dr. Valentina Franca

**Obetajo se spremembe evropske zakonodaje na področju delavske participacije**

*Eden izmed aktualnih projektov oziroma programov Evropske komisije je t. i. REFIT program (angl. Regulatory Fintess and Performance Programme), ki ima namen na različnih področjih izboljšati obstoječo evropsko zakonodajo. Med drugim to zajema tudi direktive na področju delavske participacije, kjer si je Evropska komisija kot cilj zadala izboljšanje zakonodaje tudi na področju obveščanja in posvetovanja delavcev (angl. information and consultation), vključno s participacijo v organih odločanja, kjer je oziroma bo to mogoče.*

***Kaj pomeni »izboljšati« zakonodajo?***

S tem vprašanjem se trenutno ne ukvarja samo Evropska komisija, ampak tudi socialni partnerji, ki se pripravljajo na konkretnejše predloge oziroma pravne rešitve. Evropska komisija kot **»izboljšati zakonodajo«** razume predvsem okrepitev obstoječih dobrih pravnih rešitev ter poenostavitev ali opustitev tistih določil, ki bi pospešila njeno implementacijo in razbremenitev gospodarstva. Na tej podlagi je pričela s pregledovanjem celotne dotične evropske zakonodaje, da bi lažje ugotovila obremenitve, praznine in neučinkovite ali premalo učinkovite institute. Sledila bo faza **oblikovanja konkretnih predlogov**, tako z vidika postopka sprememb kot z vidika vsebinskih rešitev.

V okviru **programa REFI**T so s področja delavske participacije pod drobnogled vzete tri direktive:

1. **Direktiva 98/59/EC o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti** – združena verzija (Uradni list EU, št. L 225/98), ki na področje delavske participacije sega zlasti z namenom vzpostavitve minimalne zahteve glede posvetovanja delavskih predstavnikov v primeru kolektivnih odpustov oziroma odpovedi pogodbe o zaposlitvi večjemu številu delavcev;
2. **Direktiva 2001/23/EC o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z ohranjanjem pravic delavcev v primeru prenosa podjetij, obratov ali delov podjetij ali obratov** – združena verzija (Uradni list EU, št. 82/01), ki ima na področju delavske participacije namen varovanja pravic delavcev v primerih prenosa podjetja, obratov, delov podjetij ali obratov;
3. **Direktiva 2002/14/EC o določitvi splošnega okvirja za obveščanje in posvetovanje v EU** (Uradni list EU, št. L 80/02), ki določa minimalni splošni okvir za obveščanje in posvetovanje z delavci v vseg družbah ali podružnicah v Evropski uniji na ravni samih družb.

Pred oblikovanjem konkretnih (vsebinskih) predlogov je Evropska komisija izvedla različne študije, ki predstavljajo podlago za nadaljnje korake. Tako je svetovalno podjetje Deloitte na podlagi naročila Evropske komisije izvedlo spletno raziskavo o delovanju in učinkih zgoraj navedenih direktiv, opravljenje so bile študije primerov (intervjuji s socialnimi partnerji in ministrstvi za delo držav članic Evropske unije), analiza stroškov in koristi evropske zakonodaje o delavski participaciji, preučene so bile teoretične in praktične študije priznanih raziskovalcev na tem področju in podobno. Na podlagi tako zgoraj pridobljenih podatkov je **Evropska komisija izdala sporočilo** (26. 7. 2013), v katerem ugotavlja, da direktive o obveščanju in posvetovanju ***v* *splošnem dosegajo svoj namen***. Evropska komisija tako ugotavlja, da so navedene direktive v splošnem pomembne, učinkovite in skladne; koristi, ki jih prinašajo, v splošnem pretehtajo stroške; posebnega podvajanja ali protislovij v njih niso ugotovili. Na drugi strani pa se socialni partnerji ne strinjajo povsem s to oceno. Denimo, po mnenju največje sindikalne konfederacije v Evropi ETUC je mogoče pri tem ugotoviti vrsto pomankljivosti. Tako naštevajo izvzetje srednjih in malih podjetij, javnega sektorja in pomorščakov; veliko podjetij je še vedno brez ustreznih delavskih predstavnikov za obveščanje in posvetovanje; posvetovanje je velikokrat omejeno ali formalno (zlasti pri odločitvah delodajalcev o prestrukturiranju podjetij). Po njihovem mnenju je treba okrepiti prenos direktiv v nacionalno zakonodajo držav članic Evropske unije, zlasti pa je treba odpraviti določene neskladnosti med direktivami.

**Možnih rešitev še ni na vidiku**

Postopek sprememb zakonodaje na ravni Evropske unije **lahko traja več let,** zato je zankrat težko odgovoriti na vprašanje, kdaj in kaj bo program REFIT vnesel na področje delavske participacije. Kot pravno možnost se največkrat omenja **združitev vseh direktiv v eno samo**, pri čemer ni mogoče predvideti, ali bi to prineslo zgolj formalno združitev ali tudi vsebinske spremembe. Iz opravljenih raziskav med delavci in delodajalci sicer izhaja želja po racionalizaciji obstoječe zakonodaje, pri čemer ne preseneča, da si delavci želijo več zakonske ureditve na tem področju, delodajalci pa manj.

Po mnenju ETUC bi bilo treba zlasti **poenotiti opredelitve temeljnih pojmov**, to sta obveščanje in posvetovanje. Pri tem predlagajo, da bi kot izhodišče vzeli opredelitve iz direktiv o evropskih svetih delavcev in evropske delniške družbe. Podobno navajajo **uskladitev drugih pojmov**, kot so podjetje, vsebina in način obveščanja, primeren čas, duh sodelovanja in podobno. Na drugi strani pa delodajalsko združenje BusinessEurope bolj kot uskladitev tovrstnih opredelitev predlaga ureditev problemov, ko se na nacionalni ravni **podvajajo obveznosti delodajalca** glede obveščanja in posvetovanja do sindikatov in svetov delavcev.