na učinkovitost institucij za nacionalni socialni dialog ter vlogo vlade pri spodbujanju tega procesa.

<sup>(28)</sup> Nov projekt MOD in Evropske komisije, s katerim želita analizirati in dokumentirati, kako se socialni partnerji v državah EU trudijo prilagajati tem spremembam (Youcef Ghellab in Daniel Vaughan-Whitehead).

<sup>(29)</sup> Medinstitucionalna razglasitev evropskega stebra socialnih pravic (2017/C/428/9).

<sup>(30)</sup> Glej *ETUC Trade Union Involvement Index for the Semester Process* (kazalnik konfederacije sindikatov ETUC o vključevanju sindikatov v proces semestra), ki se nanaša na nacionalne dialoge v okviru semestra.

<sup>(31)</sup> Številna poročila fundacije Eurofound, konfederacije ETUC, Evropske komisije, Odbora za zaposlovanje (EMCO) in opazovalne skupine za socialne razmere (OSE) potrjujejo, da socialni partnerji niso ustrezno vključeni.

3.22 Usklajevanje v okviru semestra in v Svetu preko Odbora za zaposlovanje ne prinaša vedno rezultatov, ki bi bili zadovoljivi za vse strani. Glede na pomen, ki ga bo evropski semester dobil pri izvajanju večletnega finančnega okvira za obdobje 2021–2027 in evropskega instrumenta za okrevanje, bi bilo treba razmisliti o uvedbi mehanizma, ki bi zagotovil obvezno posvetovanje s socialnimi partnerji o vseh mejnikih semestra, tako na ravni EU kot nacionalni ravni. S spremembo šesterčka<sup>(32)</sup> bi bilo mogoče uvesti obveznost nacionalnih vlad, da se posvetujejo s socialnimi partnerji o fazah semestra, ki so za državo odločilne, in določiti merila, kot so časovna ustreznost, smiselnost in primernost posvetovanj (člen 2-a(2)(c) (d) in (e) Uredbe št. 1146/97, kakor je bila spremenjena z Uredbo (EU) št. 1175/2011).

3.23 Ugotovitve nekaterih raziskav<sup>(33)</sup> kažejo, da nacionalni socialni partnerji nimajo vedno zmogljivosti za proaktivno udeležbo v tem zahtevnem procesu. Evropska komisija bi morala – tudi s sredstvi Evropskega socialnega sklada – spodbujati in podpirati ukrepe za krepitev zmogljivosti socialnih partnerjev, katerih namen bi bil utrditi okvire in prakse nacionalnega socialnega dialoga. To bi socialnim partnerjem omogočilo povečati zmogljivosti za obvladovanje sedanjega zelenega in digitalnega prehoda, kar je ključnega pomena. V tem smislu zmogljivost ni le notranji problem (pomanjkanja) finančnih in drugih virov, temveč tudi strukturni problem, ki je odvisen od okvira odnosov med delodajalci in delojemalci. Še naprej je treba podpirati ukrepe usposabljanja za povečanje zmogljivosti socialnih partnerjev ter spodbude za vključevanje v dvostranska pogajanja na sektorski ravni in ravni podjetij, hkrati pa ohranjati avtonomijo kolektivnih pogajanj.

3.24 Dodatno bi bilo treba razviti podporo za krepitev zmogljivosti v okviru operativnih programov Evropskega socialnega sklada (ESS). Kljub uvedbi kodeksa dobre prakse za partnerstvo, s katerim naj bi imeli socialni partnerji večji vpliv na vsebino teh programov, organi upravljanja ne namenjajo sredstev za krepitev njihovih zmogljivosti. Predlagana uredba o ESS+ bi morala vsebovati ukrepe za podporo kreptivi zmogljivosti in informacije, kako organe upravljanja prepričati, da bi storili več za izpolnitev potreb socialnih partnerjev na tem področju. V priporočilih za posamezno državo na socialnem področju (tudi za leto 2020) so opredeljene države, kjer socialni partnerji najbolj potrebujejo podporo.

3.25 Kar zadeva organizacije civilne družbe in strukture za civilni dialog, bi se morale EU in nacionalne vlade z njimi ustrezno posvetovati, zlasti o specifičnih politikah, kjer lahko te organizacije prinesejo dodano vrednost.

#### 4. Analiza izkušenj ter pozitivna in negativna spoznanja iz finančne krize 2008–2010

4.1 V obdobjih krize, kot je bila nedavna kriza v letih 2008–2010, se je pokazalo, da se socialni dialog lahko uporablja kot instrument za iskanje rešitev. Odzivi socialnih partnerjev so bili bodisi usmerjeni v zagotavljanje zaposlitev in preprečevanje odpuščanja presežnih delavcev bodisi v omejevanje obsega in posledic izgube delovnih mest. Socialni dialog je pomemben instrument, ki so ga vlade v nekaterih okoliščinah spodbujale, da bi se borile proti negativnim gospodarskim in socialnim posledicam svetovne gospodarske krize. „Kolektivna pogajanja so se uporabljala kot orodje za preprečitev najhujšega, tj. odpuščanja presežnih delavcev, izgube številnih delovnih mest in zapiranja podjetij.“<sup>(34)</sup>

4.2 Odzive nacionalnih socialnih partnerjev na posledice finančne krize za trg dela so sooblikovali trije glavni dejavniki: globina finančne krize, institucionalna struktura odnosov med delojemalci in delodajalci ter odločitve vlad. V državah z uveljavljenimi institucijami socialnega dialoga so bili socialni partnerji aktivno vključeni v pripravo hitrih in učinkovitih tristranskih odzivov na sektorski ravni ali ravni podjetij. Vzorci ukrepov so se po posameznih državah članicah močno razlikovali. Odločilen dejavnik za uspeh ali neuspeh socialnega dialoga je bil očitno obseg vladne podpore procesu in

<sup>(32)</sup> [https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/framework/eus-economic-governance-explained\\_sl](https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/framework/eus-economic-governance-explained_sl).

<sup>(33)</sup> Glej poročila fundacije Eurofound; Evropski sindikalni inštitut (ETUI): *Benchmarking Working Europe 2018*; letne analize konfederacije ETUC glede izvajanja priporočil za posamezno državo v procesu semestra.

<sup>(34)</sup> ETUI 2010: *Benchmarking working Europe*, Bruselj 2010.



pravočasno vključevanje socialnih partnerjev<sup>(35)</sup>. Opaziti je mogoče naslednji splošen vzorec: v zgodnjem obdobju krize (2008–2010) so socialni partnerji pod hudim ekonomskim pritiskom sprejemali ukrepe, katerih glavni cilj je bil ohraniti delovna mesta in splošno raven zaposlitve ter pri tem uporabiti samodejne socialne stabilizatorje, če so obstajali. To ni potekalo samo v okviru tristranskih nacionalnih pogajanj, temveč se je odražalo tudi v dvostranskih kolektivnih sporazumih na sektorski/panožni ravni in ravni podjetij<sup>(36)</sup>.

4.3 V poznejšem obdobju krize (2011–2014) pa so na več vidikov odnosov med delodajalci in delojemalci v državah članicah vplivali mnogi pomembni dejavniki<sup>(37)</sup>: eden od njih je bila težnja k dodatni decentralizaciji pri kolektivnih pogajanjih. V nekaterih državah članicah sta pogostejše enostransko odločanje vlad po eni strani in decentralizacija kolektivnih pogajanj po drugi povzročila, da je bilo manj pogajanj z več delodajalci hkrati, pokritost s kolektivnimi pogajanjmi pa se je zmanjšala. V odnosih med delodajalci in delojemalci v srednji in vzhodni Evropi je prišlo tudi do premika k bolj prostovoljnim in manj številnim tristranskim strukturam in procesom<sup>(38)</sup>.

4.4 Kriza je imela najhujše posledice za odnose med delodajalci in delojemalci v tistih državah članicah, ki jih je kriza z ekonomskega in socialnega vidika najbolj prizadela. Socialni partnerji v Grčiji, na Irskem, Portugalskem in v Španiji, na primer, so imeli glede na ogromne ekonomske prilagoditve, ki so jih morale izvesti te države, le malo manevrskega prostora<sup>(39)</sup>. Sistemi odnosov med delodajalci in delojemalci v nordijskih in srednjeevropskih državah so omogočali več prožnosti za akterje in procese (tj. uvedne klavzule v kolektivnih sporazumih), zaradi česar se je bilo lažje prilagoditi na spremembe v gospodarskem okolju. Stabilni odnosi med socialnimi partnerji so tako zagotovili boljše rezultate.

4.5 Uvedeni sta bili dve vrsti ukrepov za ublažitev posledic krize. Prva je bila osredotočena na preprečevanje odpuščanja presežnih delavcev, druga pa na blaženje posledic tega odpuščanja. Za preprečitev odpuščanja presežnih delavcev so različne države med drugim uvajale različne oblike shem skrajšanega delovnega časa, vendar se je hkrati pokazalo, da nekateri deli prebivalstva in ranljive skupine delavcev z nestandardnimi oblikami dela niso imeli nikakršne socialne zaščite, kar pomeni, da bi morala biti glavna naloga javne politike poskrbeti za vključujoče sisteme socialne zaščite in učinkovite javne storitve. Sheme skrajšanega delovnega časa in obdobje brezposelnosti, v katerem so se izplačevala nadomestila, so dopolnjevali programi izpopolnjevanja in preusposabljanja. V mnogih primerih bi to lahko veljalo – in bi moralo veljati – kot dobra praksa pri soočanju s krizo.

4.6 Druga vrsta ukrepov za blažitev posledic je bila razdeljena na dva dela. Prvi so bila pogajanja o odpravnini, ki jo je zahtevalo ogromno delavcev, drugi pa sporazumi med sindikati in delodajalci o podpori delavcem, ki so postali presežni, da se vrnejo na trg dela. Ti sporazumi so se zaradi različnih institucionalnih ureditev v posameznih državah sklepali v različnih oblikah, med katere sodijo na primer mehanizmi za prehod med zaposlitvami (Nizozemska), družbe za premestitev (Nemčija), sveti za varnost delovnega mesta (Švedska) in delavske ustanove (Avstrija). Ukrepe so pogosto spremljali ponudba svetovanja, prerazporeditve delovnih mest, preusposabljanje in informacije o prostih delovnih mestih. Celoten sklop ukrepov je naveden v publikaciji Evropske komisije o odnosih med delodajalci in delojemalci v Evropi v letu 2020<sup>(40)</sup>.

<sup>(35)</sup> Poročilo MOD o politikah: *The need for social dialogue in addressing the COVID-19 crisis* (Nujnost socialnega dialoga pri obvladovanju krize zaradi COVID-19), Ženeva, maj 2020.

<sup>(36)</sup> Eurofound: *Social dialogue in times of global economic crisis* (Socialni dialog v obdobjih svetovne gospodarske krize), 2012.

<sup>(37)</sup> Eurofound: *Comparative analytical report: the impact of the crisis on working conditions relations* (Komparativno analitično poročilo: posledice krize za delovne pogoje in odnose), 2013.

<sup>(38)</sup> Glassner: *Central and eastern European industrial relations in the crisis: national divergence and path-dependent change* (Odnosi med delojemalci in delodajalci v srednji in vzhodni Evropi v krizi: nacionalne razlike in spremembe, odvisne od gibanj), 2013, ter MOD: *Recovering from the crisis through social dialogue in the new EU Member States: the case of Bulgaria, the Czech Republic, Poland and Slovenia* (Okrevanje po krizi na podlagi socialnega dialoga v novih državah članicah EU: primeri Bolgarije, Češke republike, Poljske in Slovenije).

<sup>(39)</sup> Eurofound, 2014: *Changes to wage-setting mechanisms in the context of the crisis and the EU's new economic governance regime* (Spremembe mehanizmov določanja plač v času krize in nova ureditev EU za ekonomsko upravljanje).

<sup>(40)</sup> Evropska komisija, *Industrial relations in Europe* (Odnosi med delodajalci in delojemalci v Evropi), 2010.

4.7 Socialni dialog je ključnega pomena pri oblikovanju pravočasnega in usmerjenega odziva za podporo zaposlovanju in okrevanju gospodarstva v obdobjih krize, vendar samo z njim ni mogoče odpraviti vseh problemov. V kriznih razmerah so še posebej odločilni trdne politike in ureditve ter primeren fiskalni manevrski prostor <sup>(41)</sup>.

## 5. Vključevanje delavcev v upravljanje podjetij: možnost za obvladovanje sprememb

5.1 Demokracijo odnosov med delodajalci in delojemalci širše razumemo kot upravljanje poslovnih procesov v trajnostnih <sup>(42)</sup> podjetjih na podlagi socialnega dialoga, kolektivnih pogajanj in obveščanja delavcev, posvetovanja z njimi ter njihove udeležbe na ravni podjetja <sup>(43)</sup>. S trdnim upravljanjem podjetij je mogoče uresničiti pozitivne ekonomske cilje skupaj s socialnimi in okoljskimi cilji. Trenutno je v veljavi mešanica zakonodajnih aktov, ki jih spremljajo operativni in politični ukrepi in ki upošteva nacionalne prakse in stanje na področju odnosov med delodajalci in delojemalci v posameznih podjetjih. Globalizacija in nadnacionalni proizvodni procesi evropskih podjetij so spremenili strukturo tokov informacij o določenem podjetju <sup>(44)</sup>. Pokazalo se je, kako pomembno je sodelovanje med delodajalci in delojemalci, ki temelji na zaupanju – nazadnje med pandemijo COVID-19.

5.2 Pravice delavcev do obveščeniosti, posvetovanja z njimi in udeležbe so temeljne socialne pravice, ki jih urejajo mednarodni (MOD) in evropski (Svet Evrope in EU) instrumenti za človekove pravice ter so temeljnega pomena za učinkovit socialni dialog.

5.3 Na evropski ravni udeležba delavcev prispeva k pravočasnemu obveščanju predstavnikov delavcev v sistemu odnosov med delodajalci in delojemalci, podpira možnost, da se utemeljene poslovne odločitve v nekaterih zadevah, ki so v neposrednem interesu delavcev, pripravijo skupaj s predstavniki delavcev, ter prispeva k trajnostnemu in pravičnejšemu poslovnemu modelu. To pomaga spodbujati zasnovo socialnega tržnega gospodarstva, po katerem je evropski socialni model gonilo konkurenčnosti evropskih podjetij.

5.4 Minimalne zahteve <sup>(45)</sup> in pravice delavcev do obveščeniosti, posvetovanja z njimi in zastopanosti v organih uprave podjetja določajo in urejajo različni zakonodajni akti na ravni EU, med drugimi direktiva o obveščanju in posvetovanju ter direktiva o evropskih svetih delavcev <sup>(46)</sup>, pa tudi pravni akti, ki urejajo posebne oblike podjetij, kot sta evropska družba in evropska zadruga, ali posebne situacije, kot so čezmejne združitve, prenosi podjetij in masovna odpuščanja. Evropski sveti delavcev (in sveti delavcev v evropskih družbah) so organi za obveščanje delavcev in posvetovanje z njimi o nadnacionalnih vprašanjih. Za evropsko delovno silo so precej pomembni, ravno tako imajo veliko vlogo pri postopnem povezovanju evropskih držav članic in enotnem trgu <sup>(47)</sup>. Kot je Evropska komisija poudarila v poročilu <sup>(48)</sup>, je mogoče kakovost in učinkovitost obveščanja evropskih svetov delavcev o prestrukturiranju nadnacionalnih podjetij in posvetovanja z njimi še izboljšati.

<sup>(41)</sup> Glej poročilo MOD o politikah (2020), in spletno stran OECD: *Tackling the coronavirus – contributing to a global effort* (Soočenje s koronavirusom – prispevek k svetovnim prizadevanjem), marec 2020.

<sup>(42)</sup> UL C 161, 6.6.2013, str. 35 – v točki 3 so opredeljena trajnostna podjetja.

<sup>(43)</sup> Članek na podlagi raziskave Eurofound: *Industrial democracy in Europe: a quantitative approach* (Demokracija odnosov med delodajalci in delojemalci v Evropi: kvantitativni pristop), Pablo Sanz, Christian Welz, Maria Caprile, Ricardo Rodriguez Contreras, Labour and Industry, junij 2020.

<sup>(44)</sup> Članek na podlagi raziskave Eurofound: *Industrial democracy in Europe: a quantitative approach* (Demokracija odnosov med delodajalci in delojemalci v Evropi: kvantitativni pristop), Pablo Sanz, Christian Welz, Maria Caprile, Ricardo Rodriguez Contreras, Labour and Industry, junij 2020.

<sup>(45)</sup> Direktiva 2002/14/ES o določitvi splošnega okvira za obveščanje in posvetovanje z delavci v Evropski skupnosti in Direktiva 2009/38/ES o ustanovitvi Evropskega sveta delavcev.

<sup>(46)</sup> Direktiva 94/45/ES, kot je bila spremenjena z Direktivo 2009/38/ES.

<sup>(47)</sup> Eurofound: *Social dialogue and HR practices in European global companies* (Socialni dialog in prakse na področju človeških virov v evropskih globalnih podjetjih), 2020, z analizo in ugotovitvami glede razvoja evropske razsežnosti socialnega dialoga na nadnacionalni ravni odločanja in v lokalnih podružnicah. Izpostavljena je tudi vloga evropskih svetov delavcev kot ključne povezave med različnimi ravni socialnega dialoga v podjetju, na primer nacionalno in evropsko.

<sup>(48)</sup> Evropska komisija: Poročilo o izvajanju Direktive 2009/38/ES o ustanovitvi Evropskega sveta delavcev ali uvedbi postopka obveščanja in posvetovanja z delavci v družbah ali povezanih družbah na območju Skupnosti (prenovitev) s strani držav članic, Bruselj, 14. 5. 2018 (COM(2018) 292 final).

5.5 Delavci v večini držav članic sodelujejo v organih uprave v podjetjih, vendar na evropski ravni ni skupnih temeljev za tovrstno sodelovanje, kar se kaže v različnih praksah, značilnih za nacionalne okvire. EESO je v mnenju SOC/470 <sup>(49)</sup> že pozval k okviru za udeležbo delavcev v organih uprave podjetja, ki bi bil usklajen na ravni EU. Žal sveženj o pravu družb, ki je bil sprejet leta 2019, tega predloga ne upošteva.

5.6 Evropski steber socialnih pravic v načelu 8 določa, da imajo delavci in njihovi predstavniki pravico, da so pravočasno obveščeni in da z njimi potekajo posvetovanja o zadevah, ki so zanje pomembne. S tega vidika je vključevanje delavcev strateškega pomena za upravljanje prehodov, ki so posledica ekoloških, demografskih in tehnoloških sprememb, in za spremljanje sprememb v organizaciji dela ali prestrukturiranja <sup>(50)</sup>. EESO poziva evropske in nacionalne institucije, naj sprejmejo ukrepe za zagotovitev, da se spoštujejo pravice delavcev do obveščeni, posvetovanja z njimi in udeležbe v procesih prestrukturiranja.

5.7 V evropski zakonodaji o varnosti in zdravju pri delu je izpostavljena in upoštevana nujna vloga predstavnikov delavcev tudi na tem področju. Tristranski in dvostranski sporazumi v nekaterih evropskih državah, ki so bili sklenjeni za zajezitev širjenja bolezni COVID-19 na ravni podjetij, so proaktivni primeri skupnih pobud socialnih partnerjev na področju varnosti in zdravja pri delu.

5.8 Kriza zaradi COVID-19 po eni strani izpostavlja pozitivne primere konstruktivnega socialnega dialoga na ravni podjetij v vsej Evropi, katerega namen je ohraniti delovna mesta, zagotoviti varno vrnitev na delovno mesto in hkrati nadaljevanje poslovnih dejavnosti. Po drugi strani se pravice do obveščeni in posvetovanja ne spoštujejo povsod v Evropi, niti v izrednih razmerah, kamor sodijo tudi prestrukturiranje in ukrepi, ki jih je treba sprejeti za varnost in zdravje pri delu ter za preprečitev tveganih pogojev dela. Za zagotovitev spoštovanja pravice do obveščeni in posvetovanja v procesih prestrukturiranja, ki so posledica krize zaradi COVID-19, je treba sprejeti ukrepe na evropski in nacionalni ravni.

5.9 Za odpravo vrzeli in okrepitev demokracije na delovnem mestu so potrebni dodatni koraki na evropski ravni. Cilj je zagotoviti primerno minimalno zaščito in pravice delavcev do obveščeni, posvetovanja in zastopnosti v organih uprave podjetja v čezmejnih situacijah, ko nacionalnih zakonov ni mogoče usklajeno in pravično uporabljati. Potreben je učinkovit medsektorski okvir za obveščanje, posvetovanje in zastopnost v organih uprave v različnih oblikah podjetij EU in tistih, ki uporabljajo instrumente mobilnosti. Oceniti je treba vrzeli pri dostopu do informacij o poslovnih dejavnostih v tretjih državah in njihove posledice za delovna mesta ter delovne pogoje, da se zagotovi ustrezna vloga evropskih svetov delavcev. Kjer so bile pri izvajanju direktive o evropskih svetih delavcev ugotovljene pomanjkljivosti, bi bilo treba okrepiti izvršilne ukrepe in poskrbeti za učinkovite in sorazmerne sankcije.

5.10 Poskrbeti je treba tudi za dosledno spoštovanje pravic delavcev v javnem sektorju do obveščeni in posvetovanja z njimi. EESO poziva Komisijo, naj sprejme ukrepe za zagotovitev, da se sporazum evropskih socialnih partnerjev na tem področju ustrezno izvaja.

5.11 Nacionalne prakse vključevanja delavcev se razlikujejo. Zlasti je treba zagotoviti, da lahko predstavniki delavcev, ki so imenovani v upravne in nadzorne organe v skladu z evropskimi in nacionalnimi pravili <sup>(51)</sup>, ustrezno opravljajo svoje dolžnosti, ki jim jih nalagata nacionalna in evropska zakonodaja. Poleg tega je treba zagotoviti, da so v skladu z direktivo delavci ustrezno in pravočasno obveščeni o načrtih podjetja in možnih posledicah za zaposlitev in delovne pogoje, ter da z njimi ustrezno in pravočasno potekajo tudi posvetovanja o teh vprašanjih.

## 6. Socialni dialog za trajnostno in vključujoče okrevanje po pandemiji COVID-19

6.1 Mnoge organizacije in institucije, med njimi MOD, OECD, Evropska komisija, Eurofound pa tudi evropski socialni partnerji, so zbirali, objavljali in redno posodabljali informacije o ukrepih, sprejetih na nacionalni ravni najprej za obvladovanje izrednih razmer in nato za ponoven zagon gospodarskih dejavnosti ter načrtovanje programov okrevanja.

<sup>(49)</sup> UL C 161, 6.6.2013, str. 35.

<sup>(50)</sup> Članek na podlagi raziskave Eurofound: *Industrial democracy in Europe: a quantitative approach* (Demokracija odnosov med delodajalci in delojemalci v Evropi: kvantitativni pristop), Pablo Sanz, Christian Welz, Maria Caprile, Ricardo Rodriguez Contreras, Labour and Industry, junij 2020.

<sup>(51)</sup> Nemčija: neposredno imenovanje na podlagi zakona; Nizozemska: izbiranje vodstvenih delavcev, ki jih imenujejo delavci; Francija: kombinacija neposrednega imenovanja in imenovanj s strani delničarjev; Švedska: imenovanje predstavnikov sindikatov, itd.

6.2 V nekaterih državah so bili od začetka pandemije sklenjeni dvostranski in tristranski sporazumi, poleg vrste dvostranskih sektorskih sporazumov, katerih namen je uvajanje ukrepov za zagotovitev varnosti in zdravja na delovnem mestu.

6.3 Glede na to, da na začetku krize zaradi pandemije ni bilo usklajenega odziva držav članic, je jasno, da v fazi okrevanja za prihodnost Evrope potrebujemo pristop, ki temelji na solidarnosti med državami članicami.

6.4 Evropski socialni partnerji – ETUC, BusinessEurope, CEEP (Evropski center delodajalcev in podjetij, ki zagotavljajo javne storitve in storitve splošnega pomena) in SME United (združenje obrtnikov in MSP v Evropi) – v skupni izjavi o kriznih razmerah zaradi COVID-19 odločno pozivajo države članice, naj v pripravo in izvajanje nacionalnih ukrepov vključijo nacionalne socialne partnerje. Njihov aktiven in učinkovit prispevek pa ni odvisen le od njihovih lastnih zmogljivosti, temveč tudi od tega, ali vlade priznavajo njihovo vlogo pri obvladovanju pandemije in obravnavanju njenih družbeno-gospodarskih posledic. Obstajajo dobri primeri kriznega upravljanja, ki so ga proaktivno usmerjali sektorski evropski in socialni partnerji. Nekateri so potekali na tristranski, nekateri na dvostranski ravni. V več evropskih državah so bili sklenjeni kolektivni sporazumi, katerih cilj je bil zaveziti virus z zagotavljanjem varnega delovnega okolja, posebnih ureditev dela in mrež socialne varnosti, kot sta odsotnost z dela zaradi bolezni in starševski dopust.

6.5 Načrt EU za okrevanje, ki vključuje predlog Komisije „Next Generation EU“ in vse ukrepe, ki so že bili sprejeti v zvezi z izrednimi in nepovratnimi sredstvi ter posojili Evropske centralne banke in Evropske investicijske banke, brez dvoma predstavlja precej velik sveženj finančnih ukrepov, ki bi morali spodbuditi javne in zasebne naložbe za podporo trajnostne rasti in kakovostnih delovnih mest.

6.6 Na tristranskem socialnem vrhu 23. junija 2020 so socialni partnerji opozorili na potrebe po naložbah v sektorjih javnega zdravja in storitev, ki sta v tem obdobju najbolj pod udarom, ter po strukturnih naložbah za okoljski prehod, digitalno preobrazbo in inovativne tehnologije, da se na evropski ravni usklajeno podprejo kakovostno zaposlovanje, usposabljanje ter socialni in gospodarski napredek, s tem pa spodbudi evropska konkurenčnost.

6.7 Ključnega pomena je, da načrt EU za okrevanje temelji na sodelovanju socialnih partnerjev na vseh ravneh in da so ti vanj vključeni. Socialni dialog je ključni instrument trdnega upravljanja v kriznih obdobjih. Posvetovanja in razprave na tristranski ravni zagotavljajo kakovostnejše oblikovanje politik za odziv na krizo, vključujejo socialne partnerje v izvajanje in gradijo zaupanje med njimi, da bodo težave odpravljene. Hkrati se tako podpira socialna kohezija in krepi odpornost naših gospodarstev. Pregled posledic krize za delavce, podjetja in lokalne skupnosti se izvaja skupaj z lokalnimi oblastmi in je ključen za sprejetje dogovorjenih začasnih ukrepov ter za doseg soglasja glede srednje- in dolgoročnih načrtov okrevanja.

6.8 Opredeliti je treba srednje- in dolgoročne nacionalne načrte za dodeljevanje evropskih sredstev, pri čemer ta sredstva ne smejo biti razdrobljena in s tem razpršena, upoštevati pa je treba tudi šibkosti, ki so se pojavile v izrednih razmerah, in naraščanje neenakosti v družbi.

6.9 V nekaterih državah EU se je socialni dialog izkazal za učinkovitega pri hitrem in uspešnem sprejemanju odločnih izrednih ukrepov, ki naj bi podjetjem pomagali preživeti ter tako ohraniti delovna mesta in **ljudi obdržati na trgu dela**. Prispeval je k zagotavljanju shem skrajšanega delovnega časa, s katerimi se blažijo posledice za zaposlovanje, in k varnosti načrtovanja za delavce in podjetja v fazi okrevanja.

6.10 Vendar pa najbolj ranljive skupine v nekaterih državah članicah, kot so osebe z nestandardnimi oblikami zaposlitve, samozaposlene osebe in neprijavljeni delavci, niso imele dostopa do ukrepov zaščite in so v nevarnosti, da zdrsnejo v revščino, kar poslabšuje izredne socialne razmere.

6.11 EU lahko dolgoročno podpre države članice in socialne partnerje tako, da prekliče strukturne reforme, ki zmanjšujejo varstvo zaposlitve, ustvari več maneverskega prostora za kolektivna pogajanja in okrepi institucije trga dela. EU bi morala tudi obravnavati nujne izzive, kot so dolgotrajna brezposelnost, prehod na zelene in digitalizirane procese ter izpopolnjevanje in preusposabljanje za spodbujanje zaposljivosti, hkrati pa poskrbeti za ustrezen regulativni okvir za različne oblike dela.

6.12 Tudi boljše sodelovanje med Komisijo, nacionalnimi vladami, delodajalci in sindikati lahko prispeva k temu, da se bodo sistemi socialne zaščite boljše odzivali na spreminjajoče se gospodarske in družbene razmere v Evropi ter bodo zajeli tudi tiste ranljive skupine, ki so danes izključene. V okviru Sveta za zaposlovanje, socialno politiko, zdravje in varstvo potrošnikov (EPSCO) bi bilo treba izboljšati evropski semester, da bi bolje podpiral države članice, in sicer z novo preglednico kazalnikov za merjenje napredka pri izvajanju dogovorjenih politik in doseganju skupnih ciljev na evropski ravni. V teh težkih časih sta za trajnostno okrevanje naših gospodarstev in krepitev našega evropskega socialnega modela ključna odločnost in odgovornost vseh javnih organov na ravni EU in nacionalni ravni, pa tudi odločnost in odgovornost socialnih partnerjev in drugih akterjev na socialnem področju na vseh ravneh.

6.13 Evropska komisija je v sporočilu Evropski semester 2020: priporočila za posamezne države <sup>(52)</sup> navedla priporočila vsem državam članicam v zvezi s pandemijo COVID-19. V uvodnem delu je opozorila na pomen dobro delujočega socialnega dialoga, ki je ključen za zagotovitev, da bodo sprejeti ukrepi uspešni, vključujoči in trajnostni. Priznati je treba, da sta bila v nekaterih državah članicah socialni dialog in vključevanje socialnih partnerjev ter organizacij civilne družbe med krizo zaradi COVID-19 oslABLJENA ali omejena <sup>(53)</sup>. Tri države članice – Madžarska, Poljska in Romunija – so zato prejele priporočilo, **naj zagotovijo ustrezno in učinkovito vključevanje socialnih partnerjev in zainteresiranih strani v oblikovanje politik**. EESO poziva Komisijo, naj pozorno spremlja in ocenjuje izvajanje priporočil za te države.

6.14 Komisija bi morala – na primer z instrumenti poročanja – zagotoviti in spremljati, da države članice v celotnem procesu semestra ter med pripravo nacionalnih načrtov okrevanja vodijo učinkovit socialni dialog z zainteresiranimi stranmi na nacionalni ravni, da se zagotovi učinkovito spremljanje in izvajanje na podlagi širokega sprejemanja odgovornosti.

6.15 Izredno pomembno je tudi **zagotoviti, da se zmogljivosti socialnih partnerjev zaradi koronavirusne krize ne bodo zmanjšale**. EU bi morala razmisliti o vseh potrebnih ukrepih, vključno s finančno pomočjo, da bi podprla krepitev zmogljivosti socialnih partnerjev, tako za dejavnosti kot strukture v okviru socialnega dialoga. Evropski socialni partnerji so Evropski komisiji poslali skupen predlog <sup>(54)</sup> o oblikovanju novega finančnega instrumenta za podporo izrednim dejavnostim, ki jih izvajajo med krizo zaradi COVID-19.

V Bruslju, 29. oktobra 2020

Predsednica  
Evropskega ekonomsko-socialnega odbora  
Christa SCHWENG

<sup>(52)</sup> Sporočilo Komisije COM(2020) 500 final, 20. 5. 2020: Evropski semester 2020: priporočila za posamezne države.

<sup>(53)</sup> Informativno gradivo konfederacije ETUC: *Workers' Information, consultation and participation* (Obveščanje delavcev, posvetovanje z njimi in udeležba), 15. maj 2020.

<sup>(54)</sup> Skupni predlog medsektorskih evropskih socialnih partnerjev o oblikovanju posebnega finančnega instrumenta za podporo socialnim partnerjem med krizo zaradi COVID-19 z dne 10. aprila 2020, naslovljen na izvršnega podpredsednika Komisije Valdisa Dombrovskisa ter evropskega komisarja za delovna mesta in socialne pravice Nicolasa Schmita.