



Piše:

Nina Bakovnik

## Delovno življenje, sindikalizem in industrijski odnosi na Irskem

*Tudi letos se je v septembru odvil tradicionalni študijski obisk Združenja svetov delavcev Slovenije v tujini. Tokrat smo z namenom pridobivanja novih pogledov in izmenjave izkušenj na področju zastopanja interesov delavcev obiskali kolege na Irskem. Irska ne pozna svetov delavcev, ima pa močne in učinkovite sindikate, ki se zlasti na ravni podjetij ne vključujejo zgolj v kolektivna pogajanja, pač pa obenem vzdržujejo redno sodelovanje s poslovodstvom v organizacijskih procesih, ki se kljub odsotnosti formalnih struktur za soodločanje temu vsebinsko in praktično pogosto močno približa. Iz tega razloga so njihove izkušnje vsekakor izjemno dragocene za krepitev prakse na tem področju v Sloveniji. Srečanje s predstavniki največjega irskega sindikata, tj. SIPTU (Services Industrial Professional and Technical Union), s predstavniki nacionalne neformalne skupine delavskih direktorjev in z delavskimi predstavniki v podjetju Medtronic Plc ter raziskovalci evropske agencije Eurofound je prineslo poglobljen vpogled v industrijske odnose na Irskem ter mnoga uporabna spoznanja za prakso svetov delavcev v slovenskih podjetjih.*

V tem prispevku predstavljamo delovno življenje, nacionalne industrijske odnose in sindikalizem na Irskem, obogatene z informacijami, izkušnjami in praksami gostiteljev študijskega obiska ZSDS, tj. sindikata SIPTU, nacionalne neformalne skupine delavskih direktorjev ter podjetja Medtronic.<sup>1</sup>

### Okvir industrijskih odnosov

Sistem industrijskih odnosov na Irskem je **tradicionalno temeljil na 'prostovoljnosti'**, z minimalnimi posegi zakonodaje na področju kolektivnih pogajanj. V zadnjih dveh desetletjih se je to bistveno spremenilo. V tem času je prišlo do postopne **erozije prostovoljnosti in kolektivizma**, hkrati pa se je okrepila zakonodaja na področju delovnih razmerij, predvsem z vidika individualnega delovnega prava in individualnih pravic delavcev.

Tovrsten razvoj industrijskih odnosov je najbolj zaznamoval proces **uvvedbe, evolucije in kasnejšega propada (v letu 2010)**

**systema kolektivnih pogajanj in socialnega dialoga na nacionalni ravni** ('socialno partnerstvo'). V letu 1987 je bilo sklenjenih prvih šest centraliziranih dogovorov oz. socialnih sporazumov, ki so jih na začetku ocenjevali zelo pozitivno, kot mehanizme, ki prispevajo k močni ekonomski učinkovitosti, rastoči zaposlenosti, nizkim ravnem brezposelnosti, rasti plač in zniževanju ravni absolutne revščine. Kasneje pa se je okrepil diskurz, da ti sporazumi pravzaprav povečujejo plačno neenakost in omogočajo visoke ravni relativne revščine ter prenizke izdatke za javne storitve v primerjavi z ostalimi naprednimi gospodarstvi. S propadom formalnega socialnega partnerstva na nacionalni ravni so se **kolektivna pogajanja prestavila na raven podjetja**, s posameznimi izjemami v specifičnih sektorjih (npr. v javnem sektorju).

### Socialni partnerji in reprezentativnost

#### Sindikati

Irski kongres sindikatov (*Irish Congress of Trade Unions* – ICTU) je edina sindikalna centrala na Irskem in povezuje veliko večino irskih sindikatov, z 48 pridruženimi sindikati. Med pridruženimi sindikati so sindikati iz Republike Irske, sindikati iz Severne Irske ter 21 britanskih sindikatov. Na nacionalni ravni, npr. pri pogajanjih za kolektivno pogodbo za javni sektor, je ICTU centralno pogajalsko telo. Sicer pa legitimnost oz. reprezentativnost sindikatov ni pogojena s članstvom v ICTU. Sindikat mora izpolnjevati vse pogoje iz zakonodaje, ki ureja delo sindikatov in industrijske odnose, ter mora zadovoljiti poseben seznam kriterijev, da se mu odobri pogajalska licenca.

#### Delodajalske organizacije

IBEC (*Irish Business and Employers' Confederation*) je največje reprezentativno telo na strani delodajalcev. V času formalnega socialnega partnerstva (1987-2009)

je IBEC zastopal delodajalsko stran, danes pa se na nacionalni ravni ne pogaja več, temveč le še zastopa posamezne delodajalce iz javnega sektorja v postopkih razreševanja sporov.

## Sindikalno gibanje

Približno **tretjina (29 %) vseh zaposlenih na Irskem je članov sindikata**. Kljub temu, da obstaja le ena sindikalna zveza, tj. ICTU, imajo posamezni, predvsem večji sindikati precejšnjo moč in pomemben vpliv. Čeprav ICTU igra pomembno vlogo pri odnosih z vlado, deluje zgolj kot skupina samostojnih in avtonomnih sindikatov in ne kot konfederacija, ki bi dominirala in usmerjevala članske sindikate.

Daleč največji sindikat, povezan v ICTU, je SIPTU (*Services Industrial Professional and Technical Union*), ki je splošen sindikat s članstvom v različnih sektorjih. SIPTU ima okrog 200.000 članov v Republiki Irski in 7.000 članov v Severni Irski. Po podatkih iz leta 2012 so drugi največji sindikati v Republiki Irski sindikat javnih uslužbencev IMPACT (s 63.566 člani), sindikat delavcev trgovine MANDATE (s 40.286 člani), sindikat irskih babic in medicinskih sester INMO (z 39.127 člani) in sindikat tehničnih inženirjev in delavcev v elektroindustriji TEEU (z 39.000 člani). Britanski sindikat UNITE je tretji največji pridružen član ICTU z 59.521 člani.

ICTU ni formalno povezan z nobeno politično stranko, a kar nekaj sindikatov, vključno s SIPTU, je povezanih z Irsko delavsko stranko. Vendar pa je njihov formalni vpliv v stranki razmeroma omejen in sindikati tudi vedno sodelujejo z vsemi vlada.

Gostota članstva v sindikatih oz. **delež zaposlenih, ki so člani sindikata, so močno zaznamovale spremembe v zaposlenosti na Irskem**. V času visoke zaposlenosti je število članov v sindikatih naraslo za 100.000 v 10 letih, potem pa je od leta 1994 do 2007 ta številka padla s 46 na 31 %, ker so imeli sindikati velike težave pri prebijanju v hitro rastoče sektorje, npr. v elektroniko in turizem. V času zadnje ekonomske krize je članstvo v sindikatih sprva naraslo in nato do leta 2013 ponovno upadlo na 29 %.

Po podatkih Nacionalne raziskave dela so sindikati bistveno močnejši v javnem sektorju (z 68,7-odstotnim članstvom) kot

v zasebnem sektorju (s 24,9-odstotnim članstvom). Gostota članstva v sindikatih je prav tako višja med ženskami (32 %) kot med moškimi (26 %).

## Kolektivna pogajanja

V času od 1987 do 2009 je okvir za pogajanja o plačah in pogojih dela predstavljala serija nacionalnih partnerskih dogovorov oz. socialnih paktov. Vendar pa zadnji iz leta 2008 ni zdržal pod težo ekonomske krize, zaradi česar se je država nato vrnila na sistem kolektivnih pogajanj na ravni podjetij v zasebnem sektorju, medtem ko se v javnem sektorju pogajanja nadaljujejo na nacionalni ravni.

V zasebnem sektorju se od 2009 dalje plače primarno določajo na ravni podjetja, bodisi prek pogajanj s sindikati bodisi z enostranskimi odločitvami delodajalca, če v podjetju ni prisoten sindikat. V letu 2010 sta glede tega IBEC in ICTU sklenila **prostovoljni protokol, ki spodbuja urejene postopke pogajanja oz. določanja plač na ravni podjetij s ciljem zagotovitve trajnostnega zaposlovanja, ki je v interesu obeh strani**. Od začetka finančne krize do leta 2012 je večina podjetij v zasebnem sektorju vzdrževala zamrznitev plač. Od 2012 dalje plače postopoma rastejo. Minimalna plača je od leta 2000 določena z zakonom. Po podatkih sindikata SIPTU je v industrijskem sektorju plača v podjetjih, kjer je prisoten sindikat in kjer velja kolektivna pogodba, v povprečju 15 do 20 odstotkov višja kot v podjetjih brez sindikata ali kolektivne pogodbe.

Po ocenah Eurofounda iz leta 2014 je stopnja **pokritosti s kolektivnimi pogodbami na Irskem 44-odstotna**. Trenutno pogajanja v zasebnem sektorju običajno potekajo med sindikati oz. skupinami sindikatov ter posameznimi delodajalci. Pogajanja na ravni podjetja opravljajo sindikalni zaupniki oz. predstavniki sindikata v podjetju. Delodajalec se ni obvezan pogajati s sindikati, ne glede na številčnost njihovega članstva v podjetju. Trenutno so glavni predmet pogajanj plače in varnost zaposlitve.

## Delavska predstavništva na ravni podjetij

Irška zakonodaja ne pozna sistema stalnega delavskega predstavništva v podjetju oz. svetov delavcev. Zaposlene, ki delajo v podjetjih, kjer je prisoten sindikat

(približno polovica), v odnosu do delodajalca zastopajo oz. predstavljajo sindikati. V večini primerov je sindikat edino delavsko predstavništvo v podjetju in v kolikor v podjetju ni sindikata, prav tako ni delavskega predstavništva. Medtem ko je približno tretjina zaposlenih včlanjenih v sindikat, je Nacionalna raziskava dela iz leta 2009 pokazala, da le 47,3 % zaposlenih dela v podjetjih, ki dejansko imajo sindikat oz. prisotnost predstavnikov zaposlenih, od tega 87,2 % v javnem sektorju in 36,3 % v zasebnem sektorju.

Javne agencije in podjetja v lasti države imajo zakonodajno vzpostavljena telesa za obveščanje in posvetovanje, ki so podobna svetom delavcev – to so t. i. **pododbori za obveščanje in posvetovanje**. V zasebnem sektorju so nekatera podjetja vzpostavila telesa, ki so podobna svetom delavcev, na prostovoljni osnovi. Ta delujejo vzporedno s sindikalnimi predstavništvami, a niso zelo pogosta.

Primat sindikatov kot kanalov za predstavništvo zaposlenih v podjetju je zapisan v Kodeksu ravnanja na področju delavskih predstavništev, ki ga je izdala državna Komisija za delovna razmerja (*Labour Relations Commission – LRC*). Kodeks delavska predstavništva definira kot posameznike, ki so formalno določeni kot delavski predstavniki v posameznem podjetju oz. obratu s strani sindikata. Kodeks sicer ni pravno zavezujoč, a se njegove določbe lahko upoštevajo v sodnih procesih.

Predstavniki sindikata, ki so nato delavski predstavniki v posameznem podjetju, so izvoljeni s strani članov sindikata v skladu s pravili in praksami posameznega sindikata in v skladu z dogovori med podjetjem in sindikatom. Ti izvoljeni predstavniki so pogosto imenovani 'sindikalni zaupniki'. Sindikalni zaupniki se (skupaj s predstavniki sindikata dejavnosti, če je to potrebno) z delodajalcem pogajajo za kolektivno pogodbo, obenem pa se redno pogovarjajo z delavci, identificirajo težave in interese delavcev ter jih rešujejo v sodelovanju in komunikaciji z delodajalcem. V podjetju Medtronic Plc višji sindikalni zaupnik npr. vsakodnevno zastopa interese delavcev v odnosu do kadrovske službe podjetja.

**Predstavništvo zaposlenih prek sindikata je odvisno od volje delodajalca**. Medtem ko imajo zaposleni ustavno pravico do včlanjevanja v sindikate, ima v skladu z odločbo Vrhovnega sodišča iz leta 1946 delodajalec prav tako pravico, da se odloči, če bo sindikat v podjetju prepoznal kot predstavnika vseh zaposlenih. Irski pravni

<sup>1</sup> Prispevek je preveden in prirejen po spodaj navedeni literaturi ter predstavitev v okviru študijskega obiska in razpravah z gostitelji, op. a.

sistem ne pozna mehanizma, s katerim bi bilo delodajalca mogoče prisiliti, da se ukvarja s sindikatom oz. z delavskimi predstavniki v podjetju.

Direktiva EU o informiranju in posvetovanju (2002/14/EC) je na to področje sicer že vnesla nekaj manjših sprememb, hkrati pa daje možnost, da se oblike delavske participacije na Irskem okrepijo v prihodnosti. Z zakonodajo je Irska Direktivo 2002/14/EC že aplicirala na podjetja z več kot 50 zaposlenimi, vendar pa zaenkrat to še ni bilo dovolj za razmah delavske participacije v državi. Zakonodaja namreč določa, da se **proces informiranja in posvetovanja z zaposlenimi v podjetju lahko začne šele, če 10 % zaposlenih zahteva pravice do informiranja in posvetovanja** v skladu z direktivo, oz. če proces zahteva delodajalec. Pogajanja za dogovor o informiranju in posvetovanju z zaposlenimi v podjetju se nato začnejo med delodajalcem in delavskimi predstavniki, ki avtomatsko vključujejo predstavnike sindikatov, če delodajalec prepozna sindikat in če ta zastopa vsaj 10 % delovne sile. V roku šestih mesecev (oz. dvanajst mesecev, če se tako dogovorijo) morajo skleniti dogovor. Če so ta pogajanja neuspešna in dogovor o informiranju in posvetovanju ni dosežen, se vzpostavi forum za informiranje in posvetovanje, ki je izvoljen s strani vseh zaposlenih in se mora z delodajalcem sestati vsaj dvakrat letno. Po zadnjih podatkih iz leta 2009 je bilo v državi zgolj 16 % zaposlenih, ki so delali v podjetjih s formalnimi partnerskimi dogovori o informiranju in posvetovanju. Po mnenju gostiteljev študijskega obiska zaenkrat **ni interesa za oblikovanje teles, kot so sveti delavcev**, in sicer tako s strani sindikatov kot s strani delodajalcev. Delodajalci si namreč ne želijo porasta sindikatov, ki bi ga to lahko prineslo, sindikati pa si ne želijo teles, ki bi jim potencialno predstavljala konkurenco v odnosu do delodajalcev.

### **Predstavniki zaposlenih v organih upravljanja in nadzora podjetij**

Irska ima enotni sistem korporativnega upravljanja. Za zasebni sektor irska zakonodaja ne predvideva predstavnštva zaposlenih v organih upravljanja in nadzora podjetij oz. v upravnih odborih podjetij. Na drugi strani pa nekatere **dele javnega sektorja pokriva zakonodaja, ki daje predstavnikom zaposlenih pravico do sedeža v upravnem odboru podjetja oz. agencije v lasti države**. Ti predstavniki se imenujejo delavski direktorji. Poleg javnih organov, kot so sodišča, obstaja kar nekaj podjetij v

lasti države s predstavniki delavcev v upravnem odboru. Ti vključujejo državno pošto, Dublinsko letališče, Dublinsko luko, državno transportno skupino, državno podjetje za dobavo električne energije in državno podjetje za distribucijo plina.

V skladu z zakonodajo iz let 1977 in 1988 imajo v večjih podjetjih delavski predstavniki **tretjino sedežev v upravnem odboru**. Kandidati so predlagani s strani sindikatov, ki imajo edini pravico do predložitve predloga kandidatov, izvoljeni pa so s strani vseh zaposlenih. Področni minister nato v upravni odbor imenuje uspešne kandidate.

Razširjenost delavskih predstavnikov v upravnih odborih je močno zaznamoval proces privatizacije večjega števila državnih podjetij, ki se bo najverjetneje še nadaljeval v skladu z odzivom Irske na ekonomsko in finančno krizo.

### **Predstavniki zaposlenih za varnost in zdravje pri delu**

V skladu z zakonodajo na področju varnosti in zdravja pri delu je delodajalec obvezan zagotoviti varnost, zdravje in dobrobit na delovnem mestu za svoje zaposlene, prav tako pa se je obvezan o tem posvetovati s svojimi zaposlenimi oz. s predstavniki zaposlenih za varnost in zdravje pri delu. Te predstavnike izberejo vsi zaposleni in so glavni kanal za zastopanje interesov zaposlenih na področju varnosti in zdravja pri delu, čeprav se lahko odločijo tudi za vzpostavitev skupnega odbora zaposlenih in delodajalca za varnost in zdravje pri delu.

Način izvolitve predstavnikov zaposlenih je v celoti prepuščen zaposlenim.

### **Skupne usmerjevalne skupine za uvajanje inovativnosti na delovnem mestu**

V zadnjih letih nekatera podjetja v svoji organizacijski proces že vpeljujejo skupne usmerjevalne skupine za uvajanje inovativnosti na delovnem mestu. Gre za skupine, v katerih sodeluje **enako število predstavnikov sindikata in predstavnikov delodajalca** z namenom skupnega oblikovanja razvoja inovativnosti v podjetju. Ideja za tovrstna telesa je razvil neprofitni zavod IDEAS, ki ga je ustanovil sindikat SIPTU in ki danes podjetjem ponuja izobraževanje in usposabljanje skupin za potrebe sodelovanja predstavnikov sindikatov in delodajalcev v procesih uvajanja inovativnosti na delovnem mestu. Pristop temelji na prepoznavanju, da lahko le vključenost zaposlenih v te procese in koriščenje njihovih izkušenj in veščin pripomore k učinkovitemu razvoju in uvajanju sprememb v organizacijskih procesih podjetja.

### **Literatura**

L. Fulton (2015) 'Worker representation in Europe: Ireland' Labour Research Department and ETUI. Dostopno na:

<https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Ireland>

Eurofound (2015) 'Ireland – Working Life Country Profile' Dostopno na:

<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/ireland/ireland-working-life-country-profile>



**Raziskovalci Eurofounda – agencije za izboljšanje življenjskih in delovnih pogojev v Evropi, ki ima sedež v Dublinu, so nam podrobneje predstavili tudi izsledke svojih študij o delavski participaciji.**