

ARITAKE-WILD

Integrirani program evropskega socialnega dialoga

Končno poročilo

Pregled dejavnosti in zaključkov projekta

»Sodelovanje socialnih partnerjev v evropskem socialnem dialogu:
kakšne so potrebe socialnih partnerjev?«

Alan Wild
ARITAKE-WILD
December 2009



Projekt evropskih socialnih partnerjev s finančno podporo Evropske komisije

Integriran program evropskega socialnega dialoga

Končno poročilo¹

Pregled dejavnosti in zaključkov projekta

»Sodelovanje socialnih partnerjev v evropskem socialnem dialogu:
kakšne so potrebe socialnih partnerjev?«

VSEBINA

1. Povzetek.	3
2. Pregled projekta in metodologija.	8
3. Povzetek glavnih tem projekta.	11
4. Ocena metodologije in rezultatov projekta.	24
5. Zaključki.	31

¹ To poročilo je »strokovno poročilo«. Predstavlja stališča oseb, ki so sodelovale pri pripravi in ne individualna ali skupna stališča evropskih organizacij socialnih partnerjev, ki so odgovorne za njegovo izdajo.

Integriran program evropskega socialnega dialoga

Končno poročilo

Pregled dejavnosti in rezultatov projekta

»Sodelovanje socialnih partnerjev v evropskem socialnem dialogu:
kakšne so potrebe socialnih partnerjev?«**Povzetek**

Če želite dobiti celosten pregled projekta, preberite ta povzetek in zaključke, ki jih najdete na koncu poročila (str. 30 do 33).

Uvod

Z zaporednimi delovnimi programi, katerih začetki segajo v leto 2003, so se evropski socialni partnerji združili, da bi izboljšali učinkovito sodelovanje novih držav članic Srednje in Vzhodne Evrope (CEEC) in držav kandidatk v evropskem socialnem dialogu. V projektu so sodelovale Bolgarija, Češka republika, Estonija, Hrvaška, Madžarska, Latvija, Litva, Poljska, Romunija, Slovaška, Slovenija in Turčija. V petih letih trajanja projekta so organizacije evropskih socialnih partnerjev organizirale 24 seminarjev v dvanajstih državah na katerih je sodelovalo več kot 500 nacionalnih predstavnikov organizacij delodajalcev in sindikatov.

V vsaki državi je potekal dvodnevni uvodni seminar, katerega cilj je bil opredeliti ovire učinkovitega sodelovanja v evropskem socialnem dialogu in razviti načrte za odpravo teh ovir. V naslednjem nadaljevalnem seminarju je potekala predstavitev rezultatov izvajanja akcijskih načrtov v posameznih državah in izdelava prioritet in strategij za prihodnost.

Na splošno lahko rečemo, da so države imenovalе enake zadeve, ki naj bi ovirale učinkovito sodelovanje nacionalnih socialnih partnerjev v evropskem socialnem dialogu, kar je najbolj presenetljiv rezultat »uvodnega seminarja«. Podobno so se v fazi »pregleda« projekta vsake države dosledno pojavljala enaka področja, na katerih so nacionalni partnerji uspeli uvesti izboljšave in področja, na katerih je sodelovanje najtežje. Ta podobnost glede težav na makro ravni in pristopov za njihovo reševanje je zelo pomembna. Vendar ne smemo pozabiti, da so se posamezne države soočale z različnimi vrstami težav, različnim obsegom in kombinacijami težav, uvajale so različne ukrepe in bile različno uspešne pri izboljšanju učinkovitosti. Zrelost socialnih partnerjev in postopek integracije v Evropsko unijo sta v državah, ki so sodelovale v projektu bila in še vedno sta na zelo različnih stopnjah. Zato še vedno obstaja velika razlika v učinkovitosti posameznih sodelujočih držav v socialnem dialogu na evropski ravni.

Glavne teme projekta

Glavne teme, ki so jih opredelili nacionalni socialni partnerji, so v tem poročilu združene v dve glavni poglavji. Prvi del tvorijo teme s področja »delovanja in učinkovitosti socialnega dialoga« v državi, drugi del pa teme povezane s »sredstva in organizacijo za učinkovito delovanje« na evropski ravni. S strukturo naše analize želimo poudariti, da rezultati projekta predstavljajo naslednje pomembne točke.

- ✧ Obstaja jasna in neposredna povezava med učinkovitostjo nacionalnega socialnega dialoga in vplivom nacionalnih socialnih partnerjev na evropski ravni. Če povzamemo, učinkovitost nacionalnih socialnih partnerjev je predpogoj za uspeh na evropski ravni.

»Sodelovanje evropskih socialnih partnerjev v evropskem socialnem dialogu: kakšne so potrebe socialnih partnerjev?«

- ✧ Vsi zaključki in ukrepi, ki so povezani s projekti vseh nacionalnih seminarjev o zadevah, ki so povezane s »sredstvi in organizacijo za učinkovito delovanje na evropski ravni« imajo jasn cilj. Ta cilj pa ne bo dosežen, če znotraj držav ne bo zagotovljen delujoč sistem avtonomnega dvostranskega socialnega dialoga.

Poročilo se v poglavju »delovanje socialnega dialoga znotraj države« dotika naslednjih petih tem.

- i) *Pomen tristranskosti* – na začetku projekta sta bila dvostranski in tristranski socialni dialog alternativni možnosti. Ker je pri oblikovanju zaposlovalne politike pomembna vloga vlade, so se sodelujoči osredotočili na potrebo po izboljšanju tristranskosti in njene uporabe pri uvajanju dvostranskega, vendar ne avtonomnega dialoga. Ta pogled se je tekom projekta močno spremenil in se kaže v izboljšanjem delovanju dvostranskega socialnega dialoga v mnogih sodelujočih državah. V Bolgariji, Romuniji, Hrvaški in Turčiji, ki so se projektu pridružile leta 2007 v ospredju ni bilo vprašanje po »potrebi« dvostranskega dialoga, temveč pot do dvostranskega dialoga.
- ii) *Vloga vlade* – seminarji so pokazali, da se vlade vseh sodelujočih držav ne zavzemajo enako za avtonomni dvostranski socialni dialog ali pozitivno sodelovanje s socialnimi partnerji pri oblikovanju politike. Vloga vlade je ključnega pomena za spodbujanje socialnega dialoga in zagotavljanje primerne prostora za izvajanje socialnega dialoga. Čeprav bi lahko stališča mnogih držav opisali kot »pasivni neinteres« ali »prijazno zapostavljanje«, so v drugih državah nastali problemi bolj pomembni.
- iii) *Upravljanje pluralizma socialnih partnerjev (strukturnega)* – cilj vsakega akcijskega načrta sindikatov in delodajalcev je bilo izboljšanje inter in intra organizacijske koordinacije in poročanja. Obravnavane teme so dveh vrst. Prve so strukturne zadeve in zadeve, ki so povezane z odnosi ter ovirajo kooperativno sodelovanje. Druge pa so praktične zadeve, ki so povezane z upravljanjem koordinacije med organizacijami, ki jim je skupen cilj boljše sodelovanje. Za vsako državo moramo razlikovati med težavami, ki so povezane z obstoječimi nasprotujočimi ali tekmovalnimi interesi in kjer obstaja volja do sodelovanja oz. težavami, ko je na voljo več predstavniških organov, vendar obstaja iskrena volja za izboljšanje koordinacije samo na višji ravni organizacije. V zadnjem primeru vlaganje v ljudi, določanje prioritet, vzpostavljanje pravil in srečanja odborov ne bodo prinesla izboljšanja.
- iv) *Od konflikta do zaupanja, spoštovanja in sodelovanja* – vse sodelujoče države so kot predpogoj za učinkovito socialno partnerstvo navedle potrebo po izboljšanju zaupanja in spoštovanja znotraj socialnega dialoga. Kljub temu, da je to splošen problem, je bilo jasno razvidno, da so odnosi v nekaterih državah slabši kot v drugih. Opazni sta bili dve zavirajoči stališči. Prvo je »ker se socialni partnerji ne morejo dogovoriti o vsem, se ne morejo dogovoriti o ničemer«; in drugo »naravni vlogi sindikatov in delodajalcev si nasprotujeta, zato sta »oviranje in nasprotovanje« pričakovani obliki vedenja«. Napredek na tem področju bo težaven, dokler socialni partnerji ne bodo odpravili teh težav in se navadili na sodelovanje. Bolj pozitiven je bil pristop do akcijskega načrta, ki so ga socialni partnerji sprejeli proti koncu projekta in kaže na bolj kreativen in pozitiven pristop, povečalo pa se je tudi število skupnih projektov z zunanjim financiranjem.
- v) *Težave predstavništva in vpliv sistemov kolektivnih pogajanj*
V vseh sodelujočih državah sta se obe strani nacionalnega socialnega partnerstva soočali s težavami glede predstavništva. Poleg velikih prestrukturiranj, privatizacij in vdora tujega trga na področje investicijskih programov, ki so oblikovali gospodarsko pokrajino, se je v sodelujočih državah zmanjšalo število članov sindikatov. V večini sodelujočih držav so organizacije delodajalcev v obliki prostovoljnih institucij začele nastajati leta 1989. Omejen pomen sektorskih pogajanj več delodajalcev kaže na pomanjkanje izkušenj socialnih partnerjev iz sodelovanja v primeru ključnih zadev in uvajanja sporazumov več delodajalcev.

V državah kjer dvostranskega dialoga ne bremenijo strukturne težave in kronično razmerje, sta pridobivanje sredstev in organiziranje pomembna dejavnika za izboljšanje učinkovitosti. V seminarjih je postalo jasno, da lahko pomanjkanje finančnih in človeških virov v večini organizacij znatno zmanjšamo s

»Sodelovanje evropskih socialnih partnerjev v evropskem socialnem dialogu: kakšne so potrebe socialnih partnerjev?«

sodelovanjem organizacij, saj tako zmanjšamo podvajanje oz. z jasno izbiro prioritet evropskega programa, ki bodo ustrezale domačim prioritetam, tako pa dobimo bolj relevantno in primerno delovno obremenitev in z učenjem iz uspeha drugih, s čimer dobimo nove ideje za organizacijo, kar vodi do večje učinkovitosti. V poglavju poročila »sredstva in organizacija za učinkovito delovanje na evropski ravni« je obravnavanih pet zadev.

- i) *Finančna in materialna sredstva* – obe strani socialnega partnerstva v sodelujočih državah se soočata z velikimi delovnimi obremenitvami in omejenimi sredstvi. Za izpolnjevanje zahtevnega programa je bila kratkoročno močno poudarjena potreba po zagotavljanju dodatnih zunanjih sredstev, predvsem povezanih z evropskimi zadevami. Evropska in nacionalna podpora za razvoj učinkovitega socialnega dialoga sta kratkoročno do srednjeročno verjetno osnovnega pomena za razvoj organizacij socialnih partnerjev, s pomočjo katerih bodo lahko izpolnjevali ogromne delovne obremenitve in se razvili v trajnostne organizacije, ki bodo temeljile na lastnih notranjih prihodkih. Zagotavljanje zunanjih sredstev za podporo organizacij med razvijanjem trajnostnih srednjeročnih poslovnih načrtov je trdna investicija, če je cilj samozadostno delovanje.
- ii) *Kakovost in količina oseb* – zaradi finančnih omejitev organizacij socialnih partnerjev je nastalo pomanjkanje oseb z izkušnjami in sposobnostmi, ki so potrebne za učinkovito upravljanje evropskih zadev. Če odmislimo finančne ovire glede zaposlovanja novega osebja, so organizacije socialnih partnerjev že v začetku projekta poudarile pomen odkrivanja specifičnih sposobnosti, ki so potrebne za uspešno sodelovanje na mednarodnih srečanjih socialnih partnerjev, podale so ocene splošnih organizacijskih zmogljivosti za uspeh in identificirale deficitne sposobnosti ter možnosti za pridobivanje teh sposobnosti za posameznike, ki jih trenutno zaposlujejo oz. imajo dostop do njih, vse to pa so poudarile že na začetku projekta in znova poudarjajo v akcijskem načrtu skoraj vsake organizacije socialnih partnerjev. Največja težava glede sposobnosti osebja s katero se sooča večina organizacij, je najti ustrezno tehnično in jezikovno znanje pri eni osebi.
- iii) *Inter in intra organizacijska komunikacija in sodelovanje* – ustanavljanje več predstavniških organizacij dodatno zaostri problem pomanjkanja virov, saj že omejeni človeški viri v različnih organizacijah podvojijo delo na enakem področju in zahtevajo večje investicije medorganizacijske komunikacije in koordinacije. V državah, v katerih strukturni dejavniki ali konkurenčnost niso bile nepremostljive ovire pri vzpostavljanju inter organizacijskega sodelovanja, so glavna tema pogovorov še vedno praktični dejavniki, ki so povezani s sodelovanjem in komunikacijo. Ti so povezani predvsem z oblikovanjem splošnih prioritet med organizacijami, določanjem splošnih sklepov za razprave in pogajanja na evropski ravni, določanjem postopkov za izvajanje sklepov na evropski ravni, vzpostavljanjem rednega in zanesljivega pretoka informacij in deljenje virov, kar kaže na izvajanje skupnih prioritet in ne podvajanje dejavnosti samo na najpomembnejšem ali najpomembnejših točkah programa.
- iv) *Usklajevanje programov EU in nacionalnih programov* – čeprav so si mnogi nacionalni socialni partnerji močno prizadevali za izvajanje okvirnih sporazumov na evropski ravni, so mnogi poročali, da so morali veliko časa posvetiti težkemu nacionalnemu programu prestrukturiranja in večjim revizijam delovnega zakonika. Ob koncu programa se je število takšnih odzivov znatno zmanjšalo.
- v) *Sodelovanje z drugimi državami* – predvsem manjše države članice so se zavedale, da bodo evropsko politiko lahko sooblikovale le, če bodo ustanovile zveze s socialnimi partnerji v državah s podobnimi cilji.

Ocena metodologije projekta in rezultatov

Ob koncu projekta si moramo zastaviti dve preprosti vprašanji: »Se je *splačalo*?« in »Kaj smo se *naučili*?« Enostavna analiza bi vključevala oceno dejanskih dosežkov v primerjavi z akcijskimi načrti, ki so bili razviti na uvodnem seminarju do naslednjega seminarja 18 mesecev do dve leti kasneje. Bolj kompleksna analiza bi ocenjevala ali se je z integracijo in vplivom sodelujočih držav evropski socialni dialog od leta

»Sodelovanje evropskih socialnih partnerjev v evropskem socialnem dialogu: kakšne so potrebe socialnih partnerjev?«

2004 izboljšal in če se je, do kakšne mere je to posledica projekta? Natančni odgovori na obe vprašanji so navedeni v poročilu, izid analize pa lahko strnemo v naslednje štiri točke.

- ✧ Za večino držav se je integracija v postopek evropskega socialnega dialoga močno izboljšala. Več držav je povečalo svoj vpliv pri sprejemanju evropskih odločitev in je močno napredovalo pri izvajanju dogovorov na evropski ravni.
- ✧ Če primerjamo dejanske dosežke in akcijske načrte, ki so bili oblikovani na seminarjih, so rezultati zelo različni. Večina držav se je akcijskih načrtov lotila resno in je lahko poročala o znatnih napredkih. Največje so bile strukturne težave, ki so v nekaterih državah ovirale dodatni napredek napram praktičnim ukrepom financiranja in organiziranja.
- ✧ Ne glede na primerjavo rezultatov in ukrepov je bilo v skoraj vsaki državi moč opaziti, da se je močno spremenil odnos med socialnimi partnerji, predvsem glede spoštovanja, dostojanstvenosti, pripravljenosti na skupne programe in glede poslušanje drugih.
- ✧ Ukrepi nacionalnih in evropskih socialnih partnerjev v okviru tega projekta so z možnostmi, ki so jih prinesle druge iniciative ter evropski skladi, ki so socialnim partnerjem na razpolago za skupne projekte, znatno izboljšali delovanje socialnega partnerstva v večini držav.

Izvajanje akcijskih načrtov začetnega seminarja – če področja na katerih so bile izvedene izboljšave, primerjamo s težavami, ki so omejevale napredek in področji, ki so bila določena za naslednje izvajanje ukrepov, lahko sklepamo naslednje:

- ✧ področja na katerih so vidne največje izboljšave so področja, ki bodo v prihodnje zahtevale največ pozornosti – izboljšanje delovanja dvostranskega socialnega dialoga in boljše sodelovanje med člani sindikalnih organizacij in organizacij za zastopanje delodajalcev;
- ✧ o napredku so poročali tudi na področju povečanja števila človeških virov organizacij socialnih partnerjev na evropski ravni – in več je še treba storiti;
- ✧ o majhnem napredku so poročali na področju pristopa vlade k dvostranskemu socialnemu dialogu in pripravljenosti delodajalcev za sodelovanje – to še naprej ostaja problem v državah, kjer je to bil problem na začetku projekta;
- ✧ o majhnem napredku so poročali glede večjega pomena evropskih zadev na nacionalni ravni – v novih akcijskih načrtih se je pojavila nova in sorodna zadeva, ki je povezana z boljšim obveščanjem članov in splošne javnosti o evropskih zadevah.

Vpliv iniciativ socialnih partnerjev na evropski ravni, ki so povezane s tem projektom – tekom projekta so evropski socialni partnerji definirali in obravnavali številne zadeve, za katere so določili, da bo evropska pomoč pomagala pri reševanju splošnih zadev. Ustrezno se je obseg projekta postopoma večal in vključeval tudi številne diskretne dejavnosti, ki še potekajo in naj bi sodelujočim državam pomagale pri doseganju svojih ciljev. Socialni partnerji so se na evropski ravni dotaknili petih splošnih problemov:

- ✧ *zagotavljanje dodatnih sredstev* – pomoč pri iskanju sredstev, ki so potrebna za izboljšanje učinkovitosti socialnega dialoga in oblikovanje ustreznih stališč;
- ✧ *organizacijski in individualni nadzor zmogljivosti* – zagotavljanje orodij za pospeševanje analize organizacije in zmogljivosti osebja za uspešno sodelovanje v evropskem socialnem dialogu;
- ✧ *usposabljanje in razvoj* – zagotavljanje možnosti za osebje, da bi ti lahko sodelovali pri organizacijah in prisostvovali srečanjem na evropski ravni, se udeleževali programov usposabljanj, dobili mentorje in opravili jezikovna izobraževanja;
- ✧ *izboljšanje komunikacije* – zagotavljanje informacijskega »središča«, kjer bodo socialnim partnerjem na voljo informacije o socialnem dialogu in možnost prevajanja pomembnih dokumentov za nacionalne potrebe;

»Sodelovanje evropskih socialnih partnerjev v evropskem socialnem dialogu: kakšne so potrebe socialnih partnerjev?«

- ✧ *mini primeri* – določanje in priprava kratkih študij primera, ki predstavljajo uspešne ukrepe in so rezultat nacionalnih akcijskih načrtov v okviru projekta.

Zaključki o metodologiji projekta – večino časa je metodologija, ki je bila oblikovana na začetku projekta in se je tekom projekta razvijala, bila uspešna. Praktičen pristop, močan postopek oblikovanja akcijskega načrta, ki vključuje periodično preverjanje in soglasno dopolnjevanje, omogočanje samousmerjanja in lastništva z ustrezno podporo, izzivi med udeleženci in ne predavanja strokovnjakov in splošen pristop predstavnikov evropskih socialnih partnerjev, ki so na učinkovit način predstavili praktičen prikaz sodelovanja.

Tudi tokrat je bilo treba tekom projekta določena področja izboljšati in se učiti iz lastnih izkušenj.

- ✧ Evropski program mora biti osrednjega pomena za prioritete, ki so določene na nacionalni ravni, če želimo bolj resno pristopiti do evropskega socialnega dialoga. Zato je bila predstavitev akcijskega programa evropskih socialnih partnerjev tekom projekta večkrat spremenjena, saj smo jo želeli prilagoditi udeležencem seminarja in vsebini programa.
- ✧ Seminarji so bili najbolj učinkoviti, ko je bilo vzpostavljeno ravnovesje med številom udeležencev vsake strani socialnega partnerstva in ko je bila starost udeležencev enakomerna.
- ✧ Rezultati seminarjev so bili boljši, ko so nacionalni organizatorji udeležence predhodno obvestili o naših pričakovanjih in ko so nacionalni udeleženci izvedli ustrezne predpriprave predstavitve (predvsem za drugi seminar).
- ✧ Rezultati so se izboljšali, ko so bili udeleženci uvodnega in nadaljevalnega seminarja isti ter če so udeleženci sodelovali pri predstavitvi oblikovanih akcijskih načrtov.

To poročilo naj bi bilo analitično in ne opisno, zato so razlage in sklepi mnenja avtorja in ne mnenja evropskih socialnih partnerjev, nacionalnih organizacij socialnih partnerjev v udeleženi državi ali Evropske komisije. Za napake in izpuste odgovarja avtor.

Integriran program evropskega socialnega dialoga

Končno poročilo

Pregled dejavnosti in rezultatov projekta

»Sodelovanje socialnih partnerjev v evropskem socialnem dialogu:
kakšne so potrebe socialnih partnerjev?«

2. Pregled projekta in metodologija**Ozadje**

V skupnih delovnih programih v letih od 2003 do 2005 in 2006 do 2008, so se evropski socialni partnerji (ETUC, BUSINESSEUROPE, CEEP in UEAPME) odločili sprejeti ukrepe, da bi organizacijam socialnih partnerjev Srednje in Vzhodne Evrope in držav kandidatk pomagali določiti ukrepe na nacionalni ravni, s katerimi bi se okrepila njihova učinkovitost pri predstavljanju pogledov svojih članov v evropskem socialnem dialogu.

V preteklih petih letih, od januarja 2004 na Slovaškem do februarja 2009 v Turčiji, so organizacije evropskih socialnih partnerjev organizirale 24 seminarjev v dvanajstih državah na katerih je sodelovalo več kot 500 nacionalnih predstavnikov organizacij delodajalcev in sindikatov. Seminarjev so se udeležili predstavniki organizacij evropskih socialnih partnerjev, spremljal pa jih je zunanji strokovnjak za projekte, Alan Wild iz podjetja Aritake-Wild. V projektu so sodelovale Bolgarija, Češka republika, Estonija, Hrvaška, Madžarska, Latvija, Litva, Poljska, Romunija, Slovaška, Slovenija in Turčija.

»Uvodni« in »nadaljevalni« seminarji so potekali v vsaki sodelujoči državi.

- ✧ V dvodnevnem uvodnem seminarju so predstavniki nacionalnih organizacij socialnih partnerjev določili ukrepe, ki bi okrepili njihovo zmogljivost učinkovitega sodelovanja v evropskem socialnem dialogu. Na osnovi določenih prioritiet so socialni partnerji individualno in združeno razvili specifične in časovno omejene akcijske načrte.
- ✧ V enodnevni nadaljevalni seminarjih, ki so potekali eno do dve leti kasneje, so predstavniki nacionalnih socialnih partnerjev poročali o napredku v izvajanju akcijskih načrtov, ki so bili razviti v prvi fazi projekta, imenovali in opisali so težave s katerimi so se srečevali in predlagali rešitve ter določili »skupne« in »individualne« ukrepe za prihodnost.

Metodologija seminarja je bila oblikovana na način, ki zagotavlja maksimalno zastopanost nacionalnih sindikatov in združenj delodajalcev ter »dodano vrednost« vsebin s strani predstavnikov evropskih socialnih partnerskih organizacij in posameznih strokovnjakov. Večji del vsakega nacionalnega seminarja je bil posvečen razpravam v majhnih delovnih skupinah, rednim plenarnim forumom za podajanje povratnih informacij in iskanje konsenzov. Udeleženci treh delovnih skupin, ki so nastale na vsakem seminarju so bili »delodajalci«, »sindikati« in »skupno sodelovanje«². Da bi dodatno vzpodbudili oblikovanje oz. razvoj idej in strategij, so skupine delovale v nacionalnem jeziku vsakega seminarja.

² V redkih primerih nacionalni partnerji niso oblikovali »skupne« skupine, zaradi neravnovesja v udeležbi seminarja ali ker socialni partnerji tega niso želeli.

»Sodelovanje evropskih socialnih partnerjev v evropskem socialnem dialogu: kakšne so potrebe socialnih partnerjev?«

Program nacionalnih seminarjev je prikazan v spodnji tabeli.

Država	Uvodni seminar	Nadaljevalni seminar
Slovaška	29. in 30. januar 2004	1. februar 2006
Litva	17. in 18. februar 2004	25. maj 2005
Češka republika	9. in 10. marec 2004	21. junij 2005
Madžarska	15. in 16. junij 2004	4. oktober 2005
Poljska	20. in 21. junij 2004	15. november 2005
Slovenija	24. in 25. januar 2005	15. februar 2006
Estonija	7. in 8. februar 2005	29. marec 2006
Latvija	10. in 11. marec 2005	26. april 2006
Turčija	22. in 23. februar 2007	3. februar 2009
Bolgarija	28. in 29. marec 2007	14. november 2008
Romunija	26. in 27. september 2007	10. december 2008
Hrvaška	1. in 2. oktober 2007	6. november 2008

V času ključnih stopenj projekta so bili organizirani tudi trije posvetovalni sestanki, na katerih so bile obravnavane aktualne ugotovitve in pregledani načrti za naslednje faze (junija 2004, aprila 2005 in junija 2006). Januarja 2008 je v Bruslju potekal pomemben seminar, na katerem je sodelovalo 100 predstavnikov organizacij socialnih partnerjev iz 27 držav članic in držav kandidatk, Hrvaške in Turčije, na katerem so udeleženci predstavili in razpravljali o začasnih ugotovitvah projekta ter strniti teme in sklepe končnega poročila.

Vsi, ki želite bolj podrobno predstavitev elementov projekta, lahko številna podrobna poročila in dokumente najdete v spletnih centrih za informiranje sindikatov in delodajalcev, ki jih v imenu treh sodelujočih organizacij delodajalcev gostita ETUC in BUSINESSEUROPE³. Tam najdete poročila 24 nacionalnih srečanj, vmesne preglede projekta in strnjena poročila.

Tekom projekta so nacionalni partnerji določili dodatne iniciative, ki bi pomagale opozarjati na težave, ki so skupne mnogim državam in bi jih najbolje odpravile organizacije evropskih socialnih partnerjev. Te so obsegale:

- ✧ programe usposabljanja in spremljanja rezultatov evropskega socialnega dialoga za predstavnike nacionalnih sindikatov in delodajalcev.
- ✧ spletne centre za informiranje za delodajalce (www.erc-online.eu) in sindikate (www.resourcecentre.etuc.org), ki vsebujejo ključne informacije o zadevah, ki so povezane z evropskim socialnim dialogom;
- ✧ prevajalski sklad, ki bi nacionalnim socialnim partnerjem omogočil, da bi skupaj zaposili za prevode rezultatov socialnega dialoga (npr. okvirnih sporazumov, okvir ukrepov in skupnih izjav) in drugih podobnih besedil;
- ✧ praktično orodje za ocenjevanje zmogljivosti socialnega partnerja glede uspešnega sodelovanja na evropski ravni, predvsem na področju zagotavljanja organizacijskih pristojnosti z bolj usmerjenim usposabljanjem, načrtovanjem osebostnega razvoja trenutnega osebja in splošne ocene organizacijskih zmogljivosti;

³ www.resourcecentre.etuc.org (raziskovalni center ETUC) in www.erc-online.eu (raziskovalni center delodajalcev, pod »krepitev zmogljivosti«).

»Sodelovanje evropskih socialnih partnerjev v evropskem socialnem dialogu: kakšne so potrebe socialnih partnerjev?«

- ✧ seminarje in praktično pomoč, ki bi nacionalnim socialnim partnerjem pomagala določiti in zagotoviti zunanje finančne vire.

Namen in struktura poročila

Namen tega poročila je pregled poteka in rezultatov celotnega petletnega projekta. Poročilo je razdeljeno v naslednja glavna poglavja:

- ✧ opis glavnih tem nacionalnih seminarjev, pregled podobnosti in razlik težav ter rešitev dvanajstih sodelujočih držav;
- ✧ ocena vpliva projekta na učinkovitost nacionalnega vključevanja v evropski socialni dialog in
- ✧ zaključki za nadaljnji razmislek, obravnavo in razpravo.

Poročilo se dotika tudi rezultatov paralelnega tekočega projekta, ki so ga socialni partnerji na evropski ravni izvedli, da bi razvili »mini primere« učinkovitosti praks socialnega dialoga v udeleženi državi. Ti »mini primeri« so predmet posebne dodatne študije, vendar so nekateri primeri na ustreznih mestih tega poročila na kratko omenjeni kot praktični primeri izboljšanja socialnega dialoga v posameznih državah, ki so se ukvarjale s temami, ki so bile obravnavane na seminarjih.

Nenazadnje, poročilo je oblikovano na analitični način in ne opisni, saj je natančen opis rezultatov individualnih seminarjev razviden iz obsežnega seznama projektne dokumentacije. Razlage in sklepi so zato avtorjevi in ne mnenja evropskih socialnih partnerjev, organizacij nacionalnih socialnih partnerjev v sodelujočih državah ali Evropske komisije. Za napake in izpuste odgovarja avtor. S poročilom se evropski ali nacionalni partnerji ne zavezujejo k izvajanju določenih ukrepov.

3. Povzetek glavnih tem projekta

Makro pregled glavnih tem projekta

Na splošno lahko rečemo, da so države imenovale enake zadeve, ki naj bi ovirale učinkovito sodelovanje nacionalnih socialnih partnerjev v evropskem socialnem dialogu, kar je najbolj presenetljiv rezultat »uvodnega seminarja«. Podobno so se v fazi »pregleda« projekta vsake države dosledno pojavljala enaka področja, na katerih so nacionalni partnerji uspeli uvesti izboljšave in področja, na katerih je sodelovanje najtežje.

Ta podobnost glede težav na makro ravni in pristopov za njihovo reševanje je zelo pomembna. Vendar ne smemo pozabiti, da so se posamezne države soočale z različnimi vrstami težav, različnim obsegom in kombinacijami težav, uvajale so različne ukrepe in bile različno uspešne pri izboljšanju učinkovitosti. Zrelost socialnih partnerjev in postopek integracije v Evropsko unijo sta v državah, ki so sodelovale v projektu bila in še vedno sta na zelo različnih stopnjah. Zato še vedno obstaja velika razlika v učinkovitosti posameznih sodelujočih držav v socialnem dialogu na evropski ravni.

Države lahko razdelimo v tri večje skupine:

- ✧ države, v katerih sta socialni dialog na nacionalni ravni in sodelovanje socialnih partnerjev v evropskem socialnem dialogu v primerjavi z državami, ki pri evropskem socialnem dialogu sodelujejo več kot 20 let pozitivna (Češka republika, Madžarska, Poljska in Slovenija);
- ✧ države, v katerih so še vedno prisotne velike ovire pri učinkovitem izvajanju nacionalnega socialnega dialoga in v katerih se to kaže v obliki težav pri učinkovitem delovanju na evropski ravni (Estonija, Latvija, Litva in Slovaška);
- ✧ nove države članice in države kandidatke, v katerih je sodelovanje v evropskem socialnem dialogu še v začetni fazi ali se še ni začelo (Bolgarija, Hrvaška, Romunija in Turčija).

V poročilu so te razlike prikazane kot razmerje med določanjem in komentiranjem splošnih tem in prikazovanjem tem, na podlagi katerih ločimo »bolj« in »manj« učinkovite socialne partnerje in države.

Teme, na katere je bilo opozorjeno na uvodnih seminarjih so spodaj navedene glede na pogostost pojavljanja kot »zaznane ovire« v »akcijskih načrtih« dvanajstih držav.

Najpogosteje navedene ovire

1. Pluralizem socialnih partnerjev in zagotavljanje boljše koordinacije znotraj sindikatov ali delodajalcev in obveščanja članov.
2. Vzpostavljanje trajnega in učinkovitega dvostranskega dialoga na nacionalni ravni med socialnimi partnerji.
3. Zagotavljanje več finančnih in materialnih virov.
4. Izboljšanje količine in kakovosti človeških virov.
5. Vloga vlade.
6. Prehod iz konfliktnega odnosa na partnerske pristope s pomočjo »zaupanja in spoštovanja« med socialnimi partnerji.
7. Uvajanje ali povečanje skupnega dela ali projektov med socialnimi partnerji.
8. Primerjanje programov evropskega in nacionalnih socialnih dialogov ter zgodnje določanje prioriteten tem.
9. Razvoj sodelovalnih pristopov z nacionalnimi organizacijami socialnih partnerjev v drugih državah članicah.

»Sodelovanje evropskih socialnih partnerjev v evropskem socialnem dialogu: kakšne so potrebe socialnih partnerjev?«

Teme rezultatov seminarja predstavljajo široko mešanico skritih strukturnih problemov in težav v odnosih, praktična organizacijska in koordinacijska vprašanja ter morebitne rešitve. Za namen analize lahko teh devet zgoraj navedenih tem razdelimo v dve skupini:

- I. zadeve povezane z »delovanjem in učinkovitostjo« socialnega dialoga v državi;
- II. zadeve povezane s »sredstvi in organizacijo za učinkovito delovanje« na evropski ravni.

Analiza je strukturirana tako, ker menimo, da splošni rezultati in nacionalni ukrepi odražajo naslednji stališči.

- ✧ Obstaja jasna in neposredna povezava med učinkovitostjo nacionalnega socialnega dialoga in vplivom nacionalnih socialnih partnerjev na evropski ravni. Če povzamemo, učinkovitost nacionalnih socialnih partnerjev je predpogoj za uspeh na evropski ravni.
- ✧ Vsi zaključki in vse aktivnosti povezane s projekti vseh nacionalnih seminarjev glede zadev, ki so povezane s »sredstvi in organizacijo za delovanje na evropski ravni« imajo jasen cilj. Osredotočenost zgolj na te ukrepe pa ne bo uspešna, če znotraj držav ne bo zagotovljen delujoč sistem avtonomnega dvostranskega socialnega dialoga.

Čeprav obstaja neizbežna povezava in prekrivanje teh dveh naslovov, lahko z razdelitvijo področij glede na ukrepe dobimo jasnejšo analizo najbolj pomembnih omejitev učinkovitega sodelovanja v postopku evropskega socialnega dialoga in določimo najprimernejše zadeve, ki jih je treba obravnavati v posameznih državah. Rezultati seminarja predlagajo, da je v nekaterih državah primerno osredotočanje na »sredstva in organizacijo«, medtem ko je v drugih treba najprej odpraviti osnovne ovire uspešnega nacionalnega socialnega dialoga.

V nadaljevanju smo skušali razlikovati med državami, v katerih je dvostranski socialni dialog ovira za nadaljnji napredek in državami, v katerih je za uspeh treba zagotoviti sredstva in organizacijo. To ni znanstvena ocena in kljub temu, da smo skušali spremljati trajen razvoj sodelujočih držav, ne smemo pozabiti, da ocena temelji na seminarjih, ki so potekali pet mesecev do dve leti nazaj. Kljub znatnim razlikam med državami smo zato uporabili zgolj dve preprosti kategoriji in nismo skušali predstaviti posameznih točk.

Učinkovitost nacionalnih socialnih partnerjev v evropskem socialnem dialogu	
Delovanje dvosmernega socialnega dialoga je velika ovira pri nadaljnjem napredku	Osredotočanje na sredstva in organizacijo bo najverjetneje privedlo do znatnih izboljšav
<ul style="list-style-type: none"> ✧ Bolgarija ✧ Hrvaška ✧ Estonija ✧ Latvija ✧ Litva ✧ Romunija ✧ Slovaška ✧ Turčija 	<ul style="list-style-type: none"> ✧ Češka republika ✧ Madžarska ✧ Poljska ✧ Slovenija

Struktura preostalega dela poročila se nanaša na omejitve poglavij »delovanje socialnega dialoga v državi« in »sredstva in organizacija za izboljšanje na evropski ravni«. Da bi zmanjšali »prekrivanje zadev«, smo devet prioritete, ki so bile določene na nacionalnih seminarjih, združili in prestrukturirali v osem podnaslovov, ki so navedeni v spodnji tabeli.

I. Delovanje socialnega dialoga v državi	II. Sredstva in organizacija za učinkovito delovanje na evropski ravni
Vpliv tristranskosti.	Finančna in materialna sredstva.
Vloga vlade.	Kakovost in količina ljudi.
Upravljanje pluralizma socialnih partnerjev (strukturnega).	Inter in intra organizacijska komunikacija in sodelovanje.
Od konfliktov do zaupanja, spoštovanja in sodelovanja.	Usklajevanje programov EU in nacionalnih programov.
Zadeve glede predstavništva in vpliva sistemov kolektivnih pogajanj.	Sodelovanje z drugimi državami.

I. Delovanje socialnega dialoga v državi

Zgoraj je predlagano, da obstaja jasna in neposredna povezava med učinkovitostjo nacionalnega socialnega dialoga in vplivom nacionalnih socialnih partnerjev na evropski ravni. Prepričanje, da je delujoč sistem avtonomnega dvostranskega socialnega dialoga predpogoj za uspeh na evropski ravni, je bilo na novo definirano v vsaki državi. Ustanovitev učinkovitega in trajnega formalnega in neformalnega dialoga med socialnimi partnerji na nacionalni ravni oz. velike izboljšave trenutnih uredb so postale prioritete za vsako sodelujočo državo.

Razprava o inhibitorjih razvoja avtonomnega dvostranskega socialnega dialoga je prikazana s petimi naslovi v »prvem« stolpcu. V nekaterih državah je prevladoval en ali dva inhibitorja (najpogosteje vloga vlade ali učinek pluralizma socialnih partnerjev), medtem ko je pri drugih stanje bolj kompleksna mešanica različnih sestavin.

i) Vpliv tristranskosti


Pri razpravi o razmerju med tristranskimi in dvostranskimi oblikami socialnega dialoga, se moramo dotakniti tudi spreminjajočih se stališč glede potrebe dvosmernega dialoga, ki so se je pojavila v petih letih projekta. Ob začetku projekta leta 2004 je bilo med organizacijami nacionalnih socialnih partnerjev v sodelujočih državah in predvsem med delodajalci malo posluha za potrebe po avtonomnem dvosmernem socialnem dialogu. Vsaka država je že ustvarila neke vrste sistem tristranskega socialnega dialoga in pogosto niso videli potrebe po dvosmernem modelu, razen za namen uspešnejšega sodelovanja v evropskem socialnem dialogu. V več kot eni državi so se socialni partnerji z vlado prvič uradno sestali na uvodnem srečanju in pogosto so predlagali, da bi bili rezultati srečanj boljši, če bi bila prisotna vlada.

Mnenje se je tekom projekta močno spremenilo in se kaže v izboljšanjem delovanju dvostranskega socialnega dialoga v mnogih sodelujočih državah. V Bolgariji, Romuniji, Hrvaški in Turčiji, ki so se projektu pridružile leta 2007 ni bilo v ospredju vprašanje po »potrebi« dvostranskega dialoga, temveč pot do dvostranskega dialoga. Proti koncu projekta je postalo jasno, da večina socialnih partnerjev meni, da bi se njihova učinkovitost v tristranskih odborih, v katerih se posvetujejo v primeru pomembnih

»Sodelovanje evropskih socialnih partnerjev v evropskem socialnem dialogu: kakšne so potrebe socialnih partnerjev?«

makroekonomskih odločitev, izboljšala, če bi bil dvosmerni dialog bolj učinkovit. Spoznali so tudi, da je vzorec, pri katerem so delodajalci ali sindikati lahko vplivali na odločitve vlade glede na rezultat splošnih volitev oz. je vlada delodajalce izigrala proti sindikatom, da bi izvedla lasten program, neprimeren in nezadovoljiv. Socialni partnerji sedaj stremijo k »večjim možnostim« za izvajanje dvostranskega dialoga.

V mini primeru o učinkovitem socialnem dialogu, ki so ga predložili poljski socialni partnerji, je opisana njihova nedavna reakcija na po njihovem mnenju neprimeren odziv nacionalne vlade na trenutno gospodarsko in finančno krizo, ko so razvili lasten dogovorjen pristop.

<p>MINI PRIMER - POLSKA Doseganje okvirnega sporazuma o "protikriznih ukrepih"</p>  <p><i>Ob kocu leta 2008 so poljski socialni partnerji in člani tristrane komisije za socialne in gospodarske zadeve začeli avtonomna pogajanja, katerih cilj je bil oblikovati okvirni sporazum o »protikriznih ukrepih«. Osredotočili so se na kombinacijo kratkoročnih in dolgoročnih ukrepov glede neposrednih posledic krize na zaposlovanje, delavce in podjetja in krepitve dolgoročnega potenciala poljskega gospodarstva.</i></p>	<p><i>Pogajanja so se dotaknila naslednjih štirih področij:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - delovno pravo; - socialna politika; - uporaba sredstev Evropskega strukturnega sklada (ESS); - in podpiranje investicij. <p><i>13. marca 2009 so podpisali sporazum. Podpisniki so bili tri združenja sindikatov in štiri organizacije delodajalcev - Poljska zveza zasebnih delodajalcev Lewiatan, NSZZ Solidarność in OPZZ z BCC, ICPP, ZRP in FZZ.</i></p>
---	--

ii) Vloga vlade

Seminarji so pokazali, da v vseh vladah sodelujočih držav ni prisotna enaka vnema glede avtonomnega dvostranskega socialnega dialoga ali pozitivnega sodelovanja s socialnimi partnerji pri oblikovanju politike. V številnih sodelujočih državah je bil interes vlade glede razvijanja in spodbujanja dvosmernega dialoga dokaj mlačen. Pogosto je bilo slišati, da vlada meni, da je dvosmerni dialog sistem, ki ga je treba uporabiti pri prilagajanju zakonov in filozofij Evropske unije, vendar ne ustreza nacionalnim potrebam. Tristranost pa je pogosto smatrana kot rutina in ne iskreno posvetovanje oz. sistem, ki ga vlada uporablja za izigravanje obeh socialnih partnerjev.

Vlada lahko dvosmerni dialog podpira z vzpodbujanjem razvoja inštitucij in ustvarjanjem potrebnega prostora za dialog o pomembnih zadevah. Prav tako pa lahko dialog onemogoči z vzpodbujanjem sovražnega odnosa med sindikati in delodajalci v tristranih pogovorih in zapolnjevanjem prostora z natančnimi in vnaprej določenimi predpisi.

Za pristop glede politike trga delovne sile, v katerem »prevladujejo predpisi« pa ni odgovorna samo vlada. Dve pomembni zadevi, ki sta povezani s socialnimi partnerji poudarjata pomembno vlogo vlade.

- ✧ Oba udeleženca socialnega partnerstva sta izkoristila kratkoročne priložnosti za pogajanja z vladami, zgolj da bi vplivala na negativne odnose z drugim partnerjem in izničila koristi po volitvah. Ta »jo-jo« odnos je lahka vaba za organizacije, ki raje »nasprotujejo in ovirajo«, kot pa sodelujejo pri oblikovanju skupnih programov.
- ✧ Socialni partnerji se morajo glede zastopanja (opisano spodaj) pogosto zanašati na vlado, da bo ta začela izvajati sprejete sporazume, saj sami nimajo ustreznih sredstev za zagotavljanje upoštevanja njihovih določil. V nekaterih državah so predlagali, da bi se tudi izvajanje rezultatov

»Sodelovanje evropskih socialnih partnerjev v evropskem socialnem dialogu: kakšne so potrebe socialnih partnerjev?«

seminarja izboljšalo, če bi bili prisotni člani vlade, ki bi podpirali razumevanje težav in bili prepričani v rešitve.

Ker je vlada pogosto tudi v vlogi delodajalca, so predlagali, da je njihov prostor za avtonomni socialni dialog omejen. Čeprav se število zaposlenih v državnem sektorju postopoma zmanjšuje, je vlada v mnogih sodelujočih državah še vedno največji delodajalec. Zaradi skrbi vlade glede vpliva odločitev socialnih partnerjev na omejen državni proračun, so mnogi menili, da vlada v svojem pristopu k socialnemu dialogu ne more jasno ločiti med vlogo »izvoljene vlade« in »lastnika podjetja«, zaradi česar pogosto prihaja do politične obravnave stališč in razprav.

Čeprav lahko stališče vlad večine držav opišemo kot »pasiven neinteres« in »prijazno zapostavljanje«, pa se je v primeru držav iz zadnje faze seminarja, to so Bolgarija, Hrvaška, Romunija, Turčija in Slovaška, pokazalo, da so bile težave glede »vloge vlade« zelo drugačne. V prvi vrsti so kritizirali vlado zaradi neuspešnega zagotavljanja trajnega in učinkovitega izvajanja trenutnega delovnega prava. Hkrati so vlado obtožili, da se ne ukvarja s pravnimi zadevami, ki resno ovirajo učinkovitost socialnih partnerjev. V Turčiji so pravni in upravni odvrtačni ukrepi članstva v sindikatih na vrhu delovnega reda. Na Hrvaškem naj bi zakoni o predstavnih socialnega partnerstva vzpodbujali organizacijsko deljenje na strani sindikatov. Obravnavali so tudi odpor vlade glede podpiranja odločitev socialnega dialoga s pomočjo pravne širitve kolektivnih pogodb.

Kljub temu pa je v mnogih državah opazen napredek, Razpoložljivost novih, predvsem evropskih skladov za projekte, ki so povezani s socialnim dialogom je socialnim partnerjem omogočila izvajanje iniciativ, ki bi v preteklosti bile preveliko finančno breme. Poleg tega je program lizbonske strategije opozoril na nove zadeve, ki niso del trenutnega delovnega zakonika in glede katerih bi lahko sindikati in delodajalci sprejeli praktične ukrepe, na primer vseživljenjsko učenje in »prožna varnost«. Hrvaški mini primer, ki je opisan spodaj (stran 17) je dober praktičen primer iniciative vseživljenjskega učenja, slovenski primer (stran 19) pa prikazuje ukrepe socialnih partnerjev za izboljšanje prožne varnosti.

So tudi drugi pozitivni primeri. Od leta 2004 je madžarska vlada na novo organizirala potencialne koristi učinkovitega dvosmernega dialoga in je veliko investirala v razvoj na nacionalni in sektorski ravni. V kreativnem poskusu vplivanja na stališča in ravnanje vlade, so socialni partnerji v Estoniji investirali v osveščanje javnih uslužbencev glede vloge in koristi socialnega dialoga.

iii) Upravljanje pluralizma socialnih partnerjev (strukturnega)

V mnogih državah sveta želijo organizacije delodajalcev in sindikatov združiti ali razviti skupne ukrepe, ki bi temeljili na jasni delitvi nalog dopolnilnih sestrskih organizacij. Nasprotno pa je v mnogih državah projekta še vedno prisoten trend delitve in konkurenčnega obnašanja s strani organizacij socialnih partnerjev. Na začetku tega poglavja je navedenih osem držav v katerih je praktično delovanje dvosmernega socialnega dialoga velika ovira pri nadaljnjem napredku. To so Bolgarija, Hrvaška, Estonija, Latvija, Litva, Romunija, Slovaška in Turčija. Organizacijski pluralizem na strani delodajalcev je problem v Bolgariji in na Slovaškem. Primeri strukturnih ovir povezanih s pluralizmom na strani sindikatov so prisotni v Romuniji in na Hrvaškem.

Cilj vsakega akcijskega načrta sindikatov in delodajalcev je bilo izboljšanje inter in intra organizacijske koordinacije in poročanja. Obravnavane so bile zelo različne teme dveh vrst. Prve so strukturne težave, ki ovirajo kooperativno ravnanje. Druge pa so praktične zadeve, ki so povezane z upravljanjem koordinacije med organizacijami, ki jim je skupen cilj boljše sodelovanje. Za vsako državo moramo razlikovati med težavami, ki so povezane z obstoječimi nasprotujočimi ali tekmovalnimi interesi in kjer obstaja volja do sodelovanja oz. težavami, ko je na voljo več predstavnih organov, vendar obstaja iskrena volja za izboljšanje koordinacije samo na višji ravni organizacije. V zadnjem primeru vlaganje v ljudi, določanje prioritete, vzpostavljanje pravil in skupna srečanja najverjetneje ne bodo izboljšali situacije.

»Sodelovanje evropskih socialnih partnerjev v evropskem socialnem dialogu: kakšne so potrebe socialnih partnerjev?«

V nadaljevanju je naslovljen prvi problem, povezan z nekooperativnim obnašanjem. Drugi problem, ki je povezan z organizacijo za izboljšanje učinkovitosti, je opisan v nadaljevanju poročila.

V nekaterih primerih je odpor do skupnega sodelovanja povezan z organizacijami, ki tekmujejo za isto članstvo, v drugih primerih je povezan s politično opredeljenostjo, v primeru organizacij delodajalcev pa lahko konflikti nastanejo med organizacijami, ki predstavljajo različne poslovne panoge – na primer med organizacijami, ki predstavljajo majhna in mikro podjetja ter organizacijami, ki predstavljajo srednja do velika podjetja. Situacijo dodatno poostrejuje dejstvo, da v nekaterih primerih ena ali več pomembnih nacionalnih predstavniških organizacij niso članice ETUC ali BUSINESSEUROPE, CEEP oz. UEAPME. To pomeni, da v nekaterih primerih pomembne organizacije niso sodelovale pri razpravah v okviru seminarjev. Tako pa nastanejo očitne težave pri oblikovanju reprezentativnega nacionalnega dvosmernega socialnega dialoga in zagotavljanju popolnega izvajanja sporazumov, ki so bili oblikovani na evropski ravni, ki pa ne obvezujejo nečlanskih organizacij.

V teoriji se ta težava inter organizacijskega sodelovanja ob pristopu ne bi smela pojaviti. Vse sodelujoče države so dlje časa članice Mednarodne organizacije dela (MOD) in z njo dobro sodelujejo. Ureditve, ki so več let zadovoljive za MOD pa iz treh razlogov niso zadovoljive na evropski ravni. Prvič, ker je za odločitve v Ženevi izključno odgovorna vlada, ki ratificira konvencijo o izvajanju. Drugič, ker so odločitve MOD pogosto omejene na standarde »najnižjega svetovnega skupnega imenovalca«, evropske pa močno spreminjajo vsakodnevno zaposlitveno življenje. Tretjič, ker evropske direktive in sporazumi socialnih partnerjev niso prostovoljni in obstajajo številne pravne in nadaljevalne strukture, ki zagotavljajo učinkovito izvajanje.

Če bodo države, ki so sodelovale v projektu, povečale svoj vpliv na evropski ravni, je treba prilagoditi trenutna konkurenčna ravnanja, kjer ta obstajajo. Sprejemanje tega dejstva na operativni ravni se kaže v akcijskih načrtih države in izboljšanju sodelovanja na tehnični ravni celo med konkurenčnimi organizacijami. Vendar pa se raven podpore za pristno sodelovanje na ravni najpomembnejših odločitev razlikuje od države do države.

iv) Od konfliktov do zaupanja, spoštovanja in sodelovanja

Nacionalni socialni partnerji v vseh državah so opredelili številne zadeve povezane z odnosom, ki se pogosto pojavijo v manj zrelih sistemih socialnega dialoga. Spomniti je treba, da večina sodelujočih držav izhaja iz ekonomskega sistema z osrednjim nadzorom, da je socialno partnerstvo na evropski ravni že več kot 20 let del institucioniranja evropskega političnega procesa in nacionalni sistemi socialnega partnerstva v nekaterih državah obstajajo že več kot desetletje.

Vse sodelujoče države so se pogovarjale o pomenu izboljšanja zaupanja in spoštovanja v socialnem dialogu, kar je predpogoj za učinkovitost socialnega partnerstva. Kljub temu, da je to dokaj splošen problem, naj bi bilo okolje sodelovanja večji problem v Baltskih državah Latviji, Litvi, Estoniji ter v Romuniji in Turčiji. Ker se je seminarja udeležil samo en socialni partner ali ker so bili udeleženci pripravljani sodelovati samo v skupinah »delodajalcev« ali samo v skupinah »sindikalistov«, je bilo sodelovanje v nekaterih izmed teh držav možno samo v plenarnih zasedanjih. Na drugi strani so države, kot so Češka republika, Slovenija in Poljska, kjer so se relativno močni odnosi dodatno okrepili.


Očitno je, da so nekaterih državah trdno zakoreninjena določena prepričanja:

- ✧ ker se socialni partnerji ne morejo dogovoriti o določenih zadevah, se ne morejo dogovoriti o ničemer;
- ✧ naravni vlogi sindikatov in delodajalcev sta si nasprotujoči, »oviranje in nasprotovanje« pa pričakovani obliki vedenja.

»Sodelovanje evropskih socialnih partnerjev v evropskem socialnem dialogu: kakšne so potrebe socialnih partnerjev?«

Vse dokler socialni partnerji ne bodo odpravili teh težav in se navadili na sodelovanje, bo napredek na tem področju zelo težaven.

Pristop socialnih partnerjev do akcijskih načrtov ob koncu projekta, pa je v primerjavi s predhodnimi izkušnjami bolj kreativen in pozitiven. Število skupnih projektov, ki jih pogosto financira Evropska komisija, se je močno povečalo. Hrvaški mini primer, ki je prikazan spodaj je samo en primer povečanega števila skupnih projektov, v tem primeru na sektorski ravni, vključuje pa majhna podjetja in mikropodjetja.

<p>MINI PRIMER - HRVAŠKA Skupen pristop glede izobraževanja in usposabljanja delavcev na področju gradbeništva</p>  <p><i>Ko se je hrvaško gospodarstvo moralo soočiti s pomanjkanjem gradbenih delavcev z ustrezno osnovno izobrazbo in izkušnjami, so se socialni partnerji odločili za proaktiven pristop k reševanju tega problema. Sodelovali so z javnimi in izobraževalnimi ustanovami, ki so specializirane za gradbeništvo in tako oblikovali, izvajali in uveljavili program za usposabljanje obstoječih in novih delavcev te industrije.</i></p>	<p><i>Projekt se je ukvarjal tudi s socialno vključenostjo nekaterih delavcev z izkušnjami v gradbeništvu, vendar brez ustrezne izobrazbe v okviru rednega šolskega sistema.</i></p> <p><i>V ta namen se je iniciativa poslužila tako neformalnih kot tudi formalnih metod poučevanja, da bi izpolnili posebne potrebe udeležencev. Podpore so prejeli tudi s strani državnih predpisov s področja zahtev glede strokovnih kvalifikacij za sodelovanje pri večjih gradbenih projektih.</i></p> <p><i>Prvi poskusni cikel projekta se je končal spomladi 2008 v gradbeniški šoli v Čakovcu, ki je zelo znan po svojih gradbenih podjetjih in delavcih. Do danes so program uspešno zaključile tri skupine delavcev iz Siska, Varaždina in Čakovca.</i></p> <p><i>Obstajajo tudi načrti, da bi iniciativo razširili tudi na druga področja, kjer obstaja potreba.</i></p>
--	---

Socialni partnerji vseh sodelujočih držav so predlagali in v številnih primerih posledično tudi izvedli ukrepe za namerno pospeševanje postopka razvoja, tako da so določili skupne projekte, ki prinašajo pozitivne rezultate za obe strani in so natrpne nacionalne načrte uskladili z evropskimi prioritetami ter se skušali učiti iz izkušenj drugih. Ta razvoj je vsekakor povezan z večjim številom razpoložljivih evropskih sredstev za skupne projekte. V skoraj vsakem primeru je bilo jasno razvidno, čeprav iz različnih stališč, da se je odnos med socialnimi partnerji z vidika spoštovanja, dostojanstvenosti pristopa in pripravljenosti na sodelovanje, v času od začetnega in do nadaljevalnega seminarja močno izboljšal. Čeprav so potrebne še mnoge spremembe, tako s pomočjo tega projekta, kakor tudi s pomočjo drugih iniciativ in bolj splošnega izvajanja »evropskega modela partnerstva«, so se odnosi v večini držav močno spremenili. V Turčiji so evropska sredstva uporabili za pospeševanje razvoja socialnega dialoga na področju podjetništva, v prihodnje pa želijo na nacionalni ravni začeti z izvajanjem evropskih zakonov o informiranju in svetovanju.

MINI PRIMER - TURČIJA

»Ustanavljanje lokalnih informacijskih in posvetovalnih svetov v občinah«



V okviru projekta, ki je potekal med leti 2006 in 2007 in je bil financiran iz evropskih sredstev, sta združenje sindikatov HAK-IS in uprava občine Konya sprejeli vse potrebne ukrepe za ustanovitev informacijskega in svetovalnega sveta, ki izpolnjuje zahteve Evropske unije iz leta 2002, ki se v Turčiji še ne izvaja.

Sporazum, sklenjen septembra 2002, ki sta ga podpisala predsednik združenja HAK-IS in župan mesta Konya, je ustvaril platformo za socialni dialog v mestu Konya. Namen sporazuma je bil tudi oblikovati splošni model za ustanavljanje in delovanje svetov delavcev na ravni podjetja v Turčiji.

Pri razvoju sporazuma o svetu delavcev je sodelovala skupina 18 oseb iz občine Konya, okrajne skupine HIZMET IS HAK-IS in predstavniki treh sosednjih občin.

Skupina je raziskala in navedla primere svetov za informiranje in svetovanje na delovnem mestu v okviru Evropske unije, s čimer so želeli izboljšati njihovo razumevanje njihovega delovanja in vzpostaviti osnovo za sporazum, ki bi bil učinkovit v njihovem okolju.

Projekt so nato razširili na 165 vodij občin, okrožij in sindikatov.

Sporazum določa natančne predpise glede ustanavljanja svetov delavcev, njihovih referenčnih pogojev in postopkih delovanja z več kot 30 delavci. Čeprav sporazum temelji na Direktivi iz leta 2002, v nekaterih pogledih močno odstopa.

Zanimivo je, da sporazum sicer temelji na pogojih evropske direktive, vendar se od nje v nekaterih pogledih razlikuje. Omeniti je prav tako treba, da sporazum ne sledi specifičnemu vzorcu kateregakoli izmed številnih evropskih nacionalnih modelov informiranja in svetovanja.

Sporazum je primeren za ustanavljanje svetov podjetij s 30 delavci in ne 50, kot je navedeno v Direktivi. Seznam dejavnikov, ki naj bi jih upošteval svet je znatno daljši in širši kot bolj omejen seznam Direktive. Sporazum pa je v primerjavi z Direktivo manj natančen glede definicij informiranja, svetovanja in določenih ukrepov v primeru pomembnih odločitev.

Še vedno drži, da sta za zagotavljanje osnovnih elementov sodelovanja, ki so zaupanje in spoštovanje v jedru učinkovitega dvostranskega dialoga, potrebna čas in pozitivne spodbude. V izjemnih primerih, ko so inhibitorji odnosov zares kronični, strani ne bosta učinkoviti ne glede na vloženo količino dela.

v) Težave povezane s predstavnishvom in vpliv sistemov kolektivnih pogajanj

V vseh sodelujočih državah, razen v Turčiji, pred letom 1989 niso poznali učinkovitih nacionalnih organizacij delodajalcev, ki delujejo na prostovoljnem članstvu in podjetja so rabila dlje časa, da so se odzvala na dejstvo, da morajo investirati v organizacije, ki izražajo kolektivne poglede makroekonomskih odločitev. V številnih primerih sodelujočih držav je število članov sindikatov močno upadlo, hkrati pa so se izvajala velika prestrukturiranja, privatizacije in uveljavljati so se začeli tuji investicijski programi, ki so močno oblikovali gospodarsko pokrajino držav.


Razen v Sloveniji, se sektorska ali nacionalna pogajanja več delodajalcev niso uveljavila v nobeni državi udeleženci, saj prevladuje model kolektivnih pogajanj ali pogajanj na ravni podjetja. To pomeni, da članstvo v organizaciji delodajalcev ne vpliva na upravljanje pogajanj o plači, člani organizacij delodajalcev niso navajeni svojim predstavnikom določiti mandat pogajanj in socialni partnerji imajo malo izkušenj z izvajanjem sporazumov več delodajalcev. Zaradi teh dejavnikov socialni partnerji ne morejo delovati v imenu svojih članov, ta problem pa nastane v državah, v katerih sindikati ali zveze delodajalcev niso člani organizacij socialnih partnerjev na evropski ravni.

To pa ni značilno samo za države, ki so sodelovale pri projektu, saj čeprav socialni partnerji v drugih državah bolje sodelujejo glede evropskih zadev, se v na ravni več delodajalcev še vedno zanašajo na vlado in zakone o podaljšanju pogodb.

»Sodelovanje evropskih socialnih partnerjev v evropskem socialnem dialogu: kakšne so potrebe socialnih partnerjev?«

Zadeve glede predstavnih in določanja mandatov za pogajanja še vedno ovirajo evropske socialne partnerje pri izvajanju sporazumov na evropski ravni in s potrebnim učinkom njihovih nacionalnih članov. Socialni partnerji v sodelujočih državah so začeli sodelovati v okviru številnih projektov za katere niso potrebni uradni sporazumi, vendar pomagajo utrditi pomen teh socialnih partnerstev in nekateri, kot kaže poljski primer zgoraj, so uspeli skleniti uradne sporazume glede ključnih tem. Odprto pa ostaja vprašanje, v kakšnem razponu so sistemi pogajanj več delodajalcev v »stari Evropi« predpogoj za uspešno izvajanje evropskih odločitev in sporazumov s strani socialnih partnerjev.

Naslednji primer iz Češke republike pregleduje zadeve s katerimi so se nacionalni socialni partnerji srečevali med izvajanjem avtonomnih sporazumov na evropski ravni.

<p>MINI PRIMER – ČEŠKA REPUBLIKA »Izvajanje okvirnih sporazumov na evropski ravni«</p>  <p>Od pricljučitve Evropski uniji leta 2004 so češki socialni partnerji izvedli številne iniciative za nadaljnji razvoj dvostranskega socialnega dialoga. V okviru tega postopka so na nacionalni ravni skušali izboljšati izvajanje evropskih okvirnih sporazumov o delu na daljavo, zlorabah in nasilju na delovnem mestu in stresom povezanim z delom.</p>	<p>Češki socialni partnerji so se osredotočili na dve pomembni temi. Najprej, izvajanje kolektivnih pogodb onemogoča 30-odstotna raven kolektivnih pogajanj in pogajanja na ravni podjetja.</p> <p>Drugič, čeprav sta napor in nasilje pomembni temi, je osveščenost čeških delodajalcev in delavcev slaba. Delo na daljavo je redek pojav.</p> <p>Ustrezno so socialni partnerji sprejeli tri vrste ukrepov. Pripravili so informativne in izobraževalne programe, da bi ljudi osvestili o perečih temah, združeno so skušali vlado prepričati, da so potrebne spremembe delovnega zakonika in vzpodbujali pogajalske partnerje na ravni podjetja, da je treba upoštevati dogovore, dosežene v njihovem pogajalskem postopku.</p>
--	--

II. Sredstva in organizacija za učinkovito delovanje na evropski ravni

V uvodnem delu tega poročila je bilo omenjeno, da so v ospredju "sklepi in ukrepi" sprejeti na seminarjih, ki so povezani z zagotavljanjem sredstev in organiziranjem ukrepov na evropski ravni. V večini držav smo v »uvodnem seminarju« prišli do sklepa, da največje omejitve predstavljajo »ljudje« in »denar«. Žal pa smo tudi predlagali, da s poudarjanjem ukrepov zgolj na teh področjih najverjetneje ne bomo uspešni v državah, v katerih so opazne znatne strukturne ovire in ovire povezane z odnosi v dvostranskem socialnem dialogu.

To pa ne pomeni, da zadeve povezane s komunikacijo, sodelovanjem, finančnimi in človeškimi viri, opredelitev prednostnih načrtov in učenje iz najboljših norm niso pomembne. V državah kjer dvostranskega dialoga ne bremenijo strukturne težave in kronično razmerje, sta to dejavnika za izboljšanje učinkovitosti. V seminarjih je postalo jasno, da lahko pomanjkanje finančnih in človeških virov v večini organizacij znatno zmanjšamo s sodelovanjem organizacij, saj tako zmanjšamo podvajanje oz. z jasno izbiro prioritete evropskega programa, ki bodo ustrezale domačim prioriteta, tako pa dobimo bolj relevantno in primerno delovno obremenitev in z učenjem iz uspeha drugih, s čimer dobimo nove ideje za organizacijo, kar vodi do večje učinkovitosti.

i) Finančna in materialna sredstva



Obe strani socialnega partnerstva sodelujočih držav se soočata z velikimi delovnimi obremenitvami in omejenimi sredstvi. V nekaterih primerih so po letu 1989 sindikati podedovali velike in birokratske organizacije in infrastrukturo, ki so jih morali modernizirati in prestrukturirati, da so se lahko soočili z zmanjšanjem članstva. Organizacije delodajalcev so bile slabo organizirane in so s trdim delom zagotovile

»Sodelovanje evropskih socialnih partnerjev v evropskem socialnem dialogu: kakšne so potrebe socialnih partnerjev?«

prispevke članov s pomočjo katerih so zagotovile svojo rast. Do priključitve EU so se morali socialni partnerji soočiti z zahtevami članskih pogajanj, trajnimi prestrukturiranjem gospodarstva in posvetovanji glede velikih sprememb nacionalnega delovnega zakonika, da so lahko začeli z izvajanjem evropskega pravnega reda. Od takrat so se soočali s praktičnim izvajanjem zakonodajnih in strukturnih sprememb glede članov in članskih organizacij. Delovna obremenitev teh organizacij je bila ogromna.

Določanje prioritete, sodelovanje za preprečevanje podvojevanja, rebalanciranje proračunov nacionalnih in evropskih zadev ter strategije za povečanje članstva bodo izboljšale učinkovitost. Za izpolnjevanje zahtevnega programa je bila kratkoročno močno poudarjena potreba po zagotavljanju dodatnih zunanjih sredstev, predvsem povezanih z evropskimi zadevami. Evropska in nacionalna podpora za razvoj učinkovitega socialnega dialoga sta kratkoročno do srednjeročno verjetno osnovnega pomena za razvoj organizacij socialnega partnerstva, s čimer bodo lahko izpolnjevale ogromne delovne obremenitve in se razvile v trajnostne organizacije, ki bodo temeljile na lastnih notranjih prihodkih.

V okviru seminarjev so na začetku predlagali, da so nacionalni socialni partnerji, ki so skušali zagotoviti zunanja sredstva, težko določili ustrezne proračunske postavke, razvili zadovoljive predloge projektov in zagotavljali učinkovit nadzor in poročanje. Na podlagi izkušenj, usposabljanja in praktičnih pristopov glede pomoči, ki so jo evropski socialni partnerji zagotavljali tekom tega projekta glede določanja in zagotavljanja zunanjih sredstev, so sindikati in delodajalci začeli pogosteje in učinkoviteje izkoriščati evropske sklade. Spodaj opisan slovenski mini primer prikazuje, kako so nacionalni socialni partnerji koristili evropske sklade za sodelovanje na novem pomembnem področju zaposlovalne politike.

<p>MINI PRIMER - SLOVENIJA</p> <p>»Za boljšo mobilnost« - skupni projekt za izboljšanje geografske in poklicne mobilnosti.</p>  <p>Slovenski socialni partnerji sodelujejo z državnimi organi, zasebnimi zaposlitvenimi agencijami, nevladno organizacijo in Evropsko komisijo, da bi izboljšali poklicno in geografsko mobilnost zaposlenih.</p>	<p>Zaključek projekta je nacionalni načrt ukrepov za odpravljanje obstoječih ovir mobilnosti in ustvarjanje bolj pozitivnega odnosa slovenskih delavcev do prehoda med zaposlitvami.</p> <p>Projekt na evropski ravni odraža osredotočenost na zaposljivost in nudi zelo praktičen primer dela, ki zagotavlja učinkovitost koncepta zaposljivosti v posameznih nacionalnih razmerah. Nudi tudi praktično osnovo za nadaljnjo gradnjo socialnega dialoga v državi.</p> 
--	---

Zagotavljanje prihodkov projekta, ki podpirajo razvoj skupnih iniciativ in pomagajo povečati človeške zmogljivosti organizacij socialnih partnerjev, je trenutno ključnega pomena in bo ta položaj ohranilo tudi v srednjeročni prihodnosti. Dolgoročno pa prihodki projektov niso trajnostna rešitev, če želimo doseči samozadostno delovanje s pomočjo povečanja članstva, razvojem storitev in deljenjem virov s pomočjo sprememb glede sodelovanja in strukturnih sprememb.

Zagotavljanje zunanjih sredstev za podporo organizacij med razvijanjem trajnostnih srednjeročnih poslovnih načrtov je trdna investicija, če je cilj samozadostno delovanje. To je že zagotovljeno z ustanavljanjem mehanizmov za učenje od sindikatov in organizacij delodajalcev, ki so bili dolgo uspešni v »stari Evropi«. Čeprav je ta proces vsekakor pomemben, ima tudi določene omejitve. Marsikateri uspeh teh organizacij temelji na dolgi tradiciji kolektivnih pogajanj več delodajalcev. Ta izkušnja je koristna samo, če organizacije socialnih partnerjev v sodelujočih državah lahko izvajajo podobne sisteme za vzpodbujanje povečanja članstva in vpliva. Dosedanje izkušnje na tem področju niso obetavne. Kolektivna pogajanja več delodajalcev v večini stare Evrope se nagibajo proti bolj decentraliziranim

pristopom. Če bodo uspešni, bodo morali biti ukrepi za pomoč organizacij pri razvoju trajnostnih dolgoročnih poslovnih načrtov bolj kreativni.

ii) Kakovost in količina ljudi

Zaradi finančnih omejitev organizacij socialnih partnerjev je nastalo pomanjkanje oseb z izkušnjami in sposobnostmi, ki so potrebne za učinkovito upravljanje evropskih zadev. Na eni strani so prisotne finančne omejitve glede zaposlovanja več delavcev, na drugi strani pa organizacije socialnih partnerjev še vedno predlagajo, da so potrebni ukrepi za boljše delovanje trenutnih posameznikov, oddelkov in organizacij. Že v začetku projekta so poudarjale tudi pomen odkrivanja specifičnih sposobnosti, ki so potrebne za uspešno sodelovanje v mednarodnih srečanjih socialnih partnerjev, podale so ocene splošnih organizacijskih zmogljivosti za uspeh in identificirale deficitne sposobnosti ter možnosti za pridobivanje teh sposobnosti za posameznike, ki jih trenutno zaposlujejo oz. imajo dostop do njih, vse to pa so poudarile že na začetku projekta in znova poudarjajo v akcijskem načrtu skoraj vsake organizacije socialnih partnerjev.

Največja težava glede sposobnosti osebja s katero se sooča večina organizacij, je najti ustrezno tehnično in jezikovno znanje pri eni osebi. Osebam, ki imajo največ primernih tehničnih sposobnosti, ki so potrebne za mednarodne razprave, primanjkuje znanja o evropskih sistemih in jezikovnega znanja, kar je najpomembnejše in ki bi jim omogočilo delo na področju kompleksnih dokumentov v tujih jezikih in sodelovanje v neformalnih pogovorih izven srečanj na katerih je zagotovljeno tolmačenje. Splošno lahko strnemo, da so jezikovna znanja mlajših zaposlenih boljša, vendar jim primanjkuje tehnično znanje, ki ga zahteva posamezno delovno mesto.

To neujemanje jezikovnega in tehničnega znanja je bilo tema nekaterih prejšnjih akcijskih načrtov nacionalnih seminarjev. Na splošno se projekti akcijskih načrtov socialnih partnerjev osredotočajo na dve področji:

- i. izvajanje revizij ali »razporejanj« razpoložljivih jezikovnih in tehničnih sposobnosti za boljše izkoriščanje obstoječih virov in določanje rednosti pri zaposlovanju, usposabljanju in razvoju dejavnosti in
- ii. priprava hitrih možnost pridobivanja »tehničnega znanja« za mlade, vključno z intenzivnimi izobraževalnimi delavnicami, razvrstitev glede na delovne izkušnje in zagotavljanje »opazovalnih« mest na srečanjih s področja evropskega socialnega dialoga.

Evropski socialni partnerji so za lažje odkrivanje obstoječega talenta projekt uporabili za pripravo posebnega orodja za odkrivanje pomembnih osebnih in tehničnih sposobnosti, zagotovili so osnovo za organiziranje in individualno oceno glede na zahtevane sposobnosti in razvili preprost postopek za razvoj organizacijskega in osebnega razvojnega načrta, vključno z nizkoproračunskimi ali brezproračunskimi idejami. Okvir kompetentnosti je bil tudi orodje za oceno notranjih in zunanjih kandidatov za nova mesta v evropskem socialnem dialogu.

Delodajalci in sindikati so se na različne načine dotaknili hitrega učenja. Člani sindikatov, ki so se udeležili projekta, so bolj poudarili jezikovne težave kot delodajalci. Zato je EUTC veliko vlagal tako v učenje angleškega jezika za tehnične strokovnjake, kot tudi v strokovno izobraževanje mlajšega osebja z dobrim znanjem angleškega jezika. V mini primeru, ki je naveden v nadaljevanju, je podana izjava litovske udeleženke programa izobraževanja in mentorstva ETUC.

Za izboljšanje položaja delodajalcev v primeru tega neskladja, so za vse tiste, ki morajo dodatno razviti svoje tehnično znanje zagotovljeni ti. »prehodni« položaji na pomembnih srečanjih in osebnih informativnih/mentorskih programih. Hkrati so tako bolj izkušeni tehnični strokovnjaki dobili možnost na mednarodnih srečanjih izkoristiti prisotnost nacionalnih kolegov z boljšim jezikovnim znanjem.

»Sodelovanje evropskih socialnih partnerjev v evropskem socialnem dialogu: kakšne so potrebe socialnih partnerjev?«

MINI PRIMER - LITVA

Uporaba novih orodij za podporo razvoja socialnega dialoga – program partnerstva in mentorstva evropskih socialnih partnerjev.



Rasita Martišiene, članica litovske zveze sindikatov LPSK se je udeležila izobraževalnega in mentorskega programa, ki ga je oblikoval in vodi EUTC.

Rasita je dejala: »Program za vodje sindikatov, ki ga ETUI organizira vsako leto me je zelo zanimal, vendar so bili stroški udeležbe preprosto previsoki.«

» ... ko sem videla povabilo za udeležbo na programu izobraževanja in mentorstva, sem bila prepričana, da je to zares dobra priložnost, da izvem več o mednarodnem delovanju sindikatov, saj sem že delala kot koordinatorka mednarodnih zadev v moji organizaciji.« Program je opisala kot zelo praktičen in dejala: »... sedaj bolje razumem strukturo institucij Evropske unije in sedaj lahko informacije, ki jih naša zveza prejme od teh institucij, bolje prenesem zadevnim osebam mojega sindikata. Sedaj naš sindikat hitreje najde in bolje uskladi primerne osebe z ustreznim strokovnim znanje, kar nam omogoča bolj učinkovito sodelovanje v delovnih skupinah ETUC in z organizacijami EU.

Socialni partnerji so evropska sredstva uporabili tudi za oblikovanje lastnih programov za usposabljanje, kot kaže spodnji madžarski primer.

MINI PRIMER - MADŽARSKA

»Skupni študijski obiski za izboljšanje sektorskega socialnega dialoga«



Da bi razvili zmožnosti sektorskih socialnih partnerjev in zmožnosti socialnega dialoga, so bili organizirani študijski obiski srečanj socialnega dialoga na evropski ravni. Od leta 2005 so v iniciativah študijskih obiskov sodelovali udeleženci iz področja kemije, rudarstva, električne opreme, industrije strojnih orodij, javne uprave, poštne prometa, zračnega prometa, oskrbe z vodo in uslužbenci na občinski ravni.

Dvodnevni ali tridnevni študijski obiski so vključevali redni in osebni kontakt med madžarskimi in evropskimi socialnimi partnerji, na podlagi katerega so se udeleženci lahko učili iz ukrepov na evropski ravni.

Cilj študijskih obiskov je predvsem poudariti nenehno pomanjkanje madžarskega socialnega dialoga na sektorski ravni, vendar so navdihnili tudi druge lokalne iniciative in vplivali na izvajanje socialnega dialoga na nacionalni in sektorski ravni.

iii) Inter in intra organizacijska komunikacija in sodelovanje

Ustanavljanje več predstavniških organizacij dodatno zaostri problem pomanjkanja virov, saj že omejeni človeški viri v različnih organizacijah podvojijo delo na enakem področju in zahtevajo večje investicije medorganizacijske komunikacije in koordinacije. V državah, v katerih strukturni dejavniki ali konkurenčnost niso bile nepremostljive ovire pri vzpostavljanju inter organizacijskega sodelovanja, so glavna tema pogovorov še vedno praktični dejavniki, ki so povezani s sodelovanjem in komunikacijo. Ti so povezani predvsem z oblikovanjem splošnih prioritet med organizacijami, določanjem splošnih sklepov za razprave in pogajanja na evropski ravni, določanjem postopkov za izvajanje sklepov na evropski ravni, vzpostavljanjem rednega in zanesljivega pretoka informacij in deljenje virov, kar kaže na izvajanje skupnih prioritet in ne podvajanje dejavnosti samo na najpomembnejšem ali najpomembnejših točkah programa.

Pri izboljšanju intra organizacijskega sodelovanja med organizacijami, ki so odgovorne za nacionalne in organizacijami za mednarodne zadeve ter uspešnem posredovanju informacij o evropskih zadevah do zaposlenih, so se mnoge organizacije srečale s težavami povezanimi s člani in splošno javnostjo. Redki

»Sodelovanje evropskih socialnih partnerjev v evropskem socialnem dialogu: kakšne so potrebe socialnih partnerjev?«

so dokazi o velikih uspehih na tem področju. Najprej, zaradi negativnih elementov pluralizma socialnih partnerjev in ker je nacionalno in mednarodno osebje organizacij socialnih partnerjev prezaposleno in se ne morejo ustrezno osredotočiti na učinkovitost komunikacije. Kljub temu pa so v skoraj vseh državah poročali o napredku na področju inter zvezne komunikacije, ne glede na pluralnost organizacij. V Romuniji na primer ustanovitev inter zveznih delovnih skupin in za delodajalce na Madžarskem in Poljskem.

Ena izmed pozitivnih plati seminarjev projekta je, da so bili udeleženci prisiljeni pozabiti na vsakodnevne zadeve in spore ter so se osredotočili na postopek boljšega sodelovanja. Tako so lahko bolje razumeli problem in ustvarili konkretne ideje za njegovo rešitev. V številnih državah so socialni partnerji določili pomembna področja, na katerih bi lahko izvedli skupne projekte z ali brez zunanjih sredstev. Mini primeri, ki so prikazani v tem poročilu kažejo, kako so se poljski socialni partnerji dotaknili trenutne gospodarske in finančne krize in kako so slovenski socialni partnerji izrabili zunanja sredstva za podpiranje mobilnosti trga delovne sile. Kljub temu pa v nekaterih državah napredek še vedno ovira pomanjkanje časa, virov in ustreznega prostora, ki bi morali biti na prioriteten seznamu organizacije, saj so potrebni za oblikovanje idej.

iv) Usklajevanje programov EU in nacionalnih programov

Na prvih seminarjih je bilo pogosto slišati kritike glede programa evropskega socialnega dialoga, saj udeleženci številne zadeve niso smatrali kot relevantne za nacionalne prioritete. Čeprav so si mnogi nacionalni socialni partnerji močno prizadevali za izvajanje okvirnih sporazumov na evropski ravni, so mnogi poročali, da so morali veliko časa posvetiti težkemu nacionalnemu programu prestrukturiranja in večjim revizijam osnov delovnega zakonika. Ker se evropski in nacionalni interesi niso dopolnjevali, ne preseneča, da so udeleženci smatrali razmerje finančnih, materialnih in človeških sredstev, ki so bila namenjena zadevam na evropski ravni kot neprimerno nizko.

Proti koncu programa se je obseg teh kritik znatno zmanjšal, saj je evropski program obsegal nove cilje, kot je vseživljenjsko učenje, staranje delovne sile, integracija obrobni in prikrajšanih delavcev, prožna varnost, prestrukturiranje in praktične analize trgov delovne sile in spremembe za prihodnje oblikovanje zaposlovalnih politik. Organizacije socialnih partnerjev so se tudi naučile, da vsaki »prioriteti« na evropski ravni, na nacionalni ravni ni treba posvečati enake pozornosti in je ni treba obravnavati enako prioritarno. Pozitivno je, da so prednostno razvrstili zadeve, ki jim želijo posvečati več pozornosti.

v) Sodelovanje z drugimi državami

Predvsem manjše države članice so se zavedale, da bodo evropsko politiko lahko sooblikovale le, če bodo ustanovile zveze s socialnimi partnerji v državah s podobnimi cilji. Baltska zveza med Latvijo, Litvo in Estonijo ter njihova povezava z nordijskimi državami je dober primer. Soglašanje na področjih, na katerih morajo države sodelovati pri oblikovanju politik je prešlo v bolj proaktivno sodelovanje glede zadev, ki so povezane s politiko zaposlovanja.

4. Ocena metodologije projekta in rezultatov

Projekt, ki je opisan v tem poročilu je vsekakor zelo pomemben. Če pogledamo zgolj številke, je več kot 500 predstavnikov sindikatov in organizacij delodajalcev iz 12 držav sodelovalo na 24 skupnih seminarjih. Zahteval je veliko časa in energije organizacij evropskih socialnih partnerjev, osebja in članov organizacij sindikatov in delodajalcev sodelujočih držav. Na evropski in nacionalni ravni je zaposleno osebje veliko časa posvetilo pripravljanju seminarjev, obveščanju in zagotavljanju varstva za ustrezne udeležence ter pripravljanju beležk na podlagi sestankov. Na nacionalni ravni so socialni partnerji poleg zelo obsežnega domačega programa sodelovali tudi pri oblikovanju pogosto izzivalnih ukrepov, evropski socialni partnerji pa so razvili zelo obsežna orodja, ki jim bodo pomagala pri izvajanju postavk programa.

Ob koncu tega dolgega in kompleksnega postopka si moramo zastaviti dve preprosti vprašanji: »Se je *splačalo?*« in »*Kaj smo se naučili?*« Enostavna analiza bi vključevala pregled dejanskih dosežkov v primerjavi z akcijskimi načrti, ki so bili razviti na uvodnem seminarju do naslednjega seminarja eno do dve leti kasneje. Bolj kompleksen pregled pa bi ocenil ali se je z integracijo in učinkom sodelujočih držav evropski socialni dialog od leta 2004 izboljšal in če se je, do kakšne mere je to posledica projekta?

Natančni odgovori na obe vprašanji so navedeni v naslednjih odstavkih, vendar lahko izid analize strnemo v naslednje štiri točke.

- I. Za večino držav se je integracija v postopek evropskega socialnega dialoga močno izboljšala. Več držav je povečalo svoj vpliv pri sprejemanju evropskih odločitev in je močno napredovalo pri izvajanju dogovorov na evropski ravni.
- II. Če primerjamo dejanske dosežke in akcijske načrte, ki so bili oblikovani na seminarjih, so rezultati zelo različni. Večina držav se je akcijskih načrtov lotila resno in je lahko poročala o znatnih napredkih. Največje so bile strukturne težave, ki so v nekaterih državah ovirale dodatni napredek napram praktičnim ukrepom financiranja in organiziranja.
- III. Ne glede na primerjavo rezultatov in ukrepov je bilo v skoraj vsaki državi moč opaziti, da se je močno spremenil odnos med socialnimi partnerji, predvsem glede spoštovanja, dostojanstvenosti, pripravljenosti na skupne programe in glede poslušanje drugih.
- IV. Ukrepi nacionalnih in evropskih socialnih partnerjev v okviru tega projekta so z možnostmi, ki so jih prinesle druge iniciative ter skladi, ki so socialnim partnerjem na razpolago za skupne projekte, znatno izboljšali delovanje socialnega partnerstva v večini držav.

Če si поблиžje ogledamo vrsto in obseg rezultatov projekta, lahko ta del poročila razdelimo na tri vprašanja:

- i) kako uspešni so bili nacionalni partnerji pri izvajanju akcijskih načrtov uvodnega seminarja;
- ii) vpliv iniciativ evropskih socialnih partnerjev, ki so povezane s projektom;
- iii) zaključki o metodologiji projekta.

i. Izvajanje akcijskih načrtov uvodnega seminarja

Na vsaki izmed nadaljevanjih delavnic so nacionalni socialni partnerji poročali o akcijskih načrtih iz prve faze, v delovnih skupinah in plenarnih zasedanjih pa so razpravljali o prilagoditvah teh načrtov na podlagi izkušenj in novih prioritet ter razmišljali o bodočih prioritetnih potrebah in zadevah.

Akcijski načrti nacionalnih socialnih partnerjev iz uvodnega seminarja so se razlikovali glede dolžine, podrobnosti in ciljev. Najobsežnejše akcijske načrte sta oblikovali Češka republika in Hrvaška. Tudi če so bili akcijski načrti relativno kratki in cilji široki, v primeru Latvije in Turčije, so za posamezne organizacije kljub temu predstavljali velike izzive. Medtem ko so se rezultati razlikovali, so lahko vsi nacionalni socialni partnerji poročali o izboljšani učinkovitosti in vsi so lahko izpostavili področja, na katerih je še potrebno

»Sodelovanje evropskih socialnih partnerjev v evropskem socialnem dialogu: kakšne so potrebe socialnih partnerjev?«

delati. V naslednjih tabelah so navedena področja, na katerih so lahko sindikati in delodajalci najpogosteje poročali o pozitivnih rezultatih, najpogosteje navedene omejitve postopka in področja, na katerih je potrebno dodatno delo. Zadeve so navedene glede na pogostost omenjanja.

Število sodelujočih držav, ki so poročale o izboljšanju učinkovitosti med uvodnim in nadaljevalnim seminarjem (N=12 držav)							
Učinkovitost dvostranskega socialnega dialoga in odnosa med socialnimi partnerji	<input type="checkbox"/>	Izboljšana koordinacija znotraj organizacij delodajalcev in sindikatov	<input type="checkbox"/>	Izboljšane tehnične zmožnosti osebja	<input type="checkbox"/>	Izboljšane jezikovne zmožnosti osebja	<input type="checkbox"/>
	<input checked="" type="checkbox"/> SK		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
	<input checked="" type="checkbox"/> SV		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
	<input checked="" type="checkbox"/> PL		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
	<input checked="" type="checkbox"/> LT		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
	<input checked="" type="checkbox"/> LV		<input checked="" type="checkbox"/> HU		<input type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/> SV
	<input checked="" type="checkbox"/> CZ		<input checked="" type="checkbox"/> SV		<input type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/> PL
	<input checked="" type="checkbox"/> HU		<input checked="" type="checkbox"/> SK		<input type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/> LV
	<input checked="" type="checkbox"/> HR		<input checked="" type="checkbox"/> PL		<input type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/> LT
	<input checked="" type="checkbox"/> TK		<input checked="" type="checkbox"/> CZ		<input type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/> RO
	<input checked="" type="checkbox"/> RO		<input checked="" type="checkbox"/> EE		<input type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/> HR
	<input checked="" type="checkbox"/> BU		<input checked="" type="checkbox"/> LT		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

Število sodelujočih držav, ki so poročale o ovirah pri izboljšanju učinkovitosti (N=12 držav)											
Slaba usklajenost z organizacijami sindikatov in delodajalcev	<input type="checkbox"/>	Negativen odnos vlade do avtonomnega socialnega dialoga	<input type="checkbox"/>	Odpor delodajalcev do sodelovanja v dvostranskem socialnem dialogu	<input type="checkbox"/>	Primanjkovanje ustrezno usposobljenega osebja	<input type="checkbox"/>	Finančne ovire	<input type="checkbox"/>	Jezikovne ovire	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
	<input checked="" type="checkbox"/> LV		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
	<input checked="" type="checkbox"/> SK		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
	<input checked="" type="checkbox"/> CZ		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
	<input checked="" type="checkbox"/> BU		<input checked="" type="checkbox"/> SK		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
	<input checked="" type="checkbox"/> RO		<input checked="" type="checkbox"/> EE		<input type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/> LT		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
	<input checked="" type="checkbox"/> HR		<input checked="" type="checkbox"/> BU		<input type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/> EE		<input type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/> SV
	<input checked="" type="checkbox"/> TK		<input checked="" type="checkbox"/> TK		<input type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/> RO		<input type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/> TK
	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

»Sodelovanje evropskih socialnih partnerjev v evropskem socialnem dialogu: kakšne so potrebe socialnih partnerjev?«

- ✧ *izboljšanje komunikacije* – zagotavljanje informacijskega »središča«, kjer bodo socialnim partnerjem na voljo informacije o socialnem dialogu in možnost prevajanja pomembnih dokumentov za nacionalno uporabo in analizo;
- ✧ *mini primeri* – prepoznavanje in priprava kratkih študij primera, ki predstavljajo uspešne ukrepe, ki so rezultat nacionalnih akcijskih načrtov v okviru projekta.

V središču vsakega pristopa so spletni informacijski »centri« sindikatov in delodajalcev, ki jih najdete neposredno na straneh evropskih socialnih partnerjev⁴. Od začetkov v letu 2005 so se strani razvili v pomemben vir informacij, ki so koristne tudi za uporabnike izven sodelujočih držav.

Zagotavljanje dodatnih sredstev – vsi nacionalni socialni partnerji so se strinjali, da obstaja potreba po zagotavljanju dodatnih virov, predvsem v povezavi s splošnimi evropskimi zadevami in povečanjem zmogljivosti socialnega dialoga. Nekateri nacionalni socialni partnerji, ki so skušali zagotoviti zunanje vire financiranja so težko določili ustrezne proračunske postavke, razvili zadovoljive predloge projektov in zagotavljali učinkovit nadzor in poročanje. Prvotna rešitev so bile delavnice v Bruslju, na katerih bi določili proračunske postavke, razvili protokole za prijave ter zahteve za nadzor in poročanje. S časom se je prvotna enotna storitev razvila v bolj prilagojen vir individualnih nasvetov in podpore za organizacije, ki se srečujejo z določenimi zahtevami glede proračuna.

Opisi delovnih programov nacionalnih partnerjev in mini primeri jasno kažejo, da so nacionalni socialni partnerji znatno povečali obseg zunanjega financiranja. Kljub pomanjkanju objektivnih podatkov, zadnji seminarji in mini primeri kažejo, da so nekatere države razvile notranje zmogljivosti, ki jim omogočajo, da se lahko prijavijo in upravljajo projekte z zunanjim financiranjem, te organizacije pa bolje izkoriščajo te možnosti kot druge.

Organizacijski nadzor zmožnosti – potreba po razumevanju posebnih sposobnosti, ki so potrebne za uspešno sodelovanje na mednarodnih srečanjih socialnih partnerjev, potreba po oceni splošnih organizacijskih zmožnosti za uspeh in identificiranju deficitnih sposobnosti ter možnih načinov reševanja na ravni posameznika so bile že na začetku projekta označene kot pomembne potrebe in so pogosto označene tudi v akcijskih načrtih organizacij socialnih partnerjev.

Evropski socialni partnerji so naročili razvoj posebnega orodja za odkrivanje najpomembnejših osebnih in strokovnih sposobnosti, zagotovili so osnovo za organiziranje in individualno oceno glede na zahtevane sposobnosti in razvili preprost postopek za razvoj organizacijskega in osebnega razvojnega načrta, vključno z nizkoprorračunskimi ali brezproračunskimi idejami. Okvir kompetentnosti je bil tudi orodje za oceno notranjih in zunanjih kandidatov za nova mesta v evropskem socialnem dialogu.

Razvili so orodje za lastno oceno, ki je na voljo na spletnih straneh delodajalcev in sindikatov. O obsegu njihove uporabe nimamo podatkov.

Usposabljanje in razvoj – največja težava glede sposobnosti osebja s katero se sooča večina organizacij, je najti ustrezno tehnično in jezikovno znanje pri eni osebi. Osebam, ki imajo največ primernih tehničnih sposobnosti, ki so potrebne za mednarodne razprave, primanjkuje znanja o evropskih sistemih in jezikovnega znanja, kar je najpomembnejše in ki bi jim omogočilo delo na področju kompleksnih dokumentov v tujih jezikih in sodelovanje v neformalnih pogovorih izven srečanj na katerih je zagotovljeno tolmačenje. Splošno lahko strnemo, da so jezikovna znanja mlajših zaposlenih boljša, vendar jim primanjkuje tehničnega znanja, ki ga zahteva posamezno delovno mesto.

Delodajalci in sindikati so se tega neskladja sposobnosti dotaknili na različne načine. Člani sindikatov, ki so se udeležili projekta, so bolj poudarili jezikovne težave kot delodajalci. Zato je EUTC veliko vlagal tako

⁴ www.resourcecentre.etuc.org in www.erc-online.eu.

»Sodelovanje evropskih socialnih partnerjev v evropskem socialnem dialogu: kakšne so potrebe socialnih partnerjev?«

v učenje angleškega jezika za tehnične strokovnjake na strani sindikatov, kot tudi v poučevanje mlajšega osebja z dobrim znanjem angleškega jezika o mehanizmi in postopkih evropskega socialnega dialoga. Program je podrobneje opisan v povzetku litovskega mini primera. Iniciativa izobraževanja in mentorstva je bila razmeroma uspešna in od januarja 2008 so bili izvedeni trije sklopi, ki se jih je udeležilo več kot 60 predstavnikov sindikatov. Delodajalci in sindikati so ustanovili tudi iniciativo »Seminarji na zahtevo«, katere cilj je podpirati nacionalne seminarje v sodelujočih državah za nadaljnji razvoj rezultatov evropskega socialnega dialoga na nacionalni ravni. V letu 2008 je ETUC organiziral sedem seminarjev v Češki republiki, Estoniji, Latviji, Litvi, Poljski, Slovaški in Turčiji⁵. Združenje BUSINESSEUROPE je v letih 2007/8 organiziralo tri dogodke, na katerih so sodelovale Slovenija, Madžarska in Poljska.

Za izboljšanje položaja delodajalcev v primeru tega neskladja, so za vse tiste, ki morajo dodatno razviti svoje tehnično znanje zagotovljeni ti. »prehodni« položaji na pomembnih srečanjih in osebnih informativnih/mentorskih programih. Hkrati so tako bolj izkušeni tehnični strokovnjaki dobili možnost na mednarodnih srečanjih izkoristiti prisotnost nacionalnih kolegov z boljšim jezikovnim znanjem. Program delodajalcev ni tako formalno strukturiran kot različica ETUC in želi pripraviti program, ki bo individualno prilagojen vsakemu udeležencu.

Izboljšanje komunikacije – iniciative za izboljšanje komunikacije so se osredotočile na dve področji. Najprej, zaradi potrebe po informacijskih »središčih« glede socialnega dialoga in pomembnih povezavah do drugih strani so nastali spletni centri za informiranje delodajalcev in sindikatov, kot jih poznamo danes. Druga pomembna storitev je služba za zagotavljanje prevodov sporazumov evropskega socialnega dialoga v jezike sodelujočih držav. Priprava skupnega besedila v nacionalnem jeziku je prvi pomemben korak v postopku izvajanja evropskih okvirnih sporazumov. Prevajalske storitve pa bodo koristile le, če bodo nacionalni socialni partnerji izrazili skupno zahtevo za določeno besedilo. Na nek način to dodatno vzpodbuja socialne partnerje k boljšemu sodelovanju pri določanju potreb in prioritet. Spodnja tabela prikazuje dosedanje koriščenje sredstev.

EVROPSKI SPORAZUMI O SOCIALNEM DIALOGU	BG	CS	ET	HR	HU	LV	LT	PL	RO	SK	SL	TK
Okvirni sporazum o nadlegovanju in nasilju na delovnem mestu, 26/04/2007												
Okvirni sporazum o stresu na delovnem mestu, 08/10/2004												
Okvirni sporazum o delu na daljavo, 16/02/2002												
Okvirni sporazum o delu za določen čas, 19/03/1999												
Okvirni sporazum o delu za polovični delovni čas, 06/06/1997												
Okvirni sporazum o starševskem dopustu, 14/12/1995												
Okvir ukrepov za enakost spolov, 22/03/2005												
Okvir ukrepov za vseživljenjski razvoj sposobnosti in kvalifikacij, 14/03/2002												
Analiza skupnega dela trga, 18/10/2007												
Izkušnje evropskih svetov delavcev, 07/04/2005												
Smernice za upravljanje sprememb in lokalnih posledic, 20/01/2003												

Mini primeri – mini primeri socialnega dialoga, ki opisujejo iniciative za izvajanje elementov akcijskih načrtov tekom projekta v devetih državah so zadnja iniciativa evropskih socialnih partnerjev. Primeri prikazujejo primere dobre prakse Češke republike, Estonije, Hrvaške, Madžarske, Latvije, Litve, Poljske, Slovenije in Turčije na področju različnih zadev, od iniciativ za osebni razvoj do iniciativ sektorskega socialnega dialoga in sklenitve nacionalnih sporazumov. To poročilo vsebuje nekatere dodatke, polni opisi pa so na voljo v posebnih objavah in v centrih za informiranje delodajalcev in sindikatov. To je nova iniciativa in trajalo bo nekaj časa, da se bo pokazala njena učinkovitost na področju nastajanja novih idej in iniciativ v sodelujočih državah in drugod v Evropski uniji.

⁵ Za več informacij o programu, ciljih in udeležencih nacionalnih seminarjev na zahtevo sindikatov glejte: <http://resourcecentre.etuc.org/National-seminars-on-demand-80.html>

iii) Zaključki o metodologiji projekta

Osnovni elementi metodologije projekta so bili:

- ✧ ustvariti namenski prostor, ki ga bodo nacionalni socialni partnerji lahko uporabili za poglobljeno proučevanje učinkovitosti povezave države z evropskim socialnim dialogom;
- ✧ delo na specifičen in metodološki način vse od prepoznavanja zadev, določanja prioritet in razvoj akcijskih načrtov socialnih partnerjev s pomočjo različnih elementov delavnic, vključno z delom v majhnih skupinah, oblikovanjem soglasja na plenarnih srečanjih, doprinosom strokovnjakov, zunanjimi vzpodbudami in izzivi s strani evropskih socialnih partnerjev in strokovnjakov;
- ✧ dvostopenjski pristop, ki vključuje primerjavo dosežkov in ciljev nacionalnih socialnih partnerjev po 18 do 24 mesecih. Napredek je bil ocenjen, določene so bile ovire napredka in novi načrti so bili oblikovani;
- ✧ delovne metode projekta so vključevale priprave povzetkov debat in možnost poročanja o izkušnjah s premori za obroke in spanje, udeleženci so se poistovetili z zadevami in ukrepi, saj teh niso prepisali drugi, čim večji obseg dela je potekal v nacionalnem jeziku udeležencev;
- ✧ periodični formalni in neformalni pregled organizacijskega odbora za izboljšanje metodologije od vsakega seminarja in predlaganje podpornih projektov, ki bodo potekali vzporedno s seminarji.

Čeprav to ni bilo del prvotnega načrta iz leta 2003, se je pokazalo, da lahko evropski socialni partnerji veliko pripomorejo k izvajanju akcijskih načrtov. Na začetku je bil projekt dokaj omejen, vendar se je razvil v veliko več kot zgolj določeni število seminarjev. Ob koncu projekta se je razvil v obsežno kombinacijo delovnih sestankov in trajnih praktičnih podpornih dejavnosti. Iniciative evropskih socialnih partnerjev so podrobneje opisane zgoraj.

Osnovna metodologija, ki se je tekom projekta razvila, je bila uspešna. Praktičen pristop, ustvarjanje poti do akcijskega načrta, ki vključuje periodično preverjanje in soglasno dopolnjevanje, omogočanje samousmerjanja in lastništva z ustrežno podporo, izzivi med udeleženci in ne predavanja strokovnjakov in splošen pristop predstavnikov evropskih socialnih partnerjev, ki so na učinkovit način predstavili praktičen prikaz sodelovanja.

Tudi tokrat je bilo treba tekom projekta določena področja izboljšati in se učiti iz lastnih izkušenj:

- ✧ evropski program mora biti osrednjega pomena za prioritete, ki so določene na nacionalni ravni, če želimo bolj resno pristopiti do evropskega socialnega dialoga; zato je bila predstavitev akcijskega programa evropskih socialnih partnerjev tekom projekta večkrat spremenjena, saj smo jo želeli prilagoditi udeležencem seminarja in vsebini programa;
- ✧ seminarji so bili najbolj učinkoviti, ko je bilo vzpostavljeno ravnovesje med številom udeležencev vsake strani socialnega partnerstva in ko je bila starost udeležencev enakomerna;
- ✧ rezultati seminarjev so bili boljši, ko so nacionalni organizatorji udeležence predhodno obvestili o naših pričakovanjih in ko so nacionalni udeleženci izvedli ustrezne predpriprave predstavitve (predvsem za drugi seminar);
- ✧ rezultati so se izboljšali, ko so bili udeleženci uvodnega in nadaljevalnega seminarja isti ter če so udeleženci sodelovali pri predstavitvi oblikovanih akcijskih načrtov.

»Sodelovanje evropskih socialnih partnerjev v evropskem socialnem dialogu: kakšne so potrebe socialnih partnerjev?«

Zaključimo lahko, da so bili najboljši rezultati zagotovljeni, ko so nacionalni organizatorji tesno povezali vsebino in praktično upravljanje seminarjev. Takrat so lahko tudi zagotovili ustrezno sodelovanje ter osveščenost in pripravljenost.

5. Zaključki

Ta projekt je zelo pomemben. Pozitivno sodelovanje vseh držav članic EU v evropskem socialnem dialogu je osnovnega pomena za trenuten in prihodnji uspeh procesa. V tem kontekstu lahko strnemo naslednje zaključke.

Glavni del poročila obsega številna priporočila za ukrepe, ki so ustrezno navedeni v vsakem poglavju. Namen tega poročila pa ni zgolj združiti te ideje in predloge. Iz vseh zaključkov in izkušenj projekta želi izpostaviti omejeno število najpomembnejših razmišljanj o izkušnjah, ki bi lahko bile koristne pri prihodnjem oblikovanju akcijskih načrtov in pomagale izboljšati učinkovitost socialnega dialoga na nacionalni in evropski ravni.

Izpostaviti je treba dvojje. Spodnji odstavki so namenjeni nadaljnji razpravi in so namerno oblikovani tako, da bodo najverjetneje vzpodbudili razprave. Zaključki so zaključki avtorja in ne posameznikov ali organizacij, ki so podpirale projekt.

Sklepi so predstavljeni z naslednjimi naslovi:

- ✧ Podobnosti in razlike
- ✧ Strukture in ravnanje ali praktični ukrepi učinkovitosti
- ✧ Sodelovanje naj postane navada
- ✧ Življenje z omejenimi sredstvi
- ✧ Prednosti skupnega razmišljanja

1. Podobnosti in razlike

Vablivo se sliši, da lahko iz projekta sklepamo, da so ukrepi in načela za izboljšanje učinkovitosti socialnega dialoga na nacionalni in evropski ravni enaki v vseh državah Evropske unije. Saj tudi zaključki seminarjev za vsako državo kažejo podobne osnovne probleme, omejitve in področja ukrepanja. Čeprav so ta naključna dejstva pomembna, pa so presplošna za sklepanje zaključkov.

Znotraj sodelujočih skupin so določene države navedle enake splošne zadeve, ki jih je treba izboljšati, kljub temu, da se rezultati v socialnem dialogu na nacionalni ravni in njihovo delovanje v postopku na evropski ravni razlikujejo. Te so:

- ✧ pluralizem socialnih partnerjev in zagotavljanje boljše koordinacije znotraj sindikatov ali delodajalcev in obveščenosti članov;
- ✧ vzpostavljanje trajnega in učinkovitega dvostranskega dialoga na nacionalni ravni med socialnimi partnerji;
- ✧ zagotavljanje več finančnih in materialnih virov;
- ✧ izboljšanje količine in kakovosti človeških virov;
- ✧ vloga vlade;
- ✧ prehod iz konfliktnega odnosa na partnerske pristope s pomočjo »zaupanja in spoštovanja« med socialnimi partnerji;
- ✧ uvajanje ali povečanje skupnega dela ali projektov med socialnimi partnerji;
- ✧ primerjanje programov evropskega in nacionalnih socialnih dialogov ter zgodnje določanje prioritetenih tem;

»Sodelovanje evropskih socialnih partnerjev v evropskem socialnem dialogu: kakšne so potrebe socialnih partnerjev?«

- ✧ razvoj sodelovalnih pristopov z nacionalnimi organizacijami socialnih partnerjev v drugih državah članicah.

Čeprav o tem ni dokazov, kljub temu predlagamo, da so zgoraj navedena dejstva značilna za nove članice Evropske unije, vendar:

- ✧ so nekatere značilne za vse trenutne člane EU;
- ✧ druge veljajo samo za določene države, ne glede na trajanje njihovega sodelovanja v evropskem socialnem dialogu in
- ✧ mnoge veljajo za organizacije delodajalcev in sindikatov.

Če to drži, je to pomemben zaključek, ki prikazuje splošna področja nacionalnih in evropskih dejavnosti in lahko služi za izboljšanje učinkovitosti socialnega dialoga.

Kar je še pomembnejše, s pomočjo rezultatov projekta lahko v posamezni državi določimo področja na katerih bodo ukrepi najučinkovitejši in področja, na katerih rezultati ne bodo najboljši, ne glede na količino vloženih sredstev ali truda. To je opisano spodaj.

2. Strukture in ravnanje oz. praktični ukrepi za večjo učinkovitosti

Analiza v glavnem delu poročila razlikuje med dvema vrstama ukrepov – ukrepi, ki so povezani z izboljšanjem struktur in ravnanja ter ukrepi, ki so povezani z izboljšanjem organiziranosti za večjo učinkovitost. Povzetek ukrepov je opisan spodaj:

Delovanje socialnega dialoga v državi	Viri in organizacija za učinkovito delovanje na evropski ravni
Vpliv tristranskosti.	Finančni in materialni viri.
Vloga vlade.	Kakovost in količina ljudi.
Upravljanje pluralizma socialnih partnerjev (strukturnega).	Inter in intra organizacijska komunikacija in sodelovanje.
Od konfliktov do zaupanja, spoštovanja in sodelovanja.	Usklajevanje programov EU in nacionalnih programov.
Zadeve glede predstavništva in vpliva sistemov kolektivnih pogajanj.	Sodelovanje z drugimi državami.

V glavnem delu poročila so predlagane štiri osnovne hipoteze.

1. Učinkovitost države v evropskem socialnem dialogu je neposredno povezana z učinkovitostjo socialnega dialoga na nacionalni ravni.
2. Obstajata dve osnovni vrsti omejitev nacionalne učinkovitosti – omejitve, ki so povezane z osnovnimi težavami glede strukture in ravnanja in omejitve, ki so povezane z zagotavljanjem virov in organiziranjem.
3. Države ne morejo zavedno ločiti med dvema vrstama zadev in njihovi akcijski načrti se pogosto navezujejo na praktične ukrepe povezane z zagotavljanjem virov in organizacije in
4. Če niso naslovljene osnovne zadeve povezane s strukturo in ravnanja, rezultati vlaganj v praktično zagotavljanje virov in organizacije ne bodo tako obsežni, kot bi lahko bili.

»Sodelovanje evropskih socialnih partnerjev v evropskem socialnem dialogu: kakšne so potrebe socialnih partnerjev?«

Za sodelujoče države in morda tudi druge države, ki niso vključene v vzorec to pomeni, da obstaja hierarhija ukrepov, ki vodi do uspešnega socialnega dialoga. Nekatere države se mojo osredotočiti na strukture in ravnanje, druge boso uspešne, če bodo izvajale ukrepe za izboljšanje učinkovitosti.

3. Sodelovanje naj postane navada

Znotraj evropskih držav izven sodelujoče skupine, so že zagotovljeni zgodovinski sistemi nacionalnega in sektorskega socialnega dialoga glede zadev, ki so osnovnega pomena za zaposlene in podjetja. Ti pogosto temeljijo na kolektivnih pogajanjih več delodajalcev. Izkušnje iz sodelovanja so sčasoma izboljšale odnos in socialni partnerji so se naučili kako neučinkoviteje izvesti sprejete sporazume. Včasih to uspejo sami, včasih v sodelovanju z vlado.

Sodelujoče države so imele manj izkušenj iz sodelovanja in njihovo možnost pridobivanja izkušenj sta ovirala dva dejavnika. Nacionalne vlade pogosto nadzirajo program politik trga delovne sile – z močnimi regulacijskimi ali močnimi deregulacijskimi doktrinami. Ureditve glede plač pa so se pogosto nagibale k decentraliziranim pristopom.

Če želijo socialni partnerji kljub tem omejitvam zgraditi trdne odnose, morajo v programu politike zaposlovanja najti prostor za sodelovanje. Tekom projekta se je priložnost za to pojavila v treh oblikah:

- ✧ potreba po sodelovanju v evropskem socialnem dialogu po pristopu;
- ✧ pojavljanje relevantnih prioritet na evropski ravni izven tradicionalnega prostora za delovno pravo. To vključuje lizbonski načrt in novejšo odzive na finančno krizo;
- ✧ razpoložljivost evropskih skladov, ki socialnim partnerjem omogočajo izvajanje skupnih iniciativ na pomembnih področjih.

Izkoriščanje teh priložnosti, vsakič, ko se pojavijo, je ključnega pomena za razvoj učinkovitega socialnega dialoga.

4. Življenje z omejenimi sredstvi

Pogosto je bilo navedeno, da pomanjkanje materialnih in človeških virov ovira bolj aktivno sodelovanje v evropskem socialnem dialogu. Ni dvoma, da organizacije socialnih partnerjev trpijo zaradi akutnega neskladja med delovnimi obremenitvami in viri.

V želji po rešitvah, so mnoge sodelujoče države povezovale relativni uspeh njihovih bogatejših sosed z materialnim bogastvom. To je morda res, vendar je kratkoročno jasno, da bo večina organizacij socialnih partnerjev v EU trpela za povečanim finančnim pritiskom. To pomeni, da bodo morali socialni partnerji povečati morebitne omejene priložnosti, ki se pojavijo, da bodo zagotovili dodaten prihodek, pri tem pa bodo morali uvideti, da morajo z omejenimi sredstvi bolj učinkovito razpolagati. Območja osredotočenja so zato:

- ✧ investiranje v usposabljanje in razvoj obstoječega osebja, zaposlovanje novega ali nadomestnega osebja, če se pojavi priložnost, zavedanje, da so to redke in pomembne priložnosti za izboljšanje splošne vrednosti organizacije;
- ✧ vzpostavljanje jasnih prioritet glede ukrepov, ki usklajujejo in ustrezajo evropskim in nacionalnim prioritetam ter se navezujejo na najbolj pomembne zadeve;
- ✧ sodelovanje s sestrskimi organizacijami socialnih partnerjev znotraj države, s čimer preprečimo nepotrebno podvojevanje že omejenih virov ali izvajanje nepotrebni dejavnosti;
- ✧ določanje zunanjih projektov, ki ustrezajo nacionalnim prioritetam in izkoriščanje obeh za podpiranje razvoja osebja in razvoj sodelovanja znotraj in med organizacijami socialnih partnerjev.

5. Prednosti skupnega razmišljanja

Eno izmed najpomembnejših spoznanj tega projekta je združen pozitiven učinek številnih vzporednih ukrepov, ki so jih sprožile različne organizacije.

- i) Projekt je nacionalne socialne partnerje prisilil, da so več »kakovostnega časa« namenili razmišljanju o boljšem sodelovanju in določanju ustreznih ukrepov.
- ii) Med seminarji projekta so evropski socialni partnerji določili in izvedli pravočasne ukrepe za razvoj podpornih orodij, ki bodo pomagala socialnim partnerjem na poti do pravih odločitev in s pomočjo katerih bo projekt ostal na programu vseh sodelujočih držav. To je vključevalo uporabo shem mentorstva in usposabljanja za krepitev sposobnosti in motivacije predane osebja.
- iii) Progresiven razvoj programa evropskih socialnih partnerjev je povečal vzajemnost evropskih in nacionalnih prioritet.
- iv) Razpoložljivost s projektom povezanih virov je socialnim partnerjem, ki so se pogosto srečevali z akutnimi finančnimi omejitvami, omogočila lokalne, nacionalne in transnacionalne projekte, ki so razširili program zaposlovanja in ustvarili navado sodelovanja.

Medtem ko skupno razmišljanje dobronamernih udeležencev ni nastalo nenamerno, obstajajo primeri, ko so investicije privedle do podvajanja dejavnosti. V prihodnje bi bilo dobro, če bi vsi, ki jim je razvoj socialnega dialoga v interesu, sodelovali v dopolnilnih projektih, ki namerno proizvedejo eksponentne rezultate.

Poleg trenutnih delovnih načrtov so lahko področja financiranja v prihodnje:

- ✧ projekti, ki so namenjeni določanju in odpravljanju strukturnih omejitev uspešnega avtonomnega socialnega dialoga v določenih državah. To lahko vključuje sodelovanje nacionalnih vlad za ustvarjanje bolj pozitivnega okolja.
- ✧ Projekti, ki organizacijam socialnih partnerjev pomagajo pri oblikovanju in izvajanju trajnostnih srednjeročnih akcijskih načrtov, ki jim omogočajo povečanje njihovega potencialnega vpliva z omejenimi viri.

To je bil dolg in kompleksen projekt, ki je terjal veliko časa, virov in truda na evropski, kot tudi na nacionalni ravni. Ta sredstva so bila prostovoljno zagotovljena in večina socialnih partnerjev je v procesu pozitivno sodelovala.

Jasno je razvidno, da sta se pripravljenost in zmogljivost socialnih partnerjev ukrepati na nacionalni in evropski ravni avtonomno izboljšali. Stopnja napredka je od države do države drugačna in veliko dela je še potrebnega. V prihodnje je treba dodatno povečati iniciative za krepitev zmogljivosti, te pa morajo biti dobro koordinirane in usmerjene na določene potrebe socialnih partnerjev.



Projekt evropskih socialnih partnerjev s finančno podporo Evropske komisije