

na drugi strani dobesedno **ubija** »zavzetost« (delovno motivacijo in organizacijsko pripadnost) **zaposlenih kot nosilcev človeškega kapitala** in na ta način še dodatno znižuje njihovo inovativnost in produktivnost. Deluje torej ravno nasprotno od tega, kar naj bi bil sicer eden temeljnih proklamiranih ciljev nacionalnih in evropskih politik zaposlovanja. Z drugimi besedami, z nenehnim zniževanjem zaposlitvene varnosti slovenskih delavcev v resnici obilno kakamo v lasten žep.

Graditi na »delovni sili« ali na človeškem kapitalu?

Kam torej naprej? Kje so vendarle še (in to praktično brezmejno)

razvojne rezerve? Kot rečeno, samo še v učinkovitejšem produkcijskem angažiranju objektivno razpoložljivega človeškega kapitala, katerega zdaj nadvse lahkomišlno uničujemo. In s tem tudi lastno konkurenčnost. Naj bo torej **dovolj raznih reform trga dela, storimo končno nekaj tudi za višjo zavzetost zaposlenih** (angl. *employee engagement*) kot nosilcev človeškega kapitala in s tem za »pravo«, ustvarjalno (ne zgolj stroškovno) konkurenčnost slovenskega gospodarstva. Ključnega pomena v tem pogledu pa je po spoznanjih sodobnih poslovnih ved predvsem omogočiti vsem zaposlenim, da so v produkcijskih procesih obravnavani kot »subjekt«, ne zgolj kot (mezdna) »delovna sila«, in **vsestransko vključeni v organizacijo,**

kar je temeljni pogoj za njihovo delovno motivacijo in identifikacijo s cilji podjetja, posledično pa za učinkovito sproščanje vseh njihovih razpoložljivih produkcijskih potencialov v smeri doseganja teh ciljev.

Nujno torej potrebujemo **visoko razvit sistem vseh treh temeljnih oblik sodobne delavske participacije** – soupravljanja, udeležbe pri dobičku in širšega notranjega lastništva zaposlenih. A reform v to smer žal ni od nikoder. Celo nasprotno. Predlog novega ZSDU-1 je bil pred kratkim v DZ nadvse lahkotno zavržen, namesto celovitega sistema finančne participacije zaposlenih pa nam vlada ponuja le davčno razbremenitev plač nekakšnih »ključnih kadrov« (beri: menedžerjev).

IZ TEORIJE ZA PRAKSO SODOBNE EKONOMSKE DEMOKRACIJE



Piše:
dr. Valentina Franca

Delavska participacija in aktualni izzivi trga dela

Raziskovalni inštitut ETUI (European Trade Union Institute) pri evropski sindikalni konfederaciji ETUC (European Trade Union Confederation) je spomladi izdal novo izdajo vsakoletne publikacije *Benchmarking Europe 2016*, v kateri izpostavlja glavne spremembe ter trende na trgu dela, ki so jih zaznali v preteklem letu.

Prvo poglavje publikacije se osredotoča na makroekonomske kazalnike, pri čemer pritrjuje ocenam Evropske komisije o izboljšanju ekonomske situacije v Evropski uniji, vendar izraža nestrinjanje z nadaljevanjem politike (pretiranega) varčevanja. V nadaljevanju pa analizirajo trende na trgu dela, izzive na področju kolektivnega pogajanja in določanja plač ter povezanost z delavsko participacijo kot pomembnim stebrrom socialnega dialoga.

Zaskrblijujoče »nove oblike dela«

Na evropskem trgu dela raziskovalci v zadnjem letu niso opazili drastičnih sprememb, izražajo pa **zaskrbljenost nad t. i. digitalizacijo gospodarstva**, četrto industrijsko revolucijo in novimi oblikami dela. Ne glede na to, iz katerega zornega kota se te novodobne pojave opazuje, jih po njihovem mnenju ne gre zanikati, temveč se je treba z njimi ukvarjati ter iskati možnosti takšne

pravne ureditve, ki bo zagotavljala tudi socialno varnost posameznikov.

Glede **brezposelnosti** raziskovalci ugotavljajo, da v državah članicah Evropske unije v letu 2015 ni prišlo do večjih odstopanj, kakor tudi ni vidnih bistvenih razlik v primerjavi s preteklimi leti med brezposelnostjo žensk in moških. Vendar pogled na podatke posameznih držav članic odkrijejo drugačno sliko, saj je po podatkih evropskega statističnega urada Eurostat

razlika med brezposelnostjo moških in žensk največja v Španiji in Grčiji. Tudi v Sloveniji je brezposelnih več žensk kot moških. Brezposelni so še vedno tista skupina posameznikov, ki najbolj tvega revščino in socialno izključenost. Kakor navajajo raziskovalci, **slaba četrtna prebivalcev Evropske unije živi v gospodinjstvu, ki tvega revščino**. Hkrati pa se v povprečju zmanjšujejo proračunska sredstva za aktivnosti aktivne politike zaposlovanja. Raziskovalci vidijo največji problem tega pri skupini dolgotrajno brezposelnih, saj tvegajo popolno izključitev iz trga dela ter s tem še večjo revščino. Po drugi strani je še vedno prisoten trend revščine med zaposlenimi (angl. working poor), pri čemer je največ takšnih med samozaposlenimi, tistimi, ki delajo prek kadrovskega sektorja, za krajši delovni čas ter tistimi, ki delajo v t. i. novih oblikah dela, to je v »novi ekonomiji«. Hkrati se vedno bolj uveljavlja trend, da posamezniki **delajo na manj kvalificiranih delovnih mestih, kot so kvalificirani sami**. Raziskovalci pri tem zaznajo bojazen, da se človeški kapital ne izkoristi v celoti in se tako veliko izgublja na ravni celotne družbe.

Med zaposlenimi se povečuje število pogodb o **zaposlitvi za določen čas**, pri čemer je več takšnih zaposlitev med ženskami. Slovenija se poleg Cipra in Finske omenja kot država z največjim razkorakom med spoloma, torej pogodbe o zaposlitvi za določen čas sklepa več žensk kot moških. Podobno se povečuje število pogodb o **zaposlitvi za krajši delovni čas**; ravno tako takšne pogodbe sklepajo pogosteje ženske. Poleg njih se te pogodbe sklepajo za **slabše plačana dela**, ki jih običajno opravljajo nižje kvalificirani delavci; prisotne so tudi pri zaposlenih v storitvah in trgovini. Pregled po posameznih državah pokaže, da so se zaposlitve za krajši delovni čas najbolj povečale tam, kjer je bila ta oblika že prej prisotna, denimo na Poljskem. Na drugi strani se dogajajo **spremembe pri starejših delavcih**. Tisti, ki so zaposleni in ki jih zakonodaja ne omejuje (denimo kot pri nas v javnem sektorju), odlagajo zaposlitev, torej se ne upokojijo, čeprav izpolnjujejo pogoje. Tisti starejši delavci, ki pa ne najdejo dela, se upokojijo prej, kot bi pričakovali oziroma takoj, ko jim je to na podlagi zakonodaje omogočeno. Ta trend je opazen v vseh državah Evropske unije z izjemo Romunije in Grčije. Raziskovalci ob tem omenjajo, da se s tem povečuje tudi tveganje za diskriminacijo na podlagi starosti, kar bi bilo treba z različnimi ukrepi v čim večji meri preprečevati. Podobno spodbu-

jajo države k aktivnostim za ureditev pravnega položaja tistih zaposlenih (običajno so to ženske), ki skrbijo za ostarele svojece, denimo z dodatnimi prostimi dnevi in podobno.

V letu 2015 je po navedbah raziskovalcev v Evropsko unijo prišlo **več kot milijon prisilcev za azil** iz Azije in Afrike. Zaenkrat sklenejo, da bo to nedvomno imelo vpliv na trg dela, kako in v kakšni meri, pa ostaja neznanka. Zlasti če upoštevamo dejstvo, da sta na vrhu držav, kjer je največ pritoka državljanov držav članic EU zaradi zaposlitve, Velika Britanija in Nemčija. Raziskovalci zato pozivajo k čim prejšnjemu reševanju problema, saj vse to lahko povzroči tudi politične napetosti ter probleme pri zagotavljanju socialnih transferjev.

Plače in kolektivna pogajanja

V zadnjih letih so področje kolektivnih pogajanj najbolj zaznamovali **pritiski na plače, želja po decentralizaciji kolektiv-**

zagotavljanju preživetja, oziroma bi jih lahko označili kot **plače revežev** (angl. poverty wages). Slovenije ni med njimi. Znotraj poglavja plač so raziskovalci tudi ugotovili, da so se plače v letu 2015 **povečale malenkost več, kot se je povečala produktivnost**. To označujejo kot dobro novico, čeprav je po njihovem mnenju še veliko možnosti za izboljšave. Podobnega mnenja so tudi glede sindikatov in njihovega odnosa do plač, kolektivnih pogajanj in delavskih pravic. Opažajo namreč, da se sindikati zavedajo, da morajo spremeniti ta odnos, vendar jih čaka še veliko dela. Poseben poudarek je podan **plačnim razlikam med moškimi in ženskami**. V povprečju se razlike zmanjšujejo, kar raziskovalci pripisujejo kolektivnim pogodbam s splošno veljavnostjo. Slovenija še vedno ostaja država, ki ima najmanjšo razliko v plačah med moškimi in ženskami.

Želja po **ošibitvi sindikatov in delavskih pravic** ni vidna zgolj na jugu Evropske

V zadnjih letih so področje kolektivnih pogajanj najbolj zaznamovali pritiski na plače, želja po decentralizaciji kolektivnih pogajanj in zmanjševanje delavskih pravic.

nih pogajanj in zmanjševanje delavskih pravic. Zato so raziskovalci to vzeli kot izhodišče za pregled dogajanja na področju plač in kolektivnih pogajanj.

Najprej so predstavili **priporočila Evropske komisije**, ki je države obravnavala ločeno. Sloveniji je Evropska komisija svetovala ponovni pregled mehanizma določanja **minimalne plače**, kar je utemeljila z

unije, temveč se vse bolj pojavlja tudi v severnih državah. Podobno kot v prejšnjih publikacijah se tudi izpostavlja problem Grčije, Portugalske in Španije, kjer je v obdobju med 2008 in 2014 znatno upadlo število sklenjenih panožnih kolektivnih pogodb in kolektivnih pogodb, ki zavezujejo več delodajalcev (angl. multi-employer agreements). Na drugi strani pa je bilo v

Za Slovenijo raziskovalci navajajo, da razloge za slabše stanje na področju kolektivnih pogajanj ne gre toliko iskati v ekonomsko-finančni krizi, ampak bolj v težnji po liberalizaciji trga dela.

argumentom, da vključitev dodatkov in indeksacije minimalne plače vodi do visoke ravni minimalne plače v odnosu do splošne plačne porazdelitve. Sicer so se minimalne plače v povprečju v letu 2015 povečale, za Slovenijo je naveden podatek povečanja za 0,5 %. Največje povečanje so zaznali v Litvi (17,9 %) in Bolgariji (17,3 %), na drugi strani pa se je minimalna plača najbolj znižala v Belgiji (za 0,6 %). Na podlagi ekonomskih modelov so raziskovalci navedli, katere minimalne plače v posameznih državah ne

preteklem letu mogoče opaziti poskuse po šibitvi sindikatov in kolektivnih pogajanj na Finskem (o tem smo pisali v prejšnjih številkih revije Ekonomska demokracija), kakor tudi v Veliki Britaniji, Franciji in Belgiji. Za Slovenijo navajajo, da razloge za slabše stanje na področju kolektivnih pogajanj ne gre toliko iskati v ekonomsko-finančni krizi, ampak bolj v **težnji po liberalizaciji trga dela**. Glede protestov sindikatov in delavcev nasploh opažajo, da so bili ti bolj usmerjeni v napovedane vladne ekonomske

ukrepe in varčevanja kakor v nezagotavljanje in/ali nepoštovanje delavskih pravic.

Socialna Evropa potrebuje delavsko participacijo

Raziskovalci v uvodnem delu tega poglavja ugotavljajo, da upoštevajoč aktualne trende na trgu dela, pri katerih ni mogoče napovedati izida, **Evropa toliko bolj potrebuje socialni dialog in znotraj tega delavsko participacijo v podjetjih**. Veliko pozornosti je trenutno usmerjene v t. i. program REFIT (angl. Regulatory Fitness and Performance Programme) Evropske komisije, o katerem smo že pisali v reviji Ekonomska demokracija. Glavni namen programa REFIT je pregledati evropsko zakonodajo na področju delavske participacije s ciljem opustiti nepotrebne administrativne ovire in stroške pravne regulative za boljše uresničevanje delavske participacije. Zato trenutno poteka **evalvacija direktiv** s tega področja (gre zlasti za Direktivo 98/59/EC o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti, Direktivo 2001/23/EC o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z ohranjanjem pravic delavcev v primeru prenosa podjetij, obratov ali delov podjetij ali obratov in Direktivo 2002/14/EC o določitvi splošnega okvirja za obveščanje in posvetovanje v EU), ki naj bi bila zaključena oktobra 2016; takrat bo tudi več znanega, v katero smer se bodo spremembe razvijale. Podobne aktivnosti potekajo tudi pri **direktivah s področja varnosti in zdravja pri delu**. Pri teh in drugih napovedanih spremembah raziskovalci poudarjajo, da mora Evropska komisija svoje napore usmeriti tudi v zagotavljanje varstva posameznikov, ki delajo kot **samo-zaposleni**, a so dejansko ekonomsko odvisni od enega naročnika ter tistih, ki delajo prek internetnih platform v različnih oblikah, kot je, denimo, **delo v oblaku** (angl. cloud working). Zlasti je treba usmeriti napore v to, da te oblike dela ne postanejo zgolj sredstvo za izogibanje plačila davkov in prispevkov za socialna zavarovanja.

Znotraj programa REFIT in težnje po združitvi treh direktiv, se pojavlja **težnja, da bi nova ureditev zajemala tudi javno upravo**, s čimer bi zajeli tudi precejšen del zaposlenih v Evropski uniji, za katere sedaj ne velja Direktiva 2002/14/EC o določitvi splošnega okvirja za obveščanje in posvetovanje. Ker gre za pomembne vsebine, so se o tem že začela pogajanja na panožni ravni. Tako je bil konec lanskega leta podpisan sporazum med predstavniki sindikata zaposlenih v javni upravi (Trade Union and European Administration Delegation, TU-

NED) in predstavniki delodajalcev javne uprave (European Union Public Administration Employers EUPAE). S sporazumom so vzpostavili splošen okvir za **minimalne standarde temeljnih pravic obveščanja in posvetovanja javnih uslužbencev**, zaposlenih v vladnih službah. Sporazum ne zajema zgolj zaposlenih, ampak tudi pogodbeno delavce v javni upravi. Glede na Direktivo 2002/14/EC o določitvi splošnega okvirja za obveščanje in posvetovanje je ta dogovor širši, saj zajema še druge vsebine obveščanja (to so: delovni pogoji, organizacija dela, spol, socialna varnost in nagrajevanja) in posvetovanja (to so: varnost in zdravje pri delu, delovni čas, ravnovesje med zasebnim in službenim življenjem ter prestrukturiranje). Podan je tudi predlog za sprožitev postopka, da tako dogovorjeni okvir postane direktiva in s tem pridobi splošno pravno veljavo. Odločitev, kako in kdaj bo postopek izveden, je zaenkrat v rokah Evropske komisije. Raziskovalci menijo, da bi bil to zelo pomemben korak k razvoju delavske participacije v Evropi.

Posebna pozornost je namenjena **evropskim svetom delavcev**, ki delujejo že več kot 20 let, zato raziskovalci izpostavljajo nekaj misli o njihovem razvoju. Kot

ustrezno ter pravočasno obveščeni in posvetovani. V dogovore, ki jih sklepajo evropski sveti delavcev in delodajalci, se vse pogosteje vključujejo tudi vsebine varnosti in zdravja pri delu, čeprav je praksa izvajanja različna. Nekateri evropski sveti delavcev menijo, da ta tema ni v njihovi pristojnosti, drugi, da imajo le pravico do (skromnega) obveščanja, spet tretji proaktivno delujejo in sooblikujejo politike in ukrepe za boljše in večjo varnost in zdravje na delovnem mestu. Povzemamo tudi **raziskavo**, izvedeno v 543 podjetjih v 16 državah Evropske unije, v kateri je bilo ugotovljeno, da je prisotnost evropskega sveta delavcev in/ali delavskih predstavnikov v organih upravljanja povezana z več socialnimi in okoljskimi temami v primerjavi s podjetji, ki tega nimajo.

Nazadnje, raziskovalci izpostavljajo vprašanje, **ali delavska participacija pripomore k doseganju ciljev programa »Evropa 2020«**, to je pametna, trajnostna in vključujoča rast. Do odgovora so prišli z analizo različnih kazalnikov, pri čemer so primerjali skupino držav z močnimi participativnimi pravicami, s skupino držav s šibkimi participativnimi pravicami. Ugotovili so, da so se **države z močnejšimi parti-**

Raziskovalci so ugotovili, da so se države z močnejšimi participativnimi pravicami bolje odrezale pri doseganju kazalcev »Evropa 2020« na vseh petih strateških področjih, ki so: zaposlovanje, raziskave in razvoj, podnebne spremembe in energetska vzdržnost, izobraževanje in boj proti revščini in socialni izključenosti.

pozitivno opažajo, da se je v okviru delovanja evropskih svetov delavcev povečalo število komisij oziroma odborov, ki se specifično ukvarjajo z enim področjem. Tako razvijajo boljše sodelovanje, saj lahko predlagajo bolj poglobljene in konkretne rešitve. Poleg tega se veliko pozornosti namenja **pridobivanju ustreznih znanj in sposobnosti** za opravljanje naloge članov in predsednikov evropskih svetov delavcev. Kajti v letu 2005 je bilo le 28 % članov evropskih svetov delavcev deležnih ustreznih usposabljanj, v lanskem letu pa jih je bilo skoraj 60 %. Po drugi strani pa ugotavljajo, da bo treba še precej truda vložiti v **redna srečanja evropskih svetov delavcev**. Čeprav jih zakonodaja zavezuje, da se sestanejo enkrat letno, raziskovalci ugotavljajo, da je to znatno premalo in da bi se morali vsaj dvakrat ter pri tem vztrajati na pravicah, da so

cipativnimi pravicami bolje odrezale pri doseganju kazalcev »Evropa 2020« na vseh petih strateških področjih, ki so: zaposlovanje, raziskave in razvoj, podnebne spremembe in energetska vzdržnost, izobraževanje in boj proti revščini in socialni izključenosti. Še zlasti je vidna pozitivna povezanost pri raziskavah in razvoju, kajti ta kazalnik je dvakrat večji v državah z močnejšimi participativnimi pravicami kot v državah s šibkejšimi participativnimi pravicami. Raziskovalci seveda priznavajo, da na te kazalnike vpliva več dejavnikov, vendar nedvomno je, da delavska participacija bolj spodbuja kot pa zavira pametno, trajnostno in vključujočo rast. Zato zaključujejo, da **krepitev delavske participacije nedvomno pripomore k doseganju teh evropskih ciljev**.