

Bodo od evropskega socialnega dialoga ostali samo še nezavezujoči dogovori? Pregled in analiza obstoječih praks

Valentina Franca*

UDK: 349:347.9:061.1EU

Povzetek: V prispevku je na podlagi razvoja evropskega socialnega dialoga ter aktualnega dogajanja predstavljena problematika implementacije dogovorov, doseženih med evropskimi socialnimi partnerji, v zakonodaje držav članic Evropske unije. Zaradi raznovrstnosti dogovorov, neenotne prakse, različne moči nacionalnih socialnih partnerjev ter šibke vloge Evropske komisije prihaja do neenakega položaja delavcev. Za ohranitev ter krepitev socialnega dialoga na evropski ravni se je ravno tako treba upreti težnji, da bi bili izidi socialnega dialoga nezavezujoči ter vse manj socialni.

Ključne besede: socialni dialog, sindikati, delodajalska združenja, Evropska komisija, Pogodba o delovanju Evropske unije, okvirni sporazumi

Will Unbinding Agreements be All that's Left of the European Social Dialogue? An Overview and Analysis of Existing Practices

Abstract: On the basis of the development of the European social dialogue and current events, the article introduces the issue of implementation of agreements reached among European social partners to the legislations of the EU member countries. The diversity of agreements, non-uniform practice, different power of national social partners, and weak role of the European Commission result in unequal position of workers. In order to preserve and strengthen the social dialogue at the European level it is also required to resist the tendency of making the outcomes of social dialogue non-binding and less and less social.

* Valentina Franca, doktorica znanosti, izredna profesorica, Fakulteta za management Univerze na Primorskem
valentina.franca@fm-kp.si
Valentina Franca, PhD, Associate Professor, Faculty of Management, University of Primorska, Slovenia

Key words: *social dialogue, trade unions, employers organization, European Commission, Treaty on the Functioning of the European Union, framework agreement*

1. UVOD

V splošnem prevladuje prepričanje, da je socialni dialog vrednota, ki jo je treba ohraniti ter krepiti. Tudi Evropska komisija meni, da je socialni dialog pomemben element evropskega socialnega modela, saj ima ključno vlogo pri spodbujanju konkurenčnosti, pravičnosti ter krepitvi ekonomske in socialne blaginje.¹ Pojmovanja socialnega dialoga so različna, v osnovi pa ga lahko opredelimo kot razpravo, posvetovanje, pogajanja, skupno odzivanje in ukrepanje med socialnimi partnerji, med katere v širšem smislu uvrščamo predstavnike delavcev, delodajalcev ter države. V času nedavne ekonomske krize je socialni dialog v marsikateri evropski državi odigral ključno vlogo pri vzpostavljanju ravnovesja na trgu dela. Na teh izhodiščih je Evropska komisija leta 2015 pričela z izvajanjem aktivnosti za razvoj in krepitev socialnega dialoga v okviru delovne skupine na visoki ravni (angl. high – level conference), s katero je tudi obeležila 30-to obletnico evropskega socialnega dialoga.² Socialni dialog izpostavlja tudi kot pomemben dejavnik evropske zaposlovalne in socialne politike ter izzivov, ki so prisotni tako zunaj kot znotraj trga dela, zato so junija 2016 predsedstvo Sveta, Evropska komisija in evropski socialni partnerji podpisali dokument, s katerim so se zavezali določenim aktivnostim tako na panožni kot medpanožni ravni s ciljem izboljšati delovanje evropskega socialnega dialoga ter vpliva na evropske in nacionalne politike.³ Za doseg tega cilja je treba zlasti okrepiti notranje sposobnosti bipartitnega socialnega dialoga na evropski in na nacionalni ravni ter izboljšati kakovost postopkov socialnega dialoga nasploh, vključno z implementacijo sprejetih odločitev. Ugotavlja se namreč, da obstajajo velike težave

¹ Evropska komisija 2015.

² Leta 1985 je takratni predsednik Evropske komisije Jacques Delors povabil predstavnike medpanožnega socialnega dialoga (ETUC, CEEP in UNICE – danes BusinessEurope) v Val Duchesse, grad v bližini Bruslja, da bi skupno razpravljali o ekonomski in socialni situaciji ter socialnih izzivih, povezanih s takrat nastajajočim notranjim evropskim trgom.

³ *A new start for Social Dialogue*. Statement of the Presidency of the Council of the EU, the European Commission and the European Social Partners, Bruselj, 27. 6. 2016.

pri dosegu nekaterih držav članic,⁴ zlasti zaradi šibkega položaja ter oslABLJENE moči socialnih partnerjev na nacionalni ravni ter ne dovolj učinkovite promocije evropskega medpanožnega in panožnega socialnega dialoga. Dodatno pa se ta problem kaže v šibki implementaciji sporazumov, sprejetimi med evropskimi socialnimi partnerji, ki odpira vprašanje ne samo učinkovitosti temveč tudi smiselnosti evropskega socialnega dialoga. Za nekatere države je namreč značilna nizka implementacija tovrstnih sporazumov, zato ostajajo prevečkrat te vsebine le mrtva črka na papirju.

Obstaja več različnih možnosti, kako se lotiti tega problema ter doseči zastavljene cilje v smeri večje kakovosti evropskega socialnega dialoga. Evropska komisija ob tem izpostavlja problem sporočanja (angl. articulation) med socialnimi partnerji tako na horizontalni kot vertikalni ravni.⁵ Meni namreč, da bi bilo treba jasneje opredeliti pravice in obveznosti med evropskimi socialnimi partnerji glede implementacije doseženih sporazumov ter povečati sinergije med in na različnih ravneh socialnega dialoga (medpanožni, panožni in podjetniški), za kar bi bilo nujno treba izboljšati sporočanje in koordinacijo. Da se bo ta problem pojavil, so avtorji opozarjali že takoj po zadnji večji širitvi Evropske unije leta 2004.⁶ Poudarjali so, da pri razvoju evropskega socialnega dialoga ne bo dovolj komunikacija od »zgoraj navzdol« (angl. top down approach), temveč da bo treba pozornost usmeriti tudi na vertikalne (»od spodaj navzgor«, angl. bottom up approach) in horizontalne ravni evropskega socialnega dialoga, to je med evropskimi in nacionalnimi organizacijami socialnih partnerjev. Kot enega ključnih vidikov razvoja evropskega socialnega dialoga so predvidevali sposobnost socialnih partnerjev za povečevanje sporočanja med njihovimi organizacijami na evropski, nacionalni, panožni in podjetniški ravni.⁷ Z današnje perspektive se

⁴ Kot države, za katere je značilna nizka implementacija sporazumov sprejetih na ravni evropskega socialnega dialoga, se navajajo Bolgarija, Ciper, Grčija, Estonija, Madžarska, Litva, Malta, Romunija in Slovaška (ETUC, UEAPME, BusinessEurope in CEEP 2016). Tem državam je skupno, da je članstvo v sindikatih in delodajalskih združenjih relativno nizko, kolektivna pogajanja se odvijajo večinoma na podjetniški ravni, razširjena veljavnost kolektivnih pogodb bodisi ni mogoča bodisi se redko uporabi ter razen Grčije so to države, ki so se pridružile EU po letu 2004.

⁵ Evropska komisija 2012, str. 34.

⁶ Leonard in drugi 2007, str. 77.

⁷ To je nedvomno velik izziv, zlasti upoštevajoč večstopensko značilnost evropskih industrijskih razmerij (angl. multi - level governance), kar se kaže kot vedno večja institucionalna raznolikost evropskega socialnega dialoga, kakor tudi raznolikost glede izidov v kvalitativnem in kvantitativnem smislu (več v Marginson in Sisson 2006; Basingstoke in Hyman 2005).

kot eden večjih problemov izpostavlja težnja, ki je zlasti prisotna s strani delodajalskih organizacij, da bi bili izidi socialnega dialoga nezavezujoči.⁸

Na podlagi zgoraj navedenih teoretičnih izhodišč je namen prispevka predstaviti in analizirati problematiko šibke implementacije sprejetih sporazumov ter drugih dokumentov med evropskimi socialnimi partnerji v zakonodajo in/ali avtonomne oziroma druge akte na nacionalni ravni držav članic. Pri tem bomo izluščili prepreke za trenutno šibko aktivnost nacionalnih organizacij socialnih partnerjev ter oblikovali predloge za boljšo implementacijo sprejetih sporazumov na evropski ravni za kakovostnejši evropski socialni dialog.

2. PRAVNI OKVIR EVROPSKEGA SOCIALNEGA DIALOGA IN DVOJNA NARAVA SPORAZUMOV

Evropski socialni dialog je večplasten pojem; kot socialni dialog se v tem kontekstu razumejo tako institucionalizirani postopki posvetovanj, ki vključujejo evropske socialne partnerje vključno z evropskimi institucijami (tripartitni socialni dialog), kot tudi postopki med socialnimi partnerji na različnih ravneh industrijskih razmerij (zlasti bipartitni socialni dialog).⁹ Od začetkov evropskega socialnega dialoga v sredini 70-ih let prejšnjega stoletja, njegove institucionalizacije po letu 1985, je bil njegov namen v splošnem zagotavljati koristi tako za delavce kot delodajalce, kar se je nadgrajevalo v smeri socialne dimenzije enotnega evropskega trga. Ta pristop sta kasneje priznali tudi Maastrichtska in Amsterdamska pogodba s specifičnimi določili glede socialnega dialoga, na podlagi dogovora evropskih socialnih partnerjev iz leta 1991.¹⁰ Ta razvoj je pripeljal do treh glavnih oblik evropskega socialnega dialoga:¹¹

- tripartitni socialni dialog med medpanožnimi socialnimi partnerji na ravni EU in

⁸ Tako kažejo tudi preliminarni izsledki Eurofoundove raziskave *Provision of a qualitative research study on the articulation between the EU level and national levels of social dialogue*, v kateri sodeluje tudi avtorica tega prispevka; raziskava bo predvidoma zaključena februarja 2018. Podobno ugotavljajo tudi sindikati (več v izjavi ETUC 2016).

⁹ European Industrial Relations Dictionary 2010.

¹⁰ Social policy agreement 1991.

¹¹ Strinjamo se z mnenji (denimo tudi z mnenjem Evropske komisije), da se med oblike evropskega socialnega dialoga štejejo tudi evropski sveti delavcev, kjer se vzpostavljajo evropske platforme socialnega dialoga v multinacionalkah (združevanje managementa in delavskih predstavnikov).

evropskimi institucijami, vključno s tristranskim socialnim vrhom (angl. Tripartite Social Summit; ustanovljen leta 2003);

- medpanožni evropski socialni dialog med sindikalnimi in delodajalskimi organizacijami na ravni EU¹², vključno z odborom za socialni dialog (angl. Social Dialogue Committees)¹³ ter
- evropski panožni socialni dialog med panožnimi sindikati in delodajalskimi organizacijami, vključno z odborom za panožni socialni dialog (angl. Sectoral Social Dialogue Committee).

Za evropski socialni dialog je zelo pomembna Pogodba o delovanju Evropske unije (PDEU),¹⁴ ki v členih 151 in 152 zavezuje Evropsko komisijo k posvetovanju s socialnimi partnerji o ekonomskih in socialnih vprašanjih, hkrati pa daje socialnim partnerjem pravico za sklepanje avtonomnih sporazumov na ravni EU. Hkrati je treba poudariti, da imajo evropske institucije na podlagi 152. člena PDEU nalogo aktivnega spodbujanja socialnega dialoga. Naloga Evropske komisije je tako spodbujati posvetovanje med socialnimi partnerji na ravni EU in sprejeti vse ustrezne ukrepe za olajšanje njihovega dialoga, pri čemer partnerjem zagotovi uravnoteženo podporo (154. člen Pogodbe o delovanju EU). Pred predložitvijo dogovorov na področju socialne politike se Evropska komisija s socialnimi partnerji posvetuje o možni usmeritvi ukrepov EU. Če po teh posvetovanjih Evropska komisija oceni, da so ukrepi EU priporočljivi, se s socialnimi partnerji posvetuje o vsebini predvidenega predloga. Socialni partnerji predložijo Evropski komisiji mnenje ali, kadar je to primerno, priporočilo. Pri teh posvetovanjih lahko socialni partnerji obvestijo Evropsko komisijo, da želijo začeti postopek, predviden v členu 155. PDEU, to je, da dialog med njimi na ravni EU privede do pogodbenih razmerij, tudi sporazumov. Takšni sporazumi se izvajajo bodisi v skladu s postopki in prakso socialnih partnerjev in držav članic ali v zadevah iz člena 153. PDEU na skupno zahtevo podpisnic s sklepom Sveta, sprejetim na predlog Evropske

¹² Obstajajo tri glavne medpanožne organizacije (delodajalci BusinessEurope in CEEP, ETUC – delavci) in tri medpanožne organizacije, ki predstavljajo določene skupine delavcev ali podjetij (Eurocadres, UEAPME in CEC), ter še »specifična organizacija« - European Association of Chamber of Commerce and Industry.

¹³ Odbor za socialni dialog je bil ustanovljen leta 1992, sestavlja ga po 32 predstavnikov sindikatov in delodajalcev, predseduje pa mu Evropska komisija. Običajno se sestaja trikrat letno in lahko ustanovi delovne skupine za posamezna vprašanja oziroma področja.

¹⁴ Uradni list EU, št. C 202, 7. 6. 2016 – prečiščena različica.

komisije.¹⁵ Ravno slednje je ena izmed ključnih vlog delovanja evropskega socialnega dialoga, to je njegov prispevek k oblikovanju evropske zakonodaje in politike preko dogovorov, ki so implementirani preko direktiv Sveta na podlagi 155. člena PDEU. Do sedaj so bili na takšen način dogovorjeni in v direktive preneseni štiri sporazumi¹⁶ na medpanožni ravni in pet sporazumov na panožni ravni.¹⁷ Poleg tega je bilo po letu 2010 na podlagi 155. člena PDEU sklenjenih še nekaj dogovorov, ki čakajo, da dobijo svojo podobo v obliki direktive.¹⁸

Druga možnost, ki jo imajo socialni partnerji, je sklenitev avtonomnega sporazuma na lastno iniciativo, za katerega se je uveljavil izraz »*new generation texts*«. Takšni sporazumi se ne prenesejo v direktive, iz česar izvira tudi problem dvojnosti sprejetih sporazumov na evropski ravni, kajti za implementacijo tistih, ki so preneseni v direktive, skrbi Evropska komisija, za ostale pa socialni partnerji sami. V splošnem takšni sporazumi predstavljajo splošni okvir, ki zavezuje podpisnike k implementaciji na nacionalni ravni skladno z nacionalnimi pravili ter praksami v skladu s postopki in prakso socialnih partnerjev in držav članic (kakor določeno v 155. členu PDEU). Trenutno so v veljavi štiri takšni sporazumi na medpanožni ravni¹⁹ ter šest na panožni oziroma več-panožni ravni (angl. *multi-level sector*).²⁰ V primeru tako sprejetih sporazumov je implementacija v rokah socialnih partnerjev, ki so sami odgovorni za izvedbo vseh potrebnih aktivnosti, za nadzor in spremljanje izvajanja. Ravno implementacija tovrstnih sporazumov je v praksi problematična na medpanožni in panožni ravni. Ker nimajo neposrednih pravnih učinkov, prevladuje večinsko stališče, da se štejejo za mehke vire prava EU (angl. *soft law*).

¹⁵ Natančnejša predstavitev postopka med Evropsko komisijo in socialnimi partnerji, kakor ga določa PDEU, ni namen tega prispevka.

¹⁶ Okvirni sporazumi o starševskem dopustu (1995), zaposlitvi za krajši delovni čas (1997) in za določen čas (1999) ter revidiran sporazum o starševskem dopustu (2009).

¹⁷ Dogovori v panogah pomorstva (1999 in 2009), železniškega (2005) in letalskega (2000) prometa ter zdravstveni dejavnosti (2010).

¹⁸ Dogovori v panogah vodnega prometa (2012), frizerstva (2012 in 2016) in ribištva (2012) ter dogovor o obveščanju in posvetovanju javnih uslužbencev (2015).

¹⁹ Telework (2002), stres na delovnem mestu (2004), trpinčenje in nasilje na delovnem mestu (2007) ter o vključujočem trgu dela (2010).

²⁰ O poklicnem usposabljanju v kmetijstvu (2002), evropski licenci za šoferje pri čezmejnih povezanih prevozi (2004), o zdravstveni zaščiti delavcev, ki prihajajo v stik s kristalnim silicijevim dioksidom (14 panog; 2006), o zmanjševanju izpostavljenosti delavcev tveganju mišično-kostnih obolenj v kmetijstvu (2006), implementaciji evropskega frizerskega certifikata (2008) ter o profilu kompetenc v kemični industriji (2011).

2.1. Manj formalne oblike evropskega socialnega dialoga

Poleg tega je treba upoštevati, da evropski socialni partnerji poleg sporazumov, ki jih socialni partnerji sprejemajo na podlagi 155. člena PDEU, sprejemajo še vrsto drugih odločitev v različnih oblikah in katerih implementacija v praksi ostaja neznanka. To so zlasti: i) *procesno usmerjena besedila* (angl. process-oriented texts) oziroma priporočila o standardih in načelih (akcijski okvirji, smernice in kodeksi ravnanja, usmeritve na področju politike ipd.); ii) *skupna mnenja in izjave* (angl. joint opinions, declarations and tools) za učinkovitejšo diseminacijo in izmenjavo informacij; iii) *postopkovna besedila* (angl. procedural texts) glede notranjega delovanja socialnega dialoga; iv) *poročila* o spremljanju izvajanja ter nadzor implementacije sprejetih dogovorov na nacionalni ravni (angl. follow-up reports);²¹ v) *avtonomne delovne programe* (angl. autonomous work programmes),²² s katerimi evropski socialni partnerji določajo svoje prioritete;²³ ter vi) *okvirje ukrepov* (angl. framework of actions) za različna področja, denimo za vseživljenjski razvoj kompetenc in kvalifikacij (2002), spolno enakost (2005) ter zaposlovanje mladih (2013).

Med manj formalne oblike oziroma izide evropskega socialnega dialoga se štejejo tudi skupno prepoznavanje ključnih tem za pogajanja in razprave o zaposlovanju in socialnih posledicah evropske politike in strategijah, ki lahko dobijo svoj epilog v eni izmed izidov evropskega socialnega dialoga; vodenje skupnih transnacionalnih projektov za spodbujanje izmenjave mnenj in dobrih praks z možnimi izidi, kot so skupne publikacije, priporočila in podobni dokumenti; organizacija skupnih seminarjev in konferenc in podobno. V okviru manj formalnih oblik evropskega socialnega dialoga velja izpostaviti prepoznavanje ključnih tem za razpravo in pogajanja. Z vidika nacionalnih socialnih partnerjev je to priložnost za sodelovanje in proaktivnost ter za opozarjanje na problematiko, ki je morda manj vidna z evropske perspektive. Poleg tega to predstavlja podlago za kasnejše sklepanje sporazumov ali celo podlago za direktive. V trenutno aktualnem skupnem dokumentu oziroma delovnem programu²⁴ (t. i. *joint actions*) so se evropski socialni partnerji zavzeli za osem vsebinskih področij, ki jih bodo razvijali. Med drugim so to aktivno staranje, ravnovesje med delom in zasebnim življe-

²¹ Evropska komisija 2004.

²² Trenutno je v veljavi peti po vrsti, za obdobje 2015 – 2017.

²³ Denimo, da bodo avtonomno prispevali k oblikovanju politik, ki (ne)posredno vplivajo na zaposlovanje in trg dela, krepili in razvijali socialni dialog v državah članicah in podobno.

²⁴ Partnership for inclusive growth and employment 2015.

njem, razlike v plačah med spoloma, kompetence v digitalni ekonomiji, vajeništvo itd. Z nacionalnega vidika so tovrstne vsebinske usmeritve zelo pomembne tako z vidika sporočanja evropskim socialnim partnerjem o stanju na nacionalni ravni kakor tudi o predlogih za nadaljnjo razpravo ter urejanje.

2.2. Sporazumi v praksi

Na podlagi dostopnih podatkov²⁵ je mogoče povzeti, da so socialni partnerji na medpanožni in panožni ravni v zadnjih 14 letih skupna stališča najpogosteje predstavili v obliki skupnih mnenj in izjav, bistveno manj je bilo procesno usmerjenih besedil ter poročil o spremljanju izvajanja sprejetih dogovorov. Najmanj pa je bilo dogovorjenih ravno sporazumov, ki so bili kasneje sprejeti v obliki direktiv, ter okvirnih sporazumov med socialnimi partnerji. Številke tako potrjujejo tudi ugotovitve raziskav,²⁶ iz katerih je razviden trend v smeri pravno nezavezujočih besedil v primerjavi z direktivami na drugi strani. To ima zelo močan vpliv na implementacijo izidov evropskega socialnega dialoga,²⁷ kajti vsebine, ki dobijo svojo končno obliko v direktivi, imajo možnost sankcij, če niso ustrezno implementirane, odgovornost je na nacionalnem zakonodajalcu. V primeru avtonomnih sporazumov pa je njihova prihodnost odvisna zgolj od pogajanj oziroma sposobnosti socialnih partnerjev, da jih implementirajo v skladu s 155. členom PDEU. V tem primeru odgovornost ni na državah članicah, temveč na samih socialnih partnerjih, ki so odgovorni za vse postopke implementacije. Vse je torej odvisno od predanosti, pripravljenosti in sposobnosti nacionalnih socialnih partnerjev – najprej na evropski, nato pa na nacionalni ravni. Ker pa so sposobnosti in zmožnosti socialnih partnerjev v državah članicah različne, je implementacija zelo heterogena, kar povečuje razkorak med državami članicami ter vodi do zelo neenakega položaja delavcev v državah članicah EU. V izhodišču se v nekaterih državah članicah ne odločijo za implementacijo bodisi ker ni politične volje ali zaradi nestrinjanja socialnih partnerjev; kjer pa se odločijo za implementacijo, lahko to storijo na različne načine: z zakoni, kolektivnimi pogodbami, posebnim kolektivnim dogovorom, skupnimi izjavami, kot primeri dobre prakse, skupno

²⁵ Evropska komisija 2015 in podatki iz podatkovne baze Evropske komisije - *Social dialogue texts database* 2017.

²⁶ Na primer Weber 2008, Pochet in drugi 2009; Degryse 2015.

²⁷ Tako tudi Keller/Weber, 2010.

publikacijo in podobno,²⁸ od česar je seveda odvisno, ali so implementirane norme pravno zavezujoče ali ne. Velikokrat se namreč zgodi, da socialni partnerji na nacionalni ravni raje izberejo možnost implementacije v obliki nezavezujočih besedil, kar pa vodi v nedoseganje ciljev evropskega socialnega dialoga.²⁹ Nenazadnje, učinkovitost implementacije zajema tudi praktično izvedbo vsebin, to je vpliv na prakse v organizacijah in podobno, kar je težko meriti, zlasti upoštevajoč razlike med državami članicami v najširšem smislu.³⁰

Razlogov za takšno stanje je več, med drugim gre izpostaviti različno razvitost industrijskih razmerij v državah članicah, položaj in moč sindikatov (vključno s številčnostjo sindikalnega članstva), organiziranost delodajalskih združenj, finančne zmožnosti socialnih partnerjev, razširjenost kolektivnih pogajanj.³¹ Po drugi strani ne gre zanemariti tudi »mehkejših« dejavnikov, kot je občutek »lastništva« ter poistovetenost s potekom in izidi evropskega socialnega dialoga,³² na kar nedvomno vpliva tudi sama aktivnost in pričakovanja nacionalnih socialnih partnerjev od evropskega socialnega dialoga. Raziskave,³³ tako na medpanožni kakor na panožni ravni, so namreč pokazale znatne razlike glede pričakovanih socialnih partnerjev (ne samo med sindikati in delodajalci, ampak tudi med sindikati in delodajalci v različnih državah) glede dodane vrednosti in praktičnih izidov evropskega socialnega dialoga.³⁴ Ravno tako se lahko po panogah znatno razlikuje motivacija in zainteresiranost za udejstvovanje v evropskem socialnem dialogu, kajti neustrezna vključenost in nepovezanost lahko pripelje do različne motiviranosti za implementacijo, kar v končni fazi vodi do različnega položaja delavcev v državah članicah EU.

Iz tega izhaja tudi močna slabost evropskega socialnega dialoga, to je pomanjkanje mehanizmov za učinkovito implementacijo sprejetih avtonomnih dogovorov ter drugih besedil tako na medpanožni kakor tudi panožni ravni. Med socialnimi partnerji na ravni EU ter na nacionalnimi ravni ni hierarhičnega odnosa, poleg

²⁸ Več in bolj podrobno po državah članicah za posamezen sporazumov v ETUC, UEAPME, BusinessEurope in CEEP 2016.

²⁹ Itschert in Alfaitate 2016.

³⁰ Prosser 2017.

³¹ Več v ETUC, UEAPME, BusinessEurope in CEEP 2016; Evropska komisija 2010; Eurofound 2016.

³² Tako tudi v izjavi Tripartite Social Summit: *Declaration on a new start for a strong Social Dialogue* 2016.

³³ Voss in drugi 2011; Degryse 2015.

³⁴ Clauwaert 2010; Degryse 2011.

tega se znova in znova poudarja prostovoljnost evropskega socialnega dialoga. Z vidika položaja delavca je namreč sporno, da so tovrstni sporazumi nezavezujoči (razen tistih, ki so preneseni v direktive) ter da je njihova implementacija odvisna od samih socialnih partnerjev ter vrste drugih dejavnikov, kakor so navedeni v predhodnih odstavkih. Če se želi v praksi uresničiti zavezanost h kakovostnejšemu ter učinkovitejšemu evropskemu socialnemu dialogu, bi bilo treba urediti odnos med nacionalnimi in evropskimi organizacijami socialnih partnerjev tudi z vidika mandata, ki ga imajo slednji. To seveda ni preprosta naloga, zlasti zaradi raznolikosti med državami članicami, vendar je ključna. Evropska komisija je že leta 2004³⁵ poudarila pomen možnih sinergij med vsemi oblikami socialnega dialoga tako na nacionalni kot na evropski ravni. Razvoj socialnega dialoga bi moral potekati v obeh smereh (od zgoraj navzdol in obratno), zato sta urejenost odnosov ter sporočanje ključnega pomena, da do implementacije sprejetih dogovorov sploh pride, sicer so pod vprašanjem aktivnosti evropskih socialnih partnerjev. Podobno poudarjajo tudi Svet, Evropska komisija in evropski socialni partnerji,³⁶ da je treba za kakovostnejši socialni dialog med drugim razjasniti odnose med sporazumi, ki jih sprejemajo socialni partnerji, s ciljem boljše pravne ureditve. Dejstvo je namreč, da imajo izidi evropskega socialnega dialoga posreden in neposreden vpliv na zakonodajo, ki pa trenutno ne zagotavlja enakega položaja delavcev v državah članicah EU. Ustrezen korak k odpravi tega bi bil tudi razvoj natančnejše in jasnejše slike o konceptu reprezentativnosti tako na nacionalni kot evropski ravni, kakor tudi vpliv, ki ga ima do politik in snovanja zakonodaje.³⁷ Treba je namreč zagotoviti, da evropski socialni dialog temelji na reprezentativnih socialnih partnerjih v državah članicah, kar lahko predstavlja ustrezno podlago za mandat na ravni evropskih socialnih partnerjev.

³⁵ Evropska komisija 2004.

³⁶ *A new start for Social Dialogue*. Statement of the Presidency of the council of the EU, the European Commission and the European Social Partners, Bruselj, 27. 6. 2016.

³⁷ Obsežno študijo o reprezentativnosti socialnih partnerjev na nacionalni, mednarodni in evropski ravni s pomenljivimi rezultati je izdelala Eurofound 2016. Ta je pokazala, da je koncept reprezentativnosti relativno kompleksen ter zelo nacionalno pogojen. Vseeno avtorji izpostavljajo vprašanje, ali ne bi kazalo razmisliti o enotnih okvirjih na EU ravni, kar bi omogočilo poenotenje na nacionalnih ravneh držav članic. Glede na občutljivost ter zahtevnost problematike menimo, da je takšen razplet v bližnji prihodnosti malo verjeten.

3. POSEBNOSTI EVROPSKEGA PANOŽNEGA SOCIALNEGA DIALOGA

V okviru evropskega socialnega dialoga se vedno bolj poudarja pomen dogajanj na panožni ravni, kar je tudi posledica njihovega razvoja. Dinamiko institucionalizacije panožnega socialnega dialoga je mogoče na podlagi predhodnih raziskav³⁸ oblikovati v tri glavne faze oziroma generacije. Prva generacija odborov je izhajala iz svetovalnih in skupnih odborov, ki so bili pogosto ustanovljeni kot del Evropske skupnosti za premog in jeklo ali v okviru začetnih korakov za vzpostavitve skupnega trga (npr. jeklo, rudniki, kmetijstvo, morski ribolov). Po vzpostavitvi okvira za evropski panožni socialni dialog leta 1998 so bili ti skupni odbori uradno opredeljeni kot odbori za panožni socialni dialog. Druga generacija odborov je nastala, ko se je izoblikoval notranji trg z večjo liberalizacijo, privatizacijo in čezmejno mobilnostjo delavcev. V devetdesetih letih prejšnjega stoletja so delovali skupni odbori ali neformalne delovne skupine (poštne storitve, gradbeništvo, bančništvo, trgovina, zavarovalništvo, telekomunikacije, električna energija). Po letu 2000 so se evropski panožni socialni odbori razširili še na druge panoge, kot so gostinstvo, bolnišnice, ladjedelnice, avdiovizualno področje, kemična in kovinska panoga ipd. Njihov glavni poudarek je bil na vprašanih, kot so upravljanje prestrukturiranja, kvalifikacije, mobilnost delavcev, zdravje in varnost, pomanjkanje usposobljenosti ipd. Na panožni ravni je trenutno 43 različnih panožnih odborov za socialni dialog, ki s svojim delovanjem vplivajo na položaj okrog 170 milijonov delavcev, kar je več kot tri četrtine evropske delovne sile. V svojem sektorju je aktivnih 82 evropskih organizacij (64 panožnih delodajalskih organizacij in 18 panožnih sindikatov).³⁹ Po razumevanju Evropske komisije so panožni odbori za socialni dialog namenjeni posvetovanju, pogajanjem in skupnemu ukrepanju.⁴⁰ Kakor je na podlagi 154. člena PDEU določeno za medpanožno raven, velja tudi na panožni ravni, da se Evropska komisija posvetuje s socialnimi partnerji na panožni ravni glede predlogov o socialni in zaposlovalni politiki. Pri tem velja omeniti, da če gre za takšno vsebino, ki je specifična posebej za eno panogo oziroma ima posledice za eno panogo, se lahko panožni socialni partnerji odločijo za pogajanja na evropski ravni, kar lahko vodi v implementacijo tako sprejetega dogovora na nacionalni ravni ali na podlagi zahteve podpisnika v obliki direktive.

³⁸ Pochet in ostali 2009; Evropska komisija 2010; Degryse 2015.

³⁹ Evropska komisija 2015.

⁴⁰ Evropska komisija 2004.

Poleg tega imajo panožni odbori za socialni dialog še specifično posvetovalno vlogo pri vprašanjih, ki imajo posledice za njihovo panogo. Od različnih služb Evropske komisije se zahteva, da pri oblikovanju pobud za ureditev določenega vprašanja preverijo, ali bo imela socialne posledice v eni ali več panogah. Če je temu tako, se je treba posvetovati z ustreznim panožnim odborom za socialni dialog. Socialni partnerji kot odgovor oblikujejo uradno skupno mnenje, stališče ali izjavo ter to ovrednotijo kot svoj prispevek k oblikovanju evropske politike. Odbori za panožni socialni dialog lahko oblikujejo svoja lastna postopkovna pravila ter v veliko primerih sprejmejo delovne programe, ki jim predstavljajo vodilo za delo v določenem obdobju (običajno od enega do nekaj let). V teh programih običajno identificirajo ključne teme, ki jih lahko razvijajo ad hoc ali kot stalne delovne skupine, organizirajo konference in seminarje, izmenjujejo dobre prakse ali vodijo/skupne projekte, velikokrat s sofinanciranjem Evropske komisije. Takšna neformalnost lahko vodi tudi do podpisa dogovora ali drugega skupnega besedila,⁴¹ kakor je bilo predstavljeno že zgoraj pri medpanožnem socialnem dialogu.

4. POGLED IZ »NOVIH DRŽAV ČLANIC«

Ker so industrijska razmerja v EU zelo nacionalno obarvana, prevladuje delitev držav v različne skupine glede na skupne značilnosti.⁴² Tako tudi pri vprašanju vloge ter implementacije izidov evropskega socialnega dialoga se izpostavlja skupino novih držav članic,⁴³ s katero je v primerjavi z EU – 15 značilno šibkejšo sindikalno članstvo kakor tudi politična moč sindikatov, njihova fragmentiranost ter usmerjenost na nacionalno politiko, pomanjkanje učinkovitih delodajalskih organizacij ter tradicije bipartitnih kolektivnih pogajanj z več delodajalci ter močna

⁴¹ Več o delovanju odborov za panožni socialni dialog v Evropska komisija 2010a.

⁴² Trenutno je najbolj aktualna delitev držav na podlagi dveh kriterijev: 1) močno/šibko sindikalno članstvo ter 2) razširjenost zakonodaje ali kolektivnih dogovorov kot način za določanje delovnopравnih standardov (po Visser 2016a). Čeprav po mnenju nekaterih avtorjev (denimo Marginson 2017) naj bi bile te delitve vedno manj pomembne, ker naj bi se glavni institucionalni stebri evropskega socialnega modela z vidika industrijskih razmerij slabili in ker skupne značilnosti industrijskih razmerij niso več tako očitne.

⁴³ Kot zelo sorodne se omenja južnoevropske države zaradi učinkov nedavne ekonomske krize, ki so močno obremenile kolektivna pogajanja in ureditev trga dela z bolj intervencionističnim pristopom h kolektivnemu pogajanju in regulaciji trga dela, zlasti v državah, ki prejemajo podporo EU za vračanje dolga (Schulten in Müller 2013; Eurofound 2016; Visser 2016b).

formalna tripartitnost, ki deloma nadomešča slabo razvit sistem panožnega kolektivnega pogajanja.⁴⁴ Zato ne preseneča, da so v središču delovanja socialnih partnerjev minimalna plača, medsebojni odnosi ter odnosi z vlado, plače v javnem sektorju, spremembe na trgu dela in vpliv na nacionalno politiko.⁴⁵ Dodatno so bili varčevalni ukrepi kot odgovor na ekonomsko krizo v zadnjem desetletju glavna tema socialnega dialoga v novih državah članicah skupaj z vprašanjem, kako naj bi socialni dialog doprinesel k rešitvam krize.⁴⁶ V primerjavi z državami EU – 15 so socialni partnerji v novih državah članicah prepoznali socialni dialog kot možno rešitev, čeprav se v vseh državah niso enako odzvali. Tako je ekonomska kriza doprinesla k še večji raznolikosti industrijskih razmerij v novih državah in tudi premik nekaterih k bolj neoliberalnim pristopom.⁴⁷ Zato ne preseneča relativno skromna aktivnost na mednarodni oziroma evropski ravni. Denimo, v baltskih državah navajajo, da je glavni razlog za skromno udeležbo pri evropskem delovanju socialnega dialoga pomanjkanje finančnih virov in relativno slaba izobraženost ter usposobljenost sindikalnih vodij.⁴⁸ K temu evropski socialni partnerji⁴⁹ dodajajo pomanjkanje izkušenih pripadnikov mlajše generacije za sodelovanje na evropski ravni, visoko fragmentacijo socialnih partnerjev, kar ovira sklepanje sporazumov; nekatere nacionalne organizacije so tako majhne, da nimajo dovolj finančnih in tehničnih sposobnosti; delodajalske organizacije so bile v nekaterih državah na novo vzpostavljene, kar skupaj z nizko reprezentativnostjo pomeni tudi manjše zavedanje pomena njihove ekonomske in politične vloge v državi in socialnem dialogu.

Upoštevač dvojno naravo sporazumov evropskih socialnih partnerjev in v splošnem skromno udeležbo nacionalnih partnerjev novih držav članic v evropskem socialnem dialogu, so pred snovalci evropskega socialnega dialoga veliki izzivi. Ključno je namreč, da se socialni partnerji iz novih držav članic razvijajo skupaj z evropskim socialnim modelom.⁵⁰ Čeprav je EU znatno podpirala socialni dialog v fazi širitve EU z namenom okrepiti učinkovitost in legitimnost javnih politik v novih državah članicah, ta cilj ni bi povsod dosežen, kar je socialni dialog ošibilo,

⁴⁴ Myant 2010; Gardawski in drugi 2012.

⁴⁵ Gardawski in drugi 2012; Myant 2010; Neumann 2017; Počivavšek 2015.

⁴⁶ Več v Hyman 2010.

⁴⁷ Glassner 2013.

⁴⁸ Lulle in Ungure 2016.

⁴⁹ ETUC, UEAPME, BusinessEurope in CEEP 2016.

⁵⁰ Več v Kohl 2009.

hkrati pa se je povečala pomembnost lokalnih razmer,⁵¹ s čimer se je dogajanje na evropski ravni še bolj oddaljilo.

V Sloveniji smo o implementaciji sporazumov evropskih socialnih partnerjev z vidika vsebin za kolektivna pogajanja raziskovali leta 2013, ko je bilo ugotovljeno, da je še veliko možnosti za implementacijo vsebin sporazumov.⁵² V splošnem je za učinkovito implementacijo pomembno, da se socialni partnerji vključijo v dogajanje še preden je sporazum sprejet, saj lahko tako razumejo pomen ter namen dogovorjenih vsebin, kar v končni fazi lahko rezultira v zakonodaji ali v kolektivni pogodbi. Po raziskavi evropskih socialnih partnerjev⁵³ je Slovenija ustrezno implementirala sporazum o delu na daljavo ter o nadlegovanju na delovnem mestu, treba pa bilo bolje implementirati sporazuma o stresu ter o vključujočem trgu dela.

5. SKLEPNO

Ker odločanje na ravni EU postaja vse bolj pomembno na številnih področjih, postaja vse bolj pomemben tudi odnos med evropskim in nacionalnim socialnim dialogom. Prihodnost evropskega socialnega dialoga je tako odvisna tudi od zmožnosti socialnih partnerjev za kakovostnejše sporočanje med svojimi organizacijami na evropski, nacionalni, lokalni in podjetniški ravni. Dejstvo je namreč, da je evropski socialni dialog relativno kompleksen in da je za njegovo uspešno in učinkovito delovanje potrebno veliko – do materialnih sredstev do ustreznih pravnih mehanizmov, ki bi ta dialog podpirali in udeleževali. Če se bo podleglo trenutni težnji, da bo socialni dialog postal samo še dialog in ne več socialni, torej da se bodo postopoma iz njega izključile vsebine, vezane na položaj delavca, ter da bodo ostale samo še poslovne vsebine, bo to nedvomno kratkoročno poslabšalo položaj delavcev v EU, dolgoročno pa slabo vplivalo tudi na trg dela.

Poslovne vsebine so nedvomno pomembne za razvoj panoge in evropskega notranjega trga, vendar menimo, da je treba to preprečiti in ohraniti socialno dimenzijo socialnega dialoga, kakor celotne EU. Ob dodatni raznolikosti položajev v državah članicah je več kot nujno opredeliti pravna razmerja med evropskimi socialni partnerji horizontalno ter vertikalno (v odnosu do nacionalnih organizacij). Ravno tako se je treba sistematično lotiti vprašanj reprezentativnosti ter mandata

⁵¹ Grosse 2010.

⁵² Kresal in drugi 2013.

⁵³ ETUC, UEAPME, BusinessEurope in CEEP 2016.

evropskih socialnih partnerjev. Čeprav je to izredno zahteven proces, predstavlja predpogoj za pomembno sodelovanje ter posvetovanje o zadevah, ki imajo (ne) posreden vpliv na trg dela in položaj delavcev, za kar je potrebna koordinacija na evropski ravni. Ob tem je treba ohraniti avtonomijo⁵⁴ socialnih partnerjev, a hkrati izboljšati sistem implementacije sporazumov, kajti ni mogoče mimo določila v 155. členu PDEU, da se sporazumi izvedejo (»shall be implemented«). Socialni partnerji si želijo, da bi Evropska komisija močneje podpirala socialni dialog, vendar ne s trenutnimi predlogi deregulacije (t. i. REFIT). Obstaja namreč bojazen, da brez podpore Ekonomske komisije, se bo trend evropskega socialnega dialoga nadaljeval v smeri nezavezujočih dogovorov.⁵⁵ Hkrati je treba vzeti v obzir nacionalne razmere v državah članicah, ki v določenih vidikih niso naklonjene razvoju evropske zakonodaje in tudi socialnemu dialogu, ter problematiko organizacije in reprezentativnosti nacionalnih partnerjev. Zato se zdi upravičeno pričakovanje po aktivnejši vlogi Evropske komisije tako v odnosu do socialnih partnerjev kakor tudi do držav članic.

LITERATURA IN VIRI

- Basingstoke, L. P. in R., Hyman. 2005. The Dual Evolution of Europeanization and Varieties of Governance, *European Journal of Industrial Relations* 11(3): 277–286.
- Clauwaert, S. 2010. Main developments in European cross-industry social dialogue in 2009: bargaining in many shadows v Degryse, C. (ur.) *Social developments in the European Union 2009*. Bruselj: ETUI.
- Degryse, C. 2011. *European Social Dialogue: state of play and prospects*. Bruselj: ETUC in European Social Observatory.
- Degryse, C. 2015. *The European Sectoral Social Dialogue: An uneven record of achievement?* Bruselj: ETUI.
- ETUC. 2016. *ETUC Resolution on the Future of Social Dialogue*. <https://www.etuc.org/documents/etuc-resolution-future-social-dialogue> (25. 9. 2017).
- ETUC, UNICE in CEEP. 1991. *Social Policy Agreement*, 31. 10. 1991, Bruselj.
- ETUC, UEAPME, BusinessEurope in CEEP. 2015. *Partnership for inclusive growth and employment*. <https://www.busseurope.eu/sites/buseur/files/media/imported/2015-00594-E.pdf> (13. 9. 2017).
- ETUC, UEAPME, BusinessEurope in CEEP. 2016. *Joint EU Social Partners Overview of Implementation of Autonomous Framework Agreement*. <https://resourcecentre.etuc>.

⁵⁴ Več o tem v avtonomiji kolektivnega pogajanja v pravu EU glej Kresal Šoltes 2011.

⁵⁵ ETUC 2016.

- org/ReportFile-20170130170457_Implementation-framework-agreements-overview-december-2016.pdf (25. 9. 2017).
- European Industrial Relations Dictionary. 2010. *Social dialogue*
<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/social-dialogue> (13. 9. 2017).
 - Evropski Svet, Evropska komisija in evropski socialni partnerji. 2016. *A new start for Social Dialogue*, Statement of the Presidency of the council of the EU, the European Commission and the European Social Partners, Bruselj, 27. 6. 2016.
 - Evropska komisija. 2004. *Communication Partnership for change in an enlarged Europe – Enhancing the contribution of European social dialogue*, COM (2004) 557. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=LEGISSUM:c10129> (13. 9. 2017).
 - Evropska komisija. 2010. *Commission Staff Working Document on the functioning and potential of European Sectoral Social Dialogue*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
 - Evropska komisija. 2010a. *European Sectoral Social Dialogue: Recent developments*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
 - Evropska komisija. 2012. *Social Europe Guide*, Volume 2: Social Dialogue. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
 - Evropska komisija 2015. *Industrial Relation Report 2014*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
 - Evropska komisija. 2016. *A new start for social dialogue*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
 - Eurofound. 2016. *The concept of representativeness at national, international and European level*.
<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2016/industrial-relations/the-concept-of-representativeness-at-national-international-and-european-level> (25. 9. 2017).
 - Gardawski, J., A. Mrozowicki in J. Czarzasty. 2012. *Trade unions in Poland*. Brussels: ETUI.
 - Glassner, V. 2013. Central and eastern European industrial relations in the crisis: national divergence and path-dependent change. *Transfer: European Review of Labour and Research* 19(2): 155-169.
 - Grosse, T. G. 2010. Social dialogue during enlargement: The case of Poland and Estonia. *Acta Politica* 45(1): 112 – 135.
 - Hyman, R. 2010. *Social dialogue and industrial relations during the economic crisis Innovative practices or business as usual?*
http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_158355.pdf (6. 6. 2017).
 - Itschert, P. in A. Alfaiate. 2016. *Promoting social dialogue and better implementation of EU social partners' autonomous framework agreements in selected countries*. https://resourcecentre.etuc.org/ReportFile-20160720155731_Rapport-final-EU-SD-IMP-AFA-final-EN.pdf (29. 9. 2017).
 - Kohl, H. 2009. *Freedom of Association, Employees' Rights and Social Dialogue in Central and Eastern Europe and the Western Balkans: Results of a survey of 16 formerly socialist countries in Eastern Europe*.
<http://library.fes.de/pdf-files/id/06606.pdf> (6. 6. 2017).

- Kresal Šoltes, K. 2011. Pravica do avtonomnega kolektivnega pogajanja v pravu EU. *Podjetje in delo* 37(3-4): 603-615.
- Kresal Šoltes, K., D. Senčur Peček, B. Kresal, M. Novak in V. Franca. 2013. *Vodnik po spoznavnih evropskih socialnih partnerjev z vidika vsebin za kolektivna pogajanja*. Ljubljana: Inštitut za delo pri Pravni fakulteti.
- Léonard, E., R. Erne, S. Smismans in P. Marginson. 2007. *New structures, form and processes of governance in European industrial relations*. Dublin: Eurofound.
- Lulle, A. in El. Ma Ungure. 2016. *Annual Review of Labour Relations and Social Dialogue Estonia, Latvia, Lithuania*. [Http://library.fes.de/pdf-files/bueros/bratislava/12439.pdf](http://library.fes.de/pdf-files/bueros/bratislava/12439.pdf) (6. 6. 2017).
- Marginson, P. in K. Sisson 2006. *Multi-level Governance in the Making*. Basingtoke: Palgrave Macmillan.
- Marginson, P. in M. Keune. 2012. *European social dialogue as multi-level governance: Towards more autonomy and new dependencies*. European Integration Online Papers: <http://eiop.or.at/eiop/pdf/2012-004.pdf> (25. 9. 2017).
- Marginson, P. 2017. *European Industrial Relations: An increasingly fractured landscape?* Warwick papers in industrial relations, Number 106, Industrial Relations Research Unit, University of Warwick.
- Myant, M. 2010. *Trade unions in the Czech Republic*. Brussels: ETUI.
Neumann, L. 2017. *Annual Review of Labour Relations and Social Dialogue – Hungary*. [Http://library.fes.de/pdf-files/bueros/bratislava/13196.pdf](http://library.fes.de/pdf-files/bueros/bratislava/13196.pdf) (6. 6. 2017).
- Pochet, P., A. Peeters, E. Léonard in E. Perin. 2009. *Dynamics of European sectoral social dialogue*. [Https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef0898en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef0898en.pdf) (13. 9. 2017).
- Počivavšek, J. K. 2015. Nov socialni sporazum in druga vprašanja socialnega dialoga v praksi. *Delavci in delodajalci* 15(2-3): 351 – 365.
- Prosser, T.. 2017. Explaining Implementation through Varieties of Capitalism Theory: The Case of the Telework and Work-related Stress Agreements. *Journal of Common Market Studies* 55(4): 889 – 908.
- Schulten, T. in T. Mueller. 2013., A new European interventionism? v Natali, D. in B. Vanhercke (ur.): *Social Developments in the European Union 2012*. Brussels: ETUI, str. 181–213.
- Visser, J. 2016a. *Variation in decentralisation - Articulation and legal culture* v Larsen, T. in A. Ilsoe (ur.). Kopenhagen: Den Danske Model set Udefra.
- Visser, J. 2016b. What happened to collective bargaining during the great recession? *IZA Journal of Labour Policy*. [Https://izajolp.springeropen.com/articles/10.1186/s40173-016-0061-1](https://izajolp.springeropen.com/articles/10.1186/s40173-016-0061-1) (25. 9. 2017).
- Voss, E., B. Homan, K. Westhaeussee in A. Kwiatkiewicz. 2011. *European Social Dialogue: achievements and challenges ahead: results of the stock-taking survey amongst national social partners in the EU Member States and candidate countries*. [Http://erc-online.eu/content/uploads/2014/04/2011-01000-E.pdf](http://erc-online.eu/content/uploads/2014/04/2011-01000-E.pdf) (13. 9. 2017).

PRAVNI VIRI

Pogodba o delovanju Evropske unije. Uradni list EU, št. C 202, 7. 6. 2016 – prečiščena različica.

Will Unbinding Agreements be All that's Left of the European Social Dialogue? An Overview and Analysis of Existing Practices

Valentina Franca*

Summary

Through their activities, the European Commission demonstrates that social dialogue is an important value as well as a key element of the European social model. Within the latter, the European social dialogue is an institute, which enables a concluded agreement between social partners to acquire legal value in directives, the implementation of which is monitored by the European Commission. But since agreements among European social partners are diverse and since the voluntarism of the European social dialogue is being maintained, there are numerous situations where agreements reached at the European level do not turn to legally binding norms in member countries. This contributes to the double nature of reached agreements, because the implementation of those, which are not transferred to a directive, remains in the domain of social partners. Researches and practices show that implementation in some countries is very poor, which leads to unequal position of workers. This is particularly the case in member countries, which entered the European Union after 2004, where union membership is lower and employers' associations weaker in comparison to other member countries. Additionally, many other agreements among European social partners are formed and these are in essence legally non-binding, but also clear as to how they should be realized in practice. Further, a trend can be detected in relation to employers' associations, where only non-binding texts would be adopted within the social dialogue, while the social aspect of the social dialogue would be excluded, leaving only the dialogue without any social context. The stated trends are present on the inter-industrial and the industrial level of the European social dialogue alike. From the aspect of the labour law theory, this must be readily resisted, because in its wider sense the social dialogue among social partners is an important part of labour market, which significantly contributes to its balance. In order to preserve and strengthen the social dialogue,

* Valentina Franca, PhD, Associate Professor, Faculty of Management, University of Primorska, Slovenia

both at the European level and in member countries, greater-intensity activities of the European Commission are required, particularly consistent observation of provisions of the Treaty on the Functioning of the European Union. Further, greater attention should be directed to social partners in member countries in order to strengthen their ability to cooperate as well as to implement adopted agreements within the aspect of the European social dialogue.