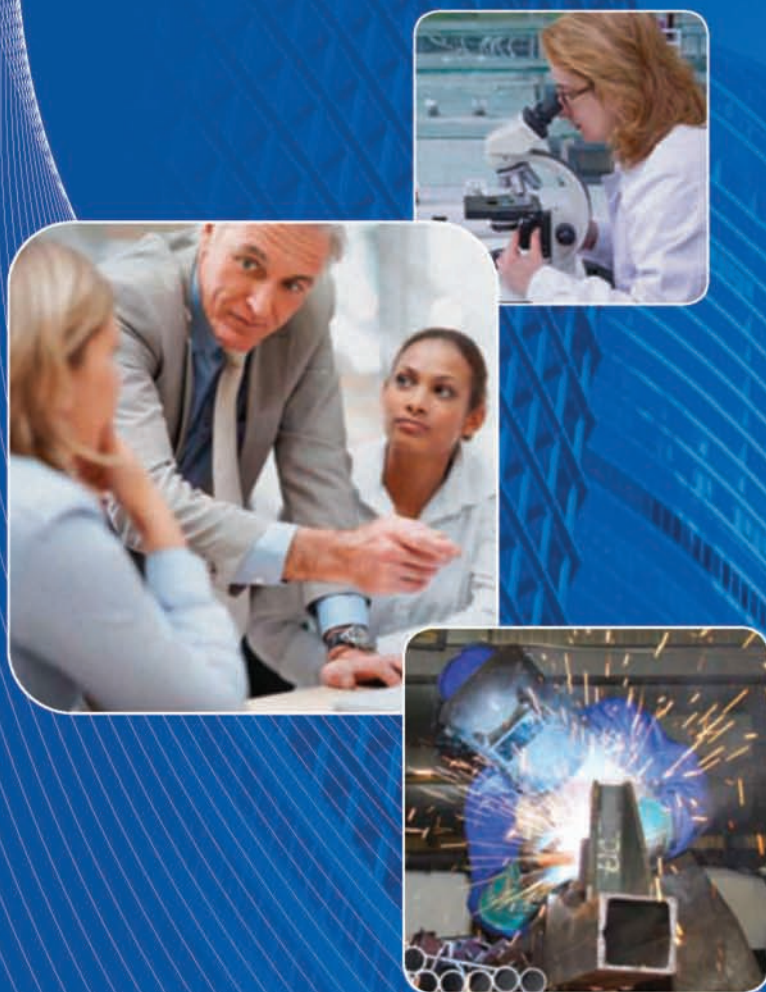


Индустриски односи во Европа

2010



The Economic Crisis Impact on Industrial Relations National Systems:
Policy Responses as Key Recovery Tools

This project is funded by the European Union

Индустриски односи во Европа 2010

Европска комисија

Генерален директорат за вработување, социјални односи и издршка

Оддел В1

Прирачникот е завршен во октомври 2010 год.

Ниту Европската комисија, ниту било кое лице кое делува во име на Комисијата може да се смета за одговорно за употреба на информациите содржани во оваа публикација.

© Cover photos: 123RF

За секоја употреба или репродукција на сликите кои не подлежат под авторско право на Европската унија, може да се побара дозвола директно од авторот.

Европа директно е сервис
кој Ви помага да добиете одговори
на сите прашања
за Европската унија

(*) кај некои мобилни оператори има забрана за пристап кон броевите кои почнуваат со 00 800 или повиците кон овие броеви се наплаќаат.

Повеќе информации за Европската унија се достапни на интернет (<http://europa.eu>).
Податоци за каталогизација, како и извадоци од истите се наоѓаат на крајот на публикацијата.

Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2011

ISBN 978-92-79-17861-0

doi:10.2767/1416

© European Union, 2011

Репродукција се дозволува само со заење на авторот.

Печатено во Луксембург

Печатено на еколошка хартија без употреба на белило (ecf)

Предговор од комесарот

Турбуленциите кои ги погодија финансиските пазари и економијата во 2008 год. доведоа до најтешката рецесија во историјата на Европската унија, носејќи со себе незапаменети предизвици. Стапките на невработеност во Европа најмногу страдаа, но вклученоста на работодавците, работничките синдикати и владите во преговорите и консултациите помогнаа да се минимизираат отпуштањата и кризата ја пребродивме подобро отколку што очекувавме. Овој извештај покажува како социјалните партнери им помогнаа на работниците и компаниите да се прилагодат на драматичната економска состојба во која се најдоа во последните две години. Силниот социјален дијалог доведе до ефективна соработка, како на пример, воведувањето или продолжувањето на краткотрајните работни шеми во Германија или Холандија и во другите земји низ разни сектори.

Исто така се покажа и одличен напредок во решавање на проблемите како транзиција кон зелена економија преку социјалните партнери во земји како Шпанија и Белгија со што се придонесе кон донесување на предлози за инвестирање во зелена технологија и вештини во рамките на националните планови за преродба на земјата.

Распореденоста на целосниот ефект од кризата и сегашниот економски исход сепак и понатаму задаваат сериозни грижи кај социјалните партнери. Јавниот долг се зголемува, а програмите за фискална консолидација се спроведуваат низ цела ЕУ. Во некои земји носат ризик од поткопување на преродбата. Социјалниот дијалог и преговорите за колективна плата се особен предизвик во земјите кои се под притисок од финансиските пазари. Сепак, токму во овие тешки услови социјалниот дијалог може да одигра клучна улога. Извештаите од оваа година покажуваат дека во земјите каде што социјалните партнери се најсилни – како Австрија, Белгија, Холандија и Полска – успеваат да ги пребродат тешките времиња. Учеството на работодавците и работниците во оформувањето на конкретната политика за излегување од кризата е еден од најважните процеси за преродба. Затоа верувам дека треба да излеземе од кризата преку поголем, а не намален, социјален дијалог.

Истовремено, динамиката на социјалниот дијалог е нееднаква во земјите-членки на ЕУ. Во многу земји-членки кои се приклучиле кон ЕУ во 2004 и 2007 год., на пример, слабостите на работничките организации и синдикатите се загрижувачки. Во земјите како Романија, Бугарија и мојата Унгарија, ограниченоста на институционалните капацитети се прелева и во ограниченост на системот на индустриски односи. ЕУ им помага на овие земји преку поддршка на развојниот капацитет на социјалните партнери преку Европскиот социјален фонд или преку кофинансирање на транснационални проекти. Но, ги повикувам земјите-членки и социјалните партнери да ги зголемат напорите и да ја зајакнат поддршката на социјалниот дијалог и колективните преговори.

На ниво на Европа, социјалниот дијалог продолжува да дава конкретни резултати и подобрување за европските работници и компании. Во извештајот се потврдува дека колективното преговарање е многу

поприсутно во ЕУ каде две третини од работниците се покриени со колективен договор. Иако се уште има простор за подобрување, конкретни резултати ќе се постигнат со крос-индустриски социјален дијалог во ЕУ кој води до бројни консултации, заеднички активности и успешни преговори. Сето ова покажува дека и меѓу-индустрискиот и секторскиот социјален дијалог имаат важен придонес во стратегијата на ЕУ Европа 2020, помагајќи економијата да се стави на цврст пат кон паметен, одржлив и издржан раст.



Лазло Андор

Комесар за вработување, социјални работи и издршка

Март 2011

Содржина

Предговор од комесарот	3
Извршно резиме	7
Глава 1: Варијации и трендови во индустриските односи во Европа	
во првата деценија од 21-виот век	17
1.1. Вовед.....	17
1.2. Синдикати	18
1.3. Здруженија на работодавци	29
1.4. Колективни преговори	34
1.5. Претставници на работниците во претпријатијата	42
1.6. Индустриски конфликт.....	46
1.7. Државни и владини интервенции.....	48
1.8. Заклучоци.....	50
Глава 2: Криза: предизвици и перспективи за социјалните партнери	55
2.1. Вовед.....	55
2.2. Економските и димензиите на вработеноста во време на криза.....	55
2.3. Перспективи за социјалните партнери во врска со јавните политички реакции за кризата.....	66
2.4. Заклучоци.....	79
Глава 3: Преговори во време на криза: одговорности на социјалните партнери	85
3.1. Вовед.....	85
3.2. Меѓу-секторско ниво.....	86
3.3. Секторско и ниво на компанија	97
3.4. Заклучоци.....	116
Глава 4: Флексибилност на платата и минимална плата	127
4.1. Вовед.....	127
4.2. Ниво на преговори за колективна плата: тренд кон децентрализација?	129
4.3. Вариабилни платежни системи.....	134
4.4. Минимална плата.....	139
4.5. Заклучоци.....	143
Глава 5: индустриски односи и транзиција кон зелена економија	149
5.1. Вовед.....	149
5.2. Политики за зелена економија и нивни последици врз вработувањето	149
5.3. Улогата на социјалните партнери во водењето на пазарот на трудот – аналитичка рамка	152
5.4. Активности на социјалните партнери поврзани со транзиција кон зелена економија на национално ниво.....	153
5.5. Активности на европските социјални партнери во врска со транзиција кон зелена економија	161

5.6. Заклучоци.....	168
Глава 6: Развој на европскиот социјален дијалог од 2008-10 год.	173
6.1. Вовед.....	173
6.2. Кризата и европскиот социјален дијалог.....	174
6.3. Останати теми во европскиот социјален дијалог.....	184
6.4. Заклучоци.....	197
Глава 7: Преглед на европската легислатива од 2008-10 год.	205
7.1. Вовед.....	205
7.2. Закон за работна сила	206
7.3. Здравје и безбедност на работниците	214
7.4. Право на еднаквост во вработувањето	218
7.5. Заклучок: идни перспективи.....	219

Извршно резиме

Во Извештајот за индустриските односи во Европа 2010 се разгледуваат трендовите и развојот на колективните врски меѓу работниците, работодавците и нивните претставници во изминатите две години. Ова е шести ваков извештај од Европската комисија и се надоврзува на изданието од 2008 год. Бидејќи периодот на ревизија се совпадна со почетокот и ширењето на најлошата економска крица во поновата историја, овој извештај внимателно го разработува начинот на кој системот на индустриски односи на ниво на Европската унија се справува со кризата, влијае врз нејзиниот тек и на исходите од неа.

Во извештајот се покажува дека економската криза ги стави учесниците во индустриските односи и институциите во Европската унија пред незапаметени предизвици. Во целост, се покажа дека индустриските односи во Европа се издржливи на притисок и витални при ублажувањето на ефектите од рецесијата, иако не во иста мера во сите земји. Синдикатите и здруженијата на работодавци се сметаат за главни соговорници со неколку влади кои бараат одговор на кризата. Заедно со монетарните и политиките за фискална стимулација, преговорите и консултациите во кои се вклучени и социјалните партнери играат значајна улога во намалувањето на негативните социјални последици. Сепак, важноста на овој сегмент значајно варира од една до друга земја-членка.

Рецесијата го зададе првиот најжесток удар во земјите кои се сметаа за најранливи во финансиските зацетоци на кризата, што доведе до првични тензии меѓу социјалните партнери во тие земји. Како што се ширеше кризата и зафаќаше се повеќе земји-членки во 2008 и почетокот на 2009 год. се создаде консензус меѓу социјалните партнери во многу земји заради потребата од брзо дејствување за да се зачува вработеноста и да се стимулира економијата. Ова се одвива заедно со добро координиран одговор на кризата на ниво на Европа. Социјалниот дијалог донесе иновативни решенија за кризата во многу земји-членки и во многу сектори, како што е воведувањето или продолжувањето на кратките работни шеми. Успехот на овие мерки е евидентен: целосниот пораст на невработеност е помал одошто се стравуваше, во однос на драматичниот пад во економската активност. Многу компании во Европската унија ги скратија бенефициите во социјалниот дијалог и ги прифатија владините мерки, со што успеаја да го апсорбираат шокот од рецесијата преку интерна флексибилност, како намалување на работните часови, отколку да мораат да употребат екстерна флексибилност и да отпуштаат работници.

Сепак, сликата не е иста во целата Европска унија. Некои земји-членки се особено погодени од кризата и се соочуваат со масивно зголемување на невработеноста, додека во други дури и да нема рецесија. Разликите во улогата на традицијата и силата на институциите во социјалниот дијалог во различни земји исто така се важен фактор за да се одреди дали евозможен компромис и договор меѓу социјалните партнери. Следствено на тоа степенот на консензус или несогласување многу се разликува од една до друга земја и од нивните економски сектори, а конфликтите се појавуваат во

повеќе земји-членки. Во последно време овие несогласувања се сведуваат на потребата и зајакнувањето на мерките за сиромаштија за да се намали јавниот дефицит, реформата на системот на социјално осигурување и пензии и идните политики за плата. Со постигнувањето на општ консензус за потребата од долгорочни реформи и напредни реакции на кризата, несогласувањата за специфични политички мерки можат да произлезат од пофундаментални различни ставови меѓу двете страни на индустријата за клучните причинители на кризата.

И покрај тоа социјалните партнери често имаат влијание врз претставувањето на нови идеи пред политичарите на сите нивоа, бидејќи тие се соговорници кои најдобро го познаваат светот на работниците. Во текот на кризата и покрај еднаквиот конфликт, се воспоставил значаен степен на координација и солидарност во Европа, во голема мера спротивставувајќи се на повикот за заштита на националните одговорности. Со ова се разликува оваа рецесија од сличните случувања во минатото. На ниво на Европа, неколку договори кои ги склучиле социјалните партнери прават разлика за сите работници во Европската унија бидејќи решаваат прашања како боледување заради болест на дете, здравство и безбедност на работното место или инклузивни пазари на трудот.

Покрај тоа, социјалните партнери и на национално и на Европско ниво посветуваат се поголемо внимание на преминот кон зелена економија и придонесуваат кон конкретни предлози за инвестирање во зелени технологии и познавање на плановите за преродба на неколку земји-членки. На долгорочен план, социјалниот дијалог ќе биде круцијален за добро изменацирана и социјално праведна транзиција кон зелена економија. Ова исто така ќе има и позитивно влијание врз свеста за потребата од зголемување на бројот на специфични истражувања и иновации за да се исполнат предизвиците. Покрај придонесот кон креирањето на политики за климатските промени, социјалните партнери воведуваат и зелена димензија во дијалогот, особено на ниво на претпријатијата. Придонесуваат директно во транзицијата преку подигнување на свеста, репутацијата или истражувањата, иако на различен степен во зависност од квалитетот на индустриските односи во земјите-членки.

Како што се покажува во извештајот, рецесијата има важни последици врз улогата на државата и јавните политики во општеството и економијата. Економската криза го зголемува притисокот за модернизирање на јавните услуги, што е нагласено преку потребата од консолидирање на јавните финансии и намалување на дефицитот. Затоа, успехот на политичките мерки во јавниот сектор е суштинско за да може Европа засекогаш да излезе од кризата. Владите и социјалните партнери треба да донесат важни одлуки во процесот на модернизација и структурна промена на јавните услуги. Од оваа причина, следното издание на извештајот за Индустриските односи во Европа подетално ќе се занимава со индустриските односи во јавниот сектор.

Во блиска иднина, социјалните партнери имаат витална улога во спроведувањето на стратегијата Европа 2020 за паметен, одржлив и издржан раст. Европа треба целосно да ги искористи потенцијалите за решавање на проблемите кои ги има социјалниот дијалог на сите нивоа доколку со тоа се реализираат поставените цели. Кризата покажа дека системот на индустриски односи во Европа, со сета своја разноликост на секое ниво (претпријатие, сектор, меѓу-индустриско, национално, европско) е суштински за успехот и стабилноста на европскиот социјален модел и понатаму ќе биде од голема

важност во моментите кога Европа ќе излезе од кризата и ќе влезе во период на обновен раст.

Структура на извештајот

Извештајот се состои од седум поглавја. Во Глава 1 е даден преглед на главните карактеристики на институциите за индустриски односи. Се прикажува организацијата на работници и работодавачи, колективното преговарање, индустриските активности и вклученоста на државата во индустриските односи, ревизија на варијациите и трендовите од почетокот на овој век.

Во втората и третата глава се анализира развојот на социјалниот дијалог во очи на економската криза. Во глава 2 е претставена состојбата преку истакнување на главните економски параметри на рецесијата и политичките дебати меѓу социјалните партнери во земјите-членки и на ниво на ЕУ. Тука се испитуваат ставовите на социјалните партнери во врска со кризата и нивните различни анализи за нејзината природа и стратегиите за излез од неа, посочувајќи каде се постигнал консензус, а каде преминало несогласувањето. Во Глава 3 се претставени конкретните активности кои ги договориле социјалните партнери за да се справат со предизвиците кои се дефинирани во претходната глава, иновациите во процедурите и исходот од нив. Во некои случаи, долготрајната блокада и конфликтот, наместо консензус се секојдневни. Анализата е фокусирана и на меѓу-индустриската димензија и на развојот на ниво на сектори и претпријатија.

Во Глава 4 се анализираат преговорите за плата и минимална плата во земјите-членки, со особен фокус на продолжувањето на децентрализацијата на колективните преговори и зголемената употреба на флексибилност на платата во форма на вариабилни платежни системи. Во Глава 5 се истражува ефектот кој преминот кон зелена економија би го имал врз системите на индустриски односи и во која мера оваа тема е застапена во агендата на социјалните партнери. Во оваа глава исто така е прикажано како самите социјални партнери придонесуваат кон неопходното позеленување на економијата и нејзино соодветно реструктурирање.

Во последните две поглавја од извештајот е даден преглед на развојот на европско ниво. Во глава 6 се истакнуваат активностите на комитетите за европски социјален дијалог, од кои многу активни се однесуваат на последиците од кризата. Се прикажуваат многуте инструменти кои се употребуваат во европскиот социјален дијалог, од обврзувачки договори до упатства кои помагаат да се создаде реално подобрување во секојдневниот живот на поголемиот дел од работниците и компаниите во Европската унија. На крај, глава 7 детално го опишува развојот на законите за вработување во ЕУ, со фокус на законот за работна сила, здравство и безбедност и еднакви права за вработување.

Глава 1: Варијации и трендови во европските индустриски односи во првата деценија од 21-ви век

Претходните трендови за намалување на збиеноста на унијата, децентрализација на колективните преговори и поголемо учество на работниците и понатаму продолжуваат, а на ниво на претпријатие оваа појава е позабележлива. Континуитетот се гледа и во високот ниво на организираност на работодавачите, покриеност на преговорите и помалку нагласената улога на власта во индустриските односи.

Сликата на системот на индустриски односи во ЕУ е различна. Организираноста на социјалните партнери, колективните преговори за платата и основните работни услови, како и индустриските активности и понатаму се разликуваат. Само онаму каде што има простор за интервенција од ЕУ – како застапеноста на работниците во рамките на претпријатието – очигледно има тенденција кон конвергенција.

Силата и присуството на синдикатите се одредува според различни фактори. Нивото на членство е важна детерминанта на силата на синдикатите, додека структурата на членството влијае врз мерата во која синдикатите можат легитимно да тврдат дека се претставници на работниците, па дури и на оние кои моментално не се на пазарот на труд. Други фактори се сигурноста која законот им ја дава на синдикатите, солидарноста и соработката во и надвор од синдикалното движење, односот со другите актери; раководството, внатрешната организација и учеството на членството; систем на кохерентни вредности и одразот на синдикатите и нивните лидери во очите на јавноста.

Синдикатите на ниво на Европа покажуваат висок степен на сплотеност. Конфедерацијата на Европската трговска унија (ETUC) сплотува 64 национални конфедерации. ETUC е присутна во секоја од земјите на EU-27 и нејзиниот удел на пазарот на ниво на Европа е околу 88 %.

Се на се, членството во трговската унија и понатаму опаѓа, но постојат големи разлики од земја до земја. Односот на членови на унијата меѓу сите работници во денешната EU-27 опадна од 27.8 % во 2000 год. на 23.4 % во 2008 год., а униите изгубиле скоро 3 милиони членови. Ова е резултат на помала и опадната обединетост меѓу младината, како и тешкотиите за изнаоѓање нови и задржување на сегашните членови во услужниот сектор, во малите фирми и меѓу оние со договор за привремено или трајно вработување. Следствено на тоа, синдикатите стареат и се повеќе се потпираат на јавниот сектор. Затоа најавите за намалување на работните места во јавниот сектор се закана за синдикатите, бидејќи токму од тука имаат најбројно членство скоро во сите земји. Во рамките на овој генерален тренд се уште има големи разлики во различни земји. Во 2008 год. густината на синдикатите варира од 68.8% во Шведска на 7.6% во Естонија. Трговските униии во Литванија, Естонија, Словачка, Чешката Република и Полска поминале низ најголемиот пад во бројот на членството од 2000 год. во однос на процентуалност, додека синдикалното членство се зголемило во Шпанија, Кипар, Грција, Белгија и Италија. Сепак, само во Белгија немало намалување на бројот на членови на синдикатот помеѓу работниците.

За здруженијата на работодавачи, главните проблеми се повеќе дисциплината и кохезијата отколку

членството. Националните конфедерации на работници во ЕУ го надминуваат бројот на конфедерации од национални синдикати. На секторско ниво, здруженијата на работодавачи се стремат да бидат поподелени и побројни отколку трговските синдикати. Колективните преговори се почесто не се нивна главна улога. Многу поприсутни стануваат услугите и лобирањето. Организационската централизација на работодавачи е помала од синдикалната централизација во сите земји-членки што се јавува како резултат и на помал авторитет и на поголема фрагментација на организациите на работодавачи.

Три организации ги претставуваат работодавачите на ниво на Европа. Бизнисевропа е главна организација за бизнис во сите сектори на приватната економија. Европската асоцијација на занаетчи, мали и средни претпријатија (УАЕПМЕ) ги претставува малите и средни бизниси во Европа. Европскиот центар на претпријатија со јавно учество и на Претпријатија со генерален економски интерес (СЕЕР, Centre européen des entreprises publiques) ги претставува претпријатијата и организациите со јавно учество или кои вршат дејност од општ економски интерес.

На секторско ниво има дури и поголема разноликост меѓу европските организации на работодавачи. Сепак, само мал дел од нив се организации на работодавачи во вистинската смисла на зборот. Овие организации се главно основани во оние сектори каде што има развиен секторски социјален дијалог (види Глава 6).

Бројот на организации на работодавачи е повеќе од двојно поголем во споредба со трговските синдикати, но додека нивото на организациите на работодавачи во ЕУ е стабилно и високо, асоцијациите на работодавачи се соочуваат со промени во нивната средина, како што е националното и транснционалното спојување на фирми, поголем акцент на претпријатијата отколку на секторските преговори и притисокот за поголема ефикасност во Европа и глобална застапеност.

Улогата, покриеноста и ефективноста на колективните преговори многу се разликува во земјите-членки на ЕУ. Две третини од мнозинството европски работници се заштитени со колективни договори, но децентрализацијата на условите за плаќање продолжува, а секторските договори со амандмански измени и дополнувања на ниво на компаниски договори се зголемуваат.

Како што се кажува во извештајот за Индустриските односи во Европа 2008, во суштина стапката на организации на работодавачи е таа што одлучува за заштитеност со колективни преговори наместо стапката на синдикализација. Висока покриеност со колективни преговори се јавува во преговорите со повеќе работодавачи и захтева постоење на организација на работодавачи со мандат за преговори со претставниците на работниците во врска со договорите.

Сатутната застапеност на работниците на ниво на компанија е клучна карактеристика на системот на европските индустриски односи. Правната застапеност се заснова на Директивата бр. 2002/14/ЕС за информации и консултации. Очигледни се некои конвергенции кон поголем обем на права, но сепак постои загриженост дека меѓу-граничните спојувања и зголеменото преземање на финансиски ризик ги доведуваат работничките синдикати и останатите претставништва на работниците до степен на помала моќност одошто некогаш ја имале.

Државата на различни начини се вклучува во индустриските односи. Таа може да влијае врз одлуките во врска со платата, работните саати и работните услови. Владините интервенции се поврзани со статутните минимални плати, продолжувањето на колективните договори и преговорите за сојузништво со социјалните партнери. Директната владина интервенција се стреми да биде замена за координацијата помеѓу самите социјални партнери.

Глава 2: Криза: предизвици и перспективи на социјалните партнери

Економската криза е незамислив предизвик за европските системи на индустриски односи. Економската и финансиската криза ги соочи учесниците во индустриските односи и институциите низ цела ЕУ со значајни предизвици. Во централна и југо-источна Европа, најголемата криза уште од преминот кон пазарна економија пред две децении се покажа како тежок тест за институциите во индустриските односи кои се воспоставија оттогаш до сега.

Додека степенот и времето на рецесијата се разликува од една до друга земја-членка, БДП на ЕУ се намали за повеќе од 5% од првата половина на 2008 год. до првите шест месеци од 2009 год. Растот беше стабилен само во почетокот на 2010 год. Суровоста на кризата исто така варира од земја до земја, од пад на БДП за 15% во балтичките земји до мал раст во Полска. Почетокот на рецесијата и времетраењето на преродбата исто така се разликува од една до друга земја-членка.

Во повеќето земји, приватната потрошувачка се намалува помалку од БДП, така што куповната моќ е важен фактор во одржувањето на економската активност. Трендот во потрошувачката се одразува и врз платата сè до крајот на 2009 год, кога се покажал вистински раст на платата во ЕУ од 1.4% во 2009 год. Спротивно на овој тренд, платите се намалуваат, понекогаш и вртоглаво, во балтичките земји, Ирска, Грција и Унгарија, а значајно стагнираат во Германија, Франција, Шведска и Велика Британија.

Растот во основните трошоци за труд во ЕУ бил понизок во 2009 год. отколку во 2008 год., но бил 1.5 пати над растот на основната плата. Продуктивноста опаднала за 2.5% во 2009 год. низ цела ЕУ, а трошоците по единица труд пораснале за 3.0% во вистинска смисла во 2009 год. Кризата имала драматичен ефект на јавните финансии во земјите-членки.

Низ цела ЕУ, јавниот дефицит пораснал од 2.3% од БДП во 2008 год., на 6.8% во 2009 год.; во 11 земји-членки, дефицитот пораснал за повеќе од 5% од БДП.

Воопшто, последиците од кризата по вработеноста во ЕУ не биле толку сурови како што се очекувало. Вработеноста опаднала за 2.5% во ЕУ помеѓу вторите тримесечја од 2008 и 2010 год, што е помалку од поливан од падот на БДП. Невработеноста се зголемила на рекордни 9.6% во секое од првите три тримесечја во 2010 год. Во најголема мера, рецесијата ја зафати интерната флексибилност на претпријатијата, повеќе преку пад во работните часови отколку преку отпуштања. Кратките работни

шеми и останатите колективно договорени прилагодувања на работното време одиграле значајна улога во ваквиот исход (види Глава 3).

Степенот и времетраењето на падот во вработеноста варираше од земја до земја, каде балтичките држави, Ирска и Шпанија биле особено тешко погодени, со пад во вработеноста што сее одразил на или го преминал падот на БДП. Работниците кои биле привремено вработени биле повеќе изложени на отпуштање од работа, отколку оние кои имале долготрајни или постојани вработувања.

Различните исходи во економскиот и развојот на вработеноста ги причинуват два главни фактори. Економиите поминуваат низ различни видови на рецесија, кои или потекнуваат од градежниот и секторот на недвижности, што предизвикува масовно отпуштање од работа, или е предизвикана од колапс на бизнис довербата и трговијата, што првенствено се одразува на производството. Реакциите на социјалните партнери и јавните власти на кризата се различни и можат да ги објаснат ваквите исходи (види Глава 3).

Постојат важни секторски разлики во ефектите од рецесијата. Индустрискиот сектор е најтешко погоден, иако намалувањето на работните часови го одложило намалувањето на работата, така што падот на вработеноста во производството е значајно помал од падот на производството. За време на најлошиот период на кризата, јавните услуги придонеле кон одржување на економската активност, но буџетските мерки за сиромаштија најверојатно ќе ја запрат оваа улога на јавниот сектор.

Социјалните партнери се согласни дека има потреба од отпочнување на мерки за јавна стимулација, иако со различен фокус. Организациите на работодавачи ставаат приоритет на сигурна достапност на кредити за претпријатијата, мерки за намалување на трошоците за труд и намалување на даноците. Трговските синдикати се залагаат за поголема фискална стимулација, како и за мерки за одржување на куповната моќ и зајакнување на јавните инвестиции.

Степенот на консензус и конфликт меѓу социјалните партнери многу се разликува од една до друга земја-членка. Во 12 земји, консензусот е доминантен. Помеѓу нив се и земјите-членки на EU-15 кај кои има силни институции за социјален дијалог. Во други, политичкиот консензус исто така е барем парцијално доминантен, каде трипартиската структура се мобилизира и/или се наметнуваат заеднички платформи меѓу социјалните партнери. Во 11 земји, преовладува несогласувањето. Ниту суровоста на кризата, ниту разликите во системите на индустриски односи не можат да ја објаснат доминацијата на консензусот или конфликтот. Тука спаѓаат и земји-членки со споредливо слаби институции за социјален дијалог, но и земји со традиционално посилни системи на индустриски односи. Во поглед на институционалните ефекти, линијата на сличност и разлики меѓу земјите се протега сè до поделбата на „стари“ и „нови“ земји-членки.

Глава 3: Преговори во криза: одговорности на социјалните партнери

Преку процесот на социјален дијалог, работодавачите и синдикатите одиграле значајна улога во мерењето на ударот од кризата. Сепак, постои значајна разлика од земја до земја и од сектор до сектор. Се чини дека разликите во економската состојба влијаеле врз текот на преговорите повеќе на секторско ниво, отколку помеѓу земјите. Влијанието на институциите за секторски дијалог е значајно исто колку и јавната политика и мерата во која социјалните партнери се вклучени во дијалогот. Во повеќето земји-членки, меѓу-индустриските социјални партнери се обиделе да постигнат договор за мерките за справување со кризата. Во 16 земји-членки се направени отворени обиди да се преговараат двострани или тројни национални договори со цел да се надмине кризата. Додека едни главно се фокусираа на проблемите со вработувањето како краткото работно време и измената на платата, други се соочувале со поголеми и посериозни мерки.

Степенот на кризата во земјите-членки не одредува дали обидите за преговори се успешни, туку јавната политика одиграла клучна улога. Постојните системи за социјална заштита и политиките за активна издршка даваат основа за поддршка за време на криза врз која можат да се градат решенијата на социјалните партнери. Покрај евидентната улога на власта во склучување на тројни договори, често играат и важна улога во поддршката на двостраните договори.

Договорите за справување со кризата на секторско ниво се под влијание на традиционалната пракса, а договорите на ниво на претпријатие се позастапени. Преговорите на секторско ниво и се доверени на одредена група на земји со добро воспоставени системи на преговори со повеќе работодавци. Овие исто така главно се појавуваат во производствениот сектор, каде што има релативно мала евиденција за преговорите со приватниот услужен сектор. На ниво на претпријатие, договорите за справување со последиците од кризата се проширени во поголем број земји.

Додека реалните плати значајно пораснале во 2009 год., просечната заработка многу побавно расте. Во повеќето земји-членки кризата го потисна договореното просечно зголемување на платата во 2009 год., но не толку многу. Намалената инфлација значеше поголем раст на реалните плати. Но, ефектите подлабоко се осетија во суштинската заработка, отколку во основните плати определени со колективните договори, што се должи на намалени работни часови и/или скратување на дел од бонусите.

Во производствениот сектор, мерките се воведени и во специфични секторски договори наменети за спречување на ефектите од намалениот обрт врз вработеноста и како дел од „регуларните“ договори во кои се дефинираат платата и условите за вработување. Главната тема е краткото работно време, но обработени се и другите иновативни решенија како што е ‘лизинг на вработени’. Многу договори исклучиво или делумно го регулираа краткото работно време. Во други се споменуваат ‘преговори за концесија’, со размена на еден вид на гаранција за вработување во замена за флексибилност на работникот во однос на платата и условите за работа.

Договорите на ниво на претпријатие во услужниот сектор се фокусираат на концесија за плата и работни услови, додека краткото работно време релативно малку се применува. Договорите главно се концентрираат на секторите на цивилно воздухопловство и поштенските и телекомуникациските услуги. Повеќе од една третина од договорите се однесуваат на програмите за намалување на трошоците на претпријатијата и предвидуваат жртвување на поголемиот дел од вработените без гаранција за вработување. Половина од останатите договори исто така предвидуваат намалување или замрзнување на платите, но во замена за тоа гарантираат вработување.

Одредени стратешки одлуки на социјалните партнери влијаат врз многу разлики меѓу земјите, кои биле разгледани. Ова е очигледно во примерите од новите земји-членки каде претходно не се склучувале вакви договори и во оние земји од ЕУ-15 каде договорите не се склучиле иако постои институционален капацитет за нив.

Шемата на договори на секторско и на ниво на компанија укажува дека стратегиите на социјалните партнери се моделирани според институционални поставки за индустриски одоси, како и според јавно-политички интервенции во форма на статутни краткотрајни работни шеми.

Во неколку земји-членки, кризата за првпат довела до договори меѓу социјалните партнери на меѓу-индустриско ниво. До сега, како што кризата провоцирала преговарани или конкретизирани реакции, во каде власта или работодавачите можат самостојно да делуваат во други услови, , проблем е одржливоста на овие договори, особено во неколку централно и источно европски држави, каде што досега овие договори не биле познати. Нема индикации дека сега страните би предвиделе понатамошни преговори или договори, но страните не можат ниту да го заборават процесот. На секторско ниво, ударна карактеристика се провизиите што ја зајакнуваат компетентноста на платата на ниво на претпријатие. Затоа, кризата може понатаму да ги забрза долгорочните трендови на децентрализација.

Глава 4: Флексибилизација на платата и минимална плата

Флексибилност на платата е важен елемент за дебата за време на економска криза. Степенот на флексибилност на платата во голема мера зависи од факторите како што е нивото и заштитата од колективните преговори, односите на моќ меѓу синдикатите и работодавачите, употребата на системи за плаќање по учинок и минимална плата. Ова се однесува на обемот во кој платата одговара на пазарната моќ. Дебатата за флексибилност на платата е од извонредна важност за време на економска криза.

Степенот на централизација на преговорите за плата многу се разликува од една до друга земја-членка. Во многу земји, во време на кризата се зголемил најновиот тренд за децентрализација на договорите за плата и за преговори со претпријатија и трговец-поединец. Воопшто, преговорите се поцентрализирани во јавниот отколку во приватниот сектор. Поцентрализирани преговори водат до поизедначени плати и работни услови. Покрај тоа, процентот на вработени заштитени со колективен

договор во земји со поцентрализирани преговори е значително повисок отколку во земјите каде доминираат преговорите на ниво на претпријатие.

Вариабилните платежни системи се повеќе се користат за да се обезбедат дополнителни елементи за флексибилност на платата. Повеќе од половина од работниците во ЕУ имаат некаква форма на вариабилен систем на плаќање (ВСП), олеснет со децентрализацијата на преговорите за плата. Додека работниците генерално се позитивни за ВСП, ставовите на трговските синдикати се разликуваат. Некои синдикати сметаат дека тоа е начин да им се даде на работниците дел во работата на претпријатието, додека други стравуваат дека може да создаде поголема нееднаквост во платата и да ги поткопа принципите на еднаква плата за еднаква работа.

Малата плата влијае врз еден од 10 работници во ЕУ и воопшто, малата плата е поголем проблем во земјите со подецентрализирани преговарачки структури и мала покриеност со колективните преговори

Во многу земји, статутната минимална плата има само ограничено влијание врз стапката на ниска плата. Во дваесет земји-членки има статутна минимална плата. Додека нивото многу се разликува меѓу земјите, јазот меѓу земјите-членки од централна и источна Европа и ЕУ-15 во минатите неколку години се намалил. Сепак, седумте земји со најголема стапка на ниска плата имаат статутна минимална плата. Покрај тоа, во повеќе од половина земји, минималната плата ја губи вредноста во споредба со просечната плата во изминатата деценија.

Во оние земји каде што нема статутна минимална плата, прагот за плата се поставува преку колективни преговори. Во повеќето од овие земји, ниската плата не е голем проблем. Главен исклучок од ова правило е Германија, каде степенот на ниска плата е над просекот на ЕУ, иако владата може да договори минимална плата која ќе биде обврзувачка за сите, а веќе ваквата статутна минимална плата постои во повеќе сектори.

Глава 5: Индустриски односи и премин кон зелена економија

Климатските промени претставуваат една од најголемите закани за планетата. Се повеќе и повеќе преминот кон зелена економија се смета како неопходност што вклучува социјални и економски можности и трошоци.

Социјалниот дијалог може да помогне да се создаде консензус за премин кон зелена економија и да придонесе за подобро управување со социјално праведна транзиција. Социјалните партнери можат да ги олеснат иновациите и да преговараат за решенија за промени кои ќе донесат бенефиции за работниците и бизнисите.

Европската унија е обврзана преку локални и глобални активности да ги контролира климатските промени. Секоја земја-членка исто така има воспоставено свои домашни политики. Со овие

напори засилени со усвојувањето на Европскиот пакет за климатски промени во 2008 год. Во Европа 2020 се потврдуваат овие обврски и се дава интегриран пакет на политики за постигнување на паметен, одржлив и издржан развој.

Не само новите зелени работни места, туку пред се и сето позеленување на целата економија вклучува и структурни промени. Треба да има мало, но позитивно влијание врз целокупното ниво на вработеност, иако со различни ефекти во различни сектори, видови на вештини и региони. Вклучувањето на идните потреби од вештини, според системите за доживотно учење и добро менаџирани процеси за реструктурирање е од голема важност.

Зелената економија влезе во агендата за социјален дијалог, но сепак останува маргинална. Вклученоста на социјалните партнери во зелената економија се разликува од земја до земја во зависност од организацијата на индустриските односи и на бројот на години кога климатските промени станале интересни за јавните власти, социјалните партнери и општата јавност.

Социјалните партнери најмногу дејствуваат под влијание на политичарите, вклучително и нивните политички предлози. Стандардните тела за троен социјален дијалог ретко систематски пристапуваат кон прашањата поврзани со зелената економија. Но, во многу земји-членки, социјалните партнери учествуваат во советодавни тела, како што се совети за одржлив развој, заедно со други релевантни фактори. Некои директно ги разгледуваат последиците по вработувањето од зелената економија.

Колективните преговори ретко се однесуваат на прашања поврзани со зелената економија. Но, се чини дека полесно се развива социјален дијалог на ниво на претпријатие за прашања од животната средина и енергетиката. Некои претставници на работниците се информираат, консултираат и понекогаш преговараат за правата во оваа насока.

Покрај тоа, социјалните партнери придонесуваат кон имплементацијата на зелените политики и дејности. Во повеќето земји-членки ваквиот директен придонес се јавува преку обука и советување, кампањи за подигање на свеста и истражувања и иновации, често во соработка со јавните власти.

Преминот кон зелена економија е 'правилно насочен' кон сферата на компетентност на социјалните партнери, со што значително се реструктурираат и политиките за вештини. Државата е главен актер во преминот кон зелена економија и ги мобилизира регулаторните, пазарните и финансиските инструменти. Ги менаџира импликациите врз вработувањето онаму каде социјалните партнери имаат директна компетентност.

На ниво на ЕУ, постои јасна обврска за социјалните партнери да дискутираат за економските и импликациите за вработување при преминот кон зелена економија. Европските социјални партнери влијаат врз креирањето на политики и почнуваат да ги истражуваат последиците по вработувањето и да ги поврзуваат со најдобрите решенија. Европските меѓу-секторски социјални партнери искажуваат голем интерес за политиките за климатските промени и неодмална зазедоа став за импликациите врз вработеноста. КЕТУ се залага за 'праведна транзиција' базирана на троен социјален дијалог, еколошки и скромни работни места, инвестиции, зелени вештини, со акцент на предвидувањето и

менаџирањето на промената и зголемени права за здравствена заштита и заштита на животната средина на работното место. БизнесЕвропа се залага за пофлексибилни пазари на труд заедно со ефикасни јавни вработувања, активни политики и обуки за пазарите на труд. Мора да се подобрат предвидувањата на идните потреби од вештини и да се поттикнат научните, технолошките, инженерските и математичките вештини. ЦЕЕР и УЕАПМЕ повеќе се фокусира на областите за енергетика (ефикасност) и транспорт, а исто така придонеле и кон дебатата за вработување и вештини во зелената економија. Европските социјални партнери во шест сектори – вклучително и гас и електрика, дрво, и екстрактивна индустрија – ги прифатиле заедничките мислења со цел да привлече внимание на специфичните грижи за овие сектори.

Европските социјални партнери исто така започнале да ги проучуваат последиците од транзицијата кон зелена економија и најдобрите искуства од нивниот автономен двостран дијалог. КЕТУ, БизнесЕвропа, ЦЕЕР и УЕАПМЕ лансирале заеднички истражувања за димензиите на вработеност од политиките за климатски промени и се со намера да создадат заеднички став за оваа тема со цел да се оцени улогата на социјалните партнери и да се извлечат заклучоци за последиците по вработувањето и вештините. Европските социјални партнери во осум сектори (на пр. електрика) отпочнале слични вакви активности.

Некои договори на претпријатијата за премин се однесуваат на заштита на животната средина и климатските прашања, но се уште нема примери за двострани автономни регулативи на ниво на Европа.

Глава 6: Развој на европскиот социјален дијалог 2008-2010 год.

Економската криза е доминантна темза а дискусија во многу комитети за европски социјален дијалог.

Во изминатите две години немало „секојдневна работа“ во европскиот социјален дијалог. Дискусиите за кризата довеле до бројни здружени активности, но и до несогласувања. Во март 2009 год., Комитетот за меѓу-индустриски социјален дијалог не постигнал договор за заедничка декларација што се должи на фундаментални разлики во мислењата за причините за економската криза и мерките потребни да се преземат за нејзино надминување. Повеќе комитети за секторски социјален дијалог се договориле да имаат заеднички изјави, вклучително и оние за секторите од хемиската индустрија, градежништвото, патниот транспорт, комерцијата, изведбите во живо, регионалната и локалната власт, обработката дрво и мебел.

Многу европски и национални социјални партнери и на меѓу-индустриско и на секторско ниво придонеле кон јавните консултации за стратегијата Европа 2020. Во јуни 2010 год., Комитетот за меѓу-индустриски социјален дијалог донесе заеднички придонес, во кој искажа верување дека многу од целите се суштински за успешна економска преродба: меѓу другите се и реформа на глобалниот финансиски систем, поврат и подобрување на динамиката за раст со цел да се создадат повеќе и подобри работни места, промоција на вештини и претприемништво, ревитализација на самостоен пазар, создавање на

интегрирана политика за индустрија во ЕУ, поддршка на нови средства на финансирање на инвестиции и борба со сиромаштијата и нееднаквоста. Ја идентификуваат социјалната кохезија како предуслов за динамична и одржлива економија.

Во европскиот социјален дијалог, работата на управувањето со промени е од посебна важност. Меѓу-индустриските социјални партнери го финализираат 5-годишниот проект за испитување на нивната улога во економското реструктурирање во ЕУ. Комитетот за социјален дијалог за хемиската индустрија го проучи реструктурирањето на овој сектор, додека Комитетот за социјален дијалог во електродистрибуцијата објави и алатник за реструктурирање со социјална одговорност.

Меѓу-индустриските европски социјални партнери потпишаа самостоен договор за издржани пазари на труд. Целта на договорот, кој ќе се спроведува со одговорност на националните социјални партнери во период од три години, е целосно да се искористи потенцијалот на работната сила во Европа, да се подобри квалитетот на работата и да се зголеми стапката на вработеност во очи на демографското стареење. Со договорот се опфатени лицата кои се соочуваат со потешкотии во влегувањето, враќањето или интегрирањето на пазарот на труд и оние кај кои постои ризик од отпуштање од работа.

Вештините и обуката и понатаму се суштинска област на европскиот социјален дијалог. Комитетите за европски социјален дијалог се активни во оваа област во 16 сектори. Особено, во 2009 год. социјалните партнери во секторот за лични услуги потпишале заеднички договор за олеснување на споредбата на квалификации и меѓу-гранична мобилност. Комитетите за секторски социјален дијалог во областа на земјоделството и угостителството работат на иницијативи за подобрување на транспарентноста и компатибилноста на вештините и квалификациите. Пет комитети за секторски социјален дијалог изразиле интерес за дефинирање на нови европски секторски совети за работни места и вештини.

Европските социјални партнери играат клучна улога во втората фаза од агендата за флексибилност и безбедност. Обврзани се заедно да го следат спроведувањето на принципите за флексибилност и безбедност, да ја оценат улогата и вклученост на социјалните партнери и да изведат заеднички заклучоци.

Здравството и безбедноста остануваат важна област за дејствување во многу комитети за европски социјален дијалог. Европските социјални партнери во болничкиот и здравствениот сектор успешно ги завршија преговорите за договор за заштита од повреди на работно место, со цел да се спречат повреди на работниците кои се предизвикани од било какви остри медицински предмети (вклучувајќи и игли). За таа цел се предвидува интегриран пристап кон проценување и превенирање на ризиците, како и обука и информирање на работниците. Комитетот за социјален дијалог за лични услуги отпочна преговори за рамковен договор за превенција на здравствените ризици во фризерскиот сектор.

Мобилноста останува важна тема за комитетот за меѓу-индустриски социјален дијалог и за секторите каде што има голема мобилна работна сила. Комитетот за меѓу-индустриски

социјален дијалог врши заедничка работа за последиците од пресудите на Судот на правда при Европската унија во случаите на Викинг, Лавал, Риферт и Луксембург за економска слобода и основни социјални права на работниците. Иако се согласуваат во врска со дефинирањето на клучните проблеми, изразуваат јасни разлики во ставовите за последиците од пресудите или за понатамошните активности. Дискусиите за мобилност се одржаа во Секторските комитети за внатрешна пловидба, градежништво, болници, земјоделство, приватно обезбедување и привремено вработување.

Во полето на еднаквоста, Европските меѓу-индустриски социјални партнери успешно ги завршија преговорите за ревидираниот рамковен договор на ЕУ за родителско отсуство. Ревидираниот рамковен договор се спроведува преку директивата 2010/18/ ЕУ, преку која се обезбедува секој родител да може да земе четири месеци отсуство за грижа и нега на дете, а еден месец непренослив меѓу родителите. Правото се однесува на сите работници без разлика на нивниот договор, а родителите кои се враќаат од родителско отсуство имаат право да побараат промена на работното време на одреден период.

Пет сектори ги усвоиле упатствата за насилство од трето лице. После потпишувањето на рамковниот договор за меѓу-секторски социјални партнери за злоупотреба и насилство на работното место во 2007 год., европските социјални партнери во секторот за болници, регионална и локална власт, трговија, приватно обезбедување и образование ги усвоиле мулти-секторските упатства за соочување со насилството и злоупотребата на работното место од страна на трето лице.

Комисијата го зема во предвид искуството од повеќе од 10 години од европскиот секторски социјален дијалог. После повеќе од една деценија искуство со европски секторски социјален дијалог, Комисијата објави работен документ во кој се проценува функционирањето на комитетите за европски секторски социјален дијалог и се предложуваат можни подобрувања. Комисијата има намера да ги поттикне европските и националните секторски социјални партнери целосно да ја употребат сферата на преговарање, да ги засилат своите административни капацитети и да создадат синергии меѓу секторите. Во склоп на овој рамковен договор, Комисијата исто така ја поттикнува интеграцијата на нови играчи, како и подобро учество на претставниците на новите земји-членки.

Во текот на 2010 год. се создадоа три нови комитети за европски секторски социјален дијалог по повод две заеднички барања на односите европски социјални партнери. Првиот состанок на комитетите во секторот за метал, хартија и образование веќе е одржан, а европскиот социјален дијалог за централната (владина) администрација наскоро ќе се формализира после двегодишна тест фаза. Социјалните партнери во секторот за агро-прехранбена индустрија и спорт исто така во моментот ја истражуваат можноста за комитети за секторски социјален дијалог.

Глава 7: Преглед на европската легислатива 2008-10 год.

Усвојувањето на директивата за привремено вработување и преработената директива на советот за европска работа се двете главни достигнувања.

Во областа на законот за труд, во изминатите две години се усвоени бројни важни директиви. Најголем пробив е достигнат со усвојувањето на нови директиви за привремено вработување, со што се добива значајно зголемена правна заштита за привремено вработените лица и признавањето на улогата на агенциите за привремено вработување во промоцијата на поголема флексибилност на пазарот на трудот и обезбедување на можностите за вработување.

Друг успех е усвојувањето на преработената директива на советот за европска работа. Заедничкото мислење на социјалните партнери на ЕУ изразено за време на процесот на донесување заеднички одлуки потпомогна во брзото склучување на договор за конечниот текст. Во новата Директива се разјаснува и зајакнува претходниот закон донесен во 1994 год. во неколку аспекти, особено во врска со работничките права на информации и консултации за транснационални прашања. Во контекст на економската криза, овој закон е особено важен.

Покрај тоа, Комисијата презема активности за оценување на сегашните директиви со цел да го ревидира нивниот ефект, особено на Директивата бр. 98/59/ЕС за колективен технолошки вишок, Директивата бр. 2001/23/ЕС за пренос на обврските и Директивата бр. 2002/14/ЕС за поставување на генерална рамка за работнички информации и консултации во ЕУ

Трите договори меѓу европските социјални партнери се спроведуваат преку директиви на советот. Усвојувањето на Директивата на Советот бр. 2010/18/EU за спроведување на рамковниот договор од 2009 год. за родителско отсуство склучена меѓу европските социјални партнери го покажа капацитетот на социјалните партнери – и институциите на ЕУ – за надградување на претходниот договор од 1995 год., кој исто така се спроведуваше како директива. Новиот закон ги зајакнува и дополнително појаснува правата на работниците кои се родители за да земат отсуство.

Со Директивата на Советот бр. 2010/32/EU се спроведува рамковниот договор за превенција на повреди од остри инструменти во болничкиот и здравствениот сектор, кој го склучиле европските социјални партнери од тој сектор. Инкорпорацијата на овој договор во ЕУ легислативата дава значаен придонес во креирањето на што е можно побезбедна работна средина во односниот сектор.

После консултациите на Комисијата со европските социјални партнери за поморски транспорт, донесена е одлука за преговори по кои се договориле за инкорпорација во ЕУ легислативата на значаен број на одредби кои се содржани во Конвенцијата за поморски труд на ИЛО од 2006 год. Договорот се спроведува со Директивата бр. 2009/13/ЕС, со која се комплетираат или изменуваат сегашните одредби на ЕУ кои се однесуваат на работните услови за поморците, вклучувајќи го и работното време.

Во согласност со агендата на Комисијата за подобра регулатива, продолжува работата на спроведувањето на ЕУ стратегијата за здравство и безбедност на работа 2007-12. Во оваа област, развојот во овој период има за цел да овозможи правна рамка способна за континуирана адаптација на промените истовремено почитувајќи го принципот дека легислативата треба да биде кохерентна, едноставна и ефикасна, а исто така да ги исполнува целите за намалување на административната претовареност на претпријатијата. Пример за ова е усвојувањето на трета листа на индикативни работни погранични вредности за хемиските агенти. (Директива бр. 2009/161/EU), со која се покажува определеноста на Комисијата да одржува аквизиција за здрава и безбедна работа во ЕУ согласно со најновите научни податоци. Две 'кодификациски' Директиви бр. 2009/104/ЕС за работна опрема и бр. 2009/148/ЕС за азбест потекнуваат од агендата за подобра регулатива. Упатствата за добра пракса се подготвени, со цел да се олесни и подобри практичната примена на одредени директиви за здравство и безбедност при работа, како што се оние за бука, градежништво и вештачка оптичка радијација.

Правата за еднакво вработување се следат и зајакнуваат. Комисијата продолжува многу да го потенцира следењето на точно пренесување и спроведување на директивите во полето на еднаквоста. Тука спаѓаат Директивите на Советот бр. 2000/43/ЕС и 2000/78/ЕС, со кои се забранува дискриминацијата врз основа на раса и етничко потекло, религија или вероисповест, инвалидитет, возраст и сексуална ориентација во вработувањето и професијата низ цела ЕУ. Во октомври 2008 год., Комисијата претстави предлог за измена на сегашните одредби на Директивата бр. 92/85/ЕЕС за заштита на мајчинството. Целта на овој предлог е да се даде подобро помирување со приватниот, професионалниот и семејниот живот и така да им овозможи на повеќе жени да влезат и да останат на пазарот на труд ако имаат деца. Во друг важен развој, примената на принципот за право на еднаков третман на мажите и жените се зајакнува за оние кои работат во само-вработувачките капацитети, преку Директивата на Советот бр. 2010/41/EU.

Најголеми проблеми и потешкотии се појавиле во две области: нефункционирање на променетата директива за работно време и интерпретација и наметнување на директивата за именување работници.

Голем проблем се појавил кога Комисијата предложила да се измени директивата за работно време (бр. 2003/88/ЕС) која е повлечена, откако Советот и Парламентот не успеале да постигнат компромис. Во предлогот се барало да се изнајде решение за потешкотиите во спроведувањето на правилата на Судот на правдата (СПЕУ) во случаите СИМАП и Јегер, како и да се излезе во пресрет на тврдењата на релевантните фактори во однос на продолжувањето на референтниот период за неделни работни часови и индивидуални откази. Комисијата реагирала на неуспешното помирување со лансирање на ревидирана директива во која се содржи вежба за екстензивна евалуација и првична консултација со европските социјални партнери.

Друг извор на потешкотии е интерпретацијата и наметнувањето на Директивата за именување на работници (бр. 96/71/ЕС), вклучувајќи и почитување на колективните социјални права. Во пресрет на одлуките на СПЕУ во случајот на Лавал, Рифет и Комисијата против Луксембург, Комисијата одлучи да го засили напорите за олеснување на административната соработка меѓу земјите-членки и да промовира

дебата со релевантните фактори. Имајќи ги во предвид овие потешкотии, Комисијата го ревидира спроведувањето и интерпретацијата на правната рамка за именување на работници и веќе лансира (или предвиди) неколку екстерни студии за правните аспекти и економските ефекти од директивата. Овие студии се се уште во тек.

Глава 1: Варијации и трендови во европските индустриски односи во првата деценија од 21-виот век

Трендот во институциите за индустриски односи покажува мешавина од континуитет и разноликост. Стапките на густина на трговските унии, децентрализација на колективните договори, организации на работодавачи и колективно преговорање и остануваат релативно стабилни. Националните режими за индустриски односи остануваат различни – главно меѓу ЕУ-15 и 12-те нови земји членки, но исто така и во рамките на групата во различни групирања на државите. Ефектот на кризата во договорите за индустриски односи сè уште не е разјаснета.

Оваа глава се заснова на предлог кој го дал Јеле Висер од Амстердамскиот институт за напредни трудови студии (АИАС, Универзитет во Амстердам)

1.1. Вовед

Во оваа глава е даден преглед на индустриските односи во Европската унија (ЕУ) во текот 2000-тите години. Ова е првата деценија во која економската и монетарната унија (ЕМУ) е целосно операбилна. Во 2004 год. се случи најголемото проширување во историјата на ЕУ, кога беа примени 10 земји-членки, по што во 2007 год., следеше прием на уште две, со што вкупниот број на членки достигна 27. Деценијата започна со амбициозната Лисабонска агенда на ЕУ во 2000 год., а заврши со најголемата економска криза од 1930 год. наваму. Во 2009 год. економијата на ЕУ се намали за 4%, а до почетокот на 2010 год. просечната невработеност во ЕУ достигна 10% од работната сила. Во 2010 год., под притисок на зголемените јавни долгови и владините дефицити кои се појавија за време на кризата, многу земји почнаа да подготвуваат мерки за сиромаштија кои вклучуваа и намалување на платите или замрзнување и значајно отпуштање од работа во јавниот сектор.

На кратко, почетокот и крајот на првата деценија претставуваат различен склоп на околности, очекувања и предизвици. Во почетокот на 2000-тите трите клучни прашања биле подготовка на политика за национална и секторска плата за адаптација на централната европска монетарна политика; промоцијата на учеството на пазарот на труд и социјална издржаност; а политичката, социјалната и економската интеграција на новите земји-членки, особено на пост-комунистичките земји од централна и источна Европа (земјите од ЦИЕ). Претходните извештаи за индустриски односи во Европа, особено во 2006 и 2008 год., содржат извештаи за овие прашања и за придонесите на трговските унии и работодавачите. Денес, на крајот на деценијата, агендата е преплавена со предизвици за економската криза: зголемување на невработеноста; зголемен притисок од конкуренцијата во приватниот сектор; финансиски

проблеми во јавниот сектор; и изнаоѓањето на нови патеки за одржлив раст, поголема продуктивност, реално зголемување на платата и повеќе работни места. Следната глава зборува за реакцијата на индустриски односи на кризата на различни нивоа (ЕУ, национално, секторско и на претпријатие). Оваа глава зборува, првенствено за моменталната состојба на индустриските односи; второ за главниот развој во текот на деценијата, и трето, индицира каков може да биде ударот од кризата врз индустрискиот однос.

Главата почнува со портрет на главните колективни актери во индустриските односи: трговските унии (Дел 1.2) и здруженијата на работодавачи (Дел 1.3), соодветно. За секој дел, се истакнати главната организациона карактеристика и претставување на членовите (индивидуални работници и фирми). Клучната институција во односите меѓу синдикатите (работниците) и работодавачите (фирмите) е колективниот договор. Во Дел 1.4 се разгледуваат главните карактеристики и тредови, како покриеност, централизација и координација во колективното преговарање. Исто толку важни во управувањето со промената и помирувањето на конфликтните интереси се структурите и функциите на претставниците на работниците во претпријатијата или на работното место. Ова е разработено во дел 1.5 по кој следува дел 1.6 во кој е содржан опис на трендовите и варијациите во индустрискиот конфликт. Улогата на власта е тема на дел 1.7. Главата завршува со кратка анализа на можните ефекти од кризата за индустриски односи. Колку што е можно, во главата се претставени најновите податоци и развој, најчесто поврзани со 2008 или 2009 год. 2000 год. или, да не одиме подалеку, просек од 1997-99 год. се зема како репер за споредба на последните години.

Рамка 1.1: извори на податоци

Главниот извор кој се користи во оваа глава е базата на податоци ICTWSS — Институционални карактеристики на трговските унии, одредување на плата, државни интервенции и социјални пактови — која содржи податоци од околу 100 вариабли од 1960 до 2009 год. од 34 земји. Базата на податоци ја создал Јеле Висер и може да се погледне на веб страницата на Амстердамскиот институт за трудови студии АИАС (<http://www.uva-aias.net/>). Сега е достапна и жбурираната верзија (ICTWSS, верзија 3.0) (Visser, 2010). Интегрирани во базата се податоците од националните истражувања, Европското социјално истражување (<http://www.europeansocialsurvey.org>), административните податоци добиени од синдикатите и од Опсерваторијата за европски индустриски односи (EIRO) на европската фондација за подобрување на животните и работните услови, особено во профилите на земјите од EIRO (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/>). Исто така, во оваа глава користени се и два извештаи за членството во трговските унии од 1993-2003 и 2003-08 (.../eiro/2004/03/update/tn0403105u.htm; eiro/studies/tn0904019s/tn0904019s.htm), кои ги напиша Марк Карли за фондацијата, како и неговиот неодамнешен извештај за „Развојот на социјалното партнерство – организации на работодавачи“ (.../eiro/studies/tn0910049s/tn0910049s.htm). Друг вреден извор за организациите на работодавачи во Европа е студијата од 2004 год. која ја изработиле Франц Тракслер и Мартин Беренс, исто така по нарачка на Фондацијата (.../eiro/2003/11/study/tn0311101s.htm). Податоците за претставниците на работниците се од базата на податоци на ICTWSS и од Европското истражување на претпријатијата од

2009 год., кое Европската фондација го објави во март 2010 год.

(<http://www.eurofound.europa.eu/surveys/companysurvey/2009/index.htm>). Податоците за индустриски конфликт се од базата на податоци Лаборста на ИЛО, во комбинација со извештајот на Карли за Фондацијата за „Развој на индустриската дејност од 2005-2009“

(.../eiro/studies/TN1004049S/TN1004049S.htm). Податоците за вработеност во базата на ICTWSS се од Статистиката за работна сила на OECD (‘Носители на плата и надомест во вработувањето), а за оние кои не се членови на OECD, од Еуростат и годишните извештаи на Комисијата за вработеноста во Европа.

1.2. Синдикати

Силата и присуството на синдикатите се одредува според различни фактори. Нивото на членство во апсолутни рамки и во однос на вработеноста, е важна, но не и единствена детерминанта за силата на синдикатот. Други фактори се единството и соработката во и надвор од синдикалното движење, врската со работодавците, владата, политичките партии и другите социјални организации; раководството, внатрешната организација и придонесот на членството; разумните финансии; кохерентен систем на вредности или идеологија; и рејтингот на синдикатите и нивните водачи во јавноста (види Хајман, 2001, Висер, 1995). Составот на синдикатот и синдикалното членство, нивните претставници од различни категории кои се одредуваа според занает, сектор, пол, возраст, националност и статус на пазарот на труд е важен за разбирање на политичкиот избор на синдикатите, на пример за заштита на вработените, пензиските реформи, политиката за плата или оформувањето на платата (Иверсен, 1999; Ебингаус).

Во овој дел, прво е разработена организациската поставеност на синдикалното движење во земјите-членки на ЕУ, второ тенденциите за концентрација или фрагментација, трето, прашањата за раководството, особено во врска со улогата и правата на главните конфедерации и најголемите (секторски) синдикати и четврто, основата за членство и составот на синдикатите. За секое прашање, каде што е возможно, ќе се индицира развојот на национално и ниво на ЕУ.

1.2.1. Синдикални конфедерации и поделби во националните синдикални движења

Во поглед на различните модели на синдикални организации, тешко е да се разграничи еден општ модел на синдикално движење во ЕУ. Во земјите-членки, бројот на конфедерации или главни асоцијации на синдикати варира од еден до девет; учеството на членството во најголемата конфедерација варира од 100 % во Австрија до 23 % во Франција, а бројот на приклонети синдикати во главната или најголемата конфедерација варира од осум во Германија до повеќе од сто во Полска. Нема јасна северо-јужна или источно-западна градација во варијациите.

1.2.1.1. Општи и специјализирани конфедерации

Во Табела 1.1 се истакнуваат главните поделби. Првата поделба може да се направи меѓу „општите“ конфедерации, кои се организираат преку економијата во сите сектори на стопанството (вклучувајќи го и јавниот сектор), и „специјализирани“ конфедерации, со членови од јавниот сектор или некои специјални сектори (на пр. Трговија, финансиски услуги, здравство). Од 98 конфедерации избројани во јануари 2010 год., девет се стриктно од јавниот сектор, осум од услужниот сектор и 81 се општи.

Табела 1.1: Број на синдикални конфедерации, доени и клучни поделби во 2010 год.

	Вкупно	Општи	Поделби				Јавни	Услуги
	#	#	Политички	Религиозни	Трудови	Регионални	#	#
AT	1	1						
IE	1	1						
LV	1	1						
UK	1	1						
EL	2	1					1	
EE	2	1						1
MT	2	2	X					
SK	3	2		x				1
BG	3	2	X				1	
BE	3	3	X	X		x		
DE	3	2		x			1	
LT	3	3	X	x				
PL	3	3	X					
NL	3	3	x	X	x			
FI	3	3			X			
SE	3	3			X			
DK	4	4		x	X			
CY	4	3	X		x			1
LU	4	2	X	X			1	1
PT	4	4	X					
CZ	5	4	X	x		x		1
RO	5	5	X					
ES	6	5	X	x		x		1
HU	6	6	X					

SI	7	5	X			x	1	1
IT	7	6	X					1
FR	9	5	X	x	x		4	

Извор: J. Висер, ICTWSS база на податоци 3.0, 2010.

Легенда: X = главна или примарна демаркациона линија; x = споредна или секундарна.

1.2.1.2. Политички, религиозни и регионални поделби

Политиката како извор на несолидарност е присутна во 15 од 27 земји-членки на ЕУ (табела 1.1). Не е присутна во Скандинавија, Финска, Естонија, Летонија, Германија, Ирска и Велика Британија. Во Австрија и Грција, разликите во политичките партии се „усвоени“ како фракции во рамките на главните конфедерации, ÖGB и GSEE соодветно. Религиозните разлики обично се споредни или секундарни демаркации, или се поклопуваат со политичките разлики, како што е тоа случај во Белгија, Луксембург и Холандија. Мали, малцински организации базирани на религиозна основа постојат во Германија, Данска, Франција, Шпанија, Унгарија, Словачка и Литванија. На крајот, конфедерации на синдикати само од одредена јазична заедница или регија постојат во Шпанија (областа Баскија), Чешката република (Бохемија, Моравија и Силесија) и Словенија (крајбрежните области). Во Белгиската конфедерација, синдикатите понекогаш имаат различен регионален (и лингвистички) идентитет, особено оние на администрацијата и јавниот сектор.

1.2.1.3. Поделби по работничка класа или статус

Работничката поделба меѓу обични работници и администрација, со посебни организации за (академски) професии и менаџери, е главната линија на поделба во нордиските земји. Во уште неколку други земји, административците од повисоките позиции формирале секундарни конфедерации, на пример во Данска, Холандија, Франција и Кипар¹. Во многу други земји, на пример Белгија или Австрија и на поразличен начин во Ирска и Велика Британија, работничкиот статус е извор на поделби меѓу синдикатите во рамките на иста конфедерација. Во некои од овие случаи, работниците и административците преговараат за различен колективен договор и/или имаат различни придонеси за социјално осигурување и права за заштита на работниците. Во индустриските синдикати во Германија, Холандија, Шпанија или Италија, како и во повеќето земји од ЦИЕ, овие поделби не постојат, а работниците и административците од приватниот сектор се стремат да бидат заштитетни со истиот колективен договор и правни норми. Неодамнешните здружувања на синдикатите и реформите на пазарот на труд во Австрија и Белгија се во насока на намалување или отстранување на поделбите меѓу работниците и

¹ Постојат и посебни синдикати, федерации или форуми за менаџери на извршни функции во Австрија, Белгија, Германија, Грција, Италија, Полска, Португалија, Словенија, Шпанија, Шведска и Велика Британија, но обично се многу мали, не се признати и не се вклучени во колективните преговори – ако е познато, нивниот членство се смета како „независен или непридружен“ синдикат, но не се вклучени во листата на конфедерации прикажани во табела 1.1.

административните. Во нордиските земји, намалувањето на мануелната работа е долгорочна закана за историски доминантните конфедерации на работниците.

1.2.1.4. Здруженост или плурализам?

Во историјата на (западно) европските синдикати, политичките, религиозните и работничките поделби во синдикалните конфедерации се појавиле релативно рано, пред или околу Првата Светска Војна. Овие се покажале како доста стабилни (Ебингаус и Висер, 2000). Само во Германија и Австрија, под окупација на сојузниците, било возможно да се надминат предводените разлики и да се организираат сите или повеќето синдикати под заеднички покрив на германската или австриската конфедерација на синдикати, DGB и ÖGB соодветно. Слични обиди се направиле во Италија и Франција, но биле неуспешни. Холандија е редок случај каде во 1970-тите години се споиле општиот и католичкиот синдикат и станале FNV, која е доминантна синдикална конфедерација во земјата. Скоро во сите земји каде што биле потиснати слободните синдикати, или била дозволена синдикализација само во „обединета“ организација, враќањето кон демократијата се изразува преку синдикален плурализам, со „стари“ и „нови“ центри кои меѓусебно се натпреваруваат. Ова е случај во Шпанија и Португалија кон крајот на 1970-тите години и во Полска, Унгарија и останатите земји од ЦИЕ по падот на комунизмот. Процесот на експериментирање и разликување се уште не завршил, иако се случиле некои консолидации, на пример во Унгарија, каде се споиле две конфедерации. Во споредба со 2000 год. бројот на синдикални конфедерации во ЕУ-27 пораснал од 93 на 98, во 10 пост-комунистички земји од ЦИЕ бројот пораснал од 29 на 38, со понатамошни поделби и нови синдикални федерации во Словенија, Чешка, Словачка и Романија.

1.2.1.5. Организациона фрагментација и правила на препознавање

Синдикалниот плурализам се стреми оди заедно со натпревар за членови, влијание, право на преговори и места во националните, секторските или советодавните одбори на нивот на претпријатија. Ваквиот натпревар може да се интензивира кога конфедерациите се идеолошки и политички спротивставени, или да се стисне кога членството ќе се подели по работници, регион или религија и ќе биде постигнат договор за соработка.

Промените во признавањето на правилата можат да стават притисок врз синдикатите и конфедерациите за да бараат соединување со поголеми организации. Ако не се достигне прагот на застапеност може да раскине конфедерацијата и синдикатите да бидат исклучени од учество во консултациите и преговорите. На пример, во Полска, официјалниот праг од 10% се однесува на синдикатите кои претендираат да имаат претставници во претпријатијата; зголемувањето на овој праг, како што е дискутирано на тројната комисија во 2008 год., веројатно ќе им наштети на сите синдикати, но особено на оние кои се приклучиле на најмалите конфедерации. Во Италија, од крајот на 1990-тите години, правата на преговори во јавниот сектор зависи од достигнувањето на прагот од 5%, заснован на податоци од

членството и електоратот. Дури и ваквиот низок праг поттикна низа синдикални здружувања во јавниот сектор. Во Франција, според новиот закон од 2012 год, со цел да учествуваат во колективните преговори на секторско или меѓу-секторско ниво, синдикалните организации мора да имаат 8% од гласовите на работничките избори во рамките на секторот или на национално ниво, додека учеството во преговорите на ниво на претпријатие бара 20% од гласовите на изборите во односното претпријатие. Конфедерацијата на професионален и раководен кадар (ЦФЕ-ЦГЦ) и Националната федерација на независни синдикати (УНСА), од кои ниедна моментално не го достигнува прагот, ја отвориле можноста за соединување, но сè уште не е постигнат договор. Во Луксембург, промената на критериумот за застапништво дефинирана со закон во 2004 год., поттикнала прегрупирање на синдикалните конфедерации и нивно севкупно намалување од седум на четири.

1.2.1.6. Број на синдикати

Вкупниот број на синдикати приклонети кон најголемата конфедерација во секоја земја се намалил од 829 во 2000 год., на 758 во 2008 год., што претставува просечно 29 по земја (Табела 1.2). Внимателната проценка и предвидувањето дека помалите конфедерации може да имаат и помал број на приклонети членови наложува дека вкупниот број на национални синдикати во ЕУ може да е околу 2000. Оние кои не се вклучени во оваа бројка се независните или неприклонети синдикати, кои ако се соберат сигурно се добиваат уште 100 многу мали синдикати на професии и работници во јавниот или државниот сектор како и здруженија на менаџери. Бидејќи синдикатите од јавниот сектор се повеќе се под притисок да прифата промени во статусот за вработување на државните службеници и измена на системот за плата, некои моќни и добро организирани професионални групи пробале да ги одбранат своите привилегии со отцепување од главните синдикати. Примери од оваа појава се забележани уште од 1980-тите години во Италија и Франција, а во 1990-тите во Холандија. Во 2000-тите, машиновозачите, пилотите и лекарите во Германија се избориле за права за одделни преговори, често после штрајк (Шредер и Гриф, 2008).

Изгледа дека не постои врска меѓу бројот на синдикати или синдикални конфедерации и големината на земјата (коефициентот на соодносот е околу нула). Во земјата со најголем број на население во ЕУ, Германија, има еден од најконцентрираните синдикални движења, додека во малите земји како Словенија, Унгарија или Португалија има многу конфедерации и многу синдикати. Релативно строга примена на секторскиот принцип на поделба меѓу приклонетите синдикати го намалува бројот на синдикати, додека работничката поделба го зголемува бројот, како што покажува споредбата меѓу Германија и Велика Британија, иако мегасиндикатите ги пречекоруваат границите на многу сектори и занаети кои сега постојат во двете земји. Врската меѓу бројот на синдикатите и преговорите повеќе не постои, бидејќи некои големи синдикати преговараат за многу договори во различни сегменти од економијата.

1.2.1.7. Спојување на синдикати

Процесот на консолидација преку спојување на посебни синдикати и понатаму продолжува, но со многу намален ритам од почетокот на девенијата кога имало наплив на активности кои резултирале со создавање на мегасиндикати, на пример во Финска, Германија, Велика Британија, Австрија и Данска. Во почетокот на 2000-тите, спојувањето на синдикатите често се пренесувало како решение за проблемите со намалување на членството и обновување на синдикатите, ослободување на ресурси кои се затворени во синдикалните организации за намалување на вработеноста во индустрискиот сектор на сметка на услужниот сектор. Но, спојувањата се скапи операции самите по себе и високите очекувања во врска со некои од нив последователно створиле простор за разочарување (Вадинг, 2006). Во почетокот на 2008 год., три административни синдикати во Шведска се споиле во еден, но во Финска спојувањет на шест синдикати од 2006 год. било раскинато. Друга група на фински синдикати сакала да формира мега синдикат во 2010 или 2011 год. Во јануари 2010 год., синдикатот на градежниците во Данската Конфедерација на христијански национални синдикати (ЦНВ) се интегрирала во синдикатот на производствени индустрии. Индустрискиот синдикат се споил во ФНВ 10 години порано, со синдикатите за транспорт и услуги, но синдикатот на градежниците останал независен. Со спојувањето на синдикатите не мора секогаш да значи дека структурите на синдикатите се слични.

Сè до неодамна во спојувањето на синдикатите се почитувале границите на конфедерацијата и нацијата, но во јули 2008 год., УНИТЕ, најголемиот „општ синдикат“ во Велика Британија, потпишал договор да се спои со синдикатот на обединетите железари во северна Америка, прифаќајќи го името Обединети работници и така добиле повеќе од 3 милиони членови во Велика Британија, Ирска, САД, Канада и Карибите. Синдикатите кои функционираат преку-гранично се добро познат феномен во САД и Канада, како и меѓу Велика Британија и Ирска, но во континентална Европа оваа појава е ретка. Најблискиот пример е Европската асоцијација за кабински екипаж (ЕЦА), која претставува 38,650 пилоти и авио инжињери во 38 национални асоцијации за кабински екипаж во Европа и функционира на ниво на ЕУ. Сите асоцијации членки на ЕЦА исто така се членки и на Меѓународната федерација на авио-пилоти (ИФАЛПА). Од 2003 год. ЕЦА има мандат да дејствува како европски глас на ИФАЛПА во органите како што е Европската асоцијација за безбедност во авијацијата и Европската организација за европската навигациска контрола на авиосообраќајот.

1.2.2. Асоцијацијски монопол или поделба на членството

98-те синдикални конфедерации кои моментално дејствуваат во ЕУ се прилично различни во поглед на тоа кого и како го застапуваат; се разликуваат по големина, внатрешна организација и идеологија, како и во задачите кои ги исполнуваат. За да се увидат овие разлики треба да се разгледува релативната големина или „уделот на пазарот“, т.е. колку од синдикалците од одредена земја се застапени во конфедерацијата. Некогаш, каде што недостасуваат сигурни бројки за членството, учеството на пазарот може да се предвиди врз основа на резултатите од гласањето на изборите за работнички совети или други органи во кои синдикатот се бори за места и влијание. Во Франција ова е главен начин за

наметнување на релативната важност на различните синдикални струи, но изборите исто така играат и важна улога во Белгија, Луксембург и Шпанија. Во Италија работничките избори се реинституционализирани со пактот од 1992-93, и се користат за доделување или одземање на правата на признавање за независните секундарни синдикати во јавниот сектор. Во Австрија, изборите за работнички совети ја одредуваат тежината на различни политички струи во рамките на синдикалната конфедерација и нејзините приклонети синдикати.

Разликата е значајна и оди од учество на пазарот од 100% за најголемите конфедерации во Австрија до 23% во Франција (Табела 1.2). Просекот на ЕУ е 60% за најголемите и 22% за вторите конфедерации. Позицијата на Австриската конфедерација на синдикати (ОГБ) е посебна и во ни една друга земја нема конфедерација која има апсолутен монопол. Гладните конфедерации во Ирска, Велика Британија, Германија, Летонија и Словачка се приближуваат до оваа состојба, но мораат во сепак да ги толерираат и ривалските, независни синдикати.

Меѓу 2000 и 2008 год., релативното учество на членството е доста стабилно, со континуирано намалување на конфедерациското учество на пазарот, додека во ЛО во Шведска и САК во Финска главно се организирани работниците и имаат најсилно членство во индустријата. Иако некогаш биле доминантни, сега претставуваат помалку од половина од сите членови на синдикатот. Ова несомнено има ограничувачки ефект на нивната способност за координација на преговорите за плата и на политичкото влијание. Повеќето конфедерации пошироко го дефинираат својот домен и ги следат вештините или статусот на надополнување на членството. Конкуренцијата може да произлезе од независните синдикати во јавниот сектор и во некои занаети кои уживаат посебна заштита, права на консултации или преговори, или некои уникатни пазарни сили. Во транспортниот сектор има генерално најмногу и најсилни независни синдикати.

Табела 1.2: Главни синдикални конфедерации, учество на пазарот и ефективни бројки на синдикатите

		Најголеми конфедерации		Втори конфедерации по големина		Ефективен број на синдикати		
		Без приклонети	Учество на пазарот		Без приклонети	Учество на пазарот	2000	2008
AT	ÖGB	9	100.0 %				8	7
IE	ITUC	43	95.3 %				5.5	5.1
LV	LBAS	23	91.0 %				..	9
SK	KOZ SR	35	88.0 %				20	17
UK	TUC	60	83.0 %				15	10

DE	DGB	8	77.8 %	DBB	40	15.6 %	10	6
EE	EAKL	17	75.1 %	TALO	12	24.9 %	23	20
LT	LPSK	26	74.9 %	LDF	10	19.1 %	21	17
BG	CITUB	35	69.8 %	CL Pokreba	24	19.5 %	26	29
PT	CGTP	60	64.2 %	UGT	53	25.1 %	19	17
NL	FNV	14	63.2 %	CNV	9	17.7 %	10	9
EL	GSEE	70	60.3 %	ADEDY	46	39.7 %	32	29
DK	LO	17	59.6 %	FTF	> 50	17.4 %	14	14
CZ	ČMKOS	33	55.5 %	ASO	..	22.4 %	..	8
BE	CSC/ACV	11	52.3 %	FGTB/ ABVV	7	40.3 %	22	19
RO	Cartel Alfa	..	52.0 %	C. Frăția	..	25.7 %	..	..
SI	ZSSS	21	51.3 %	KSJSS	..	19.7 %	30	50
MT	GMU	32	49.0 %	CMTU	..	37.7 %	..	26
PL	NSZZ Solid.	102	48.0 %	OPZZ	36	43.0 %	46	47
FI	SAK	22	46.8 %	STTK	20	28.6 %	26	22
ES	CC.OO	12	44.2 %	UGT	10	31.4 %	26	25
SE	LO	15	43.3 %	TCO	16	35.3 %	14	16
LU	CGT-L	16	43.1 %	LCGB	16	26.1 %	22	24
IT	CGIL	16	41.4 %	CISL	22	32.5 %	33	31
CY	PEO	..	39.6 %	SEK	..	34.8 %	..	..
HU	SZEF	36	28.6 %	MSzOSz	..	26.1 %	42	48
FR	CGT	18	23.0 %	CFDT	15	22.7 %	71	67

Извор: J. Висер, ICTWSS база на податоци 3.0, 2010.

1.2.2.1. Синдикална концентрација

Во Германија само неколку синдикати ја одредуваат насоката и условите на синдикалната политика и колективните преговори. ИГ Метал, најголемиот синдикат на инжињерите, Верди, во кој се организирани работниците и вработените во јавните и приватните дејности, и ИГ Хемије, синдикат на хемиската и рударската индустрија, претставуваат скоро две третини од сите синдикални членови. Имајќи ја во предвид реалната бројка на синдикати и релативната големина на нивното членство како и приближниот индекс на нивните влијание во преговорите и креирањето на политиката, може да се пресмета ефективната бројка на синдикатите (види Рамка 1.2).

Ефективната бројка на синдикати – или синдикати еднакви по големина – многу варира од една до друга земја, од 5 во Ирска до 67 во Франција (Табела 1.2, десна колона). Најголемиот број во Франција е резултат и на релативно голем број на синдикати („федерации“) во рамките на секоја конфедерација и на големиот број на конфедерации. Спротивен е случајот во Ирска: една главна конфедерација и неколку многу големи синдикати. Историски гледано, германското и австриското синдикално движење се најконцентрирани, а по бранот здружувања кои се случиле неодамна, ирските, британските и холандските синдикати исто така влегуваат во оваа категорија. Такви се и чешкото и летонското синдикално движење. Генерално, во јужна, централна и источна Европа синдикалните движења се пофрагментирани, додека нордиските синдикални движења, и она на Белгија заземаат средна позиција. Една импликација е дека неколку големи синдикати во Ирска, или во Германија и Холандија, мора многу сериозно да се сфатат во случај на национални дискусии за плата и/или реформска политика, и дека тие можат да координираат дури и кога конфедерацијата е немоќна. Во секој случај, нивниот глас е одлучувачки во секој договор или пакт во кој влегува конфедерацијата. Во спротивниот случај на многу мали синдикати, политичките директиви и координација може да се реализира преку конфедерација. Накратко, синдикалната концентрација може да биде замена за овластувањата на конфедерацијата.

Рамка 1.3: Индекс на синдикална власт

Базата на податоци на ICTWSS дава индекс на овластувања (т.е. конфедеративни и придружни) на синдикатот врз основа на следните одредби.

Конфедерацииските овластувања се поголеми ако:

- (а) конфедерацијата политички ги застапува приклонетите синдикати и рутински е вклучена во консултациите со власта преку двојни или тројни контакти;
- (б) конфедерацијата има (политичка) контрола или влијание врз назначувањето на лидери на нивните приклонети синдикати;
- (с) конфедерацијата преговара за националните договори со работодавачите;
- (д) конфедерацијата води „фонд за заеднички отпор или штрајк“ од кој приклонетите синдикати добиваат надомест во случај на „дозволен“ штрајк; и
- (е) штрајковите на приклонетите синдикати треба претходно да бидат одобрени од конфедерацијата и/или конфедерацијата може да ги прекине штрајковите преку централни процедури за размирување на конфликти и арбитража.

Овластувањата на приклонетите синдикати се зголемуваат ако:

- (ф) приклонетите синдикати преговараат за договор кој е во сила на секторско ниво;
- (г) приклонетите синдикати имаат контрола или влијание врз назначувањето на претставници на работното место;
- (х) приклонетите синдикати не зависат од локалните или работните подружници за да се финансираат;
- (и) приклонетите синдикати водат централен фонд за штрајкови; и
- (ј) приклонетите синдикати можат да стават вето на локален штрајк или да прекинат штрајкови преку секторски договор или арбитражни процедури.

Секоја вариабла од (а) до (ј) се мери на скала од три точки, каде што (2) е највисок резултат, (1) е среден резултат и (0) е состојба на отсутност. Кога ќе се подели со 10 (5×2), се добива скала од 1 до 0

за секоја од двете суб-скали (конфедерациски овластувања и синдикални овластувања).

Мерењето на синдикалната централизација се отсликува не само на степенот на овластување или вертикалната интеграција, туку и степенот на соединетост и концентрација. Индексот на централизација е адитивна мерка која се добива со делење на нивото на овластувања на секое ниво (конфедерација, синдикат) со ефективната бројка на конфедерации (синдикати) на тоа ниво. На секое ниво тежината се применува да го отслика интензитетот на дивизии меѓу конфедерациите (синдикатите), со 2 за политички и идеолошки конфликт, 1.5 за работнички и религиски поделби, и 1 за непостоење или само мали поделби. Скалата на централизација е прилагодена со земање на квадратен корен, кој служи за зголемување на разликите на понискиот дел од скалата. За дополнителни детали види база на податоци ICTWSS, верзија 3.0; и Иверсен 1999.

Рамка 1.2: Херфиндалов индекс на синдикална концентрација

Ефективниот број на синдикати е инверзивен на Херфиндаловиот (H) индекс, кој го мери степенот на концентрација. Херфиндаловиот (H) индекс се дефинира како $\sum_i^n (p_i^2)$, каде p_i е размер на вкупното членство организирано во i синдикатот, а n е вкупниот број на синдикати. Максимумот на овој индекс е 1, кој се добива кога сите членови на синдикатот припаѓаат на само еден синдикат; минимумот е приближно 0, ако секој член на унијата се организира во посебен синдикат. Затоа, во случајот на Ирска, еден голем синдикат (SIPTU) застапува 36 % од сите членови на синдикатот, следните 4 уште 40% и следните 30 синдикати ги претставуваат останатите членови. Резултатот од ова е H-индекс од 0.190 и ефективна бројка на синдикати од $1/0.190 = 5.3$.

Табела 1.3: Синдикална власт и синдикална централизација, просеци

	Конфедерална власт				Власт на приклонети синдикати			Индекс на централизација		
	1997-99	2007-09			1997-99	2007-09		1997-99	2007-09	
Просеци										
ЕУ-27	254	.259		306	.300		319	.324		
ЕУ-15	341	.332	-	411	.387	-	384	.388		
ЕУ-10 + ЕУ-2	144	.167	+	175	.192	+	238	.243		
Коефициент на варијации										
ЕУ-27	.686	.642	-	.679	.642	-	.475	.444		-
ЕУ-15	.534	.533	-	.523	.533	.432	.415			
ЕУ-10	.493	.498	.528	.498	.308	.208				

+ EY-2									
--------	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Извор: J. Висер, ICTWSS база на податоци 3.0; 2010.

Иако поконцентрирано синдикално движење може да биде поисплатливо за услугите за своите членови и за регрутирање нови членови, изгледа дека нема врска помеѓу ефективниот број на синдикати во земјата и нивото на синдикално движење. Всушност, стрелката за кауза може да покажува во друга насока бидејќи многу соединувања претендираат како мотив да се јави намалувањето на вработувањето и членството (Вадингтон, 2006).

1.2.3. Власт и централизација на синдикатот

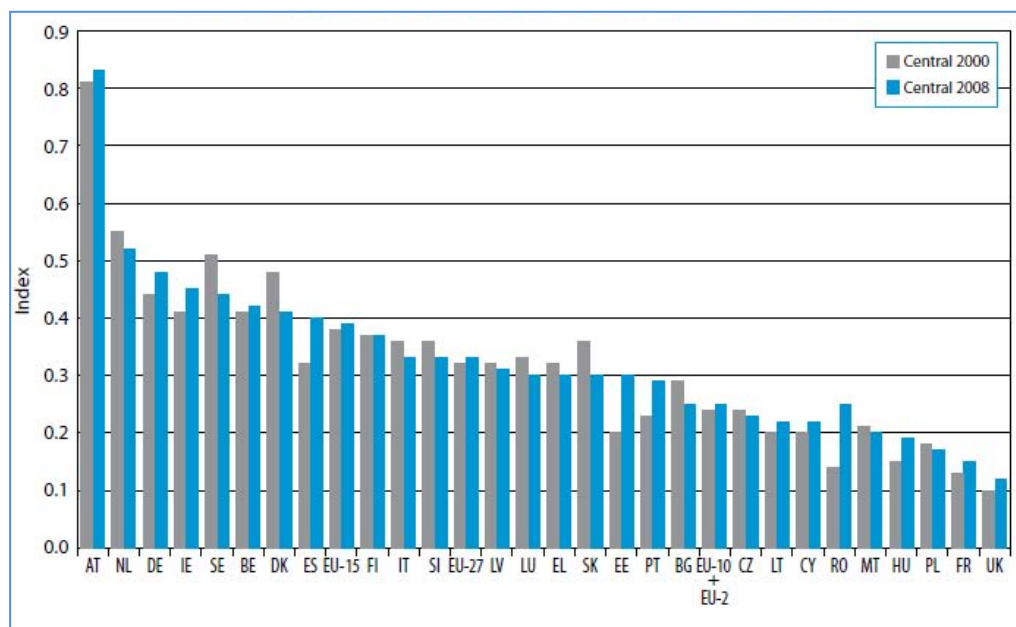
Власта може да се дефинира како можност одлуките кои ги донесуваат лидерите на организациите да ги испитуваат нивните членови. Што се однесува до синдикатите, оваа појава може да се разгледува на две нивоа: 1. Дали приклонетите синдикати ќе ги следат одлуките на конфедеративното раководство? 2. Дали членовите, поединечно, или организирани во гранки и на работното место или во посебно единици, ќе ги следат упатствата на нивните синдикални лидери? За да се одговори на овие прашања, создаден е индекс на синдикална власт (види Рамка 1.3).

Како што е прикажано во Табела 1.3, просечната стапка на синдикална власт, и на конференциите над нивните приклонети синдикати и на националните синдикати над нивните ограноци и членови, е двапати поголема во ЕУ-15 како и во 12-те нови земји-членки. Меѓу 2000 и 2010 год. сепак двете групи на земји-членки почнале да се конвергираат. Во некои од 12-те нови земји-членки синдикалната власт се зголемила, почнувајќи од многу ниско ниво, додека во ЕУ-15 развојот одел во обратна насока. Коефициентот на варијации открива дека власта на синдикатите и конфедерациите многу варира во земјите-членки на ЕУ и дека разликата во ЕУ-15 е толку голема, и константна, колку и во 12-те нови земји-членки.

Во целост, кога се мери централизацијата на синдикатите како комбинација од синдикална власт и синдикална концентрација (види Рамка 1.3), не се гледа ни централизацијата, ни децентрализацијата. Малиот пад во синдикалната и конфедералната власт во некои земји од ЕУ-15 се компензира со понатамошна концентрација, додека обратниот пример – зголемување на власта во состојба на понатамошна фрагментација – се јавува во некои од 12-те нови земји-членки.

Со рангирањето на земјите по степен на синдикална централизација (Графикон 1.1), се гледа дека петте најцентрализираны синдикални движења се во Австрија, Холандија, Германија, Ирска и Шведска. Позицијата на Германија и Ирска е значајна, бидејќи власта на германските и ирските конфедерации (ДГБ и ИЦТУ) е доста ограничена. Но, и двете синдикални движења се високо концентрирани, во Германија, власта на синдикатите над нивните ограноци е извонредна, во Ирска учеството во седум последователни социјални пактови во власта и централните здруженија на работодавачи уште од 1987 год. резултирало со позитивна смена на власта, кога Ирскиот конгрес на синдикати ја зголемил нивната улога во приклонети организации.

Графикон 1.1: Синдикална централизација, 2000-ти



Извор: J. Висер, ICTWSS база на податоци, верзија 3.0, 2010.

Судејќи по синдикалната централизација, Велика Британија, Франција, Полска и Унгарија ги заземаат последните места. Слабоста на Конгресот на синдикатите (ТУЦ) наспроти неговите приклонети организации е добро позната. Во отсуство на редовни национални консултации со работодавачите и власта во последните три децении, како и замената на секторското со преговори на ниво на претпријатие, националните синдикати остануваат со ограничена власт. Француските синдикални конфедерации имаат централизиран изглед, а политиките се донесуваат на релативно централизиран начин, но локалните или секторските интереси имаат значајна контрола на терен, особено во јавниот сектор. Полското синдикално движење, особено NSZZ Solidarność, е децентрализирано, со седиште во синдикатите на претпријатијата, иако клучната политичка позиција се стреми да ја базира на централизиран одлуки. Унгарија се карактеризира со екстреман степен на фрагментација меѓу и во конфедерациите.

1.2.4. Приклучување и организирање на ниво на Европа

И покрај масивната разлика на национално ниво, синдикалното движење на европско ниво се карактеризира со висок степен на обединетост. Европската синдикална конфедерација (ЕТУЦ) ги обединува сите главни конфедерации. Од 98 конфедерации кои се идентификувани во Тебела 1.1, 64 се организации членки на ЕТУЦ, со комбинирано членство од 56 милиони луѓе. Тука спаѓаат 5 милиони членови кои припаѓаат на Еурокадрес, Европската федерација на раководен кадар, која е приклонета организација на ЕТУЦ. Постои и уште една организација за извршни менаџери, Европска конфедерација на кадри (ЦЕЦ, основана во 1989 год.), во која се смета дека има 1.5 милиони членови од 16 национални организации од 15 земји (најмногу од ЕУ-15). Уште во 2009 год., Еурокадрес и ЦЕЦ се реорганизираше, покрај ЕТУЦ, како официјални „социјални партнери“ на

ЕУ.

Табела 1.4: Подружници и членови на ETUC, 1993-2008

	1973	1983	1992	2003	2008
Вкупно членство (во милиони)	36	41	45	59	56
Број на национални подружници	17	34	46	77	82
Број на земји	14	20	22	35	36
Европски индустриски конфедерации	6	10	15	11	12

Извор: Ебингхаус и Висер, 2000 год., Глава 19, ажурирана со извештаите на ETUC и нивната веб-страница.

Околу 8 милиони работници во ЕУ се членови на независни синдикати и конфедерации кои не се приклонети кон ЕТУЦ. Некои од овие организации, со проценета вкупна бројка од околу 4 милиони членови, се застапени во Европската конфедерација на независни синдикати (ЦЕСИ, кратенка од францускиот назив: Confédération Européenne des Syndicats Indépendents, основана во 1990 год.). Во ЦЕСИ членуваат 15 организации од 15 земји-членки на ЕУ, најмногу од ЕУ-15².

ETUC има претставништва во секоја земја од ЕУ-27 и нејзиниот асоцијативен монопол на европско ниво, кој се смета за удел во вкупното членство, е околу 88%, а најголемите од нив во секоја земја-членка варираат од 51% во Словенија до 100% во Унгарија и Австрија. Освен ЕУ-27, ETUC има 18 филијали во Норвешка, Исланд, Швајцарија, Турција, Турскиот дел на Кипар, Хрватска, Андора, Монако, Лихтенштајн и Сан Марино, со што вкупниот број на национални подружници се искачува на 82. Пет конфедерации, од Босна и Херцеговина, Србија и Поранешната Југословенска Република Македонија имаат статус на набљудувачи во ЕТУЦ.

Почнувајќи со 36 милиони членови во 1973 год. од 14 земји (Табела 1.4), сите од западна Европа, комбинираниот членство на ЕТУЦ се зголемило на скоро 56 милиони во 36 земји, со кои е опфатен целиот европски (пот)континент. Исто така, приклонети кон ЕТУЦ се 12 европски индустриски федерации (види табела 1.5), со што се групирани речиси сите главни синдикати во ЕУ и нивните респективни сектори.

Доколку ЕТУЦ се рангира во поглед на „синдикална концентрација“, „синдикална власт“ или „синдикална централизација“, организацијата би покажала добри резултати за концентрација, а слаби за власт и централизација. Со други зборови, ЕТУЦ би била некаде помеѓу ТУЦ од Британија и ИЦТУ

² Проценката за 4 милиони членови на CESI мора да се зема внимателно, бидејќи само неколку од овие организации издаваат членски броеви и не е можна независна проверка на издадените податоци. Четири италијански конфедерации (CISAL, CISAS, Conf. ILL и Conf.S.A.L) се проценува дека имаат комбинирано членство од 1.8 милиони, што претставува 15% од вкупното членство во Италија. Германската федерација на јавни службеници DBB, со околу 1.3 милиони членови во 2008 год., е доминантна организација во CESI.

од Ирска. ЕТУЦне ги застапува своите членови во консултациите со Комисијата, Советот, Европскиот парламент и Европската централна банка, а членовите и дале мандат да преговара со БизнисЕвропа и ЦЕЕП. Повремено, постигнува договор со овие организации за прашања од регулативите на пазарот на труд, што последователно бара нивно спроведување на национално ниво. Европскиот рамковен договор за стрес на работното место (од 2004 год.) и издржаните пазари на труд (2010 год.) се добри примери (види Глава 6). Иако далеку од полноправна федерална структура, со поткрепа од главното гласање,

ЕТУЦ може и повремено го отфрла ветото на повеќето членови и соработници, како што се британскиот ТУЦ и германскиот ДГБ.

Табела 1.5: Европски индустриски федерации, приклонети кон ETUC, 2010 год.

Сектор	Европска индустриска федерација	Веб-страница
Прехрана, земјоделство, туризам	Европска федерација на синдикати во прехраната, земјоделството и туризмот	http://www.effat.org sectors and allied branches
Хемикалии, рударство, енергија	Европска федерација за руди, хемикалии и енергија	http://www.emcef.org
Металство, инженеринг	Европска федерација на металопреработувачи	http://www.emf-fem.org
Текстил, конфекција, кожарство	Европска синдикална федерација – текстил, конфекција и кожарство	http://www.etuf-tcl.org
Градежништво и преработка на дрво	Европска федерација на градежништво и преработувачи на дрво	http://www.efbww.org
Транспорт	Европска федерација на транспортни работници	http://www.itfglobal.org/ETF
Услуги	Меѓународна мрежа на синдикати	http://www.uni-europa.org
Уметност и забава	Европска алијанса на уметници и забавувачи	http://www.uniglobalunion.org
Новинарство, медиуми	Европска федерација на новинари	http://www.ifj.org
Јавни услуги	Европска федерација на синдикати на јавните услуги	http://www.epsu.org
Полиција	Европска конфедерација на полицијата	http://www.eurocop-police.org
Образование	Европски синдикален комитет за образование	http://www.csee-etuce.org

Извор: веб страницата на ETUC (<http://www.etuc.org/>).

1.2.5. Синдикално членство и густина

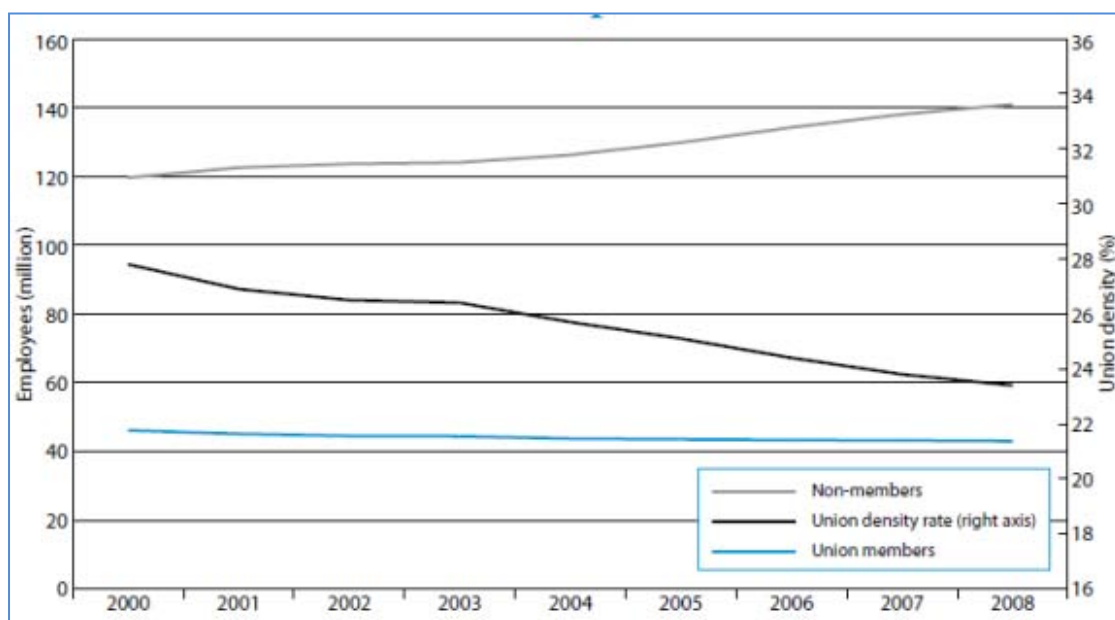
Трендот на опаѓање на синдикатот кој почнал во 1980-тите години и се проширил во 1990-тите продолжил и понатаму. Збирно, меѓу 2000 и 2008 год. синдикалното членство меѓу работниците кои работат за плата во ЕУ опаднал за скоро 3 милиони луѓе, од 46 на 43 милиони, додека бројот на работници кои не се членови на синдикатот се зголемил за повеќе од 20 милиони, од 120 милиони, на 140 милиони луѓе. Како резултат на ова, збирната густина на синдикатите – синдикални членови со платена работа во споредба со сите вработени за плата и надоместок – во ЕУ-27 опаднал од 27.8 на 23.4 (Графикон 1.2).

Во графиконот 1.2 е прикажано дека падот е прилично линеарен, секоја година синдикатите губеле терен, а ни 2008 год. не е поразлична од претходните години. Во периодот на пишување на извештајот, средина на 2010 год., сè уште нема податоци за компаративно членство и вработеност за 2009 год., првата година во која ефектот на кризата врз невработеноста и синдикалното членство може да се набљудува. Од грубите податоци, не постои причина да се верува дека трендот се променил – главните конфедерации на пример во Германија, Австрија, Данска, Шведска и Финска имаат помалку членови во јануари 2010 год., отколку во претходната година, а изгледа и дека повеќето загуби се должат на невработеноста и доаѓаат од синдикатите во градежништвото и производството. За во блиска иднина, најавените намалувања во бројот на кадар во јавниот сектор се закана за синдикатите, бидејќи тука има најголемо членство во скоро сите земји.

1.2.5.1. Апсолутни и релативни придобивки и загуби на членството

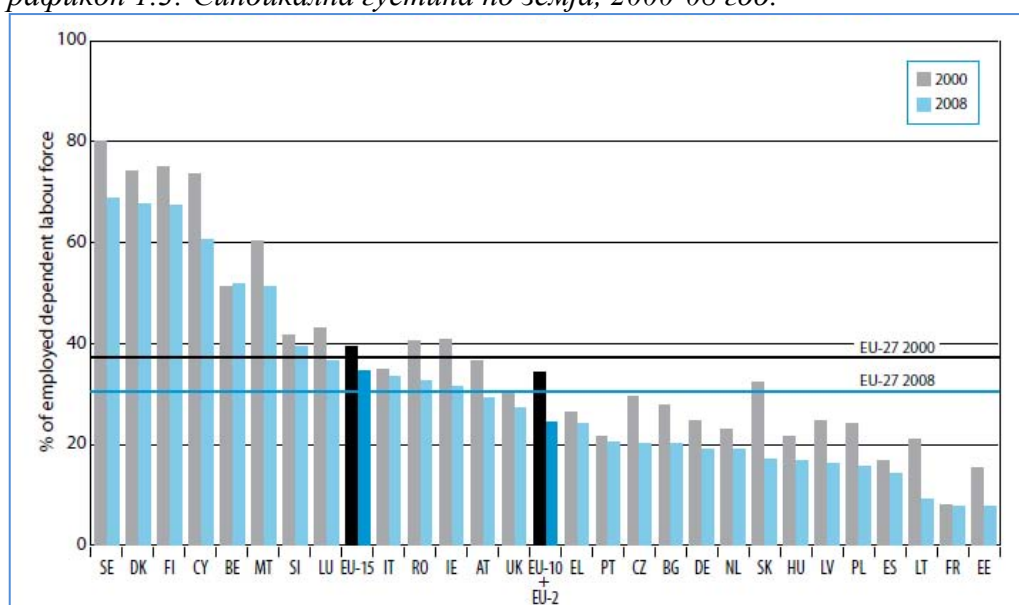
Во текот на 2000-тите, синдикатите во скоро половина од земјите-членки на ЕУ изгубиле свои членови; во другата половина имало мали добивки. Од вкупните загуби, 2 милиони се во земјите од ЦИЕ, а 1 милион во ЕУ-15. Најголемите загуби, во апсолутна смисла, биле во Германија (Околу -1.5 милиони членови), Полска (- 650 000) и Романија (- 424 000); најголемите зголемувања се случиле во Италија (+ 555 000), Шпанија (+ 317 000) и Белгија (+ 205 000). Во процентуална смисла, најголемите загуби биле во Литванија (- 47.7 %), Естонија (- 43.6 %), Словачка (- 43.4 %), Чешката Република (- 27.9 %) и Полска (- 25.5 %); синдикатите во Шпанија (+ 15.4 %), Кипар (+ 14.6 %), Грција (+ 13.9 %) и Белгија (+ 11.5 %) имале најголеми добивки

Графикон 1.2.: Синдикална густина, членство и не-членство, ЕУ-27, 2000-08 год.



Извор: J. Висер, ICTWSS база на податоци, верзија 3.0, 2010.

Графикон 1.3.: Синдикална густина по земја, 2000-08 год.



Извор: J. Висер, ICTWSS база на податоци, верзија 3.0, 2010 год.; измерен е просекот за ЕУ-27, ЕУ-15 и 12-те земји-членки.

Ваквите придобивки и загуби мора да се споредат со развојот на вработеноста. На пример падот во членството во Чешка или Романија делумно се објаснува преку недоволниот раст на вработеноста, додека силниот раст на синдикалното членство во Шпанија, иако во помала мерка, е одраз на многу силното зголемување на вработеноста. Општиот тренд во овие години е дека зголемувањето на вработеноста не се совпаѓа со зголемувањето на синдикалното членство. Два примери за ваквиот развој во текот на подолг период се Ирска и Холандија: и двете доживеале брз раст на вработеноста, мало

зголемување на синдикалното членство и пад на стапката на синдикална густина. Во најновата студија на Рош (2008 год.) е даден заклучок дека брзиот раст на „групата на потенцијални членови“ и неможноста на синдикатите да се организираат во нови сектори и меѓу (мигрантите) работници барем преку стандардни договори „довело до повлекување на густината“. Нешто слично се случило и во Холандија. Често поттикнати да ги одбранат правата за заштита на вработувањето на службениците и нивното членство, синдикатите очигледно страдаат од експанзија на пазарот на труд која се надоврзува на флексибилноста и дуализмот на двата вида статус на вработување.

1.2.5.2. Стапки на синдикална густина

Во рамките на општиот тренд на намалување на стапките на густина, разликите од земја до земја остануваат големи како што не биле никогаш (графикон 1.3). Во 2008 год. синдикалната густина варираше од 68.8% во Шведска и 67.6% во Данска до 7.6% во Естонија и 7.7% во Франција. Воопшто, најниските стапки на густина моментално се јавуваат во пост-комунистичките земји – исклучок се Словенија и Романија – и во јужна Европа – каде исклучок се Италија, Малта и Кипар. Во ЕУ-15 највисоки стапки се јавуваат во Шведска, Данска, Финска и Белгија. За објаснување на овие разлики, авторите ги посочиле политичките и институционалните услови кои варираат од една земја до друга, како што се координираните преговори со повеќе работодавачи истовремено, на секторско или повисоко ниво, наспроти некоординираното преговарање со еден работодавач, општото прифаќање и признавање на синдикатите во националните и консултациите на ниво на работно место, и вклученоста на синдикатите во осигурувањето на невработените (Ебингхаус и Висер, 1999 год., резиме). Во поново време, научниците го свртуваат вниманието на варијациите во градење на синдикални коалиции и легии од минатото, особено во земјите на ЦИЕ (Авдагик, 2005 год.) и разликите во организационите стратегии на синдикатите (Фреге и Кели, 2003 год., Каминска и Каханцова, 2011 год.).

За да се оцени можниот иден развој, неопходно е да се разложат овие збирни бројки за синдикализацијата. Со помош на Европското социјално истражување (ЕСС) и податоците од националните истражувања, разгледани се разликите според одредени аспекти од овие три групи карактеристики: индивидуални (пол, возраст, итн.), статус на вработување (невработен, тип на договор за вработување, работни часови, тин.) и состојба на вработувањето (сектор, работно место, обем итн.).

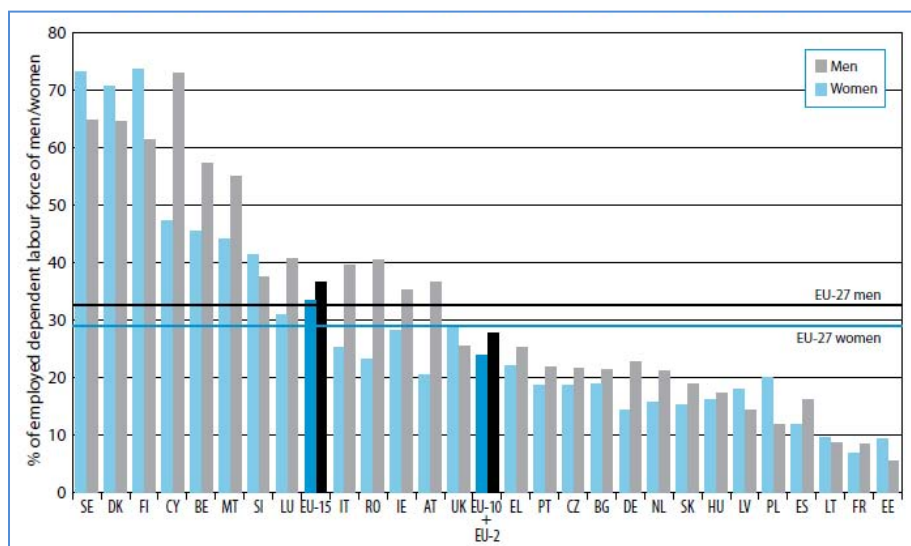
1.2.5.3. Индивидуални карактеристики

Феминизацијата на синдикатите продолжува во текот на 2000-тите, иако многу побавно отколку во претходните децении. Ова е резултат на два спротивни трендови – мал пад во женското присуство во синдикатите и во земјите од ЦИЕ, почнувајќи од многу високо ниво, и континуиран напредок на женското учество во синдикатите во ЕУ-15. Сè на сè, бројот на жени (вработени) кои се членови на синдикатот се стабилизира на 18 милиони, додека машките членови (вработени) се намалиле од 28 милиони во 2000 год., на 25 милиони во 2008 год.; како резултат на тоа тоа, женското учество се зголемило од 42.8 на 44.1%. Разликите меѓу земјите се сè уште многу големи. Сега има повеќе женски

отколку машки членови во Естонија, Летонија, Литванија, Полска, Унгарија, Финска, Шведска, Данска и Велика Британија. Најмалото учество на жените, кое несомнено ја одразува нивната послаба позиција на пазарот на трудот, се јавува во јужните земји (Шпанија, Италија, Грција, Кипар, Малта, Романија, но не и во Португалија и Бугарија) и во Холандија, Луксембург, Германија и Австрија.

Стапките на густина поврзани со возраста може да се проценат со помош на истражувањата со ESS и ISSP³. Од овие проценки се добива јасна слика на многу пониски стапки на густина кај младите луѓе, меѓу 15 и 34 години (графикон 1.5). Во многу земји младите луѓе достигнуваат само половина од стапката на синдикални работници на возраст од 35 години и постари. Освен тоа, стапките на синдикално движење во најстарата возрасна група, над 55 години, се стремат да се највисоки. За идните синдикални движења, развојот на стапката на синдикализација меѓу младите и споредено со постарите генерации е многу интересна. Скоро сите синдикати, вклучувајќи ги и оние од Скандинавија, пријавиле помал прилив и намалена синдикализација на младите (Педерсени, 2010 год.). Бидејќи се помалку луѓе се придружуваат, европските синдикати стареат и сè повеќе членови на синдикатот се пред пензија. Троен ефект се јавува на работното место: помали кохорти на родени влегуваат на пазарот на труд; влезот на пазарот на труд е во подоцнежна возраст, заради подолгото образование и подолгата транзиција од училиште на работа преку привремени вработувања; и склоноста кон синдикализација меѓу помладата генерација е пониска.

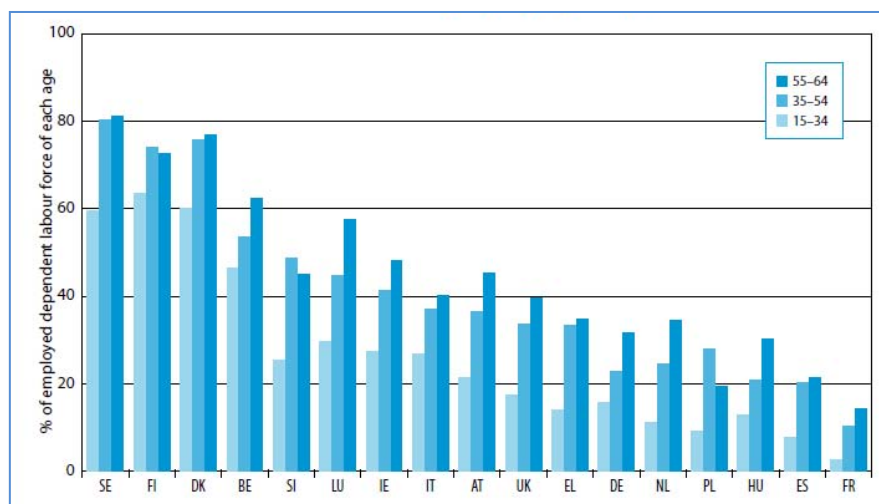
Графикон 1.4: Синдикална густина на мажи и жени, 2008 год.



Извор: J. Висер, ICTWSS база на податоци, верзија 3.0, 2010, со проценка за стапки на синдикална густина за мажи и жени врз основа на податоците од истражувањето (ECC, ИССП) и националните истражувања за FR, NL, SE и UK. Измерен е просекот за EU-27, EU-15 и 12-те нови земји членки.

³ Фон Гиј во Индустриските односи во Европа 2006; исто така базирано на Европското социјално истражување (ESS), бранови од 2002/03; Ебингхаус и др. 2008 ги употребуваат истите бранови, но покажуваат различни резултати. Сепак различни се проценките од истите бранови кои ги издале Шнабел и Вагнер, 2007 год. Бланшфлауер (2006) и Кечи и Висер (2009) користат податоци од Меѓународната програма за социјални науки (ISSP) што дава предност на подолгите серии, но не и на неколку земји од ЕУ.

Графикон 1.5: Синдикална густина по возраста ни групи, средина на 2000-тите



Извор: J. Висер, ICTWSS база на податоци, верзија 3.0, 2010, според проценките од истражувањата ESS и ISSP.

1.2.5.4. Статус на вработување

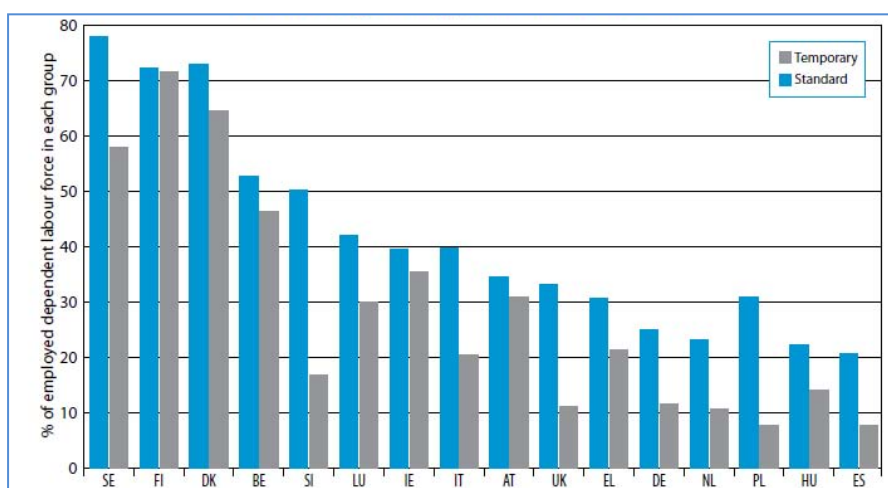
Скоро четвртина од сите синдикални членови во ЕУ се без платено вработување: 13.6 милиони од вкупно 56.6 милиони синдикални членови во 2008 год. (овие се исклучени од пресметките за стапките на густина). Просечниот удел на членови без платено вработување варира од земја до земја и е скоро пет пати поголемо во земјите од ЕУ-15 отколку во новите 12 земји-членки. Најголемото учество, особено кај пензионерите, но и кај членовите од (привремено или делумно) невработените, се јавува во италијанските синдикати (52%), а потоа следуваат Белгија (37%) и Финска (34%).

Резултатите од ESS покажуваат дека во повеќето европски земји само мал дел од невработените се членови на синдикатот. Во Холандија, Германија и Ирска скоро 10% од невработените остануваат членови, во Финска и Белгија околу 50%, а во Данска и Шведска околу 70%. Најновите закони во Шведска ги ослабнале мотивите за невработените работници да го комбинираат членството во синдикатот со членство во независни фондови за доброволно осигурување на невработени, а ова е една од причините зошто во 2007 и 2008 год. има вртоглав пад на членството во синдикатот (Кјелберг, 2009 год.). Во Финска и Данска, создавањето на општи државни фондови за невработени, се поврзани со пад во синдикализацијата, особено меѓу младите (Бекерман и Уситало, 2006; Линд, 2009). Без да се потпрат на доброволните фондови за невработени, но со силна вклученост во администрацијата на задолжителниот систем, белгиските синдикати и понатаму растат, со високи стапки на синдикализација меѓу младите, индустриските и пониско квалификуваните работници, т.е. оние со поголем ризик од невработеност (Фон Рај и Маркс, во подготовка).

Кај вработените кои работат со фиксен договор за вработување помала е веројатноста за синдикализација. Графиконот 1.6 покажува дека јазот во синдикализацијата кај работниците со стандардни и привремени вработувања сè уште е многу голем во Словенија, Италија, Шпанија, Полска, Велика Британија, Германија и Холандија. Нема податоци за Франција, Португалија, Бугарија, Романија и трите балтички држави. Различни синдикати во, на пример, Холандија, Ирска, Велика Британија, Италија, Шпанија и Унгарија во последните години воделе кампањи за привлекување на привремено вработените лица. Особен предизвик за синдикатите е привлекувањето на зголемениот број на (привремени) мигранти и само-вработени. Мигрантите, може да доаѓаат надвор од Европа, се голем предизвик за синдикатите во Малта, Шпанија и Италија; Ирските и Шведските синдикати се фокусирани на организирање на мигрантите од земјите од ЦИЕ, холандските и италијанските синдикати создале специјални синдикати за самовработени (Педерсени, 2010 год.).

Вработените кои работат со скратено работно време помалку се стремат да се приклучат кон синдикатите, отколку оние со полно работно време, но со „нормализацијата“ на вработувањето со скратено работно време, разликите се намалиле. Најмали се во земјите како Данска, Финска и Шведска, каде вработувањето со скратено работно време е културолошки прифатено и нема разлика во правата за вработување и социјално осигурување, според закон и во поединечни или колективни договори. Сепак, работниците кои работат на мали работни места со скратено работно време од помалку од 15 часа, се стремат да останат надвор од синдикатите; преваленцата на овие работни места во некои земји, особено меѓу младите и мажени жени, делумно го објаснува големиот јаз во синдикализацијата меѓу вработените со скратено и полно работно време во Холандија, Германија и Велика Британија⁴. Во јужна и источна Европа, вработувањето со скратено работно време е многу помалку застапено и синдикализацијата на овие работници е многу помал проблем за синдикатите.

Графикон 1.6: Синдикална густина, вработени на стандардни и привремени работни места, средина на 2000-тите



⁴ Проценките кои се базирани на истражување на холандската работна сила укажуваат дека стапката на синдикализација на вработените кои работат од 20 до 35 часа неделно е скоро двапати поголема од стапката кај лицата на мали позиции со скратено работно време, од помалку од 20 часа (22 наспроти 12% во 2006 год.) и скоро иста колку и меѓу вработените со полно работно време (26%).

Извор: J. Висер, ICTWSS база на податоци, верзија 3.0, 2010, според проценките од истражувањата на ESS и ISSP.

1.2.5.5. Состојба на вработувањето

Во сите земји, нивоата на синдикализација се многу повисоки во јавниот отколку во приватниот сектор, понекогаш за два или три фактори. Стапките на густина во јавниот сектор во Скандинавија е далеку над 75%; над 55% или дуपло од нивото во приватниот сектор во Австрија, Велика Британија и Ирска, веројатно и во Италија (ако се вклучи и членството на „автономните“ синдикати); над 40% во Германија и Холандија; и околу 15% во Франција, што е барем три пати поголема во приватниот сектор. Во Белгија, сепак, разликите се чинат мали. Податоците за повеќето други земји не се споредливи или пак не постојат. Состојбата во земјите во ЦИЕ изгледа е различна, со релативно високи стапки на синдикализација во „старите“ државни индустрии и фирми и помали стапки на синдикализација кај вработените во централната власт (Бордоња, 2008).

Нивоата на синдикализација растат со големина на поставките (Висер, 1991), веројатно затоа што придобивките од членството се зголемува со големината на членството, независните раководства водат кон поголемо отуѓување и барања за заштите, или заради големината на овластувањата на синдикатите кои ги организираат трошоците. Ова е тесно поврзано со синдикалните организации на ниво на работно место и претставници на работниците, што се стреми да биде загарантирано со закон или национален договор, за воспоставување на горенаведената големина. Овие права можат да им помогнат на претставниците на синдикатите да се организираат, иако ова не е секогаш случај.

1.2.6. Заклучок

Ахиловата петица на европските синдикати е ниската и често намалена стапка на синдикализација кај младите, потешкотијата за придобивање и задржување на членовите од се поголемиот услужен сектор, од мали фирми, и меѓу оние кои имаат слободни и фиксни работни договори. Сликата на овие слабости е дека синдикатите во Европа стареат и се повеќе се потпираат на јавниот сектор. Најсилните синдикати во Европа, на пример во Германија, Шведска, Белгија, Италија, Шпанија и Холандија, сè уште се засноваат на индустријата и на големите фирми. Како овие синдикати ја мерат кризата е суштинско, како и употребата на краткото работно време и вработувањето со скратено работно време (види Глава 3) можеби помогнало за одржување на вработеноста. Предизвиците лежат во јавниот сектор. Со оглед на високиот сооднос на членови од јавниот сектор, програмите за сиромаштија и ограничување на работните места се заканува да се прелие во загуба на членството и може да присили повеќе членови на синдикатот на (предвременно) пензионирање. Дали синдикатите можат да компензираат со привлекување на повеќе членови од лошо организираниот услужен сектор сè уште е отворено прашање (Педерсенин, 2010).

1.3. Здруженија на работодавачи

Проблемите на колективно организирање на работодавачите се разликуваат од оние на работниците. За синдикатите, најголемиот проблем е да се придобијат и задржат членовите, по кој следува проблемот на солидарност и единство меѓу работниците. Контролата над членството обично е многу помал проблем за синдикатите отколку за здруженијата на работодавачи, чии членови обично не се поединци, туку организации (фирми). За здруженијата на работодавачи дисциплината и кохезијата се клучните проблеми, наместо членството: ‘работодавачите се многу попожртвувани (од работниците) да се придржуваат кон одлуките и правилата на нивните организации, бидејќи преку нив се намалува добро чуваната слобода на претпријатието’ (фон Варден, 1995: 75). Ваквото колебање да се предаде контролата и мандатот на здружението, на пример за прашања на преговори за плата или преговори со власта, е видливо на сите нивоа: секторско, национално и европско. Како што ќе се види, за повеќето здруженија на работодавачи, не е тешко да се одржи високото ниво на членство, откако ќе се создаде здружението и ќе почне да дава услуги на неговите членови. Ова може да се разликува доколку здружението е во зачеток и сè уште треба да покаже дека е корисно – како што е случај во многу земји од ЦИЕ после 1989 год., кога здруженијата на работодавачи почнувале од почеток.

1.3.1. Конфедерации на работодавачи и нивни главни поделби

Вкупно 111 национални конфедерации и нејголеми здруженија на работодавачи се избројани во 27-те земји-членки на ЕУ во почетокот на 2010 год. Ова е малку повеќе од 2000 год., а исто така и повеќе од бројот на конфедерации на национални синдикати. Во оваа борјка не се вклучени здруженијата на земјоделци, (кон)федерациите кои ги претставуваат кооперативите, организациите на самовработени и агенциите или здруженијата кои ги застапуваат јавните услуги⁵. Резултатот потврдува дека заклучокот од поранешните студии дека организациите на работодавачи се стремат да бидат пофрагментирани отколку организациите на работници (Трекслер, 1993 год.; фон Варден, 1995 год.). Од овие 111 конфедерации, 49 се ‘општи’ организации со членови од приватното стопанство; 39 се специјализирани за организирање на мали и средни претпријатија; а 23 се специјализирани да организираат одреден сектор, или од индустријата (6), градежништвото (4), трговијата и комерцијата (8), финансиите (5) или земјоделството (10). Табелата 1.7 се претставени податоците за секоја земја.

Постои значајна разлика; од една страна е мала група на земји со една или две големи организации, од друга страна е друга група со пет или повеќе, а Италија и Романија се во посебни класи. Постои некаква врска меѓу бројот на синдикални конфедерации, иако корелацијата е скромна ($r = .46$). Во некои земји има само една или две организации на двете страни (Австрија, Велика Британија, Летонија), додека во други земји и двете страни се многу фрагментирани (Италија, Романија, Унгарија, Португалија,

⁵ Заедно со земјоделските организации се намалува споредливоста меѓу земјите, бидејќи во некои земји (Холандија, Италија, Франција) вклучени се оние организации кои се исклучени во други земји (Белгија, Шпанија, Велика Британија). Организациите кои ги претставуваат кооперативите и здруженијата на производители кои се грижат за интересите на самовработените лица се исклучени од истите причини, а истите можат да се сметаат и како ‘трудови’ организации.

Словенија). Исто така во некои земји трудот е фрагментиран, но капиталот е релативно соединет (Луксембург, Холандија, Шпанија, Литванија); спротивната ситуација исто така е позната и постои (Ирска). Сè до 2000 год. во Луксембург имало осум национални организации на работодавачи, во Холандија имало пет сè до 1990 год., но и во двете земји овој број се намалил или преку создавање на заедничка организација (Луксембург) или преку здружувања (Холандија).

Табела 1.6: Број на конфедерација на работодавачи, домени и клучни поделби во 2010 год.

	Вкупно	Општо	МСП	Сектор	Од која				
					Индустрија	Градежништво	Трговија	Финансии	Земјоделство
LU	1	1	(1)						
UK	1	1							
AT	2	1		1	1				
FI	2	1	1						1
LV	2	1	1						
LT	2	1	1						
NL	2	1	1						1
ES	2	1	1						
BE	3	1	2						
EE	3	1	2						
ES	3	1	1	1			1		
MT	3	2	1						
SK	3	2	1						
FR	4	1	3						
SE	4	1	1	2	1			1	
CZ	4	2	2						
DK	4	2	1	1				1	1
DE	4	2	2						
CY	5	1	1	3		1	1	1	
IE	5	2	2	1		1			
SI	5	2	2	1			1		
PL	5	4	1						
PT	6		1	5	1	1	2	1	2
HU	6	3	3						1
BG	7	5	2						

IT	10	1	5	4			3	1	4
RO	13	8	1	4	3	1			
Total	111	49	39	23	6	4	8	5	10

Извор: J. Висер, ICTWSS база на податоци, верзија 3.0, 2010 год.; Карли 2010 год.

1.3.1.1. Организациона промена

Целокупната структура на врвните претставници на работодавачите останале стабилни во текот на минатата деценија (Карли, 2010 год.). Во земјите кои поминале низ промени, во повеќето случаи промените се случиле преку здружувања, обично со цел да се зајакне колективниот глас на работодавачите кон власта и синдикатите и во некои случаи, да се избегне дуплирањето на активностите и создавање на поекономска скала, на пример кога се создава (национално) претставништво на европско ниво. Многу, ако не и повеќето големи здруженија се под притисок да ги намалат буџетите, да ги намалат или комерцијализираат активностите (Штрек и Висер, 2006 год.). Како дел од најголемиот тренд на ре-интегрирање на индустриските односи и социјалната политика во општата бизнис пракса, скоро и да исчезнала некогаш вообичаената поделба на ‘трговски’ и ‘бизнис’ здруженија од една страна и здруженијата на ‘работодавачи’ од друга страна. Поделеноста на конфедерации на работодавачи BDA и на индустриска конфедерација BDI во Германија е еден од последните примери на двојна организација која била вообичаена во Европа пред 20 до 30 години.

Друг тренд, кој исто така се јавува кај синдикатите, е спојување на здруженија во индустријата и услугите. Оваа појава се јавува во 2004 год. во Малта, во 2005 год. во Финска и во 2008 год., на секторско ниво, во Данска, кога Данск индустри (ДИ), моќната конфедерација на данските индустрии, која преговара за главните повеќегодишни колективни договори со картелот на работнички и административни синдикати во производството, се споиле со главната организација во трговијата, транспортот и услугите. Во некои случаи, конфедерациите бараат пообединета соработка, а привремено се запира спојувањето. Ваков е случајот во Германија, каде БДА и БДИ ја зајакнале соработката на домашен терен со најмување на заедничко седиште и во странство преку заеднички претставници во Европа. Во Романија осум конфедерации на работодавачи создале алијанса во 2007 год., но ја прекинале целосната интеграција. Во Холандија, сепак, обидот за спојување со општата конфедерација ВНО-НЦВ со конфедерацијата за МСП неуспешал. Во централна и источна Европа, каде организациите на работодавачи правилно функционирале само две децении, насоката на промена е помалку отсечна, а структурата на претставниците на работодавачите сè уште е во тек во некои земји (Карли, 2010 год.). Познати се два типа на бизнис здруженија, кои претставуваат посебни интереси, кои ги комбинираат своите средства, на пример во Бугарија во 2006 год., и новите организации кои се одвојуваат од постоечките или наново се создаваат, на пример во Полска, Бугарија и Словенија.

Бизнис здруженијата обично организираат само фирми и активности од приватниот или пазарниот сектор. Во јавниот сектор, суштината на владините активности, заедно до локалната и централната

администрација, полицијата, војската и поголемиот дел од образованието, остануваат надвор од бизнис здруженијата и власта може да основа посебни, квази-независни агенции или координативни тела со цел застапување и преговарање со синдикатите, како што е случај во Италија или Кипар. Под влијание на новото јавно раководство раководењето и организацијата на јавниот сектор се промени со тенденциите кон целосна или делумна приватизација, аутсорсинг, децентрализација, зајакнување на прерогативите на управата и управувањето по договор отколку хиерархиски, како и реформа на персоналната политика. Општо, бизнис здруженијата сега привлекуваат членови (фирми и здруженија) кои претходно биле во јавниот сектор. Телекомуникациските компании, поштенските услуги, железничките компании, енергетските компании, болничките здруженија, дури и универзитетските здруженија, сега се дел од членовите на бизнис здруженијата (види: на пример студијата за Европски фондации за социјално партнерски организации во болниците (Трекслер, 2009 год.)).

1.3.1.2. Број на здруженија

На секторско ниво организациите на работодавачите се стремат да бидат поподелени и побројни отколку синдикатите. Најголемите општи конфедерации на работодавачи имаат околу 1,700 секторски подружници, што претставува просечно 74 по земја (нема податоци за Австрија, Словенија, Литванија и Романија). Ова е скоро двојно од просекот (од 29) избројани како главни синдикални конфедерации.

Варијациите од земја до земја се многу големи, од 15 подружници во данската конфедерација на работодавачи ДА и 18 во италијанската Конфиндустрија, до 134 подружници во британската ЦБИ, 150 во холандската ВНО-НЦВ, и 164 во шпанската ЦЕОЕ. Последните три организации исто така примаат и индивидуални (големи) фирми како нивни членови. Ова се коси со праксата, на пример на германската БДА или италијанската Конфиндустрија, да примаат само здруженија на фирми како организации-членови. Често, има нови доминантни приклонети организации, некогаш и во самите федерации во кои членуваат здруженијата, кои имаат повеќе ресурси од конфедерацијата во која припаѓаат. Случај за пример е Данск индустри (ДИ), која после здружувањето со паралелната организација за трговија, транспорт и услуги, покрива 62% од вкупното членство на ДА и јасно ги надминува ресурсите на ДА. Генералното здружение на работодавачи (АВВН) во Холандија, најголемиот член на ВНО-НЦВ, е во слична позиција, иако ги има ставено меѓународните застапувања за вработување и социјална политика целосно во рацете на нејзината конфедерација. Дома, застапувајќи ги во преговорите со синдикатите скоро сите големи фирми и со одговорност за 70% од сите колективни договори во земјата, ги одредува правилата на игра.

Табела 1.7: Главни конфедерации на работодавачи, број на приклонети и стапки на организации од приватниот сектор

Сите претпријатија				Мали и средни претпријатија		
Членови на БизнисЕвропа				Членови на УЕАПМЕ (UEAPME)		
Име	Приклонети	Густина		Име	Приклонети	Густина

AT	IV	21	13.0%	WKÖ	130	75.0 %
BE	FEB/VBO	33	75.0%	UCM, UNIZO	..,100	
BG	BIA	69	..	NCCB, UPEE	.., 24	
CY	OEB	61	..	KEBE	141	
CZ	SPŽ ČR	29	..	AMSP-CR, CCC	7,..	
DE	BDA/BDA	56,34	80.0%	ZDH	..	
DK	DA,DI	13,..	90.0%	Håndværksrådet	..	
EE	ETTK	24	23.0%	EVEA	..	
EL	SEV	..	..	GSEVEE	26	
ES	CEOE	164	75.0%	CEPYME	100	
FI	EK	34	72.0%	SY	80	
FR	MEDEF	85	..	CGPME, UPA, APCM	..,50,..	
HU	MGYOSZ	50	20.0%	IPOSZ,KISOSZ,OKISZ	..,22,22	
IE	IBEC	60	..	ISME,SFA	..,..	
IT	Confindustria	22	..	Cna, Confapi, Confart, Confes	..,9,..,60	
LT	LPK	32	..	LVDK	..	
LU	FEDIL	..	..	ChdM, FDA	..,51	
LV	LDDK	47	35.0%	LAK	..	
MT	MCCEI	..	..	GRTU	..	
NL	VNO-NCW	150	85.0%	MKB	120	25.0 %
PL	PKPP Lewiatan	28	..	ZRP	..	
PT	AIP,CIP	..,40	..	CMPME	..	
RO	ACPR	..	..	CONPMMR	..	
SE	SN	50	85.0%	Företagarna	..	
SI	ZDS	..	35.0%	OZS	18.1 %	
SK	RUZ	24	..	SZZ	..	
UK	CBI	150	33.3%	..	..	

Извор: J. Висер, ICTWSS база на податоци, верзија 3.0, 2010 год.; Карли 2010 год.

1.3.2. Вклученост во националните преговори и консултации

Може да се измери степенот на концентрација, власт и централизација на конфедерациите на работодавачи, како што можеше за синдикатите во претходните секции. Членството во бизнис здруженијата често се поклопува, бидејќи фирмите припаѓаат на повеќе од едно здружение. Во однос на мандатите за преговарање, постојат само ограничени, нови податоци за поделбата на ресурсите, власта и

задачите.

До 1990-тите години причината за создавање на федерацијата на работодавачи била поврзана со заклучокот и администрацијата на колективното преговарање со повеќе работодавачи, но ова повеќе не е случај. Услугите и лобирањето во националните и меѓународните арени добиле многу позначајно место. Ова се случило заедно со спојување на функциите меѓу работодавачите и синдикалните здруженија и реструктуирање на активностите во насока на помали оддели за 'индустриски односи' и поголема децентрализација на претставничките структури. Сепак, многу национални големи здруженија на работодавачи се вклучени во преговори или консултации на национално ниво. Како и да е, со помалку обврзувачки договори или со договори кои реално се препораки, не им требаат толку многу елаборирани структури за мониторинг, спроведување и одлука. Веројатно во сите земји на ЕУ организационата централизација на работодавачите е пониска отколку синдикалната централизација, Ова е резултат и на малата власт и на големата фрагментација на организациите на работодавачи.

Во една точка во периодот од 2000 до 2010 год. во сите земји, освен во Германија, Велика Британија и Чешка, националните здруженија на работодавачи преговарале и потпишале договори со синдикатите или власта (Авдагич, Родс и Висер, 2011 год.). Мал дел од овие договори биле за платите и условите за плата (Белгија, Естонија, Грција, Ирска, Финска, Холандија, Словенија, Романија, Шпанија и Португалија). Во Белгија, Естонија и Грција, централните организации на работодавачи преговараат за минималната плата со централните синдикални организации пред да се прифати обврзувачкиот договор од Владата.

Во Луксембург одлуката за минимална плата е во рацете на тројна комисија која одлучува за примена на ценовниот индекс на (минималната) плата, додатоците и пензиите. Во 2008 год., централните организации во Романија постигнале договор за годишен пораст на минималната плата сè до 2014 год.; сличен договор, а 10 години, постигнат во 2006 год. во Португалија. Во Бугарија, Чешка, Унгарија, Летонија, Литванија, Полска, Португалија и Словенија, а во последните години и во Шпанија, централните организации се вклучени во не-обврзувачките консултации за статутната минимална плата.

Во Франција, Белгија и Полска централните организации преговараат за спроведување на европската легислатива пред да се имплементира во националниот законик; во Велика Британија, централните организации на работодавачи и синдикатите, ЦБИ и ТУЦ, преговарале за 'заедничка изјава' за тоа како да се имплементира директивата за работа на Агенцијата. Меѓу-индустриските преговори за специфични прашања, понекогаш во подготовка на една рунда преговори на секторско ниво, редовно се случуваат и даваат голем успех во Данска и Шпанија, а нередовни и неуспешни биле во 2009 год. во Шведска. Сè на сè, скоро во сите земји централните организации на работодавачи се вклучени во преговорите и консултациите на национално ниво, иако е јасно дека во денешно време ова ретко резултира со договор за плата кој ги обврзува организациите-членки. Словенија, Финска и Ирска се последните земји каде што има вакви централни договори за плата каде се детално објаснети платежните услови, но во Финска работодавачите се извлекле во 2007 год., а во 2009 год. социјалните партнери во Ирска не успеале да постигнат договор за ревидирање на постоечкиот социјален пакет во

однос на суровата економска криза (види Глава 3).

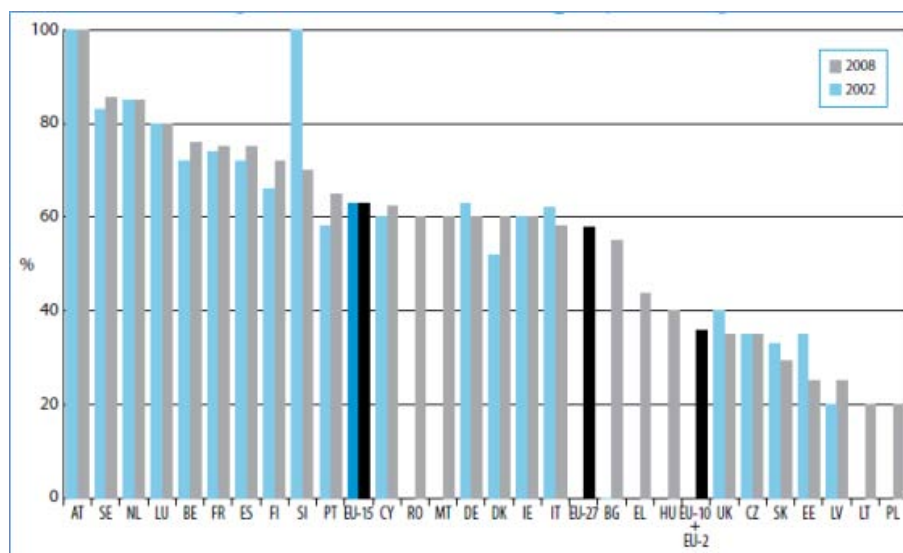
На индустриско ниво, секторските организации на работодавачи кои имаат улога во преговорите се клучни компоненти на системот на индустриски односи во Австрија, Белгија, Данска, Финска, Франција, Германија, Италија, Холандија, Португалија, Шпанија и Шведска. Во Ирска, Велика Британија и Луксембург скоро и да нема секторски организации на работодавачи кои ја задржале преговарачката улога. Во новите земји-членки, преговарачкиот сектор не успеал да стане доминантен модел, со особен исклучок на Словенија. Одреден степен на преговори со повеќе работодавачи со вклучување на организациите на работодавачи на секторско или национално ниво, исто така се јавува во Бугарија и Романија.

1.3.3. Организации на европско ниво

Постојат три европски организации кои ги застапуваат интересите на работодавачите. БизнисЕвропа е главната 'општа' организација за големи и мали бизниси во сите сектори од приватното стопанство. Има 40 национални организации-членки: 30 (од 111-те наведени во табела 1.6) од ЕУ, една од секоја земја-членка и по две од Данска, Германија и Португалија, како и 10 кои не се членки на ЕУ, од Хрватска, Исланд, Норвешка, Сан Марино, Швајцарија и Турција. БизнисЕвропа е основана во 1957 год. како Унија на индустриите од Европската заедница (УНИЦЕ), со осум приклонети од земјите-членки основачи на Европската Заедница. Името го променила во БизнисЕвропа. Покрај националните федерации-членки, има оформено и Алијанса за конкуритивна европска индустрија од 11 најголеми федерации од индустрискиот сектор, иако оваа алијанса нема директна улога во индустриските односи. БизнисЕвропа исто така има и советодавен одбор за поддршка што кој здружува 33 големи мултинационални фирми.

Европското здружение на занаетчии, мали и средни претпријатија УЕАПМЕ (UEAPME) ги претставува малите и средните бизниси во Европа. УЕАПМЕ има 39 национални организации-членки од ЕУ (од листата на 111), од кои по една или повеќе од земјите-членки, освен од Велика Британија. УЕАПМЕ има членки и од Хрватска, Лихтенштајн, Црна Гора, Норвешка, Сан Марино, Србија и Турција. Исто така има и пет секторски европски организации од МСП во градежништвото, прехраната, транспорт, услуги и здравство кои се поврзани со организацијата. Од 1998 год., УЕАПМЕ и БизнисЕвропа тесно соработуваат на ниво на ЕУ за социјален дијалог и преговори со синдикатите. Европскиот центар на претпријатија од јавен интерес и на Претпријатија од општ економски интерес (СЕЕР, Centre Européen des Entreprises à Intérêt Publique), основан во 1961 год., ги претставува претпријатијата и организациите со јавно учество или кои спроведуваат дејност од општ економски интерес, независно од нивниот правен или сопственички статус. СЕЕР има национални секции во сите земји-членки на ЕУ, освен во трите балтички држави, Кипар, Малта, Чешка и Словачка.

Графикон 1.7: Организациона стапка на организации на работодавачи



Извор: J. Висер, ICTWSS база на податоци, верзија 3.0, 2010 год.; измерен просек за EY-27, EY-15 и 12-те нови земји-членки

На европско секторско ниво, постојат стотици организации кои ги застапуваат бизнис интересите. Сепак, само мал дел од нив се здруженија на работодавачи, во смисла дека ги застапуваат своите членови во однос на прашањата за вработување или имаат некаков однос со синдикатите. Вакви оргазнизации главно се јавуваат во оние сектори каде има развиен сектоски социјален дијалог. Улогата и развојот на секторскиот социјален дијалог во ЕУ е разбранотен во Глава 6.

1.3.4. Стапка на здруженија на работодавачи

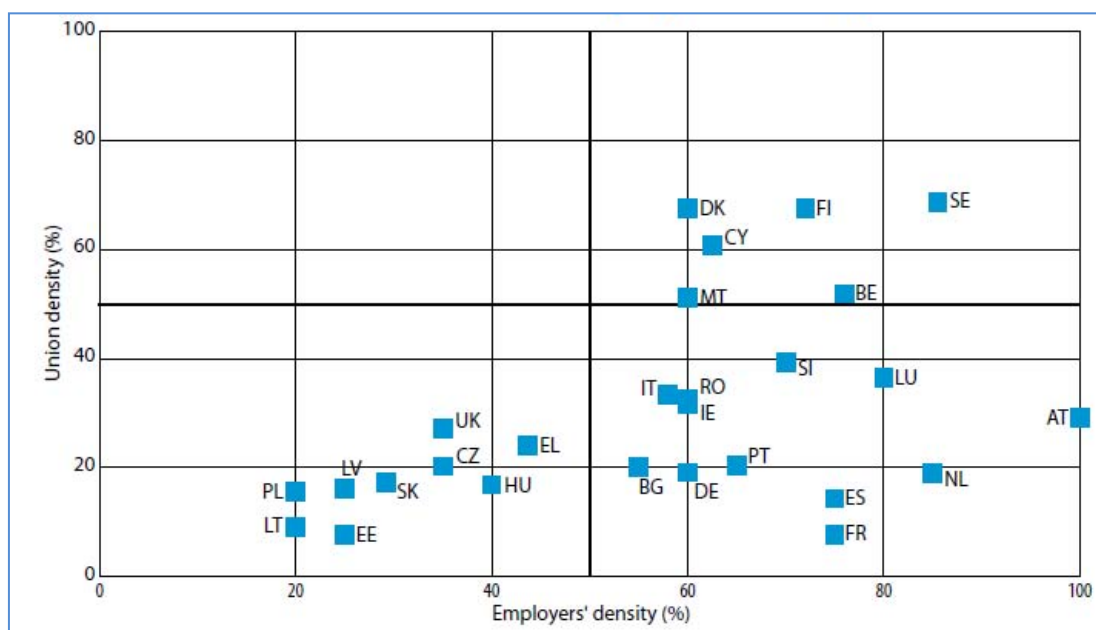
Стапката на организација на здруженијата на работодавачи многу тешка се проценува, заради недоволно податоци, потешкотии во дефинирањето и претпријатијата кои кои се приклучуваат кон две или повеќе здруженија. Затоа, достапните податоци треба внимателно да се интерпретираат. Во неколку земји членството во организациите на работодавачи е документирано во официјалната статистика. За разлика од истражувањата за домаќинствата или работната сила каде има прашања за синдикално членство, не постојат паралелни истражувања за претпријатата со податоци за споредбената европска скала на членство во здруженијата на работодавачи. Следствено на тоа, бројките за апсолутното или релативното членство најчесто се засноваат на само-репортирани податоци од самите организации. Дополнителен проблем претставува дефинирањето на 'потенцијалното членство'. За разлика од синдикатите, кои освен во некои исклучоци привлекуваат и застапуваат поединци во целата економија, владиниот сектор не е во доменот на бизнис и организациите на работодавачи.

Слично како и синдикалната густина, која се мери како пропорција на сите работници кои се придружуваат на синдикатот, густината на организациите на работодавачи може да се дефинира како пропорција од сите работодавачи (претпријатија) кои се придружуваат на здружението на работодавачи.

Ако се земе во предвид големината на претпријатието, може да се пресмета и стапката на густина на вработени, изразена во однос на делот на вработените во претпријатијата кои се придружиле на здруженијата на работодавачи. По прилагодувањето на големината на владиниот сектор, се добива статистика која е пропорционална со синдикалната густина. Во графикон 1.7 се прикажани овие резултати.

Во 2008 год. приближно 106 милиони работници, или скоро 58% од вкупната релевантна бројка во Европската Унија, работеле во претпријатија приклучени кон некое здружение на работодавачи. Оваа бројка е скоро двојна од нивото на синдикализација, со што се илустрира претходната поента дека одржувањето на високото ниво на членство е полесно кај здруженијата на работодавачи отколку кај синдикатите. Не е возможно да се споредува со 2000 год. за ЕУ-27, бидејќи во повеќе земји од ЦИЕ нема споредбени податоци. Сепак, во ЕУ-15, стапката на организација на работодавачите е стабилна и изнесува 63%. Во графикон 1.7 се потврдува дека промените со текот на времето се доста мали – освен во Словенија, каде задолжителното членство во Коморите е заменето со доброволни организации, а стапката на организации опаднала од 100% на 70%. Во рамките на ЕУ-15 стапката на работнички организации опаднала во Германија и Велика Британија, но пораснала во Шведска, Данска, Финска, Белгија, Франција и Шпанија. За да се избегне понатамошна загуба на членство, некои германски организации на работодавачи вовеле опција за претпријатијата да станат асоцијативни членки, но без обврска во колективниот договор кој го потпишуваат со здружението ('Без колективно договарање'). Гезамтметал, моќната организација која ги координира регионалните договори во металството со синдикатот ИГ метал, ова го сторил во 2005 год.

Графикон 1.8: Густина на синдикати и работодавачи, 2008 год.



Извор: J. Висер, ICTWSS база на податоци, верзија 3.0, 2010 год.

Варијациите во нивото на организација од земја до земја е значајна, а 12-те нови земји-членки се

групирани најниско, заедно со Велика Британија. Во централна и источна Европа само една третина од сите работници се вработени во претпријатија кои се приклонети кон здруженијата на работодавачи. Сепак, и Романија и Бугарија се чини дека имаат високо ниво на организации на работодавачи, а истото се однесува и за Малта и Кипар. Еден од проблемите во организациите на работодавачи во земјите од ЦИЕ е тоа што, како и синдикатите, имаат потешкотии во градењето на доверба кај новосоздадениот приватен сектор, или затоа што овие претпријатија се премали и брзо се менуваат или затоа што работодавачите, особено во секторот на меѓународни големи претпријатија, не се заинтересираат да се приклучат или да оформат здруженија со цел давање на колективни услуги и застапување. Покрај тоа кај овие организации често недостасува мандат од членството и нивната финансиска состојба често е преслаба за да им овозможи да даваат соодветни услуги на претпријатијата кои се нивни членови. Често, ова создава пречки во социјалниот дијалог, концентрациите и колективните преговори.

Во графиконот 1.8 е дадена споредба на стапката на густина на работодавачи и на работници. Вкупно, има позитивна врска меѓу двете ($r = .47$). Трите комбинации се очигледни (1) високата синдикална густина и високата густина на работодавачи (во горниот десен агол): нордиските земји, Белгија, Малта и Кипар; (2) малата густина на синдикати и малата густина на работодавачи (во долниот лев агол); Велика Британија и повеќето земји од ЦИЕ; (3) малата синдикална густина и големата густина на работодавачи (Во долниот десен агол): земјите од западна и јужна Европа. Четвртата комбинација на голема синдикална густина и малку организации на работодавачи не е карактеристична; горниот лев агол од графиконот 1.8 е празен. Наодите покажуваат три хипотези. Првата, каде трудот е високо организиран, и бизнисот ќе биде високо организиран, а преку централните преговори секоја страна ќе има поттик да ја одржи кохезијата и високото ниво на организација (нордиска траекторија, барем до неодамна). Втората, каде што трудот тешко се организира и државата дава приоритет на пазарната либерализација, притисокот врз работодавачите да се организираат е ограничен и двете страни се заглавени во еден однос на слаба организација и внатрешна кохезија (траекторија на пост-комунистичките и земјите од ЦИЕ). Третата, каде улогата на државата во социјалната политика е голема, бизнисот треба да биде високо организиран, но притисокот врз работната сила за да се организира е споредбено помал бидејќи работната сила може да се потпре на државата и јавната политика (траекторија на континентална, јужна и западна Европа).

Вкупно, со 58% од сите вработени кои работат во претпријатија приклучени кон федерациите на работодавачи, нивото на организации на работодавачи во ЕУ се чини стабилно и високо, иако со значаен јаз помеѓу ЕУ-15 и 12-те нови земји-членки. Сепак, како и во случајот со синдикатите, организациите на работодавачи се ставени пред предизвик од промените во нивната средина, на пример националните и транснционалните спојувања на претпријатија, поголемо истакнување на претпријатијата наспроти секторските преговори, и притисокот за поголема ефикасност во застапувањето на европско и глобално ниво.

1.4. Колективни преговори

Доброволните колективни преговори играат клучна улога во индустриските односи и се дефинирачки елемент во социјалното партнерство во и надвор од границите на ЕУ. Во сите земји-членки сепак постојат големи разлики во улогата, покриеноста и ефикасноста на колективните преговори и во ставот кој го заземаат властите. Во овој дел прво се анализираат разликите заради варијациите во стапката на синдикални и организации на работодавачи и се разгледува употребата на продолжени механизми од страна на државата. Второ, се разгледува организацијата и централизацијата на колективните преговори и нивна координација на различни нивоа (претпријатие, сектор, регион или нација). Главните наоди се дека мнозинството од европските работници се заштитени со колективен договор, дека продолжените механизми базирани на јавни закони и понатаму играат важна улога, дека продолжува децентрализацијата на актуелниот систем на плаќање и секторските договори, каде што ги има, се повеќе изменети со договори и спогодби на ниво на претпријатија, како и дека координацијата на преговарачките тимови и посредници е препознатлива карактеристика во повеќето земји од ЕУ-15, но не и во 12-те нови земји-членки.

Без оглед на постоењето на двигатели на ниво на ЕУ, нема компетентност или капацитет на ниво на ЕУ за да се преземат колективни преговори за платата, работните часови или други суштински услови за вработување кои ги отсликуваат колективните преговори на национално, секторско или ниво на претпријатие. Затоа, за разлика од претходните делови, нема пасуси посветени на развојот на ЕУ. Капацитетот да се вклучи во склучување на договори на ниво на ЕУ егзистира преку социјалниот дијалог на меѓу-секторско и секторско ниво, и е образложено во Глава 6. Исто така се појавува и во некои мултинационални компании, а во Глава 3 и 6 овие работи на кратко се образложени.

1.4.1. Покриеност со преговори

Стапката на покриеност со преговори е индикатор за обемот во кој условите за вработување се договараат со синдикатите. Оперативно, стапката на покриеност се дефинира како број на вработени кои се покриени со колективен договор пропорционално со сите вработени кои добиваат плата или платен надомест. Оваа дефиниција го следи мерењето на покриеноста со преговори во споредба со густината на синдикатите и работодавачите. Додека синдикалната густина е еден од индикаторите за потенцијалната сила на преговорите и солидарноста меѓу работниците, покриеноста со преговори ја мери реалната, а не потенцијалната мера во која работниците се подредени на условите за вработување за кои преговара синдикатот.

Постојат многу причини зошто работниците може да не бидат покриени со колективен договор, иако се одвиваат колективни преговори (Тракслер и Беренс, 2002 год.). Прво, синдикатите и работодавачите можеби нема да имаат сила да ги вклучат сите работници кои припаѓаат кон нивниот домен на дејствување. Второ, преговарачките страни може експлицитно да исклучат одредени групи на работници. Во минатото, во колективните договори често не беа вклучени вработените (со скратено работно време) кои работеле помалку од минималниот број часови неделно, па така биле исклучени голем број на жени и млади луѓе – пракса која сега се коси со духот на Директивата и анти-дискриминаторните закони на ЕУ за вработени со скратено работно време. Колективните договори

може исто така да исклучат и менаџери или работници кои имаат примања над одреден платежен лимит. Во вакви случаи, условите за вработување се регулираат со индивидуални договори. Трето, одредени категории на работници може правно да бидат исклучени од правото на колективните преговори. Ова понекогаш се однесува на државните службеници или одредени групи како што се полициските и армиските служби, за кои условите за вработување се одредуваат унилатерално од страна на државата.

Рамка 1.4: Мерење на стапките на покриеност со преговори

Податоците за покриеност кои се употребени тука се од базата на податоци на ИЦТВСС (ICTWSS); во некои земји овие се базирани на истражувања на домаќинствата, на пример во Велика Британија; други на повремени истражувања меѓу федерациите на претпријатија и работодавачи (на пр. Во Унгарија, Италија, Холандија, Полска); а во повеќето земји на административните податоци и проценки кои ги прави владата. Во податоците од ИЦТВСС се инкорпорираат и податоците на ЕИРО (Тракслер и Беренс, 2002 год.), заедно со годишните извештаи за индустриски односи на Европската фондација и профилите на земјите од ЕИРО. За 2008-09 год. можеше да се споредуваат податоците од ИЦТВСС со податоците добиени од европското истражување на компаниите, кое се потпира на проценки од менаџментот, но не ги вклучува фирмите со помалку од 10 вработени. Рангирањето е многу слично; коефициентот на сооднос меѓу податоците на ИЦТВСС и на ЕЦС е $r=0.94$. Податоците од ИЦТВСС очигледно се во предност кој им овозможува споредба на подолг временски период, во многу случаи уште од 1960 год. Како и во случајот на пресметување на стапките на густина на синдикатите и организациите на работодавачи, постојат и многу податоци за и проблеми за мерењето. Кога се споредуваат повеќе земји корисно е да се земе во предвид фактот дека некои групи на работници можат да бидат исклучени од колективните преговори (и од правото на штрајк). Во тој случај е неопходно да се пресмета прилагодена стапка на покриеност, т.е. да се пресмета бројот на вработени кои се покриени со колективниот договор како дел од само оние работници кои имаат право на преговори, а не од сите работници. Во повеќето земји-членки разликата е мала, бидејќи само многу мал дел се исклучени. Во некои земји-членки, како Австрија, Германија, Унгарија, Луксембург или Шпанија, сепак има разлика кога ќе се исклучат јавните работници без право на преговори. Покрај овие потешкотии во прилагодувањето, проблемот на споредливост може да се појави и заради фактот дека со преговорите на повеќе нивоа, многу работници се покриени со два (или повеќе) договори. Ова може да предизвика двојно броење во статистиката на покриеност. Конфузија исто така може да произлезе и од повеќегодишните договори и недоволната спецификација на датумот на истекување на договорот. Некогаш колективните договори се пријавуваат само во првата година на валидност, со што се исклучуваат валидните повеќегодишни договори од претходните години. Во пријавените статистики, секој напор се прави за да се вклучат сите колективни договори кои се (сè уште валидни) во текот на годината за која се прави статистиката и да се пресметаат прилагодените стапки. Конечно, податоците се однесуваат само на формалната покриеност со колективни договори, поделени по обем. Оттука не се зема во предвид неформалната примена на условите од договорот во фирмите кои не се формално обврзани со него, иако ова може да им даде на колективните преговори дополнително застапништво и влијание. Формалната покриеност, сепак ги вклучува оние работници кои се покриени со проширените процедури.

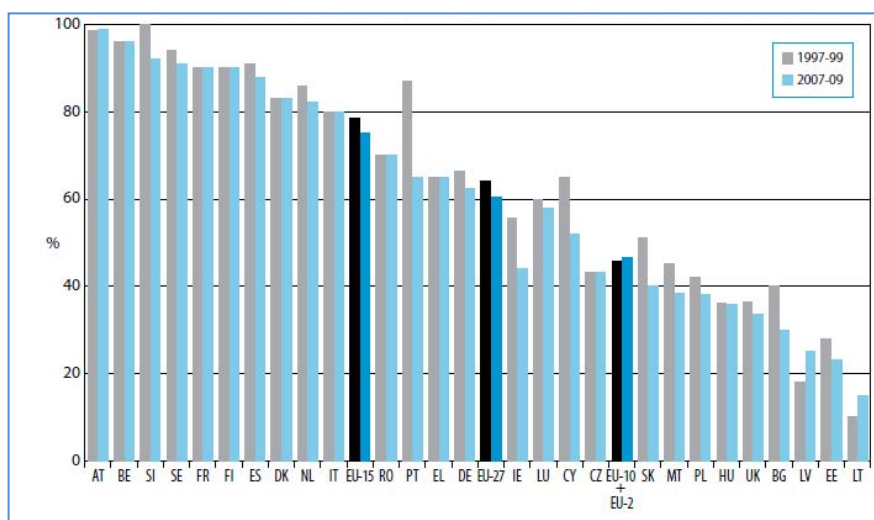
Проблем на мерењето кој останува и понатаму е дека покриеноста со преговори се мери само за формалниот сектор или пријавените работници. Проценките на ОЕЦД и Еуростат за неформалниот сектор, заедно со самовработените и семејните работници, варираат од 5% во некои северни економии до 35% во Грција.

Скоро 121.5 милион од 184 милиони работници во ЕУ се покриени со колективен договор во 2008 год. Ова се пресметува со прилагодената стапка на покриеност со преговори од 66%, или две третини од сите вработени во ЕУ. Во текот на првата деценија од 21-виот век, бројот на работници покриени со преговорите се зголемил за повеќе од осум милиони, но бидејќи вработеноста многу побрзо се зголемува, стапката на покриеност опаднала за 2 процентни поени. Најочигледната карактеристика на графиконот 1.9 е големата меѓу-национална разлика, која се протега од виртуелни 100% во Австрија до помалку од 20% во Литванија. Има мало намалување во стапката на покриеност во многу земји и малку поголеми опаѓања во Португалија, Словачка, Кипар, Малта и Полска. Ерозијата на покриеноста со колективни преговори во Германија од 1996 до 2005 год., се чини дека сепак е забавена. Во текот на 1990-тите покриеноста со преговори се зголемила во Данска, Финска, Шведска, Холандија, Шпанија и Португалија, но ова зголемување запрело или се преобратило по 2000-тата. Во Португалија има голем пад во покриеноста како резултат на промената на законот од 2004 год., со што се запрела праксата, која е вообичаена за многу земји, дека колективните договори се валидни дури и по истекот, сè додека не се постигне нов договор. Иако работодавачите и синдикатите постигнале централен договор со кој се повратила оваа пракса во 2006 год., стапката на покриеност – иако до некаде повратена – не го достигнала претходното ниво.

Во 1990-тите двете земји со најголем пад во покриеноста со преговори се Велика Британија и Германија, но развојот на случувањата по 2000 год. е помалку драматичен. Во Велика Британија, покриеноста со преговори опаднала од 54% во 1990 год. на 32.2% во 1998 год., но оттогаш е стабилна и изнесува 33.6% во 2008 год. Ова може да го отсликува ефектот од правните промени во 1999 год., со кој се вовеле статутарни механизми за работниците за да им се овозможи синдикална признатост и со тоа застапеност во преговорите. Сепак, покриеноста со преговори во Велика Британија е најниска во земјите од ЕУ-15 – очигледен израз на последиците од отсуството на значајни колективни преговори на секторско ниво. Во Германија, во втората половина 1990-тите е забележана значајна ерозија на покриеноста со преговори. Според претприемничкиот панел на ИАБ стапката на покриеност на фирмите опаднала од 72% на 63% во ‘старите’ федерални републики и од 56% на 44% во петте нови источни земји (Кохаут и Шнабел, 2003 год.). Покриеноста понатаму опаднала на 56% за фирмите во западниот и се стабилизирала на околу 41% во источниот дел меѓу 2003 и 2008 год. (Елгут и Кохаут, 2008 год.). Повеќето миграции доаѓаат од малите и средни претпријатие и се поврзани со потешкотијата со која се соочуваат здруженијата на работодавачи во обврзувањето на работодавачите кон стандардизираниот колективен договор со синдикатите. Во умерени платежни услови и дозволување на ‘мачните клаузули’ и услови во кои се истакнува инвестицијата, стабилноста на вработеноста и флексибилноста на работното време, главните германски синдикати, особено во хемиската и металската индустрија, пробале да го поттикнат падот и да ја зајакнат нивната соработка со најголемите федерации на работодавачи. Ова изгледа ги скрои тенденциите кон ‘неорганизирана’ децентрализација и донекаде придонесе кон ре-регулација

(Хејптер, 2009 год.).

Графикон 1.9: Стапки на покриеност со преговори, 1997-99 год. и 2007-09 год.



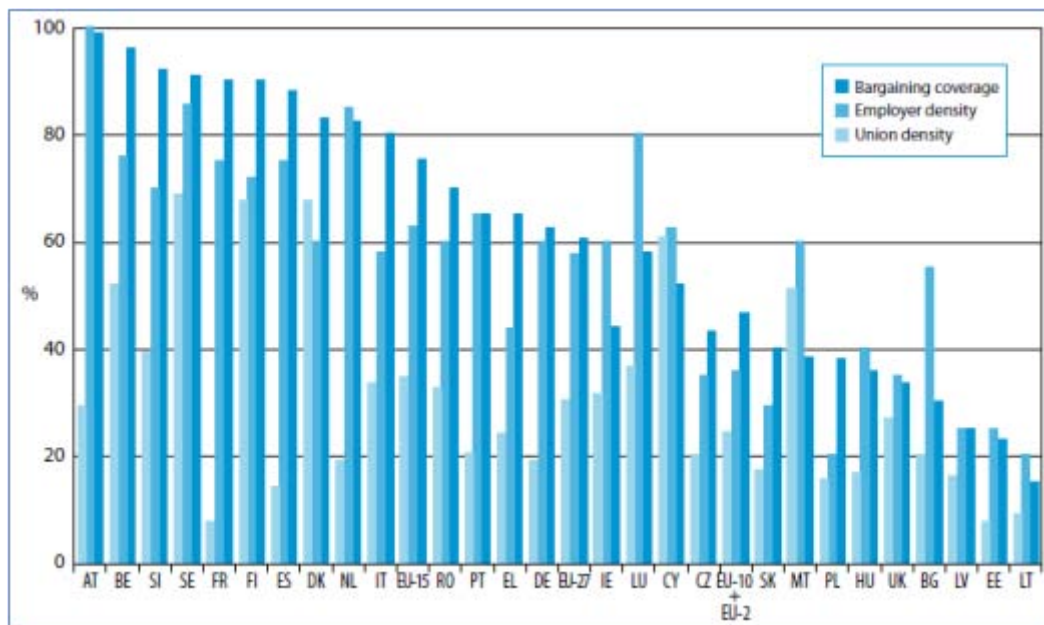
Извор: J. Висер, ICTWSS база на податоци, верзија 3.0, 2010 год.

Структурите за колективни договори и праксата и понатаму се кривки во централна и источна Европа каде покриеноста е ниска – просекот од околу 43% кон крајот на деценијата е 4 процентуални поени под оној од 2000 год. Пад има и во Естонија, Полска, Словачка, Словенија и Бугарија, а мал пораст, на многу мали нивоа, во Летонија и Литванија. Оваа стапка е широко распространета во Унгарија и Чешка. Мала покриеност и слаби колективни преговарачки структури во земјите од ЦИЕ се со тенденција да одат заедно со се уште значајната улога на државата во платежните услови на приватниот сектор, најмногу преку задолжителната минимална плата – карактеристика која е разработена и подолу во текстот (види и во Глава 4).

1.4.1.1. Односот меѓу покриеноста со преговори, организациите на работодавачи и синдикалната густина

Изгледа постои слаба, но значајна врска меѓу синдикалната густина и покриеноста со преговори ($r = .45$; 27 земји). Графиконот 1.10 покажува дека стапките на покриеност ги надминуваат стапките на синдикална густина во сите земји-членки на ЕУ, освен Кипар и Малта. Често 'вишокот' покриеност наспроти густина е голем, на пример во Франција, Шпанија, Португалија, Австрија, Германија и Холандија. Многу посилна врска постои меѓу покриеноста со преговори и стапката на организации на работодавачи ($r = .84$; 26 земји). Големата покриеност со преговори се јавува при преговори со повеќе работодавачи, и бара постоење на организации на работодавачи со мандат за преговори за колективните договори со претставниците на работниците.

Графикон 1.10: Покриеност со преговори, густина на синдикати и работодавачи,
2007-09 год/ Покриеност со преговори Густина на работодавачи Синдикална густина



Извор: J. Висер, ICTWSS база на податоци, верзија 3.0, 2010 год.

Табела 1.8: Продолжување на колективните договори и законот за минимална плата

	Продолжување	Проширување	Функционални еквиваленти	Задолжителна минимална плата
AT	распространето	Други сектори	Членство во комори	Приближно
BE	распространето			да
BG	Ограничено/не се употребува			Да
CY	Не			делумно
CZ	Ограничено			Да
DE	Ограничено		Правила за јавни набавки	Делумно
DK	Не			Не
EE	Ограничено			Да
EL	распространето		Национален договор	Да
ES	распространето	Други сектори		Да
FI	распространето		Правила за јавни набавки	Не
FR	распространето	Други сектори		Да

HU	Ограничено			Да
IE	Не		Здружени трудови комитети	Да
IT	Не		Судови	Не
LT	Ограничено/не се употребува			да
LU	распространето			Да
LV	Ограничено			Да
MT	Не			Да
NL	Ограничено			Да
PL	Ограничено/не се употребува			Да
PT	распространето	Други региони		Да
RO	Не		Национален договор	Да
SE	Не			Не
SI	Ограничено			Да
SK	Ограничено			Да
UK	Не			Да

Извор: J. Висер, ICTWSS база на податоци, верзија 3.0, 2010 год.; Трекслер и Беренс, 2002 год., и ЕИРОнлајн.

Нивото на организации на работодавачи ја надминува покриеноста со преговори, во голем обем во Бугарија, Луксембург, Малта и Кипар, а во помал обем во Холандија, Велика Британија, Унгарија, Естонија и Литванија (графикон 1.10). Овие разлики можат да произлезат од барем две причини: некои здруженија на работодавачи може да не побараат преговори со синдикатите; каде што имаат мандат за преговори можат сепак да не успеат да ги одредат соодветните синдикати со кои можат да потпишат договор. Стандарден случај, во повеќе земји, е дека покриеноста со преговори ја надминува стапката на организации на работодавачи. Главното објаснување за ова е распространетоста на договорите кај работодавачите кои не се организирани, било доброволно (и веројатно под притисок на синдикатите, како што е вообичаена пракса во Скандинавија) или преку продолжените механизми според јавните закони.

1.4.2. Продолжување на колективниот договор и секторска организација

Како што е пријавено во извештајот на индустриски односи во Европа од 2002 год., повеќето земји-членки на ЕУ ја искористиле можноста за правна техника со која им се дозволува на властите, обично Министерството за труд, да ги продолжат колективните договори постигнати меѓу синдикатите и работодавачите, или на клаузули од договорот, за слични работодавачи кои не се членови на

релевантните здруженија на работодавачи (Трекслер и Беренс, 2002 год.). Обично продолжувањето се однесува на слични фирми во истиот сектор или гранка на економска активност. Во некои земји овој механизам се корист за да се вклучат сите фирми во националниот договор, на пример во Белгија во поглед на минималната плата. Во неколку земји механизмите за продолжување се користат за да се примени договорот надвор од секторот со помош на постапката наречена ‘проширување’ (види Табела 1.8).

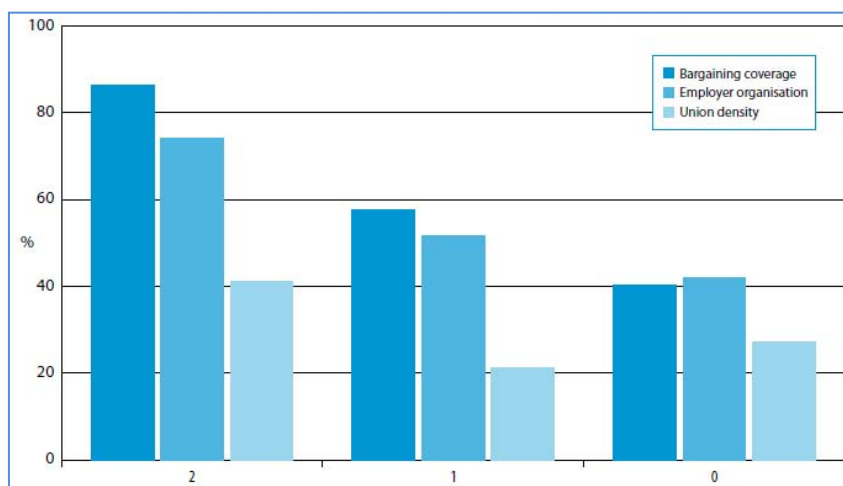
Можноста за правна експанзија на колективните договори постои во 19 од 27 земји-членки на ЕУ. Во осум (Австрија, Белгија, Луксембург, Финска, Франција, Шпанија, Португалија и Грција) праксата за продолжување е распространета и квази-автоматска, а во четири од овие земји договорите можат да се применат и во други сектори или региони. Во 11 земји продолжувањето е поограничено преку барањата договорот да исполнува одреден праг на застапеност, кој синдикатите и работодавачите ќе го договорот, или дека договорот промовира некои јавни политички објективи или барем не се спротивставува на нив. Во некои земји продолжувањето е легално возможно, тешко се практикува бидејќи се постигнати само неколку секторски договори; Полска, Литванија и Бугарија, а во подоцнежните години и Словачка и Унгарија, се вакви случаи. Во Германија продолжувањето помалку се користи бидејќи работодавачите ставиле ефективно вето и се стремат да се спротивстават на употребата на механизмите за зголемување на минималната плата во одреден сектор, пракса што се проширила од градежниот на останатите сектори во контекст на регулирањето на минималните услови за преместените работници во Германија. Во Ирска, иако формалниот обем на продолжувањето е поголем, во пракса се применува само во градежништвото.

Од осумте земји во кои нема закони за продолжување, пет имаат задолжителна минимална плата (Ирска, Велика Британија, Романија, Малта и Кипар за некои професии) а во една, Италија, судовите претендираат да се засили минималната плата во сродните професии. Годишните национални колективни договори во Грција и петгодишните договори во Романија, склучени во 2006 год., можат исто така да се бројат како функционални еквиваленти на јавното продолжување се додека ги опфаќаат сите професии и сектори во формалната економија. Оттука остануваат уште само две земји-членки, Данска и Шведска, кај кои ниту постои можноста за легално продолжување на колективниот договор ниту задолжителна минимална плата или некој функционален еквивалент за било кое од овие две. И во двете земји синдикатите сметаат дека е нивна задача да обезбедат за сите работници, организирани или не, тековна плата, иако методите кои се користат за осигурување на усогласеноста се ставени пред предизвик од страна на Судот на правдата во 2007 год. кој раководел со случајот Лавал (Дејвис, 2008 год.; Малмберг и Сигман, 2008 год.).

Конечно, иако е важно за ‘проширената покриеност’ над нивото на синдикатите и организациите на работодавачи, проширувањето не е силно поврзано со рангирањето на земјите во поглед на покриеноста со преговори. Постојат и многу други фактори кои играат улога, на пример организациите на работодавачи, централизацијата на преговорите и/или синдикалниот притисок. Многу поважна е организацијата на колективните преговори, а особено, доминанцијата или отсуството на секторот како клучно средство за организација на синдикатите, организациите на работодавачи и колективните преговори. Графиконот 1.11 покажува јасна шема. Онаму каде што секторската организираност е

доминантен принцип на колективните преговори (резултат=2), стапките на покриеност со преговори, организациите на работодавачи и синдикална густина се повисоки. Онаму каде што секторската организираност е слаба или делумно се применува (резултат=1), стапките на покриеност како и нивоата на организација на работодавачите, но не и на синдикалната густина, се ниски. Конечно, ‘проширената покриеност’, т.е. дистанцата меѓу покриеноста со преговори и стапката на синдикална организација е најголема во земјите каде се применува секторскиот принцип.

Графикон 1.11: Секторска организација, покриеност со преговори, густина на работодавачи и синдикати, 2007-09 год.



Извор: J. Висер, ICTWSS база на податоци, верзија 3.0, 2010.

NB: ‘2’ = AT, BE, DE, DK, ES, FI, IT, NL, SE и SI; ‘1’ = EL, FR, HU, LU, PL, PT, RO и SK; ‘0’ = BG, CY, CZ, EE, IE, LT, LV, MT и UK

1.4.3. Децентрализација и организација на колективните преговори

Главниот тренд во индустриските односи во минатите две или три децении е децентрализацијата. Ова значи дека центарот на гравитетот во донесувањето на одлуки за договорите за вработување, платите и човечките ресурси се приближиле до претпријатијата. Во земјите со секторски преговори, преговорите на само едно ниво се стремат да им отворат пат на преговорите на повеќе нивоа. Ваквиот развој става дополнителен притисок на колективните организации надвор од претпријатијата, како што се синдикатите и организациите на работодавачи, како и државата и законот да направат место за отстапки, за претпријатијата, групите и поединците, од општите и колективните стандарди поставени за целиот сектор или поширокото стопанство. Во оваа насока, се користат различни техники, од индивидуални исклучувања до социјални пактови и договори на ниво на претпријатие кои ги договараат работничките совети, претставниците на синдикатите на работното место или овластени членови на персоналот

Друга компонента на децентрализацијата е процедурална, која дозволува поголема флексибилност во

примената на правните норми и колективните стандарди. Наместо стандардни услови, со колективните договори се претендира да се постават минимални услови; или во некои случаи, условите поставено со колективниот договор дозволуваат девијација и над и под нормалата, ако се исполнети некои процедурални услови – на пример, фер преговори во кои се вклучени претставници од групата на работници кои прават отстапки. Некои од последиците од овие настани во законот за колективни работни односи се разработени во Извештајот за индустриски односи во Европа од 2006 год.

1.4.3.1. Ниво на преговарање

Разграничувањето меѓу нивоата (т.е. национално или регионални, секторско и преговарање на ниво на претпријатија) е само првиот чекор кон приближување кон реалноста во секоја земја. Прво, во ни една земја преговорите не се одвиваат на само едно ниво. Во екстремни случаи, од една страна, како што е Литванија, каде според одговорите добиени од менаџерите испитувани во рамките на европското истражување на претпријатијата, 94% од сите активности за преговарање, во однос на покриеностасе базираат на преговори во претпријатијата, а од сруга страна, Финска каде 76% од оние кои се покриени се потпираат на секторските или националните преговори (ECS, 2010 год.). Во многу земји, преговорите за платите и работните часови се одвиваат на две или повеќе нивоа: претпријатие и сектор (металски, текстилен, градежен, банкарски, итн., или во некои случаи во целиот производствен или приватен сектор). Може да се случи и нивото на преговори да се менува од едно на друго ниво во различни години, особено кога со националните или секторските договори се поставуваат услови за повеќе години, кои треба да се прецизираат со дополнителни преговори на ниво на претпријатија, како што е случајот со нордиските земји и Италија.

Во периодот од 2007-09 год., секторското е главното ниво на кое се одвивале преговорите за плата во 11 земји-членки на ЕУ: Австрија, Белгија, Данска, Финска, Германија, Италија, Холандија, Португалија, Шпанија, Шведска и Словенија. Според ЕЦС, за повеќе од половина од сите работници кои се покриени со колективни договори во овие земји, нема дополнителни преговори на ниво на претпријатие. Ваквата состојба е повеќе карактеристична за услужните и помалите претпријатија, отколку за производството и поголемите претпријатија, каде преговорите на повеќе нивоа се повеќе се применуваат. Во Шведска најновите колективни договори во индустријата имаат инкорпирани одредби за ревизија на локалните плаќања и можности за поединци да преговараат за своите плати (Гранквист и Рењер, 2008 год.). Во Данска, во најновите договори во индустријата детално се дадени општите услови и процедури, како и минималната, платата за млади и почетната плата, и се оставени пренамените и поделбите на зголемувањето на платата на преговори на ниво на претпријатие. Во Австрија, од 1997 год. некои индустриски договори е вклучена компонента за дистрибутивно плаќање кое може да се одреди и на ниво на претпријатие. Во Холандија, во повеќето секторски договори детално се опишани покачувањата на платите, но сега се јавува неверојатна разлика во типовите на договори. Во приватниот сектор делот на ФНВ сојузниците и федерацијата на работодавачи АБВН, со која се опфатени околу 700 од 1000 договори во земјата, 36% од сите договори се на повеќе нивоа, 55% даваат сервисирани одредби кои им овозможуваат на работниците да бираат меѓу

типовите на услови за работни часови и плата за работни часови, и градење на ‘личен буџет’ за обука, платено отсуство и предврене пензионирање (Жилшол, 2010 год.). Од 2004 год., со договорот ‘Форцхајм’ за металската индустрија во Германија и еден сличен поранешен договор во хемиската индустрија, клаузулите за ‘отворање’ и ‘сиромаштија’ во секторските договори се врзани за преговорите на претпријатијата за вработувањето, инвестициите и, во некои случаи, предноста на членовите на синдикатот. (Елгут и Кохаут, 2008 год.; Хајлпетер, 2009 год.). Во Италија, уште од 1993 год. социјалните договори и преговорите за плата се одвиваат на две нивоа- секторско, за зголемувањето на трошоците за живот и претпријатијата, за зголемувањето базирано на учинокот и продуктивноста. Во праксата, преговорите на ниво на претпријатие ги покриваат само работниците во големите претпријатија. Во последниот пакт, потпишан во 2009 год. од страна на две од трите главни конфедерации – но не и од синдикатот ЦГИЛ, Конфиндустрија и власта, оваа структура се реafirмира, но со зголемувања на секторската плата поврзана со вистинската (мината) наместо со предвидената (идна) инфлација и поголем обем на преговори на ниво на претпријатие.

Во Франција, Ирска, Грција, Романија и Луксембург, исто така повеќето работници биле покриени со колективни договори во кои биле поставени стандардите над нивото на претпријатијата од 2007-09 год., но во секој од овие случаи секторот игра помалку важна улога. Секторските договори играат улога во Франција, особено во поставувањето на миниланите стандарди во секторите каде што има многу мали претпријатија. Овие се потпомогнати и од јавните власти, преку проширување или, доколку нема преговори или постигнат договор, преку наметнување на правилата од друг, сроден сектор. Сепак, најживописен елемент последните години се преговорите на ниво на претпријатие. Овие се стимулирани од преговорите за намалување на работното време, со даночните концесии и субвенции поврзани со проблемите на продуктивноста и организацијата на работата. Во Ирска секторските преговори никогаш не играле важна улога, освен во градежништвото, но од 1987 год. преговорите за плата ги одредиле серија на тројни социјални пактови или ‘партнерски програми’, од кои последната била договорена во 2006 год. со клаузула за плаќање од 24 до 35 месеци, во зависност од економскиот сектор. Кога преговорите за прилагодувањата на клаузулата за плаќање во економска криза биле прекршени во 2009 год., а работниците се извлекле, Ирска се обврзала да се врати на преговорите на ниво на претпријатие. Преговорите на ниво на претпријатие преовладале во Луксембург и покривале многу работници, но прилагодувањата на индексот на животни трошоци, базиран на консултации со социјалните партнери останал многу важен извор на регулирање на платата. Наспроти ова, во Грција, синдикатите и работодавачите, потпомогнати од власта, преговарале секоја втора година за двегодишен национален договор, иако новиот договор за 2010-11 год. не бил постигнат. Во Романија централните социјални партнери се научени да склучуваат национален договор за минималните услови. И во двете земји, за повеќето работници националниот договор заедно со законот, е единствениот извор на регулирање на платите и работните часови, бидејќи постојат само неколку големи претпријатија, па затоа и дополнителните преговори на ниво на претпријатие се ретки.

Во 11 земји главните и единствени преговори за повеќето работници, доколку воопшто има преговори, се преговорите на ниво на претпријатие: Бугарија, Кипар, Чешка, Естонија, Унгарија, Летонија, Литванија, Малта, Полска, Словачка и Велика Британија. Со исклучок на Малта и Кипар ова се токму

оние земји со најниска стапка на покриеност. Според ЕЦС, во овие земји за повеќе од 50% од (релативно малкуте) работници кои имаат пакет за плата дефинирани со колективни преговори, преговорите на ниво на претпријатие се единствениот извор за постигнување на договор. Преговорите на повисоко ниво, на ниво на сектори или групи, се јавува и во некои од овие земји, вклучувајќи ги Бугарија, Чешка, Унгарија, Полска, Романија и Словачка. Но се нестабилни и прилично ограничени во покриеноста и/или обемот на специфицирани правила.

1.4.3.2. Национални платежни договори и шеми

Националните платежни договори или меѓу-индустриските социјални пактови не исчезнале целосно, туку со завршувањето на овие договори и пактови во Финска во 2007 год., во Ирска во 2009 год. и во Словенија во 2010 год. нивниот број многу се намалил и станале многу ретки. Во Грција националниот договор за 2008-09 год. се соочува со тешкотии при обновувањето. Националните договори и понатаму се важна карактеристика во Белгија, Холандија и Шпанија, а најновите договори склучени од почетокот на кризата се детално разгледани во Глава 3. Во отсуство на национални договори, поставувањето на шемата меѓу секторите е, или станало, истакнато во некои земји.

Во Финска, каде уште од 1968 имало политички пактови за централни приходи, последниот пакт истекло во септември 2007 год. Преговорите последователно се префрлиле на секторско ниво, каде работодавачите вршеле притисок за флексибилност на ниво на претпријатие. Според тоа, со секторските договори склучени во 2008 год. и 2009 год. се вовеле некои нови мерки за флексибилност, особено во однос на работните часови и прекувремена работа. Изгледа дека Финска се приближува до состојбата кај нејзините нордиски соседи. И во Шведска и во Данска, националните договори за плата одамна исчезнале, иако во Данска договорот меѓу ДИ и картелот на синдикати за целиот индустриски сектор обично ги поставува трендовите за последователните договори во приватниот сектор под капата на националните синдикати и конфедерациите на работодавачи ЛО и ДА. Во Шведска, конфликтот избил заради тоа кој сектор треба да го постави трендот – секторот за малопродажба или комерцијални услуги, како што сакале некои синдикати, или секторот за индустриски извоз – кој бил тешко погоден од рецесијата – како што вообичаено се правело. Во Германија и Австрија колективниот договор за металската индустрија долго служел како трасер на шемата за другите сектори (Трекслер, Блашке и Кител, 2001 год.)

На крајот, вклученоста на синдикатите и работодавачите во договорите и консултациите за минимална плата може да игра слична, иако јасно помалку влијателна улога во координацијата на преговорите за национална плата, особено во централна и источна Европа

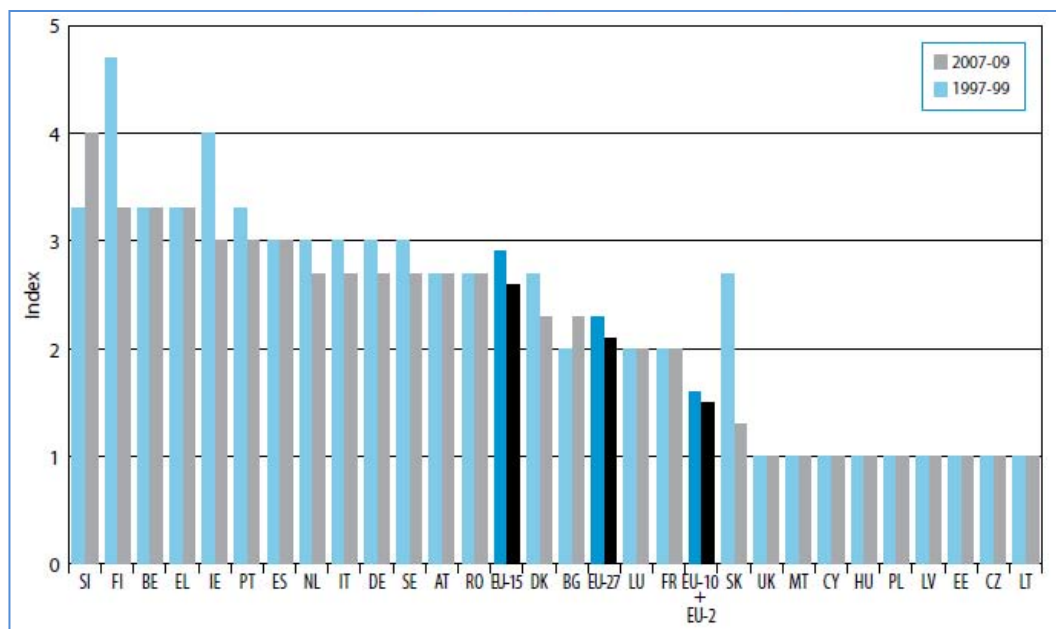
Рамка 1.5: Индекс на централизација на преговорите и доминантно ниво на преговори

Во базата на податоци на ИЦТВСС, покрај индикаторот за синдикална централизација опишан

претходни, постои индикатор за централизација на преговорите кој се заснова на доминантното ниво на кое се одвиваат преговорите. Ова се мери на скала со пет бодови: 5 = национални (меѓу-секторски) преговори; 4 = национални (меѓу-секторски) преговори со понижување и дополнителни преговори на секторско или ниво на претпријатие; 3 = секторски или преговори на ниво на претпријатие; 2 = секторско или индустриско ниво, со дополнителни локални или преговори на ниво на претпријатие; и 1 = локални или преговори на ниво на претпријатие. Централизацијата на преговорите се стреми да се зголеми со синдикалната централизација, но соодносот е скроман ($r = .52$). Со синдикатите и конфедеративната власт, соодносот е .62.

Индексот на координација е во базата на податоци на ИЦТВСС е изведен од Кенворти (2001) и ги има следните вредности: 5 = преговори низ целата економија, базирана на (а) применливи договори меѓу централните организации на синдикатите и работодавачите кои влијаат врз целата економија или целиот приватен сектор, или на (б) владините притисоци за распоред, замрзнување или плафон на платата; 4 = мешани индустриски и економски преговори: (а) централните организации преговараат за неприменливите централни договори (упатства) и/или (б) главните синдикати и организации на работодавачи ја поставуваат шемата за целата економија; 3 = индустриски преговори без или со неправилни шематски поставки, ограничено вклучување на централните организации и ограничена слобода за преговори во претпријатијата; 2 = мешани или алтернативни преговори на ниво на индустрија или претпријатие, со слаба применливост на индустриските договори; 1 = ни едно од наведените, фрагментирани преговори, најчесто на ниво на претпријатие.

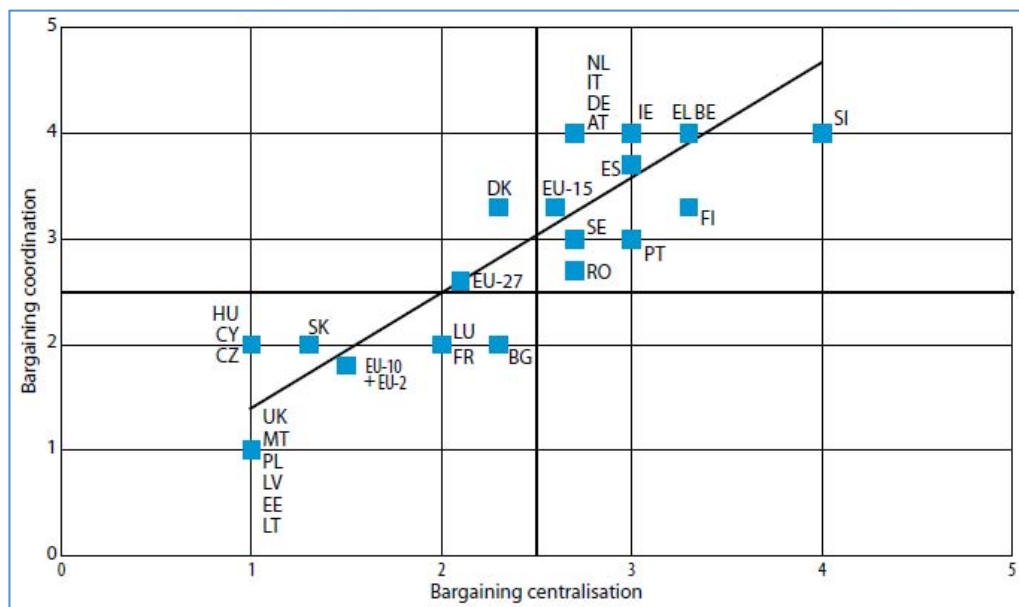
Графикон 1.12: Централизација на преговорите, 2000-ти години



Извор: J. Висер, ICTWSS база на податоци, верзија 3.0, 2010 год..

Графикон 1.13: Централизација и координација на преговорите, 2007-09 год./

Централизација на преговори



Извор: J. Висер, ICTWSS база на податоци, верзија 3.0, 2010 год.

1.4.3.3. Централизација и координација на преговорите (за плата)

Со поголема децентрализација, преговорите на повеќе нивоа и поголем простор за претпријатијата или дури и за индивидуални преговори, координација меѓу преговарачките единици (или агентите за преговарање, било да се фирми или синдикати) во хоризонтална смисла или во рамките на преговарачките единици (или агенти) во вертикална смисла се стремат да станат поважни, наместо помалку важни. Некои од националните договори или трендовски поставки опишани во претходниот дел ја имаат токму таа функција.

Првата главна порака од Графиконот 1.12 е дека има голема поделба меѓу ЕУ-15 и 12-те нови земји-членки. Во секторот на ЕУ-15 преовладува некој друг вид на преговори со повеќе работодавачи, а главниот исклучок од нив е Велика Британија. Во 12-те нови земји-членки преовладуваат преговорите на ниво на претпријатие, но сепак мешани со некои елементи на преговори со повеќе работодавачи, иако обично не на секторско ниво, тука се јавуваат три исклучоци, односно Словенија, Романија и Бугарија. Втората порака е дека има јасна тенденција кон децентрализација и дека секторските преговори со можност за дополнителни преговори во претпријатијата станале тренд во ЕУ-15.

Конечно, централизацијата и координацијата на преговорите се убаво подредени, како што е покажано во Графикон 1.13. Има две главни групи во Европската Унија: економиите на земјите од ЦИЕ заедно со Малта, Кипар и Велика Британија, каде во просек донесувањето на одлуки за платите се одвива во претпријатијата, со помала координација меѓу преговарачките агенти или единици (долен лев агол); а континенталните земји од северна и јужна Европа, плус Ирска и Словенија, каде одлуките за платите

исто така се под влијание на преговарачките агенти над нивото на претпријатијата и овие агенти се координираат меѓу себе (горен десен агол). Во секоја група, сепак, постои заначајна разлика, каде на пример Франција има многу помала координација од Германија, Италија или Шпанија, а покоординиран пристап кон преговорите за плата има во Романија во споредба со другите нови земји-членки.

1.5. Претставници на работниците во претпријатијата

Претставувањето на работниците во претпријатијата со цел информирање и консултации е клучната карактеристика за Европските индустриски односи. Правните одредби за претставување на работниците постојат во секоја земја и се задолжителни во законите на ЕУ, базирани на Директивата 2002/14/ЕС за информации и консултации. Начините на организирање на работничките организации; правата и активностите на претставниците; нивната доверливост кон синдикатите; независност од менаџментот; формална и неформална вклученост во решавањето на поплаките и преговорите на работното место или претпријатие многу се разликуваат во земјите од ЕУ. Во извештаите за индустриски односи во Европа од 2002, 2004 и 2006 год. понудени се различни описи и категоризации.

Овој дел се задржува на состојбата во 2008 или 2009 год. и развојот од 2000 год. наваму. Прво, се разгледува шемата на претставување на работниците, вклучувајќи го и односот со синдикатите. Потоа, претставен е обид за ‘мерење’ на формалната или организационата сила на претставниците на работниците во претпријатијата преку интегрирање на четири различни делови на информации (види Рамка 1.6). Трето, со помош на Европското истражување на претпријатијата, фокусот се пренесува на инцидентата на претставување на работниците во претпријатието. Исто така се разгледува и развојот на транснационалните претставништва во (мултинационални) претпријатија, преку Европските работнички совети и одредбите за вклучноста на работниците во Европските претпријатија.

1.5.1. Национални варијации во претставувањето на работниците во претпријатијата

Формите на претставување на работниците на работното место се легално воспоставени и институционализирани во повеќето земји-членки на ЕУ⁶. Во поновата историја, директивите на ЕУ го поттикнале создавањето и ревидирањето на институционалните договори за претставниците на работното место, барем во 12-те нови земји-членки. Со Директивата 2002/14/ЕС се воспоставува генерална рамка за информирање и консултации на работниците во Европската заедница и е важен белег во овој контекст. Поголема разлика на институционалните структури постои меѓу земјите-членки во однос на формалната организација на претставниците на работниците во претпријатието. Основната разлика е дали претставниците на работниците поминуваат низ синдикатите или се базирани на конструкција која е формално независна од синдикатот, т.е. работниот совет. Оваа разлика има различни

⁶ Овој дел многу се задржува на придонесот од Европската фондација за подобрување на животните и работните услови, базирани на сумарните наоди од Европското истражување на претпријатијата од 2009 год. издадено во март 2010 год.

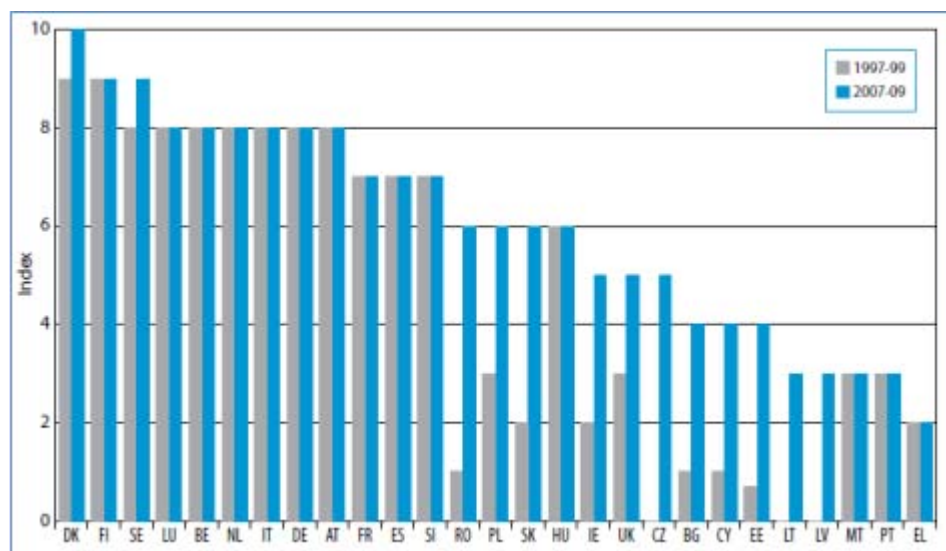
последници, т.е. како се бираат претставниците; кого го претставуваат; кои права ги имаат; и какви компетенции имаат.

Претставувањето на работното место преку синдикатот, како во чистиот 'едноканален' модел, се заснова на избор или именување од страна на членовите на синдикатот. Не се претендира да се претставуваат интересите на оние кои не се членови на синдикатот и да ја црпат силата и компетенцијата од синдикатите, иако ова може да биде специфицирано во законот или во договорот со работодавачите. Во земјите-членки во кои доминира ваквата 'едноканална' застапеност спаѓаат и Шведска, Финска, Данска, Ирска, Велика Британија, Малта, Италија, Полска и Чешка. Претставување на работното место базирана на работните совети, како во чистиот 'двоканален' модел, постои покрај и независно од синдикатите. Обично се бираат од и со гласовите од сите вработени (со некои ограничувања за оние со привремени или договори за скратено работно време, итн.); се сметаат за одговорни пред членовите на синдикатот, како и пред оние кои не се членови; и работат со сила и компетенции дефинирани со закон. Двоканалното претставување базирано на работните совети се јавува во Германија, Австрија, Холандија, Белгија, Луксембург, Франција, Шпанија и Унгарија.

Во реалноста, се јавуваат различни мешани форми и во многу земји и двете структури постојат истовремено една покрај друга. Во многу земји, претставниците на синдикатите и работните совети се третираат како комплементарни, со поделба на задачите меѓу себе. Има тенденција правото на преговори и штрајк да се 'инвестира' во синдикатите, а да им се одземе на работничките совети, но не е универзално прифатено и во оние претпријатија кои не се приклонети кон синдикатите оваа улога можат да ја преземат советите. Спротивната состојба е исто така возможна, а во некои земји работничките совети исчезнуваат кога се формира синдикат на работното место. Важно е да се напомене дека неколку земји имаат одделни закони за јавниот сектор, иако овие често се сведуваат на само на номиналните разлики. Институционалните разлики исто така постојат во правата доделени на работничките совети, особено ако имаат само право на консултации, како што е пропишано по Директивата на ЕУ, или права на ко-детерминирање - т.е. право на заеднички одлуки со раководството. Во регулативите за работничките совети во Австрија, Германија и Холандија, на пример, се вклучени права за ко-детерминација во одредени специфични области.

Податоците од ЕСЦ потврдуваат дека во повеќето земји-членки членовите на работничките совети се исто така активни и во синдикатите. Врз основа на одговорите од претставниците на работниците, во истражувањето се истакнува дека во 84% од работничките совети има претставници на синдикатот а во 56% од советите, членовите на синдикатот се мнозинство. Во споредба со многу понискиот просек за синдикално членство во ЕУ - околу 25% - и имајќи во предвид дека работничките совети се избрани, оваа појава може да се смета за гласање на доверба на синдикатите.

Графикон 1.14: Застапување на работното место



Извор: J. Висер, база на податоци на ICTWSS, верзија 3.0, 2010.

1.5.2. Организациона основа и формална моќ на претставниците на работниците

Со комбинирање на различни делови од информациите заедно со формалните права, вклученоста во преговорите на ниво на ко-детерминација и претпријатие, како и на природата на врската со синдикатот(ите), може да се процени формалната сила на претставниците на работниците во претпријатието (види Рамка 1.6). Во Графиконот 1.14 се сумирани разликите меѓу земјите-членки на ЕУ и развојот од 2000 год. наваму.

Сликата која се добива, повторно е различна. На една страна се наоѓаат трите нордиски земји, со најголеми права на претставниците на работното место, базирани на интеграција меѓу синдикатите и претставниците на работниците, со потпора во основните договори и законските права. По нив следува група на континентални земји од ЕУ - Бенелукс, Германија, Австрија и Италија, потоа Франција, Шпанија и Словенија - секоја со силни работнички совети, но со различни договори во врска со соработката меѓу синдикатите и советите. На другата страна се Малта, Бугарија и Грција, со слаби институционални тела на претставници на работниците, заедно со или наместо синдикати, како и со мали права на партнерски менаџмент. Другата порака која ја дава графиконот 1.14 е дека земјите-членки на ЕУ во одредена мера го конвергирале овој проблем, со повеќе права за вработените во земјите каде работничката застапеност е на слаба основа. Конвергенцијата е најјасна во областите со формални права каде, пред воведувањето и примената на Директивата бр. 2002/14/ЕС, постоеле само неколку во 12-те нови земји-членки или во Ирска и Велика Британија. Сепак, би било погрешно од Графиконот 1.14 да се заклучи дека претставниците на работниците станале помоќни наспроти останатите релевантни фактори во претпријатијата. Всушност, работничките совети и тела често изразуваат загриженост дека во поново време, во праксата тие изгубиле влијание.

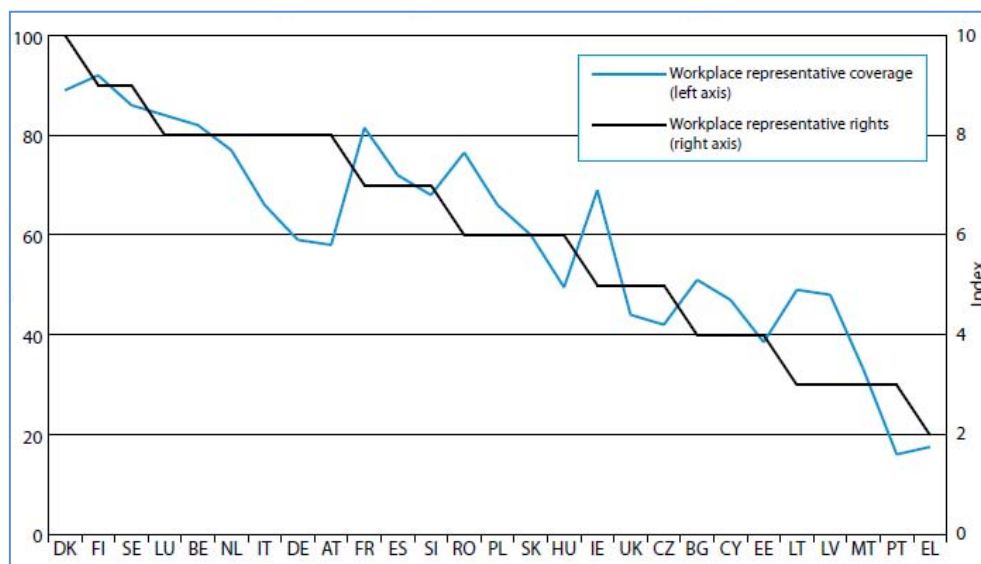
Рамка 1.6: организациската сила на претставниците на работниците во претпријатијата

Базата на податоци на ИЦТВСС содржи информации за тоа (а) дали постои давање на информации и консултации на работното место (0-2); (б) дали треба да се потпре на силни или слаби сили кои ги делегира синдикатот, или делува независно од синдикатите (0-4); (в) има силни или слаби права на интервенција кон раководството во поглед на тесен или широк обем на проблеми (0-3), и (г) е директно вклучена во преговорите за (аспекти на) плаќањето, работните часови и условите на работната сила во претпријатијата (0 или 1). Од овие податоци се формира дополнителна скала од 10 поени.

1.5.3. Инциденца и покриеност на претставниците на работниците во претпријатијата

Според ЕЦС, во 2009 год. околу 37% од сите претпријатија со 10 или повеќе вработени имаат институционална форма на претставници на работниците. Ова се преведува со 'стапка на покриеност на претставниците' од околу 60% од работниците во овие претпријатија. Со корекција на работниците кои работат во мали претпријатија - заедно со нив би се добила пониска стапка на покриеност, од приближно 50% — може да се направи споредба со синдикалната густина и стапката на покриеност со преговори. Стапката на покриеност со претставници на работниците е скоро двојна од стапката на синдикална густина. Со други зборови, заради институционализираните форми на претставници во претпријатијата, синдикатите можат да го прошират влијанието и приврзаниците. Но стапката на покриеност со претставници е пониска од покриеноста со преговори. Главната причина е дека повеќето национални регулативи и Директивата 2002/14/ЕС содржат прагови, обично 50 работници, над кои е задолжително да има претставници на работниците. Постојат и нагласени разлики во инциденцата и покриеноста со претставници на работниците по големина на претпријатие и сектор. Највисоката стапка на покриеност - до 90% — се постигнува во големите претпријатија и во јавниот сектор, а по нив во индустријата. Покриеноста е значително пониска во приватните услуги, а најниска во претпријатијата со 20 до 49 вработени.

Графикон 1.15: Претставници на работното место - права и покриеност/
 Покриеност со претставници на работниците на работното место (лева оска)
 Права на претставниците на работното место (десна оска)



Извор: J. Висер, база на податоци на ICTWSS, верзија 3.0, 2010 год.; ECS податоци.

Како што се гледа од графикон 1.15 постојат значајни разлики во змејите од ЕУ во инциденцата и покриеноста со претставници на работниците. Овие разлики се до некаде поврзани со синдикалната густина ($r=.41$), но посилно со покриеноста со преговори ($r=.57$). Во една група земји, повеќето од претпријатијата имаат институционални форми на претставници на работниците на работното место, со повеќе од 70 % покриеност на работниците. Во оваа група предводници се нордиските земји, но тука спаѓаат и Шпанија, Франција, Луксембург, Романија и Холандија, сите земји со висока стапка на покриеност со преговори, иако во некои (Шпанија, Франција, Холандија) има доста ниска стапка на синдикализација. Земјите со ниска инциденца и покриеност се застапени во земјите од ЦИЕ и јужна Европа, а во Португалија и Грција се појавуваат најниски стапки.

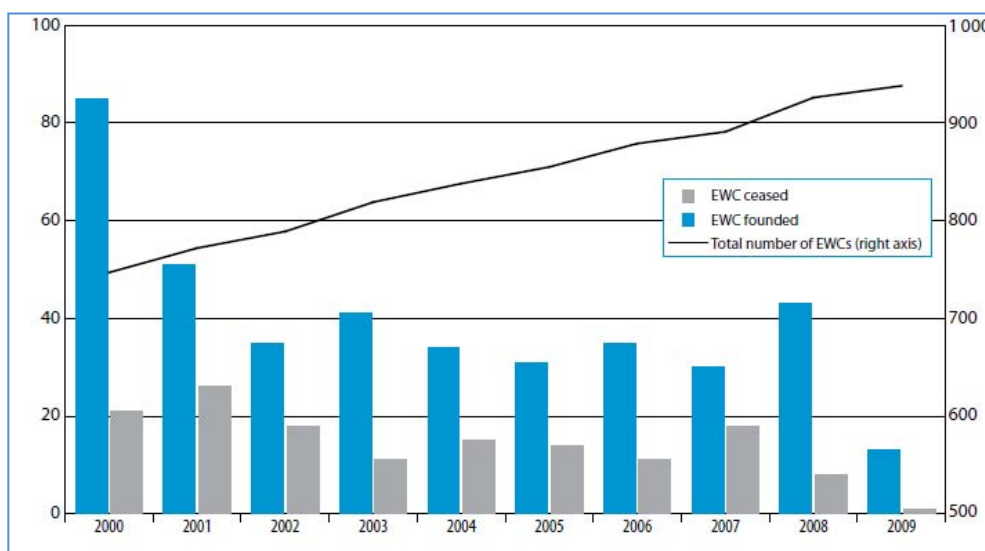
Во графиконот 1.15 понатаму се споредува стапката на покриеност, базирана на ЕЦС, со индикатор од ИЦТВСС за 'силата на претставниците'. Овие две се порамнети: изгледа дека покриеноста е највисока онаму каде што претставниците на работниците имаат поцврста организациона основа, независно од раководството, кои можат да се потпрат на поддршката од синдикатот, претставниците на работниците се рутински вклучени во преговорите, и имаат силни права на информации и консултации во врска со главните одлуки за претпријатието.

Претставници на работниците во рамките на претпријатијата на Европско ниво

Постојат две главни форми на претставници на работниците во мултинационалните претпријатија на ниво на Европа. Прво, европските работнички совети (EPC) се носечки тела кои даваат

информации и консултации на работниците во обврските и групите на обврски во скалата на заедницата како што е задолжително според Европската директива на работнички совети од 1994 год. (Директива 94/45/ЕС), преработена во 2009 год. како Директива 2009/38/ЕС (види Глава 7). Второ, европските претпријатија (СЕ) оформени според регулативите од 2001 год. за статутот на европските претпријатија (Регулатива на Советот (ЕС) бр. 2157/2001), треба да се усогласат со регулативите за вклученост на вработените, вклучувајќи и претставници на ниво на одбори и/или работни совети на ниво на Европа според Директивата бр. 2001/86/ЕС (види Рамка 1.7).

Графикон 1.16: Европски работнички совети



Извор: ETUI, база на податоци за договорите на работничките (<http://www.ewcdb.eu/>).

Рамка 1.7: Вклученоста на работниците во европските претпријатија (SE)

Европско претпријатие (Societas Europaea (SE)) е европска правна форма основана со Регулатива на советот (ЕС) бр. 2157/2001, според статутот за Европски претпријатија. Со регулативата се воведуваат серија од правила кои се директно применливи во сите земји-членки, особено врз формациите и структурата на СЕ. Правниот режим на СЕ се комплетира со упатување на националните закони применливи врз јавните претпријатија со ограничена одговорност. Во Директивата на советот бр. 2001/86/ЕС, со која се дополнува Статутот на СЕ се наведуваат правила за вклучување на работниците во претпријатијата во форма на информации и консултации за работниците и, во некои случаи, за учество на ниво на одбори. И Регулативата и Директивата се усвоени на 8 октомври 2001 год. и требало да се спроведат во земјите-членки до 8 октомври 2004 год. (сепак, во сите земји-членки Директивата била променета уште во почетокот на 2007 год.). Претпријатијата од ЕУ можат да формираат СЕ на четири начини (првите три вклучуваат повеќе од едно претпријатие): спојување; создавање на акционерски друштва; создавање на подружници; или кога едно претпријатие од ЕУ ќе се трансформира во СЕ, доколку има подружница која се раководи по закони на друга земја-членка барем две години. Претпријатие базирано надвор од ЕУ може (ако поединечната земја-членка одлучи така) да учествува во создавањето на СЕ под услов да се создаде според законите на земја-членка, да има

регистрирана канцеларија во таа земја-членка и да има реална и континуирана врска со економијата на земјата-членка. Едно постоечко СЕ може и самото да оформи една или повеќе подружници во форма на СЕ.

За прв пат, се воведува директива за СЕ и се дефинира нејзиното 'учество' во законот на Унијата, т.е. влијанието на претставничкото тело на работниците и/или претставниците на работниците во работите на претпријатието на начин со право на избор или именување на некои членови на надзорниот или административниот орган на претпријатието, или право на препорака и/или спротивставување на именувањето на некои или сите членови на надзорниот или административниот орган. Иако на начин кој остава значаен простор за само-регулација на практичните договори на ниво на претпријатие, СЕ го прифаќаат фактот на интересот на работниците за претставување онаму каде е применлив. Каде ова право се коси со националниот статут и се користи пред создавањето на СЕ, на работниците им се гарантира инкорпорирање на нивните тела во СЕ.

Во однос на податоците за постоечките СЕ, од јули 2010 год., околу 595 СЕ се регистрирани во земјите-членки на ЕУ/ЕЕА. Скоро четвртина (151) се познати како 'нормални СЕ', т.е. кои работат со 5 или повеќе вработени. Околу 6% (43) од сите СЕ се познати како 'микро европски претпријатија', т.е. кои работат со 1 до 4 вработени. Многу од европските претпријатија (77) се така-наречени 'претпријатија на полица' кои се за продажба, од кои повеќето се во Чешка (44), 'празни' претпријатија (83), кои работат, но се без вработени, и доста повеќе претпријатија (околу 241) кои се познати или за кои се смета дека работат, но за кои информацијата за бројот на работници не се достапни. Ова укажува дека до денес, голем број европски претпријатија работат, но без активни вработени (или со само неколку вработени). Ваквата различна слика за различни типови на претпријатија се пресликува и во однос на географската покриеност: Во осум земји-членки на ЕУ (BG, FI, EL, IT, LT, MT, RO, SI) нема регистрирано претпријатие се до летото 2010 год., а дифузијата на 'нормални' претпријатија, кои работат со 5 или повеќе вработени, е доста нееднаква во останатите земји, на чело со Германија како најважна земја (74 од 151), по што следува Чешка (25), Франција (9), Холандија (8) и Австрија (7)⁽¹⁾. Барем 30 од 'нормалните' претпријатија имаат претставници на работниците во надзорниот или административниот орган на претпријатието, а преку 60 имаат транснационални договори за информирање и консултирање на вработенит преку работните совети на претпријатијата⁽²⁾.

При прегледувањето на среднорочните резултати на студиите на случај во проектот Eurofound project⁽³⁾, влијанието на претпријатијата во секоја 'Европеизација на индустриските односи' не треба да се преценува. Два други прелиминарни наоди од работата на терен исто така треба да се земат во предвид. Прво, првичните резултати од студијата по случај потврдуваат дека преговорите и спроведувањето на практичните договори за вклучување на вработените се според специфични барања и упатства кои ги дава самото претпријатие. На долги патеки, претпријатијата можат да станат фактор кој ќе повлекува наднационални индустриски односи специфични за претпријатијата, кои се разликуваат од соодветните национални состојби во индустриските односи. Второ, постојат индикации дека во некои случаи новата правна форма на претпријатието може да се искористи за да се заобиколат постоечките национални регулативи за правата на учество на вработените. Сепак, анализата на 10 случаи на компании покажува дека вклученоста на работниците во многу се смета како интегрален дел за корпоративна власт во ЕУ

¹ Бројките се земени од Работниот документ на Комисијата, SEC(2010) 1391, кој е придружен документ

на Извештајот за примена на Регулативата во Статутот на Европските претпријатија, од 17.11.2010 год.

² ETUI (2010), Фактографи на европските претпријатија (SE),

³ Во јули 2009 год., Европската фондација за подобрување на животните и работните услови во Даблин лансираше проект за истражување на статутот на Европските претпријатија. Целта на истражувањето е да се соберат информации за практичното функционирање на Европските претпријатија (SEs). Проектот е завршен во летото 2010 год., а се состои од аналитички извештај и 10 одделни студии на случај на претпријатија. Конекторите биле Вилке, Мак и Партнер, Хамбург, во конзорциум со IRES, Париз. Конзорциумот бил поддржан од мрежата ЦИЕвропа при ETUI. Аналитичкиот извештај и студиите на случај на претпријатијата се достапни онлајн на <http://www.eurofound.europa.eu>

Потребниот праг за да можат претпријатијата да бидат покриени со Европската директива на советот за работни односи е, за претпријатијата со општествена одговорност, ‘со барем 1000 вработени во земјите-членки и најмалку 150 вработени во секоја од барем две други земји-членки’ (Член 2(1)(а)). Всушност, целта на директивата е да се промовираат волонтерските договори за прописите и работата на Европските работнички совети. Не сите мултинационални претпријатија кои се покриени со договорите имаат воспоставено Европските работнички совети. Ова е заради тоа што воведувањето на Европските работнички совети не е по автоматизам, туку бара или иницијатива од централното раководство или ‘писмена согласност од најмалку 100 вработени или нивни претставници во најмалку две претпријатија или установи во најмалку две различни земји-членки’ (Член 5(1)). Според базата на податоци на Европските работнички совети за Институтот на европската трговска унија, 938 Европските работнички совети биле активни во почетокот на 2010 год., со што биле претставени 16 милиони работници⁷. Ова претставува стапка на покриеност од околу 40% од мултинационалната, а 60% од работната сила, која според проценките на Институтот се покриени со Директивата. Од 2000 год., секоја година околу 40 Европските работнички совети се новоформирани, додека 14 престанале да постојат – во голема мера заради спојувања и добивка. Кумулативно, бројот на Европските работнички совети се зголемил за 255 од 2000 год. (Графикон 1.16).

Праксата меѓу Европските работнички совети многу варира. Во некои случаи, имале многу ограничена улога и често биле само приматели на информации за пробно реструктурирање, понекогаш дури и откако ќе биде донесена одлуката. Поретко, биле целосно вклучени како учесници, со што станувале место за колективни преговори во некои мултинационални претпријатија⁸.

⁷ Базата на податоци на ETUI за договорите за Европски работни совети се наоѓаат на <http://www.ewcdb.eu/>

⁸ М. А. Moreau and J. J. Paris, ‘Le role du comité d’entreprise européen au cours des restructurations, experiences et perspectives’, Semaine sociale Lamy, 2008. suppl. No 1376.

1.6. Индустриски конфликт

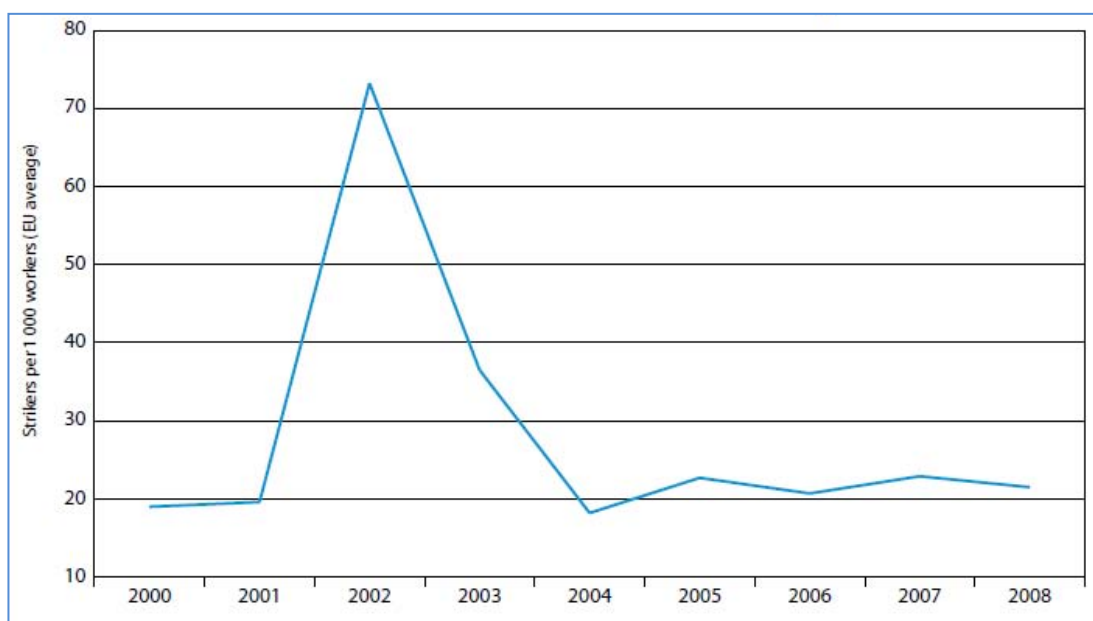
Индустриски или социјален конфликт е составен дел од индустриските односи. Правото на преговори за подобри услови го наложува правото на штрајк како средство за вршење притисок за преговорите да постигнат успех или неуспех. Ова е претставено во Член 28 од Повелбата за основни права на ЕУ. ‘Работниците и работодавачите, или нивните претставнички организации, во согласност со Правото на заедницата и националните закони и пракса, имаат право на преговори и склучување на колективни договори на соодветните нивоа, а во случај на конфликт на интереси, да преземаат колективни дејства за одбрана на нивните интереси, вклучувајќи и штрајкувачки дејствија’. Примената на овие права, особено на штрајкот и затворањето, конституирањето на високо-профилни аспекти на индустриските односи во поглед на јавното влијание и покриеноста на медиумите.

Рамка 1.8: статистика за штрајк

Статистиката во оваа област е посебно тешка, особено кога се споредуваат податоците во повеќе земји. Методите, дефинициите и праговите за прибележување многу се разликуваат, и покрај напорите за хармонизација на статистиката од страна на Меѓународната организација за труд. Еуростат имаат собрано податоци за штрајкови од 1960 год., а од 2005 год. имаат договори за споделување на податоците со ИЛО, со употреба на исти меѓународни дефиниции. Податоците вклучуваат годишни серии на податоци за бројот на штрајкови и затворања; бројот на загубени работни денови (1,000); бројот на загубени работни денови на 1,000 работници; бројот на вклучени работници (1,000); и бројот на вклучени работници на 1,000 работници. Подолу се употребени национални податоци кои ги собрал ЕИРО (M. Carley, ‘Developments in industrial action, 2005-09’, document TN10040495), со дополнителни податоци од базата на податоци на Еуростат и ИЛО Лаборстат за претходните години. Една причина за ваквиот избор е тоа што Карли исто така пријавува податоци за секторите кои се вклучени, причините за индустриска дејност и закани за штрајк кои не се реализирани. За жал, и покрај насловот, податоците од ЕИРО ја покриваат и 2009 год., за само неколку земји. Бидејќи 2009 год. не е покриена ниту од страна на Еуростат ниту од страна на ИЛО, не е возможно да се процени влијанието од моменталната криза врз индустриската дејност. За сите години, не постојат податоци за Чешка.

Во статистиката за штрајковите, вообичаено да се направи разлика меѓу честотата на штрајкови (број на штрајкови и затвори), времетраењето и големината на штрајковите (број на загубени преговори) и учество (број на вклучени работници). Овој дел се фокусира на учеството, т.е. штрајкови на 1,000 работници.

Графикон 1.17: Релативно вклучување во штрајк, 2000-08

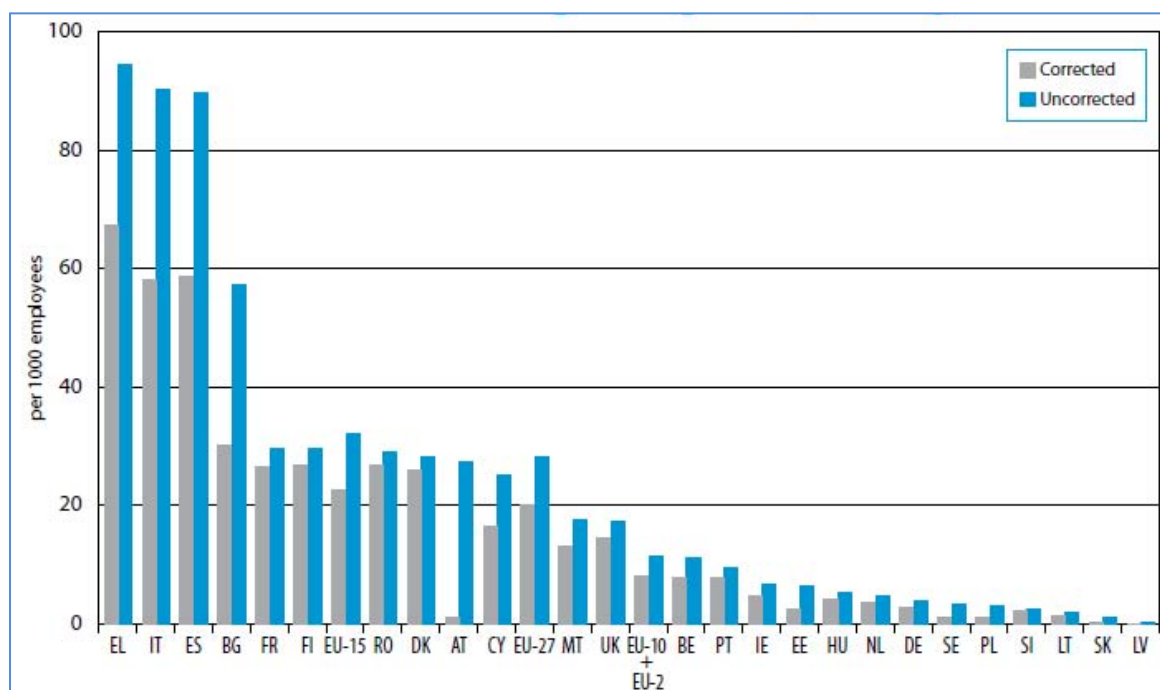


Извор: Сопствени калкулации на Карли 2010 год., Еуростат и ИЛО Лаборстат.

Во поглед на периодот 2000-08 год., се набљудува брановиден модел на просечно учество во штрајковите во ЕУ чиј врв е во 2002-03 год. (Графикон 1.17). Во овие две години се случиле неколку особено големи штрајкови во земјите со ‘малку штрајкови’ како Австрија, Словенија и Шведска, додека голема мобилизација се појавува во земјите ‘склони на штрајкови’ како Грција, Италија, Франција и Романија. Генерално, штрајкачката активност е голема во повеќето земји и примамливо е да се набљудува оваа појава во контекст на конфликтите за плати и работни места во екот на ‘Дотком’ во 2001-02 год. и рецесијата после 9/11. Некои конфликти во централна и источна Европа се поврзани со реформите како подготовка за пристап до Европската унија и задоволување на условите за идно учество во ЕМУ. Ако се тргне настрана овој врв, нивото на ‘изедначеност’, со 20 работници кои се вклучени во индустриските конфликти на 1000 работници е пониско од долгорочниот просек во 1970-тите и 1980-тите години (Шалев, 1992 год.), како и 1990-тите⁹. Просекот на ЕУ исто така е понизок од просекот на не-европските земји од ОЕЦД.

⁹ Според анализираните податоци во Канцеларијата за национална статистика на Велика Британија, запишани во Ревиијата за економски и пазар на трудот, Април 2008 год.

Графикон 1.18: Релативно учество во штрајк, просек за 2000-08 год.



Извор: Сопствени калкулации на Карли 2010 год., Еуростат и ИЛО Лаборстат.

Просекот на ЕУ крие големи варијации меѓу земјите-членки (Графикон 1.18). За почеток, изгледа има повеќе усогласување на трудот во 12-те нови земји-членки отколку во земјите од ЕУ-15. Ова може да се преслика и на послабите позиции на синдикатите и посуровите економски услови со кои се соочуваат работниците во земјите од ЦИЕ. Сето ова не е заради високите стапки на конфликт, изрзени со бројот на штрајкови, загубени работни денови или релативна вклученост, но не е ниту индикатор за силата на синдикатот. Одамна е забележано дека силните синдикати можат само ретко и праведно да повикаат на штрајк, додека послабите синдикати имаат многу ограничена контрола над штрајкот. Освен тоа, податоците за учество кои се тука користени се под силно влијание на употребата на таканаречените 24-часовни штрајкови – пракса која моментално ја користат синдикатите во Грција во нивната мобилизација против владините пакети за штедење. Генерално, ова е пораспорстранета пракса во Франција и јужните земји-членки, отколку во останатиот дел од ЕУ.

Со цел да се прикажат варијациите меѓу земјите, пресметан е ‘прилагоден’ просек за периодот од 2000-08 год. Бидејќи просекот може да биде под преголемо влијание на случувањата од тековната година, прилагодениот просек едноставно ја заменува годината со најголемо учество во штрајковите со просекот од другите години. Резултатот од корегираниот просек, без тековната година, подобро го отсликува долгорочниот тренд во нивото на конфликт во земјите. По дефиција, со оваа процедура се намалува просекот во сите земји (види Графикон 1.18), а разликата е особено голема во Австрија, каде ‘неприлагодениот’ просек е под силно влијанието од големиот конфликт во 2003 год. за пензиските реформи.

Врз основа на прилагодениот просек, 25-те земји-членки на ЕУ (без споредливи податоци за Луксембург

и Чешка), може да се поделат во три групи: (1) земји со годишен просек од помалку од 1000 работници на 1000 вклучени во индустриска дејност: Естонија, Летонија, Литванија, Полска, Унгарија, Словачка и Словенија, како и Австрија, Германија, Шведска, Холандија, Белгија, Ирска и Португалија; (2) земји каде индустриската дејност е на умерено ниво, со просек од 10-30 работници на 1000 вклучени во конфликтите: Данка, Финска, Велика Британија, Малта, Кипар, Франција, Бугарија и Романија; и (3) земји каде индустриската дејност е на релативно високо ниво, со годишен просек од повеќе од 50 работници на 1000 вклучени во конфликти: Грција, Шпанија и Италија.

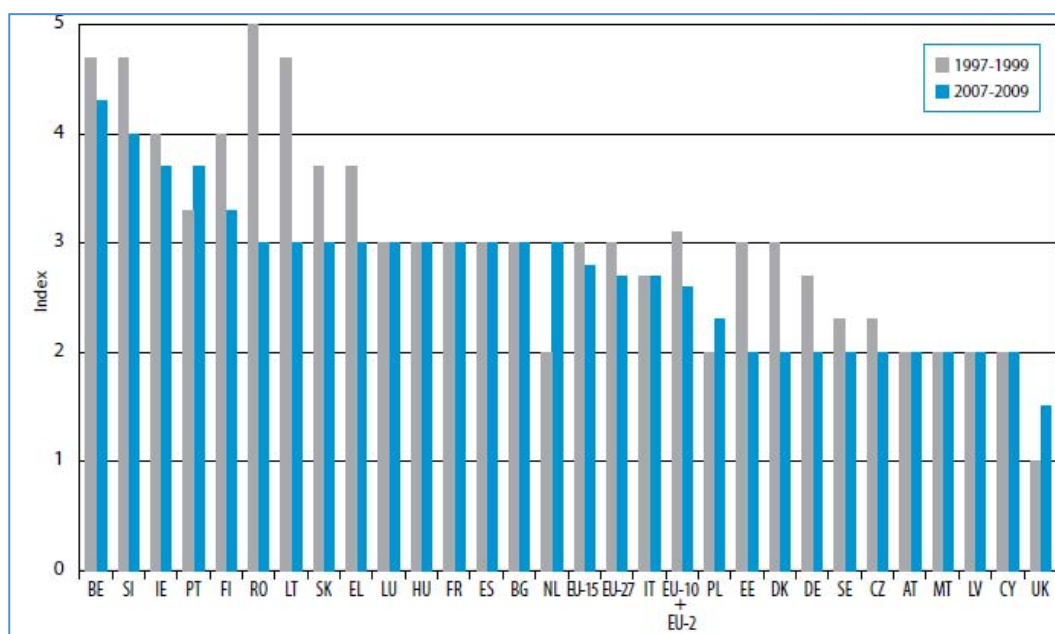
Карли (2010 год.) нуди интересна дискусија и некои податоци за причините за конфликтот, секторите каде се појавуваат најмногу конфликти и закани за штрајк. Платата е најчестиот извор на конфликти, заедно со отказите, реструктурирањето и технолошкиот вишок, по што следат плановите за владината реформа и проблемите со работното време. Исто така постојат и докази дека продолжува и трендот за пренесување на индустрискиот конфликт врз јавните услуги, кој потекнува од 1980-тите години. Штрајкот најмногу се јавува во производството, но најголемите конфликти, со најмногу учесници, најчесто се појавува во јавниот сектор. Најголемите конфликти поттикнати од владините планови за реформи во јавниот сектор и/или благосостојбата, во последните години се појавиле во Бугарија, Грција, Унгарија, Малта, Полска и Шпанија. Исто така и во Италија се појавиле значајно конфликти поттикнати од ваквите реформски планови.

Штрајковите можат да бидат повик или закана, но не и материјални, затоа што се сметаат за 'предупредување' по кое се постигнува договор, или затоа што синдикатите се науспешни гласаат за членови. Во некои земји имаат статистика за исходот од гласањето. Во Италија штрајкот во јавниот сектор мора да биде претходно најавен и под надзор на независно гарантно тело, кое може да го санкционира синдикатот ако ги прекршува правилата. Во 2008 год. имало 2195 соопштенија за штрајк, од кои 39% биле откажани. Во Велика Британија постои можност да се спореди бројот на недоразбирања во кои имало и индустриска активности со бројот на успешни гласања за штрајк, кои се задолжителни пред да се преземе индустриска активност. Во 2008 год. имало 658 успешни гласања, со последователна индустриска активност во 144 случаи (22%), што укажува на суштинска употреба на гласањето како 'предупредување'. Националните штрајкови кои се како закана, но потоа се откажуваат се дел од индустриските односи во некои земји. Во Шведска, на пример, два национални штрајкови биле откажани во 2009 год., додека подружниците на ЛО свикале 16 регионални штрајкови, но сите ги откажале. Неисполнети закани за штрајк исто така се забележани во 2009 год. во Австрија, Белгија, Бугарија, Чешка, Естонија, Финска, Франција, Германија, Унгарија, Летонија, Малта, Португалија и Романија. Карли (2010 год.) дава некои примери за проблеми околу кои имало активности за колективна закана, но не се исполнила. Тука спаѓаат намалувањето на платите и работните места, владините планови за реформи и реструктурирање на претпријатијата, и укажуваат дека барем некои неисполнети закани се поврзани со влошувањето на економската состојба. Сепак, не е јасно дали оваа појава се зголемила во споредба со претходните години. Некои конфликти се со тенденција да бидат поинтензивни, а позицијата на синдикатите попригушена во време на рецесија.

Изгледа дека нема корелација меѓу релативната вклученост во штрајкот и некој од индикаторите

за индустриски односи разработени претходно во ова Поглавје (синдикална густина, покриеност, координација, централизација). Постои индикација дека под преговори на ниво на претпријатие инциденцата за конфликт е повисока, но секој конфликт е помал со релативно помалку вклучени работници; каде што се одвиваат преговорите на повисоко ниво, вклучени се релативно повеќе работници, но конфликти има помалку. Но, овие здруженија се слаби и потребни се дополнителни анализи во кои е неопходно да се моделираат економските и политичките вариабилни, покрај институционалните, кои се опишани тука.

Графикон 1.19: Влада интервенција во одредувањето на платата



Извор: J. Висер, база на податоци на ICTWSS, верзија 3.0, 2010 год.

1.7. Државни и владини интервенции

Има повеќе различни начини на кои државата се вклучува во индустриските односи и директно или индиректно влијае врз одлуките за платите, работните часови и работните услови. Сите земји-членки на ЕУ ги поставуваат основните правни гаранции за здруженијата, колективните преговори и штрајковите, а сите се врзани со значајно тело со законот на ЕУ за антидискриминација, здравје и безбедност на работното место, максимални работни часови, родителско отсуство, договор за вработување и права на вработениот на информирање и консултации. Како што е наведено погоре, повеќето земји-членки на ЕУ имаат донесен закон за минимална плата, а многу имаат и процедури за продолжување на колективните договори за работодавачите кои не се приклучени кон некоја организација. Власта може да влијае врз исходот од преговорите за плата, директно или индиректно, на различни начини; преку поставување на договор за конфликти и процедури за арбитража; издавање или преговорање на упатства за плата; употреба условите за плата во јавниот сектор како пример и

трасирање на патот за приватниот сектор; со наметнување на плафон за исходите, подигнување на даноците или дури и привремено суспендирање на колективните преговори. Последната спомената техника во последните години не е применета, иако не била невообичаена во 1970-тите и 1980-тите години. Сите други методи се јавуваат во годините после 2000 год. Врз основа на мерењата за владините интервенции во условите за плата (види Рамка 1.9), во Графикон 1.19 се дадени меѓунационалните варијации во ЕУ и се споредува состојбата од 2007-09 год. со состојбата од пред 10 години.

Рамка 1.9: Влада интервенција во преговорите за плата

Со употреба на скала која ја создал Хасел (2006 год.), со мали модификации, во базата на податоци на ИЦТВСС се одвојуваат следните степени на владиното учество во колективните преговори: власта наметнува услови или плафон на преговорите за плата во приватниот сектор и/или ги суспендира преговорите (= 5); власта учествува директно во преговорите за плата во приватниот сектор и дава норми или плафон, или даночна компензација за постигнување на одредени резултати (= 4); власта влијае врз резултатите од преговорите за плата преку поставувањето на минималната плата, условите за плата во јавниот сектор, преку задолжителна арбитража и/или повлекување на продолжувањето или признавањето (= 3); власта дава институционална рамка за националните или секторските колективни преговори (правна заштита на договорите, продолжувањата) (= 2); и на крајот, нема улога на власта во условите за плата (= 1).

Табела 1.9: Преговарани проблеми во социјалните пактови, 2000-тите години

	Процедури за плата	Максимална плата	Будет за даноци	Работни часови	Работни места според ALMP*	ЗЗВ*	Социјално осигурување	Пензии	Обука	Синдикални права	Социјален дијалог
ЕУ-27	44	15	11	4	12	10	25	10	20	9	8
ЕУ-15	28	13	8	3	8	7	20	8	18	7	2
ЕУ-12 + ЕУ-2	16	2	3	1	4	3	5	2	2	2	7

Извор: Ј. Висер, база на податоци на ИЦТВСС, верзија 3.0, 2010 год., повеќе прашања по пакт.

* Политика на активен пазар на трудот.

**** Закон за заштита на вработувањето.**

Сè на сè, изгледа дека интензитетот на владината интервенција во условите за плата се намалил, иако само во мала мера и не во сите земји-членки. Генерално, се забележува обратен тренд, каде просеците за 12-те нови земји-членки и ЕУ-15 се доближуваат еден до друг. Особено, економиите од земјите на ЦИЕ се оддалечиле од рестриктивните контроли на власта, но и понатаму имаат влијание врз општиот развој за платите преку условите за минимална плата и поврзаните процедури за консултации. Нема силни регионални разлики во ЕУ како целина и оваа вариабла – индекс на владина интервенција – изгледа не е во корелација со ниеден индикатор (синдикализација, организирање на работодавачи, поркиеност со преговори, централизација, координација), кои се разработени во ова Поглавје.

Владината интервенција е поврзана со законот за минимална плата и праксата за продолжување на колективните преговори, а има централизирани ефекти бидејќи се стреми кон зголемување на нивото на кое се одвиваат преговорите. Но, како што е напоменато во извештајот за индустриски односи во Европа од 2004 год., директната владина интервенција се стреми да биде алтернатива, или замена, за меѓусебната координација на синдикатите и организацијата на работодавачи. Сепак, отсуството на владина интервенција во прашањата за услови за плата може да се комбинира или со координиран пристап – како во Германија, Австрија или Шведска – или со некоординиран, пазарен пристап – како во Велика Британија, Чешка и Полска.

1.7.1. Социјални пактови

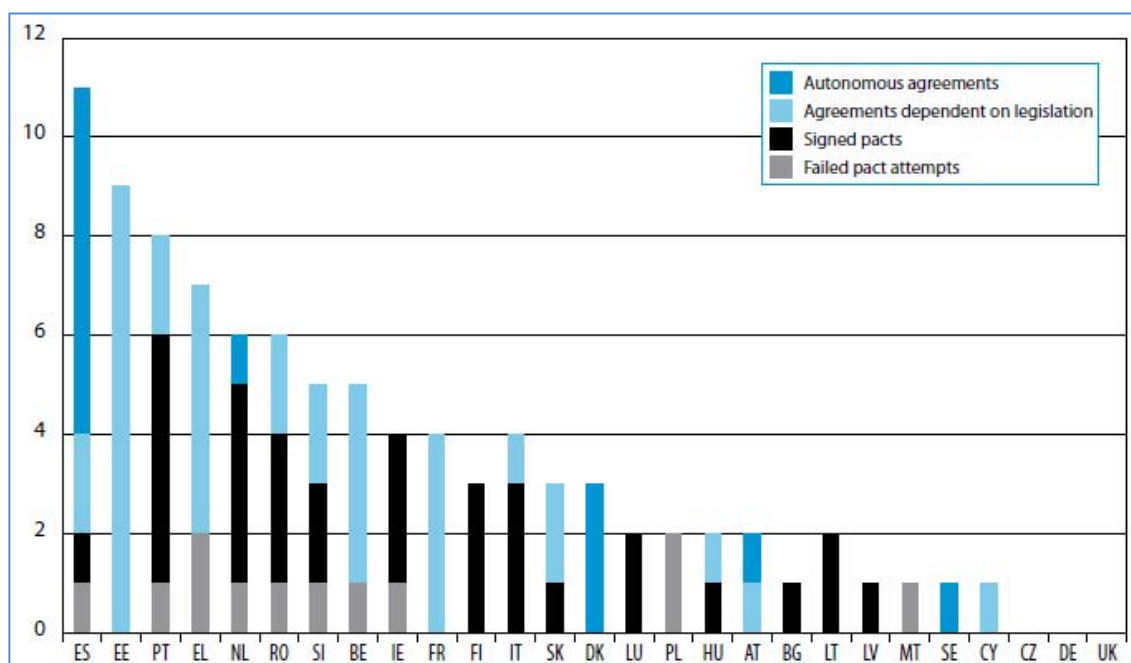
Во различни земји-членки на ЕУ, владата пробала да ги вклучи синдикатите и организациите на работодавачи во тројни социјални пактови за прилагодување на платата и реформи за прашањата како пензија, рано пензионирање, заштита на вработувањето, активни политики за пазарот на труд, осигурување и обука за невработените. Социјалните пактови се дефинирани како тројни преговори, попрецизно како ‘јавно објавени формални политички договори меѓу власта и социјалните партнери за приходот, пазарот на трудот или политиките за добросостојба кои ги одредуваат политичките проблеми и цели, средствата за нивно постигнување, како и задачите и одговорностите на потписниците’ (Авдагич, Родс и Висер, 2011 год.) Овие преговори можат да имаат различни форми, различна содржина или обем во поглед на доменот на проблеми и политика и да се разликуваат во трајноста или периодот на примена и потенцијалните ефекти од неа.

Во годините од 2000-09, идентификувани се 44 обиди за договарање на социјален пакт. Ова е половина од вкупниот број на обиди во претходната деценија. Во двете децении стапката на неуспех, т.е. на преговори за пакт кои не завршиле со договор е иста, и изнесува една третина. Во споредба со 1990-тите помалку влади го применувале овој инструмент. Една потенцијална причина, која е разработена во најновата колекција од студии (Поше, Кене и Натали, 2010 год.) е дека социјалните пактови се особено популарни во кандидатурата за ЕМУ. Дури и во таков случај, кога 2000 влади во одреден момент се обиделе да преговараат за социјален пакт во 18 од 27 земји-членки на ЕУ, во 14 е

постигнат некаков договор. Никакви преговори за пакт не се одвивале во текот на овој период во Австрија, Чешка, Кипар, Данска, Естонија, Франција, Шведска и Велика Британија, додека во Германија Алијансата за работни места, конкуренција и обука, основана во 1998 год., била растурена во одреден момент во 2001 год. Во четири земји – Белгија, Грција, Малта и Полска – имало еден или повеќе обиди за преговори за социјален пакт, но ниеден не бил успешен.

Од пактите кои биле склучени, во Табела 1.9 е прикажано дека најважниот проблем биле условите за плата, заедно со регулирањето на конфликтите ('процедури за плата') и употребата на целите на инфлација ('максимална плата'). Социјалното осигурување (особено осигурувањето на невработените) е следниот најважен проблем, по кој следува вокациона обука, активна политика за пазарот на труд, заштита на вработените и пензиската реформа. Процедурите за социјален дијалог, заедно со консултациите за одлуката за минимална плата, се релативно чести проблеми во социјалните пактови во 12-те нови замји-членки.

Графикон 1.20: Социјални пакти и договори, 2000-ти години



Извор: J. Висер, база на податоци на ICTWSS, верзија 3.0, 2010 год.

Многу од овие проблеми може (исто така) да бидат предмет на билатерални договори меѓу централниот синдикат и здруженијата на работодавачи, без учество или интервенција од власта. Можат да се одредат два типа на договори, слично како и двете процедури специфицирани во член 136 од Повелбата на ЕУ. Спонзорираниите договори зависат од нивната имплементација на соодветната легислатива од страна на владата. Можат да бидат форма на подготовки за правни интервенции, слично како и договорите за европски социјални партнери во 1990-тите (за родителско отсуство, договори за трајно и привремено вработување) кои се имплементирале по пат

на Директива на ЕУ. Автономните договори се имплементирани преку синдикатите и самите работодавачи, по пат на колективни преговори или упатства и без барање или обврска за соодветна легислатива. Автономните договори често го попречуваат законот и сигурно еден од мотивите за работодавачите и синдикатите да склучуваат вакви договори е дека имаат поголемо влијание врз содржината на регулативата отколку ако се спроведува со закон. Паралелата се гледа во Европските рамковни договори за телекомуникации, стрес при работа, сексуална злоупотреба, сите склучени по 2000 год.

Како што се гледа од графиконот 1.20, автономните централни договори се релативно ретки; повеќето договори се потпираат на соодветна легислатива. Некои договори во Португалија после 2005 год., во обид да се поправи штетата од претходната легислатива за колективни преговори, може да се класифицираат како автономни, а истото се однесува и на седум процедурални договори за плати и еден дополнителен договор во Шпанија. Други примери се јавуваат во Данска, Холандија и Шведска. Спонзорирани договори, некои во врска со легислативата од ЕУ, се честа појава во Франција, јужна и источна Европа.

1.8. Заклучок

Во ова поглавје е даден осврт од ‘птичја перспектива’ за најновите трендови и варијации во индустриските односи во Европската унија. Во таа насока, претставена е демографија од национални варијации за шесте главни вариабилни кои, веројатно, го создаваат институционалниот материјал за индустриските односи: синдикати, организации на работодавачи, колективни преговори, претставници на работното место, индустриска активност и владини интервенции. Резултатот може да се сумира вака: за повеќето вариабилни, во годините после 2000 год. се гледа континуитет и развој на трендовите започнати порано, без големи паузи. Ова е вистина, на пример, за намалувањето на синдикалната густина, децентрализацијата на колективните преговори, пониско ниво на индустриска активности и поголемо учество на вработените во претпријатието (на транснационално, како и на национално и суб-национално ниво). Комбиниран ефект од вториот и четвртиот тренд води до понатамошно зголемување на важноста на ниво на претпријатие во институционалниот материјал на Европските индустриски односи. Континуитет сепак се забележува во одржаните високи нивоа на организациите на работодавачи, покриеност со преговори и континуирана, иако малку помалку истакната улога на власта во индустриските односи, заедно со јавното продолжување на колективните договори за претпријатијата кои не се приклонети кон некоја организација, институционалните задолжителни минимални плати и преговорите за социјални пактови.

На среде ваквите вообичаени трендови и развој, во ова поглавје исто така е истакната континуираната различност на националните индустриски односи во ЕУ. Некои разлики се меѓу земјите од ЕУ-15 и од ЦИЕ и тековите од проширувањата во 2004 и 2007 год. Но, разликата меѓу овие две групи на земји е исто така голема; а другите одржливи ‘квази-регионални’ групирања се очигледни (види Извештај за индустриски односи во Европа, 2008 год.) За многу ‘тврдокорни’ вариабилни каде компетенциите на ЕУ се ограничени – организациите на социјалните партнери,

колективните преговори за плата и основни работни услови и индустриска активност – разликите во вообичаените трендови и понатаму се одржуваат. Само онаму каде што има опсег за интервенција од ЕУ – како врз претставувањето на работниците во рамките на претпријатието – има некаква очигледна тенденција кон конвергенција.

Како врз трендовите истакнати во ова поглавје ќе влијае сегашната криза, со изгледи – во време на пишувањето на извештајот во средината на 2010 год. – за сурови скратувања и мерки за штедење во јавниот сектор во многу земји-членки, не може да се предвиди со никаква сигурност. Дали синдикатите ќе добијат членови, индустриската активност ќе порасне, владите ќе побрзаат да склучат социјални пактови? Или ќе се случи спротивното, со понатамошно опаѓање на синдикатите, поголемо помирување на работната сила, унилатерални владини мерки? Раштрканите докази од различни земји укажуваат на тенденции во двете насоки.

На пример, податоците за синдикалното членство и синдикалната густина во 2009 год., каде што ги има, различно го прикажуваат континуираниот, но не преголем, пад во синдикалноста (Австрија, Германија, Данска, Финска, Шведска), непроменет (Холандија) или зголемен (Белгија, во однос на континуираната улога на синдикатите во примената на осигурување за невработените). Во студиите на пресек на синдикалното членство и бизнис циклусите се со тенденција да се донесе заклучок дека зголемувањето на невработеност е поврзано со падот на членството, понекогаш со одложување од една или две години. До таа мера што повеќе земји можеа да го одржат ефектот од кризата врз невработеноста со помош на специјални мерки, особено со употреба на краткотрајни работни договори, било кое последователно намалување во синдикалното членство ќе биде помало. Овие мерки се особено ефикасни во производството, а договорите меѓу синдикатите и работодавачите биле клучни за спредувањето на овие шеми (види Глава 3). Со доаѓањето на 2010 год., кризата се пренесе и на јавниот сектор, а повеќето земји-членки прогласија сурови програми за штедење со замрзнување или намалување на платите и/или вработувањата. Синдикатите во многу земји се ќе мораат да преземат одбранбени индустриски активности во околности што им се закануваат со големи загуби во членството и нивното влијание.

Конечно, тешко е да се предвиди дали зголемената координација на фискалната политика и финансиската регулатива во ЕУ, а особено во евро зоната, ќе поттикне заедничка реакција од синдикатите и работодавачите, автономно или во согласност со јавните власти, во доменот на индустриските односи и политиката за плати. Овие иницијативи би изгледале витални за задржување на одредено влијание врз тоа како кризата ќе се одвива. Во услови на криза тенденцијата за преговори за социјални пактови е посилна, но во комбинација со други услови – особено позицијата на владата и силата на синдикатите – е суштинска (Авдагич, Роудс и Висер, 2011 год.) Економските кризи како такви се слаби предвидници на конкретни, заеднички активности.

Библиографија

- Avdagic, S. (2005), 'State-labour relations in east central Europe: Explaining variations in union effectiveness', *Socio-Economic Review* 3(1), pp. 25-53.
- Avdagic, S., M. Rhodes and J. Visser, (2011), *Social pacts in Europe: Emergence, evolution and institutionalisation*, Oxford University Press, Oxford.
- Blanchflower, D. G. (2007), 'International patterns of union membership', *British Journal of Industrial Relations* 45(1), pp. 1-28.
- Böckerman, P. and R. Uusitalo, (2006), 'Union membership and the erosion of the Ghent system: Lessons from Finland', *British Journal of Industrial Relations* 44(2), pp. 283-303.
- Bordogna, L., (2008), 'Industrial relations in the public sector', Dublin (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0611028s/tn0611028s.htm>).
- Carley, M. (2004), 'Trade union membership 1993-2003', Dublin (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2004/03/update/tn0403105u.htm>).
- 'Trade union membership 2003-2008', (2009), Dublin (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0904019s/tn0904019s.htm>).
- 'Developments in industrial action 2005-2009', (2010a), Dublin, (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/TN1004049S/TN1004049S.htm>).
- 'Developments in social partnership — employer organisations', (2010b), Dublin (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0910049s/tn0910049s.htm>).
- Davies, A. C. L. (2008), 'One step forward, two steps back? The Viking and Laval case in the CJEU', *Industrial Law Journal* 37(2), pp. 126-148.
- Ebbinghaus, B. and J. Visser (1999), 'When institutions matter: Union growth and decline in western Europe, 1950-1995', *European Sociological Review* 15(2), pp. 135-158.
- Ebbinghaus, B. and J. Visser (2000), *Trade unions in western Europe since 1945*, Palgrave-Macmillan, London.
- Ellguth, P. and S. Kohaut (2008), 'Ein Bund fürs Überleben? Betriebliche Vereinbarungen zur Beschäftigungs- und Standortsicherung, Industrielle Beziehungen 15, pp. 209-232.
- Frege, C. M. and J. Kelly (2003), 'Introduction: Union revitalisation and strategies in comparative perspective', *European Journal of Industrial Research* 9(1), pp. 7-24.
- Granqvist, L. and H. Regné (2008) 'Decentralized wage formation in Sweden', *British Journal of Industrial Relations* 46(3), pp. 500-520.
- Haipeter, T., (2009), 'Kontrollierte Dezentralisierung? Abweichende Tarifvereinbarungen in der Metall- und Elektroindustrie', *Industrielle Beziehungen* 16(3), pp. 207-231.
- Hassel, A. (2006), *Wage setting, social pacts and the euro: A new role for the state?*, Amsterdam University Press, Amsterdam.
- Hyman, R. (2001), *Understanding European trade unionism — Between market,*

- class and society, Sage, London.
- Iversen, T. (1999), *Contested economic institutions — The politics of macroeconomics and wage bargaining in advanced democracies*, Cambridge University Press, Cambridge, Mass.
- Kaminska, M. E. and M. Kahancová (2011), 'Emigration and labour shortages: an opportunity for trade unions in new Member States?' *European Journal of Industrial Research* 17 (forthcoming).
- Kjellberg, A. (2009), 'The Swedish Ghent system and trade unions under pressure', *Transfer* 15(3-4), pp. 481-504.
- Kohaut, S. and C. Schnabel (2003), 'Zur Erosion des Flächentarifvertrags: Ausmasz, Einflussfaktoren und Gegenmaßnahmen', *Industrielle Beziehungen* 10(2), pp. 93-218.
- Lind, J. (2009), 'The end of the Ghent system as trade union recruitment machinery?' *Industrial Relations Journal* 40(6), pp. 510-523.
- Malmberg, J. and T. Sigeman (2008), 'Industrial actions and economic freedoms: the autonomous collective bargaining model curtailed by the Court of Justice of the European Union', *Common Market Law Review* 45, pp. 1115-1146.
- McKay, S. (2008), 'Sindacati e nuova immigrazione: le sfide organizzative nell' UE allargata', *Economia & Lavoro XLII*(3), pp. 181-192.
- Pedersini, P. (2010), 'Trade union strategies to recruit new groups of workers', Dublin (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0901028s/tn0901028s.htm>).
- Pernicka, S. (2006), 'Organizing the self-employed: theoretical considerations and empirical findings', *European Journal of Industrial Research* 12(2), pp. 123-140.
- Pochet, P., M. Keune and D. Natali (eds), (2010), *After the euro and enlargement: social pacts in the EU*, European Trade Union Institute, Brussels.
- Schnabel, C. and J. Wagner (2007), 'Union density and determinants of union membership in 18 EU countries: evidence from micro data, 2002/03', *Industrial Relations Journal* 38(1), pp. 5-32.
- Schroeder, W. and S. Greef (2008), 'Industrie- unter Spartengewerkschaften im Konflikt', *Industrielle Beziehungen* 15(4), pp. 329-355.
- Streeck, W. and J. Visser (2006), 'Conclusions: organized business facing internationalisation', in J. G. W. Streeck, V. Schneider and J. Visser (eds), *Governing interests: business associations facing internationalisation*, Routledge, London.
- Traxler, F. (1993), 'Business associations and labour unions in comparison: theoretical perspectives and empirical findings on social class, collective action and associational organisability', *British Journal of Sociology* 44, pp. 673-91.
- Traxler, F. and M. Behrens (2002), *Collective bargaining coverage and extension procedures*, Dublin (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2002/12/study/tn0212102s.htm>). — 'Employers' organisations in Europe', (2004), Dublin 2004 (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2003/11/>

study/tn0311101s.htm).

Van Guyes, G. (2006), 'The social partners as membership organisations: an overview of forms and trends in the Member States', in European Commission (ed.), *Industrial Relations in Europe 2006*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.

Visser, J. (1991), 'Trends in union membership', OECD Employment Outlook, Organisation for Economic Cooperation and Development, Paris.

— 'Trade unions from a comparative perspective', in J. Van Ruysseveldt, R.

Huiskamp and J. van Hoof (eds), *European Industrial and Employment Relations*, Sage, London, 1995.

— 'The institutional characteristics of trade unions, wage setting, state intervention and social pacts — ICTWSS database, version 3.0': Amsterdam: Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies, 2010 (<http://www.uva-aias.net>).

Visser, J. and D. Checchi (2009), 'Trade unions and inequality', in W. Salverda, B. Nolan and T. Smeeding (eds), *The handbook of economic inequality*, Oxford University Press, Oxford.

Waarden, F. van (1995), 'Employers and employers' associations', in J. Van Ruysseveldt, R. Huiskamp and J. van Hoof (eds), *Comparative Industrial and employment relations*, Sage, London.

Waddington, J. (2006), 'The trade union merger process in Europe: defensive adjustment or strategic reform?' *Industrial Relations Journal* 37, pp. 630-651.

Zielschot, E., (2010), 'Decentralisering in collectieve arbeidsovereenkomsten', AWWN, Haarlem.

Глава 2: Криза: предизвици и перспективи за социјалните партнери

Економската и финансиската криза ги соочи учесниците во индустриските односи и институциите во ЕУ со значајни предизвици. Изгледа нема очигледна врска меѓу степенот на кризата во поглед на влијанието на вработеноста и фискалноста и постигнувањето на консензус и различност во политичката перспектива меѓу социјалните партнери. Од друга страна, онаму каде кризата е најголема, преобладаваат политичките несогласувања. Од друга страна, степенот на политички консензус се развива не само во некои земји од ЕУ-15 каде има традиционално добро воспоставен социјален дијалог, туку и во некои земји-членки каде се користат тројни структури.

Ова поглавје се базира на нацртот на Пол Марџинсон и Марк Карли од Центарот за истражување на индустриските односи при Универзитетот од Ворвик.

Во поглавјето се доаѓа до заклучок дека разликите меѓу земјите во однос на политички консензус меѓу социјалните партнери се поврзани со влијанието од два типа на фактори на 'влог'. Еден е 'економскиот' и го зафаќа обемот и времетраењето на кризата во различни земји. Другиот е 'институционален' и се однесува на институционалните договори за двоен и троен социјален дијалог. Се доаѓа до заклучок дека и двата имаат делумно влијание, но ниту еден не е одлучувачки фактор.

2.1. Вовед

Ефектите од финансиската и економската криза ги надминале националните граници како форма на меѓународна зараза, истакнувајќи ја зголемената меѓусебна зависност на националните економии, нивните пазари на труд и национални системи на индустриски односи. Кризата ги соочила, и сè уште ги соочува, учесниците во индустриските односи и институциите во ЕУ со значајни предизвици. За земјите од западна Европа, тие се незапаметени по својот обем во пост-воено време. За оние од централна и југо-источна Европа преминот кон пазарна економија пред 20 години оди заедно со голем економски пресврт. Сегашните предизвици лежат во испитување на природата на кризата за институциите на индустриски односи воспоставени во текот и после преминот.

Во поглавјето е даден поширок економски, политички и контекст за вработеност како основа за Глава 3, која се фокусира на преговори и заеднички одговори на социјалните партнери за соочување со ефектите од кризата. По првото воспоставување на варијабиланата скала и природата на економските и предизвиците за вработеноста што ги конфронтираат јавните власти и социјалните

партнери во земјите-членки, потоа поглавјето се фокусира на перспективите на социјалните партнери за јавните политички одговори потребни за справување со ефектите од кризата врз економската активности и вработеноста.

Соодветно на тоа, во првиот дел од поглавјето е даден краток осврт на главните економски димензии, како и димензиите за вработеност кои ги има кризата. Освртот е даден преку фокусот на трендовите на исходот, вработеноста и невработеноста, а покрај тоа и на оние индикатори кои се од особен интерес за организациите на работодавачи и синдикатите, соодветно. Организациите на работодавачи се стремат да посветуваат внимание на развојот на трошоци за работничкиот труд (вклучително и платите), флексибилноста и продуктивноста, додека синдикатите имаат тенденција да бидат позагрижни за куповната моќ која се отсликува во трошоците на приватната потрошувачка и развојот на платите. Вториот дел од поглавјето ги истражува перспективите на организациите на социјални партнери на национално и на ниво на ЕУ за главните политики потребни за соочување со ефектите од кризата. Се посветува вниманието и на обемот во кој постојат заеднички карактеристики и разлики во припишувањето на политиките на организациите на работодавачи и синдикатите. Во поширока смисла, се доаѓа до заклучок дека најважниот консензус за потребата од итни мерки за стимулирање на економската активност и одржување на вработеноста во раната фаза на кризата, во некои, но не и во сите земји, бил со тенденција да биде проследен со тензии за распределбата на трошоците и времетраењето и содржината на мерките за намалување на јавниот дефицит. Истовремено очигледни се разликите меѓу земјите по присуство и степен на двоен консензус меѓу организациите на работодавачите и синдикатите за препорачаните мерки.

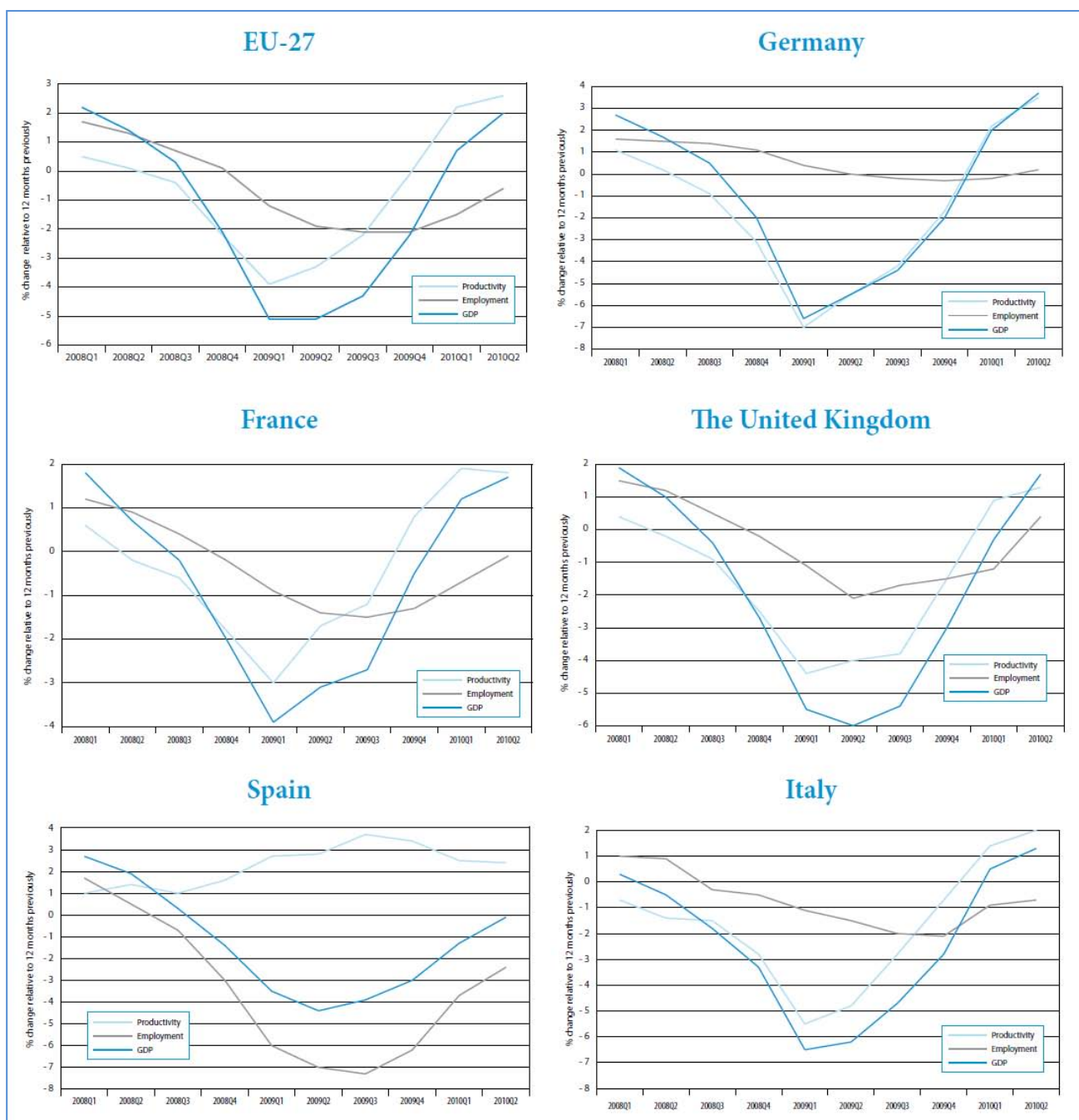
2.2. Економски и димензии за вработување во време на криза

Овој дел има три главни цели. Првата е да се воспостави скала на кризата во смисла на главните економски и индикаторите на вработеноста кои се дефинирани погоре во текстот, како и врската меѓу трендовите во економската активност и оние во вработувањето. Втората е да се истакнат сличностите и разликите меѓу земјите-членки во степенот и времетраењето на економските и димензиите за вработеност на кризата. Разликите меѓу земјите во економски контекст и вработеноста многу е веројатно да бидат еден од изворите за разлики во политичките одговори што ги поддржуваат социјалните партнери на национално ниво, се разгледуваат во вториот дел од оваа глава. Овие контекстуални разлики меѓу земјите се исто така потенцијален извор на разлики во конкретните активности кои ги преземаат социјалните партнери, кои се фокус на Глава 3. Третата е да се идентификуваат секторските разлики во трендовите во исходот и вработувањето, диференцирајќи ги широките економски сектори. Соодносот за овие постапки е сличен. Секторската варијација во економското влијание и влијанието на вработувањето веројатно исто така би било важно во предвидувањето на секторскиот модел на преговарани одговори на кризата кои ќе ги дадат социјалните партнери, а кои се централен предмет на Глава 3.

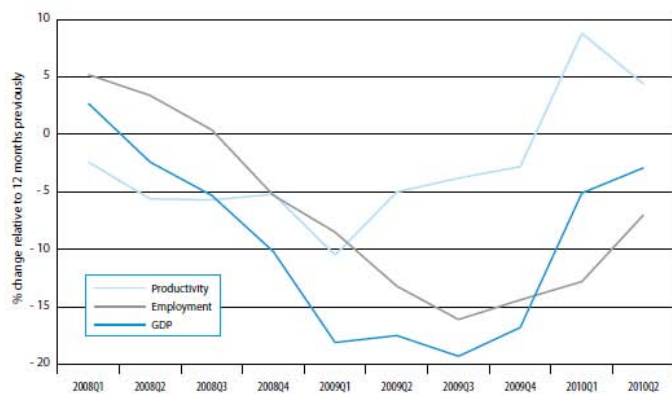
2.2.1. Економски трендови

Рецесијата предизвикана од финансиската криза доживеа ненадејни намалувања на нивоата на економска активност, како што е прикажано во Графикон 2.1 (во табела 2.А1 се прикажани промените во БДП за сите земји-членки). БДП во целата ЕУ опаднал за повеќе од 5% меѓу првата половина од 2008 и првата половина од 2009 год., во споредба со растот од 2 % во претходните 12 месеци. Растот само продолжил во првата половина од 2010 год., кога БДП за земјите од ЕУ-27 пораснал за 1.3% во споредба со првата половина од 2009 год.

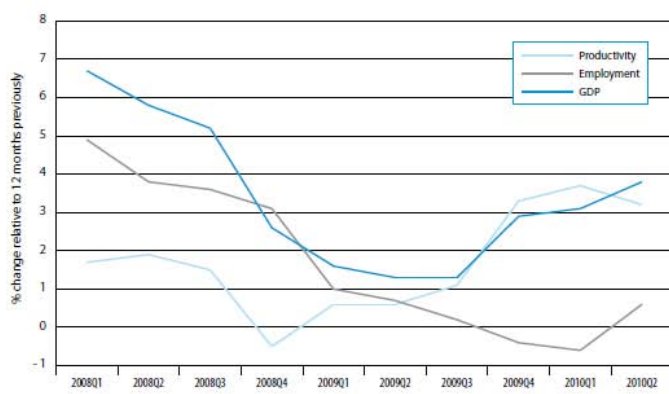
Графикон 2.1.: Најнов развој на БДП, вработеност и продуктивност



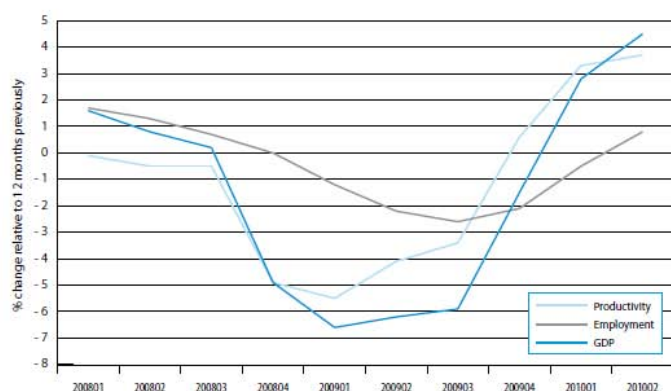
Latvia



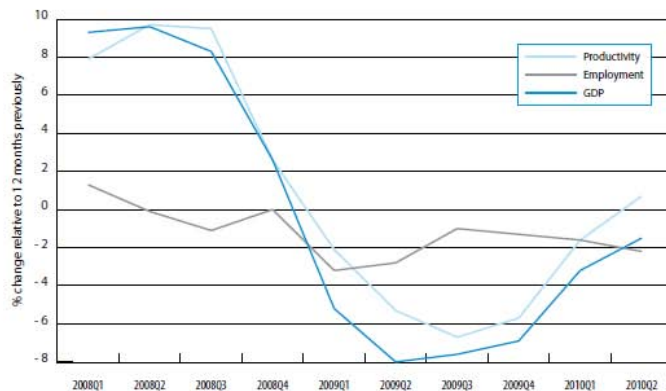
Poland



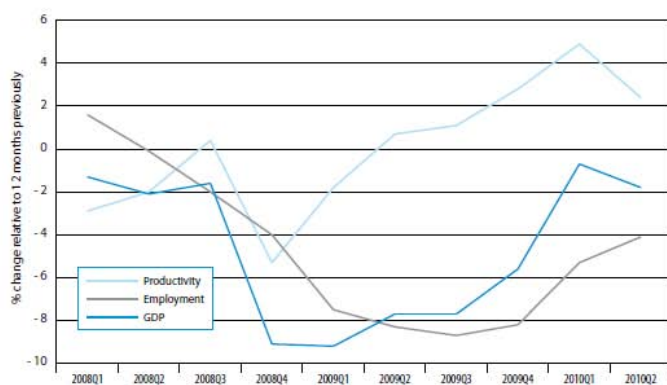
Sweden



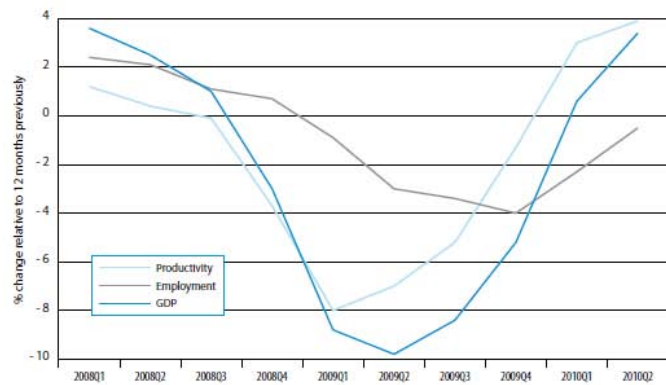
Romania



Ireland



Finland

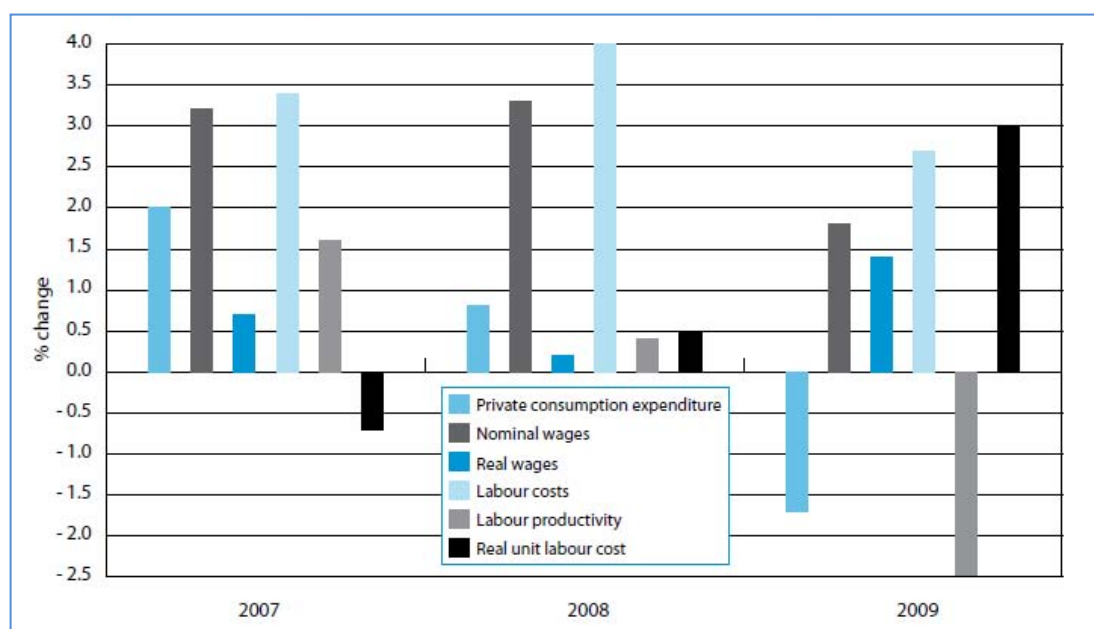


Извор: Еуростат.

Во оваа целосна слика, траекторијата на поединечните земји се разликува од два аспекти. Првата е степенот на суровост на падот во економската активност. Секоја од балтичките држави доживеале

пад во БДП од 15%, додека Финска, Ирска, Романија и Словенија доживеале пад во БДП од некои 7-8 %, во периодот меѓу 2008 и 2009 год. Од другата страна на спектрумот, БДП пораснал во Полска, иако побавно отколку во претходната година, додека падот во БДП е компаративно помал во Кипар, Франција, Грција и Малта. Втората е времетраењето на почетокот на кризата. Повеќето земји влегле во рецесија во четвртиот квартал од 2008 год. Сепак, БДП почнал да опаѓа во вториот квартал од 2008 год. во Ирска, Италија, Естонија и Летонија. Спротивно на тоа, БДП не почнал да опаѓа сè до првиот квартал од 2009 год. во Бугарија, Грција, Малта, Романија и Словачка, а до вториот квартал во Кипар.

Графикон 2.2.: Промена во потрошувачката, платите, трошоците за работна сила и индикаторите за продуктивност во ЕУ-27 во 2007, 2008 и 2009 год.



Легенда

Приватна потрошувачка

Номинални плати

Реални плати

Трошоци за работна сила

Продуктивност на работната сила

Реални трошоци по единица труд

Извор: Еуростат.

Исто така има разлики и во периодот кога земјите почнале да излегуваат од рецесијата. До средината на 2009 год., некои економии почнале да се излегуваат од рецесијата. Во земјите-членки кои регистрирале квартален раст во БДП во вториот квартал спаѓаат Франција, Германија, Португалија, Чешка, Словачка и Словенија, како и Полска. Во третиот квартал им се придружиле и повеќето од останатите земји

членки, кога за првпат збирните бројки за раст на БДП во ЕУ-27 отишле во позитивна насока уште од првиот квартал во 2008 год. Кварталниот раст на збирните бројки за ЕУ-27 од 2009 год. наваму е позитивен, иако со мала магнитуда, со што се индицира нежната природа на преродбата во многу земји. Седум земји останале во рецесија во последниот квартал од 2009 год.: Грција, Ирска, Шпанија, Кипар, Летонија, Бугарија и Романија. До вториот квартал од 2010 год., ситуацијата е иста во Грција, додека Ирска се вратила во рецесија по регистрирањето раст во еден кварта¹⁰.

Приватната потрошувачка опаднала за помалку од БДП во повеќето земји-членки, со што се укажува дека куповната моќ е важен фактор за одржување на економската активност. За земјите од ЕУ-27, приватната потрошувачка опаднала за 1.7% меѓу 2008 и 2009 год. (Графикон 2.2), во споредба со падот на БДП за 4.3% (Графикон 2.1). Балтичките земји, Унгарија, Романија и Шпанија, каде падот во приватната потрошувачка бил дури и поголем од падот на БДП, како и во Ирска, каде бил со слична магнитуда, се сметаат за исклучоци од целокупната шема.

Трендот во приватната потрошувачка го отсликува развојот на платите до крајот на 2009 год. Иако порастот на номиналната плата се забавил во текот на 2009 год., сепак пораснала за 1.8% во земјите од ЕУ-27 во текот на 2009 год. во споредба со 3.3% во 2008 год. Бројките за реалните плати укажуваат дека растот во реалните плати всушност се зголемил, од 0.2% во ЕУ-27 во текот на 2008 год., на 1.4% во 2009 (види Графикон 2.2. за двата случаи). Наспроти ваквиот севкупен тренд, платите се намалиле или стагнаирале во неколку земји-членки во текот на 2009 год. Летонија и Литванија искусиле намалување на номиналните плати од дури 10% (па дури и со поголеми намалувања во реалните плати); номиналните плати исто така се намалиле во Ирска (за 4.1%), Естонија (за 3.0%) и Грција (за 1.6%) (иако реалните плати се намалиле за помалку од овие бројки во сите три земји). Во Унгарија, номиналната плата маргинално се намалила, а реалните плати се намалиле за повеќе од 4%. Во Германија, немало зголемување на номиналната плата, а во Франција, Шведска и Велика Британија зголемувањето на номиналната плата не било поголемо од 1%; реалната плата се намалила или стагнаирала во сите држави, освен во Франција. Се вкупно, постои значајна сличност со варијациите меѓу земјите која е евидентна за приватната потрошувачка.

Растот на номиналните трошоци за работна сила, од 2.7% во 2009 год. всушност бил опаднат од 4.0% во 2008 год., но сепак бил над оној на номиналната плата (1.8%) според факторот 1.5 (Графикон 2.2). Јазот меѓу порастот на номиналната плата и промените во трошоците за работна сила е релативно голем во Австрија, Белгија, Германија и Грција. Стапката на промени во продуктивноста на работната сила веќе била забавена во 2008 год., кога застанала на 0.4% во земјите од ЕУ-27, во споредба со бројката од 1.6% во 2007 год. Во 2009 год. опаднала за 2.5% (Графикон 2.2). Ова е во согласност со јазот меѓу степенот на опаѓање на БДП, а помало е во вработувањето (Графикон 2.1). Особено ненадеен пад во продуктивноста на работната сила се појавил во балтичките земји, Финска, Романија и Словенија, каде сите земји искусиле едни од најголемите падови во БДП.

¹⁰ Квартални промени во податоците за БДП, кои не се прикажани во Табела 2.A1, можат да се добијат во Eurostat PEEIs: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/euroindicators/peeis/>

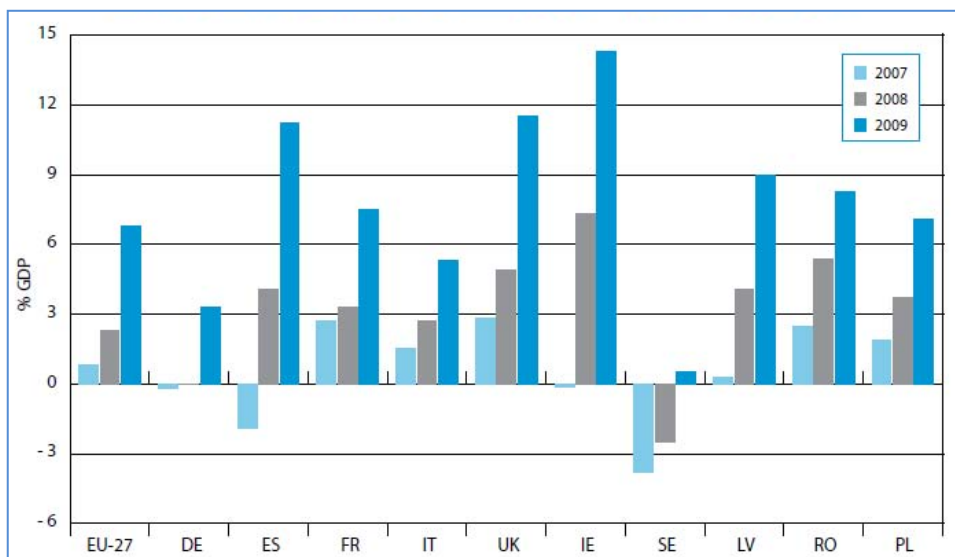
Ирска, каде продуктивноста се зголемила за 1.2% во 2009 год., е исклучок во овој поглед. Во сите други земји, Германија – каде вработеноста се одржала (види подолу) и покрај падот во БДП за 4.9% - доживеале ист (4.9 %) пад во продуктивноста на работната сила.

Континуиран раст во трошоците за работна сила во текот на 2009 год., во комбинација со падот на продуктивноста, значело дека пораснал трошокот по единица труд. Реалните трошоци за единица труд, кои опаднале во претходните години, пораснале за 0.5% во 2008 год. и потоа за 3.0% во 2009 год. (Графикон 2.2). Растот на реалните трошоци по единица труд е особено ненадеен, за повеќе од 5% во Бугарија, Кипар, Финска, Грција, Луксембург, Холандија, Романија, Словачка и Словенија. Само во Летонија, Унгарија и Полска се случил пад (од 1% или повеќе) во 2009 год.

Обемот на влијанието од финансиската и економската криза врз јавните финансии во земјите-членки е прикажан во Графикон 2.3 (во Табелата 2.А2 се дадени промените во позицијата на јавните финансии за сите земји-членки). Додека во земјите од ЕУ-27 дефицитот во јавниот сектор изнесувал помалку од 1% од БДП во 2007 год., во 2008 год. пораснал на 2.3%. Состојбата брзо се влошила во текот на 2009 год. до кога дефицитот во јавниот сектор застанал на 6.8% од БДП. Брзото зголемување на дефицитот во јавниот сектор било веќе евидентно во 2008 год. (во споредба со 2007 год.) во некои земји, особено во Ирска, Шпанија и Естонија. Во 2009 год. истото се случило и во многу други земји. Пораст на дефицитот еднаков на најмалку 5% од БДП се појавил во Бугарија, Кипар, Данска, Грција, Шпанија (втора година по ред), Финска, Ирска (исто втора година по ред), Летонија, Литванија, Португалија и Велика Британија.

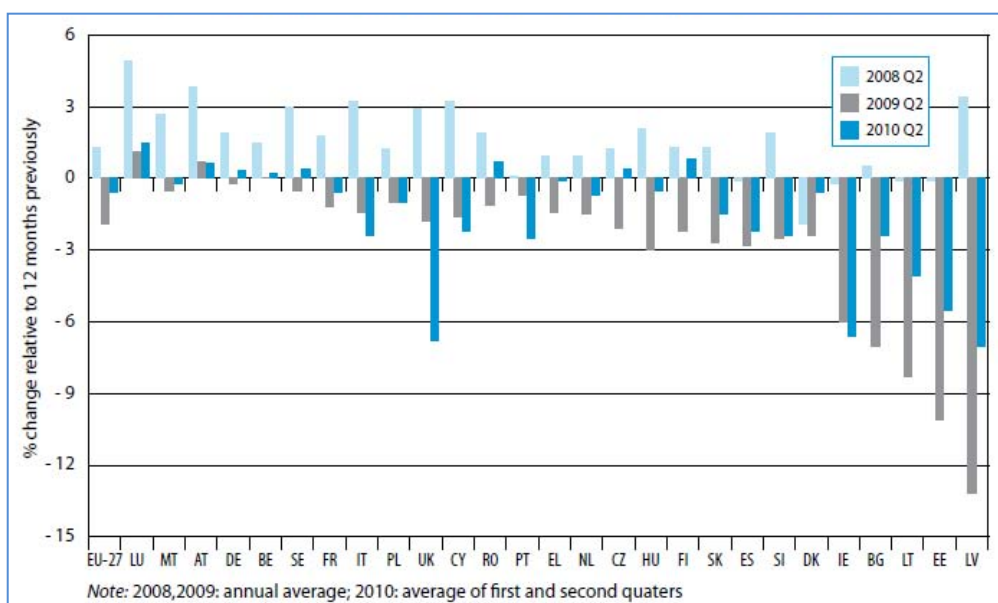
Падот на БДП само делумно се рефлектирал во вработеноста која, како што може да се види од Графикон 2.4, опаднала за само нешто помалку од 2% помеѓу вторите квартали од 2008 и 2009 год. и за дополнителни 0.6% во следните 12 месеци (Табела 2.А3 покажува 12 месечни промени по квартали за секоја земја-членка). Во пропорционална смисла, падот во вработеноста е помалку од половина од оној на БДП меѓу 2008 и 2009 год. Потенцијално функционираат две влијанија. Едното е задоцнетиот ефект од кризата во економската активност на ниво на вработување, според набљудувањата од претходните рецесии (Харли и др., 2009 год.), што се потврдува со континуиран пад на вработеноста пријавен од повеќето земји во втората половина од 2009 год. па се до првата половина од 2010 год. Вториот удар од мерките преземени за зачувување на работните места, на пример преку шемите за кратко работно време, кои се разработени во Глава 3. Релевантноста на второто влијание е индицирана со податоците за просечни работни часови, дадени подолу (табела 2.1).

Графикон 2.3.: Дефицит на јавниот сектор или суфицит во ЕУ-27 и одредени земји членки во 2007, 2008 и 2009 год.



Извор: Еуростат.

Графикон 2.4.: Промени во вработеноста во земјите-членки на ЕУ, од вториот квартал на 2008 год. со вториот квартал на 2010 год.

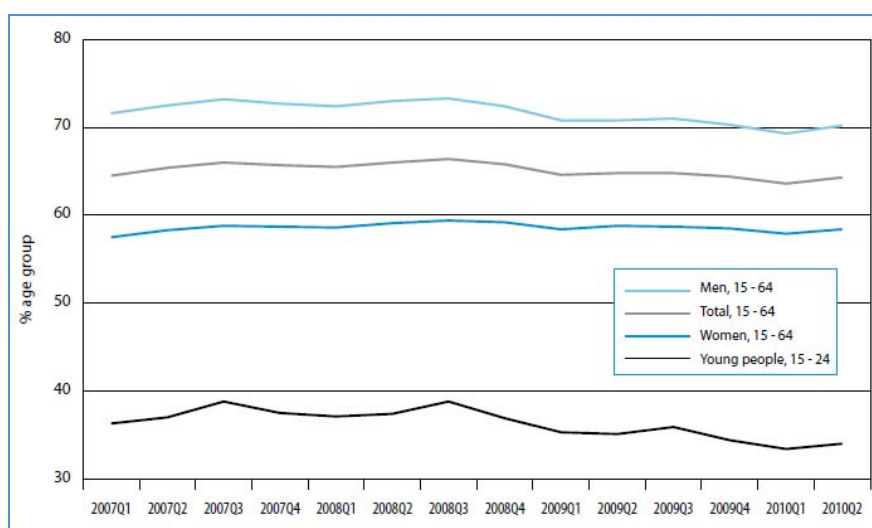


Извор: Еуростат.

Исто како и со БДП, магнитудата на опаѓање на вработеноста варира од земја до земја (види Графикон 2.1). Брзите падови во вработеноста се евидентни во Балтичките земји, Ирска и Шпанија. Спротивно на ова, растот во вработеноста продолжил и во 2009 год; а последователни скромни опаѓања се забележани во Германија, земјите од Бенелукс, Кипар, Малта, Полска (каде вработеноста не опаднала

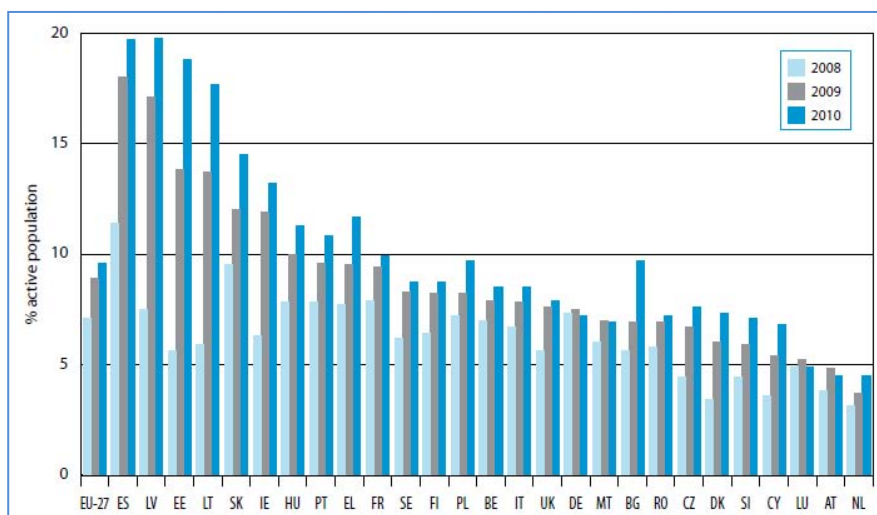
дури до последниот квартал, а потоа опаднала само маргинално) и во Словенија (каде споредбено поголеми биле последователните опаѓања). Има два главни исклучоци во генералниот тренд за падот на БДП да биде значително поголем отколку оној на вработеноста: Ирска и Шпанија, каде падот на вработеноста е паралелен или го надминува падот на БДП. И двете земји се одвојуваа по тоа што рецесијата првично беше поттикната од ненадејниот пад на активностите во градежништвото поврзан со падот на пазарот на куќи и имоти. Покрај тоа, Во Естонија и Летонија, ненадејните падови во вработеност се близу до магнитудата на оние на БДП. На другиот крај, Германија и земјите од Бенелукс се истакнуваат во поглед на магнитудата на јазот меѓу падот на БДП и траекторијата на вработувањето.

Графикон 2.5.: Стапки на невработеност за земјите-членки на ЕУ, 2008, 2009 и 2010 год. (прва половина)



Извор: Еуростат.

Графикон 2.6.: Стапки на вработеност по пол и кај младите, ЕУ-27, прв квартал од 2007 год. до втор квартал од 2010 год.



Извор: Еуростат.

Табела 2.1: Фиксни договори и реални работни часови во ЕУ-27 во 2007, 2008 и 2009 год.

		2007	2008	2009
Фиксни договори (% на вкупни вработени)	ЕУ-27	14.5	14.0	13.5
	ЕУ-15	14.8	14.4	13.7
Реални работни часови (за вработени со полно работно време)	ЕУ-27	39.9	39.8	39.5
	ЕУ-15	39.6	39.5	39.2

Извор: Истражување на Еуростат за работната сила (a) [tps00073], (b) [lfsq_ewahana, lfsq_ewhan2].

Намалувањата на вработеноста продолжиле и во 2010 год., и покрај кварталното зголемување на БДП до третиот квартал од 2009 год. во повеќето земји. Дури и во овој случај, Ирска, Данска, Бугарија и Балтичките држави пријавиле понатамошни значајни опаѓања на вработеноста во третиот и четвртиот квартал, а Бугарија и Балтичките земји и во првите два квартали од 2010 год.¹¹

Стапките на невработеност се зголемиле од 2008 год., кога процентот на работната сила во ЕУ-27 која била невработена изнесувал 7%. До првата половина од 2010 год. во Графиконот 2.5 јасно се покажува дека бројката изнесува 9.6%. Големото зголемување на стапката на невработеност меѓу првата половина на 2008 год. и првата половина на 2010 год. е забележано во оние земји каде падот во вработеноста е највртоглав: Ирска, Шпанија и Балтичките земји – каде стапките на невработеност тројно се зголемиле. Во истиот период, стапката на невработеност воопшто не се покачила во Германија и покрај падот на БДП. Од сите други земји, најмал пропорционален раст е забележан во Австрија и земјите од Бенелукс, каде секаде имало одреден пад во БДП.

Стапките на вработеност многу побрз опаѓале за мажите отколку за жените (Графикон 2.6). Со оглед на тоа што стапката за вработеност на жените изнесувала 59.1% во вториот квартал од 2008 год., а се намалила само маргинално на 58.4% до вториот квартал од 2010 год., за мажите се намалила за 2.8 процентни поени од 73.0% на 70.2% во текот на истиот период. Младите под 25 години се особено погодени од рецесијата. Стапките на вработеност на младите опаднале за 3.4 процентни поени од 37.4% во вториот квартал од 2008 год., на 34.0% во вториот квартал од 2010 год. (Графикон 2.6).

Работниците вработени на одредено време се повеќе изложени на ризик од губење на работата, отколку оние кои имаат отворени или договори на неопределено време. Во табелата 2.1 е прикажано дека соодносот на работната сила со фиксни договори се намалила за 0.5 процентуални поени и во 2008 и во 2009 год. Иако траекторијата во повеќето земји соодветствува со ваквиот агрегиран развој, исто така постојат и некои остри контрасти помеѓу одредени земји. Во Шпанија, каде што употребата на договори на определено време е најраспространета од сите земји членки, е

11 Квартални податоци за промената во вработувањето, кои не се прикажани во Табела 2.А3, достапни на Еуроста PEEIs: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/euroindicators/peeis/>

регистриран пад во 2009 год., за скоро 4 процентуални поени од 29.4% во 2008 год. (со што се укажува дека работниците со фиксни договори го понеле товарот за зголемување на невработеноста). Спротивно на тоа, соодносот на работниците со фиксни договори се зголемил во периодот од 2008 до 2009 год. во неколку земји, меѓу кои и Грција, Унгарија, Луксембург и Малта.

Намалувањето на сработените часови изгледа го ублажило ударот од рецесијата врз нивоата на вработување. Реалните часови кои ги одработил вработен со полно работно време опаднале во просек за скоро помалку од 1% (од 39.8 на 39.5 часови неделно) во земјите од ЕУ-27 во 2009 год. во споредба со 2008 год. (Табела 2.1). Поголемите падови, од скоро 2%, се појавиле најмногу во Австрија и Германија, две земји каде имало статутно кратко работно време. Намалувањето на просечните работни часови е особено фокусирано на индустрискиот сектор, каде е и пропорционално поголемо (види подолу).

2.2.2. Трендови на секторско и ниво на претпријатие

Влијанието од кризата значајно се разликува помеѓу главните сектори од економијата, како што е прикажано во Графикон 2.7. Индустрискиот сектор, вклучувајќи го производството, но не и градежништвото, поминал низ остар пад во активносот, кој се искачил на 12% пад во додадената вредност за ЕУ-27 во 2009 год. во споредба со 2008 год. Градежништвото поминало низ пад од 6% во текот на истиот период. Приватните услуги биле помалку зафатени, иако и таму има разлики во рамките на овој широк сектор. Додадената вредност опаднала за повеќе од 4% во 2009 год., во дистрибуцијата, транспортот, комуникациите и хотелите и угостителството, заедно. Падот бил само половина од ова, околу 2%, во финансиските и други бизнис услуги. Улогата на јавните услуги во одржувањето на економската активност се потенцира со контонуирано зголемување на активностите во 2009 год. Кога ќе се погледне скалата на дефицитот во јавниот сектор (Графикон 2.3) и распространувањето на мерките за штедење за намалување на дефицитот, оваа состојба веројатно нема да опстане.

Што се однесува до агрегираното ниво на економијата, секторскиот развој во вработеноста во 2009 год. во споредба со 2008 год. покажува пад кој е помалку забележлив од оној во исходот (Графикон 2.8 и Графикон 2.7). Остриот пад во активносот во индустријата е придружен со поскупо пад во вработеноста, од некои 5%. Сепак, во градежништвото, падот во вработеноста е скоро еднаков на оној од исходот. Во приватните услуги, падот на вработеноста во дистрибуцијата, транспортот, комуникациите, хотелиерството и угостителството е забележително помал, од 1.7%, отколку оној во исходот, додека во финансиските и другите бизнис услуги е со еднаква магнитуда. Во приватните услуги, вработеноста малку се зголемила.

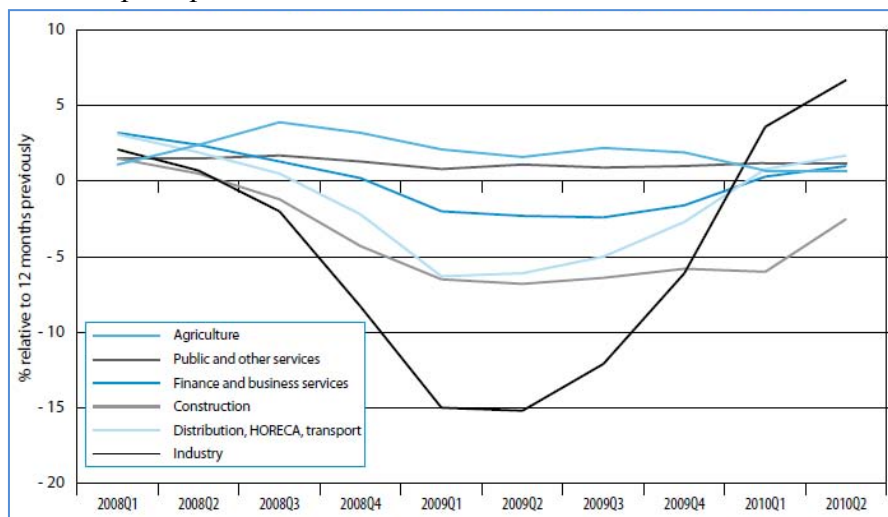
Во производството, Харли и др. (2009 год.) укажале на мерката во која намалувањето на просечните

работни часови довела до ублажување на влошувањето на вработеноста. Просечните работни часови во производството во 15 земји-членки се намалиле за 7% меѓу првите квартали од 2008 и 2009 год., во споредба со намалувањето на вработеноста за 5%. Има значајни разлики од земја до земја. Во Данска, Франција, Шпанија и Велика Британија, процентуалното намалување на вработеноста ги надминало намалувањето на работните часови, додека обратен е случајот во Австрија, Германија, Финска, Португалија, Грција, Чешка, Словачка, Полска, Бугарија, Романија и Летонија. Во трите земји товарот од прилагодувањето тежнее кон намалување на работните часови во споредба со намалувањето на вработеноста: Австрија, Финска и Германија.

Во рамка 2.1 се дава подетална слика за ЕУ-15 само за развојот на производството и вработеноста во одредени сектори.

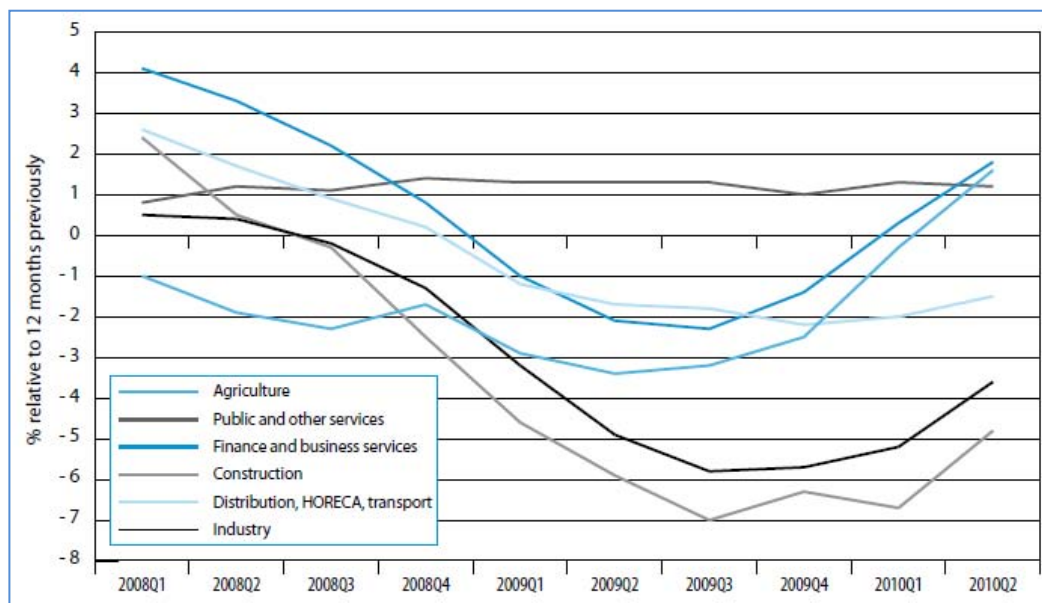
Намалувањето на работните места и новосоздадените работни места кои ги објавиле претпријатијата, кое вклучува најмалку 100 работни места или повеќе од 10% од работната сила на места каде се вработени најмалку 250 луѓе, се регистрирани од страна на Европскиот монитор за реструктурирање (ЕМР). Се потпира на систематско следење на извештаите во медиумите за секоја од земјите-членки на ЕУ (и Норвешка) за да го открие намалувањето. Иако податоците не се ниту разбирливи ниту неопходно репрезентативни, нивната вредност лежи во индицирање на трендовите и шемите во реструктурирање на претпријатијата и диференцирање на различните видови на реструктурирање (Харли и др., 2009 год.). Влијанието на кризата врз трендовите за создавање на работни места и намалување на работните места кај претпријатијата е јасно. Во текот на 2007 год., пред почетокот на кризата, заштедувањето на работните места од реструктурирањето на претпријатијата – од вкупно 450.000 – ги надминало оние од намалувањето на работните места – за околу 330.000.

Графикон 2.7.: Промена на додадена вредност во широк сектор во ЕУ-27, прв квартал од 2007 год. до втор квартал од 2010 год.



Извор: Еуростат.

Графикон 2.8.: Промена во вработеноста во широкиот сектор во ЕУ-27, прв квартал од 2008 год. до втор квартал од 2010 год.



Извор: Еуростат.

Спротивно на ова, во 18 месеци кои се покриени во Извештајот на ЕМР за 2009 год. (Харли и др., 2009 год.), од почетокот на 2008 год. до крајот на јуни 2009 год., вкупната загуба на работни места која произлегла од реструктурирањето на претпријатијата изнесувала вкупно 900.000 во целата ЕУ во споредба со 400.000 нови огласи за работа. Загубата на работни места почнала да се зголемува во првиот квартал од 2008 год., со најголем врв во првиот квартал од 2009 год. пред малку да опадне во вториот квартал. Загубата на работните места ја надминала бројката на новосоздадените работни места од вториот квартал од 2008 год. наваму, што коинцидира со почетокот на кризата.

Анализата на секторската шема за намалување на работни места во текот на 18-месечниот период која ја направил Европскиот монитор за реструктурирање укажува дека 49% се во производството и другите индустрии, а 47% во услугите (Харли и др., 2009 год.). Балансот е пресметан за земјоделството, шумарството, риболовот и градежништвото, кои заради малиот раст во многу бизниси и високата стапка на само-вработеност често паѓа под праговите кои ги поставува ЕМР. Со оглед на тоа што вработувањето во услужниот сектор се смета дека е повеќе од 5% од вкупната вработеност во ЕУ, а производството за помалку од 20%, повторно очигледен е обемот во кој производството е посилно погодено од кризата. Ова се потврдува со порастот од 7 процентни поени во сооднос со загубата на работни места пресметани за производството во текот на 18 месечниот период во споредба со шест-годишниот период до 2008 год. Зголемувањето е поочигледно во индустријата со висока технологија, како автомобилската, отколку во индустријата со послаба технологија, како преработката на храна. Во услужниот сектор, малопродажбата придонела за значајно поголем размер на загуба на работни места во текот на 18-месечниот период отколку во претходниот период. Спротивно на ова, јавната

администрација придонесла за помал размер на загуба на работни места, со што се отсликува улогата на вработувањето во централната и локалната власт како фактор за стабилизација во период на рецесија.

Рамка 2.1: Спротивни трендови во производството и вработеноста во одредени сектори

Испитувањето на развојот во одредени сектори потврдува дека секторите за производство и градежништво во ЕУ-15 се особено тешко погодени од економската криза, а некои сектори за приватни услуги исто така искусиле вртоглав пад во економската активност, додека кај другите влијанието било многу помало. Табелата 2.2, репродукција од Харли и др. (2009 год.), покажува дека во производството ненадејни падови се јавуваат во текстилната индустрија и трикотажата, како и во металопреработувачката – особено во автомобилскиот сектор, кој поминал низ пад од 41% во производството меѓу првиот квартал од 2008 и 2009 год. Една од најмалку погодените индустрии во производството била преработувачката на храна каде производството опаднало за само 2% во текот на истиот период. Само фармацевтската индустрија доживеала зголемување на производството. Вкупна бројка за услужниот сектор не е достапна. Воопшто, падот во прометот кој го пријавиле поединечните индустрии во текот на истиот период е помал од оној кој го доживеала производствената индустрија, иако намалување од скоро 10% е забележано во малопродажбата и транспортната индустрија. Нема достапни податоци за финансиските услуги иако пријавената загуба на работни места е значајна (Гласнер, 2009 год.). Од услужните сектори кои биле покриени, само компјутерската индустрија покажала пораст во производството меѓу првиот квартал од 2008 и 2009 год.

Табела 2.2: Промени во производството и вработеноста во одредени сектори во ЕУ-15, 2007-09 год. (%)

	Производство		Вработеност	
	Q1 2007-08	Q1 2008-09	Q1 2007-08	Q1 2008-09
Производство (вкупно)	2.9	- 16.7	1.0	- 4.0
Прехранбени производи	1.2	- 1.9	1.4	- 1.3
Текстил	- 3.9	- 23.0	- 3.6	- 10.4
Хемикалии	1.8	- 19.0	- 0.2	- 3.8
Фармација и лекови	0.4	3.4	1.0	- 4.0
Метални	3.9	- 26.1	2.8	- 4.2

производи				
Моторни возила	5.7	- 41.4	0.1	- 5.6
Електрика, гас	3.2	- 5.1	0.5	1.1
Градежништво	0.1	- 11.4	1.8	- 8.0
Малопродажба, големопродажба	8.7	- 9.8	2.0	- 1.5
Земјен транспорт	12.9	- 7.4	2.3	- 2.4
Поштенски услуги	3.3	- 3.9	- 0.2	- 2.0
Хотели, ресторани	3.9	- 4.5	2.7	- 1.9
Телекомуникации	- 0.4	0.8	- 2.1	- 2.7
Компјутери	6.4	2.2	4.7	2.6

Извор: Извештај на ЕМР за 2009 год. (Еуростат, краткорочни бизнис статистики).

Отсликувањето на економската шема, во Табела 2.2 исто така укажува дека падот во вработеноста во производството е скромно во споредба со скалата на опаднатост во производството. Вработеноста опаднала за 4% меѓу првите квартали од 2008 и 2009 год. во споредба со 17% загуба во производството. Истото се однесува и за услужниот сектор каде има достапни податоци. Сепак, во градежништвото е регистриран многу поненадеен пад во вработеноста, од 8% во споредба со загубата во производството од 11%, што веројатно се одраз на проектната природа на голем дел од вработеноста во овој сектор.

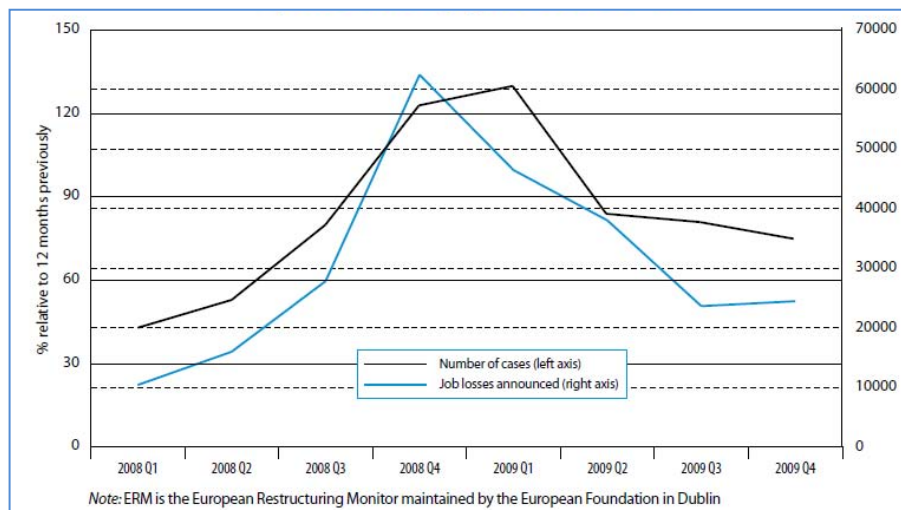
Во базата на податоци на ЕМР исто така се диференцираат загуби на работни места според типот на реструктурирање кој се користел. Најголемиот сооднос на загубени работни места во 18-месечниот период – 70% - се припишува на ‘интерните реструктурирања’ од страна на претпријатијата, кои ги вклучуваат сите форми на реструктурирање кои не спаѓаат во другите теми. Банкрот или затворање е следниот најпревалентен тип, на кој се должи 21% од загубата. Реструктурирањата од овој вид нагло се зголемиле во споредба со годините пред 2008 год., кога биле 14% (Види рамка 2.2). Спротивно на ова, релативно мал дел од реструктурирањето заради отуѓување (или делокализација) опаднал од 6% на 3% од вкупната бројка. Загубата на работни места поврзани со спојување и преземање и понатаму е стабилна и изнесува околу 4% од вкупната бројка.

Рамка 2.2: Од бум до поттик: инјекција во банкрот

Бројот на случаи на банкрот или затворање кој го пријавил Европскиот монитор за реструктурирање (Графикон 2.9) се искачил од вкупна квартална бројка од околу 10.000 во првиот квартал од 2008 год., на преку 60.000 во последниот квартал. До втората половина од 2009 год. опаднала на нешто помалку од

25.000 по квартал, иако ова ниво е сè уште значајно над она кое доминирало во текот на периодот пред летото во 2008 год.

Графикон 2.9.: Забележани случаи на банкрот и затворања



Извор: Еуростат.

Податоците за банкрот во земјите-членки укажуваат на суфицит во многу земји, поистакнати во едни отколку во други (Кофтрие и др. 2009 год.; Гласнер и Кене, 2010 год.). На пример во Белгија вкупната бројка за првите четири месеци од 2009 год. е три и половина пати повисоко од истиот период во 2008 год., а во Шпанија вкупниот број бил поголем за повеќе од два и пол пати во текот на истиот период. Во Холандија, бројот на банкрот двојно се зголемил во периодот меѓу средината на 2008 год. и средината на 2009 год. Во Данска бројот се зголемил за 85% во период од 12 месеци до мај 2009 год., додека во Шведска вкупниот број пораснал за 45% во споредба со првиот квартал од 2008 и 2009 год. Банкротот се зголемил во Бугарија во споредба со првите четири месеци од 2009 и 2008 год., додека во Романија вкупниот број пораснал за скоро 60% кога ќе се споредат првиот квартал од 2009 год. со првиот квартал од 2008 год. Балтичките држави доживеале остри зголемувања во бројот на банкроти со нагорен тренд кој започнал порано во 2008 год. и тоа прво тука. Во неколку земји, зголемувањето на банкротот е скромно или не е забележано зголемување до средината на 2009 год. Австрија пријавила 9% раст помеѓу првата половина од 2008 год. и истиот период од 2008 год. и во истиот период една година подоцна. Чешка пријавила дека нема зголемување во текот на истиот период, иако нагло зголемување е предвидено во втората половина од 2009 год.

2.2.3. Процена

Ненадејниот пад во производството, во многу, но не и во сите земји-членки, е проследен со период од средината на 2009 год. наваму каде производството е стабилизирано и е зашпочнато постепено опоравување. Варијациите од земја до земја сепак е евидентна во суровоста на доживеаниот пад во економската активност, времетраењето на почетокот на

рецесијата и точката во која започнува економската обнова. Секторската шема на реструктурирање која ја донела рецесијата повторно ги воведува долготрајните структурни промени во Европската економија.

Падот на производството е многу поостар од падот на услугите, со веројатен ефект од понатамошно зголемување на промената во економската активност од едното до другото (Харли и др., 2009 год.).

Кога се зема во предвид можната траекторија на економска обнова, треба да се води сметка за потеклото на сегашната рецесија. Историското искуство, на пример од нордиските земји во раните 1990-ти години, покажува дека обновата од рецесија поттикната од финансиска криза е побавна отколку кога е поттикната од нешто друго. Ова е последица од две причини: потребно е време за заздравување на финансискиот пазар и бизнис довербата; и влошени нивоа на приватен и јавен долг кој останува и понатаму (Харли и др., 2009 год.; Еурофонд, 2009 год.). Додека активностa на финансиските пазари изгледа дека се зголемува, и има знаци на обнова на бизнис довербата, проблемите со долговите и понатаму нема изгледи дека брзо ќе се решат. Невработеноста и краткото работно време и понатаму ќе ги намалуваат нивоата на заработка, па оттука и ќе се забавува капацитетот за исплата на приватниот долг, се додека добро не се воспостави обновеното производство. Нивоата на јавниот долг настануваат, најпрво, за соочување со финансиската криза, и второ, за одржување на економската активност во најлошо време што значи дека последиците од кризата за јавните финансии сега се во фокусот на преземање на значајни мерки за штедење во цела ЕУ. Главните мерки за обнова и стабилизација на јавните финансии веќе се спроведуваат во неколку земји, меѓу кои Грција, Ирска, Шпанија, Португалија и балтичките држави.

Рамка 2.3: Работната нееднаквост се вложува во време на криза¹²

Нееднаквоста во светот на работата е на удар на кризата, иако на поинаков начин, во зависност од земјите – и нивните политички одговори на кризата – и областа која се проучува.

Првиот извор на нееднаквост кој го дала кризата бил заради различниот удар на прилагодување на вработеноста кај работниците. Прилагодувањето на вработеноста на кризата се разликува не само меѓу земјите, туку и меѓу различни категории на работници.

Високиот процент на привремено вработени во земјите како Германија и Шпанија, а исто така и Унгарија довел до прилагодување на вработеноста што не било придружено со значајно зголемување на стапките на невработеност. Ова исто така значи и дека привремено вработените се првата категорија во која е зафатена од кризата, како во Шпанија, каде се смета дека се направени 95% од прилагодувањата за вработеноста. Краткотрајните работни договори во Франција исто така служат како еден вид на амортизери во време на криза, кога 53% од загубите на работните места се од агенциите за привремено вработување, не само за необучени и млади работници, туку

¹² Создано врз основа на прелиминарните наоди од тековниот проект ЕК-ИЛО на оваа тема кој покрива 30 земји (ЕУ-27, Хрватска, Поранешна југословенска република Македонија и Турција), а треба да се објави во Воган-Вајтхед (ед.), Работна нееднаквост во време на криза, Едвард Елгар, 2011 год.

и за постари вработени кои се на удар. Самовработените и семејните работници се исто така тешко погодени од кризата во Бугарија, каде намалувањето на вработеноста е исто така многу високо помеѓу привремено вработените (-10%) во споредба со вработените на неопределено време (-3%). Договорите за вработување со скратено работно време исто така двојно се намалиле во споредба со договорите за работа со полно работно време. Дискриминаторската пракса е во пораст, како што е случај во Шпанија, каде различните практики за вработување се мултиплицирале на база на етничко потекло (што се отсликува во релативно високиот пораст на невработеноста), или во Естонија каде загубата на работни места е многу поголема за припадниците на другите националности.

Групите на помлади луѓе секаде се сурово погодени – често заради преголемата застапеност меѓу привремено вработените лица – заедно со оние кои имаат само основни квалификации или немаат никакви квалификации, како што е случајот во Шпанија и Велика Британија – каде долготрајната невработеност значително се зголемила помеѓу младите луѓе (16-17 год. и од 19-24 год.). Во Шпанија, работниците на возраст од 20-29 год. зафаќаат 75% од падот на вработеноста. Во Холандија, дури и младите работници (под 25 год.) со полно работно време и договори на неопределено биле тешко погодени, заемајќи скоро половина од вкупниот пад на вработеноста. Вработеноста на млади луѓе со ниски квалификации опаднала за повеќе од 25% во периодот меѓу 2008 год. (втор квартал) и 2010 год. Целните програми за млади луѓе, кои се спроведувале во Шведска, биле од моментална помош. Регионалните разлики исто така се зголемиле, при што се почувствувало поголемо влијание, на пример, повеќе во јужниот отколку во северниот дел на Италија, што довело до остар пад во животниот стандард и куповната моќ во 2008-2009 год. и генерален раст на платите и нееднаквоста на приходите.

Одредени сектори страдале повеќе од другите, како што се производството и градежништвото – каде доминираат мажи, и исто така и – во случајот на градежништвото – мигрантни работници. Ова делумно објаснува зошто межите досега биле најпогодени од кризата. Италија е исклучок, каде жените – особено младите (под 25 год.) – досега се најпогодени од прилагодувањата на вработеноста во време на криза.

Кризата исто така погодила категории на вработени кои во поранешните рецесии не биле погодени, како оние работни места со среден приход или од јавниот сектор, или вработени во финансискиот сектор. Падот во бизнисот исто така се мултиплицирал, што довело до нов извор на ранливи групи и исклучоци.

Исто така има и некои податоци дека квалитетот на работата значително опаднал во текот на кризата. Интензитетот на работата често е зголемен, заедно со злоупотреба и малтретирање на редовно вработените – како што е случај во Шпанија – додека социјалниот дијалог и работничките права се потешко се спроведуваат. Исто така и преместување на работата од големите фирми во помали фирми со понизок квалитет во работата, како што е пријавено во Франција во секторот за нега и во другите земји во производството. Стапката на недекларирана работа исто така се зголемува во време на криза. Во повеќето земји од ЕУ, квалитетот на работата опаднал не само за оние кои останале на работа, туку и од перспектива на оние кои останале без работа во време на кризата и морале – или ќе мораат – да најдат нова работа но со

послаб квалитет. Замената на трајни работни места со привремени вработувања (за да се промовира идната надворешна флексибилност), како што е примерот во Бугарија, Франција, Италија и балтичките земји може да има долготрајни последици врз квалитетот на вработувањето.

Нееднаквоста исто така се зголемила во поглед на платата. Во текот на кризата, разликата во платата (мерена по првата во однос на последната платна разлика) се зголемила во Италија, но и во балтичките држави и во другите земји, додека во Шпанија соодносот на работници со мал приход се зголемил – и покрај масивните прилагодувања на вработеноста кај нискоквалификуваните – заедно со зголемување на притисокот од работодавачите за повторно преговарање на колективните договори. Владината политика за замрзнување на минималната плата во Естонија и Литванија исто така придонеле за оваа состојба. Слично на ова, во Велика Британија, Франција и Бугарија, разликата во платите изгледа се зголемила заради фактот дека минималната плата не се зголемила во текот на кризата. Ова е спротивно на земјите како Полска или Португалија, каде минималната плата се покачила за да се заштитат најранливите работници. Неисплатата на платите исто така е под надзор, на пример во Бугарија, особено во железничкиот сообраќај. Прекршувањето на законот за работни односи, на пример во однос на редовна исплата на плата за редовна и прекувремена работа е забележано во Франција, но и во други земји.

Покрај модификацијата на платата, претпријатијата исто така се адаптирале преку пократки работни часови. Владините интервенции изгледа биле одлучувачки во Германија, со просечно намалување на работното време од 3.5% или 50 часови по работник, но исто така во Шведска и Франција за да се промовира поделбата на работата и да се избегнат отпуштањата во време на криза. Во Велика Британија, 20% од интервјуираните компании исто така пријавиле скратување на работните часови заради кризата. Податоците за претпријатијата од Унгарија исто така покажуваат намалување на работните часови и во јавниот и во приватниот сектор. Мора да се пријави, сепак, дека ова одбегнување на отпуштањата преку намалување на работното време главно ги зафаќа клучните вработени на неопределено време. Во Естонија, намалувањето на работното време главно се јавува кај вработените на средна возраст кои се обединети во синдикати.

Трендот во социјалниот дијалог исто така имал влијание врз нееднаквоста во време на криза. Во неколку земји, секторите кои се покриени со колективни преговори изгледа имаат бенефиции од преговорите за алтернативите во намалувањето на вработеноста (види Глава 3). Спротивно на ова, онаму каде социјалниот дијалог е послаб – како во неколку земји од централна и источна Европа – изгледа дека немало алтернатива за итни прилагодувања на вработеноста, а намалувањата на платите се случило веднаш и било посурово. Работните несогласувања се зголемиле – на пример во 2009 год. нивниот број двојно се зголемил во Естонија – главно заради барањата за неисплатените плати, бонуси и платен годишен одмор, како и незаконското прекинување на договорите за работа и злоупотребата на некои договори за работа.

Влијанието од кризата врз останатите работни области исто така придонело кон зголемување на нееднаквоста. Намалувањето на програмите за обука во криза, како што е случај во Естонија, Шпанија, а и во други земји, изгледа ги ставиле неквалификуваните работници во уште поранлива состојба. Краткотрајните ефекти исто така треба да се разликуваат од долготрајните ефекти. Со оглед на тоа што до сега жените помалку страдале од прилагодувањата на вработеноста, ова може да се промени – со на пример, намалување на сегашните работни места во јавниот сектор и услугите. Уште повеќе, ова не значи дека жените не страдале повеќе од друг вид на притисок, на пример во поглед на платата, или од влошување на работните услови и работните и семејните обврски кои радикално се модифицирале во време на криза.

Намалувањето на трошоците за обуки, но и за работните и семејните услуги во време на криза уште повеќе го ослабнале потенцијалот за вработените да преминат кон подобар квалитет и подобро платени работни места, ефект кој ќе биде видлив по подолго време. Затоа, треба да се очекува дека зад најочигледното зголемување на нееднаквоста во време на криза, другите извори на нееднаквост ќе станат поевидентни со текот на претстојните години.

Последиците од кризата по вработувањето не се толку сурови како што се очекувало кога ќе се земе во предвид искуството од претходните рецесии. Падот на производството во поголемите држави не е отсликано со еднаков пад во вработеноста, или пораст на невработеноста. Ефектите врз вработувањето се добро познати во уназадувањето на производството во време на рецесија, а до средината на 2010 год. состојбата со вработеноста и понатаму се влошувала во повеќето земји, но со побавно темпо отколку во 2009 год., иако производството почнало да се зголемува во многу земји. Сепак, намалувањето на работните места – во значајна мерка – е ублажено преку намалувањето на просечните работни часови. Улогата на краткото работно време кое се воспоставило во многу земји, како и во колективно преговараните прилагодувања на работното време се разгледува во Глава 3

Различни шеми во врската меѓу производството и вработеноста, сепак се очигледни помеѓу земјите. Ако се земат земјите кои најмногу се разликуваат, во Ирска и Шпанија падот на вработеноста е исто толку голем колку и падот на производството. Спротивно на ова, во Германија и земјите од Бенелукс, нивоата на вработување се широко одржани и покрај падот на БДП со вариабилна магнитуда. Едно објаснување за контрастот кој го зголемиле коментаторите¹³, е дека економиите поминале низ различни видови на рецесија. Една била првично поттикната од остриот пад на градежната активност поврзана со падот на пазарот на куќи и недвижности, како што е случајот во Ирска и Шпанија. Намалувањето на исходот во градежништвото брзо се пренело и во отпуштање од работа. Другата потекнува од колапс на потрошувачката и бизнис довербата и во трговијата, а одговара со искуството од Германија и земјите од Бенелукс, како и голем дел од другите економии, во кои спаѓаат и Франција и Велика Британија. Во овие земји, загубата се фокусира повеќе на производствениот сектор, каде се направени

¹³ На пример, Стефано Скарпета од ОЕЦД цитиран во додатокот на 'Фајненшал тајмс' – 'На остриот раб', 22 јануари 2010 год.

огромни напори да се одржи нивото на вработеност. Ако различната природа на економската криза во различни земји понуди едно можно објаснување, следното, кое е разработено во Глава 3, е активноста на социјалните партнери и јавните власти со цел да се ублажи загубата на работни места.

2.3. Перспективи на социјалните партнери за јавни политички одговори на кризата

Целта на овој дел е тројна. Прво, да се идентификуваат перспективите за организациите на работодавачи и синдикатите соодветно на политичките одговори потребни за соочување со кризата и последиците од неа. Второ, да се воспостави обемот во кој постојат заеднички точки меѓу социјалните партнери, како и нивните разлики. Трето, да се проба и да се пресмета разликата меѓу земјите во обемот во кој социјалните партнери постигнале слична или заедничка позиција според магнитудата на кризата и/или институционални договори за социјален дијалог во различни земји.

Испитувањето на перспективите на националните социјални партнерски организации кон справување со ефектите од кризата, можат да се разграничат две главни фази (Фрејзинет, 2009 год., Хети, 2009 год.) Во првата фаза, од почетокот на кризата во средината на 2008 год., па се до почетокот на 2009 год., усвојувањето на владините антикризни мерки било со цел да се одржи економската активност, а вработувањето добило широка, до некаде квалификувана, поддршка од организациите на работодавачи и синдикатите. Второ, од средината на 2009 год., па наваму, тензиите и конфликтите меѓу организациите на работодавачите, синдикатите и владата ескалирале во некои, но не и во сите земји заради дистрибуцијата на трошоците и несигурноста поврзана со двата главни аспекти на мерките кои го трасираат патот кон обновата. Една е заради условите за обнова на бизнис активностите. Другата вклучува поголем регрес од страна на владата за мерките за штедење да го начнат влијанието од кризата врз јавните финансии.

Првата фаза е обележана со значаен консензус меѓу земјите за итноста од тоа владата да интервенира со мерките за стимулирање на економијата, дури и ако има разлики во магнитудата на потребниот стимул и средствата со кои треба да се постигне стимулот. Синдикатите се стремеле да побараат поголем стимул отколку организациите на работодавачи, како и потенцирано зголемување на јавните инвестиции, вклучувајќи ги тука инфраструктурата и образованието и обуката и мерки за одржување на куповната моќ, а со тоа и на потрошувачката. Организациите на работодавачи, додека исто така се залагале за мерките за промоција на образованието и обуката, се стремеле да ги фаворизираат мерките кои ги намалуваат трошоците за работна сила и даноците, со тоа олеснувајќи ги приватните инвестиции како и потрошувачката (Деметријадес и Куландер, 2009 год.; Ричли, 2009 год.). Сепак, двојниот консензус и/или отворен троен договор за антикризни мерки е евидентен во голем дел од земјите. Главни исклучоци се оние, како Ирска, Унгарија и Балтичките држави, каде суровоста на кризата од нејзиниот почеток ја елиминирала можноста за било каков пакет на стимулативни мерки, со што во суштина овие земји од самиот почеток се соочиле со дистрибутивни прашања кои требало

последователно да се појават на друго место.

Во втората фаза, два вида на несогласувања станале очигледни (Фрејсинет, 2009 год.; Хети, 2009 год.). Првото, меѓу организациите на работодавачи и синдикатите, заради условите потребни за обнова на бизнис активностите.

- Организациите на работодавачи ставаат приоритет на мерките за обнова на конкуритивноста, вклучувајќи и строга контрола на трошоците за работна сила – која е евидентна во повиците за замрзнување на платите и/или модификација на платите – како и мерките за понатамошно зајакнување на флексибилноста на пазарот на труд и на работното место.
- Синдикатите како приоритена ја ставаат сигурноста на вработувањето – на пример преку продолжување на шемите за кратко работно време, социјална заштита – на пример, преку проширување на дометот на системот за благосостојба и одржувањето на куповната моќ – преку зголемувањето на платите доволни да се одржуваат во реален поглед и заштита на реалната вредност на невработеноста и социјалните бенефиции. Стравуваат дека мерките за зголемување на флексибилноста негативно ќе влијае врз понатамошната сигурност на вработеноста.

Владите се централни во втората фаза, каде предложените мерки за штедење имаат најголеми импликации врз вработеноста во јавниот сектор, а во некои земји (балтичките држави, Унгарија, Бугарија, Романија, како и Ирска и Грција), вклучуваат и намалување или замрзнување на платите во јавниот сектор и/или намалување на правата на бенефиции и/или нивоа.

- Овие предлози предизвикале масивна синдикална опозиција (види Рамка 3.7 во Глава 3), но се поттикнати од, или добиле отворена или воздржана поддршка од, организациите на работодавачи, кои сакаат да видат намалување на јавниот дефицит.
- Понатамошните несогласувања меѓу организациите на работодавачи и синдикатите за мерките за штедење се фокусирани на балансот меѓу намалувањето на јавните услуги и зголемувањето на даноците, каде синдикатите го фаворизираат зачувувањето на јавните услуги по цена на поголеми даноци и стремежот на работодавачите да се залагаат за спротивното (Деметриадес и Куландер, 2009 год.)

Околу ваквата севкупна траекторија, постои и варијација меѓу земјите во мерка во која е постигнат консензус меѓу социјалните партнерски организации за јавно-политичките мерки потребни за соочување со кризата. Може да се извлече голема тројна разлика (види табела 2.3) меѓу:

- земји каде има значаен степен на принудно постигнат двопартиски консензус кој е во голем дел одржан;

- земји кои се карактеризираат со помал степен на дво-партиски консензус, вклучувајќи и некои каде што е ограничен на специфични прашања и некои несогласувања кои преовладувале во одреден временски период; и
- земји каде несогласувањата меѓу социјалните партнери целосно преовладуваат, во еден дел од овој период.

Исто така варира и обемот во кој владите се приемчиви за предлозите на социјалните партнери и инволвирани социјални партнери во оформувањето на пакетите за мерки.

Со цел да се измери степенот и природата на овие два вида на разлики, перспективите на организациите на работодавачи и синдикати за мерките потребни за соочување со кризата, и нивната инволвираност во оформувањето на политиките кои ги спроведува владата, накратко се ревидирани во земјите-членки. Перспективите на двата главни меѓусекторски европски социјални партнери се сумирани во Рамка 2.5 (БизнисЕвропа) и Рамка 2.6 (ЕТУЦ). Извештајот се фокусира на развојот од почетокот на кризата, во летото 2008 год., сè до Април 2010 год.

2.3.1. Панорама на перспективите на социјалните партнерски политики

Во Германија и Австрија, има значаен степен на дво-партиска поддршка за мерките кои ги вовеле владата, иако некои несогласувања произлегле од предложените мерки за штедење. Германските социјални партнери се консултирале – и извршиле степен на влијание – за двата пакети за економска стимулација кои ги донела федералната влада во ноември 2008 год. и јануари 2009 год., и учествувале во два економски самити кои ги одржала владата во декември 2008 год. и април 2009 год., соодветно (Загелмаер, 2009 год.) Исто така успешно препорачале времетраењето на уставните бенефиции од кратко работно време да биде продолжено. Здруженијата на работодавачи и синдикати со задоволство ги прифатиле стимулативните пакети и постојано повикувале на намалување на придонесите за социјално осигурување на работодавачите и трошоците за дополнителен труд, мерките за намалување на пристапот на компаниите до банкарски кредити и инвестирање во образованието и инфраструктурата. Синдикатите со задоволство ги прифатиле аспектите на стимулативните пакети, како што е дополнителна поддршка за кратко работно време, но ја критикувале магнитудата на стимулот како недоволна. Побарале уште еден стимулативен пакет на самитот во април 2009 год., кој ќе вклучува и инвестиции во образованието и инфраструктурата. Во декември 2009 год., шемите за кратко работно време е продолжена како дел од ‘пактот за вработување’ кој го поставила владата и го оправдале социјалните партнери (Планетарен труд, 2009 год.) Обемот и составот на мерките за штедење кој ги предложила владата во пролетта 2010 год., сепак биле критикувани од страна на синдикатите.

Рамка 2.4: Извори на информации

Податоците за перспективите на националните организации на работодавачи и синдикати, доколку не е поинаку дефинирано, се извлечени од: опсерваторијата на Еурофонд за европски индустриски односи; и две приватни пријави базирани на онлајн услуги, Европска ревија и планета на трудот.

Во Австрија, владините пакети на мерки со цел да се стимулира пазарот на трудот, воведени во јули 2009 год., влечеле поддршка и од организациите на работодавачи и од синдикатите, кои биле критички настроени кон поранешниот неуспешен пакет мерки усвоен во јануари (Адам, 2009 год.) Социјалните партнери исто така направиле заеднички предлог да се направи пофлексибилна уставната шема за кратко работно време, која е пропишан во февруари 2009 год.

Сликата меѓу нордиските земји варира. Во Данска очигледен е широк консензус меѓу социјалните партнери, но имало и разлики со владата. Во Шведска, разликите меѓу организациите на работодавачи и синдикатите за политичките одговори на кризата се очигледни уште од почетокот на кризата, додека во Финска дво-партиската поддршка за владините анти-кризни мерки во раната фаза и отворил пат на тензијата меѓу синдикатите и владата за дистрибуцијата на товарот на среден рок.

Данската влада поставила троен комитет во почетокот на 2008 год. за да се разгледаат реформите на пазарот на трудот. После почетокот на кризата препораките биле поднесени во текот на есента. Сепак, последователните предлози кои ги дала владата не добиле поддршка од социјалните партнери и иницијативата била одложена. Социјалните партнери побарале од владата да преземе мерки за зајакнување на пазарот на труд, особено правејќи ја пофлексибилна државната шема на кратко работно време ('поделба на трудот'). Во март 2009 год., владата лансирала четворен пакет на мерки за стимулација на пазарот на труд. Три елементи, зголемување на поддршката за обука; воведување на системи за рано предупредување за загуба на работни места; и подобрување на надзорот за следење на пазарот на труд, се добро прифатени и од организациите на работодавачи и од синдикатите. Четвртиот елемент со кој се воведуваат пофлексибилни правила за поделба на работата бил многу критикуван од социјалните партнери дека не е доволно добар (Јоргенсен, 2009 год.)

Одговарајќи на нацрт буџетот кој шведската влада го објавила во септември 2008 год., организациите на работодавачи го прифатиле истакнувањето на намалените даноци и намалувањето на социјалните придонеси како главно средство за спроведување на фискалниот стимул. Синдикатите, иако го прифатиле стимулот, биле скептични за ефикасноста на намалените даноци и побарале наместо големо намалување на придонесите за бенефиции на невработените и мерки за зајакнување на вработеноста и обуката преку поактивни интервенции на пазарот на труд. Одговарајќи на финансиската пресметка за 2009 год. претставена во април, организациите на работодавачи ги критикувале мерките кои давале дополнителна поддршка на локалната власт и системот на благосостојба, а наместо тоа се залагале за дополнителни стимулативни мерки насочени кон јавни

инвестиции и поттик за приватни инвестиции. Синдикатите, сепак сметале дека дополнителната поддршка за локалната власт и системот за благосостојба се одвишни, па го покренале прашањето за враќање на високите нивоа на долгорочна невработеност со кои се соочувале во раните 1990-ти години, освен ако не се преземе дополнителна активност. Во јули, социјалните партнери повторно не се согласиле околу мерките потребни за да се допре до зголемената невработеност кај младите. Синдикатите исто така ја критикувале и владината програма за вработување за 2010-11 год., објавена во август 2009 год., како несоодветна за справување со растечкото ниво на невработеност. Во есента, се појавиле дополнителни несогласувања меѓу социјалните партнери околу политиката за плати за 2010 год. и понатаму (Ловен, 2009 год.)

И организациите на работодавачи и синдикатите топло го прифатиле стимулативниот пакет од јануари 2009 год. кој го вовела финската влада, иако работодавачите изразиле загриженост за можноста од почеток на покачувања во даноците за претпријатијата за да се финансираат намалувањата на социјалните придонеси. Синдикатите особено го поздравиле позитивното влијание на мерките врз вработувањето за засилување на инвестициите во инфраструктурата. Следствено на тоа, плановите на владата да го зголеми прагот за пензионирање (од 63 на 65 год.) и да ја елиминира можноста за предвремено пензионирање наишле на отпор и спротивставување од страна на синдикатите и после заканите од генерален штрајк биле повлечени во месец март. проблемот се префрлил на социјалните партнери да одредат алтернативно решение кое ќе го даде посакуваниот ефект за јавниот долг. До февруари 2010 год., сепак можело да се постигне договор само за една од двете поврзани групи предлози. Синдикатите потоа го критикувале владиниот предлог-буџет за 2010 год. врз основа на тоа дека предвидениот стимул е недоволен да влијае врз невработеноста и – како и нивните шведски колеги – го поттикнале ризикот од враќање на високото ниво на долготрајна невработеност со која се соочиле пред 20 години. Синдикатите генерално повеќе биле за владиниот предлог да не се зголемува данокот на приход ако синдикатите договорот скромно покачување на платите во 2010 год. (Јокиври, 2009 год.)

Белгија и Холандија предвиделе значани мерки за консензус меѓу социјалните партнери во поглед на одржливите двојни дискусии и тројните концентрации со владата за политичките одговори на кризата, иако со некои задршки кои се појавувале како што поминувала 2009 год. Сепак, во Луксембург, додека владата подготвувала почетни антикризни мерки во тесна соработка со социјалните партнери, понатамошните тројни разговори во почетокот на 2010 год. не биле успешни.

Во Белгија, социјалните партнери претставиле комплет на заеднички антикризни мерки за владата во декември 2008 год., во контекст на меѓу-секторскиот договор склучен помеѓу конфедерациите на работодавачи и на синдикати за 2009-10 год. Мерките предлагале зацврстување на куповната моќ преку подобрување на дополнителните бенефиции (пат до работа и оброк на работното место) и зголемување на пензиските и бенефициите за невработените и намалување на даноците за трошоци за работна сила. Заедно мерките биле со цел да се постигне баланс меѓу одржувањето на куповната моќ и подобрување на конкуритивноста на компаниите, а владата ги инкорпорирала во нејзиниот

стимулативен пакет лансиран во јануари 2009 год. Сепак, контроверзиите меѓу социјалните партнери еруптирале во текот на летото околу предлозите од конфедерацијата на работодавачи да се намали можноста од предвременно пензионирање и да се рекалибрира правото на пензија. Понатамошните несогласувања произлегле подоцна во текот на годината заради потенцирањето на владините планови за намалување на јавните трошоци, каде работодавачите ги фаворизирале намалувањата во јавната вработеност и се противеле на високите даноци, а синдикатите барале фер поделба на намалувањата и заштита на буџетите за социјално осигурување. Во јануари 2010 год., трите главни синдикални конфедерации се собрале на заеднички демонстрации за поддршка на нивната позиција (Ван Гиј, 2010 год.)

Додека социјалните партнери во Луксембург ги поддржувале владините мерки воведени во март 2009 год., со кои се поддржува куповната моќ и бизнисот, организациите на работодавачи зажалеа што не оделе подалеку во поглед на структурните реформи за зајакнување на конкурентноста на компаниите. Следствено на тоа, тројните разговори во првите месеци од 2010 год. пропаднале заради централниот предлог на работодавачите за двегодишно замрзнување на индексирањето на платите и пензиите, кој добил мала поддршка од владата, но синдикатите остро го одбиле (Планет на трудот, 2010a).

Во Холандија, владата и социјалните партнери разговарале за тековните проблеми уште во март 2008 год. соработката се интензивирала со почетокот на кризата, кога партиите на есенските консултации се согласиле дека треба да продолжат со консензус за исполнување на ефектите.

Синдикатите ја истакнале потребата од мерки за одржување на куповната моќ, но се согласиле да ги намалат барањата за плата во замена за други мерки, вклучувајќи и намалени придонеси за осигурување на невработените и намалување на ДДВ. Организациите на работодавачи ги истакнале активностите насочени кон конкурентноста, вклучувајќи и намалување на даноците, намалување на платата и реформи на законот за отпуштање. Во октомври бил постигнат договор за компромис за пакт од мерки кои требало да ги воведат владата. До пролетта 2009 год., и организациите на работодавачи и синдикатите ги критикувале владините итни економски планови како премногу претпазливи, имајќи во предвид дека е потребен поодржлив фискален стимул. После долготројно разгледување, постигнат е консензус во април меѓу владата и социјалните партнери за новиот пакет, со цел да се даде стимул за економската активност сè до 2011 год. Овој пакет се состоел од мерки во четири области: активности за промоција на вработувањето, обука и образование; одржување на куповната моќ како бенефиција за невработените; зајакнување на јавните инвестиции во инфраструктурата; и мерки за негување на иновациите и одржлива економска активност. Како што е случајот во Финска, постои несогласување меѓу владата и синдикатите околу предлогот да се подигне прагот за пензионирање; а на социјалните партнери им е дадена оваа одговорност да дадат алтернативен предлог. Како последица на ова, тие не успеале во својот обид да дадат ваков предлог и во октомври владата објавила дека ќе дејствува унилатерално (Грунел, 2010 год.) Како и во Белгија, тројниот консензус за пакетот бил проследен со двоен договор меѓу организациите на работодавачи и синдикатите за скромно зголемување на платите во рундите на преговори во 2010 год.

Рамка 2.5: Перспективи за европските социјални партнери: БизнисЕвропа

Европскиот план за обнова, кој го претставила Комисијата во ноември 2008 год., а следниот месец го усвоил и Европскиот совет, содржел два главни елементи: фискален стимул еднаков на 1.5% од БДП на ЕУ; и краткорочни планови за зајакнување на долгорочната конкуритивност на европската економија, вклучувајќи и поттикнување на побрз премин кон подобра клима за бизнис.

БизнисЕвропа топло го прифати планот за обнова кој го усвои Советот (БизнисЕвропа, 2008 год.). Ја потцрта потребата за краткорочни мерки за одговор на кризата за да се одржи економската активност, да се осигура пристап до финансии за претпријатијата и да се одржи вработеноста, придружени со забрзување на структурните реформи. БизнисЕвропа истакнува дека краткорочните мерки не треба да им штетат на неопходните, долгорочни, структурни реформи. Ниту треба да ја потценат функцијата на единствениот пазар, преку повикување на формите за заштита. Ефикасното функционирање и добро воспоставениот единствен пазар се смета за интегрален со продолжувањето на економскиот раст и создавањето на работни места. БизнисЕвропа повикува на макроекономска координација, сметајќи дека некоординираните национални одговори се потенцијално штетни за процесот на економска интеграција и во однос на тоа повика на зајакнување на улогата на ЕЦБ (БизнисЕвропа, 2009b, 2009c). Исто така предложи и серија на мерки за подобрување на достапноста на корпоративните финансии и намалување на нагло зголемениот трошок (БизнисЕвропа, 2009a).

Во пролетта 2009 год. европскиот барометар за реформи (БизнисЕвропа, 2009b), БизнисЕвропа го опишала отсуството на стратегија за видливи структурни реформи како 'витален тек на Европските одговори на кризата'. Биле истакнати структурни реформи во три области: подобрување на бизнис средината за компаниите; реформи за заштеда во јавните финансии, за да се осигура одржливост; и реформи на пазарот на труд. За последната, БизнисЕвропа предложува понатамошни мерки за зголемување на флексибилноста во пазарот на труд, вклучувајќи и инвестирање во вештините, за да се олесни обновата. Се согледуваат мерките за намалување на трошоците за дополнителна работа како неопходни за постигнување на поинклузивен пазар на труд, како и подобрување на конкуритивноста (БизнисЕвропа, 2009c). Поопшто кажано, БизнисЕвропа ја истакнала централноста на принципите за флексибилност и безбедност за обезбедување на соодветна политичка рамка за одговор на кризата (БизнисЕвропа, 2010c).

Во економскиот преглед кој БизнисЕвропа го објави во есента 2009 год. (БизнисЕвропа, 2009d) истакнати се новите знаци кои покажуваат дека економската состојба се стабилизира и се обновува повикот за забрзување на структурната реформа за олеснување на обновата. Беа побарани дополнителни активности за стабилизирање на финансиските пазари и олеснување на континуираните рестрикции за пристап до финансии за компаниите и се залагаа за чекори за обезбедување на долгорочна стабилност на јавните финансии, преку реформи во јавниот сектор и промени во системот за социјална благосостојба со цел да се стават на одржлива основа. Исто така во есента, БизнисЕвропа објави стратегија за европски економски раст и работни места за период од пет години по 2010 год. (БизнисЕвропа, 2009e). Со ова се бара политиката на ЕУ да се зацврсти околу пет столбови, за кои БизнисЕвропа смета дека меѓусебно се поткрепуваат:

- продлабочување на економската интеграција и обнова на финансиската стабилност, со поголем приоритет даден на комплетирањето на внатрешниот пазар на услуги.
- зајакнување на владините договори за евро зоната;
- зголемување на иновацијата, претприемништвото, образованието и вештините, на тој начин зголемувајќи го производствениот потенцијал на ЕУ и надворешната конкуритивност;
- модернизација на социјалната заштита и системот на вработување, вклучувајќи и реформи со кои се намалуваат јавните трошковни обврски (а со тоа и дефицитот), се промовира мобилноста на работната сила и се зајакнува учеството на пазарот на труд. Политиките за вработување треба да го стимулираат образованието и потребните обуки за значително зголемување на квалитетот и квантитетот на достапни вештини;
- интегриран пристап кон политики за енергетика, животна средина и конкуритивност, за истовремено да се исполнат предизвиците за енергетска сигурност, да се олеснат климатските промени и да се зајакне конкуритивноста;
- формирање на глобализација и борба против протекционалноста преку екстерни политики за промовирање на трговскиот и балансирање и одржување на меѓународниот раст, и повторно воведување на меѓународен финансиски систем.

Во економскиот извештај објавен во пролетта 2010 год. (БизнисЕвропа, 2010а), БизнисЕвропа забележува дека иако сурова, рецесијата изгледа била релативно краткотрајна и дека бизнис довербата се подобрува. Сепак застрашувачките предизвици остануваат и се идентификувани три приоритети со цел да се консолидира обновата. Прво, активност за враќање на одржливоста на јавните услуги, во спротивно моментално неодржливите нивоа на јавен долг брзо ќе ја попречат обновата. Второ, компаниите треба да се осигураат дека надворешните финансии, потребни за нови инвестиции, ќе бидат достапни од сега ослабнатиот банкарски сектор. Трето, привремените шеми кои ја поддржувале вработеноста во текот на рецесијата треба да се дополнат со долгорочни структурни реформи на пазарот на труд за да се осигура иден раст на вработеноста. Пред мартовскиот Европски совет, БизнисЕвропа објавила своја агенда за раст (БизнисЕвропа, 2010b) во која повикува на ‘излезна стратегија’ за задржување и намалување на јавниот долг, вклучително и построги фискални правила за осигурување на долгорочната буџетска дисциплина, ‘кредибилни’ мерки за намалување на јавните трошоци, подобрување на ефикасноста во јавната администрација и здравството, поголема улога за приватниот сектор во давање јавни услуги и јавна инфраструктура и реформи во пензискиот систем. Овие мерки треба да се спојат со ‘влезната стратегија’ со цел да се удвои потенцијалот за раст во ЕУ до 2014 год., вклучувајќи ги и мерките за подобро да се предвидат идните потреби од вештини, да се подобри повратот од Р&Д и иновациите и да се зајакнат инвестициите во јавната инфраструктура (БизнисЕвропа, 2010c).

Во Шпанија, мерките за широк консензус меѓу владата и социјалните партнери во раната фаза на кризата довела до корсокак, бидејќи социјалните партнери не успеале да се договорат за реформите во платежната политиката и пазарот на труд. По скоро една година социјалните

партнери повторно воспоставиле двоен консензус за платата. Мерките за справување со кризата се дискутирале во шпанскиот процес на троен дијалог во пролетта 2008 год. Организациите на работодавачи и синдикатите дале широка поддршка за мерките кои ги лансирала владата за зацврстување на економската активност, кои вклучувале и подобрување на пристапот до кредит за компаниите, стимул за бизнис активност и вработување и промоција на обука и доживотно учење. До почетокот на 2009 год. процесот на социјален дијалог бил во корсокак бидејќи организациите на работодавачи и синдикатите не можеле да се усогласат околу распределбата на трошоците од кризата. Организациите на работодавачи и синдикатите не постигнале напредок ни во преговорите за вообичаениот годишен мулти-секторски договор за оформување на преговорите за плата, па не можел да се постигне договор за 2009 год. Понатамошните несогласувања се фокусирани на обновувањето на главните организации на потрошувачи за долготрајниот повик за реформи на законот за отпуштање, за да се подобри флексибилноста на пазарот на труд (Фрејсинет, 2009 год.) Во февруари предложиле ‘антикризен’ договор за вработување, кој би ја намалил исплатата на отпремнини и да ги елиминира административните барања за известување на јавните власти во врска со технолошки вишок. Синдикатите (и владата) го одбиле предлогот. Понатамошните владини мерки од март 2009 год., за борба со невработеноста, како резултат на претходните предлози, биле воведени без да се побара мислење од социјалните партнери. Социјалните партнери на крајот успеале да ги надминат несогласувањата за водењето на преговорите за плата во ноември 2009 год., и следствено на тоа потпишале нов меѓу-секторски договор во февруари 2010 год. Пробивот ја охрабрил владата да направи повторен обид за реформи на пазарот на труд, кои во голема мера ќе се фокусираат на промовирање на стабилна вработеност (Преглед на европската вработеност, 2010 год.). Сепак, иницијативата делумно била во сенка на владиниот предлог за зголемување на возраста за пензионирање, што побудило жестоки протести од синдикатите (Санс де Мигел, 2010 год.)

Во Франција сликата е мешана, покажувајќи и несогласувања меѓу синдикатите и владата, и меѓу синдикатите и организациите на работници, за мерките потребни за справување со кризата, како и соработката на која инсистира владата меѓу социјалните партнери за мерките за вработување. Владата одржала троен ‘социјален самит’ во февруари и јули 2009 год., оформила троен комитет за следење на кризата и во април 2009 год. лансирала заеднички владино-социјално партнерски ‘фонд за социјални инвестиции’ за да ги координира активностите за обука и преквалификација на оние работници кои се најпогодени од кризата. Во јануари 2009 год., социјалните партнери – по налог на владата – се согласиле да ги зајакнат можностите за обука за помалку квалификуваните лица како дел од акциониот план за вработување. Исто така, во јули постигнале и меѓу-секторски договор за справување со последиците од економската криза врз вработувањето, од кои многу одредби (како амандманите за шеми со кратко работно време) ги спроведува Владата. Во меѓувреме, владиниот стимулативен пакет, најавен во февруари 2009 год., кој е фокусиран на давање јавна помош за компаниите, зајакнување на системот на благосостојба и јавни инвестиции за модернизирање на инфраструктурата, бил добро прифатен меѓу организациите на работодавачи, но многу критикуван од страна на синдикатите. Синдикатите организирале серија национални демонстрации на четири датуми од средината на март до средината на јуни за зацврстување на

нивното барање до владата за одржување на куповната моќ, да ги укине привилегиите за даноци за богатите и да се намалат социјалните придонеси за работодавачите за контингентот работодавачи кои преземаат компензативни мерки за зајакнување на обуката и/или задржување на вработените (Робин, 2009 год.) Очигледен е обемот во кој француските традиционално фракционираните синдикални конфедерации се мобилизирале околу заедничка платформа и е спротивен на состојбата во Италија. Конфедерациите на работодавачи, Медеф, ја критикува тактиката на синдикатите за поттикнување на големи протести, како и туркање на своите политички предлози фокусирани на подобрување на адаптивбилноста и вработливоста на пазарот на труд и подобрување на конкуритивноста.

Во Италија сликата исто така е мешана. Очигледни се мерките за консензус меѓу главните конфедерации на работодавачи, Конфиндустрија и уште две синдикални конфедерации, покрај големите разлики со третата (и најголема) синдикална конфедерација ЦГИЛ. Првата претпазливо го прифатила владиниот пакет за анти-кризни мерки објавен во ноември 2008 год., кој главно бил со цел да се зајакне побарувачката кон потрошувачката индустрија, со посебен фокус на автомобилскиот сектор и зголемена поддршка за најсиромашните домаќинства. Покрај тоа, Конфиндустрија барале поддршката да се прошири и на другите сектори и на претпријатијата. Од трите главни синдикални конфедерации секоја побарала социјалните партнери да се консултираат за овие и следните мерки, но спротивно на повеќето други земји кај кои се карактеризираат повеќе синдикални конфедерации, и отворени поделби. ЦГИЛ предложил различни мерки од оние кои ги барале другите две конфедерации (Ват и Николова, 2009 год.) Со оглед на тоа што ЦИСЛ и УИЛ го прифатиле владиниот пакет и продолжиле со дијалогот со владата и организациите на работодавачи, ЦГИЛ бил многу критичен. Претставил план во шест точки со мерки за справување со кризата, вклучувајќи и поддршка за вработувањето преку продолжување на обемот и времетраењето на бенефициите за привремени отпуштања, поттик за иновации и инвестиции, јавни инвестиции наменети за зазеленување на економијата и поддршка за зајакнување на благосостојбата на оние со ниски приходи. ЦГИЛ еднострано повика на генерален штрајк во април 2009 год., за протест против здобиената нееднаквост во владиниот одговор на кризата, како и уште еден за поддршка на слични барања во март 2010 год. (Тажани, 2010 год.)

Консензусот меѓу социјалните партнери во Португалија и Грција е ограничен и во ниедна земја социјалните партнери не се вклучени во подготовката на владините мерки за одговор на кризата. Како што ескалирала кризата со долговите, во Грција ваквиот ограничен консензус се распаднал. Во Португалија, синдикатите ја притиснале владата да воведат поамбициозни мерки отколку оние кои ги преземала за задржување на вработеноста, одржување на бизнис активност (преку зајакнување на шемите за кратко работно време) и засилување на можностите за обука во текот на 2009 год. Главните организации на работодавачи побарале мерки за подобрување на конкуритивноста на компаниите и олеснување на реструктурирањето заедно со намалување на товарот за даноци, подобрен пристап до кредити, посебна помош за претпријатијата и јавни инвестиции во образованието и обуката. Во есента 2009 год., забележани се големи разлики меѓу социјалните партнери за политиката за плати за 2010 год. и владината одлука да ја зголеми

минималната плата (да Пас Кампос Лима, 2009 год.)

Грчките конфедерации на работодавачи и синдикати претставиле сопствени, одделни предлози до Владата. Барањата на двата социјални партнери се со заедничка основа за поддршка на одржувањето на активностите во најпогодените сектори, вклучувајќи го и градежништвото и туризмот, како и за јавните инвестиции во инфраструктурата. Организациите на работодавачи ги истакнале мерките за намалување на трошоците за социјална благосостојба и даночниот поттик за промовирање на инвестициите. Синдикатите барале мерки за поддршка на куповната моќ, особено за оние со мали плати и приматели на бенефиции за невработени. Разликите се појавиле како што грчката влада се приближила кон справување со зголемениот јавен дефицит од средината на 2009 год. наваму, каде синдикатите од јавниот сектор подготвувале генерален штрајк против мерките за замрзнување на платите и пензиите во јавниот сектор, додека организациите на работодавачи ја признале потребата од овие мерки. Како што се влошувала економската и финансиската состојба, понатамошните владини чекори за драстично намалување на јавните трошоци и платите во јавниот сектор, поттикнале обновени и огромни протести и во приватниот и во јавниот синдикален сектор, во текот на првите месеци од 2010 год. (Планет Лејбор, 2010b).

На Кипар и Малта, постои значаен консензус околу справувањето со кризата. На Кипар владините иницијативи за стимулирање на економијата и заштита на работните места, лансирани во ноември 2009 год., добиле генерално позитивен одговор од социјалните партнери, додека некои синдикати одлучиле да ги намалат барањата за платите за 2010 год. во насока на економската состојба (Сумели, 2009 год.) Во почетокот на 2009 год., повеќе малтешки социјални партнерски организации донеле заеднички предлог за подобрување на економската состојба, како намалување на трошоците на претпријатијата и фискалниот товар и поддршка на вработените за краткото работно време. Социјалните партнери понатаму ги поддржувале и соработувале со владините напори за заштите од загубата на работни места и поддршка на секторите погодени од кризата. Сепак, има и области на несогласување. Работодавачите побарале законското зголемување на платата во согласност со трошоците за живот за 2010 год. да се додели само на вработените со мали плати, или да биде субвенционирана од владата со оглед на економската состојба. Владата и синдикатите не го прифатиле овој предлог (Рицо, 2009 год.)

Во Велика Британија, консензусот меѓу социјалните партнери бил ограничен на специфични прашања. Синдикатите и организациите на работодавачи се вклучуваат во неформални и ненајавени дискусии со јавните власти за насоката на економската и политиката на пазарот на труд. Во есента 2008 год., синдикатите неуспешно побарале спроведување на шеми за кратко работно време слични на оние кои почнале да се употребуваат во другите земји од ЕУ. Тие исто така ги повториле барањата за зголемување на законската надокнада за технолошки вишок (која е под нивото на споредбените земји). Конфедерацијата на работодавачи, ЦБИ, подоцна предложила 'алтернатива на планот за технолошки вишок', делумно финансиран од државата, според кој вработените можат да се пратат на привремен одмор во траење од шест месеци, но ни ова не било прифатено. Организациите на работодавачи повторно побарале од владата да се стави поголем фокус на давање поддршка за компаниите, вклучително и пристап до кредити, ако и ќе имаат ефект на

заштита на невработеноста. Пред донесувањето на буџетот за 2009 год. во месец април, двата социјални партнери побарале мерки за одржување на вработеноста и спречување на зголемувањето на невработеноста, иако се разликувале во бараните средства за постигнување на оваа цел. Исто така се разликувале и во балансирањето на мерките за стимулирање на економијата и за справување со наталожениот дефицит во јавниот сектор (Карли, 2009 год.) До почетокот на 2010 год., ЦБИ бил се повеќе критичен за отсуството на владините активности за заштита на влошените јавни финансии. Унијата на конфедерации, ТУЦ, сепак се грижела дека предвремените активности можат да ја загрозат крвката економска обнова и да ја зголемат невработеноста.

Рамка 2.6 Перспективи на европските социјални партнери: ЕТУЦ

Во подготовките за состанокот на Советот во ноември и декември 2008 год., ЕТУЦ побарал голем фискален стимул за европската економија. Го прифатил фискалниот стимул даден во европскиот план за економска обнова (види Рамка 2.5), но обрнал внимание на отсуството на европска рамка за негова имплементација, која сметале дека е главна грешка. Некоординираните национални мерки ризикувале опасност од компетитивност меѓу земјите-членки и ширење на заштита. При потенцирањето на потребата од политика за единствениот пазар, ЕТУЦ ги истакнува подривачките социјални последици од неуспехот. Тоа е реален ризик Европа економски, социјално и политички да се распарчи (ЕТУЦ, 2009а).

Во резолуцијата усвоена токму пред состанокот на Советот во декември 2008 год., ЕТУЦ побарал серија дополнителни мерки. Тука спаѓале предлози за ‘нови социјални зделки’, кои би се фокусирале на мерките за обнова на инвестиции кои ќе доведат до создавање на повеќе и подобро (и ‘позелени’) работни места, зајакнување на системот на социјална благосостојба и зајакнување на правата на работниците. Новите социјални зделки, формализирани во мај, опфаќаат пет главни акциони точки (ЕТУЦ, 2009b):

- инвестирање во проширувањето на европскиот план за обнова наменет за создавање на повеќе и подобри работни места. ЕТУЦ побарал дополнителни 1% од БДП на ЕУ за инвестициските програми, заедно со забрзано ‘позеленување’ на европската економија кои биле презентирани како предлози за ‘Новата зелена зделка’ (види Рамка 5.7 во Глава 5);
- зајакнување на системот за социјална благосостојба за засилување на социјалната заштита и еднаквоста, како и намалување на социјалните исклучоци;
- засилување на работничките права, особено на транснационално ниво, со цел да се елиминираат уривачките ефекти на единствениот пазар;
- подобра плата, сметана за витална за одржување на куповната моќ, која треба да се постигне преку зајакнување на колективните преговори и институциите за формирање на плата, и со тоа и одредување на најнискиот праг за платата;
- ефикасна ре-регулација на финансиските пазари и активности за осигурување на дистрибутивна правда преку систем за фер оданочување. Меѓу специфицираните мерки е создавањето на поле за даночен режим за изворот на приходи, како профит и капитални добивки, кои се мобилни и прекугранично.

Во мај исто така се случиле и координирани протести за поддршка на новиот социјален договор во Мадрид, Брисел, Берлин и Прага.

Во есенскиот извештај за европската економија (ЕТУЦ, 2009с), ЕТУЦ ги предупредува европските и националните јавни власти за предвременото излегување од стратегијата за фискален стимул во средина на планот за европска економска обнова. Првичната обнова, според ЕТУЦ, се заснова на фактори кои се од привремена природа: повторно полнење на складовите, односно компаниите ги полнат залихите до ниво соодветно со моменталната побарувачка; фиксна природа на елементите за фискален стимул кој го преземаат националните влади; и амортизација на потрошувачката на домаќинствата од најлошите ефекти на рецесијата во шемите со кратко работно време и законот за договори за плата склучени пред да избие кризата. Наспроти ова, спектарот на дефлација поттикната од јавните и приватните долгови, и се заканува на економската обнова на среден план. Од овие причини, ЕТУЦ смета дека фискалниот стимул треба да се одржи.

Зголемената загриженост на ЕТУЦ заради знаците кои укажувале дека (некои) национални власти се подготвувале за предвремен излез од пакетите за фискален стимул чии одржливи економски активности и вработување се повторени во меморандумот од декември за претстојното шпанско претседателство (ЕТУЦ, 2009d) и во пораката до Европскиот совет од март 2010 (ЕТУЦ, 2010). Според ЕТУЦ, предвремениот излез ќе предизвика поголема економска и социјална штета отколку понатамошното краткотрајно влошување на јавните финансии, а било какво намалување на буџетот се заканува да ја задуши обновата, да ја потцени социјалната заштита (кога треба да се зајакне) и да доведе до скок на вработеноста. Постепеното намалување на стимулативните пакети треба да биде синхронизирано со зголемувањето на активноста во приватниот сектор, во моментот кога ќе се стигне до овој момент. Во пораката до Советот на Европа, ЕТУЦ изјавува дека 'Социјална Европа е под притисок' и особено ја истакнува потребата од мерки за намалување на високите нивоа на невработеност кај младите. Ги обновува барањата за зголемување на планот за обнова и нов социјален договор. Исто така предлага зајакнување на европското економско раководство по две прашања. Прво, да се овозможи програмата за обнова да ја усвојат Грција, и секоја друга земја-членка која има потешкотии, со што ќе се заштитат основните јавни услуги и интересот на работниците. Второ, да се овозможи воведување на нови средства за зголемување на фондовите потребни за поддршка на обновата и враќање на европскиот економски раст, како и данокот за финансиски трансакции.

Во Ирска магнитудата на кризата од нејзиниот почеток и влијанието врз јавните финансии, веднаш ги соочува владата и социјалните партнери со главните политички одлуки за распоредување на товарот. Несогласувањата меѓу владата, организациите на работодавачи и синдикатите го тествале ирското долгорочно национално партнерство до и над границите. Во јануари 2009 год., владата свикала итни тројни консултации за одредување на мерките за обезбедување на моментална и трајна редукција на јавните трошоци во очи на брзото ескалирање на јавниот дефицит. Разговорите се распаднале во февруари заради воведувањето на владинион пензиски данок од 7% за сите работници во јавниот сектор и предложеното замрзнување на платите во јавниот сектор. Истовремено, конфедерацијата на работодавачи, ИБЕЦ побарала спроведувањето

на договорот за национална плата склучен во септември 2008 год. да се одложи во однос на економските околности на компаниите (ИБЕЦ формално се повлече од договорот на крајот на 2009 год. – види Глава 3). Синдикалната конфедерација, ИЦТУ, се спротивставила на целокупниот пристап на владата врз основа на тоа дека штетата од фискалното прилагодување треба да се подели со другите групи од општеството, а не да се фокусира само на одредена група. Го критикувала буџетот за итни случаи од март 2009 год., во кој биле инкорпорирани мерките, како и намалувањето на плаќањата за благосостојба и зголемувањето на социјалните плаќања за работодавачите; исто така предложила и реформа на системот за даноци кон пофер поставување на аранжманите, со имплицитно зголемување на даноците и мерките за одржување на вработеноста, како дел од широкиот 'пакт за социјална солидарност' кој треба да се справи со кризата. ИБЕЦ топло ги прифатил активностите за опоравување на буџетот со цел соочување со јавните финансии и потенцирање на параметрите за мерки со кои се намалуваат јавните трошоци во однос на оние со зголемен данок. Понатамошните разговори за можниот троен национален договор за обнова во летото 2009 год., повторно пропаднале, а синдикатите не можеле да ги прифатат владините планирани намалувања на јавните трошоци. Синдикатите од јавниот сектор одржале еднодневен национален штрајк во ноември 2009 год., а последователните разговори меѓу владата и синдикатите за следните намалувања на трошоците во јавниот сектор исто така биле неуспешни, кога владата ги одбила плановите на синдикатот за постигнување на заштеди преку неплатен одмор и настојувањето да се наметнат намалувања на платите од 6% до 8% во буџетот за 2010 год. (Шихан, 2010 год.). Сепак, обновените разговори во март 2010 довеле до предлог договор меѓу владата и синдикатите од јавните услуги со кој се обезбедува да нема намалување на платите пред 2014 год. како и да нема задолжителен технолошки вишок, во замена за синдикалните заложби за реформа во јавниот сектор.

Економскиот контекст на трите балтички земји е дури и поакутен, но има остра разлика со Ирска во обем во кој социјалните партнери се ангажирани од страна на владата. Организациите на социјални партнери се жалат за недоволното вклучување и консултации за подготовките на владините мерки, а се разликувале и во политичките ставови. Сепак, како што се влошувала политичката состојба владите правеле чекори кон ангажирање на социјалните партнери и другите граѓански организации во дијалогот за варијабилниот степен на аспектите за одговор на кризата. Владите во сите три земји предложили намалување или замрзнување на платите во јавниот сектор, како дел од строгите мерки со цел нагло да се намалат јавните трошоци.

Во Летонија, во време на подготовка на државниот буџет во есента 2008 год., синдикатите се спротивставиле на замрзнувањето на платите во јавниот сектор и предложените зголемувања на даноците за да се финансира јавниот дефицит. Организациите на работодавачи го поддржале намалувањето на јавните трошоци, но се залагале намалувањата да се постигнат преку 'ефикасност', а се спротивставиле на зголемувањето на данокот. Амандманите на буџетот во јуни 2009 год., за намалување на трошоците за здравство и издатоци, ги поттикнале синдикатите да организираат протестни демонстрации. Иако владата не ги вклучила социјалните партнери во дијалогот за буџетските планови за 2010 год., мерките објавени во декември 2009 год. – кои вклучувале и големо зголемување на данокот – биле остро критикувани од страна на работодавачите како штетни за

компетитивноста и од страна на синдикатите како заслабување на домашната побарувачка (Чуркина, 2010 год.). Во Литванија одржаното противење од страна на синдикатите на владините предлози за намалување на платите во јавниот сектор кулминирало во пошироки национални протести во јануари 2009 год. против владиниот антикризен план. Синдикатите барале зајакнување на договорите за социјална заштита, зголемување на минималната плата, воведување на данок на имот, како и да нема намалување на платите во јавниот сектор. Штрајк со глад кој го иницирал синдикатот во јуни конечно ја натерало владата да ги отфрли предложените намалувања на платите во јавниот сектор. Владата ги зголемила напорите за пронаоѓање консензус за одговорот на кризата, а повеќестраниот договор за економската и социјалната политика во текот на намалувањето на крајот бил потпишан во октомври 2009 год. (Блажине, 2009 год.) Договорот потоа го критикувале синдикалните организации во јасниот сектор. Во Естонија, позицијата на социјалните партнери во врска со одговорот на кризата остро се разликувале во есента 2008 год. Конфедерациите на работодавачи побарале намалување на јавните трошоци, вклучувајќи и на нивото на бенефиции, намалување на социјалната наплата и понатамошни мерки за промоција на флексибилноста на пазарот на труд. Синдикатите се спротивставиле на овие предлози и побарале мерки за одржување на куповната моќ, вклучувајќи и одбегнување на намалувањето на платите во јавниот сектор или бенефициите за благосостојба. Исто така има и несогласување за ревизијата на минималните плати за 2009 год., кога работниците се противеле на зголемувањето на компетитивната основа, а синдикатите се залагале да се одржи куповната моќ (останал замрзнат во текот на 2009 год.). Сепак социјалните партнери постигнале договор со владата во март 2009 год. за група на мерки за заштита на вработеноста и нејзино подобрување. Консензусот изгледа бил кревок, бидејќи несогласувањата повторно се појавиле заради новиот пакет на мерки за вработување воведени во октомври (Осила и Нурмела, 2009 год.)

Почетокот на кризата во Унгарија бил во слична економска позиција, кога владата иницирала пакет за штедење во летото 2008 год. за справување со брзото влошување на јавните финансии – веќе во алармантна состојба. Владата започнала серија национални самити во периодот од октомври 2008 до јануари 2009 год., со надеж дека ќе обезбеди поддршка од социјалните партнери за идни непријатни мерки. Значајните разлики меѓу социјалните партнери сепак и понатаму биле очигледни. Организациите на работодавачи ги поддржале мерките за штедење, ја довеле во прашање одржливоста на моменталното ниво на плата и се спротивставиле на справувањето со јавниот дефицит преку зголемување на даноците, преферирајќи намалување на трошоците. Синдикатите ги критикувале мерките на штедење и поврзаните намалувања на работните места во јавните услуги и побарале фискален стимул и активности за промовирање на вработеноста. Понатамошните несогласувања се појавиле во јуни 2009 год. заради предложените владини амандмани на законот за работна сила во вид на антикризни мерки, одговарајќи на барањата на организациите на работодавачи за поголема флексибилност во правилата за работно време. Синдикатите жестоко се спротивставиле на овие мерки (Фодор и Нојман, 2009 год.)

Другите три Вишеградски земји имаат различна слика. Во Полска, воспоставена е значајна заедничка основа меѓу социјалните партнери, давајќи основа за значајно вклучување во владата. Во Словачка исто така, кризата поттикнала интензивни консултации меѓу владата и социјалните партнери, како и широк консензус меѓу организациите на работодавачи и синдикатите. Во Чешка,

социјалните партнери лажирале заедничка позиција, но не се вклучиле во развојот на антикризните мерки се до есента 2009 год.

Дискусиите меѓу полските социјални партнери во првите месеци од 2009 год. одредиле заедничка основа за мерките за промоција на економската обнова, вклучувајќи и јавна помош за компаниите за зачувување на работните места, подобрување на достапноста на кредити за бизнисот и субвенции за дополнување на малите плати. Разликите се фокусирале на обемот во кој флексибилизацијата на работното време е неопходна мерка и дали оваа потреба го менува законот за работна сила.

Сепак, договорот од страна на социјалните партнери за група на мерки бил постигнат во март. Владата го базирала на овој договор пакетот на антикризни мерки донесен во месец јуни, иако постои последователно несогласување меѓу синдикатите и работодавачите за балансот на вклучените мерки. Синдикатите приговарале за генералниот обем на воведените аранжмани за флексибилно работно време, додека организациите на работодавачи воодушевено ги прифатиле. На почетокот на 2010 год., социјалните партнери загрижени за слабиот одзив за јавна помош на компаниите за заштита на работните места, заеднички предложиле прагот на квалификации да се промени (Чарцаст, 2009 год.).

Словачките социјални партнери исто така се вклучени во интензивните консултации со владата за елаборација на антикризните мерки во првите месеци од 2009 год., што вклучувало воспоставување на троен економски кризен совет. Во меморандум за решавање на влијанието од кризата врз општеството, склучен меѓу владата и синдикатите во март, синдикатите се зафатиле со намалување на барањата за плата во замена за владините мерки за задржување на вработеноста. Владата исто така потпишала меморандум со главните организации на работодавачи, каде што владата се зафатила со одложување на наметнувањето на новата легислатива или административни товари врз работодавачите и работодавачите да не ја користат кризата како изговор за влошување на работните услови. Тројните дискусии кон крајот на 2009 год. за понатамошни мерки за ублажување на ефектите врз вработеноста од кризата ги откриле разликите меѓу социјалните партнери, каде синдикатите биле за, а организациите на работодавачи загрижени за трошоците од јавните финансии (Чира, 2009 год.)

Организациите на работодавачи и синдикатите во Чешка и се обратиле на владата со заеднички предлози во февруари 2009 год., вклучувајќи и економски стимуланс еднаков на оној од европскиот план за обнова, за дополнително зајакнување на куповната моќ преку намалување на цените за услуги и воведување на шема за обнова на автомобилите, активност за подобрување на пристапот на компаниите до финансии и мерките за зајакнување на обуката и вештините достапни за компаниите. Социјалните партнери исто така побарале и нивно целосно вклучување во развојот на антикризни мерки, изјавувајќи дека досега ова се нема случено. Била оформена тројна работна гупа во август 2009 год. за формулирање на нови шеми за кратко работно време. На почетокот на 2010 год., тројните дискусии за поширока агенда резултирале со договор во февруари, за пакетот на мерки за справување со ефектите од кризата. Пред почетокот на кризата, владините мерки за реформирање на

јавните финансии се судриле со значителната синдикална опозиција вклучувајќи широки национални протести во јуни 2008 год. Понатамошни намалувања на вработеноста во јавниот сектор и плаќањето објавено за 2010 год. повторно поттикнале противење кај синдикатите (Вервекова, 2010 год.)

Словенија доживеала премин од консензус кон несогласување меѓу социјалните партнери. Во есента 2008 год., промените кои ги предложиле социјалните партнери за очекуваните владини мерки за спречување на кризата биле интегрален дел од исходот од тројните консултации. Тука спаѓал и широк договор за мерките за намалување на јавните трошоци. До крајот на 2009 год., сепак несогласувањата меѓу социјалните партнери за политиката за минимална плата довеле до тоа работодавачите да го суспендираат своето учество во главниот троен форум (Станојевиќ, 2010 год.)

Во Бугарија, разликите меѓу социјалните партнери произлегле со напредокот на кризата, пред да се постигне одреден степен на консензус во 2010 год., додека во Романија значаен степен на заедничка основа се одржувал меѓу организациите на работодавачи и синдикатите. Бугарските организации на работодавачи и синдикати формирале заеднички предлози кон крајот на 2008 год., кои биле претставени пред владата на состанокот во декември. Во нив се истакнувала важноста на концентрираните иницијативи за заштита на постоечките работни места и намалување на порастот на невработеноста, заедно со давање јавна помош за компаниите, дополнителна поддршка за оние кои останале без работа и воведување на шема на кратко работно време. До средината на 2009 год., сепак се појавиле разликите за владините мерки за штедење и распределбата на товарот од кризата која тие ја предлагале. Синдикатите се повлекле од главните национални тројни институции, делумно заради владиниот здобиен недостаток на консултации за антикризните мерки. Организирале национален протест во јуни, на кој се спротивставиле на мерките и побарале заштита на домашното производство, работните места и платите, одржување на трошоците за јавни услуги и зголемување на бенефициите за благосостојба и пензии. Организациите на работодавачи се залагале за понатамошни дејствија за борба со јавниот дефицит, поддржувајќи го предложеното замрзнување на платите и намалување на јавните трошоци. Сепак, со промената на власта во јули следеле и обновени тројни дискусии со цел подготовка и усвојување на нов пакет мерки. Ова не се остварило веднаш и мерките за штедење во предлог-буџетот на новата влада за 2010 год. повторно ги поделила социјалните партнери. Сепак, во март 2010 год. постигнат е троен договор за пакетот мерки за поддршка на вработеноста, домаќинствата, бизнисот и државниот буџет (Лиубен, 2009 год.)

Во Романија, владата поставила троен процес за подготовка на антикризната програма, што резултирало со објавување на пакет мерки во февруари 2009 год. Тука спаѓаат и мерките за инвестиции, даноци, поддршка за малите и средни претпријатија, бенефиции за невработените, кратко работно време, обука и плата за јавниот сектор. Социјалните партнери не биле целосно задоволни колку мерките ги отсликувале нивните предлози и подоцна изразиле незадоволство од спроведувањето на пакетот. И двата социјални партнери сметале дека владините стимулативни мерки се недоволни, а синдикатите го критикувале недостатокот од стимул за куповната моќ, додека работодавачите го критикувале отсуството на инcentиви за инвестициите и фондовите за

проекти од јавната инфраструктура. Во мај и јуни се случиле протести кои ги организирале синдикатите фокусирани на мерките за одржување на куповната моќ и промоција на вработувањето. Организациите на работодавачи и синдикатите во јуни создале заедничко комбинирано барање до владата за пакет мерки доволни да ја стимулираат економската активност. Дополнителен заеднички притисок од главните организации на социјалните партнери, во февруари 2010 год. резултирал со тоа што владата ги прошири мерките кои се однесуваат за привременото невработување (Циутаку, 2010).

2.3.2. Процена

Раната фаза на кризата е обележена со широк консензус за потребата владата да спроведе мерки за обезбедување на значаен фискален стимул во очи на остриот пад на економската активност. Сепак, има разлики во акцентот. Организациите на работодавачи даваат приоритет на осигурување пристап до кредити за компаниите, мерки кои ги намалуваат трошоците за работна сила и намалување на даноците. Синдикатите се стреми да поддржат поголем фискален стимул и мерки за одржување на куповната моќ и зајакнување на јавните инвестиции. Паралелна разлика во акцентот, околу широкиот консензус меѓу двете главни социјални партнери е евидентна на ниво на ЕУ (види Рамка 2.7). Бидејќи вниманието се пренело на олеснување на обновата и справување со последиците од кризата за тензиите во јавните финансии, се појавиле и несогласувања (Фрејсинер, 2009 год.; Хети, 2009 год.) Особено, остри разлики се очигледни во однос на три прашања. Првото е политиката за плати, каде организациите на работодавачи гледаат строга контрола на трошоците за работна сила, а со тоа и на платите, како неопходни за конкуритивност, додека синдикатите бараат зголемување на платите како витални за одржување на куповната моќ, а со тоа и на економската активност. Второ се мерките за понатамошно зголемување на флексибилноста на пазарот на труд, која ја фаворизирале работодавачите како зголемување на конкуритивноста, но синдикатите сметале дека потенцијално ја поткопува безбедноста на вработувањето. Трето се мерките за штедење за справување со растечкиот јавен дефицит, каде организациите на работодавачи се залагаат за предвремени дејства, вклучително и реформа на системот за социјална благосостојба, додека синдикатите ја истакнуваат потребата во вакви околности да се одржат јавните услуги и вработеноста, и ако ништо друго, да се зајакнат системите за социјална благосостојба. Разликите меѓу социјалните партнери на ниво на ЕУ повторно ги отсликуваат и оние на национално ниво (види Рамка 2.7).

Во некои земји, две различни прашања се исто така извор на несогласувања. Законот за работна сила стана предмет на контроверзии во неколку земји, каде предлозите на работодавачите и/или на владата за зајакнување на флексибилноста наишле на отпор од синдикатите, со различен степен на успех во Унгарија, Полска и Шпанија. Несогласувањата и првичните конфликти излегле на површина над предлозите за зголемување на возрасниот праг за пензионирање, како дел од владините мерки за штедење во Ирска, Финска, Франција, Холандија и Шпанија.

Иако постојат разлики за овие и другите политички мерки меѓу организациите на работодавачи и

синдикатите, очигледен е степенот на консензус за мерките потребни за справување со ефектите од кризата во повеќето земји. Во Табела 2.3 е сумирана сликата помеѓу земјите, во согласност со широките три-наочни поделби до степен на двоен консензус споменат погоре. Во 12 земји значаен степен на двоен консензус бил постигнат во целост, од почетокот на кризата во 2008 год. Помал степен на консензус е карактеристичен за уште 4 земји. Во други четири земји доминирале несогласувањата. Во седум земји, несогласувањата преовладувале во еден одреден период, но биле надминати и/или отвориле пат за консензус меѓу социјалните партнери. Во 12 земји кои се карактеризираат со значаен степен на консензус влегуваат и шесте од седум (исклучок е Словенија) во кои социјалните партнери склучиле заеднички платформи за мерките да справување со кризата

Рамка 2.7: Заедничка основа и разлики во перспективите на европските социјални партнери

Постои некаква заедничка основа во политичките препораки предложени од БизнисЕвропа и ЕТУЦ . И двете побарале значаен економски стимул, а фискалната и другите јавни политички интервенции да бидат координирани во сите земји-членки. Во отсуство на ефикасна координација, меѓусекторските социјални партнери исто така предупредице за опасноста од наклонување кон протекционизам. И БизнисЕвропа и ЕТУЦ ја истакнале потребата од справување со предизвиците за ублажување на климатските промени како основен елемент за успешна европска економска обнова. Разликите се исто така очигледни. Во поглед на единствениот пазар, БизнисЕвропа ги реafirмира доблестите на пазарните принцип, понатамошните чекори потребни за комплетирање на процесот на пазарот на услуги и потребата од добивање на понатамошни структурни реформи во повеќе области, додека ЕТУЦ ги истакнува штетните социјални последици од неефикасната политика за единствен пазар и потребата од зајакнување на правата на работниците во очи на некои од последиците. Разликите во продолжувањето на фискалниот стимул, приоритет треба да се даде на справувањето со влошените јавни финансии, а во системите на социјална благосостојба исто така се појавиле влошувања како што се развивала кризата. До крајот на 2009 год. и во 2010 год., БизнисЕвропа барала активности за намалување на брзорастечкиот дефицит во јавните финансии, заедно со реформи за намалување на трошоците во системот на социјална благосостојба. ЕТУЦ предупредил за предвременото прекинување на фискалниот стимул за економската активност (каде има зголемување на дефицитот) и барале зајакнување на системот за социјална благосостојба.

И покрај некои вообичаени работи во политичките препораки на БизнисЕвропа и ЕТУЦ , меѓусекторските европски социјални партнери сè уште (крај на октомври 2010 год.) не усвоиле ниедна заедничка изјава како одговор на кризата. Заедничките изјави за кризата, сепак, се карактеристични за некои сектори на европско ниво (види Глава 6).

Табела 2.3: Шема на консензус и несогласувања меѓу организациите на социјални партнери во ЕУ-27

	Значителен степен на двоен консензус	Помал степен на двоен консензус	Доминантни несогласувања
	Австрија, Белгија (*),	Франција, Италија, Португалија,	Унгарија, Ирска, Летонија,
	Чешка (*),	Велика Британија.	Шведска.
	Кипар,		
Земји	Данска, Финска,	Дел од периодот од	Дел од периодот од
	Германија, Малта (*),	летото 2008 год.:	летото 2008 год.:
	Холандија (*),	Бугарија, Естонија,	Бугарија, Естонија,
	Полска (*), Романија (*),	Грција, Литванија,	Грција, Литванија,
	Словачка	Луксембург,	Луксембург,
		Словенија (*), Шпанија	Словенија (*), Шпанија
(*) Заеднички предлози оформени од социјалните партнери.			

Извор: сопствена компилација.

Во ситуација која брзо се развива, каде во времето на пишување на извештајот (лето 2010 год.) мерките за штедење за справување со дефицитот во јавниот сектор ги подготвува владата во повеќе земји, сликата прикажана во табела 2.3 може многу да се промени, како што се појавуваат значителни политички несогласувања меѓу социјалните партнери онаму каде што претходно имало консензус или се воспоставила заедничка основа после подолг период на несогласувања меѓу организациите на работодавачи и синдикатите.

Два фактори, секој поодделно, помагаат при објаснувањето на шемата која е прикажана во табела 2.3. Првиот е скала на кризата во одредени земји, од кои се очекува потешко да постигнат консензус за достигнување на поголема магнитуда. Вториот се институционалните договори за индустриски односи, а особено присуството или поинакви груби институционални аранжмани за двоен и/или троен социјален дијалог. Консензусот може да се очекува да биде поверојатен, и поголем, во присуство на добро воспоставени аранжмани.

Прво, постои значајна тенденција меѓу земјите каде кризата (до пролетта 2010 год.) била најсурова, а нејзиниот удар од самиот почеток на јавните финансии го исклучил целиот регрес на фискалниот стимул, за несогласувањата да доминираат во текот на целиот период или во еден дел од него. Во овие земји спаѓаат Ирска, Унгарија, Словенија, Балтичките држави, а последна, како

резултат на ескалираната криза со долгови, е Грција. На другиот крај од спектарот, меѓу земјите каде кризата (до пролетта 2010 год.) била најслаба, како во Полска, Франција и Кипар, преовладува степенот на двоен консензус, иако обемот на консензус варира. Релативната магнитуда на кризата, сепак не изгледа дека јасно ги одделува земјите во една и друга колона, соодветно. Покрај тоа, меѓу оние земји каде доминираат несогласувањата се и некои каде кризата не била исклучително сурова, како Шведска и Бугарија (во дел од овој период). Затоа, економската состојба на земјите, се зема во предвид само за дел од шемата во Табела 2.3.

Второ, постои тенденција за разлики во институционалните ангажмани за социјален дијалог кои треба да се отсликаат во меѓу-државната шема од табела 2.3. Земјите со груби институционални аранжмани се во одредена мерка собрани помеѓу оние од првата колона. Во оваа група спаѓаат многу, но не и сите, земји од ЕУ-15 кои имаат одамна воспоставени аранжмани за меѓу-секторски социјален дијалог (види Глава 3). Но исто така вклучува и неколку земји од централно-источна Европа каде тројните структури за социјален дијалог се мобилизирани и/или лансирани. Спротивно на тоа, земјите каде нема национални договори за социјален дијалог, како што е Велика Британија, и оние каде договорите за социјален дијалог се општо прифатени како слаби, како што е Унгарија и Балтичките земји (Мерди, 2007 год.), се наоѓаат во втората и третата колона. Иако тројните договори постојат во Унгарија и балтичките земји, двојните договори меѓу социјалните партнери очигледно ги нема и не е за изненадување тоа што несогласувањата меѓу социјалните партнери се со тенденција да преовладаат. Сепак, во втората колона исто така се вклучени и земјите од ЕУ-15 со воспоставени институционални договори за социјален дијалог кои се мобилизирале само по одредени специфични прашања, како во Франција, или воопшто не се мобилизирале, како што се Италија, Грција и Потругалија. Во третата колона исто така се вклучени и земји со досегашни груби институционални договори за социјален дијалог, како Ирска и Шведска, а во одреден период и Словенија и Шпанија. Институционалните договори за социјален дијалог, затоа исто така се смета само за дел од шемата во Табела 2.3.

Кога ќе се исцртаат и двете размислувања укажуваат на два привремени заклучоци. Прво, соочувањето со екстремно суровата криза, грубите институционални договори за социјален дијалог можеби нема да можат да ги издржат центрифугалните притисоци во играта, каде социјалните партнери нема да можат да градат заедничка основа за јавните политички одговори. Ова е случај и во Ирска, а во последно време и во Грција и Словенија. Со напредокот на оваа состојба, таа може да се прошири и во други земји каде итните мерки за штедење за справување со јавниот дефицит имаат ефект на пролонгирање на економската рецесија. Второ, меѓу поголемиот број на земји каде магнитудата на кризата се уште не е толку сурова, социјалните партнери ги мобилизирале институционалните договори за социјален дијалог во неколку земји од централна и источна Европа, вклучително и во Чешка, Полска и Словачка, како и меѓу повеќето, но не сите, земји од ЕУ-15 каде има добро воспоставени договори. Причината зошто четири земји од ЕУ-15 со воспоставени институционални договори – Италија, Португалија, Шпанија и Шведска – не се меѓу земјите во кои се елаборирани заеднички активности за одговор на кризата се разработени во Глава 3.

Обемот во кој социјалните партнери се вклучени во оформувањето на владините мерки исто така варира од земја до земја и ги оформува евалуациите за политичките резултати. Ват и Николова (2009 год.) известуваат дека ставовите на синдикатите за мерките кои ги презема владата за справување со ефектите од кризата во текот на нејзината рана фаза (до април 2009 год.) се силно поврзани со обемот на вклученоста на социјалните партнери, а особено на синдикатите, во елаборацијата на антикризните мерки. Повикувајќи се на истражувањето на националните синдикати, тие заклучуваат дека 'онаму каде се слуша гласот на синдикатите за формирање на пакетите, владата има корист од нивната политичка поддршка за пакетот во целина, дури иако критикуваат специфични мерки или имаат погледи амбиции [на скалата на обезбедување на фискален стимул] (Ват и Николова, 2009 год.: 30). Спротивно на тоа, онаму каде владата не ги вклучува социјалните партнери, синдикатите многу ги критикуваат антикризните мерки кои се преземаат. Не се достапни еднакви податоци за организациите на работодавачи, иако во земјите-членки од централна и источна Европа Хети (2009 год.) посочува дека организациите на работодавачи станале поактивни и повлијателни, во двојните и тројните дискусии во неколку земји

Сличен исход, кој е претставен во прегледот на Глава 3 за преговарани или договорени исходи од националниот социјален дијалог, е дека доколку владите се загрижени за обезбедување на широка поддршка за неукусни мерки, влијанието на социјалните партнери врз мерките кои ги предлагаат јавните власти е зголемено во неколку земји. Неопходен предуслов за ова е појавата на капацитет на социјалните партнери за создавање и одржување на заедничка политичка платформа, бидејќи главните разлики меѓу организациите на социјалните партнери ја присилуваат или ја оставаат владата самостојно да делува. Сепак, не е доволно, бидејќи владата може да избере самостојно да делува, иако, како што е случајот во Чешка и Романија, социјалните партнери успеваа да оформат заеднички предлози.

2.4. Заклучок

Преведено во дебати за конвергенција и дивергенција кои се соодветно застапени во литературата за европеизација на индустриските односи (Хофман и др., 2002; Марцинсон и Сисон, 2004; Вос, 2006), во оваа глава е истакнато влијанието од два вида 'влог', економски и институционален, во оформувањето на политичките перспективи на социјалните партнери, а особено обемот во кој преодминара консензусот или несогласувањето помеѓу нив. Економскиот вид ја зафаќа магнитудата на кризата во поглед на нејзиното економско, фискално и влијание врз вработеноста. Институционалниот вид се поврзува со договорите за двоен и троен социјален дијалог. Во оваа глава е претставено дека не постои јасна шема на поврзаност меѓу овие два фактори на влог и или се гради консензус кој вклучува компромис, меѓу социјалните партнери за мерките кои треба да се преземат или се појавуваат тензии и конфликти за дистрибуцијата на трошоците кои ги носи кризата. Во согласност со Хеј (2004), конвергенцијата (или дивергенцијата) на економските и институционалните 'влогови' не мора секогаш да даде пораст во конвергенцијата (или дивергенцијата) во политичка перспектива. Сепак некои тенденции се очигледни.

Прво, меѓу земјите каде ефектите од кризата се најсурови, економскиот фактор на 'влог' изгледа ги надминал значителните дивергенции во 'институционалните' договори, а политичките несогласувања биле доминантни. Ова е истакнато како спротивност во Ирска, каде има груби институционални договори за социјален дијалог, и во балтичките земји, каде овие договори се слаби. Второ, евидентен е значителен степен на политички консензус меѓу организациите на социјални партнери не само кај повеќето западни земји со добро воспоставена традиција на социјален дијалог, туку и во делови од централна и источна Европа – Чешка, Полска и Словачка – каде тројните структури се мобилизирале и/или се изградиле заеднички платформи меѓу социјалните партнери. Во однос на институционалните ефекти, линијата на сличност и разлика меѓу земјите ја надминува разликата меѓу 'стари' и 'нови' земји-членки

Библиографија

- Adam, G. (2009), 'Parliament passes labour market stimulation package', EIROOnline (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2009/07/articles/at0907019i.htm>).
- Blažiene, I. (2009), 'National agreement to combat economic downturn finally signed', EIROOnline (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2009/11/articles/t0911019i.htm>).
- BusinessEurope (2008), 'EU recovery plan: will it be enough?', Press statement, 26 November 2008.
- BusinessEurope (2009a), Companies access to finance, March 2009.
- BusinessEurope (2009b), European reform barometer, Spring 2009.
- BusinessEurope (2009c), 'A shared commitment for employment', Position Paper, 8 October 2009.
- BusinessEurope (2009d), Economic outlook, Autumn 2009.
- BusinessEurope (2009e), Putting Europe back on track, October 2009.
- BusinessEurope (2010a), Economic outlook, February 2010.
- BusinessEurope (2010b), Combining fiscal sustainability and growth, March 2010.
- BusinessEurope (2010c), 'European growth strategy', Letter to the President of the European Council, 19 March 2010.
- Carley, M. (2009), 'Employers propose "alternative to redundancy" scheme', EIROOnline (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2009/07/articles/uk0907029i.htm>).
- Ciutacu, C. (2010) 'Social partners persuade government to extend temporary unemployment law', EIROOnline (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2010/02/articles/ro1002029i.htm>).
- Coughtrie, D., J. Morley and T. Ward (2009), 'Restructuring in bankruptcy: recent national case examples', European Restructuring Monitor (<http://www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/studies/tn0908026s/tn0908026s.htm>).
- Curkina, I. (2010) 'Social partners criticise harsh budget for 2010', EIROOnline (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2010/01/articles/lv1001019i.htm>).
- Czarzasty, J. (2010) 'Social partners suggest amendments to anti-crisis legislation', EIROOnline (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2010/02/articles/pl1002039i.htm>).
- Cziria, L. (2009), 'New measures to combat unemployment in the pipeline', EIROOnline (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2009/12/articles/sk0912019i.htm>).
- Demetriades, S. and M. Kullander (2009), 'Social dialogue and the recession', European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin (<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef09107.htm>).
- ETUC (2009a), 'Economic and social crisis: ETUC positions and actions' (<http://www.etuc.org/a/5838>) (accessed 10 December 2009).

2009).

ETUC (2009b), Towards a New Social Deal, May 2009.

ETUC (2009c), 'In the eye of the storm', ETUC Autumn report on the European economy, November 2009.

ETUC (2009d), 'Trade union memorandum to the Spanish Presidency of the EU', December 2009.

ETUC (2010), 'The EU Spring Summit — Message to the EU and Heads of Government', March 2010.

Eurofound (2009), 'Global recession: Europe's way out', Background Paper, Fourth Foundation Forum, 5-6 November 2009.

European Employment Review (2010), 'Spain: Social partners sign three-year framework agreement' (<http://www.xperthr.co.uk/article/100498/.aspx>) (subscription required).

Fodor, G. and L. Neumann (2009), 'Government amends labour legislation in bid to tackle economic crisis' (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2009/07/articles/hu0907019i.htm>).

Freyssinet, J. (2009), 'Tripartite responses to the economic crisis in the principal western European countries', Paper presented to ILO seminar 'Negotiating out of the crisis', Turin, 25-27 November 2009.

Glassner, V. (2009), 'Government and trade union responses to the economic crisis in the financial sector', Working Paper, 2009.09, ETUI, Brussels.

Glassner, V. and M. Keune (2010), 'Negotiating the crisis? Collective bargaining in Europe during the downturn', Industrial and Employment Relations Department, Working Paper No 10, ILO, Geneva.

Grünell, M. (2010), 'Cabinet collapse delays crisis package and pension reform', EIROOnline (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2010/03/articles/nl1003029i.htm>).

Hay, C. (2004), 'Common trajectories, variable paces, divergent outcomes?', Review of International Political Economy 11, pp. 231-62.

Hethy, L. (2009), 'Tripartite

answers to the economic downturn in central and eastern Europe', Paper presented to ILO seminar 'Negotiating out of the crisis', Turin, 25-27 November 2009.

Hurley, J., I. Mandl, D. Storrie and T. Ward (2009), ERM Report 2009: Restructuring in recession, Office for the Official Publications of the European Communities, Luxembourg.

Jørgensen, C. (2009), 'Economic crisis leads to extensive use of work-sharing', EIROOnline (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2009/03/articles/dk0903021i.htm>).

Jokivuori, P. (2009), 'Social partners criticise stimulus package in draft 2010 budget', EIROOnline (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2009/08/articles/fi0908029i.htm>).

Lovén, K. (2009), 'Divergent social partner positions prior to 2010 bargaining round', EIROOnline (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2009/10/articles/se0910029i.htm>).

Lyuben, T. (2009),

- 'Conflicting reactions to 2010 draft budget', EIROOnline (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2009/10/articles/bg0910039i.htm>).
- Marginson, P. and K. Sisson, (2004), *European integration and industrial relations*, Palgrave Macmillan, Basingstoke.
- Meardi, G. (2007), 'More voice after more exit?', *Industrial Relations Journal* 38, pp. 503-23.
- Osila, L. and K. Nurmela (2009), 'New national action plan to tackle economic crisis', EIROOnline (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2009/10/articles/ee0910019i.htm>).
- da Paz Campos Lima, M. (2009), 'Employers dispute statutory minimum wage increase', EIROOnline (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2009/12/articles/pt0912029i.htm>).
- Planet Labor (2009), Report No 091065, 23 November 2009.
- Planet Labor (2010a), Report No 100385, 13 May 2010.
- Planet Labor (2010b), Report No 100392, 17 May 2010.
- Rizzo, S. (2009), 'Employers protest against mandatory cost of living allowance', EIROOnline (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2009/10/articles/mt0910029i.htm>).
- Robin, B. (2009), 'Prospects of change following intense social mobilisations', EIROOnline (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2009/06/articles/fr0906019i.htm>).
- Rychly, L. (2009), 'Social dialogue in times of crisis: finding better solutions', Industrial and Employment Relations Department, Working Paper No 1, ILO, Geneva.
- Sanz de Miguel, P. (2010), 'Trade unions strike over proposed pension reforms', EIROOnline (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2010/02/articles/es1002029i.htm>).
- Sheehan, B. (2010), 'Employer body issues bargaining guidelines after pulling out of national pay talks', EIROOnline (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2010/02/articles/ie1002029i.htm>).
- Soumeli, E. (2009), 'Economic crisis triggers government response at national and sectoral levels', EIROOnline (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2009/12/articles/cy0912019i.htm>).
- Stanojevič, M. (2010), 'The Europeanisation of Slovenian corporatism', Paper presented at IREC Conference, Oslo, September 2010.
- Tajani, C. (2010), 'General strike over need for social provision and tax reform', EIROOnline (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2010/02/articles/it1002029i.htm>).
- Van Gyes, G., (2010), 'Crisis in social dialogue due to anti-crisis measures', EIROOnline (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2010/02/articles/be1002019i.htm>).
- Verveková, S. (2010), 'Tripartite agreement on short-term anti-crisis measures', EIROOnline (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2010/02/articles/sk1002019i.htm>).

a.eu/eiro/2010/02/articles/cz1002039i.htm).

Vos, K. (2006), 'Europeanisation and convergence in industrial relations', *European Journal of Industrial Relations* 12, pp. 311-27.

Watt, A. and M. Nikolova (2009), 'A quantum of solace? An assessment of fiscal stimulus packages by EU Member States in response to the economic crisis', Working Paper 2009.05, ETUI, Brussels.

Zagelmeyer, S. (2009), 'Company-level bargaining in times of crisis: the case of Germany', Report prepared for the ILO, October 2009.

Додаток

Табела 2.A1: Раст на БДП во земјите-членки на ЕУ (% од претходни 12 месеци по квартали)

	2008				2009				2010	
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2
EU - 27	2.2	1.4	0.3	-2.1	-5.1	-5.1	-4.3	-2.2	0.7	2.0
AT	2.8	3.0	2.2	-0.4	-3.9	-5.1	-4.0	-2.1	0.2	2.3
BE	1.6	1.9	1.1	-1.3	-3.7	-4.1	-2.7	-0.1	1.6	2.4
BG	6.9	6.4	6.5	4.8	-3.3	-4.6	-6.0	-6.7	-0.8	-0.3
CY	4.6	4.4	3.4	2.1	0.2	-1.9	-2.6	-2.7	-1.2	0.2
CZ	3.1	3.5	2.2	0.5	-3.6	-4.7	-4.4	-3.2	1.0	2.4
DE	2.7	1.7	0.5	-2.0	-6.6	-5.5	-4.4	-2.0	2.0	3.7
DK	-0.6	1.3	-0.7	-3.5	-3.9	-6.9	-5.3	-2.9	-0.4	3.8
EE	-1.1	-2.5	-5.5	-11.2	-14.2	-16.5	-15.4	-9.0	-2.7	3.0
EL	2.7	2.7	1.9	0.7	-1.0	-1.9	-2.5	-2.5	-2.3	-3.7
ES	2.7	1.9	0.3	-1.4	-3.5	-4.4	-3.9	-3.0	-1.3	-0.1
FI	3.6	2.5	1.0	-3.0	-8.8	-9.8	-8.4	-5.2	0.6	3.4
FR	1.8	0.7	-0.2	-2.0	-3.9	-3.1	-2.7	-0.5	1.2	1.7
HU	1.9	1.6	0.3	-2.3	-6.1	-7.1	-6.7	-4.7	-1.2	0.1
IE	-1.3	-2.1	-1.6	-9.1	-9.2	-7.7	-7.7	-5.6	-0.7	-1.8
IT	0.3	-0.5	-1.8	-3.3	-6.5	-6.2	-4.7	-2.8	0.5	1.3
LT	8.8	3.5	1.2	-2.2	-15.8	-15.6	-14.6	-12.9	-2.9	0.6
LU	5.0	4.0	1.4	-4.4	-5.3	-8.0	-3.3	2.1	2.9	5.3
LV	2.7	-2.4	-5.3	-10.2	-18.1	-17.5	-19.3	-16.8	-5.1	-2.9
MT	2.8	3.5	3.0	0.7	-2.3	-3.3	-2.2	0.1	3.5	3.7
NL	3.9	3.1	1.6	-1.0	-4.0	-5.0	-4.2	-2.4	0.5	2.7
PL	6.7	5.8	5.2	2.6	1.6	1.3	1.3	2.9	3.1	3.8
PT	1.0	0.9	0.3	-2.0	-3.8	-3.1	-2.3	-1.0	1.8	1.5

RO	9.3	9.6	8.3	2.6	-5.2	-8.0	-7.6	-6.9	-3.2	-1.5
SE	1.6	0.8	0.2	-4.9	-6.6	-6.2	-5.9	-1.5	2.8	4.5
SI	6.3	5.2	3.4	-0.8	-8.4	-9.5	-9.4	-6.1	-0.1	1.5
SK	8.9	8.2	6.8	1.2	-4.5	-5.1	-5.2	-3.9	4.6	5.0
UK	1.9	1.0	-0.4	-2.7	-5.5	-6.0	-5.4	-3.0	-0.3	1.7

Извор: Национални сметки на Еуростат [теина 011].

Табела 2.A2: Дефицит во јавниот сектор (-) или суфицит (+) во земјите-членки на ЕУ, (% на БДП)

	2007	2008	2009
EU - 27	-0.8	-2.3	-6.8
AT	-0.4	-0.4	-3.4
BE	-0.2	-1.2	-6.0
BG	0.1	1.8	-3.9
CY	3.4	0.9	-6.1
CZ	-0.7	-2.7	-5.9
DE	0.2	0.0	-3.3
DK	4.8	3.4	-2.7
EE	2.6	-2.7	-1.7
EL	-5.1	-7.7	-13.6
ES	1.9	-4.1	-11.2
FI	5.2	4.2	-2.2
FR	-2.7	-3.3	-7.5
HU	-5.0	-3.8	-4.0
IE	0.1	-7.3	-14.3
IT	-1.5	-2.7	-5.3
LT	-1.0	-3.3	-8.9
LU	3.6	2.9	-0.7
LV	-0.3	-4.1	-9.0
MT	-2.2	-4.5	-3.8
NL	0.2	0.7	-5.3
PL	-1.9	-3.7	-7.1
PT	-2.6	-2.8	-9.4
RO	-2.5	-5.4	-8.3
SE	3.8	2.5	-0.5
SI	0.0	-1.7	-5.5
SK	-1.9	-2.3	-6.8

UK	-2.8	-4.9	-11.5

Извор: Национални сметки на Еуростат [теина 200].

Табела 2.А3: промени во вработеноста во земјите-членки на ЕУ (% од претходни 12 месеци по квартали)

	2008				2009				2010	
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2
EU-27	1.7	1.3	0.7	0.1	-1.2	-1.9	-2.1	-2.1	-1.5	-0.6
AT	2	1.9	1.6	1.3	-0.4	-1.1	-1.1	-1	0.3	0.7
BE	1.9	1.9	1.8	1.3	0.5	-0.2	-0.9	-0.9	-0.2	0.3
BG	3.6	2.9	2.4	1.5	-0.2	-1.8	-3.7	-5.2	-6.5	-6.8
CY	2.4	2.7	3.5	1.9	1.4	-0.5	-2	-1.6	-1.3	-0.2
CZ	1.8	1.2	1	0.9	0	-1	-1.8	-1.9	-2.1	-1
DE	1.6	1.5	1.4	1.1	0.4	0	-0.2	-0.3	-0.2	0.2
DK	2.1	1.9	2.1	1.6	-1.1	-2.5	-4.3	-5.5	-4	-2.4
EE	1	-0.1	-0.3	-0.4	-6.1	-10.1	-11.2	-12.1	-9	-5.5
EL	0.5	0.1	0.1	-0.3	-0.6	-0.7	-1.2	-2.2	-1.8	-2.5
ES	1.7	0.5	-0.7	-3	-6	-7	-7.3	-6.2	-3.7	-2.4
FI	2.4	2.1	1.1	0.7	-0.9	-3	-3.4	-4	-2.3	-0.5
FR	1.2	0.9	0.4	-0.2	-0.9	-1.4	-1.5	-1.3	-0.7	-0.1
HU	-1.4	-1.9	-0.8	-1	-2.2	-2.4	-3.9	-2.8	-2.1	-0.6
IE	1.6	-0.1	-2	-4	-7.5	-8.3	-8.7	-8.2	-5.3	-4.1
IT	1	0.9	-0.3	-0.5	-1.1	-1.5	-2	-2.1	-0.9	-0.7
LT	1.2	-0.2	-1.3	-2.3	-5.3	-6	-7.5	-8.6	-7.4	-6.6
LU	5.3	4.9	4.9	4	2.4	1.1	0.2	0.2	0.8	1.5
LV	5.2	3.4	0.4	-5.3	-8.5	-13.2	-16.1	-14.4	-12.8	-7
MT	2.7	3	2.6	2.1	0.8	-0.5	-1.5	-0.9	1.6	0.4
NL	1.9	1.8	1.3	0.8	0.1	-1.2	-1.9	-1.7	-1.6	-0.6
PL	4.9	3.8	3.6	3.1	1	0.7	0.2	-0.4	-0.6	0.6
PT	0.8	1.3	-0.2	-0.1	-1.7	-2.7	-3.1	-2.9	-1.7	-1.5
RO	1.3	-0.1	-1.1	0	-3.2	-2.8	-1	-1.3	-1.6	-2.2
SE	1.7	1.3	0.7	0	-1.2	-2.2	-2.6	-2.1	-0.5	0.8
SI	3.3	3.2	2.6	1.8	0.2	-1.4	-2.4	-3.2	-2.9	-2.4

SK	2.2	3.2	3.7	1.9	-0.7	-1.6	-3.7	-3.4	-1.9	-2.2
UK	1.5	1.2	0.5	-0.2	-1.1	-2.1	-1.7	-1.5	-1.2	0.4

Извор: Национални сметки на Еуростат [теина 300].

Глава 3: Преговори во криза: одговори на социјалните партнери

Додека преговорите и концентрацијата на социјалните партнери играле важна улога во справувањето со ефектите од кризата, постои значајна разлика меѓу земјите и секторите во нивниот обем и карактеристики. Разликите во економската состојба се отсликани во разликите меѓу и во рамките на секторите отколку меѓу земјите. Влијанието на институциите за индустриски односи е значајно, иако присуството на институционален капацитет за концентрација и/или преговори на национално, меѓу-секторско ниво е помалку значајно. Јавната политика и вклученоста на социјалните партнери во неа имаат различно влијание врз шемата на преговарани одговори.

Оваа глава се базира на нацртот од Марк Карли и Пол Марцинсов од Единицата за истражување на индустриски односи при Универзитетот во Ворвик.

3.1. Вовед

Во оваа глава се истражуваат одговорите на работодавачите и синдикатите за кризата на различни нивоа на економска активност: меѓу-секторско, секторско и на ниво на претпријатие. Централниот фокус е ставен на инцидентата, шемата и карактерот на преговараните и договорените одговори меѓу социјалните партнери. Исто така се обрнува внимание и на неуспешните обиди за преговарани одговори и примери за конфликт. Во однос на карактерот на склучените договори на различни нивоа, балансот меѓу дистрибутивните и интегративните елементи е од посебен интерес¹⁴. Во контекст на економската криза, дистрибутивниот елемент на договорите вклучува мерки наменети за итно намалување на трошоците, како технолошки вишок, замрзнување или намалување на платата и зајакната флексибилност вклучувајќи го и работното време. Интегративниот елемент носи со себе мерки кои оформуваат кратки одговори на начин на кој може да се дадат среднорочни бенефиции за двете страни, како оние наменети за одржување на вработеноста преку поделба на работата и со тоа задржување на вештините – па дури и нивно зајакнување преку користење на простор за обука (ИЛО, 2009 год.).

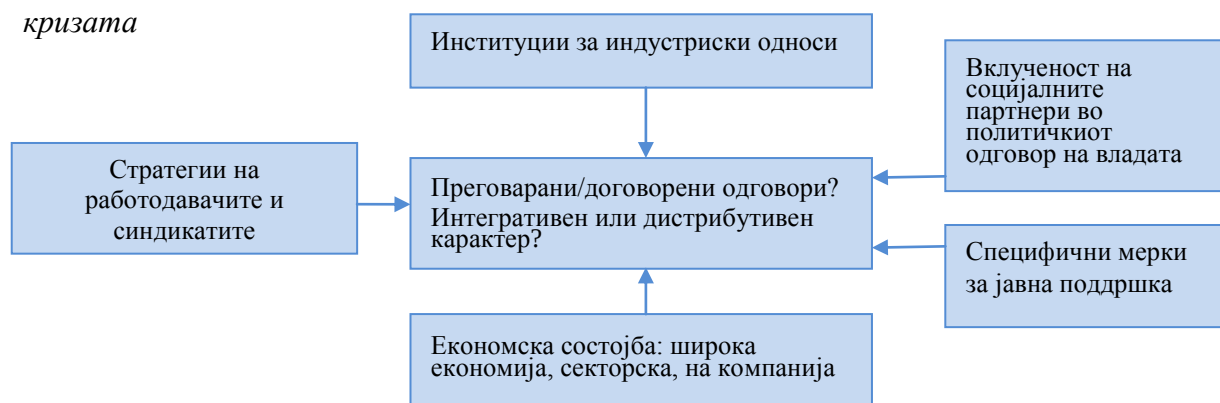
Можат да се идентификуваат четири главни групи на влијанија како оформување на степенот во кој се постигнати преговори или договори за одговорите на кризата меѓу социјалните партнери, како и

¹⁴ Разликата меѓу дистрибутивните и интегративните преговори прво ја испитале Валтон и МекКерси (1965 год.). Традиционално, колективните преговори се сметале како средство за справување со проблемите на дистрибуција, како плата и должина на работната недела. Исходот од дистрибутивните преговори се нула: придобивките на едната страна одговараат со загубите на другата страна. Но колективните преговори можат исто така да бидат со интегративна агенда, според која исходите се позитивни: и двете страни имаат добивка. Пример за ова се договорите за реструктурирање кои се наменети за намалување на трошоците и за зајакнување на флексибилноста, како и за зајакнување на вештините и на капацитетот за заработка на работната сила. Во пракса, дистрибутивните и интегративните аспекти на колективните преговори се испреплетени, со баланс на исходот кој се стреми на едната или на другата страна.

карактерот на постигнатите договори (Гласнер и Кене, 2010 год.), што се гледа подолу на слика 3.1.

Како што се гледа од Глава 2, економската состојба во текот на кризата варира на национално економско ниво и во различни сектори. Овие варијации ја формираат потребата за и магнитудата на политичките одговори, како и доменот отворен за дејствување на владата и социјалните партнери. Институциите за индустриски односи во земјите-членки претставуваат некои значајни заеднички точки, но и значајни разлики, како што беше прикажано во Глава 1. Четири институционални аспекти се централна тема на оваа Глава. Прво, присуството и природата на институционалните договори за тројна или двојна концентрација и/или на меѓу-секторско ниво, чија релевантност се разгледува во првиот главен дел од оваа Глава. Второ, дали структурите за колективни преговори се по природа за еден или повеќе работодавачи. Во преговорите со повеќе работодавачи, постои можноста за повисоки нивоа на воспоставување рамки во кои може да се олеснат и водат понатамошните преговори на ниво на претпријатија. Трето, дали покриеноста со колективни преговори т.е. процент на работна сила е исто така покриен и со колективни договори. Ова е силно поврзано со аранжманите за преговори: добро е утврдено дека покриеноста со колективни преговори со повеќе работодавачи е видливо повисока од преговорите со еден работодавач (Трекслер и др., 2001 год.) Соодветно, договорените одговори на кризата поверојатно ќе покријат поголем дел од работната сила каде доминираат аранжманите со повеќе работодавачи. Во преговорите со еден работодавач, минимална покриеност значи дека унилатералните, менаџирани одговори ќе бидат широко распространети. Четврто, без разлика дали во аранжманите за преговори со повеќе работодавачи има одредби кои јасно ги артикулираат преговорите на повисоко и на ниво на претпријатија, соодветно. Аранжманите на повисоко ниво можат да ги оформат и ограничат преговорите во претпријатијата само во присуство на ефективни аранжмани за владеење на повеќе нивоа (Марџинсон и Сисон, 2004 год.; Нергард и др. 2009 год.). Вториот, третиот и четвртиот аспект ги оформуваат активностите на социјалните партнери на секторски и на ниво на претпријатие, што е разработено во вториот главен дел од оваа Глава.

Слика 3.1: Влијанија врз оформувањето на одговорите на социјалните партнери за кризата



Извор: Базирано на Гласнер и Кене (2010).

Рамка 3.1: Извори на информации

Податоците за специфичниот развој на меѓу-секторско, секторско и ниво на претпријатие во оваа глава, освен ако не е поинаку наведено, се базирани на извештаите од: Европската опсерваторија на Еурофонд за индустриски односи и Европскиот монитор за реструктуирање; Билтенот од ЕТУИ за колективни преговори; две онлајн услуги базирани на сопствена регистрација, Преглед на Европската вработеност и Планетарен труд; Вести од ЕВЦ, кои ги објавува мрежата за обука и консултации euro-betriebsrat.de; во случај на неколку договори на ниво на компанија и сектор, вклучени се и веб-страниците на компаниите и на синдикатите; и нацрт документот на ИЛО од Гласнер и Кене (2010 год.)

Два аспекти на јавната политика го оформуваат обемот, и карактерот, на договорените одговори. Првиот, разработен во Глава 2, е вклученоста на социјалните партнери во формирањето на пакетите со антикризни мерки кои ги воведува владата. Вториот се специфичните јавно политички мерки наменети за одржување на вработеноста, особено шемите за кратко работно време кои биле мобилизирани или новововедени во многу земји-членки, а со кои се дава поддршка на заработувачката на оние кои се погодени од кризата, преку парцијални бенефиции за невработените. Овие шемии, кои се накратко разработени во оваа глава, можат да ги натераат работодавачите и синдикатите да преговараат за понатамошни мерки како одговор на ефектот од кризата и/или да бараат преговори за спроведување на мерките. На кратко, постои потенцијално важна интеракција меѓу специфичните јавно политички мерки и инцидентата и карактерот на договорените одговори, каде првите го зголемуваат доменот на вторите. Во својот дел, одговорите на работодавачите и синдикатите се условени, но не и дефинирани со економската состојба институциите за индустриски односи и владините активности. Одговорите се исто така производ на соодветните стратегии на работодавачите и синдикатите (Гласнер и Кене, 2010 год.) Секој од нив спроведува избори, има потенцијал да се залага за иновативни и/или да се потпира на испробани и тествирани решенија, да влегуваат во компромиси во очии на разликите и/или да ја тестираат својата релативна сила преку конфликт.

Главата е поделена на два главни дела. Меѓу-секторскиот развој се разработува во првиот, во главно активностите кои ги преземаат социјалните партнери на национално ниво. Развојот на регионално ниво е значаен во неколку земји, а дел од него се разгледува во Рамка 3.4. Вториот дел се однесува нивоата на сектор и компанија, фокусирајќи се на и на производствениот и на секторот за приватни услуги. Развојот во секторот за јавни услуги на кратко е даден во Рамка 3.6. Во овој дел исто така се разгледуваат и активностите на социјалните партнери на европско ниво, кои главно се вртат околу Европските работнички совети. Оваа Глава е составувана во време кога развојот кој е предмет на интерес се движел брзо и понекогаш и во непредвидлива насока. Процената се базира на податоци од почетокот на кризата до април 2010 год.

Во оваа Глава се заклучува дека додека преговорите и договорите меѓу социјалните партнери играат главна улога во справувањето со ефектите од кризата, постојат значајни разлики меѓу земјите и секторите во нивниот обем, карактер. При предвидувањето на оваа варијација според четирите групи на

фактори утврдени во Слика 3.1, се доаѓа до заклучок дека разликите во економската состојба се појасно рефлектирани во вариабилната шема на договорени одговори меѓи и во секторите, отколку меѓу земјите. Влијанието на институциите на индустриски односи генерално е означено, иако најмалку за приуството на институционалните капацитети за договарање и/или преговарање на национално и меѓу-секторско ниво. И двата јавно-политички аспекти се смета дека имаат одредено влијание врз шемата на договорените одговори. Во пракса, целосната проценка на влијанието на стратегиите на социјалните партнери бара детални податоци какви што не се достапни. Во најдобар случај, можат да се извлечат заклучоци, а тие се силно сугестивни за нивната релевантност.

3.2. Меѓу-секторско ниво

Во овој дел се испитуваат специфичните двојни и тројни активности кои социјалните партнери ги преземаат или треба да ги преземат во земјите-членки на ЕУ на меѓу-секторско ниво (заедно со владата во случај на тројна активност) директно како одговор на економската криза. Погенералните процеси на консултации и дијалог и перспективите на социјалните партнери се предмет на Глава 2. До крајот на април 2010 год., двојните или тројните национални меѓу-секторски договори за формирање на став, или во некои случаи посебни активности, како одговор на кризата се склучени во 10 земји: Белгија, Холандија, Франција, Шпанија, Полска, Естонија, Летонија, Литванија, Бугарија и Чешка. Во 11-тта, Словачка, синдикатите и организациите на работодавачи склучиле паралелни, но посебни договори со владата. Во пет земји има неуспешни преговори за договорите: Ирска, Словенија, Шпанија (во случајов можеен троен договор), Финска и Унгарија. Во поглед на вклученоста на земјите, се издвојуваат две карактеристики. Прво, постоечките тројни и двојни институции за преговори и/или договори не се мобилизирани, успешно или неуспешно, за соочување со кризата во сите земји во кои постојат. Второ, договорите се склучени во повеќе земји во централна и источна Европа каде нема воспоставена традиција каде социјалните партнери и/или власта ја спроведуваат оваа задача.

3.2.1. Договори за справување со кризата

Двојните или тројните национални меѓу-секторски договори во шест земји и паралелните договори во Словачка се склучени во релативно раната фаза на кризата. Во другите четири земји, договорите се склучени подоцна. Во Литванија, тројниот договор бил потпишан по долготраен конфликт, додека шпанскиот двоен договор се потпишал по вториот обид, по едногодишен интеррегнум во преговорите. Тројни договори во Бугарија и Чешка не биле склучени до првите месеци од 2010 год. по што следувале повици од социјалните партнери за поголемо вклучување во справувањето со кризата. Во случајот со Белгиските и шпанските меѓу-секторски и холандските тројни договори, иницијативите биле усвојување и оформување на нормален, регуларен процес на преговори за справување со моменталните економски услови. Договорите во Франција, Полска, Словачка, Естонија, Летонија, Литванија, Бугарија и Чешка се ад-хок слободни реакции на кризата. Во Полска, балтичките земји и Чешка, договорите се изгледа први

од ваков вид. Словачките договори следувале по претходен договор во кој се предвидени ефектите од влезот во евро-зоната

На кратко, шесте договори кои се склучени релативно рано во кризата, се следните:

- Белгиските социјални партнери експлицитно одговорице на кризата со нивниот меѓу-секторски колективен договор за 2009-10 год. (вакви договори нормално се потпишуваат на секои две години), во декември 2008 год., кој бил со цел да се постигне баланс меѓу конкуритивноста на компаниите, куповната моќ на работниците и нивоата на вработеност. Во него се вклучени умерени зголемувања на куповната моќ, намалување на даноците на приход за ноќна и прекувремена работа и намалување на даноците за да се охрабрат работодавачите долгорочно да вработуваат невработени луѓе (Перин, 2009 год.)
- Во традиционалните есенски консултации во октомври 2008 год., холандската влада и социјалните партнери постигнале широк договор за прашања како што се умерени барања за плати, намалени придонеси за осигурување за невработените, реформи во законот за отпуштање од работа, помош за слабоплатените и ранливите групи, создавање на работни места и обука. Во март 2009 год., двојната фондација за работна сила постигнала договор за справување со кризата, за 2009-10 год., во кој се промовирало вработувањето, намалувањето на платата, обуката, помошта за работниците кои останале како технолошки вишок и флексибилно вработување (Фондација за работна сила, 2009 год.)
- Во јули 2009 год., француските социјални партнери постигнале национален меѓу-секторски договор за справување со последиците од економската криза по вработувањето. Тука спаѓале: продолжување на статутното кратко работно време за новите групи на вработени; зголемување на времетраењето на бенефициите од краткото работно време; рамка за 'позајмување работници' меѓу компаниите; промоција на географска и работна мобилност на работниците; подобрување на шемите за помош на работниците кои останале како технолошки вишок да се вратат на работа; и помош наменета за групи како долгорочно невработени, постари работници и млади луѓе (за повеќе детали види Рамка 3.2).
- Во март 2009 год., полските социјални партнери постигнале двоен договор за пакетот анти-кризни мерки, вклучувајќи поголема флексибилност на работното време; воведување на шема за кратко работно време и лимит за фиксно вработување, како и мерки за минимална плата, социјално осигурување и данок (за повеќе детали види Рамка 3.2).
- Во Естонија е постигнат троен договор во март 2009 год. со кој се поставуваат принципите за одржување на нивоата на вработеност, на пример преку доживотно учење и флексибилно вработување, а со тоа се обезбедува и поефективна помош за невработените лица (Нурмела и Кару, 2009 год.)
- Во јуни 2009 год., склучен е троен договор во Летонија, кој имал за цел намалување на дефицитот во јавниот сектор, здружување на мерките за зголемување на приходот и намалување на јавните трошоци,

заедно со намалување на долговите во јавниот сектор и во пензиите и бенефициите (Кабинет на Министрите на Република Летонија, 2009 год.)

Различен вид на договорен пристап, кој вклучува паралелни владини договори со социјалните партнери, бил склучен во Словачка. Во почетокот на 2009 год., словачката влада потпишала два документи:

- 'меморандум за соработка за решавање на влијанието од финансиската и економската криза во Словачкото општество' со главната синдикална конфедерација, каде владата бара да се одржи нивото и заштитата на вработеноста, а синдикатите да достават умерени барања за плата и пристап до дијалог (Чириа, 2009 год.); и
- сличен меморандум со главните организации на работодавачи, каде владата би одбегнала наметнување на нов закон или административен товар на работодавачите, а работодавачите нема да ја користат кризата како изговор за намалувањена условите за вработување (Планета на труд, 2009 год.)

Во врска со заклучоците од овие договори, словачката влада воспоставила Економски кризен совет со претставници од социјалните партнери, за да дадат предлози за справување со кризата.

Во Литванија, на склучувањето на договорот во октомври 2009 год. му претходеа месеци на одржана синдикална опозиција за владините мерки за штедење, како што е наведено во глава 2, кои кулминирале со штрајк со глад во јули кој успешно ја натерал владата да ја промени тактиката. Тројните национални договори за економската и социјалната политика во текот на кризата покриваат области како данок, политичко трошење плаќања во јавниот сектор, намалување на бенефициите за социјално осигурување, реформа во јавниот сектор, мерки за економски стимул, политика за енергетика, образование и обука, здравство и борба со сивата економија (Блажиене, 2009).

Во Шпанија, социјалните партнери не можеле да го потпишат вообичаениот меѓу-секторски рамковен договор за 2009 год. со кој се даваат упатства за преговорите на пониско ниво, главно заради разликите во зголемувањето на платите (види подолу во текстот). Сепак, успеале да продолжат со оваа работа во 2010 год., преземајќи невиден чекор на постигнување на тригодишен рамковен договор (Преглед на европското вработување, 2010 год.) Договорот за вработување и колективните преговори даваат препораки за преговорите на секторско и на ниво на компанија во 2010, 2011 и 2012 год. Главниот приоритет бил заштита и создавање на работни места, преку намалување на платите и промовирање на вработување со отворен договор, наместо привремено вработување. За платата, во договорот се препорачува умерено зголемување секоја година и воведување на: клаузули за ревизија на платите, со што ќе им се компензира на вработените зголемувањето на инфлацијата која го надминува покачувањето на платите во период од три години; и клаузули за сиромаштија во секторските договори кои можат да бидат поттикнати компаниите кои се соочуваат со финансиски потешкотии. Во договорот исто така се препорачува колективните договори да содржат одредени мерки за избегнување и

намалување на загубите на работните места, промоција на вработување со отворен договор, развој на флексибилноста на работната сила, справување со реструктурирањето и подобрувањето на обуката.

Рамка 3.2: Француски меѓу-секторски договор за справување со последиците од кризата по вработувањето

Со брзото зголемување на невработеноста, организациите на социјалните партнери одлучиле во мај 2009 год. да отпочнат преговори за националниот меѓу-секторски договор во ‘социјалното справување со последиците од економската криза во вработувањето’. Преговорите резултирале со договор за ‘итни’ мерки во вработувањето потпишан од сите главни социјални партнери, освен синдикалната конфедерација ЦГТ (European Employment Review, 2009). Понатамошните преговори требало да се бидат за ‘структурните’ мерки за олеснување и надополнување на претстојната економска обнова.

Договорот од јули изграден врз основа на различни одговори на кризата на пазарот на труд и иницијативите за обука кои ги преземаат владата и социјалните партнери во текот на 2008 и 2009 год., обезбедува дополнителни мерки наменети за ‘ограничување на последиците од економската криза по вработувањето во најголема можна мерка’. Овие мерки се наменети за: да помогнат во ‘одржувањето на договорената врска’ меѓу работодавачите и вработените во периодите со намалена активност; да обезбеди посигурен пат за враќање на работа на работниците кои останале без работа како технолошки вишок; да ги ублажат ефектите од економската криза врз најранливите групи; и да ги зајакнат квалификациите и вештините. Сите договорени мерки се од привремена природа и со важност до 1 јануари 2011 год., а многу од нив бараат владата да ги спроведе, што укажува дека треба што е можно побрзо да се донесат неопходните регулативи.

Клучните одредби од договорот се:

- проширување на статутните шеми на кратко работно време за новите групи вработени (особено во услужниот сектор);
- мерки за промоција на обуката на вработените во шемите со кратко работно време и осигурување на нивните идни кариери;
- зголемување на генералното максимално времетраење на бенефициите од краткото работно време од 800 до 1000 часа годишно по вработен;
- поедноставување на административните процедури кои компаниите мора да ги почитуваат во пријавувањето за бенефиции од кратко работно време;
- рамка на правила и процедури за водење на ‘позајмувањето вработени’ – овој договор, каде компанијата привремено става одреден број на вработени на располагање на друга компанија, е дозволен во француските закони, но недоставува детален правилник;
- промоција на географската и работната мобилност на работниците во компаниите, на пример преку интерни ‘размени на позиции’ или дозвола работниците да се испробаат друго работно место;

- подобрување на шемите за помош на работниците кои останале технолошки вишок да се вратат на работа, како нивно отворање пред луѓето кои претходно имале фиксни договори или биле привремено вработени преку агенција за вработување; и
- помош насочена кон одредени целни групи, како долгорочно невработени, постари работници и млади луѓе, главно преку усвојување на употребата на различни постоечки шеми во кои се бара овие групи да останат вработени, да им се најде нова работа, или да им се помогне за прв пат да влезат на пазарот на трудот.

Социјалните партнери исто така во јануари 2009 год. постигнале национален меѓу-секторски договор за стручна обука, кој бил договорен по налог на владата. Процесот на преговарање не е директно поврзан со кризата, но конечниот текст на договорот е под влијание на влошената состојба на вработувањето. Договорот содржи мерки наменети за обезбедување обука за уште 700.000 малку квалификувани или невработени работници секоја година и обезбедување на средства за итни мерки за обука за справување со ефектите од кризата.

Во Чешка, после барањата од синдикатите и организациите на работодавачи во 2009 год. за поголемо вклучување во владините одговори на кризата, како и нивно учество во работата за подготовка на нови шеми со кратко работно време (Рамка 3.5), во почетокот на 2010 год. почнало сериозно ангажирање за пошироките прашања. Ова резултирало со троен договор во февруари за група ‘краткотрајни’ мерки за одговор на кризата (Вервекова, 2010). Сите овие работи се поврзани со група економски и социјални проблеми. Директно, програмите за обука се поврзани со точките за вработувањето, можноста за поголема даночна хармонизација меѓу вработените и само-вработените и мерките за справување со злоупотреба на бенефициите за невработените. Дополнителни мерки се одговорени во април. Во поглед на вработеноста, владата се обврза да ги испита можностите од воведување на шема за кратко работно време која е повеќе во ‘германски стил’ и ја забрзува исплатата на бенефициите за пензии и боледувања.

Во Бугарија синдикатите барем делумно се повлекле од главните национални тројни институции кон крајот на 2008 год. заради недостатокот од консултации за владините антикризни мерки и организираше протести против владината политика во пролетта и летото 2009 год. Сепак, после промената на власта, тројниот дијалог продолжил во август 2009 год. со договор за формирање на заеднички пакет на антикризни мерки. Сепак, нема консензус за новата иницијална антикризна програма на владата. Незадоволството на синдикатите од програма довело до преговори со организациите на работодавачи за потенцијалните дополнителни мерки, што резултирале со група заеднички предлози до владата и конечно потпишување на договор за пакетот од 59 антикризни мерки во март 2010 год. (Даскалова, 2010). Ваквите широки мерки треба да го поддржат вработувањето, домаќинствата, бизнисот и државниот буџет. Мерките за вработување вклучувале: механизам за зголемување на минималната плата; зголемување на бенефициите за невработените; шемите за поддршка на вработувањето во компании кои се соочуваат со потешкотии (како поддршка за работниците кои се на неплатен одмор); субвенции за вработување; и промоција на мобилноста на работна сила.

Рамка 3.3 Договор за антикризен пакет на полските социјални партнери

По разговорите за мерките за одговор на кризата во рамките на главното национално тројно консултативно тело, Тројната комисија за социјални и економски работи, синдикатите и организациите на работодавачи отвориле двојни разговори по ова прашање и во март 2009 год. договориле пакет од антикризни мерки (Czarzasty, 2009).

Во главните точки (од кои многу биле со ограничена природа) спаѓале следните:

- воведување на форма на кратко работно време, каде работодавачите се соочуваат со економски потешкотии, за да избегнат технолошки вишок, можат да ги стават работниците на скратено работно време или привремено да ги отпуштат, а засегнатите работници да добиваат ограничени јавни субвенции за платата;
- продолжување на максималниот референтен период за просечно неделно работно време од три до 12 месеци и дополнета статутна дефиниција на 'работен ден' со која ќе се овозможи поголема флексибилност;
- воведување на флексибилно работно време со цел да го олесни усогласувањето на работата и семејниот живот;
- промоција на создавањето и употребата на фондовите за обука на компаниите;
- ограничување на времетраењето на фиксните договори, со цел да се стабилизира вработеноста;
- постепено зголемување на националната минимална плата за 50% од просечната плата;
- зголемување на бенефициите за социјално осигурување за работниците кои останале технолошки вишок и поддршка за семејствата кои се најтешко погодени од кризата;
- даночно ослободување за надоместоци и бенефиции кои им ги исплаќаат компанијата и синдикатите на работниците кои се соочуваат со финансиски потешкотии;
- усвојување на колективните договори на компанијата како основа за законот за работна сила; и
- укинување на законското ограничување на платата на директорите во државните фирми.

Многу од договорените мерки бараат спроведување со закон. Владата се обврзува да ги донесе неопходните закони и предложила нацрт-закони во јуни 2009 год., кои се усвоени во август. Во законот недостасувале некои точки кои ги договориле социјалните партнери (како зголемување на националната минимална плата) и се измениле други, кои довеле до жестока критика од синдикатите (кои ја обвиниле владата за спроведување на сопствената агенда и неуспех правилно да се консултира за законите), а во помала мерка и од работодавачите. Во почетокот на 2010 год., социјалните партнери ја критикувале ефективноста на некои мерки кои биле воведени со закон и побарале амандмани.

Степенот во кој различните договори се двојни или тројни не е јасен во сите случаи. Договорите постигнати во Естонија, Бугарија и Чешка се јасни тројни договори, а паралелните договори склучени во Словачка не се ниту двојни, ниту тројни. Во другите земји има покомплексна игра меѓу социјалните

партнери и владата. Додека белгиските интерсекторски договори формално се двојни, се договарани во соработка со владата (која посредувала во разгооврите), се потпираат врз владиното финансирање на некои од мерките и формира дел од владиниот одговор на влошената економска состојба. Во Холандија постои микс од тројни и двојни меѓу-секторски договори со широк троен одговор на кризата склучен во октомври 2008 год. и двоен договор во март 2009 год., иако вториот очигледно во голема мера произлегол од работата на тројниот ‘кризен тим’. Во Франција договорот од јули 2009 год. за справување со последиците од економската криза по вработувањето се базирал на владиното одобрување и законот за голем дел од неговото донесување. Полскиот договор бил со преговори на двојна основа кои следеле по тројните разговори и многу од точките во него барале спроведување со закон, кој бил донесен во август. Исто така и некои мерки во повеќето договори кои барале спроведување со закон, во случајот со Белгија, Шпанија и во одредена мерка Холандија, спроведувањето е предвидено со понатамошни колективни преговори на пониско ниво.

Договорите во Летонија и Литванија се повеќестрани, вклучувајќи договори меѓу владата и повеќе организации од интерес. Како и синдикатите и организациите на работодавачи, договорите ги потпишале и организациите претставници на бизнисот (настрана од организациите на работодавачи) и пензионерите, со различни други партии кои се вклучени во секој случај поединечно. Сепак, во Литванија, договорот не го потпишале повеќе синдикати (главно од јавниот сектор) и групи од релевантен интерес (како здруженија на постари и лица со посебни потреби), а овие организации го критикувале договорот, тврдејќи дека ги застапува интересите само на потписниците, а не и на широката јавност.

Во однос на содржината, сите договори создаваат ‘пакети’ на мерки наменети за справување со економската криза, отколку решавање на одредени прашања. Договорите во Белгија, Естонија, Франција, Холандија, Полска, Словачка и Шпанија централно се бавеле со работи поврзани со вработувањето. Останатите договори биле пораспространети, покривајќи повеќе економски, фисклани, јавни и социјално политички работи, вклучително и некои елементи од пазарот на труд (само маргинално како во случајот со Летонија, каде договорот се однесувал само на мерките за штедење наменети за обнова на јавните финансии). Во одредена мера, втората група на договори изгледа била вежба за добивање консензус од социјалните партнери за владините мерки за одговор на кризата (особено намалување на расходите), на сметка на некои добиени мерки.

Повеќето заеднички прашања поврзани со вработувањето кои се предмет на различни договори се: скратено работно време (Белгија, Чешка, Франција, Шпанија и Полска); мерки за даноци/социјално осигурување поврзани со вработувањето (Белгија, Холандија и Полска); поттик за вработувањето, шеми и помош наменети за невработените лица и ранливите групи (Белгија, Бугарија, Чешка, Франција, Шпанија и Холандија); флексибилност во типот на вработување и/или работното време (Бугарија, Естонија, Холандија, Шпанија и Полска); намалување на платата (Белгија, Холандија, Словачка и Шпанија); и обука/доживотно учење (Чешка, Естонија, Шпанија и Холандија).

Рамка 3.4: Регионални меѓу-секторски договори за соочување со кризата во Италија и Шпанија

Во неколку земји-членки, националните политички структури ги деволвираат важните одговорности во полето на вработување на регионално ниво. Ова е очигледно случај во Италија и Шпанија. Уште од почетокот на кризата, договорите за справување со аспектите на ефектите од вработувањето се потпишани во повеќе региони во двете земји.

Во Италија, законот усвоен во јануари 2009 год. ги зголемил ресурсите на земјата за системот на ‘социјални амортизери’ – мерки кои ги амортизираат ефектите од технолошки вишок и реструктурирање, заедно со специјални бенефиции за невработените и други форми на парична поддршка за работниците кои останале без работа или се на принуден одмор – и овозможиле системот да се прошири и адаптира во текот на 2009 и 2010 год. Националните власти постигнале договор со властите на регионално ниво за спроведување на законот. Оперативните детали потоа се одредени со договори потпишани од социјалните партнери и властите во секој регион. Овие регионални тројни договори типично ги прошируваат мерките за поддршка да достигат видови на компании и работници кои обично не се вклучени во социјалните амортизери, а во некои спаѓаат и обврските за обука на засегнатите работници, или е предвидено вклучување на социјалниот партнер во администрирање на шемата.

Во барем еден случај, регионалните социјални партнери исто така потпишале двоен анти-кризен договор. Договорот вклучен во регионот Рим/Лацио во јуни 2009 год., требало да ја засили локалната економија и да го зголеми нивото на вработеност. Во него се предвидувало работодавачите да употребуваат засилени социјални амортизери, додека исто така се вовел нов заеднички регионален фонд за обука и барање за повеќе иницијативи за промоција на ‘зелени’ и високо технолошки индустрии, заедно со инвестиции во истражувања и инфраструктура.

Во Шпанија, тројните договори се потпишале во повеќе региони во текот на 2009 год. за промоција на вработувањето и стимулирање на економијата во контекст на кризата. На пример, ‘пактот за развој и конкуритивност’, потпишан во Кастиља ла Манча во август, предвиден за: големи јавни инвестиции во јавните работи, инфраструктурата, домаќинството, истражувањата и новите технологии; мерки за поддршка на малите бизниси, и стручна обука; и субвенции за вработување на невработени лица. Слично на ова, ‘социјален договор за продуктивност и вработување’ бил потпишан во Ла Риоха во март предвиден за јавна инвестиција во иновациите, извозна индустрија, обновлива енергија, животна средина, конкуритивност, инфраструктура и туризам. Договорот исто така се фокусирал и на подобрување на обуката, јавен сервис за вработување и работни услови. ‘Договор за конкуритивност и генерирање на вработувања’ бил потпишан во Мадрид во декември со цел директно да се создадат 30.000 високо-квалитетни работни места и индиректно 50.000 во стратешкиот индустриски сектор, преку инвестиции во иновациите и новите технологии.

3.2.2. Неуспешни разговори и притисок врз постоечките аранжмани

Во шест земји, преговорите се одржувале за специфичен двоен или троен договор или спогодба

наменета за справување со ефектите од кризата, но без успех до крајот на април 2010 год. Пет од засегнатите земји имале воспоставена традиција на успешно склучување на меѓу-секторски договори: Ирска, Луксембург, Словенија, Шпанија и Финска (до неодамна). Во шестата, Унгарија, нема претходна успешна иницијатива. Од овие, Ирска, Словенија и Шпанија доживеале колапс (барем привремен) на долготрајните меѓу-секторски двојни/тројни договори како резултат на кризата и разликите за тоа како да се реагира на неа. Тројните договори исто така биле под притисок во Бугарија, како што е наведено погоре.

Унгарската влада одржала тројни дискусии кон крајот на 2008 год. и 2009 год. за можен ‘социјален пакт’ за реформските мерки како одговор на кризата, но безуспешно. Како што се наведува во Глава 2, значајните разлики остануваат меѓу социјалните партнери и ривалските синдикални конфедерации, и двете заради своите соодветни перспективи за мерките потребни за успешно справување со кризата и за владините предлози, особено оние за реформите во законот за работна сила (Тот, Еделенџи и Неуман, 2009). Страните изгледа ‘само се движат’ наместо да учествуваат во изнаоѓањето компромис.

Во Финска, долготрајната двојна/тројна политика на национална плата завршила во 2007 год. и конфедерацијата на работодавачи ЕК потенцирала дека не сака повеќе да има улога во вакви меѓу-секторски преговори. Сепак, кога ќе се поврзе со рундата секторски преговори од крајот на 2009 год., ЕК и синдикалните конфедерации одржувале тајни разговори за можна целосна рамка за зголемување на платите во секторските договори, со цел да се промовира вработувањето. Разговорите завршиле безуспешно во декември 2009 год. кога ЕК се повлекол од нив (Јокивуори, 2009).

Тројните преговори во текот на март и април 2010 год. во Луксембург биле со цел да се постигне договор за мерките за поддршка на вработувањето, одржување и зајакнување на конкурентноста и справување со влошувањето на јавните финансии. Преговорите се прекинати кон крајот на април, кога главниот фокус на несогласување бил клучниот предлог на работодавачите за замрзнување на автоматското индексирање на платите и пензиите за период од две години. Ова било веднаш одбиено од синдикатите, иако владата го поддржала (Планета на трудот, 2010).

Уште од 1987 год., цела Ирска е покриена со непрекината низа од тројни национални договори за социјално партнерство, со што се регулира голем дел од работите за вработувањето, социјалата и економијата, а тука се вклучени и повеќегодишни договори за плата меѓу синдикатите и работодавачите од приватниот сектор и владата. Сегашниот 10-годишен договор за партнерство, ‘Кон 2016-та’ е потпишан во 2006 год. и во негови рамки е договорен ‘транзиционен договор’ во септември 2008 год, во кој се вклучени дво и тро-годишен договор за плаќање. Во почетокот на 2009 год., кога економијата била во длабока рецесија, конфедерацијата на работодавачи ИБЕЦ побарала одложување на договореното зголемување на платите за барем една година. Во пракса, многу работодавачи не ги исплатиле покачувањата на платата кои биле предвидени за 2009 год., и ИБЕЦ формално се повлекла од договорот на крајот на годината, откатко не успеале разговорите со синдикатите за алтернативен договор за плата. Договорот за плата во јавниот сектор исто така се распаднал, бидејќи владата не ги исплаќала покачувањата предвидени со транзициониот договор и вовела намалување на платите, по кои

исто така безуспешни биле разговорите со синдикатите (Шихан, 2009). Дискусиите се воделе во текот на 2009 год. за форма на троен план за национална економска обнова, но ни тој не успеал. Главни пречки биле владините палнови за намалување на јавните трошоци и платата во јавниот сектор, кои се покажале како неприфатливи за синдикатите (и понатаму владата ги спроведувала еднострано), заедно со судбината на транзиционите договори за плата и степенот на владина поддршка за заштита на вработувањето и негово создавање. Синдикатите неуспешно се бореле за широк пакт во кој ќе влезат економската, фискалната и социјалната политика.

Двојните односи меѓу синдикалните конфедерации ИБЕЦ и ИЦТУ, сепак, не се распаднале целосно. Во март 2010 год., потпишале 'национален протокол за уредно водење на индустриските односи и локални преговори во приватниот сектор' со цел да се осигура дела колективните преговори на ниво на компанија се водат на уреден начин во отсуство на национален договор за плата, со напор да се избегне индустриска активност. Во протоколот се изјавува дека преговорите во 2010 год. треба да имаат примарна цел за заштита на работните места. Во јавниот сектор, исто така, постои приближување меѓу владата и синдикатите, кога се постигнал предлог договор за платите во јавниот сектор, работните места и реформите во март 2010 год. (види Рамка 3.6).

Во Словенија, каде меѓусекторските договори се повторлива карактеристика уште од 1990-тите, тројниот дијалог за одговор на кризата е обележан со значителен консензус во 2008 год., но проблемите се појавиле во 2009 год. Главните недоразбирања биле фокусирани на политиката за минимална плата и подоцна во текот на годината организациите на работодавачи почнале да го бојкотираат националниот троен форум по усвојувањето на новиот закон за минимална плата од страна на владата (Станијевиќ, 2010).

Во Шпанија, социјалните партнери во 2009 год. не можеле да постигнат вообичаен годишен меѓусекторски рамковен договор во кој ќе се постават препораките за преговори на пониско ниво, главно заради разликите во зголемувањето на платите во време на рецесија. Овие договори се потпишувале секоја година од 2002 до 2008 год. Отсуството на национална рамка придонело за тешка рунда на преговори во 2009 год., кога преговорите за многу колективни договори отишле во ќорсокак или биле одложени, а несогласувањата за исплатата на зголемувањата на платите во 2009 год. според повеќегодишните договори потпишани во претходните години. Сепак, во ноември социјалните партнери постигнале заеднички пристап за решавање на проблемите кои влијаат врз преговорите, со тоа отворајќи пат за склучување на три-годишен национален рамковен договор во февруари 2010 год. (види точка 3.2.1. погоре во текстот).

Додека двојните меѓусекторски односи меѓу шпанските синдикати и организации на работодавачи се придвижиле од несогласувања кон договор, спротивниот случај се јавил за тројниот дијалог за кризата. Во јули 2008 год., владата и социјалните партнери потпишале 'декларација за начела за стимулирање на економијата, вработувањето, компетитивноста и социјалниот напредок', во која се изразува поддршка за владината дијагноза на проблемите со кои се соочува земјата и финансиските мерки усвоени за зајакнување на економијата. Во текот на 2009

год. владата преземала повторливи напори за ангажирање на социјалните партнери во троен пакт за засилување на вработувањето и справување со ефектите од кризата. Овие напори главно пропаднале заради тоа што работодавачите сакале да дискутираат за порадикални реформи во законот за вработување и поголеми намалувања на трошоците на работодавачите за прекувремена работа, отколку оние кои ги предложила владата или биле прифатливи за синдикатите. Откако социјалните партнери потпишале обновен меѓу-секторски договор во февруари 2010 год., владата повторно го отворила тројниот социјален дијалог и претставила серија на предлози до социјалните партнери за реформите на пазарот на труд наменети за зголемување на приспособливоста и флексибилноста. Дијалогот сè уште траел на крајот на април 2010 год., но со слаби знаци на консензус, а разговорите во одредена мера биле во сенка на острите разлики за пензиските реформи кои ги најавила владата на крајот на јануари, со кои ќе се подигне возрасната граница за пензионирање и на незадоволството на синдикатите за намалувањето на платите во јавниот сектор (види рамка 3.6).

Рамка 3.5 Кратко работно време и социјалните партнери

Многу земји-членки од ЕУ-15 веќе воспоставиле шеми на кратко работно време и одговориле на кризата со нивно менување, како што е случајот во Австрија, Белгија, Данска, Финска, Франција, Германија, Грција, Италија, Луксембург и Холандија. Главните промени се:

- зголемување на времетраењето на бенефициите кои им се исплаќаат на вработените (или субвенции за работодавачите), како во Австрија, Франција, Германија и Луксембург;
- зголемување на нивото на замена на приодот за заинтересираните вработени, како на пример во Белгија и Франција;
- продолжување на шемата на новите категории на компании и/или вработени, како во Белгија, Франција, Германија и Италија;
- поврзување на државните субвенции со обврските на работодавачот да не ги отпушта засегнатите работници за одреден период, како во Франција и Холандија; и
- пофлексибилни аранжмани и/или полесни за пристап, во Австрија, Данска, Финска, Германија и Луксембург.

Неколку земји-членки во централна и југо-источна Европа – како Бугарија, Чешка, Унгарија, Полска, Романија, Словачка и Словенија – за прв пат вовеле шеми за кратко работно време со поддршка од државата.

Главна карактеристика на сите шеми за кратко работно време кои се разработени тука е дека многу зависат од државната финансиска помош за нивното работење.

Во многу случаи, социјалните партнери се вклучени во прилагодувањето или воведувањето на шеми за кратко работно време како одговор на кризата. Партнерите заеднички иницираат промени во неколку земји, на пример:

- воведувањето на шеми за кратко работно време во Полска се базира на антикризниот договор на

социјалните партнери од март 2009 год. (види Рамка 3.4);

- француската статутна шема е проширена и на нови групи вработени и времетраењето на бенефициите е зголемено како резултат на барањата од меѓу-секотрскиот договор на социјалните партнери за справување со последиците од економската криза по вработувањето, потпишан во јули 2009 год. (види Рамка 3.3);
- австриските социјални партнери издале заеднички предлог за статутните шеми за кратко работно време да бидат по флексибилни, а парламентот го усвоил во февруари 2009 год.;
- данските социјални партнери излегле со заедничко барање до владата за преземање на мерки за зајакнување на пазарот на труд, особено усвојувањето на шемата за кратко работно време со поддршка од владата, која делумно ја презема и владата во март 2009 год.;
- германските социјални партнери излегле со заедничка препорака дека времетраењето на статутните бенефиции за кратко работно време треба да се продолжи, што е усвоено во мај 2009 год; и
- холандските социјални партнери излегле со заедничко барање во 2008 и 2009 год. за зајакнување на државната шема на кратко работно време, која во голема мера ја преземала и владата.

Во сите други земји, вклученоста на социјалните партнери е повеќе тројна и/или консултативна. По неуспехот на двојните разговори по ова прашање, белгиската влада излегла со предлог за привремено проширување на мерките за кратко работно време (кои нормално се однесуваат само на обичните работниците) и на работниците од средната класа, кои биле прифатени од социјалните партнери и усвоени во април 2009 год. Воведувањето на новата шема понатаму е усвоено од бугарската влада и социјалните партнери. Тројна работна група била оформена во Чешка во август 2009 год. за да формулира нова шема за кратко работно време, а словенските социјални партнери ги консултирале за новата шема на кратко работно време, иако во овие два случаи нема податоци за степенот на извршеното влијание од социјалните партнери.

3.2.3. Специфични јавно-политички мерки: аранжмани за кратко работно време

Во повеќе случаи, постигнат е консензус (двоен или троен) за мерките кои биле последователно усвоени од владата, или социјалните партнери ги одобриле плановите на владата. Повеќето заеднички мерки на кои се однесува ова се модификација, проширување или воведување на кратко работно време поддржано од државата и шеми на привремено отпуштање (познато под друго име, како делумна невработеност во некои земји). Овие шеми им овозможуваат на работодавачите привремено да го намалат работното време на вработените, делумно или целосно, со компензација, која делумно или целосно ја финансира државата, за дел од приходот кој го загубиле вработените. Овие аранжмани дозволуваат врската со вработувањето да се одржува во периодите на намалена побарувачка, со што ги штитат вработените од невработеност и преголема загуба на приходи, а на работодавачите им овозможуваат да ги задржат обучените и искусни кадри.

Социјалните партнери се различно вклучени во приспособувањето и воведувањето на шемите за

кратко работно време со поддршка на државата. Шемите исто така поттикнале, а во некои случаи и побарувале, понатамошни преговори меѓу работодавачите и синдикатите на меѓу-секторско ниво, како во Белгија, и на секторско и ниво на компанија во повеќе земји (види подолу). Во Рамка 3.5 е истакната инциденцата, промените и воведувањето на шемите за кратко работно време со поддршка на државата, како и природата на вклученоста на социјалните партнери.

Библиографија

Arrowsmith, J. and P. Marginson (2008), 'Wage flexibility in Europe', EIROnline (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0803019s/tn0803019s.htm>).

Blažienė, I. (2009), 'National agreement to combat economic downturn finally signed', EIROnline (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2009/11/articles/lt0911019i.htm>).

Bordogna, L. (2007), 'Industrial relations in the public sector', EIROnline (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0611028s/tn0611028s.htm>).

Broughton, A. (2009), 'Wage formation in the EU', EIROnline (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0808019s/tn0808019s.htm>).

Eurofound (2009), 'Sweden: a country profile' (<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2009/45/en/1/EF0945EN.pdf>).

Cabinet of Ministers of the Republic of Latvia (2009),

Agreement of the government and social partners on a 2009 budget deficit reduction in the amount of 500 million LVL' (<http://www.mk.gov.lv/en/aktuali/zinas/2009/june/12062009-01/>).

Czarzasty, J. (2009), 'Government accepts anti-crisis package submitted by social partners', EIROnline (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2009/06/articles/pl0906019i.htm>).

Cziria, L. (2009), 'Trade unions and government unite efforts to fight economic crisis', EIROnline (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2009/04/articles/sk0904019i.htm>).

Daskalova, N. (2010), 'Government and social partners agree new anti-crisis package', EIROnline (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2010/04/articles/bg1004019i.htm>).

Due, J. and J. Madsen (2010), 'Vedligeholdelsesforlig med modelperspektiv', FAOS Discussion Paper No 108, FAOS, Copenhagen.

European Employment Review (2009), 'France: Social partners reach deal on 'emergency' employment measures' (<http://www.xperthr.co.uk/article/96230/.aspx>) (subscription required).

European Employment Review (2010), 'Spain: Social partners sign three-year framework agreement' (<http://www.xperthr.co.uk/article/100498/.aspx>) (subscription required).

- Faertag, G. and P. Pochet
(2000), *Social Pacts in Europe:
New Dynamics*, ETUI,
Brussels.

Freyssinet, J. (2009),
‘Tripartite responses to the
economic crisis in the
principal western European
countries’, Paper presented to
ILO seminar ‘Negotiating out
of the crisis’, Turin, 25-27
November 2009.

Glassner, V. and M. Keune
(2010), 'Negotiating the crisis? Collective bargaining in
Europe during the downturn', Industrial and Employment
Relations Department, Working Paper, No 10, ILO,
Geneva.

Hethy, L. (2009), 'Tripartite answers to the economic downturn in central and eastern Europe', Paper presented to ILO seminar 'Negotiating out of the crisis', Turin, 25-27 November 2009.

ILO (2009), 'Introductory note' High-level Tripartite Meeting on Collective Bargaining, Geneva, 19 Novem-ber 2009.

Jokivuori, P. (2009), 'Slow progress in negotiations on

new collective agreements',
EIROOnline
(<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2009/12/articles/fi0912029i.htm>).

Katz, H. and O. Darbishire
(2000), *Converging
divergences*, Ithaca, NY: ILR
Press.

Labour Foundation
(Netherlands) (2009),
'Labour
Foundation Agreement, 25
March 2009'

Marginson, P. and K. Sisson
(2004), *European integration
and industrial relations*,
Palgrave Macmillan,
Basingstoke.

Marginson, P. (2010), 'New forms of cooperation, new forms of conflict' *Socio-Economic Review* 8, pp. 360-364.

Meardi, G. (2010), Where workers vote with their feet, Chapter 2, manuscript, IRRU, University of Warwick, Coventry.

Natali, D. and P. Pochet
(2009), 'The evolution of
social pacts in the EMU era',
European Journal of Industrial
Rela-
tions 15, pp. 147-166.

Nergaard, K., J. Dølvik, P. Marginson, B. Bechter and J. Aransz Dias (2009), 'Engaging with variable pay', *European Journal of Industrial Relations* 15, pp. 125-146.

Nurmela, K. and M. Karu (2009), 'Tripartite agreement on measures to maintain jobs', EIROOnline (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2009/05/articles/ee0905019i.htm>).

Perin, E. (2009), 'Social partners and government agree plan to boost economy', EIROOnline (http://www.stvda.nl/~media/Files/Stvda/2009/01/articles/be0901019i.htm).

Pernot, J.-M. (2009), 'Workers resort to hard-hitting industrial protest action', EIROOnline (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2009/11/articles/FR0911049I.htm>).

Planet Labor (2009), Report
No 090297, 19 March 2009.
Planet Labor (2010), Report
No 100384, 12 May 2010.

Pochet, P., A. Peeters, E.
Léonard and E. Perin (2009),
Dynamics of European
sectoral social dialogue,
European Foundation for the
Improvement of Living and

Working Conditions, Dublin.

Sheehan, B. (2009), 'End of social partnership as public sector talks collapse', EIROOnline (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2009/12/articles/ie0912019i.htm>).

Sisson, K. (2001), 'Pacts for employment and competitiveness', *Transfer* 7, pp. 600-615.

Stanojevič, M. (2010), 'The Europeanisation of Slovenian corporatism', Paper presented at 2010 IREC Conference, Oslo, September 2010.

Tóth, A., M. Edelényi and L. Neumann (2009), 'Series of national summits called to tackle economic crisis', EIROOnline (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2009/01/articles/hu0901019i.htm>).

Traxler, F., S. Blaschke and B. Kittel (2001), *National labour relations in internationalised markets*, OUP, Oxford.

Traxler, F. and B. Brandl (2009), 'Towards Europeanisation of wage policy', *European*

Union Politics 10, pp. 177-201.

Van Gyes, G. (2010), 'Crisis in social dialogue due to anti-crisis measures', EIROOnline (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2010/02/articles/be1002019i.htm>).

Verveková, S. (2010), 'Tripartite agreement on short-term anti-crisis measures', EIROOnline (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2010/02/articles/cz1002039i.htm>).

Walton, R. and R. McKersie (1965), *A behavioral theory of labor negotiations*, McGraw-Hill, New York.

Zagelmeyer, S. (2009), 'Company-level bargaining in times of crisis: the case of Germany', report prepared for the ILO, October 2009.

Поглавје 6 : РАЗВИВАЊЕ НА ЕВРОПСКИ СОЦИЈАЛЕН ДИЈАЛОГ 2008-10

Европскиот социјален дијалог продолжи да носи видливи резултати за работниците и работодавците ширум Европа во изминатите 20 години, имајќи го предвид рекордниот број на обврзувачки договори кои беа потпишани и имплементирани. Економската криза беше во жариштето на дискусија помеѓу социјалните партнери, водејќи кон низа заеднички акции, но исто така и до несогласувања. Со создавањето на неколку нови комитети, трендот кон зголемување на покриеноста на економијата со секторски социјален дијалог незаслабено продолжи, притоа покажувајќи дека интересот помеѓу Европските социјални партнери кон овој инструмент останува висок.

6.1 ВОВЕД

Дијалогот помеѓу претставниците од менаџментот и трудот е еден од основните столбови на Европскиот социјален модел и неговото промовирање е негувано во Спогодбата за Функционирање на Европската Унија како цел на социјалната политика на ЕУ. Автономен дијалог на ниво на ЕУ помеѓу социјалните партнери –трговски унии и организации на работодавците- завзема место во работната рамка на комитетите засегнати од социјалниот дијалог. Овие комитети се местото каде двете страни на индустријата се консултирани за релевантни политички иницијативи на ЕУ и оцени за влијанието на истите, и каде прашања од заеднички интерес, лансирани заеднички акции или преговори околу обврзувачки договори кои може да станат дел од легислативата на ЕУ, се дискутирани. Комитетот за вкрстен социјален дијалог во индустријата е форум за дискутирање на теми кои влијаат врз работниците и работодавците низ целата економија, додека прашања кои се однесуваат на специфични сектори на економијата се на агендата на 40 комитети за секторски социјален дијалог кои постојат денес. Овие секторски комитети покриваат повеќе од три четвртини од Европската работна сила, па така речиси 145 милиони вработени низ ЕУ се сретнуваат под надлежност на комитетите. Сумирано, комитетите за вкрстен индустриски и секторски социјален дијалог се виртуелни компоненти на раководната структура за работната и социјална политика на ЕУ.

Изминатите две години претставуваа продолжение кон растечката покриеност на економијата со комитети за секторски социјален дијалог. Три нови комитети беа лансирани во 2010 на заедничко барање на почитувани Европски социјални партнери.

Во 2010 за прв пат се случија состаноците на Европските комитети за социјален дијалог во секторите за метал, хартија, образование; додека Европскиот социјален дијалог за централни (владини) администрации може скоро да биде формализиран, по две-годишна тест фаза. Исто така, социјалните

партнери од индустријата за агро-храна и спортскиот сектор се во тек на истражување на можностите за комитет за секторски социјален дијалог.

Извадок 6.1 : Принципи на Европскиот социјален дијалог

Важната улога на социјалните партнери како претставници на менаџментот и трудот под управа на Европската Унија и во Европскиот социјален модел, е препознаено во Спогодбата за Функционирање на ЕУ (Лисабонскиот договор), комплементирајќи системи за национален социјален дијалог и индустриски врски. Новиот член 152 на почетокот од насловот за социјална политика од Договорот создава обврска на ЕУ како целина да ја промовира улогата на социјалните партнери и да го олеснува дијалогот. Улогата на Трипартитниот социјален самит, која регуларно ги здружува социјални партнери од вкргстената индустрија со Европската Комисија и Претседателството на Советот, на највисоко ниво, е исто така препознаена во Договорот. Притоа, според член 154 (поранешен член ТЕЦ), Европската Комисија има специфично задолжение да промовира консултација на социјалните партнери и превзема мерки за поддршка на социјалниот дијалог. Во овој контекст, Комисијата мора да ги консултира социјалните партнери два пати по секој легислативен предлог од полето на социјалната политика: првенствено за можната насока на акција во ЕУ, и во втората фаза, за содржината на предлогот од Комисијата. Во секоја од овие фази, како дополнување на поднесувањето на заеднички или разделни мислења и препораки, социјалните партнери ја имаат опцијата да ја информираат комисијата дека имаат желба да започнат формални преговори на предметот кој е под консултација. Социјалните партнери потоа имаат девет месеци да постигнат договор. Во тек на тие девет месеци Комисијата не може да продолжи со нејзиниот предлог. Процесот на преговарање околу обврзувачки договори на ниво на ЕУ се води под член 155 од Договорот (поранешен член 139). Партнерите од вкргстената индустрија и секторските социјални партнери се слободни да заклучат договори како одговор на консултација со Комисијата или по нивна сопствена иницијатива, и веднаш штом текст на ниво на Европските социјални партнери е усвоен, Договорот предвидува две можности за имплементација. Прво, договори можат да бидат имплементирани во согласност со процедурите и практиките специфицирани за менаџментот, трудот и Земјите Членки, што значи дека одговорноста за имплементација примарно паѓа на националните социјални партнери (автономни договори). Европските социјални партнери играат примарна улога во мониторирање на имплементацијата на такви автономни договори. Второ, социјалните партнери може да направат заедничко барање до Комисијата да го поднесе нивниот договор до Советот за одлука. Во практика, оваа процедура резултира со директива од Советот која го сочинува договорот од социјалното партнерство и Европскиот Парламент е информиран. Исто како и со секоја друга директива, тогаш е обврска на Земјите членки да ја обезбедат имплементацијата на одредбите од договорот, и Комисијата ќе ја мониторира кореспондентската транспозиција. Како алтернатива на националната транспозициска легислатива, член 153 од Договорот (поранешен член 137) дозволува на земја членка да ја довери имплементацијата на одредбите од директивата на национални социјални партнери. Додека Европските социјални партнери не се превенирани од донесување на заклучок на автономните договори по секој предмет важен за нивниот интерес, можноста за имплементација од страна на

директивата на Советот е единствено возможна за договори во полето на социјалната политика како што е дефинирано во член 153 од Договорот (поранешен член 137).

Ова поглавје известува за главните случувања во Европскиот социјален дијалог во текот на изминатите две години. Овие беа сè освен 'бизнис како невообичаеност' како резултат на економската криза. Европскиот социјален дијалог често се справува со широк вариетет од наслови, рангирани од развивање на вештини до здравје на работа и родова еднаквост. Во последните две години, како и да е, економската криза го форсираше нејзиниот начин на агендата на Европските социјални партнери и во многу, дискусија околу масата за дијалог. Изложеното поглавје затоа првенствено ќе ги разгледа активностите на комитетите за дијалог на вкрстената индустрија и секторски социјален дијалог. Како одговор на кризата и на поврзаните наслови за реструктурирање, тренинг и вештини. Вториот дел потоа, ги сумира активностите на комитетите во други полиња, како здравје и безбедност, кооперативна социјална одговорност, одржлив развој, родова еднаквост и помирување на персонален со професионален живот. Понатамошно информирање за неодамнешни случувања во Европскиот секторски социјален дијалог е достапен во публикацијата 'European sectoral social dialogue: recent developments — 2010 edition', која содржи детални прегледи за секој од секторите вклучени во социјалниот дијалог ниво на Европа. (види <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6008&langId=en>).

6.2 Кризата и Европскиот социјален дијалог

Активностите на комитетите за европски социјален дијалог кои се поврзани со економската криза можат да бидат класифицирани во две категории. Прво, понесени од ургентноста и суровоста на рецесијата, некои социјални партнери превземаа итни заеднички акции кои специфично адресираа на кризата. Второ, во многу комитети, повеќе актуелни активности претпоставија конкретна релевантност во светло на кризата, како заеднички акции во полињата на реструктурирање, промени во менаџментот, пазарот на трудот и прашања околу вработувањето, тренирање, развивање вештини и безбедна флексибилност(флекси-безбедност). Покрај активностите на европските комитети за социјален дијалог анализирани во ова поглавје, следна активност, и мерки, за адресирање на кризата на европско ниво беа превземени од социјалните партнери во мултинационални компании низ Европски работни совети (види извадок 6.3 и извадок 3.9 и 3.10 во поглавје 3).

Извадок 6.2 : Документ на комисијата за функционирање на Европскиот секторски дијалог меѓу вработените

После повеќе од декада искуство со Европскиот секторски социјален дијалог Европската Комисија издаде работен документ за вработените, на средината на 2010 година, оценувајќи го функционирањето на комитетите за секторски социјален дијалог и предложувајќи можни подобрувања(SEC(2010) 964). Европските комитети за секторски социјален дијалог беа поставени од Комисијата врз основа на одлуката од Комисијата од 20 мај 1998, со цел зацврстување на секторската

димензија на Европскиот социјален дијалог, во согласност со член 154 и 155 од Договорот (поранешни членови 138 и 139). Од 1998, Комисијата има создадено 40 комитети за секторски социјален дијалог, кои покриваат 145 милиони работници ширум Европа и сектори од круцијална битност (како транспорт, енергија, агрокултура, рибарство, морска политика, јавни сервиси, итн.) Овие Комитети имаат издадено околу 500 текстови на различни легални статуси –тргнувајќи од заеднички мислења и одговори до консултации, до договори кои биле имплементирани низ европски директиви и постанале дел од легислативата на ЕУ. И покрај целокупниот успех на комитетите, сеуште постои простор за подобрувања. Низ овој документ Комисијата има намера да ги засили Европските и националните партнери на секторска социјална политика за да целосно ја употребуваат областа на комисијата за преговори, да ги зајакнат нивните административни капацитети и да креираат синергија помеѓу секторите. Во оваа рамка, Европската Комисија исто така ја поттикнува интеграцијата на нови играчи како и подобрување на учеството на претставници од новите земји членки. Целиот текст на работниот документ за вработените од Комисијата и потенцијалот на Европскиот секторски социјален дијалог е достапен на интернет (<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=5591&langId=en>).

6.2.1. Заедничка акција против кризата

Најжестоките економски кризи во историјата на европската интеграција станаа тема за дискусија во сите комитетити за социјален дијалог, иако некои од секторите беа помалку погодени од други и влијанијата многу се разликуваа помеѓу различни индустрии, како што поглавје 2 покажува. Во согласност, начинот на кој социјалните партнери ги адресираат кризите на ниво на европски социјален дијалог широко варираше од 2008. Некои комитети одлучија дека немаше додадена вредност да се освои од обидот да се превземат заеднички акции или анализи како одговор на кризата. Покрај интензивните напори, во март 2009, комитетите за вкрстени социјален дијалог во индустријата не се согласија за заедничка декларација за акции кои би ја адресирале кризата. Ова се случи заради фундаментални разлики во мислењето околу причините за економската криза, кои резултираа во еднакво инкомпатибилни позиции со почит кон итноста на мерките што требаа да бидат усвоени. Во контекст на повеќе среден-рок и гледање-напред Европската стратегија 2020, како и да е, е договор по консензус на кој социјалните партнери се договорија по заедничка изјава во јуни 2010 (види извадок 6.4).

Во исто време, неколку комитети за секторски социјален дијалог одлучија дека заедничка акција беше навистина оправдана. Како резултат, беше постигнат договор по заеднички изјави или декларации во хемиската индустрија, градежништво, патен транспорт, трговија, култура и регионални и локални комитети на владин секторски социјален дијалог, секоја адресирајќи ја кризата и мерките за ублажување на ефектите и водејќи сметка за специфичностите на секторите. Следствено, социјалните партнери во банкарскиот сектор имаат иницирано размена за влијанието на финансиската криза во некојдневен состанок помеѓу партнерите на почетокот на 2009. За хемикалиите, European Chemical Employer групата и ЕМЦЕФ, усвоија заедничка декларација за глобалната економска криза во мај 2009. Ова ги акцентираше сериозните последици од кризата за хемискиот сектор и повика за

спроведување на серија мерки за задржување и враќање на активноста, конкуренцијата и вработеноста во секторот. Ова вклучуваше: поддршка за компании и вработени во олеснувањето на краткорочно работеер и привремени отпуштања, како би се избегнала перманентна загуба на работи; фасцилтирање на употребата на таква 'пауза' за тренирање насочено кон подобрување на способностите и прилагодливоста на работната сила; обезбедување пристап до адекватен кредит и финансии; стимулирање економска активност преку инвестирање во јавната инфраструктура, поддршка за иновации конзистентни со одржливиот развој и инвестиција во образованието и вештините; имплементација на здравствени и заштитни (РЕАЦХ) регулативи и енергија и политики за ублажување на климатски промени, на начини кои и даваат поголема важност на компетитивноста на секторот отколку досега; обезбедување на долгорочен пристап до енергетски снабдувања по предвидливи цени; понатамошно инвестирање во логистички инфраструктури ширум Европа; обезбедување на ефективно функционирање на единечен пазар и борење против протекционистичките тенденции помеѓу земјите членки и интернационално.

Социјалните партнери во градежништво, ФИЕЦ и ЕФБВВ, усвоија заедничка декларација за глобалната економска криза и последиците од неа за секторот во јуни 2009. Директните и индиректните (над снабдувачките индустрии) ефекти од рецесијата во градежничката активност се заканија на работите на 26 милиони работници, изјавата повика на јавните авторитети на европско, национално и регионално ниво да усвојат низа конкретни мерки за одржување на секторот. Овие вклучуваа: забрзување на плановите за јавно инвестирање, вклучувајќи ги и оние во инфраструктурните проекти; зголемување на фондовите за забрзување на инвестирање во енергетски ефикасните нови градби и подобрувања во постоечките градби; обезбедување на пристап до заеми и хипотеки за купување на куќи и реновација; обезбедување на повеќе социјални станови; склопување на привремени шеми за невработеност насочени кон одржување на нивото на примања на работникот и фасцилтирање тренинзи; враќање на стабилноста во системот и носење на истата под ефективен регулаторен систем. Во јануари 2010, ФИЕЦ и ЕФБВВ ја следеја својата претходна декларација со 'заеднички апел' до ЕУ и земјите членки, пред пролетниот европски совет, покренаа акција за негување на развој на одржлива градежничка индустрија. Тие тврдеа дека тековното економско закрепнување и стимулативни програми се недоволни и не предвидуваат долгорочен тек на јавно инвестирање потребно за одржлив развој на градежништвото. Социјалните партнери така повикаа на приоритетни инвестиции во: штедење на енергија и енергетско ефикасни градби и системи, и зелена јавна инфраструктура; засилени установи за тренинзи по вокација за градежничкиот сектор; Р и Д и иновација; и пристап до кредити за компании и поединци.

Во патен транспорт, социјалните партнери – ИРУ и ЕТФ — заклучија заедничка изјава за влијанието на кризата врз секторот во мај 2009. Ова привлече внимание кон остриот пад на активноста, до 50 % во некои сегменти на секторот, проследено со пад на вработеност вклучувајќи проценети 140 000 привремено или трајно отпуштени ширум ЕУ. Изјавата предложи план за заздравување на секторот од 6 точки, вклучувајќи мерки за осигурување на пристап до кредит, имплементација на шеми за зачувување на работата како работни договори на краток рок во сите од земјите членки, иницијативи

за додатен тренинг , инвестирање во чисти технологии за возила и инвестиции во инфраструктурата на патниот транспорт.

Во заедничка реакција на економската криза формулирана во декември 2008, EuroCommerce и UNI eugora—социјалните партнери во трговскиот сектор- повикаа на акција за одржлива конзументско купувачка моќ, а со тоа и економска активност во секторите за дистрибуција на големо и на мало , и овозможување пристап до кредити со прифатлива цена за компаниите . Тие исто така повикаа за мерки кои целат кон зачувување на вработеноста и подобрување на основата на вештините во секторот преку подобрување на обучувањето.

Во мај 2009, социјалните партнери во секторот за перформанси во живо — Перле и ЕАЕА — заклучија заедничка изјава која го нагласи растечкото влијание на кризата на ниво на активност во секторот, прво преку редукција во јавната побарувачка за настани во живо и второ низ растечки индикации дека земјите членки на ЕУ контемплираат редукции во јавното финансирање на културата како дел од мерките за штедење. Изјавата исто така покажа загриженост заради негативното влијание на мобилноста на изведувачиите и перформансите низ границите во рамките на ЕУ. Перле и ЕАЕА повикаа на мерки за враќање на довербата кај потрошувачите, подобрување на пристапот до финансии и кредит за многуте МСП кои работат во секторот, одржување на јавни фондови кои подржуваат уметнички перформанси и фасцилтираат обновена мобилност низ границите.

Во јавните сервиси, ЦЕМР-ЕП и ЕПСУ — социјалните партнери за регионало и локално управување адресираа заедничка порака до состанокот на пролетниот европски совет во март 2009. Нивната изјава привлече внимание кон социјалните ефекти на кризата, кои растечки конфронтираа регионално и локално управување , исто како и потребата да се поддржи локална економска и бизнис активност. Овие зголемени побарувања дојдоа заедно со опаѓање на финансиите на регионалните и локалните управи како резултат на затварања и потешкотии на бизнисите. Изјавата повика на адекватни финансиски ресурси да бидат достапни како регионалните и локалните влади би можеле да ги достигнат овие зголемени побарувања, и да ја потенцираат важноста од одржување на вработеноста во секторот. ЦЕМР-ЕП и ЕПСУ пратија понатамошна здружена изјава на европскиот совет во февруари 2010, повторувајќи ја нивната порака од 2009 и повикувајќи ги земјите членки да превземат перспектива на долг рок кога ги координираат нивните одговорности кон кризата и да рефлектираат планови за одржлив развој во сите сегменти на заздравувањето. Тие подвлекуваат дека било неприфатливо што многу локални и регионални влади биле конфронтирани со опаѓачки приход во време кога побарувачките растеле, и повикаа на одржливо финансирање низ социјално правични даноци и други приходни приливи , доволни за да дозволат на локалните и регионалните влади да направат инвестиции на долг рок , вклучувајќи ги можностите да се одржи и разие компетентен и мотивиран кадар.

Како што кризата се продлабочи и прошири низ 2009, понатамошни неколку комитети за социјален дијалог решија да адресираат прашања. Социјалните партнери во секторот на работење со дрво поставија заедничка изјава за економската ситуација во нивната индустрија во доцната 2009,

посакувајќи добредојде на конкретни мерки превземени во некои од земјите членки како да се редуцира ДДВ стапката за изградба и реновирање. Додатно, тие повикаа на предностите на продуктите од дрво да бидат препознаени во интернационалните преговори за климатска промена. Во ноември истата година комитетот во секторот за мебел дозволи заедничка декларација за тешката економска околност во која социјалните партнери повикаа на европски и национални авторитети да превземат мерки кои би го подобриле пристапот до кредит и кредитно осигурување, особено за МСП и стимулирање побарувачка. Тие исто така ги замолија авторитетите да избегна поставување на непотребни дополнителни трошоци во индустријата за мебел и да ја подобрат и обноват интернационалната конкуренција на индустријата за мебел на ЕУ преку поставување на истите социјални, еколошки, здравствени и безбедносни барања за увезен мебел како оние што се аплицирани во секторот на ЕУ.

Социјалните партнери во секторот за внатрешен воден транспорт се согласија за заеднички секторски допринос кон комисијата консултација на иднината на транспортот во ноември 2009, каде тие земаа можност да ги потенцираат предизвиците со кој секторот е соочен во контекстот на економската и финансиската криза. Количеството на транспортиран товар има паднато до алармантно ниско ниво, со некои комодитети соочени со пад од 70 %. Влијанието на кризата беше дуплирано затоа што многу нови бродови беа нарачани многу пред да го сретнат проектираниот раст во побарувачка и сега беа доставени во момент на прекумерност. Резултатот беше пораст до дното на товарните стапки.

Во слична надуеност, социјалните партнери во секторот за угостителско договарање решија да реагираат кон крајот на 2008 откако стана јасно дека влијанието од економската криза на секторот било повисоко отколку очекуваното. ЕФФАТ и ФЕРКО, европските социјално партнерски организации, се согласија да разменат информации и да бараат заеднички точки и решенија во духот на 'Водичот до економски најповолна понуда во угостителски договори' (2006). Овој водич промовира интеграција на социјалните сфаќања во јавното снабдување со цел да избегне дека натпреварот базиран на трошоците има само штетно влијание на вработеноста, обезбедувањето на обука и работни способности во секторот.¹⁵

Во ноември 2009, социјалните партнери во аудиовизуелниот сектор поставија заедничка изјава за заштита на креативноста, иновацијата и работите. Текстот го потенцираше огромниот потенцијал на интернетот како извор на пораст и работи за аудиовизуелниот сектор. Како и да е, со цел да се заштити овој потенцијал, аудиовизуелната индустрија има потреба од адекватна заштита од пиратерија на интернет. Социјалните партнери затоа ја повикаа комисијата да спроведе прашалник кој ќе ги квантифицира економските ефекти од проневерата на заштитени дела и перформанси виа интернет; формално да усвои јак став против неавторизирано делење на документи и заштитени дела и

¹⁵ Слични водичи за социјална консидација во јавната набавка беа продуцирани од социјалните партнери во приватната заштита (1999), чистачките услуги (2002) и текстил и облека (2005). Нивното искуство беше релевантно за рабтата на европската комисија, која публикуваше разбирлив водич 'Buying social: a guide to taking account of social considerations in public procurement' (SEC(2010) 1258).

перформанси ; и да се обзнани потребата за ефективно засилување на авторските права. Во некои комитети , дискусијата сеуште тече во насока кон постигнување согласност на заеднички текстови.

Социјалните партнери во комитетите за социјален дијалог од текстилната и онаа за облека, штаварската и кожарската и онаа за обувки индустрија подготвуваат заедничка мултисекторска декларација за индустриска политика. Тие сакаат да потенцираат дека вработеноста во овие сектори била

диспропорционално тешко погодена од финансиската криза, дури и ако падот на производството е не поголем од просекот за пошироката економија. Социјалните партнери потенцираат дека социјалната ситуација и онаа на вработеноста во овие три сектори останува во критична состојба и бара итна акција.

Конечно, неколку проекти се во тек од страна на социјалните партнери во неколку земји членки и сектори насочени кон развојни стратегии за адресирање на криза и социјалните последици и последиците на вработеност и спремаат излез кон нова ера на одржлив раст и развој.

6.2.2. Реструктурирање и промена на менаџментот

Безразлика на макроекономските опкружувања , реструктурирањето и антиципацијата на промената често биле важен дел од агендата на комитетите за европски социјален дијалог. За време на криза, промената е забрзана и притисокот за реструктурирање расте како за компаниите така и за работниците. Овие теми, затоа бараат додатна ургентност , зашто претставниците од менаџментот и работниците носат искуство од прва рака од ефектите од кризата на масата за дијалог. Во овој контекст, помеѓу 2005 и 2009 социјалните партнери по вкрстена индустрија изнесоа проект во 26 земји членки , кој специфично гледаше на улогата на социјалните партнери на национално, секторско, регионално и ниво на фирма во економското реструктурирање. Првата фаза од проектот превземен во 2005 и 2006 го покри земјите што пристапија во 2004 како Кипар, Чешка, Естонија, Унгарија, Латвија, Литванија, Малта, Полска , Словачка и Словенија. Во текот на оваа фаза , улогата на социјалните партнери во реструктурирање беше испитувана наспроти позадината на огромната транзиција од командна во пазарна економија и последователниот пораст на работни места во некои сектори резултирајќи од директните и индиректните ефекти од пораснати странски директни инвестиција. Втората фаза на проектот (2007-08) вклучуваше 10 земји членки повеќе: Австрија, Данска, Франција, Грција, Ирска, Италија, Холандија, Шпанија, Шведска и Обединетото Кралство. Реструктурирањето што се случи во многу сектори во повеќето од овие земји рефлектираше растечка битност на сервисите и паралелна редукција на вработеноста во мануфактурата здружена со постигнување на светска конкуренција. Иако се случи редукција на работните места , целосната позадина на реструктурирањето се случи заради економскиот растеж и порастот на вработеноста , со Европа како целина додавајќи 7 милиони нови работни мест аво периодот од 2000 до 2005. Товарот од загубата на работни места не падна еднакво помеѓу сектори и региони , па така често постоеја остри разлики помеѓу оние кои стекнале и оние кои не стекнале. Третата фаза на проектот завзема место наспроти позадината од финансиската и економската криза која се случи кон крајот на 2008 . Работата во текот на 2009 со социјалните партнери во Белгија, Германија, Финска, Луксембург, Португалија и Романија беше доминирана од влијанието на кризата и дизајнот и усвојувањето на антикризните мерки, па се до

ексклузија на виртуелно сите други прашања. Финален семинар беше одржан во јануари 2010 во Брисел, каде синтензиран извештај од 5-годишниот проект беше презентираан од проектниот консултант. Резултатите покажаа дека активно здружување на социјалните партнери во менаџментот за промена би резултирало со конзистентно подобрена изведба на реструктурирањето. Постоеја практични примери на одлично сработено во секој од случаевите, каков и да е националниот систем на релации во вработеноста. Проект за реструктурирање беше изнесен истотака, од комитетите за секторски социјален дијалог во хемиската индустрија. Многу разни типови за реструктурирање беа идентификувани, како релокализација, делокализација, затварања, преместување на компаниите во прекуморски држави, експанзии, спојувања, снабдување на добра и услуги од надворешен набавувач итн. Сите овие типови на реструктурирање стануваат покомплексни и различни гледни точки за како да се одговори беа изразени од партнерите. Во спротивност со иницијалните намери, заради тоа не беше возможно да се подготват општи насоки за реструктурирање во секторот. Одделно, комитетите поставија заеднички изјави од социјалните партнери критикувајќи некои политики на ЕУ за хемикалиите и за климатските промени, бидејќи се плашеа дека овие иницијативи потенцијално може да се заканат на конкуритивноста на хемиската индустрија на ЕУ. Во нивниот одговор на конултацијата на европската стратегија од 2020 тие особено ја потенцираа водечката улога на секторот во иновирањето и истражувањето, исто како нејзиниот клучен допринос за обезбедување на високо квалитетно вработување и обука. За да се помогне на работодавците и синдикатите да подобро ги менаџираат реструктурирачките процеси, европските социјални партнери од секторот за електрична енергија публикуваа комплет алатки за социјално одговорно реструктурирање, со вклучен водич за најдобро практикување. Овој комплет со алатки го анализира контекстот за реструктурирање во индустријата (либерализација, технолошки промени), битноста на социјалниот дијалог и транспарентноста на процесот. Тоа адресира прашања на снабдување на добра и услуги од надворешен набавувач, потреби од обука, преместување на компаниите во прекуморски држави, доживотно учење и здравје и психосоцијални прашања. Тоа нуди практичен список за подготовка на стратегијата за реструктурирање и презентира детални студии на случај. Во поштенските услуги кризата ги спои тековниот пад на поштенскиот капацитет заради негова замена со електронскиот и отворање на пазарот за креирање дополнителен притисок за утврдување на поштенски операции. Аналогно, социјалните партнери од секторот ја третираа кризата како интегриран дел од нивната работа за еволуцијата на секторот, дискутирајќи како поштенските услуги се регулирани со почит кон нивната служба и социјалната димензија во различни земји членки, и работејќи кон навремено мапирање на оваа социјална регулација низ целата ЕУ. Слично работејќи, социјалните партнери од железничарскиот сектор публикуваа заеднички извештај во февруари 2009 за влијанието на реструктурирањето (на цената на железнички трошоци) на товарните возови во Европа врз вработеноста. Фундаменталната цел на овој извештај беше да создаде влез за социјален дијалог, постигнат од организациите од семинарите и посетите на товарните возови во 6 земји членки. Ова беше прв пат како социјалните партнери го адресираа предметот за реструктурирање на товарните возови и влијанието на реструктурирањето врз вработеноста на европска скала. Социјалните партнери заклучија дека бројот на работниците бил значително намален заради недоволно подобрување на продуктивноста и на падот на уделот во пазарот. Железничките компании, со неколку исклучоци, презентираа мерки за социјална

поддршка. Реструктурирањето се случи, се појавија нови работни конфигурации и тренирањето негуваше подобрени компетенции. Потполни отпуштања се избегнаа преку прераспределување и предвременно пензионирање. Додатно на овие промени, федерацијата на секторските синдикати ЕТФ го потенцираше ширењето на работна несигурност, порастот на географската мобилност и во работното време во некои земји членки и коегзистенцијата на различни договорни статуси за работници во рамките на истата компанија. Работодавците ги поставија своите акценти на преживување на нивните компании, подобрување на изведбите и контрола на цени, впечатливо низ подобра флексибилност со цел да се одговори на побарувачката поефективно и да се издржи влијанието на цикличните економски промени, и на напорите да се пронајдат решенија за вработените. Здружената цел на социјалните партнери да користат социјален дијалог за урамнотежување на штрајковите што ќе биде прифатлива за двете страни, особено помеѓу економските и социјалните перспективи, професионалниот и фамилијарниот живот итн. Како и да е, тие се плашат од притисокот на општо намалени цени на транспортот, а особено за железничкиот транспорт кој може некои развивања да ги направи потешки.

Во комитетот за социјален дијалог за цивилно воздухопловство, развојот на функционални блокади во воздушниот простор беше клучно прашање во контекст на влијанието на главното секторско реструктурирање врз менаџирањето на воздушен сообраќај (единствено европско небо). Работната група за кореспонденција на комитетите постави заедничка изјава во работната рамка на европската конференција за функционални воздушни блокади, каде социјалните партнери се согласија да пристапат еднаш годишно на процесот создаден од членките имајќи ги в предвид консултациите со работниците. На овој крај социјалните партнери изготвија прв прашалник за да го оценат консултациониот процес за функционални воздушни блокади за време на испитувањето на издржливоста. По нивна оценка, социјалните партнери потенцираа дека попрецизни и заеднички дефиниции на ниво на вклучување се потребени, иако генерално информациски процес бил активиран. Потребниот социјален дијалог ќе биде засилен во фазите на имплементација. Синдикатите се чувствуваа информирани и вклучени, но не секогаш доволно консултирани или третирани како вистински партнери, што водеше до незадоволство со начинот на кој погледите на вработените беа сметани. Од друга страна, снабдувачите мислеа дека нивото на вклученост на претставници од вработените е адекватно, бидејќи сеуште не биле донесени одлуки, и дека понатамошни консултации беа предвидени за можните социјални последици од развојот на функционални воздушни блокади. Базирано на овие резултати, социјалните партнери предложија дискутирање за можни заеднички препораки во комитетите за социјален дијалог.

Со слично развивање, Координацијата на контролорите на воздушниот сообраќај во Европската унија (АТЦЕУЦ) и Европската федерација на транспортни работници (ЕТФ) потпишаа договор за соработка на 18 јуни 2009 за поставување на модалитети за соработка помеѓу двете работнички организации АТЦЕУЦ и ЕТФ, взаемно препознавајќи се една друга како социјални партнери во полето на менаџментот на воздушниот сообраќај (АТМ) и како организации кои претставуваат воздушно сообраќајни контролори на европско ниво. АТЦЕУЦ го препознава ЕТФ како организацијата која која го претставува персоналот на сите други АТМ на европско ниво. Овој договор ќе го обезбеди вклучувањето на АТЦЕУЦ во структурите на секторскиот социјален дијалог, кое е екстремно релевантно во однос на улогата на социјалните партнери во амбициозната ‘единствено европско небо’

иницијатива за реформирање на архитектурата на контролата на европскиот воздушен сообраќај. Во септември 2009, социјалните партнери во секторот за изведби во живо презентираа заедничка изјава за креативност, иновацијата и улогата на културниот сектор. Додека се почитуваше европската агенда за култура која ги поставува актерите и нивното сработено во центарот за креативност и креирањето на благосостојба во општеството на знаење, тие повикаа на ЕУ да ги земе в предвид особеностите на секторот и начинот на кој функционира. ЕУ и земјите членки треба да вградуваат политики кои дозволуваат применетите уметности да се развијат и прошират и да им направат попривлечен секторот во кој се работи, вклучувајќи: со осигурување на одржливоста на секторот низ негва инклузија во економските планови за заздравување подготвени за да стимулираат инвестиции и да креираат работни места; со адресирање на прашања за вработеност и социјална заштита во секторот во контекст на мобилноста.

6.2.3 Пазар на трудот и вработеноста

Во октомври 2008, европските социјални партнери на вкрстена индустрија почнаа преговори за договор за инклузивни пазари на трудот, кои успешно добија заклучок во декември 2009. Рамковниот договор за инклузивни пазари на трудот беше презентиран во 25 март 2010 заради приликата од Трипартитниот социјален самит. Тој го претставува нивниот четврти европски автономен договор потпишан во последните седум години. Договорот резултира со важен допринос за сопствената агенда на европската комисија за инклузивни пазари на трудот и за европската стратегија од 2020. Социјалните партнери гледаат на договорот како создавач на практични алатки кои може да бидт употребливи на национално ниво. Целта на рамковниот договор е да направи целосна употреба на потенцијалот на европската работна сила, да го подобри квалитетот на работните места, и да ја зголеми стапката на вработеност во пресрет со демографското стареење (види извадок 6.5 кој ги сумира главните делови од договорите). Тој вклучува личности кои се судираат со потешкотии за влез, да се враќаат на или да интегрираат во пазарот на трудот исто и оние кои, иако вработени, се на ризик од губење на нивното работно место, но не таргетира специфични групи. Работните договори препознаваат дека постигнувачките инклузивни пазари на трудот се главната грижа која ги вклучува поделените одговорности на работодавците, поединците, работниците и нивните претставници. Имплементирањето на автономниот рамковниот договор ќе причинува одговорност на националните социјални партнери, кои имаат 3 години да го имплементираат. Годишни табели кои ја сумираат тековната имплементација на договорот ќе бидат подготвени од вкрстено-индустриските комитети за социјален дијалог. Целосен извештај за превземените активности за имплементирање ќе биде подготвен од комитетите за социјалниот дијалог и усвоен од европските социјални партнери во 2014. Исто така адресирајќи на вработеноста, социјалните партнери од градежниот сектор потпишаа мислење на самовработување и лажно самовработување во февруари 2010. Текстот ја препознава заедничката одговорност на социјалните партнери да превенираат и да се спротивстават на практики на лажно самовработување, вклучувајќи активности како: превентивни мерки (покревање на свеста, општествени консидарации во јавната набавката; подобрена административна соработка; поедноставени административни процедури), промоција на одговорностите на ланецот за набавка; и

ефикасни казни мерки. Европските, националните и регионалните авторитети се повикани да развијат сет на заеднички критериуми на насоки за детерминирање на природата на статусот на индивидуалната вработеност и така да се заштитат и борат со лажна самовработеност. Слично на тоа, социјалните партнери од угостителскиот сектор го мониторираат проширувањето на непријавени и илегални работни практики во секторот и разните начини на адресирање на проблемот на национално ниво (најдобри практики). Тие целат да се согласат на заедничко мислење околу непријавената работа.

Извадок 6.5 Главни карактеристики на автономните договори за инклузивни пазари на трудот

Со нивниот договор, социјалните партнери се обврзаа да превземат конкретни акции за да им помогнат на обесправените лица да влезат, останат и се развијат во пазарот на трудот. За таа цел, договорот вклучува неколку специфични мерки кои треба да бидат превземени од социјалните партнери, помеѓу кои се и:

- Кампањи за покревање на свеста;
- Ширење на информации за достапноста на работни места и шеми за тренинг;
- Соработка со –третиот сектор– за поддршка на оние кои се судриле со одредени потешкотии во однос на пазарот на трудот;
- Соработка со образовните и системите за обука со цел подобрување на поклопувањето на индивидуалните потреби со оние на пазарот на труд;
- Промовирање на стручно образование и обуки и мерки за олеснување на транзицијата помеѓу образованието и пазарот на труд;
- Претставување на планови за развивање на индивидуални компетенции (во линија со работната рамка на акции за доживотно развивање на компетенции и квалификации) заеднички елаборирани од работодавачот и работникот, земајќи ја во предвид специфичната ситуација на секој работодавец, особено на МСП (мали и средни претпријатија) и на работникот;
- Промовирање на развој на средства за препознавање и оценување на компетенции;
- Подобрување на можноста за трансфер на квалификации заради обезбедување на транзиции до вработување;
- Промовирање на повеќе и подобро школување и договори за обука

Договорот исто така содржи листа на препораки до јавните авторитети и други актери, вклучувајќи:

- Развој или надградба на вештини низ прилагодено образование и обуки;
- Еднаков пристап до здравствени, образовни, станбени услуги и социјално осигурување како и пристап до основните комунални услуги кои играат битна улога ублажување и адресирање на влијанието од социјалната ексклузија;

- Ефективна употреба на постоечки финансиски инструменти, вклучувајќи го европскиот социјален фонд, за промовирање на политики за фондови кои целат кон интеграцијата на обесправените лица во вработувањето
- Подобрување на достапноста и квалитетот на адекватни понуди за обуки на поединци и работодавци, особено земајќи ги в предвид потребите на малите и средните претпријатија и на луѓето со најмалку квалификации;
- Засилување на активна партиципација на возрасните во понатамошно образование и обука, независно од нивните претходни образовни дострели

6.2.4. Развивање на обука и вештини

Развивањето на можности за обучување и вештини за работниците е клучната стратегија која ги адресира предизвиците кои резултираат од индустриската промена и реструктурирањето, за подобрување на можноста за вработување и за фасилитирање на мобилност, а од кои сите стануваат дури повеќе наложителни за време на економска рецесија. Комитетите за европски социјален дијалог затоа и продолжија со нивната работа на овие прашања. Во овој контекст, во 2009 социјалните партнери од секторот за персонални услуги постигнаа автономен договор претставувајќи ги Европските фризерски сертификати. Овие сертификати ќе ги потврдат вештините и компетенциите на фризерите/ките и менаџерите на салоните на европско ниво и ќе бидат целосно компатибилни со европската квалификациона работна рамка (ЕКФ). За таа цел, европските социјални партнери поставија заеднички секретаријат за проверка на национални стандарди за обучување наспроти компетенциите барани за добивање на европски сертификат и за аминистрирање на целосен сертификационен систем. Сертификатите ќе бидат дадени на индивиди од организациите на национално социјално партнерство во фризерскиот сектор. Во агрикултурата, социјалните партнери се согласија на 2 општи шаблони во врска со –одржување на растенија- и –одгледување на добиток- да бидат интегрирани во таксономијата на европски вештини, компетенции и занимања, која е во тек на развивање. Оваа иницијатива на европската комисија, ја наведе нејзината Нови вештини за нови работни места комуникација од декември 2008, која ќе поврзува вештини со компетентности и занимања со цел засилување на квалитетот и информациите за слободно работно место за подобрување на поклопувањето помеѓу оние кои бараат работса и слободните работни места. Во туристичкиот сектор, европските социјални партнери целат кон имплементирање на европски пасош за квалификации и вештини преку елаборирање на листата на вештини и идентификување на земји заинтересирани за партиципирање во експерименталната фаза. Социјалните партнери исто така би сакале да продолжат со соработка со други сектори кои работат на вештини и квалификации и за осигурување на компатибилност со други пасоши/ системи (Еуропас, ЕУРЕС, ЕКФ). Развивање на вештини е исто така приоритетно прашање на европските социјални партнери во трговскиот сектор. Во 2008 и 2009 тие ја преведоа и поделија –со финансиска помош од ЕУ- (е-учење) електронската алатка за европски трговски компетентности. Шест квалификациони модули учат за најбитните компетентности кои се вообичаени ширум Европа. Успешно комплетирање може да биде

сертифицирано од компетентни тела во земјите членки, и би продуцирало понатамошни напори во областа. Сертификатот може да ги дополни националните квалификации и треба да биде особено корисен во оние земји кои сèуште не развиле системи за стручно обучување. Тоа ќе ја зголеми мобилноста и ќе ги направи квалификациите потранспарентни. Во договорите за угостителство, социјалните партнери работат на алатка за обучување за хигиена на храната во работна рамка на заеднички проект. Алатките се креирани во електронска форма (базирани на интернет) иако верзија за принтање ќе биде исто така достапна. Адресирано на работниците, ќе сочинува тест за проверка дека поединците прогресирале користејќи го прирачникот за обучување. Исто така е планирано и алатката да сочинува визуелни елементи и различни нивоа на обука. Оваа мултијазична алатка ќе остане на базично и едноставно ниво, со додатни спецификации за понатамошно длабинско обучување по особени можни прашања во земјите членки. Во 2008, европските социјални партнери за привремениот сектор за работа на агенциите изнесе заеднички проект за можности за обучување на вработените во агенциите. Главната цел на проектот беше да ја пресмета улогата што агенциите што работат привремено можат да ја играат во фасцилтирање на транзиции во европскиот пазар на трудот преку промовирање на можности за стручни тренинзи за работници во привремените агенции. Исто така имаше цел да идентификува добри практики кои можат да бидат употребени за подобрување и зголемување на можностите за тренирање во секторот. Во продолжение социјалните партнери усвоија заедничка декларација во декември 2009 за обучување на работници со привремена работа во агенциите, потенцирајќи ја клучната улога играна од социјалните партнери во фасцилтирање на надоградување на вештини. Во 2009 и 2010, социјалните партнери од градежниот сектор заеднички работеа на 2 проекти поврзани со вештини и обуки. Првиот од нив целеше кон дискутирање, собирање на информации споредба на квалификационата рамка на земјите членки на различни нивоа. Целта е да се направат квалификациите потранспарентни на европско ниво. Вториот проект целеше кон споредба на различни квалификациони системи од 8 држави членки и ако е возможно да се најде заедничка дефиниција на терминот сидар. Во 2009, во контекст на значителна нестабилност заради реконструирање, социјалните партнери во секторот за шеќер се фокусираа на потребата за подобрување на можностите за вработување во нивната индустрија. Со таа цел тоа организираа конференција за можности за вработување во октомври 2009 во Брисел во работната рамка на проект кофинансиран од европската комисија. Овој проект резултираше со дефинирање на концептот способност за вработување, нагласувајќи добри практики во шеќерната и во индустријата за агрохрана исто какои надвор од овие сектори, направи препораки во однос на факторите за успех и способност за вработување, наведени вештини кои треба да бидат развиени и кои се барани во секторот за шеќер, дадоа преглед на можностите за европско и национално финансирање во 20 земји кои продуцираат шеќер, и обезбедија практичен речник кој ги дефинира концептите поврзани со способност за вработување. Оваа информација е презентирана во форма на интерактивна компјутерски базирана алатка, дозволувајќи и на содржината да биде прогресивно збогатувана со нови доприноси. Алатката е достапна на повеќе јазици на веб страната на комитетите за социјален дијалог во однос на шеќерот (<http://www.eurosugar.org>). Во секторот за железници, социјалните партнери организираа конференција за способност за вработување во 2008, организирана заради имплементирање на заеднички препораки за концептот во рамките на железничкиот контекст кои тие го одобрија кон крајот на 2007. Оваа конференција им дозволи на работодавците, синдикатите, експертите и други засегнати страни да

разменат видувања на тековниот статус и прогрес при имплементацијата на препораките. Со помош на специфични примери на добра практика, учесниците дискутираа за значењето на пристапот кон способноста за вработување за европските железнички компании и нивните вработени. Комитетот за европски социјален дијалог продолжува да работи на ова прашање и одблиско да го поддржува и промовира процесот на имплементирање на стратегијата за способност за вработување во различните национални контексти. Преку работната група за справување со земја на комитетот за социјален дијалог на цивилната авијација, европските социјални партнери заеднички организираа конференција за најдобри практики за тренирање и квалификации во овој дел од секторот во Гранада во 2008. Конференцијата ја нагласи еволуцијата на европскиот сектор за справување со земја и врската помеѓу тренирање, безбедност и квалитет на услуга. Во продолжение на конференцијата, европските социјални партнери потврдија дека развојот на вештини на вработените е есенцијален фактор за послужување на сигурни и квалитетни услуги. Приоритет е да се препознае професионалноста на вработените, и на тој начин да им се подобри способноста за вработување и олеснувањето на прифаќањето од страна на компаниите, кои се конфронтирани од нови предизвици во интернационалната економија. Европските социјални партнери главно се согласуваат дека е од витална важност за нивната индустрија работниците да ги имаат потребните вештини и квалификации за да се пресретнат со предизвиците на одржливиот пазар на воздухопловство. Тие затоа одлучија да испитаат неколку примери за добра практика во студија спроведена во 2008. Како резултат, социјалните партнери потпишаа заедничка декларација во 2009, претставувајќи го нивното заедничко разбирање и испитаните заеднички иницијативи. Работната група за Јавен урбан транспорт на комитетот за секторски социјален дијалог за патен транспорт спроведе проект за квалитетот на услугата и нови патеки за кариера за возачи во европскиот јавен урбан транспорт. Во оваа работна рамка, социјалните партнери дискутираа профил на компетенциите ориентиран кон иднината за возачи во урбаниот транспорт во Европа. Таков профил на компетенции треба да овозможи адаптирање на структура на работна организација и квалификации по барањата на висок квалитет на услугите во јавниот урбан транспорт и да ги подобри можностите за професионалниот развој на вработените во претпријатијата за урбан транспорт, особено за возачкиот персонал. Социјалните партнери работат кон заедничка изјава за препораки и идните чекори за нивниот тековен дијалог во ова поле. Во септември 2009, социјалните партнери од секторот за поморски транспорт заедно со универзитетите од Лондон, Нант и Гронинген лансираа проекти адресирајќи на обучувањето и вработувањето на морнарите. Целта на овие проекти е да ги идентификува потребите за обучување, да ја засили сликата и привлечноста на овој сектор, да промовира квалитетни услови за работа и живеење на море и да развие пат во кариерата на морнарите. Во октомври 2008, социјалните партнери од аудиовизуелниот сектор решија да ја унапредат нивната работа во врска со обуките и мандатираа под-работна група за испитување на професиите за новинарство и техника на звук фокусирани на: потребите за обука во двете професии; тековната достапност на обучувањата на национално ниво, вклучувајќи го поставувањето на листа на студии и работата кое е веќе достапно; и веројатните случувања во двете професии. Групата потоа ќе го искористеше прегледот на двете професии за да разгледа како комитетот за секторски социјален дијалог може да допринесе за засилување на обезбедувањето на обука во аудиовизуелниот сектор. Исто така во 2008, европските социјални партнери во секторот за изведби во живо, постави проект за техничка театарска обука во ЕУ. Конзорциум од експерти спроведе прашалник и изработи разбирлив извештај кој беше презентиран

и дискутиран на тренерски форум кој се случи во март 2009. Апсорбирајќи ги одлуките од извешајот и форумот, социјалните партнери усвоија план за акција на обучување која се состои од серија здружени активности кои социјалните партнери успеаја да ги реализираат во областа на обучувањето. Два главни приоритети се градење на комуникациска платформа за обука за театарска техника и реализација на патувачко шоу кое ќе посетува различни делови од Европа за да ги информира засегнатите страни за можностите за обучување и начините за развивање на обуки во овој сектор. Соочени со зголемена глобализација социјалните партнери од текстилниот сектор и секторот за облека се согласија околу основната битност на трендовите на рано антиципираната вработеност и потреби од обучување кои го оптимизираат менаџментот на работните места и вештините на европските работници и на тој начин и изведбите на компаниите. Во 2009, во контекст на барањето на европската комисија за поставување на секторски совети за работни места и вештини, тие завршија проект кој ги проучувае добрите практики во врска со прашањето и изводливоста за воспоставување на мрежа за тековно постоечки набљудувања на вештини. Во продолжението, комитетот за социјален дијалог почна да го истражува поставувањето и работните аранжмани навозможен секторски совет. Слично, комитетите за социјален дијалог за образование, трговија, поштенски услуги и штавење кожа исто така покажаа интерес за поставување на пилот сектори за предложените европски совети за вештини. При поставување на новиот комитет за европски секторски социјален дијалог за металната индустрија во јануари 2010, социјалните партнери се согласија да ја фокусираат работата на комитетот во две посветени работни групи: една за обуки и вештини и една за интернационална конкурентност и вработување. Конечно, новите комитети за европски секторски социјален дијалог за образовниот сектор, лансиран во јуни 2010, ги потенцира импликациите на зголеменото внимание кон развојот на образованието, обучувањето и човековите ресурси во креирањето на политики во ЕУ, воопшто.

6.2.5. Флекси-безбедност

Флекси-безбедност, термин кој ги сврзува флексибилноста и безбедноста, значи комбинација на релијабилни и флексибилни договорно работни аранжмани, адекватни и одржливи системи за социјална заштита, стратегии за доживотно учење и ефективни политики за пазарот на труд. Европскиот совет се согласи на заеднички принципи за флекси-безбедност во декември 2007 и во почетокот на кризата во 2008 значително ја оживеа дебатата за соодветна мешавина од политики за флексибилност и безбедност во специфични ситуации. Во контекст на европската стратегија од 2020, социјалните партнери играа клучна улога во дефинирањето и имплементацијата на втора фаза на флекси-безбедносната агенда. Европските социјални партнери во вкргено индустрискиот социјален дијалог во 2009-10 посветија работна програма на 'заедничко мониторирање на имплементацијата на заедничките принципи за флекси-безбедност, особено за оценување на улогата и вклученоста на социјалните партнери во процесот и да извлече заеднички лекции'. Посветеноста на европските социјални партнери за мониторирање на имплементацијата на заедничките принципи на ЕУ за флекси-безбедност беше исто така добредојдена од европската комисија во комуникацијата од 3 јуни 2009 за 'поделена посветеност за вработување'. На основата на оваа посветеност и препораките за флекси-безбедност изразени во анализата на заедничкиот пазар на труд, европските социјални партнери

одлучија да остварат заедничка работа заедно со националните филијали за имплементацијата на принципите на флекси-безбедност. Главната цел е да се оцени улогата на социјалните партнери на различни нивоа при имплементирањето на флекси-безбедноста. Овој проект исто така цели кон промовирање доверба и меѓусебно разбирање помеѓу социјалните партнери исто и да го олесни имплементирањето на принципите на флекси-безбедност на национално ниво. При преземање на овој проект, европските социјални партнери го продолжуваат со градење на нивното искуство и резултатите од заедничката студија за ЕУ за реструктурирање кое се случи помеѓу 2005 и 2010 (види горе).

6.3. Останати теми од Европскиот социјален дијалог

И покрај економската криза, комисиите за Европскиот социјален дијалог продолжија да работат на голем број други теми. Напредок беше постигнат во повеќе комисии во врска со прашањата за здравството и заштитата на работа, слободата на движење во единствениот Европски пазар, работните услови, корпоративна општествена одговорност и одржлив развој и половата еднаквост и усогласувањето на личниот и професионалниот живот. Долгорочното прашање за демографските промени беше исто така на агендата во неколку сектори, како и предметот за јакнење капацитети на организациите на социјалните партнери. На крајот, голем број на комисии беа влучени во повеќе-секторски иницијативи за борба против насилство и вознемирување од страна на трети лица.

6.3.1. Здравство и заштита

Традиционално, областа за здравството и безбедноста се наоѓа на врвот на листата на теми на кои што се обраќаат социјалните партнери во комисиите за Европскиот социјален дијалог. И покрај итноста што се создаде со економската криза во 2008 и 2009, Европските социјални партнери ја продолжија својата работа во оваа важна политичка област.

Едно прашање кое беше успешно совладано од страна на социјалните партнери за време на известувачкиот период ги опфаќаше повредите во болничкиот сектор. Повредите предизвикани од игли и други остри предмети се едни од најчестите и најсериозни по здравјето на работниците во Европа и претставуваат висок трошок за здравствениот систем и општеството во целина. Во неколку прилики Европскиот Парламент ја изрази својата загриженост во врска со ризиците опасни по животот на здравствените работници од заразени остри инструменти, бидејќи постоечкото законодавство не се однесува на ризиците кои произлегуваат посебно работејќи со нив. На 6ти јули 2006, Парламентот усвои резолуција за заштита на Европските здравствени работници од крвни инфекции при повреди со игли, барајќи Комисијата да донесе законски предлог за директивата.

Согласно член 154 од Договорот (претходно член 138) пред донесувањето предлог за законодавство, Комисијата започна консултации на две нивоа во 2006 и 2007 со Европските социјални партнери. Во заедничко писмо на 17 ноември 2008, ЕПСУ и Хоспим, кои се Европски социјални партнери во болниците и здравствениот сектор, ја известува Комисијата во нивната намера за преговарање на рамковен договор за заштита од повреди во нивниот сектор.

Како резултат на тоа, Комисијата го стопираше својот законодавен предлог, чекајќи ги резултатите од преговарачкиот процес. По пет месечни преговори, на 17ти јули 2009 Европските социјални партнери потпишаа широк ЕУ договор. Договорот на социјалните партнери се стреми да постигне најбезбедна работна околина за вработените во секторот и да ги заштити работниците кои се изложени на ризик. Целта е да се спречат повредите на работниците предизвикани од сите видови остри медицински

предмети (вклучувајќи и игли). За оваа цел е предвиден интегриран пристап за оценување и спречување на ризици, како и обука и информирање на работниците.

По ставањето потпис на договорот, социјалните партнери бараа од Комисијата да го достави договорот до Советот за донесување одлука, во согласност со Член 155(2) ТФЕУ (претходно член 139(2)ТЕЦ). На 26ти октомври 2009, по утврдувањето на репрезентативниот статус на потписничките страни, нивниот мандат и усогласеност со секоја клаузула од законодавството на ЕУ, Комисијата го усвои предлогот за директивата на Советот, содржејќи го целиот социјален договор како анекс. На 11ти февруари 2010 Европскиот Парламент ја поддржа предложената директива преку резолуција и на 8ми март 2010 Советот постигна политичка согласност за негово усвојување¹⁹. Директивата претставува прв чекор кон подобрување на здравјето и заштитата на пациентите, вработените и работодавците во болниците и здравствениот сектор. Кога ќе се имплементира, ќе се намали појавата на незгоди и инфекции. Со употреба и оценување на предвидениот ризик, превенција, заштита и процедури за обука ќе помогнат да се постигне овој резултат. Државите членки мора да ги превземат неопходните мерки за усогласување со оваа директива најдоцна до 11 мај 2013.

На почетокот на 2009, социјалните партнери од јавниот секторски сервис ја известиле Комисијата во нивната намера да влезат во преговори за Европски рамковен договор за превенција на здравствени ризици во секторот за фризерски услуги. Кон крајот на 2009, преговарачкиот тим постигна договор за првиот нацрт текст, кој ги предвидува деталните одредби однесувајќи се на ракување со материјали, заштита на кожата и респираторниот тракт. Исто така се стреми кон спречување на мускулоскелетните нарушувања, подобрување на работната средина и работната организација, породилна заштита и справување со проблеми поврзани со ментално оптоварување. Социјалните партнери сигнализирале за својата намера да побараат од Комисијата да го презентираат договорот до Советот за донесување одлука, откако договорот ќе биде ратификуван и потпишан од страна на Европските социјални партнери. На овој начин договорот би бил имплементиран од страна на Европското законодавство, согласно Член 155(2) од Договорот (претходно Член 139(2)).

Со оглед на важноста на ова прашање за овој сектор, веќе некое време, социјалните партнери од секторот за изведби во живо разговараат за можностите за превземање поконкретни мерки во областа на здравството и заштитата на работа. Во март 2009, тие одлучиле да направат работна група за оценување на ризиците. Нивните цели се: мапирање на алатки и обуки кои веќе постојат во овој сектор во различни земји членки; проценување на можностите за развивање на конкретни алатки за оценување на ризиците скроени за секторот за изведби во живо врз основа на веќе постоечките практики.

Во текот на 2010 социјалните партнери од телекомуникацискиот сектор спроведоа проект за испитување на добрите практики во однос на промовирање на менталната добро-состојба во нивниот сектор. Со разгледување на постоечкото знаење и практики и создавање на упатства за добри практики, тие се

¹⁹ Директивата на Советот 2010/32/ЕУ од 10 мај 2010 го имплементираше рамковниот договор за заштита од остри повреди во болниците и здравствениот сектор вклучени од страна на Хоспим и ЕПСУ

стремат кон спречување на ментални нарушувања поврзани со работата и зајакнување на врската помеѓу добрата работа и доброто здравје.

Комитетот за социјален дијалог за поштенски услуги усвои заедничка декларација за спречување на незгоди во нивниот сектор во јуни 2009, потенцирајќи ги активностите на работната група на социјалните партнери за превенција на незгоди и резултатите кои беа постигнати преку собирање и размена на најдобри практики на конференција во Будимпешта и технички семинар во 2008 во Брисел. Со декларацијата, социјалните партнери се обврзуваат дека и понатаму ќе работат на прашањето за спречување незгоди, вклучувајќи ја тековната дисеминација на најдобри практики и проширување на обемот на надлежностите на работната група вклучувајќи здравствени прашања поврзани со работна заштита и спречување на незгоди. Социјалните партнери ја изразија нивната убеденост дека спречувањето на незгоди бара поделена одговорност во делот на компаниите, вработените и нивните синдикати, нагласувањето на важноста за превентивни системи за намалување на ризичните ситуации и незгоди, истовремено промовирајќи побезбедна работна средина.

Четири од признаените социјални партнери во комисијата на Европскиот социјален дијалог за цивилно воздухопловство, АЕА, ЕЦА, ЕРА и ЕТФ, организираа заедничка конференција во октомври 2008, решавајќи го концептот за промоција на здраво работно место за авионскиот екипаж. Социјалните партнери се согласија дека превенцијата на болестите поврзани со работното место (вклучувајќи ги и незгодите на работа, професионалните заболувања и стресот) и зголемената добро-состојба на работното место се придобивка и за работодавците и за работниците во индустријата за цивилно воздухопловство. Конференцијата ги покри критичните аспекти од стрес менаџментот за авионскиот екипаж, рамнотежа помеѓу работата и животот, развој на екипажот и обука, и нивното влијание врз работното здравје. Европските социјални партнери ќе продолжат да работат заедно за подобрување на промоцијата на здраво работно место на превозниците кои се движат низ Европската Унија. Тие ја признаваат нивната заедничка одговорност во работите што се однесуваат на промоцијата на здравото работно место и охрабрувајќи ги нивните соработници да се вклучат во редовна процедура на информирање и советување на синдикатите и претставниците на персоналот и каде што е можно вклучувајќи преговори за промовирање на работно здравје на авионскиот екипаж.

Неколку месеци подоцна, во март 2009, социјалните партнери од секторот усвоија “Повелба и упатство за праведна култура во воздухопловството” за континуирано подобрување на воздухопловната безбедност. Од гледна точка на социјалните партнери, постои потреба за развивање на атмосфера на доверба преку која професионалците и организациите ќе обезбедат информации поврзани со безбедноста. Повелбата и упатствата претставуваат конкретни алатки за работодавците и работниците во создавањето атмосфера на доверба и на тој начин унапредување на воздухопловната безбедност. Страните потписнички се надеваат дека претстоечката нацрт регулатива на Комисијата за незгоди во цивилното воздухопловство и истражување на инциденти ќе ги засили принципите на “праведна култура”.

На почетокот на 2010, социјалните партнери од секторот за дрвна индустрија организираа конференција за намалување на изложеноста на формалдехид во нивната индустрија, што резултираше со издавање на брошура за најдобри практики и заедничка декларација од страна на Европските социјални партнери. Неколку недели подоцна, се одржа конференција за намалување на правта каде што имаше и согледување на најдобрите практики и заедничка декларација на темата за работните услови и дрвна прашина.

Во заедничка работна група, Европските социјални партнери во градежната индустрија изготвија водич за систем на управување на здравјето и безбедноста во градежниот сектор. Создадени беа десет документи со примери за компаниите кои сеуште немаат таков управен систем, како и за оние компании кај кои постои но кои сакаат и понатаму да го развиваат. Европските социјални партнери FIEC и EFBBW се официјално признаени партнери во кампањата на Европската Агенција за здравје и безбедност (OSHA) во оценувањето на ризикот. И покрај забележаните подобрувања во статистиката за незгоди во последните неколку години, градежната индустрија бележи високо ниво на незгоди и затоа здравјето и безбедноста се највисоките приоритети за Европските социјални партнери. Во тој контекст, тие спроведоа проект за нанотехнологии во Европската градежна индустрија. Со оглед на важноста на нанотехнологијата и зголемената употреба во градежната индустрија, проектот имаше за цел да посочи на здравствените ризици кои се поврзуваат со оваа технологија.

На сличен начин, Европските социјални партнери од земјоделскиот сектор зедоа учество во кампањата на Европската агенција за здравје и безбедност на работа (OSHA) за мускулоскелетните нарушувања (МСН). Тие инсистираа на потребата да се создадат национални опсерватории за мускулоскелетни нарушувања (МСН), се со цел да се соберат податоци и да се дојде до заедничка дефиниција за мускулоскелетни нарушувања (МСН). Европските социјални партнери исто така беа вклучени во проектот за превенција на мускулоскелетни нарушувања во земјоделството, што резултираше со развивање на информативни материјали.

Социјалните партнери во комисијата на преработувачките индустрии спроведоа проект анализирајќи ги трендовите на причинителите на незгоди и промовирајќи соодветни упатства и најдобри практики. Во прилог на собирање на постоечки информации и соодветно индустриско искуство, се покренa детална студија од страна на пет земји (Бугарија, Унгарија, Полска, Германија и Шведска) и идентификување на најдобри практики. Овие практики ќе бидат раширени меѓу засегнатите страни вклучувајќи ги и младите работници и подизведувачите.

Останатите секторски комисии за социјален дијалог исто така работеа на проблемите поврзани со здравјето и безбедноста во нивните сектори. Социјалните партнери од индустриите за управување со отпад ги лоцираа заканите по здравјето и безбедноста на работниците кои произлегуваат од нивната обврска да чистат големи површини за недоволно време. Во рибарниците, ризиците по здравјето и безбедноста произлегуваат од старите пловила, во контекст каде што модернизацијата е ограничена од ниските примања на рибарите. Во поморскиот транспорт, прашањето за изворите на инвестиции за

подобрување кои го гарантираат здравјето и безбедноста на работниците беше исто така тема на разговор.

Рамка 6.6: Имплементација на европскиот рамковен договор за работно предизвикан стрес

Социјалните партнери од меѓу-секторските индустрии го претставија нивниот извештај за имплементацијата на Европскиот рамковен договор за работно предизвиканиот стрес во декември 2008. Со тоа беше означен крајот на периодот за имплементација на овој автономен договор кој беше усвоен на 8ми октомври 2004. Следеа консултации во однос на договорот и требаше да се имплементира од страна на Европските социјални партнери во согласност со процедурите и практиките на системот за индустриски односи од земјите членки, како што е наведено под Член155 (претходно Член 139) од Договорот за ЕУ.

Целите на рамковниот договор се да се зголеми свеста и разбирањето на работодавците, работниците и нивните претставници за работно предизвикан стрес и да им обезбедат на работодавците и работниците рамка за препознавање и спречување или управување со работно предизвиканиот стрес. Во овој договор социјалните партнери на ЕУ од меѓу-секторските индустрии потврдуваат дека правилата од Рамковната Директива за Безбедност и Здравје на Работа (89/391/ЕЕС) може да се применуваат и на стресот како ризик фактор. Ова значи дека работодавецот ќе ги превземе сите неопходни мерки да ги заштити работниците од работно предизвиканиот стрес врз основа на принципите за превенција, вклучувајќи ги и одредбите за информирање и обуки. Договорот обезбедува акциска рамка, со показатели како да се откријат проблемите поврзани со стресот, фактори кои треба да се анализираат при оценувањето на ризикот и мерки за спречување, елиминирање или редуцирање на проблемите поврзани со стресот на работното место.

Националните социјални партнери го имплементираа рамковниот договор преку националните колективни договори или преку договорите за препораки и насоки како и комплементарни активности како што е развојот на практични алатки или прашалници. Ова се одвиваше во контекст на зголемување на свеста за работно предизвиканиот стрес не само меѓу управата и работниците туку исто така и кај јавните власти, трудовите инспекторати, агенциите за здравје и безбедност и здравствените експерти. Иницијативата преземена од страна на овие учесници беше во интеракција со иницијативите превземени од социјалните партнери вклучувајќи го и законодавството (види табела).

На национално ниво треба да се нагласат следниве резултати:

- Договорот предизвика или значително го забрза социјалниот дијалог и политичкиот развој во 12 земји членки каде што работно предизвиканиот стрес е претежно прашање за експертите⁽¹⁾
- Договорот доведе до создавање и дисеминација на практични водичи и алатки во повеќе земји членки, вклучувајќи ја и нивната адаптација преку нивните граници.
- Дури и во земјите каде што работно предизвиканиот стрес е на нивната агенда, рамковниот договор ги засили напорите за подигање на свеста и согласност за водство.
- Договорот беше проследен со амандмани кон регулаторната рамка во седум земји членки⁽²⁾,

зголемувајќи ја бројката на земји членки на 14 кои имаат законска рамка која експлицитно се однесува на психо-социолошките ризици.

- Договорот беше имплементиран со обврзувачки национални колективни договори во шест земји⁽³⁾ Како резултат на сето тоа, збир на принципи и правила се содржат во мнозинството земји членки (преку законодавство или преку обврзувачки колективни договори) ⁽⁴⁾. Во останатите земји членки, социјалните партнери вклучија договори кои не беа општо обврзувачки или следеа заеднички упатства за подигање на свеста.⁽⁵⁾

Како и да е, сеуште постојат недостатоци. Што се однесува до покриеноста, Договорот се суште не е имплементиран во сите земји членки⁽⁶⁾ и каде што социјалните партнери имаат избрано не обврзувачки договори и еднострани дејства, работниците не се покриени (што е од особено значење во земјите членки каде психо-социолошките ризици не се нагласени во законската рамка и каде што стресот не е целосно признаен како здравствен ризик од сите учесници). Што се однесува до влијанието, овој извештај утврди 12 земји членки во кои социјалните партнери не го искористиле целиот потенцијал на Договорот за подобрување на свеста и разбирање на работно предизвиканиот стрес и на предложените решенија.⁽⁷⁾ Значителни и заеднички напори се многу важни за подобрување на свеста и разбирање и дури може да го неутрализира недостатокот на обврзувачките договори и ограничената покриеност. Што се однесува до акциски-ориентираната рамка која што ги покрива сите области нагласени во Договорот (работни организации, работни услови, комуникација и субјективни социјални фактори). ⁽⁸⁾ Во прилог на тоа, во многу земји членки, не сите области кои што се нагласени во Договорот се вклучени во националните мерки за имплементација. Тоа значи дека има постојани разлики во нивоата на заштита достапни во земјите членки и дека не е можно да се заклучи, дека минимално ниво на заштита е воспоставено низ ЕУ.

Уште позагрижувачки, социјалните партнери во Бугарија, Естонија, Грција, Италија, Литванија и Малта не дадоа известување за имплементацијата на Договорот. Со ова се зголемува грижата, знаејќи дека социјалните партнери во Бугарија, Естонија, Литванија и Малта не дадоа известување ниту за првиот автономен договор на Европските социјални партнери за работа во домашни услови. Следењето и известувањето за имплементацијата на автономните договори низ ЕУ е минималниот услов во согласност со Член 155(2) од ТФЕУ.

Кога Комисијата ги започна консултациите со социјалните партнери во 2002, целта беше да се подобри заштитата на сите работници низ ЕУ. Целта на договорот на Европските социјални партнери беше да се обезбеди рамка за подобро решавање на работно предизвиканиот стрес. Со сигурност придонесе кон зголемување на свесноста, промовирајќи збир на принципи и правила и градење на консензус во ЕУ околу структурната природа на работно предизвиканиот стрес и потребата од заеднички одговор кон тоа. Како и да е, сеуште има место за подобрување, како на национално ниво така и на ниво на ЕУ, што се однесува до проширената заштита и понатамошно развивање на соодветни решенија на предизвикот. Според тоа сеуште има простор за сите засегнати страни да размислат за понатамошните иницијативи кои ќе помогнат да се постигне целта.

¹Република Чешка, Франција Италија, Кипар, Летонија, Луксембург, Полска, Португалија, Романија,

Словенија, Словачка, Норвешка.

2 Белгија, Летонија, Литванија, Унгарија, Португалија, Словачка, Италија.

3 Данска, Грција, Франција, Италија, Романија, Исланд.

4 Холандија, Финска, Шведска, Белгија, Данска, Велика Британија, Исланд, Норвешка, Италија, Франција, Грција, Романија, Летонија, Унгарија, Словачка, Португалија, Литванија, Бугарија, Естонија.

5 Шпанија, Луксембург, Австрија, Ирска, Германија, Република Чешка.

6 Во Малта, Кипар, Полска и Словенија социјалните партнери не дадоа известување за надоврзување кон нивните општи декларации кои се однесуваат на имплементацијата на Договорот со што ќе се дополни општата законска рамка во овие земји.

7 Бугарија, Естонија, Грција, Франција, Италија, Унгарија, Малта, Литванија, Полска, Романија, Словенија и Словачка.

8 Естонија, Малта, Полска, Португалија, Романија, Словенија.

Рамковниот договор за работно предизвикан стрес е вториот Европски автономен договор. Како и првиот автономен договор за работа во домашни услови, беше очекувано дека мерките за имплементација ќе се разликуваат од земја до земја како што се разликуваат одговорностите и законските рамки кај секој од учесниците. Споредбата (види табела) открива дека во повеќето земји членки се користат истите инструменти.

Европските социјални партнери известуваат за предизвиците поврзани со системот на национални индустриски односи и за прашањето на работно предизвиканиот стрес. Најнапред, особено во 12 нови земји членки, предизвиците сеуште постоеја најмногу поради недостатокот на искуство во преговорите на автономните социјални партнери и нецелосно развиените структури на социјалниот дијалог (Европски социјални партнери (2008)). Треба да се додаде и дека слабата покриеност на социјалниот дијалог во некои од земјите членки може да биде предизвик за автономната имплементација на Европските договори, особено таму каде што договорите не се продолжени и се користат препораките и соодветните мерки. Во прилог, некои од Европските социјални партнери немаат директна одговорност во колективното преговарање во земјите членки и немаат или имаат мал авторитет над нивните соработници кои се активни во индустриите и компаниите (види Поглавје 1). Понатаму, разговорите ги појаснуваат аспектите како што се разликувањето помеѓу работно предизвиканиот стрес и стресот кој произлегува надвор од работното место, разликата помеѓу индивидуалните и колективните интервенции, потешкотиите во оценувањето на стресните нивоа и оценувањето на работната околина, трошоците за проценување на ризикот, или потребата да се подигне свесноста меѓу општата јавност и синдикалците и бизнис водачите кои исто така го компликуваат процесот на имплементација

Забелешка: Оваа табела не ги покрива специфичните сектори или регионалните договори, пријавени од страна на социјалните партнери кои се однесуваат на мал број на сектори или региони и кои понекогаш се прифатени пред/без никаква референца од рамковниот договор за далечинска работа (пр. DE, ES и AT). Покрај тоа, таа не ги опфаќа индивидуалните договори во една компанија. Постоењето на точна референца за стрес од психо-социолошки ризици во националните законски рамки систематски не е земена во предвид. Нецелосно или известување основано на примери за индивидуални инструменти и

потешкотиите за нивно препознавање во сите земји членки може да ја изобличи севкупната презентација.

Избрани инструменти			Работа од дома	Стрес
Колективни договори на национално ниво	меѓусекторска индустрија	проширени со декрет/обврзувачки за сите	FR,BE,LU,EL(1)(2)	FR,BE(7),RO(6), EL(1)(2)
		обврзувачки за страните	IT,IS	IT,IS
		потписнички и нивните членови		
	секторска		DK(3)	DK(9),NL(10)
Договори на социјалните партнери	препораки кон пониски преговарачки нивоа		FI и ES(2)	FI и ES
Упатства, препораки	се однесува на пониските преговарачки нивоа како и на компаниите и луѓето кои работат од дома		NL и SE(2)	LU,NL,NO,SE,CZ(5) DE(5)
	се однесува на индивидуалните компании и луѓето кои работат од дома		UK,IE(4), AT(5), LV(2) и NO(2)	
Договорни модели предложени од социјалните партнери/заедничка промоција на алатки против стрес			DE(5) и IE	IE, AT, UK
Законодавство	основано на договор помеѓу социјалните партнери		PL	LV,IT,HU,SK,CZ(6), PT
	по консултациите со социјалните партнери		HU, SK и CZ(6)	
	нема/мала вклученост на социјалните партнери		PT и SI(6)	
Најчести придружни мерки				PT, DE
Заеднички декларации			DE	CY, PL, SI
Без имплементација/нема информација			BG,CY,EE, LT, MT и RO	BG(8), EE(8), LT(8), MT

1 Законскиот статус не е целосно одреден.

2 Главно се заснова на буквален превод/превод на анекс, односно малку е прилагоден на националниот контекст.

3 Ги покрива индустријата, услугите, локалните, регионалните и националните владини сектори и е придружен со насоки и дополнет со меѓусекторски договори.

- 4 Имплементацијата не е финализирана.
- 5 Унилатерални инструменти, односно поединечно прифатени.
- 6 Делумна имплементација.
- 7 1999, проширено кон јавниот сектор со закон од 2007.
- 8 Прецизна законска рамка.
- 9 Локална и регионална администрација, државен сектор.
- 10 Индиректни мерки за имплементација.

6.3.2. Слобода на движење

На покана на Комесарот Шпидла и Француското Претседателство на Европската Унија во октомври 2009, Европските социјални партнери од комисијата за социјален дијалог на меѓу-секторските индустрии се согласија да спроведат заеднички труд за последиците од одлуките на Судот кои се однесуваат на економските слободи и основните социјални права на работниците (случаите Викинг, Лавал, Руферт и Луксембург). Европските социјални партнери се согласија дека влијанието на овие четири случаи кои што се посепцифични од ситуациите во националните судови треба да бидат на ниво на ЕУ.

Европските социјални партнери ја фокусираа нивната работа кон следниве теми: фер конкуренција на внатрешниот пазар; отстранување на пречките и воведување на услови за слободно движење на услугите и работниците; транспарентност и правна сигурност; принципите на недискриминација, улогата на јавните власти. Документот од 19 март 2010 во кој се сумираат заклучоците од нивната заедничка работа вклучува две секции: првата во која се нивните заеднички набљудувања и втората со одвоени придонеси работодавците и синдикатите. Социјалните партнери се согласија за следниве четири точки:

- Четирите слободи кои се однесуваат на слободното движење на луѓето, добрата, услугите и капиталот треба да се заштитат и соодветно да се развијат се со цел да им се овозможи повисоко ниво на просперитет и социјален развој во Европа. Европските социјални партнери се обврзани за целосна имплементација на принципите за слобода на движење до тој степен што ова се случува во контекст на фер конкуренција. За таа цел, придружните мерки мора да бидат на место, како на национално ниво така и на ниво на ЕУ.
- Европските социјални партнери потсетија дека принципот за недискриминација и еднаков третман е главен принцип во внатрешниот пазар, кој се однесува на работниците и компаниите. Договорот (Член 45 ТФЕУ, предходно Член 39 ЕС) предвидува дека слободата на движење на работниците подразбира укинување на дискриминацијата на било која основа што се однесува на вработеноста, надоместокот и други услови за работа и вработување.
- Објавувањето на Работничката Директива обезбедува минимум стандарди за работничките права и клима на фер конкуренција кои мора да се почитуваат. Иако Европските социјални партнери се

согласија во врска со директивата, тие имаат различни погледи за тоа како да се постигнат целите на Работничката Директива следејќи го толкувањето на Европскиот Суд за Правда. Додека и двете страни ја признаваат потребата да се принудат давателите на услуги кон усогласување со јадрото на правила во земјата домаќин, тие не се согласуваат за дефиницијата на ова јадро како и за можноста синдикатите или земјите членки во земјата домаќин да одат подалеку од ова средиште на правила.

- Европските социјални партнери ја препознават важноста за подобро надгледување и зајакнување на Работничката Директива, но имаат различни погледи за тоа до кој степен може да помогне во решавањето на главните проблеми кои произлегуваат од случаите на Европскиот Суд на Правдата.

Прашањето на работната средина како и прашањата за мобилност беа на агендата на неколку секторски комисији за социјален дијалог. Социјалните партнери од секторската комисија за дијалог за водни патишта и транспорт објавија заедничко мислење во август 2009 изразувајќи ја нивната загриженост за имплементацијата на новите правила за координација на социјалниот безбедносен систем. Тие сметаат дека одредбите од “Договорот за социјална безбедноста за бродарите на Рајна” најмногу одговараат на потребите на индустријата и вработените и убедени се дека имплементацијата на Регулативата бр-883/2004 за водни патишта и транспорт ќе се покаже непрактична.

Во септември 2009, Европските социјални партнери од градежната индустрија ја претставија нивната интернет страна за објавување на работници од градежната индустрија (<http://www.posting-workers.eu>). Оваа интернет страница е главниот исход на заедничкиот проект кофинансиран од Европската Комисија, презентирајќи ги информациите за применливост на работните услови во градежната индустрија во земјите членки на ЕУ како што се минималната плата, работното време и одредбите за здравје и безбедност. Од една страна социјалните партнери јасно ги изразија нивните различни ставови во врска со потребата за можна ревизија на Објавата за Работничка Директива. Од друга страна тие се согласуваат за потребата од подобрување на имплементацијата на директивата, вклучувајќи, преку зголемена транспарентност, превземање поголема сметка за потребите на малите и средните претпријатија и микро-претпријатијата како и само-вработените, и преку зајакнување на трудовите инспекции. Тие гледаат на интернет страната како придонес за понатамошен развој на внатрешниот пазар и борба против илегалните практики. Исто така ја објавија нивната заедничка обврска за развивање на социјална ЕУ лична карта за работниците од градежната индустрија.

Во 2008, болничкиот сектор усвои Кодекс на однесување и се вклучи во следењето активности за прекугранично вработување и задржување. Европските социјални партнери од секторот, Носреет за работодавците и ЕПСУ за работниците ги увидоа нееднаквостите и непотребниот товар за здравствениот систем предизвикани од неетичките практики за вработување во ЕУ. Целта на овој Кодекс на однесување е промовирање на етички практики и стопирање на неетичките практики во прекуграничното вработување на здравствените работници. За да се постигне тоа, Кодексот нагласува дека работодавците и работниците мора да соработуваат со владите, регулаторните тела и останатите засегнати страни кои се релевантни на локално, регионално и национално ниво со цел заштита на работничките права и вработување на високо

квалификуван кадар. Во 2010, Хоспим и ЕСПУ влегоа во преговори со цел за усвојување на акциска рамка за вработување и задржување.

Во проект на социјалните партнери од земјоделскиот сектор, беа собрани информации кои се однесуваат на административните формалности од мнозинството на земји членки, особено за сместувањето на сезонските работници од овој сектор. Социјалните партнери од приватниот безбедносен сектор, утврдија дека националните одредби во нивниот сектор не се доволно усогласени, што доведува до проблеми за мобилноста на работниците помеѓу различни земји. Затоа започнаа проект за олеснување на транснационалната мобилност и подготовка на информативни прирачници за работниците кои сакаат да се движат помеѓу земјите.

Со цел да се анализираат прекуграничните движења на привремените работници и влијанието на имплементацијата на Европската директива за објавување на работници и новата директива за привремена работа, социјалните работници од секторот спроведоа истражувачки проект. Поставија Европска опсерваторија за прекугранични активности во агенциите за привремена работа која официјално беше пуштена во употреба во декември 2009. Европската опсерваторија ќе им овозможи на Европските социјални партнери подобро согледување на реалноста за прекуграничните активности во агенциите за привремена работа (со посебен фокус на постоечката регулатива), ќе прибира и анализира добри и лоши практики кои се однесуваат на преку-граничните активности и поддршка за подготовката на практични информативни алатки за агенциите за привремена работа и привремените работници кои сакаат да работат надвор од својата земја.

6.3.3. Работни услови

Комисијата за социјален дијалог од рибарската индустрија планира да започне преговори за имплементација на одредени стандарди од Конвенцијата за Риболов 2006, во законодавството на ЕУ. Таквите дејства би ги зајакнале работните стандарди кои што веќе се догвоорени на меѓународно ниво во 2006 и да ги направи задолжителни во Европа. Со тоа би се зацврстиле работните услови и сликата за риболовството.

Во индустријата за мебел, социјалните партнери организираа конференција при крајот на 2008 за подобрувањето на работната околина и работните услови, што резултираше со издавање брошура во која се собрани примери на најдобрите практики. Слична конференција за зајакнување на вреднувањето на работата во секторот со цел привлекување млади луѓе се одржа во 2009, истотака правејќи брошура на најдобри практики.

На пленарна седница на комисијата за социјален дијалог во секторот за железнички сообраќај од 2009, страните потписнички на автономниот договор за Европска возачка дозвола од 2004 (ЦЕР и ЕТФ), во заедничка декларација се согласија за применување на договорот. Бидејќи голем број од одредбите на

овој автономен договор се вклучени во Директивата 2007/59/ЕК, за сертификација на машиновозачите, декларацијата ги појаснува начините за применување на договорот. Декларацијата ќе дејствува за членовите на ЦЕР и ЕТФ во примената на договорот.

6.3.4. Корпоративна општествена одговорност и одржлив развој

Корпоративната општествена одговорност беше повторно ставена на агендата на неколку комисии за социјален дијалог во последните две години. Социјалните партнери од индустријата за преработка на шеќер секоја година усвојуваат извештај за имплементацијата на Корпоративната општествена одговорност во индустријата за шеќер, кој што редовно содржи примери за добри практики во полињата како здравје и безбедност, реструктурирање, квалификуваност или обуки. Во угостителскиот сектор, социјалните партнери собираат случаи на добри практики во бизнисот со цел да ги имплементираат нивните заеднички иницијативи за подобрување на Корпоративната општествена одговорност во секторот. На ист начин, социјалните партнери од комисијата за социјален дијалог за угостителски договори го имплементираат договорот за Корпоративна општествена одговорност во нивниот сектор.

Во 2009 социјалните партнери од индустријата за електрична енергија потпишаа заеднички став за социјалните аспекти од Корпоративната општествена одговорност во нивната индустрија, кој се однесува на меѓународните стандарди за Корпоративна општествена одговорност. Социјалните партнери нагласија дека секоја политика која се однесува на Корпоративната општествена одговорност мора целосно да се интегрира внатре во самата организација. Социјалните партнери одблизу го следеа развојот на Глобалните Известувачки Иницијативи за комуналните услуги за електрична енергија на сегашните индикатори, кои ќе повлечат дополнителни “бенчмаркови” кои се важни за индустријата. Известувајќи врз основа на овие показатели ќе и се овозможи на индустријата за електрична енергија да продолжи да придонесува за општествената одговорност и одржлив развој, на тој начин промовирајќи ја добросостојбата на граѓаните. Компаниите за електрична енергија се поттикнуваат да ги земат во предвид показателите, бидејќи Европските социјални партнери препорачуваат тие да станат референтни стандарди во индустријата за електрична енергија во развојот на политики за Корпоративна општествена одговорност.

Социјалните партнери од кожарската индустрија усвоија рамковен договор за општествени известувачки стандарди и известувачки стандарди за животната средина во нивната индустрија во 2008. Договорот содржи упатства кои им обезбедуваат на компаниите од секторот, алатки со кои редовно ќе известуваат за нивните општествени достигнувања и достигнувањата во животната околина, вклучувајќи и обрасци за таквите извештаи. Потоа, социјалните партнери спроведоа серија на проекти поддржани од Комисијата со главна цел за преведување на договорот на сите релевантни јазици во ЕУ, постигнувајќи широка дисеминација на договорот и промоција на употребата на стандарди и известувачки обрасци. Одвоено од тоа, во 2009 социјалните партнери се согласија, преку заедничка декларација за уништувањето на шумите во Амазонските прашуми, во која ја изразија нивната солидарност со цел

зачувување на животната околина и избегнување на непотребното наштетување на прашумите. Во нивната декларација, Европските социјални партнери ја нагласија важноста за подобрување на пронаоѓањето на сировини и материјали во ланецот на снабдување со цел да ги исполнат зададените цели за одржливост и исто така да се исполнат целите кои се поврзани со благосостојбата на животните.

Во текстилната индустрија, социјалните партнери имплементираат проект кој е поддржан од Комисијата за промоција на социјалниот дијалог во компаниите внатре во секторот преку заедничка имплементација на “REACH”, Европската регулатива за хемикалии и нивна безбедна употреба. Проектот е одговор на загриженоста на социјалните партнери за тоа како малите и средните претпријатија, особено оние од новите земји членки и земјите кандидати ќе го усвојат “REACH”. Проектот настојува да се обезбедат обуки за претставниците на социјалните партнери за последиците од “REACH” договорот и како да се имплементира оваа регулатива. Истата вклучува алатки за објаснување на “REACH” на работодавците и претставниците на синдикатите од малите и средните претпријатија и резултатите ќе се претстават на конференција. Понатаму, и покрај трговските преговори во тек со земјите/регионите од Азија и Латинска Америка, комисиите за социјален дијалог од текстилната, кожарската индустрија и индустријата за обуки одржаа заедничка средба за трговските преговори и оценување на влијанието на трговската одржливост. Во тој контекст, социјалните партнери потсетија на еднаквите правила на игра, вклучувајќи го и зајакнувањето на правата за интелектуална сопственост и општественото законодавство и законодавството за животна средина, се предуслов за конкурентност и одржлив развој. Тие ја нагласија потребата за фер и еднакви правила и придружни политички мерки за ублажување на можните негативни ефекти и обезбедување на фер распределба на трговските придобивки. Социјалните партнери ја изразија нивната надеж дека постоечките структури на социјалниот дијалог како што се секторските комисии за социјален дијалог, ќе бидат и понатаму редовно информирани и консултирани во врска со прашањата за трговска политика, вклучувајќи го влијанието на оценувањето и следењето и надгледувањето на трговските договори, особено поглавјето за одржлив развој.

Слично на тоа, социјалните партнери од бродоградителската индустрија започнаа заедничка работа за изводливоста на усвојување на заеднички социјални стандарди за нивниот сектор. Нивната цел е придонесување кон создавање ниво на еднакви правила на игра во светската трговија во бродоградителската индустрија со внимание кон социјалните стандарди.

6.3.5. Полова еднаквост и усогласување на личниот и професионалниот живот

Во јуни 2009, по девет месечни преговори, Европските социјални партнери од меѓу-секторската индустрија потпишаа ревидиран ЕУ рамковен договор за породилно отсуство, кој треба да се имплементира од страна на Европската директива. Како резултат на Директивата за Породилно Отсуство (2010/18/EU), која се основа на договорот на социјалните партнери, формално беше усвоена од Советот на 18ти март 2010. Земјите членки имаат две години да ги преместат новите правила во националното законодавство.

Главните одредби од новиот договор и новата директива се:

- подолго отсуство- секој родител е во можност да земе четири месечно отсуство за едно дете (споредено со претходното три месечно отсуство). Дополнителниот месец не може да се префрла од еден родител на друг, притоа охрабрувајќи ги татковците да го искористат нивното отсуство. Во минатото, татковците го префрлаа нивното право за отсуство на мајката;
- привремени промени на распоредот за работа- вработените кои се враќаат од породилно отсуство ќе имаат право да побараат промени на работните часови за одреден период. Земајќи ги во предвид таквите барања, работодавците се обврзани да одржуваат рамнотежа за потребите на вработениот како и за компанијата;
- работни договори-новите права ќе се применуваат кон сите работници, без разлика на нивниот вид на договор (пример:за фиксно работно време, скратено работно време, наемни работници); но во секој случај треба да се одржи квалификацискиот период од максимум една година;
- недискриминација-вработениот кој се пријавува за земање породилно отсуство ќе биде заштитен од добивање отказ како и од понеповолен третман врз основа на земањето на породилно отсуство;

Договорот исто така вклучува необврзувачки препораки за следново:

- важноста на приходите при земањето породилно отсуство;
- препорака за се поголемата разновидност на семејната структура, истовремено почитувајќи го националното законодавство;
- поттикнување на работниците и работодавците да одржуваат контакти за време на породилното отсуство и да обезбедат мерки за реинтеграција со цел да се олесни враќањето на работа;
- оценување на потребите за дополнителни мерки за родителите кои посвојуваат деца;
- усогласување на условите за родителите на деца со пречки во развојот или долготрајна болест.

Во 2009, Европските социјални партнери од меѓу-секторските индустрии го завршија нивниот последен евалуациски извештај од нивната пет годишна акциска рамка за полова еднаквост. Оваа рамка се насочи на четири приоритети: решавање на половите улоги; промовирање на жените во донесувањето одлуки; поддржување на рамнотежа меѓу работата и животот; намалување на разликата во платите меѓу половите. Конечниот извештај се основа на национални годишни извештаи, кои ги нагласуваат главните карактеристики од нивната работа за промовирање на четирите приоритети од 2005 до 2009. Социјалните партнери имаат намера да продолжат да работат на овие приоритети, да ги користат добрите практики собрани при овој процес и понатаму заеднички да ја завршуваат работата.

Инспирирани од искуството на социјалните партнери од меѓу-секторските индустрии, во декември 2009 социјалните партнери од секторот за аудио-визуелни услуги поставија работна група за полова еднаквост со задача да испреговараат акциска рамка за полова еднаквост во аудио-визуелниот сектор во ЕУ, за усвојување од страна на секторската комисија за социјален дијалог. Оваа акциска рамка ќе се фокусира на следниве клучни области: елиминирање на половите стереотипи; недискриминација при вработувањето; развивање на кариера; обуки; еднакви плати; усогласување на приватниот и професионалниот живот. Општо земено, целта на работната група е понатамошно развивање на заеднички акции на ова поле и зајакнување на половата еднаквост од овој сектор во ЕУ. Работната група треба да: организира размена на постоечки политики за полова еднаквост и нагласување на добрите практики; пронаоѓање алатки и превземање дејства за зајакнување на половата еднаквост на работното место применливи низ сите земји.

Во 2008, комисијата за социјален дијалог за локални и регионални власти усвоија упатства за изготвување на акциски планови за еднаквост, кои даваат поддршка на регионалните и локалните иницијативи за еднаквост, и поттикнување на заеднички, долгорочен и одржлив пристап кон еднаквост од страна на членовите на Европските социјални партнери ЕПСУ (работници) и ЦЕМР (работодавци). Како такви, тие обезбедуваат рамка за развивање на најдобри практики и проверка на напредокот. Додатокот на упатствата, поставува список на еднаквост кој може да се употреби за оценување на исполнувањето на еднаквоста со текот на времето. Плановите за еднаквост се корисна алатка за подобра имплементација на законот за еднаквост или за останатите цели за еднаквост. Предложен е и образец за планот за полова еднаквост во додаток кон упатствата.

6.3.6. Демографски промени

Комисијата за социјален дијалог од секторот за електрична енергија во 2008 подготви прирачник за промоција на стратегија за разлика во годините и управување со “возраста”. Овој прирачник ја прикажа анализата за демографските предизвици од овој сектор и понуди збир на алатки за управување со возраста, кои се фокусираат на вработување и задржување на постарите работници, здравјето и добросостојбата на постарите работници, рамнотежа помеѓу работата и животот и флексибилно работно време, мерки за вработување помлади работници и подготовка за напуштање на работата и пензионирање. Прирачникот ја подвлече улогата на социјалниот дијалог во создавањето и имплементацијата на стратегијата за управување со возраста и заклучоците на социјалните партнери беа сумирани во план од 10 точки за успешно управување со возраста во овој сектор. Европските социјални партнери го препорачаа овој план на нивните соработници како почетна точка во создавањето на ефективна стратегија за управување со возраста.

Слично, во секторот за осигурување, Европските социјални партнери потпишаа заедничка декларација за демографските предизвици во 2010, посочувајќи голем број на препораки на национално ниво. Националните социјални партнери беа поттикнати да развијат политики за промовирање на рамнотежа

помеѓу работата и животот и доживотното учење како и препознавање на важноста на здравјето и безбедноста на работното место.

Обезбедувајќи континуиран пристап до квалификувана работна сила е од витално значење за долгорочната конкурентност во бродоградителската индустрија. Поради демографските промени, од голем број на постари вработени се очекува да се пензионираат набрзо, носејќи во себе големо искуство, знаење и компетентност. Како резултат на тоа, побарувачката за високо квалификувани инженери и високо квалификувани мануелни работници се зголемува. Градилиштата мора да го одржуваат важното и вредно знаење, да вработуваат млади луѓе и квалификувани професионалци, да ги преквалификуваат вработените за да ги одржат нивните вештини и да го заштитат нивниот долгорочен просперитет. Во согласност со предвидениот пристап, комисијата за социјален дијалог од бродоградителската индустрија разви и го пушти во употреба во 2008 третиот проект финансиран со поддршка од Европската Комисија насловен како “демографските промени и барањето вештини”. Проектот се состоеше од истражувачка студија проследена со работилница. Истражувањето ја анализира моменталната ситуација како и идните промени во структурата на работната сила на Европските бродоградилишта со цел да го оцени нивното влијание врз демографските промени. Истото служи како основа за воспоставување стратегија за идни обуки и услови за вработување. Во Јуни 2008, истражувањето беше претставено на работилница во Холандија, каде што социјалните партнери разговараа за резултатите, разменуваа искуства за постоечките иницијативи и се осврнаа потенцијалните решенија за иднината.

Во 2009 социјалните партнери од индустријата за производство на гас подготвија прирачник и истражување за демографските промени, управување со возраста и надлежностите на индустријата за производство на гас во Европа. Прирачникот целеше кон подигање на свесноста и покажување на начини преку кои социјалните партнери може да ги посочат импликациите од демографските промени за вештините и надлежностите кои се потребни за обезбедување на конкурентноста во иднина за овој сектор. Истото покажува како компаниите можат да имаат придобивки од вештините и мотивациите на работните групи со различна возраст и да обезбедат упатства, информации и пристапи за добри практики. Прирачникот содржи и неколку студии (случаи) кои го нагласуваат заедничкиот пристап на компаниите-синдикатите, вклучувајќи ги најголемите компании од секторот. Прирачникот ја нагласува улогата на социјалниот дијалог во управувањето со демографските промени.

Рамка 6.7: Учество во средбите на комисиите за социјален дијалог-статистика

Бројот на учесници кои учествуваат на пленарните средби во секторските комисии за социјален дијалог изнесува максимум 54. Оваа бројка е направена да им овозможи учество на еден работодавец и на еден синдикалец од секоја земја членка, но моменталниот состав на делегациите потпаѓа под автономијата на признаените организации на Европски работодавци и синдикати од секоја комисија за социјален дијалог. Бидејќи секој учесник во комисијата за социјален дијалог ја претставува организацијата на Европските социјални партнери а не националните социјални партнери, не постојат резервирани места за делегатите од земјите членки и составот на комисиите може да се менува на секоја средба. Затоа во праксата е

невообичаено делегациите да се составени од точно 27 членови од секоја земја членка.

Во суштина просечниот број на учесници на пленарните седници од комисиите за социјален дијалог во периодот 2003-2008 се движел помалку од 20 учесници од индустријата за обувки, кожарската индустрија, индустријата за внатрешна пловидба и текстилната индустрија додека помалку од 25 учесници се од индустријата за чистење и трговскиот сектор, се до 40 или повеќе од индустриите за поштенски услуги, поморски сообраќај, лични услуги, хемиската индустрија и од индустријата за професионален фудбал (последното не е целосно репрезентативно бидејќи првиот настан на комисијата се зема во предвид) (Поглавје 6.1). Ниската стапка на учество во некои сектори го одразува ограниченото присуство на одреден сектор во земјите членки на ЕУ; ова се однесува на четирите гореспоменати сектори што имаат помалку од 20 учесници на пленарна седница. Во останатите сектори кои што се присутни во сите земји членки на ЕУ, како што се трговскиот сектор, ниските стапки на учество може да бидат знак за засилување на вклучувањето на учесници и релевантноста на агендата и работната програма на комисијата треба да се разгледа. Споредбено, високата стапка на учество во другите сектори се показател за: големата релевантност на работата на комисијата за националните партнери во однос на либерализацијата и еволуцијата на поштенските услуги или Европското законодавство за хемиски производи (REACH); активни преговори за договорите на социјалните партнери во поморскиот сообраќај и личните услуги да се имплементираат во согласност со Член 155.

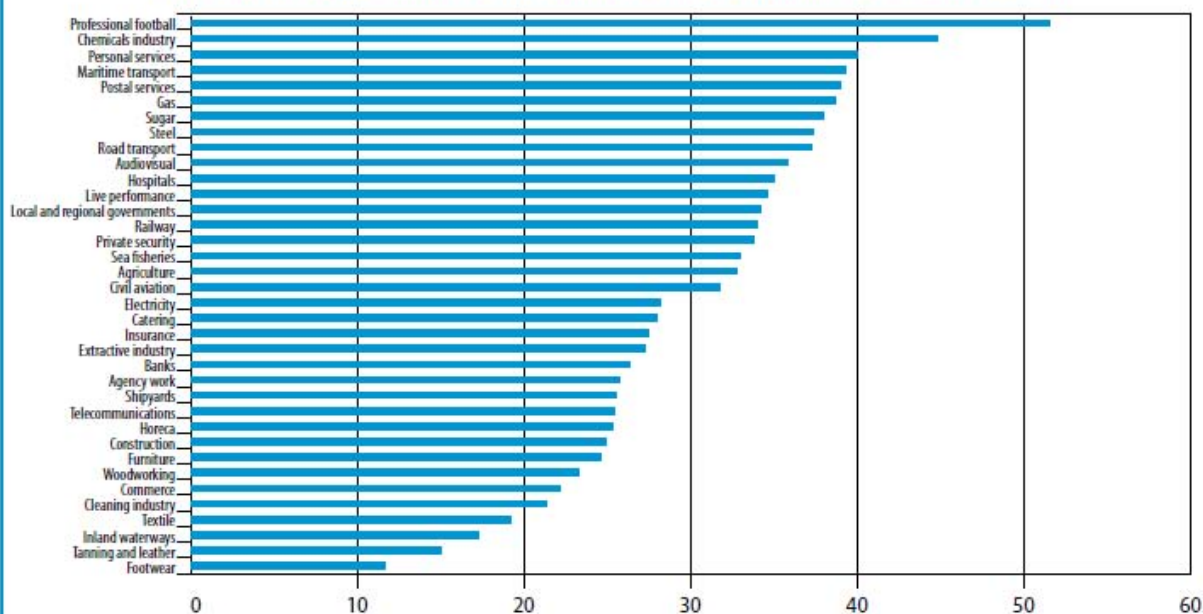
Слично на тоа, придонесот на жените учесници на пленарните средби во секторските комисии за социјален дијалог ги одразува својствата за вработување во секторот (Поглавје 6.2). Бројката се движи од 10 или помалку проценти во столарската индустрија, индустријата за професионален фудбал, челичната, бродоградителската и шеќерната индустрија, се до 40-50% кај индустријата за лични услуги, трговијата, локалните и регионалните власти и угостителските договори и повеќе од 70% во болниците и здравството.

Разгледуваниот удел на учесниците од новите земји членки кои што пристапија во ЕУ во 2004 и 2007 (12 земји членки) е показател, не само за важноста на секторот во новите земји членки, туку и на успешната интеграција на социјалните партнери од новите земји членки во постоечките структури за социјален дијалог. Бројката се движи со помалку од 10 % во индустријата за производство на обувки, индустриите за лични услуги, рибарство, чистење, бродоградителство, цивилно воздухопловство, телекомуникации, челик, осигурување и банкарство, повеќе од 25% во индустриите за кожарство, текстил, мебел, железнички сообраќај, угостителски договори, преработувачка индустрија и внатрешна пловидба (Поглавје 6.3). Социјалните партнери во некои од вторите споменати сектори, особено кожарската и текстилната индустрија, спроведоа успешни проекти за градење капацитети за поттикнување на интеграцијата на претставниците на социјалните партнери од новите земји членки во секторските структури за Европски социјален дијалог.

На крај, постои голема разлика во учеството на претставниците на работодавците и вработените низ различните комисии (Поглавје 6.4). Ова може да се одрази на различните структури на репрезентативност помеѓу секторите (со пет или повеќе организации на работодавци признаени како претставници во секторите како што се цивилно воздухопловство, аудиовизуелните услуги, или преработувачките индустрии) како и разлики во посветеноста и мобилизацијата на едната или другата страна на индустријата во секторската комисија за социјален дијалог. Во градежништвото и

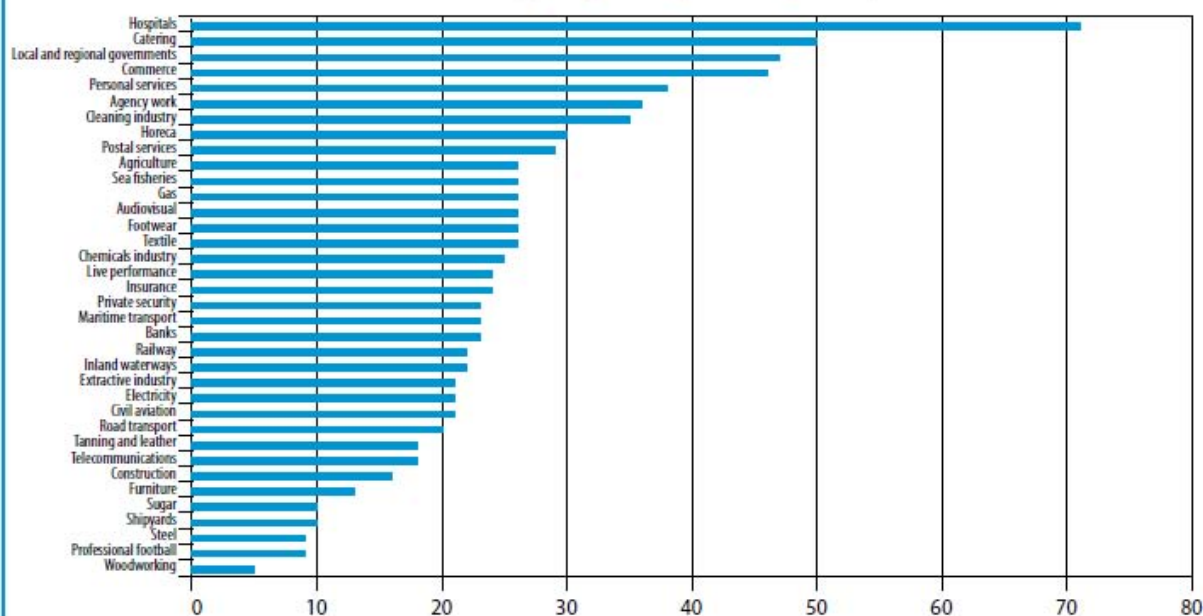
земјоделството, стапките на учество се наклонети кон претставниците на работодавците (сочинувајќи две третини од учесниците на пленарните средби), додека во цивилното воздухопловство, текстилната индустрија, бродоградителската, индустријата за производство на гас и банкарството, две третини од учесниците се од синдикатите.

Chart 6.1: Average number of participants per plenary session, 2003–08



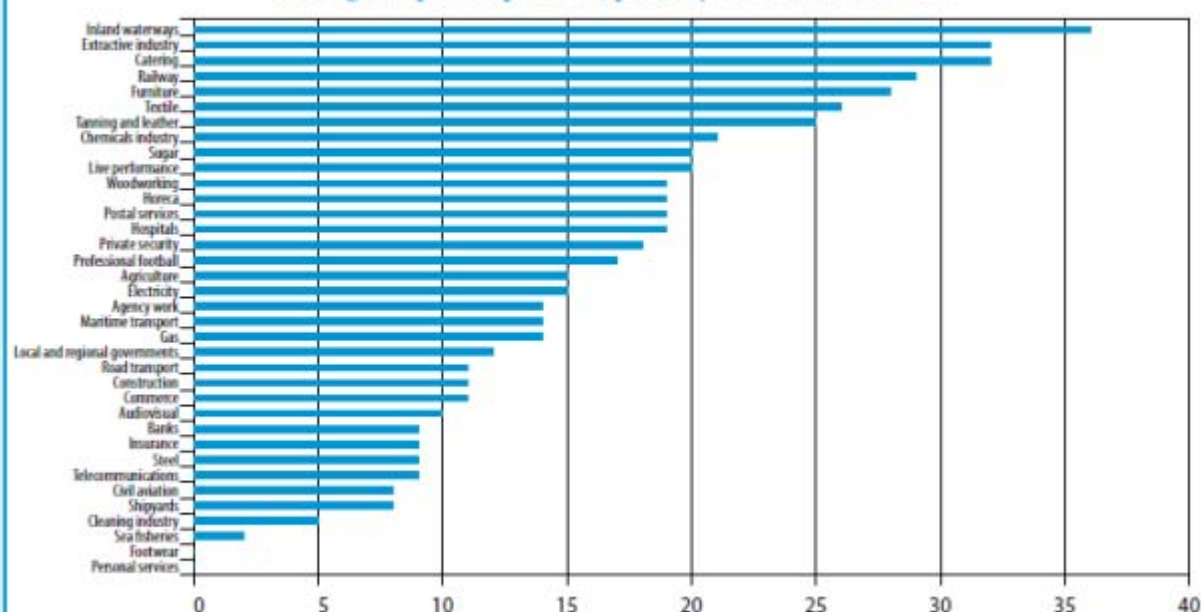
Source: European Commission.

Chart 6.2: Share of women among the participants in plenary sessions, 2003–08



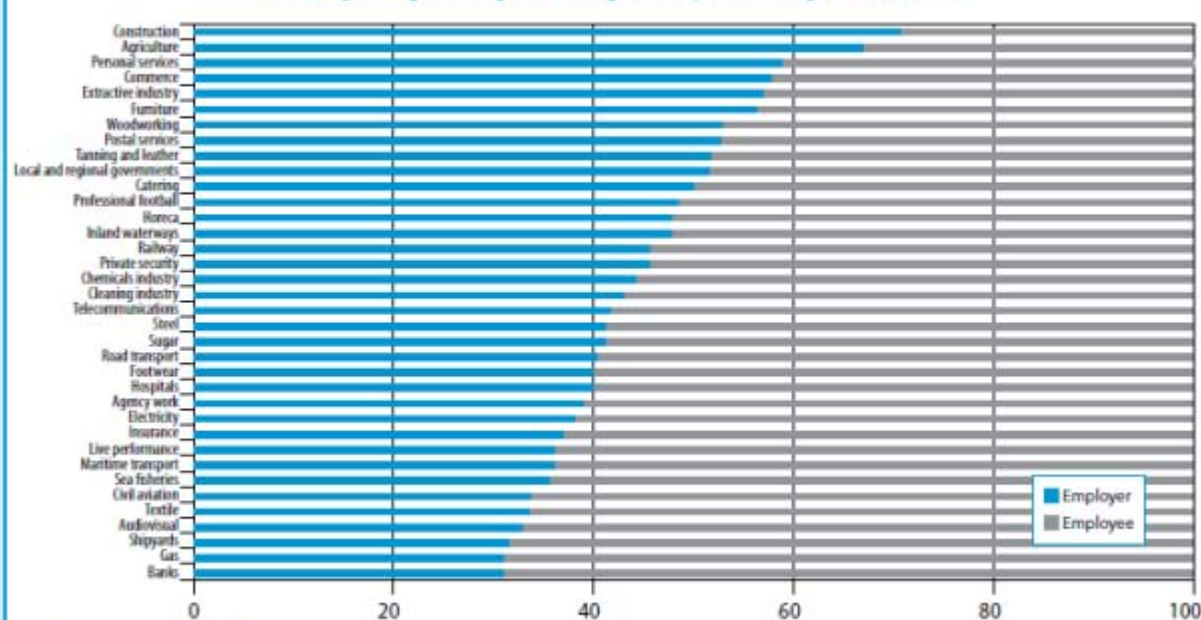
Source: European Commission.

Chart 6.3: Share of representatives from the 12 new Members States among the participants in plenary sessions, 2003–08



Source: European Commission.

Chart 6.4: Share of employer/employee representatives among the participants of plenary meetings, 2003–08



Source: European Commission.

6.3.7. Насилство и вознемирување предизвикано од страна на трети лица

По потпишувањето на рамковниот договор од страна на социјалните партнери во меѓу секторската индустрија, за насилство и вознемирување на работа во 2007, Европските социјални партнери од болничкиот сектор, секторот за регионална и локална власт, секторите за трговија и приватно обезбедување (ЕПСУ, Хоспим, УНИ Еуропа, Еурокомерце, ЦОЕСС, ЦЕМР) заеднички истражуваа за тоа како автономниот договор може да се надопolni преку повеќе секторски пристап кон одредена област за насилство предизвикано од страна на трети лица. За поддршка на овие разговори беа започнати два проекти кои истражуваа како беше решен проблемот од страна на социјалните партнери низ ЕУ и пронаоѓање најдобри практики. Резултатите беа претставени на конференција која се одржа на 22 октомври 2009, каде што Европските социјални партнери се согласија да се посветат на заеднички утврден инструмент со кој што ќе се постават наредните чекори потребни за спречување, пронаоѓање и управување со проблемите поврзани со насилство предизвикано од страна на трети лица.

По одржувањето на конференцијата, Европските социјални партнери, кои се соединија со образовниот сектор (ЕТУЦЕ, ЕФЕЕ), развија повеќе секторски упатства за решавање на насилството и вознемирувањето предизвикано од страна на трети лица, кои беа потпишани на 30ти септември 2010. Овие упатства, кои беа градени врз основа на постоечките најдобри практики во секторите, поставија чекори кои треба да ги превземат работодавците, работниците и синдикалците за спречување, намалување и ублажување на проблемите. Упатствата треба да се промовираат во земјите членки на сите можни нивоа водејќи сметка за националните практики преку заеднички или одделни дејства. Релевантните Комисии за Европски социјален дијалог треба да подготват заеднички извештај за напредокот во 2012 и финална заедничка евалуација треба да биде превземена во 2013.

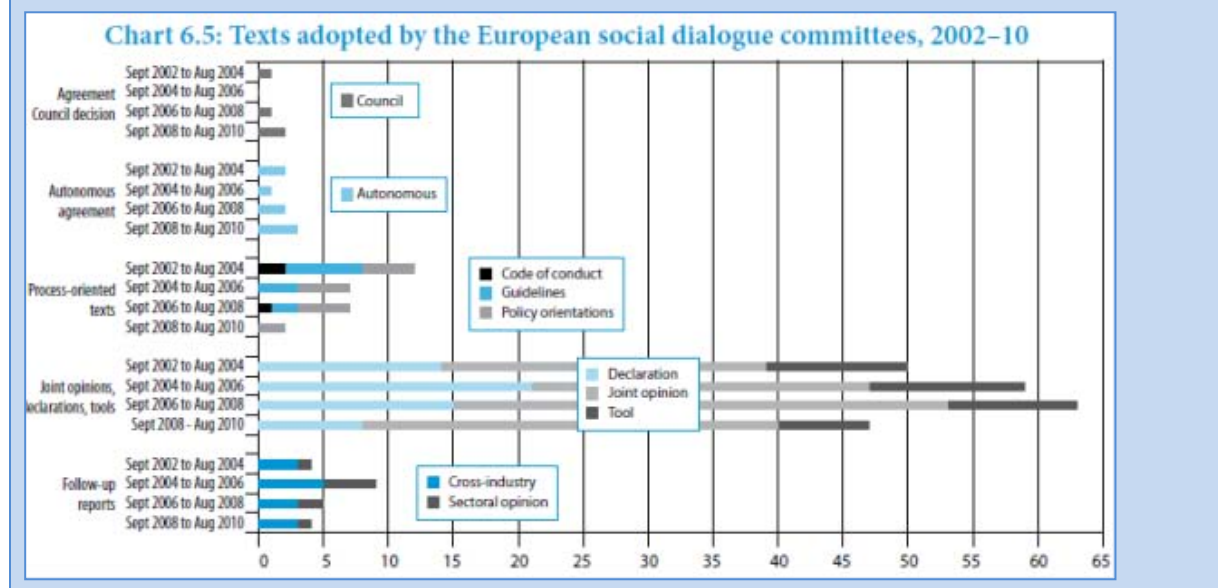
Европските социјални партнери од трговскиот сектор развија прирачник- “STOP IT”!- за спречување на насилство предизвикано од страна на трети лица во трговијата, насочено кон директномагање на вработените и работодавците за подобрување на безбедноста на работното место. Основано е на најдобрите практики собрани низ цела Европа за справување на прашањето за навредливо однесување и насилство на корисниците. Ги опфаќа проценките за ризик, спречување, управување со конфликти и партнерство со засегнатите страни. Во октомври 2009 беше претставено пред јавноста и националната организација на членки. Еурокомерц и организацијата на Европски работодавачи предложија на УНИ заеднички да развијат алатка, како алтернатива на преговорите за обврзувачки автономен договор.

Рамка 6.8: Текстови усвоени од страна на Европските комисии за социјален дијалог, 2002-10

Во последниве две години беа потпишани повеќе обврзувачки договори од страна на Европските социјални партнери отколку во претходните две години и два од овие договори беа усвоени како директива на Советот во согласност со Член 155 од Договорот (претходно Член 139). Во исто време, во последните две години беше забележан пад во бројот на останатите категории на не-обврзувачки документи, вклучувајќи процесно-ориентирани текстови, заеднички мислења, декларации и алатки.

Треба да се напомене дека релативно мал број на документи усвоени во овој две годишен период во секоја категорија значи дека споредбите со текот на времето треба да се третираат со претпазливост.

Севкупно земено, повеќето од исходите на Европскиот социјален дијалог продолжува да биде од мек карактер, односно се стреми кон подигнување на свеста, дисеминирање на добрите практики, помагајќи да се изгради консензус и самодоверба. Заеднички текстови, презентации на добри практики или заеднички проекти нудат можности за социјалните партнери да учат едни од други и да градат доверба. Постојат бројни знаци за значително влијание на национално ниво, иако не е возможно ова да се документира со систематски квантитативни податоци. Затоа аутпутот и влијанието на Европскиот социјален дијалог не треба да се оценува со оглед на бројот и видот на текстови.



6.3.8. Градење капацитети и организации на социјалните партнери

Неколку секторски комисии за социјален дијалог ги продолжија нивните напори кон зајакнување на учеството на засегнатите страни од новите земји членки преку поддршка на акциите за градење капацитети. Во тој контекст, во 2008 социјалните партнери од индустриите за текстил, производство на обувки и кожарската индустрија спроведоа амбициозен проект за градење капацитети на нивните соучесници во новите земји членки и земјите кандидати. Овој едногодишен проект беше насочен кон зајакнување на социјалниот дијалог во засегнатите сектори преку охрабрување за целосно учество на секторските социјални партнери од новите земји членки и земји кандидати во секторските комисии за Европски социјален дијалог. Главната цел на проектот беше поддршка на секторските социјални партнери во имплементација на нивните национални акциски планови договорени во текот на претходниот проект за градење капацитети кој заврши во 2007. Преку оваа иницијатива, Европските социјални партнери, не само што дадоа поддршка за развој на капацитетите на националните социјални партнери, туку исто така дадоа поддршка за промоција на социјалниот дијалог во новите земји членки и земјите кандидати. Ова исто беше крајна цел на Европските социјални партнери во секторот на агенции за привремени вработувања, со организирање на тркалезна маса во декември 2009 во Софија за промовирање на секторскиот социјален дијалог на агенциите за привремени вработувања во Бугарија.

Ова беше третата активност од оваков вид после организирањето на слични тркалезни маси во Полска (2006) и Унгарија (2007).

Почнувајќи во 2007, социјалните партнери од секторот за аудиовизуелни услуги спроведоа проект во новите земји членки за промовирање на социјалниот дијалог од овој сектор. Тие одлучија да усвојат пристап за постепено промовирање, обезбедувајќи информативни сесии и национални тркалезни маси за социјалните партнери од Република Чешка, Унгарија, Романија, Словачка и Словенија. Тоа кулминираше во регионален семинар со обезбедување на размена на структурата и функционирањето на социјалниот дијалог во јуни 2008 во Прага. Градејќи се врз ова искуство, Еввроските социјални партнери посакаа да ги вклучат социјалните партнери од останатите земји членки во овој процес на градење капацитети и во исто време да ја продлабочат размената на искуства со фокус на индустриските односи и колективните преговори. Акциите од овој нов проект вклучуваа национални тркалезни маси со цел мобилизирање на организациите на социјалните партнери.

После проектот за градење капацитети чија цел беа Бугарија и Романија, секторот за изведби во живо започна со сличен проект во 2009 за јужниот Европски регион, вклучувајќи ги новите земји членки и земјите кандидати. Проектот е насочен кон промовирање на националниот социјален дијалог во земјите од регионот во прашање. Базирајќи се на интервјуа спроведени во 12 земји, беше подготвен и презентирани нацрт извештај за состојбата на социјалниот дијалог во секторот за изведби во живо на конференција одржана во Хрватска во февруари 2010. Во нивната последна декларација, Еввроските социјални партнери ја повикаа ЕУ да ги поттикне владите да создаваат поволни услови за автономен билатерален социјален дијалог во земјите од јужна Европа и бараа владите да дозволат на раководителите и работниците да се организираат, вклучувајќи ги и самовработените.

Поанатаму, ИТЦ-ИЛО, моментално спроведуваат проект за проценка на еволуцијата и имплементацијата на Европскиот секторски социјален дијалог во новите земји членки и земјите кандидати, со фокус на достигнувањата и предизвиците кај индустриите за поштенските услуги, телекомуникациите, градежништвото, туризмот, хемиската индустрија, енергетиката, металната и текстилната индустрија. Транснационалните семинари кои се одржаа во пролетта 2010, вклучуваа локални засегнати страни од сите нови земји членки и земји кандидати а главните резултати од проектот ќе бидат дисеминирани на семинар за социјален дијалог на крајот на 2010.

6.4 Заклучок

Овој преглед на главните активности на Европскиот комитет за социјален дијалог во периодот 2008-2010 ја покажа виталноста на овој инструмент на Европската администрација, нагласувајќи ја клучната улога што ја имаат социјалните партнерства во формирањето на социјалната политика на ЕУ, и во дефинирање на Европските социјални стандарди. Тековниот интерес на Европските социјални партнерства за учество во Европскиот социјален дијалог, што беше потврден со формирање на нови секторски комитети за социјален дијалог во текот на извештајниот период, е доказ за нивните верувања во дополнителната

вредност што социјалниот дијалог ја носи на ниво на ЕУ, како дополнување на националните системи за индустриски односи.

Изминативе две години исто така покажаа дека социјалните партнерства се повеќе го користат просторот за самостојни дејствувања и можностите за преговори кои им беа овозможени врз основа на Договорот. Ова е прикажано преку четирите обврзувачки спогодби кои беа постигнати уште од Август 2008²⁰. Социјалните партнерства од меѓу-индустријата успешно преговараа околу ревидираната спогодба за родителско отсуство, која стана ЕУ директива, додека нивната неодамнешна спогодба за инклузивните пазари на работна сила ќе биде имплементирана автономно под одговорност на националните социјални партнерства. Спогодбата за превенција на повреди со остри предмети во болничкиот сектор стана дел од законодавството на ЕУ преку одлука на Советот, успешно допринесувајќи за подобрување на здравството и сигурноста на здравствените работници во областа каде Европскиот Парламент одамна повикуваше на акција. Автономната спогодба за воведувањето на Европските фризерски сертификати во секторот за приватни услуги ќе ја подобри транспарентноста и споредливоста на професионалните квалификации на секторот низ ЕУ. Покрај тоа, во тек се уште две рунди на преговори кои може да резултираат со обврзувачки договори.

Додека овие позитивни примери укажуваат на потенцијалот на Европскиот социјален дијалог, можностите кои ги нуди оваа рамка сеуште не се целосно искористени во сите случаи. На пример, важни сектори каде што се застапени големи транснационални компании имаат тенденција да посветат помалку внимание на преговарачката димензија на Европскиот секторски социјален дијалог, бидејќи некои од социјалните партнери можеби ќе преферираат директни преговори на ниво на компании, вклучувајќи ги и Европските работнички совети. Несогласувањата околу суштински прашања, како што се испитувањата за причините за кризите предизвикани од меѓу-индустријата, социјалните партнерства и недостатокот на доверба меѓу партнерите, исто така спречија да се постигне повеќе прогрес одколку што се постигна во одредени комитети за социјален дијалог.

И покрај овие потешкотии за постигнување еднообразна проценка за Европскиот социјален дијалог во изминативе две години, Европските социјални партнерства, во меѓу-индустријата како и на секторско ниво, се засегнатите страни кои најдобро ги знаат условите и проблемите кои влијаат на работодавците и работниците во нивната област на дејствување. Затоа тие се најкомпетентни да одговорат на прашањата кои се однесуваат на социјалните политики. Кога ќе постигнат договори на Европско ниво како тие што се документирани овде, нивното делување го отелотворува принципот на социјална субсидијарност содржан во делот за социјална политика на договорот за Функционирање на Европската Унија: во полето на социјалната политика преговараните договори кои произлегуваат од социјалниот дијалог можат да бидат валидна и корисна алтернатива за регуларно дејствување на ЕУ легислативата.

²⁰ Се однесува на примена на автономиот договор во железничкиот сектор од 2004 г. за лиценците на возачите на локомотиви, појаснувајќи ја врската со законодавството на ЕУ. (види го делот за условите за работа погоре).

Рамка 6.9: Финансиска поддршка

Промоцијата на Европскиот социјален дијалог од страна на Европската комисија вклучува и финансиска поддршка, главно во форма на грантови за социјалните партнери и за другите засегнати страни од индустриските односи. Врз основа на член 154 од договорот за функционирање на Европската Унија (Лисабонскиот договор; поранешниот член 138), најважните финансиски програми се трите поглавја во буџетот на ЕУ кои се однесуваат на индустриските односи и социјалниот дијалог, за информации и тренинг мерки за работничките организации и за информации, консултации и партиципација на претставници на претпријатијата. Повеќе детали за овие можности за финансирање можете да најдете на следниов веб сајт: (<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=86&langId=en>).

Индустриските односи и социјалниот дијалог

Ова поглавје во буџетот ги поддржува Европските социјални партнерства и другите организации кои се активни на полето на индустриските односи да обрнат внимание на сеопфатните предизвици со кои се соочува вработеноста во Европа и социјалната политика како што е утврдено со стратегијата Европа 2020 и во поврзаноста на иницијативите на ЕУ за решавање на последиците од економската криза. Секоја година, преку повик за предлози со два крајни рокови за пријавување, Комисијата поддржува околу 80 проекти предводени од социјалните партнерства и други организации активни на полето на индустриските односи. Овие проекти покриваат активности поврзани со програмите за работа на Европската меѓу-индустрија и секторските комитети за социјален дијалог како и мерките кои се превземени за зајакнување на капацитетот на социјалните партнерства, посебно во новите земји членки и земјите кандидати за членство кои допринесуваат за развој на Европскиот социјален дијалог (со исклучок на активностите на националните градежни капацитети кои може да се финансираат во рамките на Европскиот социјален фонд). Вкупните финансии достапни во ова поглавје на буџетот за 2010 изнесуваат 16 милиони евра. Од нив 14,5 милиони евра се доделуваат преку повици за предлози. Други активности кои се поддржани во 2010 вклучуваат студии на полето на индустриските односи и социјалниот дијалог како и средби на Европските социјални партнери, вклучувајќи ја меѓу-индустријата и секторските комитети за социјален дијалог.

Информации и мерки за обука на работничките организации

Ова поглавје на буџетот обезбедува поддршка за информации и мерки за обука на работничките организации изнесени од страна на Европските, националните и регионалните работнички организации. Секоја година, преку повик за предлози со еден рок за пријавување, Комисијата поддржува околу 30 проекти од оваа област. Ова поглавје од буџетот исто така обезбедува поддршка за институтот за Европска Трговска Унија (ИЕТУ) како и за Европскиот Центар за Работнички Прашања (ЕЦРП), кои се главните Европски институции кои обезбедуваат обуки и истражувања за Европските работнички организации. ИЕТУ соработува со Европската Конфедерација за Трговска Унија (ЕКТУ), а ЕЦРП соработува со Христијански работнички организации, кои исто така членуваат во ЕКТУ. Вкупните финансиски средства достапни во ова поглавје на буџетот за 2010 година изнесуваат 16,4 милиони евра. Од нив 3,216 милиони се доделуваат преку повик за предлози.

Информации, консултации и партиципација на претставници на претпријатијата

Ова поглавје на буџетот овозможува поддршка на операции со кои се обезбедуваат услови за поттикнување вклучувања на вработените во претпријатијата, преку промоција на соодветното законодавство во ЕУ. Ова ги вклучува и директивите на Европските работнички совети за вклучување на вработените во Европските Компании и во Европското Кооперативно Општество, директивата за воспоставување на општа рамка за информирање и консултирање на работниците во Европското општество, директивата за прекугранични друштва со ограничена одговорност и поттикнување на транснационални договори помеѓу компаниите. Секоја година, преку повик за предлози со два рокови за пријавување, Комисијата поддржува околу 45 проекти од оваа област. Вкупните финансиски средства достапни во ова поглавје на буџетот за 2010 година изнесуваат 7,3 милиони евра, од кои сите се доделуваат преку повик за предлози.

Табела 6.1: Заеднички текстови на Европското социјално партнерство од Септември 2008 до Октомври 2010

Наслов	Тема	Комитет за европски социјален дијалог	Тип	Дата
Изјава во врска со здравството и безбедноста кај рибарски бродови: за нови бродови со неограничени големина	Здравство и безбедност	Морски риболов	Заедничко мислење	8.9.2008
	Економски и/или секторски политики	Хемиска индустрија	Заедничко мислење	29.9.2008
Партнерско работење преку одговорен надзор	Здравство и безбедност	Хемиска индустрија	Алатка	29.9.2008
	Здравство и безбедност	Цивилна авијација	Изјава	17.10.2008
Рамка на дејствија во врска со полова еднаквост – трет последователен извештај 2008	Полова еднаквост	Меѓу-индустрија	Извештај што следува	12.11.2008
Заедничко медиумско изјаснување: социјален дијалог за логистика	Социјален дијалог	Патен транспорт	Изјава	2.12.2008
ЕФХАТ – Хотрек	Мобилност	ХоРеКа	Изјава	2.12.2008

заедничка изјава за континуитетот во нивната работа во врска со „Европските квалификации и вештини”				
Заедничка изјава за миграции и мобилност: предизвици и можности за образовниот систем на ЕУ	Мобилност	Трговија	Заедничко мислење	12.12.2008
Демографски промени на електричната индустрија во Европа. Алатки за промовирање на различност по години и стратегии за нивно менаџирање	Старосна граница на работна сила	Електрична индустрија	Алатка	15.12.2008
Реструктурирање во електричната индустрија: алатки за социјално одговорно реструктурирање со најдобро упатство за употреба	Реструктурирање	Електрична индустрија	Алатка	15.12.2008
Економски кризи: заедничка реакција на социјалните партнери во врска со трговијата	Економски и/или секторски политики	Трговија	Заедничко мислење	18.12.2008
СЕОР – ПВ/ДСУЕФ Заедничко мислење за Пролетниот Европски Совет 2009	Економски и/или секторски политики	Локална и регионална управа	Заедничко мислење	27.2.2009
Работни групи – Образование, тренинг и доживотно учење – Заедничка изјава Наслов	Вработеност Тема	Хемиска индустрија Комитет за европски социјален дијалог	Заедничко мислење Тип	2.3.2009 Дата

Чартер летови и напатствија од компанијата во врска со нејзините норми во однос на вработените	Работни услови	Цивилна авијација	Алатка	31.3.2009
Заедничка изјава за тренинг и квалификација во секторот за теренско раководење	Обучување/доживотно учење	Цивилна авијација	Изјава	5.5.2009
Влијанието на економската криза во одделот за перформанс во живо. Заедничка изјава на Европските секторски социјални партнери во пресрет на Самитот за вработеност 7 мај 2009	Економски и/или секторски политики	Перформанс во живо	Заедничко мислење	6.5.2009
Социјални аспекти на корпоративната социјална одговорност во Европската електрична индустрија	КСО – Корпоративна социјална одговорност	Електрична индустрија	Политички ориентации	7.5.2009
Заедничко мислење за глобалната економска криза	Економски и/или секторски политики	Хемиска индустрија	Заедничко мислење	13.5.2009
Изјава во врска со економската криза	Економски и/или секторски политики	Патен транспорт	Заедничко мислење	14.5.2009
Заедничка декларација за спогодбата на КЕР-ФТР во врска со добивање лиценци за машиновозачи во Европа	Работни услови	Железници	Самостоен договор	10.6.2009
Заедничка декларација за превенција од несреќи во поштенскиот сектор	Здравство и безбедност	Поштенски услуги	Декларација	12.6.2009
Имплементација на план договорот на КЕТУ/БизнисЕвропа/ЕА ЗМСП/ЕЦПП за	Малтретирање	Меѓу-индустрија	Извештај што следува	16.6.2009

малтретирање и насилство на работното место				
Спогодба за соработка помеѓу ККВСЕУ и ФТР	Социјален дијалог	Цивилна авијација	Процедурален текст	18.6.2009
Европска спогодба за имплементација на Европските фризерски сертификати	Обучување/доживо тно учење	Лични услуги	Самостоен договор	18.6.2009
Заедничка анализа на ОУЦВН-ФТР за социјалниот дијалог во врска со МВС и ФАБ прашалникот	Реструктурирање	Цивилна авијација	Алатки	30.6.2009
Глобалната економска криза и последиците од неа во градежната индустрија Превземени мерки и интерес од страна на Европските социјални партнери ЕФГД-ЕФГИ	Економски и/или секторски политики	Градежништво	Заедничко мислење	30.6.2009
Наслов	Тема	Комитет за европски социјален дијалог	Тип	Дата
Одговор на втората фаза за консултациите на социјалните партнери од член 138(2) на договорот на ЕК за преиспитување на Европската социјална рамка за зголемување и подобрување на поморските служби во ЕУ	Работни услови	Морски риболов	Заедничко мислење	8.7.2009
Заедничка декларација која се однесува на обезбедување општествена сигурност	Мобилност	Внатрешни водни патишта	Заедничко мислење	14.8.2009

во внатрешниот воден транспорт				
Рамка на договорот во врска со родителско отсуство (ревидирано)	Полова еднаквост	Меѓу-индустрија	Спогодба Одлука на Советот	18.9.2009
Изјава за приватна безбедност на Европските секторски социјални партнер кон експертската група за меѓуграничен транспорт на европски пари	Социјални аспекти на политиката на ЕУ	Лична безбедност	Заедничко мислење	28.9.2009
Креативност, иновација и улогата на културниот сектор. Заедничка изјава од името на Европските секторски социјални партнери “перформанс во живо” во рамките на Европската година на креативност и иновација 2009	Социјални аспекти на политиката на ЕУ	Перформанс во живо	Заедничко мислење	29.9.2009
Алатки. Демографски промени, менаџирање со старосни години и компетенции во секторот за гас во Европа	Старосна граница на работна сила	Бензин	Алатки	15.10.2009
Превенција на насилство од трето лице во трговијата - Алатки	Малтретирање	Трговија	Алатки	21.10.2009
Имплементација на рамката на договорот за превенција од повреди со остри предмети во болници и во здравствениот сектор одлучено од страна на ЕАБЗР и ЕФСЈ	Здравство и безбедност	Болници	Спогодба Одлука на Советот	26.10.2009
Рамка на постапки во врска со полот	Полова еднаквост	Меѓу-индустрија	Извештај што следува	13.11.2009

Заедничка декларација на Европските социјални партнери од индустријата за мебел повикување од страна на КЕИМ ЕФПМ и ЕФГД кон европските и националните власти да ја поддржат индустријата во справувањето со економската криза	Економски и/или секторски политики	Мебел	Заедничко мислење	18.11.2009
Заедничка позиција за социјалниот дијалог на СОР 15 и неговото влијание кон екстрактивните индустрии на ЕУ	Економски и/или секторски политики	Екстрактивна индустрија	Заедничко мислење	19.11.2009
Заедничко мислење за заштита на креативноста, иновациите и професиите	Економски и/или секторски политики	Аудиовизуелно	Заедничко мислење	30.11.2009
Заеднички секторски придонес на Комисиските консултирања за иднината на транспортот	Економски и/или секторски политики	Внатрешни водни патишта	Заедничко мислење	30.11.2009
Обучувања за привремени агенциски работници: Заеднички постапки развиени од страна на секторските социјални партнери кои играат главна улога за полесно да се подобрат нивните вештини	Обучување/доживотно учење	Привремена агенциска работа	Декларација	3.12.2009
Заедничка изјава на социјалните партнери од Европската кожна индустрија во врска со извештајот на Гринпис за	КСО – Корпоративна Социјална Одговорност	Сончање и кожа	Декларација	15.12.2009

уништувањето на Амазонските прашуми				
Придонес на социјалните партнери од Комитетот за секторски социјален дијалог во врска со придонесот на морскиот риболов на социјалните партнери кон ECGPR за заедничките риболовни политики	Економски и/или секторски политики	Морски риболов	Заедничко мислење	22.12.2009
Заедничка изјава за демографски предизвици во секторот за осигурување	Старосна граница на работна сила	Осигурување	Политички ориентации	26.1.2010
Излегување од кризата	Економски и/или секторски политики	Градежништво	Заедничко мислење	29.1.2010
Заедничка изјава за состанокот на Европскиот Совет одржан на 11 февруари 2010 во врска со економската криза	Економски и/или секторски политики	Локална и регионална управа	Заедничко мислење	4.2.2010
Вработувања и непријавени вработувања	Економски и/или секторски политики	Градежништво	Заедничко мислење	5.2.2010
Заедничка изјава на социјалните партнери во Европската дрводелска индустрија	Здравство и безбедност	Дрводелство	Декларација	10.2.2010
Наслов	Тема	Комитет за европски социјален дијалог	Тип	Дата
Изјава на социјалните партнери во врска со туната синоперка	Економски и/или секторски политики	Морски риболов	Заедничко мислење	9.3.2010
Ставот на социјалните партнери на МВС во врска со спроведување на правилата од	Економски и/или секторски политики	Цивилна авијација	Заедничко мислење	18.3.2010

перформативната шема				
Рамка на договорот во врска со пазарот на работна сила	Вработеност	Меѓу-индустрија	Самостоен договор	25.3.2010
Имплементација на иницијативата на Европската Комисија за „Едно Европско Небо II” – Консултација на социјалните партнери од МВС	Социјален дијалог	Цивилна авијација	Заедничко мислење	30.4.2010
Новиот преглед на Директивата 2003/88/ЕК на Европскиот Парламент и на Советот од 4 ноември 2003 кој се однесува на одредени аспекти за организацијата на работното време	Работно време	Морски риболов	Заедничко мислење	21.6.2010
Заеднички одговор на Еуелектрик/ЕФСЈ/ЕРХЕ РФ на јавната консултација кон нова енергетска стратегија за Европа 2011/20	Социјални аспекти на политиката на ЕУ	Електрична индустрија	Заедничко мислење	23.6.2010
Документ за заедничката позиција на Европските социјални партнери во градежната индустрија во пронаоѓање на експертска група во врска со акционата програма за редуцирање на административните преоптоварувања во Европската Унија, КЕО(2007) 23 финално	Работни услови	Градежништво	Заедничко мислење	30.6.2010
	Одржлив развој	Екстрактивна	Заедничко	2.7.2010

		индустрија	мислење	
Заеднички препораки за подобра застапеност и интеграција на жените во железничкиот сектор. Статус и како да се спроведат заедничките препораки.	Полова еднаквост	Железници	Извештај што следува	12.7.2010
Заеднички придонес на социјалните партнери за трговија на одредени flagship иницијативи на ЕУ 2020: Европска стратегија за стабилен, одржлив и сеопфатен пораст	Обучување/доживотно учење	Трговија	Заедничко мислење	4.8.2010
Заедничка декларација на Европските социјални партнери во агрокултурата за комуникациите на комисиите на КЕО(2009) 591 финално „Подобро функционирање на синдикатот за залихи на храна во Европа“	Економски и/или секторски политики	Агрокултура	Заедничко мислење	3.9.2010
Заштита на здравјето на работниците од препаратите за заштита на растенија/резолюција	Здравство и безбедност	Агрокултура	Заедничко мислење	3.9.2010
Заедничка декларација – Договор за асоцијација на Европката Унија – Еуромед	Економски и/или секторски политики	Агрокултура	Заедничко мислење	3.9.2010
Кон нова Европска енергетска политика 2011-20 нацрт извештај на ЧЕП Лена Коларска-Бобинска	Социјални аспекти на локалните политики	Електрична индустрија	Заедничко мислење	13.10.2010

Табела 6.2: Европски комитети за социјален дијалог

Cross industry комитети за социјален дијалог

Организации кои ги претставуваат работниците	Организации кои ги претставуваат работодавачите	Дата на основање
КЕТУ Комитет за врски Еурокадрес и ЕМ	Бизнис Европа ЕЦПП ЕАЗМСП	1992

Секторски комитети за социјален дијалог

Сектори	Организации кои ги претставуваат работниците	Организации кои ги претставуваат работодавачите	Дата на основање
Агрокултура	ЕФХАТ	ГПАОРЕУ	1999
Аудиовизуелен	НРУ-МЗИ, ЕФН, МФА, МФМ	ЕЕУ, АКТ, ЕАР, ЕКНП, ИФФПЗ	2004
Банкарство	НРУ Европа	ЕБФ, ЕГШ, ЕАКБ	1999
Централни администрации	ТУНЕД	МЈАЕУ	2010
Хемиска индустрија	ЕРХЕРФ	ЕГХР	2004
Цивилна авијација	ЕАП, ФТР	ИАС – Европа, АЕВК, ОУЦВН, АЕВР, ИАА, ИАК	2000
Индустрија за чистење	НРУ Европа	ЕФИЧ	1999
Трговија	НРУ Европа	Евро Трговија	1999
Кетеринг служби	ЕФХАТ	ЕФКО	2007
Градежништво	ЕФГД	ЕФГИ	1999
Образование	КЕТУО	ЕФПР	2010
Електрична индустрија	ЕФСЈ, ЕРХЕРФ	Еуелектрик	2000
Екстрактивна индустрија (рударство)	ЕРХЕРФ	ПЗО, Евројаглен, Евроруди	2002
Чевларска индустрија	ЕФТУ:ТОК	ЕКЧИ	1999
Индустрија за мебел	ЕФГД	ЕМУ	2001
Нафтена индустрија	ЕРХЕРФ, ЕФСЈ	Еурогас	2007
Хорека/туризам	ЕФХАТ	Хотрек	1999
Болници	ЕФСЈ	Хоспем	2006
Внатрешни водни патишта	ФТР	ЕТУ, ЕКО	1999
Осигурување	НРУ Европа	ЕКО, ИАОР,	1999

		Осигурителна Агенција АКМЕ	
Перформанс во шиво	ЕАУЗ	РАСЕРУ	1999
Локални и регионални управи	ЕФСЈ	СЕОР	2004
Метална, инженерство и технолошки ориентирани индустрии	ЕФМ	СЕРМИТИ	2010
Хартии	ЕРХЕРФ	КЕХИ	2010
Лични услуги	НРУ Европа	ЕКОФР	1999
Поштенски услуги	НРУ Европа	Европски пошти	1999
Приватно обезбедување	НРУ Европа	КЕБУ	1999
Професионален фудбал	ЕПФЛ, ЕАП	ИФПФ	2008
Железници	ФТР	ЗЕЖ, МЕЖИ	1999
Патен транспорт	ФТР	ИПТУ	2000
Морски риболов	ФТР	Еуропек/ГКАСЕУ	1999
Морски транспорт	ФТР	ЕЗЗБ	1999
Бродоградителство	ЕФМ	ЗЕБЗ	2003
Челик	ЕФМ	Еурофер	2006
Шекер	ЕФХАТ	ЕКПШ	1999
Сончање и кожа	ЕФТУ:ТОК	ЕККИ	2001
Телекомуникации	НРУ Европа	ЕТМО	1999
Привремена агенциска работа	НРУ Европа	ЕКПАВ	1999
Текстил/облека	ЕФТУ:ТОК	Еуратекс	1999
Дрводелство	ЕФГД	ЕКДИ	2000