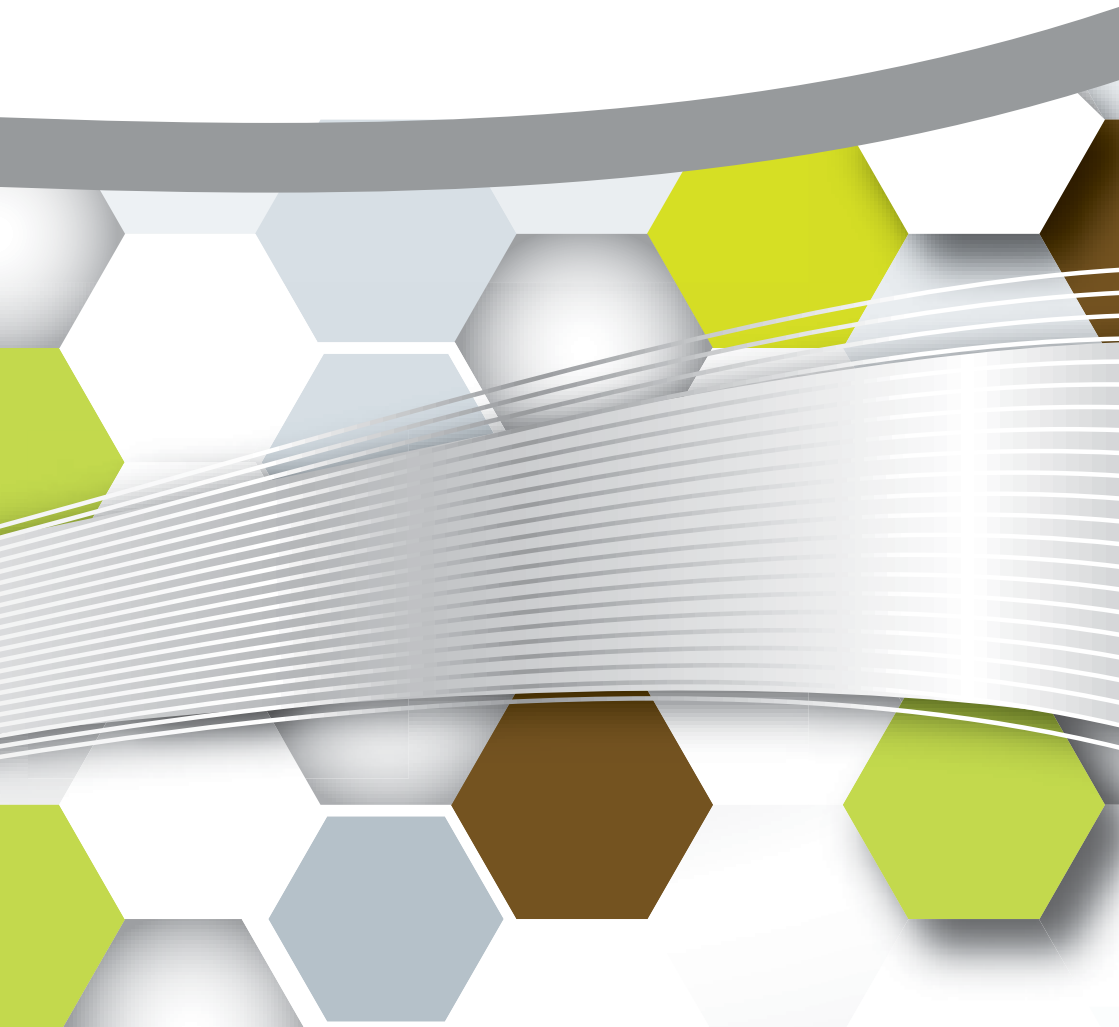


*Unaprjeđenje socijalnog dijaloga
kroz osnaživanje partnerstva u
sektorima tekstila, obuće i kože*





Snažno partnerstvo za poboljšanje
socijalnog dijaloga u sektoru
tekstila, odjeće i kože



Ova publikacija je izrađena u okviru projekta »Strong TCL: Strong partnership for an enhanced Social Dialogue in the Textile, Clothing and Leather sector in Slovenia, Croatia, Macedonia, Montenegro and Serbia«, koji je sufinanciran od strane Europske Unije.

Layout: Tamara Fras

Besplatna publikacija dostupna je na:
www.zds.si, www.hup.hr, www.bcm.mk, www.upcg.me

© ZDS, UPCG, HUP, BCM, EURATEX, industriALL, COTANCE 2014.

Odgovornost za sadržaj i izražena mišljenja počiva isključivo na autorima. Europske Komisija nije odgovorna za uporabu sadržanih informacija u bilo kojem obliku.

TCL
Strong

1. O PROJEKTU



Strong TCL: Snažno partnerstvo za poboljšanje socijalnog dijaloga u sektoru tekstila, odjeće i kože u Sloveniji, Hrvatskoj, Makedoniji, Crnoj Gori i Seriji (8. kolovoza, 2013 - 31. kolovoza, 2014)

Projekt “Strong TCL” doprinio je integraciji organizacija socijalnih partnera u zemljama sudionicama kao i podršku budućih aktivnosti u okviru Europskog socijalnog dijaloga, imajući u vidu jačanje kapaciteta socijalnih partnera u socijalnom dijalogu na nacionalnoj i EU razini. Najznačajnija forma socijalnog dijaloga na nacionalnoj razini su kolektivni pregovori, projektni partneri željeli su međusobno usporediti vlastitu praksu u kolektivnom pregovaranju te predstaviti svoju ulogu u prijenosu zakonodavstva Unije u nacionalno zakonodavstvo.

Ciljevi projekta su bili:

- ▶ Promocija implementacije *acquis-a* u domeni socijalnog dijaloga u Hrvatskoj, Makedoniji, Crnoj Gori i Srbiji, ali također i pomoći socijalnim partnerima u izgradnji vlastitih kapaciteta za usvajanje i implementaciju EU zakonodavstva kao i europskih standarda;
- ▶ Povećanje svijesti i razumijevanja europskog (sektorskog) socijalnog dijaloga kod predstavnika poslodavaca i radnika, kao i činjenica da je to razina na kojoj se glas nacionalnih socijalnih partnera i sektora mogu čuti, a u cilju održavanja proizvodnje, konkurentnosti i zaposlenosti u Europi;
- ▶ Prilagodba socijalnog dijaloga promjenama u zapošljavanju i drugim izazovima vezanim uz rad, kao što je modernizacija tržišta rada, fleksigurnost, vještine, kvaliteta rada i pravo na dostojanstven rad;
- ▶ Upoznati sektorske poslodavačke i sindikalne pregovarače s relevantnim sadržajem kolektivnog ugovora (konkretan primjer) te ih podučiti tehnikama,

vještinama pregovaranja u cilju daljnjeg jačanja socijalnog dijaloga, nužnog za postizanje dugoročnog prosperiteta i socijalnog mira;

- ▶ Jačanje kapaciteta socijalnih partnera u Sloveniji, Hrvatskoj, Makedoniji, Crnoj Gori i Srbiji kao doprinosa europskom socijalnom dijalogu.

Očekivani rezultati su bili:

- ▶ publikacija s priručnikom za kolektivno pregovaranje i socijalni dijalog u sektoru TOKG na Slovenskom, Hrvatskom, Makedonskom i Crnogorskom jeziku,
- ▶ nacionalne radionice u Hrvatskoj, Crnoj Gori i Makedoniji u cilju identificiranja elemenata neophodnih za omogućavanje sudjelovanja nacionalnih socijalnih partnera u europskom socijalnom dijalogu u sektoru TOKG, uključujući i seminar za poslodavačke pregovarače (jačanje kapaciteta pregovarača u kolektivnom pregovaranju),
- ▶ panel rasprava o socijalnom dijalogu i modernizaciji tržišta rada u svim jugoistočnim zemljama partnerima,
- ▶ studijski posjet socijalnim partnerima i tvrtkama u sektoru TOKG u Sloveniji (primjeri dobre prakse, radionice, sastanci),
- ▶ završna konferencija sa konferencijom za medije o socijalnom dijalogu u sektoru TOKG na europskom i nacionalnom nivou,
- ▶ web stranice o (europskom) socijalnom dijalogu, promjenama u zapošljavanju i radu, modernizaciji tržišta rada itd.

Partneri u projektu:

HUP UTKI - Hrvatska udruga poslodavaca, Udruga tekstilne i kožne industrije, BCM – Konfederacija poslodavaca Republike Makedonije, MEF - Unija poslodavaca Crne Gore, STUPIS – Sindikat tekstilne in usnjarsko-predelovalne industrije Slovenije, STKC – Sindikat radnika tekstilne, kozarske i cevlarke industrije Republike Makedonije, STOKG – Sindikat tekstila, obuće, kože, gume u Hrvatskoj, TUCPTIM – Sindikat tekstila, hemijske i farmaceutske industrije Crne Gore, AUTLFIS – Autonomna unija radnika tekstilne kožne i obućarske industrije Srbije, TU IEM NEZAVISNOST – Granski sindikat industrije, energije i rudarstva “Nezavisnost” (Srbija)

Uz potporu europskih sektorskih socijalnih partnerskih organizacija:

EURATEX – Europska udruga poslodavaca odjevne i tekstilne industrije, CO-TANCE – Konfederacija nacionalnih udruga kožara i završne obrade Europske Zajednice, industriAll – Europski industrijski sindikat

2. EUROPSKI SOCIJALNI DIJALOG U SEKTORU TOK



Socijalni dijalog između predstavnika radnika i poslodavaca na svim razinama nužan je za održivi razvoj, rast i otvaranje novih radnih mjesta, rezultate poslovanja i međunarodne konkurentnosti, kvalitete posla i dobre prakse zapošljavanja kao i za učinkovite i produktivne industrijske odnose.

Zajedničke akcije socijalnih partnera sufinancirane su od strane Europske Komisije koja potiče socijalni dijalog kao osnovu za poboljšanje razumijevanja, izgradnju povjerenja, postizanje sporazuma i razvoj konkretnih rezultata koje imaju praktičan značaj za radnike i poslodavce, uključujući i zajedničke nastupe, dobru praksu, smjernice i kodeks ponašanja, okvir djelovanja i ispregovane sporazume.

Europski socijalni partneri su reprezentativne udruge na razini EU-a koji su sudjelovali u europskom socijalnom dijalogu. Pitanje reprezentativnosti je temeljna točka i osnova njihovog prava da budu konsultirani od strane Europske Zajednice.

EU socijalni partneri kroz socijalni dijalog za sektor TOKG

IndustriALL

IndustriAll europski sindikat je organizacija neovisnih i demokratskih sindikata koji predstavlja fizičke i druge radnike u metalnoj industriji, kemijskoj industriji, energetici, rudarstvu, tekstilu, odjevnoj i obućarskoj industriji kao i drugim srodnim industrijskim granama i djelatnostima.

IndustriAll europski sindikat ujedinjuje sve sindikate čija je baza u proizvodnoj i energetskej industriji te okuplja preko 7 milijuna članova iz 196 nacionalnih udruženja.

Naša glavna područja djelovanja su:

- ▶ Industrijska politika i vizija industrijskih radnika održive europske industrije
- ▶ Aktivna politika tvrtke za održiva radna mjesta i uvjete rada
- ▶ Koordinacija kolektivnih pregovaranja i socijalnih politika
- ▶ Europski socijalni dijalog: izgradnja naših kapaciteta za zajedničke akcije, maksimiziranje učinka politika, razvijanje naših kapaciteta za pregovore

IndustriAll europski sindikat je socijalni partner u 11 europskih sektorskih socijalnih vijeća (SSDC's). U sektoru tekstila, odjeće, kože i obuće, industriAll je socijalni partner u Socijalnom vijeću za sektor tekstila i odjeće (s EURATEX-om kao protu-partnerom) te u Socijalnom vijeću za sektor štavljenja i prerade kože (s COTANCE-om kao protu-partnerom) i u Socijalnom vijeću za obuću (s CEC-om kao protu-partnerom).

COTANCE

COTANCE, Konfederacija nacionalnih udruga kožara i završne obrade Europske Zajednice, reprezentativno je tijelo europske kožne industrije. To je neprofitna organizacija utemeljena u cilju promocije interesa europske industrije štavljenja i prerade kože na međunarodnoj razini. Osim što predstavlja europsku industriju štavljenja i prerade kože, također ima misiju promicanja europske kožne industrije na oba tržišta, europskom i međunarodnom.

Okuplja skoro sve udruge proizvođača kože u Europi, povezujući preko 95% EU štavionica. Krovna organizacija stacionirana je u Briselu, a njene udruge članovi su iz Italije, Španjolske, Francuske, Velike Britanije, Portugala, Nizozemske, Švedska, Belgije, Rumunjske, Bugarske i Litve. COTANCE je predstavnik poslodavaca u sektorskom socijalnom partnerstvu na EU razini. Zajedno s IndustriAll-om (EU sindikatom), COTANCE je razvio socijalni dijalog usmjeren na rješavanje problema u području društvenih i okolišnih učinaka, zdravlja i sigurnosti, obrazovanja, obuke te vještina itd.

COTANCE također ustupa svoje tajništvo GERIC-u, Grupaciji europskih kožnih tehnoloških centara, tijela koja prenose tehničke podatke kožnoj industriji. To je dovelo do niza naprednih tehnoloških projekata u području zaštite okoliša, osiguranja kvalitete i high-tech aplikacija, kao i obuka.

EURATEX

EURATEX, Europska udruga poslodavaca odjevne i tekstilne industrije, glas je europske tekstilne i odjevne industrije s glavnim ciljem stvaranja okruženja u Europskoj Uniji, pogodnog za proizvodnju tekstilnih i odjevnih predmeta.

EURATEX-ov glavni cilj je promovirati interese svojih članova u okviru institucija europske unije i njenih međunarodnih obaveza. Glavni ured u Briselu nalazi se tik neposredno u blizini glavnih tijela – donosioca odluka u EU, na razini Komisije, Parlamenta, i Vijeća. U tom kontekstu, glavna područja zanimanja EURATEX-a su poticati na donošenje novog okvira za tekstilnu i odjevnu trgovinsku politiku, promocija daljnjeg širenja EU izvoza tekstila i odjeće, promocija zakonodavstva i njegove primjene na polju intelektualne zaštite, podržavati mjere za zaštitu okoliša koje su ujedno i prihvatljive industriji, promovirati i sudjelovati u istraživanju, razvoju inovacija i drugim obrazovnim i socijalnim projektima



koji industriji nose dodanu vrijednost na EU razini, u suradnji sa socijalnim partnerima, te svojim članovima dostavljati ekonomske i statističke podatke.

Organizacija EURATEX, sa sjedištem u Briselu, osposobljena je za rješavanje ranije spomenutih ciljeva, osigurava niz povezanih usluga te svojim članovima podastire sve podatke i informacije neophodne za postizanje njihovih vlastitih industrijskih ciljeva kako na nacionalnoj tako i na sektorskoj razini.

Organizacija EU socijalnog dijaloga i glavna postignuća

S praktične strane, socijalni partneri odlučuju o proceduralnim pravilima rada vijeća, o godišnjem programu rada te o prirodi i provedbi njihovog rada. Europska Komisija (EK) pruža logističku i administrativnu podršku vijećima.

Europski socijalni dijalog odnosi se na diskusije, konzultacije, pregovaranja i zajedničke aktivnosti ravnopravnih reprezentativnih organizacija sa obje strane industrije, poslodavaca i radnika, ali ujedno i nekih javnih vlasti koje mogu, na zahtjev socijalnih partnera, sudjelovati na službenim sastancima kako bi pojašnjali neka specifična pitanja.

Datumi sastanaka, dnevni red i program rada definirani su od strane Industri-All-a skupa sa protu-partnerom COTANCE-om (za za štavljenje i obradu kože) i EURATEX-om (za tekstil i odjeću) uz organizacijsku i financijsku podršku Europske Komisije.

Program rada raspravljen je i usuglašen na zajedničkoj plenarnoj sjednici poslodavaca i sindikata krajem godine, a za onu sljedeću.

Socijalni dijalog za sektor štavljenja i obrade kože formalno je utemeljen 2000. godine u svrhu konzultacija, razvoja zajedničkih inicijativa i pregovore, dok je već 1998.godine ETUF i COTANCE uspostavio neformalnu radnu grupu. Interna proceduralna pravila su usvojena u rujnu 2004.godine za sektor štavljenja i prerade kože.

U 1992.godini, europski socijalni partneri u sektoru tekstila i odjeće (bivši Comitextil kao predstavnik poslodavaca u tekstilnoj industriji, bivši ECLA kao predstavnik poslodavaca u odjevnoj industriji te bivši ETUF:TCL, predstavnik sindikata) pozitivno su reagirali na zahtjev Europske Komisije da pokrenu socijalni sektorski dijalog. Uspostavljajući "neformalnu radnu grupu", socijalni partneri uspostavili su temelje za njihov europski sektorski socijalni dijalog. U ožujku 1999.g. formirali su Sektorsko socijalno vijeće (SDC) za sektor tekstila i odjeće.

Socijalni partneri odmah su usvojili i Poslovnik o radu koji određuje ciljeve i postupke rada SDC-a:



Temeljno načelo autonomnosti socijalnih partnera pri odabiru tema za raspravu (prilikom definiranja godišnjeg programa rada) i usklađenosti s načelom supsidijarnosti;

► Ciljevi SDC-a:

- Obavještavati Europsku Komisiju o inicijativama vezanim uz socijalnu politiku i razvoj europskih politika koje imaju socijalni utjecaj na europski tekstilni i odjevni sektor.
- Poticati socijalni dijalog u sektoru tekstila i odjeće vezano uz pitanje značaja Zajednice u doprinosu razvoja, zapošljavanja i konkurentnosti sektora.

Predstavnici radnika i poslodavaca susreću se na službenim sastancima u okviru socijalnog dijaloga 3 do 4 puta godišnje u formalnim radnim grupama pod predsjedanjem predstavnika iz EU Komisije, uključujući jednu plenarnu sjednicu. Ali također, europski protu-partneri imaju nekoliko neformalnih sastanaka na kojima raspravljaju i daju svoje mišljenje o aktualnim pitanjima i temama važnim za industriju.

Dnevni red za Socijalno vijeće za sektor štavljenja i obrade kože je proširen u odnosu na prvobitni dnevni red. Trenutno on se fokusira na:

- Socijalna pitanja s projektima kao što su Europsko vijeće za vještine; Koža je moj posao! Kao i drugi projektni prijedlozi
- Zaštita okoliša: Utjecaj kože na okoliš, izvješćivanje o utjecaju na okoliša itd.
- Trgovinski odnosi i industrija: dostupnost sirovine, obrana industrije, označavanje kože i proizvoda od kože itd.

U isto vrijeme, postupno su teme za raspravu u tekstilnom i odjevnom sektoru proširene i raznolike što dovodi do rasprave o nekoliko tema na plenarnoj sjednici i trajnog rada na konkretnim projektima:

- Sustavno savjetovanje EU Komisije od strane EURATEX-a i njegovog EU socijalnog partnera po svim društvenim i ekonomskim temama koje se tiču tekstilnog i odjevnog lanca (WTO pregovori, Sporazumi o slobodnoj trgovini; akcijski plan za EU tekstilnu i odjevnu industriju; opće EU politike i inicijative sa utjecajem na sektor...);
- Kodeks ponašanja, socijalna prava, DOP;
- Potreba za smanjenjem indirektnog troška plaće (doprinosi)
- Potreba za obrazovanjem i obukom i razvojem (EU TOK sektorsko vijeće za vještine) kao i praćenje EU politika i inicijativa u ovom području
- Zaštita okoliša i utjecaj na radnike (REACH i ostale EU teme i inicijative)



Glavna postignuća socijalnog dijaloga pored stalnog i pozitivnog dijaloga između EU socijalnih partnera na dnevnoj bazi su slijedeća::

- ▶ Usvajanje i potpisivanje EU Kodeksa ponašanja 1997. godine za tekstilni i odjevni sektor i 2000. godine za kožni sektor, a vezano na socijalni dijalog (na temelju jednake želje EU socijalnih partnera za “razvijanjem pravične i otvorene trgovine u svijetu te da treba stremiti ka profitabilnoj, međunarodno konkurentnoj europskoj tekstilnoj i odjevnoj industriji u kojoj će se poštivati obje strane i radnici i poslodavci”. Glavna načela koja tvrtke u EU tekstilnoj i odjevnoj industriji slijede počivaju na tvrdoj jezgri osnovnih ILO društvenih normi, ili “temeljnih radnih normi”) prenesen u sve države članice EU i države kandidate.
- ▶ Objava vodiča za sudjelovanje u Javnoj nabavi za sektor tekstila i odjeće (kako bi sudionicima iz sektora tekstila i odjeće u javnoj nabavi omogućio uzimanje u obzir kriterija kvalitete kako bi prednost dobili profesionalni ponuđači, sposobni ispuniti osnovne zahtjeve kao što su: tehničke vrijednosti, sigurnost, rokovi isporuke i post-prodajne usluge). Izgradnja platforme kapaciteta socijalnih partnera iz novih država članica i država kandidata.
- ▶ Utemeljenje prvog EU sektorskog vijeća za vještine za sektor tekstila i kože (uz potporu EU Komisije – Opće uprave za zapošljavanje)

Nakon skoro 15 godina socijalnog dijaloga u našem sektoru, ravnoteža u ostvarenim rezultatima može biti smatrana pozitivnom, unatoč određenim poteškoćama i izazovima koji su još aktualni. Tijela EU Komisije još uvijek redovito informiraju i konzultiraju EU socijalne partnere u sektoru tekstila i kože po različitim pitanjima, od društvenog i gospodarskog utjecaja na sektor.

Zahvaljujući raznim EU projektima i inicijativama, sektorski socijalni dijalog na nacionalnoj razini značajno se poboljšao u mnogim zemljama. Također, EU socijalni partneri usvojili su nekoliko zajedničkih stavova/preporuka poput: zajedničke vizije trgovačkih/industrijskih/socijalnih i regionalnih mjera koje bi trebale biti usvojene na EU razini za sektor tekstila, odjeće i kože (HLG) te mnogi konkretni prateći projekti.

Kako bilo, EU socijalni dijalog ostaje i dalje vrlo snažan alat, kao što i EU socijalni partneri imaju veliku odgovornost u suočavanju s povećanim potrebama TOK sektora vezano uz gubitak radnih mjesta i restrukturiranja, ali i slabosti sektorskog socijalnog dijaloga u novim državama članicama kao i državama kandidatima.



Primjer Europskog vijeća za vještine za sektor tekstila, odjeće i kože

Visoki nivo socijalnog dijaloga u sektoru tekstila, odjeće i kože doveo je do nekolicine konkretnih projekata. Jedan od najvažnijih primjera je Europsko vijeće za vještine za sektor tekstila, odjeće i kože.

Europska vijeća za vještine bili su dio programa EU 2020, pokrenutog 2010.g. Kako je navedeno u EU programu za nove vještine i radna mjesta, Komisija podupre uspostavu Europskih sektorskih vijeća za vještine organiziranih tako da prepoznaju potrebe za novim vještinama u pojedinim sektorima i da postignu bolje odnose između vještina i potreba tržišta rada. To treba postići na slijedeći način:

- ▶ Osigurati bolje informacije o sljedećoj situaciji s vještinama u danom sektoru.
- ▶ Pomoći u razvoju upravljanja vještinama u svakom sektoru i nacionalnoj politici vještina ohrabrujući:
 - ▶ Nacionalne organizacije da učinkovitije prikupljaju informacije o potrebama različitih sektora
 - ▶ Da organizacije aktivne u istim područjima uče jedne od drugih
 - ▶ Da sve zainteresirane organizacije međusobno razmjenjuju informacije i iskustvo.

Europski socijalni partneri za sektor tekstila, odjeće i kože: IndustriAll, EURATEX i COTANCE već su prije 2010.g. radili na važnim pitanjima kada se radi o vještinama i kvalifikacijama. Moglo bi nam se dogoditi da će diljem Europe dostupnost kvalificirane radne snage biti od ključne važnosti za različite sektore u Europi ako želimo ostati konkurentni i ne tehnološki ne zaostajati za globalnim tržištem.

U 2008.g., ETUF:TCL (sadašnji IndustriAll Europe) i EURATEX, prijavili su zajednički projekt kako bi locirali i prikupili postojeće nacionalne i regionalne opservatorije za tekstil i odjeću, identificirali primjere dobre prakse, prenijeli ih u nove države članice i države kandidate te pripremili interakciju ovih organizacija.

U narednim godinama, ostali projekti su uvedeni kako bi kvalitetnije implementirali stečeno znanje i iskustvo sa nacionalnim opservatorijima o vještinama i kvalifikacijama u sektoru tekstila, odjeće, štavljenja, prerade kože i obuće.

U 2010.g. – 2011.g., europski socijalni partneri u sektoru tekstila, odjeće i kože (najprije industriAll Europe, EURATEX, COTANCE; od 2014.g. također i CEC) predali su zahtjev za europski projekt koji bi uspostavio prvo Europsko sektorsko vijeće za vještine. Od prosinca 2011.g, Europsko vijeće za vještine za sektor tekstila, odjeće i kože postoji i koristi kao primjer drugim sektorima.



Misija EU vijeća za vještine za sektor tekstila, odjeće i kože

EU sektorsko vijeće za vještine za sektor tekstila, odjeće i kože ima za cilj podizanje razine obrazovanja, vještina i zaposlenosti u tekstilnoj, odjevnoj i kožnoj industriji.

Taj osnovni cilj postiže se kroz učinkovito umrežavanje nacionalnih opservatorija i europskih socijalnih partnera u sektoru tekstila, odjeće i kože, kao i kroz razmjenu dobre prakse između nacionalnih opservatorija.

U mrežavanje omogućava bolju koordinaciju na europskoj razini, razmjenu primjera dobre prakse te održavanje saveza u sektoru tekstila, odjeće i kože, ali i sa strateškim partnerima izvan industrije.

Donošenje odluka je olakšano kroz praćenje kretanja na tržištu rada i potreba za obukom, izradom ankete, izvještaja i analiza o obrazovanju i obuci te razvoju i promociji učinkovite inovacijske politike uvodeći tehničko istraživanje, transfer tehnologije i strukovno obrazovanje kao potporu održivosti i fleksibilnosti industrije.

Nacionalni opservatoriji

U 2014.g, Europsko vijeće za vještine za sektor tekstila, odjeće i kože, okupilo je nacionalne opservatorije iz Belgije (2), Francuske, Velike Britanije, Italije i Španjolske.

Trenutno, članove Vijeća čine:

- ▶ IndustriAll – European Trade Union,
- ▶ Euratex - European Apparel and Textile Confederation,
- ▶ Cotance - Confederation of National Associations of Tanners and Dressers of the European Community,
- ▶ CEC - European Confederation of the Footwear Industry
- ▶ Cobot (BE) - Flemish Center for Education, Training and Retraining for the Textile and Hosiery Industry,
- ▶ IVOC/IREC (BE) - Institute for Research and Training in Dressmaking,
- ▶ Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo (ES) - Tripartite Foundation for Employment Training,
- ▶ OPCALIA Textile – Fashion – Leather Division (FR),
- ▶ ONC (IT) - National Tanning Observatory,
- ▶ Creative Skillset (UK) - Creative Industries' Sector Skills Council



Cilj je proširiti Vijeće za vještine ove godine sa opservatorijima iz drugih zemalja, te i iz obučarskog sektora. Aktivnostima će se uskoro pridružiti zemlje poput Portugala, Republike Češke, Rumunjske kao i ostale zainteresirane.

Zajedno s članovima odbora Vijeća (četiri europska socijalna partnera: Industri-All Europe, Euratex, Cotance, CEC), Vijeće za vještine sastaje se nekoliko puta godišnje.

Europsko vijeće za vještine za sektor tekstila, odjeće i kože (TOK) daje konkretne rezultate

Europsko vijeće za vještine za sektor TOK daje rezultate koji su konkretni:

- ▶ povećava znanja o specifičnosti sektora (tržište rada, strukturu radne snage i potrebe,...), primjere dobre prakse, strukovne obrazovne programe, preporuke politika kroz publikacije godišnjih izvješća;
- ▶ potiče zajedničke inicijative između nacionalnih opservatorija;
- ▶ koordinacija i usklađivanje s drugim inicijativama u području obrazovanja i osposobljavanja kao što su ESCO, EU Skills Panorama, EURES, EQF;
- ▶ aktivan rad kroz web-portal: <http://europeanskillscouncil.t-c-l.eu/eng/EuropeanSkillsCouncil.aspx>
- ▶ redovito tiskanje newsletter-a za mrežu od preko 500 specifičnih partnera u poslovnom svijetu, sindikalni pokret, istraživačke institute, fakultete i škole itd.
- ▶ ima ulogu glasnogovornika na temu vještina i kvalifikacija za sektor tekstila, odjeće, štavljenja, prerade kože i obuće;

3. SOCIJALNI DIJALOG U SLOVENIJI



Povijest

Nasljeđe bivšeg gospodarskog sustava, kao i okolnosti političke i ekonomske tranzicije u 1990.g. oblikovalo je industrijske odnose, okruženje koje je omogućilo postojeći opseg i sadržaj socijalnog dijaloga u Sloveniji. Iako oba partnera, i sindikati i poslodavci, imaju dugačku tradiciju u Sloveniji, moglo bi se reći da su industrijski odnosi počeli dobivati svoj suvremeni oblik tek nakon propasti komunističkog režima. Ustavne i pravne promjene u 1989.g. iz temelja su promijenile narav radnih odnosa te su ključna točka u razvoju industrijskih odnosa u Sloveniji (Vodovnik, 1999.g.).

Zakon o osnovnim pravima iz radnog odnosa zamijenio je takozvani “asocijativni” radni odnos sa onim utemeljenim na ugovoru o radu. Zakon iz 1989.g. također je sadržavao prvu zakonsku regulaciju vezano uz kolektivno pregovaranje i kolektivne sporazume (Skledar, 2002.g.). Tijekom 1990-ih na Slovenskoj sceni industrijskih odnosa pojavili su se novi akteri i počeli igrati nove, ranije nepostojeće uloge socijalnih partnera. Promjene gospodarskog i društvenog sustava isprovocirali su reformu već postojećih organizacija i formiranje novih. Pluralizacija sindikata bila je posljedica procesa u kojem su neki dijelovi starih sindikata odcijepili i formirali nove organizacije.

Stanojević (2003) utvrđuje da je ideološka i politička podjela među slovenskim sindikatima u ranim 1990-im bila, pa do kraja 1990-ih, zamijenjena ideološki neutralnijim novim grupacijama (na temelju interesa zaposlenih u industriji kod privatnih osoba i javnom sektoru). Novi socijalni partneri dobivali su snagu tijekom 1990-ih. Prema Stanojeviću (2004) sustav industrijskih odnosa koji je uspostavljen u ‘90-ima bio je određen: jakim sindikatima, centraliziranom organizacijom poslodavaca, sustavno centraliziranog kolektivnog pregovaranja i institucionalizirane tripartitne komunikacije (što podrazumijeva otvorenost vlade ka dijalogu sa socijalnim partnerima). Oboje, i analitičari i svi akteri socijalnog dijaloga jednoglasno smatraju da je socijalni dijalog tijekom ‘90-ih godina u Sloveniji bio uspješan te dobar temelj za uspješnu tranziciju prema tržišnoj ekonomiji.

Pravni okvir

Pravni okvir sustava industrijskih odnosa u Sloveniji se mijenja. Najvažnija od svih promjena bila je usvajanje novog Zakona o kolektivnim sporazumima. Priprema je skoro 10 godina i promijenio je poziciju udruga poslodavaca sa obveznim članstvom u kolektivnom pregovaranju te uveo dobrovoljni sustav kolektivnog pregovaranja koji se temelji na autonomnosti poslodavačkih udruga i sindikata sa dobrovoljnim članstvom. Zakon propisuje sljedeće: stranke u kolektivnim sporazumima; sadržaj; postupak za sklapanje; oblik ugovora; valjanost i prestanak ugovora; mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova; snimanje i objavljivanje sporazuma.

Sadašnja pravila o reprezentativnosti sindikata temelje se na Zakonu o reprezentativnosti sindikata, koji je usvojen 1993.g. (Skledar, 2002).

Tripartitni dijalog i Gospodarsko-socijalno vijeće

Socijalni partneri u Sloveniji na nacionalnom nivou surađuju kroz Gospodarsko-socijalno vijeće (*Ekonomsko Socialni Svet*, ESS). ESS je osnovan u travnju 1994. godine tripartitnim sporazumom o politici plaća u privatnom sektoru kao središnjem tijelu za tripartitnu suradnju u Sloveniji.

Trenutno ESS funkcionira sukladno opće usvojenim pravilima, ali ne na zakonodavnom temelju. Tijekom 11 godina postojanja, ESS je doprinio uspješnoj implementaciji temeljnih socijalnih i gospodarskih reformi i procesu tranzicije. Konzultativna funkcija ESS-a je ostvarena kroz njegove aktivnosti u pripremi pravnih akata i drugih dokumenata (kao što su socijalni sporazumi i sporazum o politici plaća) te davanju mišljenja na radne nacрте dokumenata koji su relevantni za okvir rada ESS-s: industrijske odnose, uvjete rada, radno zakonodavstvo itd., ali i na širim pitanjima koja utječu na radnike; poslodavce i vladinu politiku. ESS raspravlja o svim izvješćima ili dokumentima koja u međunarodnoj/EU praksi zahtijevaju mišljenje socijalnih partnera. ESS ima 21 člana (po 7 predstavnika sa sve tri strane) te jednoglasno donosi svoje odluke. U slučaju razlike u mišljenjima, i o tome se podnosi izvješće. ESS ima radne grupe (članovi su predstavnici svih triju strana te ponekad i neovisni stručnjaci) koji doprinose rješavanju pitanja stavljenih na ESS-ov dnevni red (npr. prijedlog nacрта zakona, vrednovanje reforme sustava socijalne sigurnosti i razni tripartitni sporazumi). Iako ESS-ova mišljenja i sugestije nisu pravno obvezujući, uzimaju se u obzir u raspravama i donošenju odluka. Administrativni troškovi rada ESS-a su pokriveni iz sredstava državnog proračuna.



Glavni socijalni akteri usuglasili su se da je socijalni dijalog preduvjet za uspješne zajedničke i individualne akcije. Tako socijalni partneri zaključuju “socijalne sporazume” koji pokrivaju važne socijalne i gospodarske teme poput politike zapošljavanja i nezaposlenosti, politike dohotka, poreznih izmjena, socijalne politike, uvjeta života i rada. Prvi socijalni sporazum potpisan 1995.g.

Osim ESS-a, postoje i druge institucije čije upravno tijelo ima i tripartitnu ili “multipartitnu” strukturu, ili uključuje predstavnike poslodavaca i sindikata. Najvažniji su oni koji vode sustave socijalne sigurnosti, kao što su agencije za zapošljavanje i prava tijekom nezaposlenosti, mirovinskog i invalidskog osiguranja te zdravstvenog osiguranja. Jedno od tijela multipartitne strukture je Nacionalno Vijeće (NV). Sukladno Ustavu Republike Slovenije, NV je predstavničko tijelo za društvene, gospodarske, profesionalne i lokalne interese i ima 40 članova uključujući četiri predstavnika poslodavaca i četiri predstavnika sindikata. Najveća snaga NV-a je njegovo pravo da zatraži od Nacionalne Skupštine da revidira zakon prije njegovog proglašenja. NV također može prenijeti Nacionalnoj Skupštini (NS) svoje mišljenje vezano uz sva pitanja iz nadležnosti NS (Skledar, 2002).

Bipartitni socijalni dijalog

Sadašnja struktura kolektivnog pregovaranja u Sloveniji prilično je centralizirana i uključiva. Postoje tri razine kolektivnih ugovora u Sloveniji; kolektivni ugovori (za javni sektor); sektorski kolektivni ugovori te kolektivni ugovori za određena zanimanja (u javnom sektoru npr. doktori i novinari ili kolektivni ugovori na nivou tvrtke (izuzev mikro poslodavaca – do 10 zaposlenih).

Sektorske kolektivne ugovore pregovaraju sektorski sindikati i odgovarajuće udruge poslodavaca (Stanojevic, 2001).

Za razliku od mnogih drugih EU država (i starih i novih članica) postotak pokrivenosti pregovaranja u Sloveniji je visok. Gotovo cjelokupan broj zaposlenih je “pokriven” odredbama iz kolektivnih ugovora. Jedino dvije kategorije zaposlenih nisu pokrivene kolektivnim ugovorom u Sloveniji, a to su menadžeri (koji imaju individualne ugovore) i visoka državna i lokalna administracija (Skledar, 2003).



4.

AKTUALNA GOSPODARSKA SITUACIJA I ULOGA SOCIJALNOG DIJALOGA U SEKTORU TEKSTILA, ODJEĆE I KOŽE (TOK)

4.1 Makedonija

Makedonska tekstilna industrija bori se za opstanak dok se svjetski trendovi brzo mijenjaju. Situacija je alarmantna jer se veliki dio proizvodnje dio odnosi na nisku dodanu vrijednost. Tekstilni i odjevni sektor u EU izvozi oko 25% od ukupnog izvoza. Glavne zemlje izvoza su: Švicarska, USA, Rusija, Turska, Njemačka i Kina. Tekstilni i odjevni sektor većinom čine male i srednje tvrtke – u prosjeku s 15 zaposlenika.

Postoje tri osnove politike koje utječu na poduzetnike i zaposlenike u sektoru: trgovinska i carinska politika, socijalna politika i politika obrazovanja. Najvažniji koraci u području trgovine i carina su poduzeti posljednjih godina kroz pridruživanje Svjetskoj trgovinskoj organizaciji (WTO) i kroz potpisivanje Pakta o stabilizaciji i pridruživanju Europskoj Uniji. Pridruživanje WTO-u značilo je mogućnosti rasta trgovine. Sporazum s EU također je donio više mogućnosti za izvoz. Ali izvoz u EU nije lak za makedonske tvrtke iz odjevne industrije. Glavno područje koje utječe na konkurentnost tvrtki iz odjevne industrije je područje socijalne politike. Zakon o radu zadaje glavnu brigu makedonskim proizvođačima. Makedonske tvrtke tvrde da je njihova proizvodnja ciklična, organizirana u određenom vremenskom okviru tzv. sezonska proizvodnja i tijekom tog perioda izražena je potreba za intenzivnijim radom radnika. Radnici često trebaju raditi subotama i prekovremeno, dok zakon dozvoljava 40 radnih sati tjedno¹.

Tekstilna industrija je sektor s dugom tradicijom i iskustvom u Makedoniji. Ona broji oko 600 tvrtki sa oko 40.000 zaposlenih, što čini 27% ukupno zaposlenih u makedonskoj industriji. Ako se promatra broj zaposlenih, odjevna industrija je najveći industrijski sektor, iako se taj broj s vremenom smanjivao još od 1980-ih g. kada je bilo ukupno 62.518 zaposlenih. Tekstilna industrija prostorno pokriva cijeli teritorij Republike Makedonije sa značajnijom koncentracijom

¹ Ministry of Labour and Social Policy of Republic of Macedonia, www.mtsp.gov.mk;

u istočnom dijelu zemlje².

Tekstilna proizvodnja u Makedoniji u potpunosti je prilagođena tržišnim uvjetima zapadnoeuropskih zemalja. To znači da tekstilni i odjevni sektor zadovoljava striktno standarde kvalitete, rokove isporuke i kompletnu logistiku koju zahtijevaju strani partneri. Uzimajući u obzir činjenicu da u Makedoniji postoje tri grada i čak cijele regije u kojima osnovnu egzistenciju čine upravo proizvodnja odjeće i tekstilni sektor općenito, zadovoljavanje minimalnih standarda je jako važno. Centar odjevne proizvodnje koncentriran je u istočnoj Makedoniji u Štipu. Tu radi 5.610 radnika (ili 40% od ukupno zaposlenih) u 58 tvrtki iz tekstilnog sektora. To je najveći broj radnika koji su zaposleni u ovim sektorima od svih drugih gradova (3.851 u Skopju, 3.549 u Tetovu i 2.541 u Bitoli). Većina tvrtki iz tekstilne industrije u Makedoniji pripadaju malim i srednjim tvrtkama sa 30-500 zaposlenih, u prosjeku 15 zaposlenih po tvrtki³. Upravo ta pozitivna činjenica omogućava veliku fleksibilnost tvrtkama vezano uz promjene paleta proizvoda, proizvodnju malih serija i kratak period isporuke finalnog proizvoda, što je ključni faktor uspješne suradnje s inozemnim partnerima i opstankom ovog sektora koji je pod stalnim pritiskom konkurencije i tržišnim principima. Makedonska tekstilna industrija je izvozno orijentirana, uglavnom prema EU tržištu.

Vlada je odgovorna za vođenje politike, regulatorni okvir i strategiju za razvoj tekstilnog sektora. Glavni cilj donošenja odredbi je jačanje kapaciteta privatnog sektora koji se mora nositi sa brzim promjenama i rastućom konkurencijom. To je dugoročan proces koji uključuje:

- ▶ poboljšanje regulatornog okvira za esencijalne poslovne usluge
- ▶ potiče nastanak kvalificiranih bazena stručnosti
- ▶ prilagodljivost radne snage,
- ▶ bolji pristup tržištu za tekstilne i odjevne proizvode i
- ▶ uklanjanje prepreka za uspostavu trgovačkih sustava distribucije u zemljama u razvoju;

Tekstilni sektor u Makedoniji nema definiranu strategiju koja bi vodila ka rastu i inovacijama te unaprijedila gospodarsku konkurentnost ovog sektora u zemlji. Koherentna politika i regulatorni okvir za tekstilni sektor je u nadležnosti Ministarstva gospodarstva. Ministarstvo ima Upravu za industriju unutar koje samo jedna osoba prati zbivanja u ovom sektoru. Makedonija nema dokumenta po-

2 State Statistical Office of Republic of Macedonia, www.stat.gov.mk and Agency for employment of Republic of Macedonia, www.avrm.gov.mk;

3 State Statistical Office of Republic of Macedonia, www.stat.gov.mk; Central Registry of Republic of Macedonia, www.crm.com.mk;



put posebne industrijske strategije za ovaj sektor.⁴

Postojeći Zakon o radnim odnosima propisuje tri razine kolektivnog pregovaranja: nacionalni (za privatni i javni sektor); granski i pojedinačni (za jednog poslodavca). Nacionalni/opći kolektivni ugovor potpisuju reprezentativne konfederacije sindikata i udruga poslodavaca (za privatni sektor) te reprezentativne konfederacije sindikata i ministar rada (za javni sektor). Granske kolektivne ugovore potpisuju adekvatni i reprezentativni sindikati i udruge poslodavaca. Kolektivni ugovori na granskoj razini vrijede samo za potpisnike (znači - članove organizacija na strani poslodavaca) te ne postoji mogućnost proširenja važenja kolektivnog ugovora na sve tvrtke u sektoru. Pojedinačne kolektivne ugovore potpisuju (reprezentativni) sindikati u tvrtci te poslodavac. Prema zakonu, sve razine kolektivnih ugovora su neovisne. Ipak, kako sindikati sudjeluju u pregovorima na svim razinama, opće je prihvaćeno i primijenjeno pravilo da svaki sljedeći kolektivni ugovor može donijeti samo veća i šira prava od prethodnog. Znači, svaki pojedinačni kolektivni ugovor obično podrazumijeva veća prava za radnike. U ovom trenutku u Makedoniji na snazi je Opći/nacionalni kolektivni ugovor za privatni sektor, kao i nekoliko granskih kolektivnih ugovora te nekoliko pojedinačnih kolektivnih ugovora. Međutim, budući da je po zakonu nacionalni ugovor obavezan za sve poslodavce i u privatnom i u javnom sektoru, pokrivenost zaposlenih kolektivnim ugovorom je 100%. Opći/ Nacionalni kolektivni ugovor u privatnom sektoru je potpisan u lipnju 2010.g.

Tripartitni dijalog na regionalnoj ili lokalnoj razini je još uvijek u povojima.

Dijalog na sektorskoj razini funkcionira za one sektore za koje postoje registrirane udruge poslodavaca (kao zakonski propisani preduvjet za pregovaranje o kolektivnom ugovoru). Nakon zaključenja Općeg/nacionalnog kolektivnog ugovora zaključeno je nekoliko granskih kolektivnih ugovora. Jedna od grana je i tekstilna industrija za koju je kolektivni ugovor bio zaključen u studenom 2007. godine. Dodatni problem stvara to što je Zakon o radu izmijenjen 11 puta od 2005. godine.. Sukladno tomu kolektivni ugovori ponovno su pregovarani i konsolidirani. Tako je kolektivni ugovor u tekstilnom sektoru mijenjan i prilagođavan tri puta, 2009., 2012., i 2013. godine. O četvrtoj izmjeni se trenutno pregovara. Glavni naglasak u procesu pregovora stavljen je na ljudska prava i, povrh svega, na prava radnika. To nije samo rezultat sindikalnog pritiska ili straha od posljedica nehumanog rada i radnih uvjeta što može naštetiti imidžu brenda nego je također utemeljeno na jednostavnoj ekonomskoj logici da se produktivnosti u tvrtci povećava sa poboljšanim uvjetima rada. Radni i okolišni uvjeti smatraju se potencijalnom prijetnjom manjim trgovcima i brendovima.

⁴ Ministry of Economy of Republic of Macedonia, www.economy.gov.mk



Brzorastući broj manjih trgovaca i brendova ide dalje uspostavljajući kontrole. Ponekad se oslanjaju na neovisne organizacije za monitoring kako bi potvrdili da se radni standardi poštuju od strane njihovih dobavljača. Također uvjetuju zdravstvene i sigurnosne standarde. Neki idu još dalje, razvijajući strategiju da društveno odgovorno poslovanje tvrtki, time čineći da strateški faktor bude razlikovanje i stvaranje društveno odgovornog brenda. Tu se uključuju i obrtnici. Druga stvar je povećanje broja tvrtki koje su usvojile Etički kodeks kojim se posebno naglašavaju okolišni standardi i etika, uključujući i savjetovanje zaposlenika. Tvrtke moraju osigurati da su njihovi postupci u skladu sa radnim standardima / u odnosu na plaće i radne sate. Tvrtke koje čine dio globalne opskrbe mreže trebaju poštivati međunarodne standarde. U nekim izoliranim slučajevima vršeni su pritisci od strane poslodavaca za uspostavljanjem sindikata na razini tvrtke što do sada nije bilo uspješno.

4.2 Crna Gora

Sljedeće poglavlje pružit će detaljnu analizu trenutne situacije u Crnoj Gori, sa posebnim fokusom na gospodarske pokazatelje u tekstilnom sektoru u Crnoj Gori. Predstaviti pregled gospodarske situacije vrlo je važno ako nastojimo dobiti uvid u snage određenog sektora, u ovom slučaju – tekstilnog. Očigledno je da je ovaj sektor prošao kroz proces smanjenja svojih kapaciteta u svim zemljama tijekom nekoliko godina što je socijalnim partnerima sada važna činjenica kada zaključuju kolektivne ugovore.

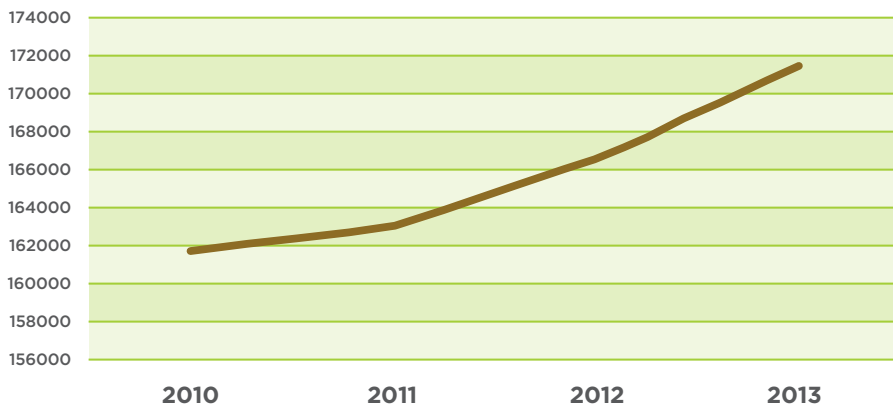
Trenutna gospodarska situacija u Crnoj Gori

Nakon stjecanja neovisnosti, tijekom 2008.g., Crna Gora prošla je kroz investicijski boom te su svi gospodarski pokazatelji potvrđivali da je zemlja na pravom putu. Nakon nekoliko godina vrlo dinamičnog gospodarskog razvoja zemlje, ekonomska kriza zaustavila je rast i učinila ogromne promjene na crnogorskom tržištu rada. Makroekonomska situacija u zemlji može se ocijeniti kao stabilna, ali sa postojanjem problema koji je prvenstveno vezan uz javni dug i proračunski deficit. Sljedeći grafički prikaz pokazuje nivo nominalnog rasta BDP-a u Crnoj Gori u zadnje 3 godine.

Analizirajući podatke predstavljene na grafu vidljivo je da je gospodarska kriza imala ogroman utjecaj na gospodarstvo Crne Gore. Vrijednost BDP-a u Crnoj Gori je imao negativan trend početkom 2011.g. te gotovo cijelu 2012. godine. U post-kriznom periodu, tijekom 2013. godine, pokazatelji su ukazivali na snažan rast crnogorskog gospodarstva. To je razdoblje oporavka gospodarstva kojeg su mnogi analitičari smatrali obećavajućim za novi rast.

**Graf 1:** Nominalni rast BDP-a

Iz nižeg grafa, jasno je da je broj zaposlenih rastao iz godine u godinu. Taj trend je izrazito jak u periodu od 2012.g. – do 2013.g. što može biti direktno povezano sa aktivnom radnom politikom i mjerama zapošljavanja koje su se provodile u Crnoj Gori.

Graf 2: Ukupan broj zaposlenih

Izvor: MONSTAT, www.monstat.org

Prosječna plaća u Crnoj Gori već je nekoliko godina stabilna sa vrlo malim oscilacijama gore i dolje. U 2013.g. prosječna plaća u Crnoj Gori bila je 726€ bruto i bila je niža nego u 2012.g. S druge strane, stopa nezaposlenosti prilično je visoka.



Tablica 1: Drugi ekonomski pokazatelji za Crnu Goru

	2011	2012	2013
Prosječna plaća	722	727	726
Stopa nezaposlenosti	22.6	21.1	19.5
Stopa inflacije	3.1	4.1	2.2

Izvor: MONSTAT, www.monstat.org

2011. godine stopa nezaposlenosti je bila 22,6%, ali u 2013.g. smanjila se na 19,5%. Crna Gora suočava se sa značajnim problemom visoke stope nezaposlenosti mladih. Stopa nezaposlenosti mladih između 15-24 godina starosti u 2013. godini je bila na razini 41,6%.

Trenutna gospodarska situacija u tekstilnom sektoru u Crnoj Gori

Sljedeća tablica prikazuje broj zaposlenih u sektoru tekstila u Crnoj Gori. Iako podaci pokazuju da postoje određeni pozitivni trendovi u ovoj oblasti, gospodarska snaga ovog sektora i nije na visokom nivou. Kao što se može vidjeti iz tablice, ukupan broj zaposlenih u ovom sektoru prilično je nizak.

Prema tome, ukupan broj zaposlenih u ovom sektoru u 2012. godine je bio na nivou od samo 0,38% od ukupne zaposlenosti na teritoriju Crne Gore. Ako bismo isti uporedili sa 2009. godini, očigledno je da udjel zaposlenosti u ovom sektoru bilježi pad.

Tablica 2: Broj zaposlenih u sektoru tekstila u Crnoj Gori

CRNA GORA	2009	2010	2011	2012
Proizvodnja tekstila	410	321	231	209
Proizvodnja odjeće	285	235	239	256
Proizvodnja kože i proizvoda od kože	272	235	121	161
Ukupno tekstil	967	791	591	626
Udjel u ukupnoj zaposlenosti	0.56%	0.49%	0.36%	0.38%

Izvor: MONSTAT, www.monstat.org



Niža tablica daje pregled zvaničnih podataka o plaćama u sektoru tekstila u usporedbi s prosječnim plaćama u Crnoj Gori.

Tablica 3: Prosječna plaća u sektoru tekstila u usporedbi s prosječnom plaćom u Crnoj Gori

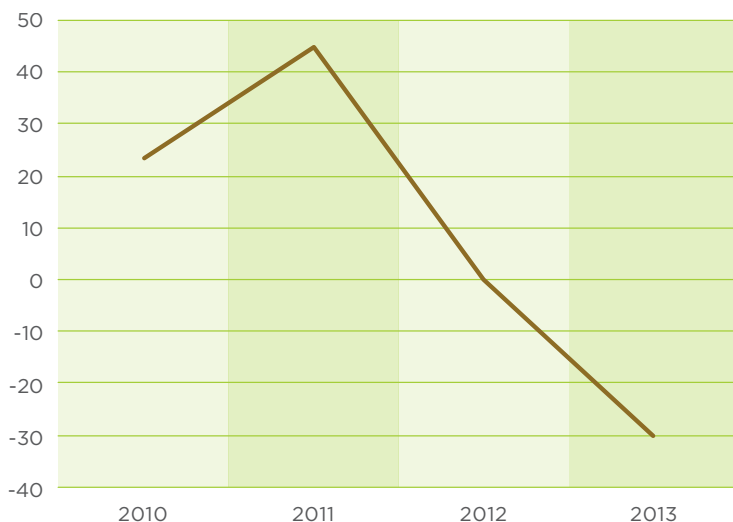
	2011	2012
Proizvodnja tekstila	-4.99%	-19.94%
Proizvodnja odjeće	-61.08%	-46.91%
Proizvodnja kože i proizvoda od kože	-57.89%	-53.23%

Izvor: MONSTAT, www.monstat.org

Podaci u tablici jasno pokazuju da su u svim sektorima koji su povezani s tekstilom prosječne plaće na nižem nivou u odnosu na prosječnu plaću u Crnoj Gori. Na primjer, prosječna plaća u dijelu proizvodnje kože i proizvoda od kože je za 53,23% niža u odnosu na prosječnu plaću u Crnoj Gori u 2012. godini.

Prema zvaničnim podacima, proizvodnja tekstila i proizvoda od kože ima samo minorni udjel u ukupnoj industrijskoj proizvodnji u 2013. godini. Ova dva podsektora su sačinjavala svega 0,2% ukupne industrijske proizvodnje (0,1% svaki).

Graf 3: Proizvodnja odjevnih predmeta u %



Izvor: MONSTAT, www.monstat.org



U usporedbi sa 2012. godinom, proizvodnja odjevnih predmeta je bila na višoj razini u 2010. i 2011. godini. U 2011. godine proizvodnja odjevnih predmeta je bila na većem nivou od 45% u odnosu na 2012. godinu. Negativni trendovi zabilježeni su i u 2013. godini, gdje je 30,2% zabilježen pad proizvodnje odjevnih predmeta u odnosu na 2012. godinu.

Socijalni dijalog Crnoj Gori

Socijalni dijalog u Crnoj Gori odvija se na tripartitnoj osnovi (Vlada Crne Gore, reprezentativna organizacija poslodavaca i reprezentativne sindikalne organizacije), kao i na bipartitnoj osnovi (sindikati s jedne strane, i poslodavci s druge strane). Također, socijalni dijalog odvija se kako na nacionalnom tako i na lokalnom nivou. Prema Zakonu o Socijalnom savjetu (2007), nacionalni Socijalni savjet je osnovan, predstavljajući najveći institucionalni okvir, za tripartitno pregovaranje između socijalnih partnera – Vlade Crne Gore, predstavnika organizacija poslodavaca i predstavnika organizacija zaposlenih, tj. njihovih zvaničnih zastupnika. Socijalni savjet broji 33 člana: 11 vladinih predstavnika, 11 predstavnika sa strane poslodavačkih organizacija (Unija poslodavaca Crne Gore) i 11 predstavnika organizacija zaposlenih (6 predstavnika Saveza Sindikata Crne Gore i 5 predstavnika Unije slobodnih sindikata Crne Gore). Ustav Crne Gore takođe prepoznaje Socijalni savjet (usvojen od strane Parlamenta 2007. godine): “Socijalni položaj zaposlenih usklađuje se u Socijalnom savjetu. Socijalni savjet čine predstavnici sindikata, poslodavaca i Vlade”.

Socijalni savjet ima centralnu ulogu u pregovorima povodom izmjena i dopuna Općeg kolektivnog ugovora i može biti uključen u izradu predloga zakona kroz sudjelovanje u radnim grupama. Socijalni savjet razmatra i daje mišljenja po pitanju sljedećih tema: razvoja i unaprjeđivanja kolektivnog pregovaranja, utjecaja gospodarske politike i mjera za njene provedbe vezano na društveni razvoj i stabilnost politike zapošljavanja, plaća i cijena; konkurentnosti i produktivnosti; privatizacije i drugih pitanja strukturnog prilagođavanja; zaštite radnog i životnog okruženja, obrazovanja i profesionalne obuke; zdravstvene i socijalne zaštite i sigurnosti; demografska kretanja i druga pitanja značajna za ostvarivanje i unaprjeđivanje gospodarske i socijalne politike.

Crna Gora je ratificirala 4 od 6 konvencija Međunarodne organizacije rada (ILO) o socijalnom dijalogu, pri čemu Konvencija C151 o zaštiti prava na organiziranje i procedurama za određivanje uvjeta za zapošljavanje u javnim službama i Konvencija C154 o promociji kolektivnog pregovaranja još uvijek nisu ratificirane.⁵ U posljednjoj dekadi, usvojeno je nekoliko zakona iz radnog i socijalnog područ-

5 ILO. (undated). Ratifications for Montenegro. NORMLEX – Information System on International Labour Standards. accessed 24 May 2013.



ja, koji su sada prilagođeni novim uvjetima tržišne ekonomije. Navodimo sljedeće: Zakon o radu, Zakon o zapošljavanju i ostvarivanju prava iz osiguranja od nezaposlenosti, Zakon o zapošljavanju i radu stranaca, Zakon o strancima, Zakon o mirnom rješavanju radnih sporova, Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom i ranije spomenuti Zakon o Socijalnom savjetu.

Pluralizam sindikata na nacionalnom i granskom nivou kao i na nivou pojedinačnih poslodavaca, ukazao je na potrebu priznavanja njihove reprezentativnosti kojoj je moralo prethoditi stvaranje pravnog okvira, odnosno Zakona o reprezentativnosti sindikata (koji je usvojen 2010. godine i nedavno izmijenjen i dopunjen).

Unija poslodavaca Crne Gore (UPCG) je jedina reprezentativna poslodavačka organizacija u Crnoj Gori, čiji je status određen još 2005. godine i čije članstvo čini oko 80% nacionalnog BDP-a i zapošljava više od 65% radne snage, koje obuhvaća sve sektore gospodarskih aktivnosti u Crnoj Gori.

Prema Zakonu o radu postoje tri razine kolektivnih ugovora u Crnoj Gori (opći, granski i kolektivni ugovor na nivou tvrtke). Na nacionalnom nivou postoji jedan Opći kolektivni ugovor (potpisan od strane sva tri socijalna partnera) i 17 granskih kolektivnih ugovora. Kolektivni ugovori reguliraju plaće, radne uvjete i odnose, prava sindikalnih i poslodavačkih organizacija, kao i procedure ispravaka, revizije i zaključivanja kolektivnih ugovora. Sadržaj ovih ugovora je definiran odredbama Zakona o radu.

Do danas je UPCG potpisala 4 granska kolektivna ugovora, dok su još 4 u procesu pregovora. U studenom 2010. godine, socijalni partneri potpisali su Izmjene i dopune Općeg kolektivnog ugovora, koji datira od 2004. godine. Tada je dobio karakter privremenog propisa, jer je po prvi put zaključen na određeno vrijeme. Kao takav, OKU je kroz pregovore pretrpio više izmjena i dopuna, pri čemu je njegovo važenje produžavano najprije do 31.12. 2011. godine, zatim do 30.06.2012. godine i konačno do 30.09.2012. godine. Socijalni partneri su potpisali novi ugovor u ožujku 2014. godine.

Socijalni dijalog u sektoru tekstila u Crnoj Gori

Granski kolektivni ugovor za djelatnost tekstila, kože, gume i farmaceutske industrije, potpisan je 2004. godine od strane predstavnika Samostalnog sindikata tekstila, kože, obuće, i kemijske industrije Crne Gore i Odbora Udruženja tekstila, kože, gume, obuće, kemijske i farmaceutske industrije Privredne komore Crne Gore.

Od tog perioda zaključno s današnjim datumom desilo se podosta promjena: donošenje Zakona o radu 2008. godine te njegove izmjene i dopune krajem prosinca 2011. godine; izmjene i dopune Općeg kolektivnog ugovora 2011. godine praćene zaključivanjem novog potpisanog 2014. godine, kao i najznačajnije,



promjena socijalnog partnera sa strane poslodavaca, tj. ulazak Unije poslodavaca Crne Gore, u svojstvu dobrovoljnog reprezentativnog udruženja poslodavaca, kao jedinog reprezentativnog predstavnika poslodavaca u bipartitnom i tripartitnom socijalnom dijalogu. U smislu bipartitnog socijalnog dijaloga, reprezentativni granski sindikat je Sindikat za djelatnost hemijske, farmaceutske i tekstilne industrije Crne Gore. Sve navedeno uvjetovalo je potrebu za početak novih pregovora i kreiranje novog GKU-a.

Pregovori o zaključivanju granskog kolektivnog ugovora za ovaj sektor, koji treba uskladiti s odredbama Zakona o radu i Općeg kolektivnog ugovora, započeti su u periodu implementacije projekta. Socijalni partneri raspravljali su o postojećem GKU i usuglasili se da novi treba biti više fleksibilan i usklađen s gospodarskom snagom sektora tekstila u Crnoj Gori. Granski kolektivni ugovor koji je zaključen 2004. godine je i dalje na snazi i odnosi se na sve zaposlene i poslodavce iz ovog sektora.

4.3 Hrvatska

4.3.1 Gospodarska kretanja i trendovi

U novom broju publikacije Croatian Economic Outlook Quarterly (br. 59/srpanj 2014.)* analitičari Ekonomskog instituta, Zagreb donose pregled tekućih gospodarskih kretanja i prognoze za naredno razdoblje.

Ekonomski institut, Zagreb očekuje pad BDP-a od 0,5 posto u 2014. i rast od 0,7 posto u 2015. Prognoze rasta nepromijenjene su u odnosu na one od prije tri mjeseca. Ocjenjuje se da su pozitivna kretanja iz prvog tromjesečja ove godine bila privremena te da posljednji raspoloživi pokazatelji ukazuju da će de-sezonirana stopa promjene BDP-a u drugom tromjesečju najvjerojatnije biti negativna. U ovoj se godini očekuje nastavak rasta stope nezaposlenosti praćen padom raspoloživog dohotka što će dovesti do daljnjeg pada osobne potrošnje. U idućoj je godini moguć oporavak ekonomske aktivnosti potaknut jačanjem inozemne potražnje, značajnijim povlačenjem sredstava iz fondova EU-a te prvim rezultatima strukturnih prilagodbi provedenih u ovoj godini.

Glavni rizici ostvarenja ovih prognoza odnose se na način provođenja fiskalnih mjera zacrtanih procedurom pri prekomjernom deficitu, te na obuhvat strukturnih reformi. S obzirom na to da se približavaju parlamentarni izbori, politička volja za reformama slabi pa je moguć zastoj u njihovom provođenju i odgoda uspostave stabilnog gospodarskog rasta u budućnosti.⁶

⁶ Institute of Economics, Zagreb, Croatian Economic Outlook Quarterly: <http://www.eizg.hr>



4.3.2 Zaposlenost u sektoru TOKG (Sektor tekstila, obuće, kože i gume)⁷

Tablica 1

Broj zaposlenih u pravnim osobama	2012	2013	06/2014	2014/2013
Ukupno RH	1.153.497	1.132.246	1.124.946	-0,64%
C Prerađivačka industrija	207.298	201.950	199.374	-1,28%
C13 Proizvodnja tekstila	4.070	3.719	2.960	-20,41%
C14 Proizvodnja odjeće	15.551	14.244	14.593	+2,45%
C15 Proizvodnja kože i srodnih proizvoda	8.825	8.752	9.632	+10,05%
Ukupno C13, C14, C15	28.446	26.715	27.185	+1,76%
Udio C13, C14, C15 u C	13,72%	13,23%	13,64%	+0,41%
Udio C13, C14, C15	2,47%	2,36%	2,42%	+0,06%

Izvor: DZS

Udio žena je 82% u ukupnom broju zaposlenih u C13, C14, C15 u 2013. godini dok je u 2014. godini udio žena u ukupnom broju zaposlenih u C13, C14, C15 81%. Sektor tekstila, odjeće, kože i gume jedan je od rijetkih sektora koji bilježi pozitivan rast u ukupnom broju zaposlenih u 2014. g. u odnosu na prethodnu godinu. Dok broj zaposlenih u proizvodnji tekstila i dalje pada, proizvodnja kože i kožnih proizvoda te proizvodnja odjeće bilježi porast broja zaposlenih. Ovaj podatak ima pojačano značenje zbog činjenice da sektor TOKG zapošljava upravo najugroženiju skupinu radne snage, a to su žene srednjih godina, niske stručne spreme, bez velikih mogućnosti zapošljavanja nakon gubitka radnog mjesta. Stoga je jako važno očuvanje svakog radnog mjesta u sektoru i zbog socijalne inkluzije te strukture radne snage. Važnost sektora prepoznata je i od strane Vlade Republike Hrvatske koja je temeljem Sporazuma o osnivanju socijalnog vijeća za sektor tekstila, 20. travnja 2010. g. zajedno sa socijalnim partnerima osnovala prvo tripartitno sektorsko socijalno vijeće u Hrvatskoj o čemu će više riječi biti u daljnjem tekstu.

⁷ Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske; <http://www.dzs.hr>



4.3.3 Prosječne mjesečne neto plaće u pravnim osobama u RH

Tablica 2.1 Prosječne mjesečne neto plaće u pravnim osobama u RH

	2013											
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
Ukupno	5 529	5 447	5 516	5 478	5 581	5 486	5 504	5 513	5 428	5 506	5 634	5 556
Prerađivačka industrija	4 858	4 800	4 777	4 841	5 038	4 882	4 923	4 881	4 851	4 934	5 101	4 901
Proizvodnja tekstila	3 503	3 298	3 341	3 340	3 449	3 258	3 386	3 479	3 422	3 504	3 569	3 506
Proizvodnja odjeće	2 930	2 813	2 809	2 838	2 869	2 926	2 996	2 902	2 901	2 917	2 968	2 951
Proizvodnja kože i srodnih proizvoda	2 915	2 845	2 859	3 046	3 031	3 062	3 084	3 076	3 114	3 226	3 198	3 094

Izvor: DZS

Prosječne neto plaće isplaćene u prosincu 2013.g. u prerađivačkoj industriji čine tek 88% prosječne neto plaće isplaćene u svim pravnim osobama u Hrvatskoj.

Prosječna neto plaća u proizvodnji tekstila čini tek 72% prosječne neto plaće u prerađivačkoj industriji i 63% prosječne neto plaće ukupnog RH gospodarstva.

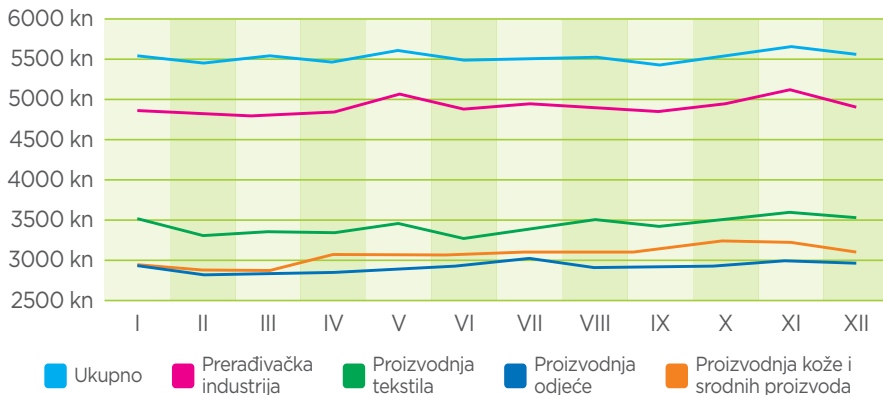
Prosječna neto plaća u proizvodnji odjeće čini tek 60% prosječne neto plaće u prerađivačkoj industriji i 53% prosječne neto plaće ukupnog RH gospodarstva.

Prosječna neto plaća u proizvodnji kože i srodnih proizvoda čini tek 63% prosječne neto plaće u prerađivačkoj industriji i 56% prosječne neto plaće ukupnog RH gospodarstva.

Veliki doprinos neatraktivnosti sektora daju i najniže prosječne plaće isplaćene unutar prerađivačke industrije, ali i ukupnog gospodarstva Republike Hrvatske.



Tablica 2.2 Prosječne mjesečne neto plaće po djelatnostima i mjesecima u 2013. g.



Izvor: Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske; <http://www.dzs.hr>

4.3.4 Socijalni dijalog

Socijalni dijalog u Europskoj Uniji

“Može se reći da se, u kontekstu postizanja niza dogovora socijalnih partnera – o roditeljskom dopustu, ugovorima o radu na djelomično i određeno radno vrijeme, radničkim vijećima te radnom vremenu – socijalni dijalog razvio od konzultacija do modela socijalnog upravljanja. Danas je nemoguće zamisliti da se neka politika u EU osmišljava i primjenjuje bez ozbiljne uključenosti socijalnih partnera. Socijalni se dijalog smatra glavnom snagom inovacija i promjena (Commission of the European Communities 2002a). U širem smislu, socijalni dijalog postaje dio sveobuhvatnoga civilnog dijaloga koji uključuje različite subjekte civilnog društva kao što su udruge, zaklade, neprofitne institucije te različite civilne inicijative.”⁸

Socijalni dijalog u Republici Hrvatskoj

“Postupno je institucionalni okvir socijalnog dijaloga poboljšan trima činjenicama: Usvajanjem Ugovora o gospodarsko socijalnom vijeću i drugim oblicima socijalnog partnerstva, usvajanjem dogovora Partnerstvo za razvoj, potpisanoga između Vlade, HUP-a i četiri sindikalne središnjice te osnivanjem Ureda za socijalno partnerstvo u Hrvatskoj. Ured je osnovan uz znatnu financijsku i tehničku pomoć USAID-a.”⁹

8 Stubbs, P., Zrinščak, S. (2005) Extended Social Europe? Social Policy, Social Inclusion and Social Dialogue in Croatia and the European Union. In: Ott, K. (ed.) *Croatian Accession to the European Union. Facing the Challenges of Negotiations*. Zagreb. Institut za javne financije, Zaklada Friedrich Ebert, pp. 157-180. (Croatian edition); pp. 161-184. (English edition). (www.ijf.hr)

9 Stubbs, P., Zrinščak, S. (2005) Extended Social Europe? Social Policy, Social Inclusion and Social Dialogue in Croatia and the European Union. In: Ott, K. (ed.) *Croatian Accession to the European Union. Facing the Challenges of Negotiations*. Zagreb. Institut za javne financije, Zaklada Friedrich Ebert, pp. 157-180. (Croatian edition); pp. 161-184. (English edition). (www.ijf.hr)



U pretpristupnom razdoblju, kroz Mišljenje o zahtjevu RH za članstvo u EU, navodilo se da je socijalni dijalog u Hrvatskoj “vrlo razvijen”, što nije bilo opravdano.

“Hrvatska je situacija zapravo slična onoj u drugim postkomunističkim zemljama: “Godišnja izvješća o potignućima u primjeni *acquisa* koncentrirana su na pravnu osnovu socijalnog dijaloga. Ona rijetko daju kritičku procjenu primjene zakonodavstva. (...) Bez obveznog karaktera pravila koja postoje u ovom području, EU se pokazuje nemoćnom u prevladavanju zapreka za uspostavom učinkovitoga socijalnog dijaloga” (Ferge i Juhász, 2004:238). Suprotno Mađarskoj, međutim, u kojoj je EU financijski potpomogao razvoj socijalnog dijaloga, velika je ulga USAID-a u Hrvatskoj, barem implicitno, to što je nastojao utjecati na transfer političkog iskustva u području socijalnog dijaloga iz ponešto drukčije, američke prakse.”¹⁰

Sektorski socijalni dijalog

Sektorski socijalni dijalog je bipartitni dijalog u okviru sektora. U Hrvatskoj, institucionalizacija ovakvog oblika socijalnog dijaloga započela je 2010. godine uspostavom sektorskih socijalnih vijeća. Ali, prva dva sektorska socijalna vijeća osnovana su kao tripartitna tijela: Socijalno vijeće za sektore tekstila, obuće, kože i gume (20. travnja 2010.g.) te Socijalno vijeće za sektor šumarstva i drvne industrije (6. prosinca 2010.g.) temeljem Sporazuma o osnivanju kojeg su potpisali sindikalne središnjice i Hrvatska udruga poslodavaca (HUP).

Tek treće osnovano sektorsko vijeće, Socijalno vijeće za sektor cestovnog prometa, osnovano je autonomno od strane sindikata i udruge poslodavaca, sukladno modelu EU zemalja članica (9. prosinca 2011.).

Socijalno vijeće za sektore tekstila, obuće, kože i gume

Socijalno vijeće za sektore tekstila, obuće, kože i gume (SV TOKG) broji 21 člana. Svaki socijalni partner ima 7 predstavnika dok su predstavnici od strane Vlade definirani na sljedeći način:

- ▶ 2 predstavnika Ministarstva gospodarstva
- ▶ 2 predstavnika Ministarstva poduzetništva i obrta
- ▶ 2 predstavnika Ministarstva rada i mirovinskog sustava

Otvorena je mogućnost za akademike, nevladine organizacije (NGO) kao i lokalne vlasti da sudjeluju u radu socijalnog vijeća kao stručni savjetnici. Predsjednik se bira na razdoblje od jedne godine po principu rotacije.

¹⁰ Stubbs, P., Zrinščak, S. (2005) *Extended Social Europe? Social Policy, Social Inclusion and Social Dialogue in Croatia and the European Union*. In: Ott, K. (ed.) *Croatian Accession to the European Union. Facing the Challenges of Negotiations*. Zagreb. Institut za javne financije, Zaklada Friedrich Ebert, pp. 157-180. (Croatian edition); pp. 161-184. (English edition). (www.ijf.hr)

5.

NEOPHODNI KORACI PREMA PROVEDBI REZULTATA EUROPSKOG SOCIJALNOG DIJALOGA U ZEMLJAMA PARTNERIMA I SEKTORIMA

5.1 Crna Gora

Rumica Kostić, Udruga poslodavaca Crne Gore

Socijalni dijalog i njegova primjena u državi, uz poštovanje zakonske regulative, mogu doprinijeti razvoju gospodarstva i napretku društva u cjelini. Ovim alatom stvara se poslovni ambijent koji je atraktivan za nastanak novih tvrtki, održivost postojećih i naravno za strane investicije. Iz tog razloga, glavni interes socijalnih partnera – i na bipartitnom i tripartitnom nivou, mora počivati na dogovoru, postizanju kompromisa i iznalaženju najboljih zajedničkih rješenja.

Projekti koje implementiraju socijalni partneri, a koji se odnose na jačanje socijalnog dijaloga u određenim djelatnostima kroz primjere i dobru praksu bipartitnog pregovaranja u zemljama EU (za Crnu Goru je primjer Slovenije veoma zanimljiv i koristan) dodatno pokazuju neophodne korake koji socijalni partneri u Crnoj Gori trebaju napraviti po pitanju implementacije europskog socijalnog dijaloga u određenim sektorima. Upravo prijenos znanja i iskustva EU članica mogu doprinijeti i razvoju tekstilne industrije u Crnoj Gori.

Vidak Đuranović, sindikat tekstila, kože i hemijske industrije Crne Gore

Iako su u sferi proizvodnje tekstila, kože i obuće u Crnoj Gori očigledni negativni trendovi jasno je da postoji veliki potencijal za budući oporavak i razvoj ovog sektora. Da bi ovo postigli neophodno je da zajedničkim snagama utječemo na donositelje odluka u cilju kreiranja povoljnijeg ambijenta za tvrtke u ovoj djelatnosti. Upravo ovo treba biti glavni cilj socijalnih partnera koji treba dati jasne smjernice oporavka i razvoja ovog sektora.

Jedno od glavnih pravila socijalnog dijaloga je da je poslodavcima sindikat partner, a ne neprijatelj. Upravo iz tog razloga međusobne konzultacije socijalnih partnera u Crnoj Gori, formalni sastanci, razmjena iskustava i sugestija doprinose jačanju ovog partnerskog odnosa. U narednom periodu socijalni partneri u Crnoj Gori bi trebali intenzivnije raditi na prilagođavanju socijalnog dijaloga europskim standardima i da se na taj način još više ojačaju u procesu integracije Crne Gore u EU.

5.2 Hrvatska

Najproduktivnije doba rada SV TOKG-a bilo je za vrijeme predsjedanja udruge poslodavaca, a najneproduktivnije za vrijeme predsjedanja predstavnika Vlade, odnosno Ministarstva gospodarstva gdje se SV TOKG sastalo samo jednom u godinu dana (2013.g). Od tada je sektorski socijalni dijalog, može se reći, potpuno zamro. Socijalni partneri su na probleme vezane uz rad SV TOKG-a ukazali i ministru Mirandu Mrsiću koji je predložio promjenu ustrojstva s tripartitnog na bipartitno što socijalni partneri nisu prihvatili. Problem u socijalnom dijalogu ne vide u međusobnim odnosima već im je za rješavanje identificiranih problema upravo potrebna "treća strana", a to je Vlada RH. Ovo pitanje je i dalje otvoreno te je neizvjesno kakav će biti krajnji ishod u ustrojstvu i funkcioniranju SV TOKG-a. U tom smislu od velike su pomoći projekti poput **STRONG TCL, EU projekt Strong TCL - "Unaprjeđenje socijalnog dijaloga kroz osnaživanje partnerstva u sektorima tekstila, obuće i kože u Sloveniji, Hrvatskoj, Makedoniji, Srbiji i Crnoj Gori"** koji svojim aktivnostima potiče razvoj i funkcioniranje socijalnog dijaloga. HUP-Udruga tekstilne i kožne industrije je upravo zahvaljujući ovom projektu uspjela organizirati radionice na kojima su uz socijalne partnere sudjelovali i neki od članova SV TOKG-a - predstavnika Vlade RH (Ministarstvo gospodarstva) te je na tu temu inicirala sastanak s ministrom Mirandom Mrsićem (Ministarstvo rada i mirovinskog sustava).

Sijedom zaključaka održanog sastanka te nakon sjednice Izvršnog odbora HUP Udruge tekstile i kožne industrije održane 01. srpnja 2014., ovo su Prijedlozi upućeni ministru Mrsiću:

1. Socijalni partneri razvili su kvalitetan socijalni dijalog. Bolje rezultate socijalnog dijaloga omogućila bi neposredna uključenost predstavnika Vlade RH. Stoga članovi okupljeni u HUP Udrugu tekstilne i kožne industrije **inzistiraju na tripartitnom ustrojstvu SV TOKG-a.**
2. Ovisno o temama Ministarstvo rada i mirovinskog sustava treba osigurati administrativnu i stručnu pomoć u radu SV TOKG-a i kroz **osiguravanje kompetentnih sudionika** iz drugih Vladinih tijela i ministarstava, koji su mogućnosti suvereno sudjelovati u raspravama i dati mišljenja i očitovanja što podrazumijeva rang **pomoćnika ili zamjenika ministra.**
3. Članovi SV TOKG-a od strane Vlade RH – prijedlog: **resorno ministarstvo (Ministarstvo gospodarstva) kao permanentni član**, umjesto dosadašnjih triju ministarstva: Ministarstva gospodarstva, Ministarstva rada i mirovinskog sustava, Ministarstva poduzetništva i obrta.
4. Potrebno je **smanjiti broj članova SV TOKG-a**, radi lakšeg funkcioniranja i osiguravanja kvoruma, prijedlog je imenovati 4 člana i 4 zamjene.

6.

PREPORUKE ZA OSUVREMENJIVANJE TRŽIŠTA RADA I KOLEKTIVNE UGOVORE U CILJU LAKŠEG PRISTUPA VEĆEM BROJU RADNIH MJESTA I PROMIDŽBU KONKURENTNOSTI SEKTORA

6.1. Makedonija

U Makedoniji, najvažnija stvar koju su socijalni partneri determinirali jeste hitna potreba za socijalnim dijalogom koji će omogućiti zajedničke stavove i rješenja prihvatljive za obje strane i poslodavce i radnike i koji će voditi prema održivom razvoju gospodarstva. Dakle, postizanje općeg ugovora trebao bi istaknuti potrebu za dugoročnim reformama, ali također i brzim reakcijama kako bismo prebrodili krizu koja je posebno pogodila tekstilni i kožni sektor. Nesporazumi oko specifičnih mjera i politika mogu nastati između obje strane (poslodavaca – radnika) u industrijskim odnosima, što čvrsto ukazuje na potrebu za dijalogom između ove dvije strane.

Socijalni dijalog u tekstilnom, kožnom sektoru u Makedoniji općenito je uspješan u posljednjih 10 godina. Međutim, sindikat i poslodavci nastoje postići kompromis i zadovoljavajuće uvjete za obje strane. Dodatni naponi su potrebni za jačanje suradnje između sindikata i poslodavačkih udruga u cilju konsolidiranja bipartitnog socijalnog dijaloga. Suprotno činjenici da neke poslodavačke organizacije imaju veće kapacitete, oni su vrlo često podijeljeni i ne surađuju međusobno poput sindikata. Suradnja između ove dvije strane poboljšala bi situaciju za tvrtke i radnike u sektoru što bi potencijalno vodilo do razvoja industrijskih odnosa. U regiji gdje je stopa nezaposlenosti velika, gdje je siva ekonomija izrazito snažna, predstavnici poslodavaca i sindikata trebali bi zauzeti glavnu ulogu u svim aktivnostima koje direktno ili indirektno utječu na tržište rada. Potrebno je ojačati suradnju s medijima koji također mogu doprinijeti zajedničkom razvoju civilnog društva, partnerstvu sindikata i strategija potpore. U stvari, samo istinska suradnja između svih dionika (javnih institucija, sindikata, udruga poslodavaca, nevladinih udruga, medija) može pomoći u stvaranju društveno-gospodarskog napretka i zadovoljenja interesa i poslodavca i radnika. Dugoročni cilj je uskladiti zakone države i pravne sustave ne samo da budu prilagođeni respektabilnim međunarodnim instrumentima kojima se reguliraju društveno-gospodarska prava nego da primjenjuju odgovarajući pristup koji će omogućiti stvaranje boljih uvjeta za poštivanje tih prava.

S druge strane, ako je stopa nezaposlenosti visoka, siromaštvo i lokalni i regionalni uvjeti isključeni iz procesa stvaranja politike, zakoni i mehanizmi za implementaciju neće moći promovirati dostojan rad, kvalitetu posla i održiv razvoj gospodarstva. To također utječe i na socijalni dijalog. Korporativna kultura zasniiva se na sudjelovanju zaposlenika, izgradnji međusobnog povjerenja svih dionika što je ključni čimbenik za uspješno funkcioniranje tekstilnog sektora i stvaranje novih i boljih radnih mjesta. Sve to ima pozitivan utjecaj na socijalni dijalog i provedbu inicijativa i aktivnosti za poboljšanje radnih uvjeta. Potrebno je osuvremeniti tržište rada u cilju osiguranja novih i inovativnih proizvoda te sektor tekstila, odjeće i kože učiniti konkurentnijim na tržištu. Sve to znači podizanje svijesti o osuvremenjivanju tržišta rada, fleksigurnosti, vještinama, kvaliteti i dostojanstvu rada. Podignuta svijest o ovim potrebama primorat će nas da naučimo tehnike iz europskog socijalnog dijaloga za učinkovitije pregovore. Uz primjenu europskih i međunarodnih standarda, sa europskim modelom socijalnog dijaloga, ovaj sektor može povećati konkurentnost, financijske rezultate, što bi dovelo do otvaranja radnih mjesta i inovativnog, rastućeg sektora. To će dovesti do izgradnje profesionalne mreže sa međunarodnim stručnjacima iz sektora koji će imati veliku prednost uzimajući u obzir obrazovni segment ali i otvaranje mogućnosti za daljnju međusobnu suradnju.

Izvoz vlastitih proizvoda na EU tržište nije na visokom nivou kod većine makedonskih tvrtki u tekstilnom sektoru. Kako bi mogli dizajnirati odjeću i stvarati brendove potrebna je obrazovana radna snaga i menadžeri sa vizijom. Mnogi menadžeri tvrtki iz odjevne industrije imaju potrebu za dodatnim obrazovanjem i usavršavanjem u menadžmentu i marketingu. Njihovo poznavanje stranih jezika je vrlo nisko i jedva da bilo tko od njih se zna koristiti internetom. Posljedično, da bismo imali konkurentan sektor tekstila, odjeće i kože, moramo promijeniti obrazovni sustav te uvesti obvezu obavljanja prakse u tvrtkama za učenike koji pohađaju lokalne strukovne škole. Potrebno je također i sustavno pristupati obrazovanju odraslih. Sukladno tomu postoji potreba za usvajanjem standarda za strukovno obrazovanje.

Razvoj strategija i akcijskih planova sa razradom budžeta neophodni su za rast i održiv razvoj ovog sektora. Sve to mora uzeti u obzir politiku za socijalnu uključenost, a za dobrobit najranjivijih grupa.

6.2. Crna Gora

Ranije u tekstu je već navedeno i prepoznato kao trend u crnogorskom gospodarstvu, sektor tekstila i tekstilnih proizvoda je drastično smanjen. To potvrđuju ne samo službeni podaci nego i stvarno stanje stvari u Crnoj Gori.



Nekoć razvijen sektor, tekstil sada čini samo 0,1% od ukupne industrijske proizvodnje u Crnoj Gori. Prirodno, to je dovelo do smanjenja broja zaposlenih i do smanjenja prosječne plaće u sektoru u usporedbi s prosječnom plaćom u zemlji. Broj tvrtki u ovom sektoru danas je spao na tek nekoliko njih. Dok su nekoć bile poznate po dobroj kvaliteti i vrlo konkurentnoj proizvodnji tekstila, Crna Gora se danas suočava sa istim izazovima kao i Europa – globalizacija i masovna proizvodnja. Ipak, pozitivni primjeri postoje – poput srednje tvrtke iz Berane (sjevero-zapad Crne Gore) koja proizvodi majice i druge tekstilne proizvode – La Vista.

Brojne ankete i studije dovele su do jednoglasnog zaključka da na crnogorskom tržištu rada postoje strukturna neusklađenost ponude i potražnje gdje su najznačajniji problemi:

- ▶ Neusklađenost potražnje i profila zanimanja koje generira obrazovni sustav. U tom smislu, postoje određeni profili (mnogi vezani uz tekstil) koji su vrlo nepopularni za mlade.
- ▶ S druge strane, postoji hiper produkcija određenih profila zanimanja za koje postoji potražnja, ali zbog velikog interesa mnogi ipak ostaju bez posla ili su primorani raditi izvan struke;
- ▶ Visoka stopa sive ekonomije, vrlo je prisutna u uslužnoj djelatnosti. Ipak, siva ekonomija je znatno prisutna kod malih tvrtki uključujući tekstilnu i kožnu proizvodnju kao takvu;
- ▶ Velike regionalne razlike u zaposlenosti/ nezaposlenosti. Sjever Crne Gore je više pogođen nezaposlenošću što za posljedicu ima migraciju prema centralnom i južnom dijelu zemlje.

Izuzev negativnih čimbenika postoji veliki broj pozitivnih činjenica koje ukazuju na potencijalno poboljšanje tržišta rada u Crnoj Gori, primarno u kontekstu otvaranja novih radnih mjesta. Najvažniji pozitivni čimbenici su sljedeći:

- ▶ Manja visina poreza u odnosu na većinu zemalja članica EU;
- ▶ Veća fleksibilnost, kao rezultat reforme zakona o radu;
- ▶ Razvojne šanse u sjevernoj regiji Crne Gore;
- ▶ Pristup EU i harmonizacija nacionalne regulative;
- ▶ Veliki potencijal u zemlji za razvoj MSP u Crnoj Gori;
- ▶ Velike šanse za oporavak nakon ekonomske krize

U kontekstu kolektivnog pregovaranja, u Crnoj Gori potrebno je ojačati kapacitete socijalnih partnera s ciljem stvaranja prijateljskog okruženja za gospodarski rast i održivost tvrtki. Zbog toga, u svim dnevnim, ali i projektnim aktivnostima MEF uključuje sve socijalne partnere i na taj način potiče prijenos iskustva



socijalnih partnera, ali i raspravu o argumentima i problemima sa kojima se socijalni partneri susreću.

Vrlo je važno napomenuti da su socijalni dijalog i kolektivno pregovaranje u Crnoj Gori pozitivno percipirani od strane svih socijalnih partnera uz međusobno razumijevanje kada dođe do određenih tema.

Naravno, budućnost kolektivnih pregovora i kolektivnih ugovora leži u njihovoj prilagodbi EU praksama. Crna Gora bi trebala i dalje raditi na promociji socijalnog dijaloga koji je tijekom gospodarske krize prepoznat kao snažan alat u održavanju gospodarske stabilnosti.

Ništa manje važno za Crnu Goru nije rad na reformi tržišta rada. Jedno od mogućih rješenja za poboljšanje uvjeta na tržištu rada, koje promovira Udruga poslodavaca Crne Gore, je poticanje samo-zapošljavanja i poduzetništva osobito u slabo razvijenim regijama, a sve u cilju povećanja zaposlenosti. Promicanje poduzetništva je također ključ prema prelasku iz neformalnog gospodarstva u formalno koje može u velikoj mjeri ojačati sektor tekstila, proizvodnju tekstila i kože, osobito na sjeveru zemlje.

U tom kontekstu, Udruga poslodavaca Crne Gore smatra da je vrlo potrebna kreditna linija (politika) s povoljnim uvjetima za start-up u području poljoprivrede, trgovine, turizma i obrta. Također, podršku i kreditne linije za male tvrtke u proizvodnji tekstila i proizvoda od tekstila i kože mogu biti stimulatивne u prelasku tih proizvođača iz sive u formalnu ekonomiju.

S druge strane, za Crnu Goru esencijalni su budući rad i inicijative fokusirane na investicije u obrazovanju radnika. Želimo usavršiti znanje, vještine i kompetencije da bismo povećali mogućnosti za zapošljavanje kroz formalno i neformalno obrazovanje te usavršavanje. Većina studija pokazuje da radnici u Crnoj Gori trebaju više obrazovanja za “meke vještine” (komunikacija, prezentacija...) ali i usavršavanje znanja na polju EU standarda u industrijskoj proizvodnji i modernizaciji strojeva u tekstilnoj industriji. Općenito govoreći, implementacija koncepta cjeloživotnog učenja zahtijeva poboljšanja ukoliko želimo imati konkurentnu radnu snagu.

6.3 Hrvatska

6.3.1 Kolektivni ugovor

Jedan od mogućih formi sektorskog socijalnog dijaloga je svakako kolektivno pregovaranje. Kolektivni ugovor je poseban ugovor u polju radnog zakonodavstva koji je dobrovoljno sklopljen između poslodavaca udruženih u udrugu poslodavaca odnosno u udrugu poslodavaca više razine s jedne strane i sindikata



više razine s druge strane. Kolektivni ugovor definira uvjete rada i međusobne odnose potpisnih strana.

Kolektivni ugovori povećavaju razinu materijalnih i drugih radničkih prava (preko onih minimalnih garantiranih Zakonom o radu).

6.3.1.1 Granski kolektivni ugovori u Hrvatskoj

Trenutno u Hrvatskoj su na snazi sljedeći granski kolektivni ugovori (u privatnom sektoru):

- ▶ Zaštitarske usluge
- ▶ Drvna i papirna industrija
- ▶ Građevina
- ▶ Trgovina (prekinut)
- ▶ Djelatnost humanitarnog razminiranja
- ▶ Usluge catering i putničkih agencija

6.3.1.2 Proširenje kolektivnog ugovora

Četiri kolektivna ugovora: KU za drvnu i papirnu industriju, građevinu, trgovinu i putničke agencije su proširena odlukom ministra rada i mirovinskog sustava. To znači da se oni primjenjuju na sve tvrtke koje su registrirane u navedenim djelatnostima kao i na sve radnike koji su u njima zaposleni. Odluku o proširenju kolektivnog ugovora donosi ministar, a na prijedlog pregovaračkih strana onda kada procjena učinka pokaže da postoji javni interes za njegovo proširenje i kada je utvrđeno da je kolektivni ugovor ispregovaran od strane reprezentativnih sindikata i poslodavaca (što znači da oni predstavljaju većinu u broju zaposlenih u sektoru na koji se kolektivni ugovor odnosi).

6.3.1.3 Tekstilna industrija

Ne postoji kolektivni ugovor za tekstilnu, odjevnu i kožnu industriju. Socijalni partneri su se nekoliko puta upuštali u pregovore, ali bez konkretnog krajnjeg ishoda.

6.3.1.4 Novi zakon o radu

ZAKON O RADU – KOLEKTIVNI UGOVORI

U Zakon o radu **vraćaju se odredbe o produženoj primjeni pravnih pravila sadržanih u kolektivnim ugovorima**, koje odredbe su brisane i s bitno reduciranim sadržajem prenesene u Zakon o kriterijima za sudjelovanje u tripartitnim tijelima i reprezentativnosti za kolektivno pregovaranje. Prema novom Zakonu o radu kolektivni ugovori koji su prestali protekom roka na koji su bili sklopljeni ili otkazom ex lege bi se primjenjivali do sklapanja novog kolektivnog ugovora,



a najduže tri mjeseca. Međutim, strankama kolektivnog ugovora ostavljena je mogućnost da se sporazumiju o produženoj primjeni do najduže šest mjeseci.

U novom Zakonu o radu **drugačije je uređeno pitanje razloga za otkazivanje kolektivnog ugovora**. Pri tome se kao razlog za otkaz navode razlozi zbog kojih se može tražiti izmjena ugovora zbog promijenjenih okolnosti (klauzula *rebus sic stantibus*). Poslodavci dvoje o prikladnosti takvog povezivanja instituta otkaza ugovora i izmjene, odnosno prestanka ugovora zbog promijenjenih okolnosti. Prijedlog poslodavaca je bio da se u tom slučaju supsidijarno primjenjuju odredbe Zakona o obveznim odnosima o otkazu trajnih ugovornih odnosa.

Obje te promjene tražit će od ugovornih stranaka **veliki oprez pri sklapanju kolektivnih ugovora**, naročito u pogledu razdoblja na koji se kolektivni ugovor sklapa, definiranja otkaznih rokova i otkaznih razloga, ali i u pogledu uređenja produžene primjene pravnih pravila sadržanih u kolektivnim ugovorima. Dosađajna iskustva pokazuju da su propusti u pogledu uređenja tih pitanja značajno doprinijeli rigidnosti hrvatskog sustava radnih odnosa, a time utjecali i na troškove radne snage i konkurentnost hrvatskih proizvoda i usluga.

VAŽNIJE IZMJENE ZAKONA O REPREZENTATIVNOSTI UDRUGA POSLODAVACA I SINDIKATA

a. Brisanje posebnih odredbi o reprezentativnosti strukovnih sindikata

Zakon o reprezentativnosti više ne sadrži posebne odredbe o reprezentativnosti strukovnih sindikata nego će se **reprezentativnost strukovnih sindikata utvrđivati po općim odredbama**. Dakle, strukovni sindikati (npr. Hrvatski liječnički sindikat) koji imaju relativno mali broj članova u odnosu na druge sindikate, ali veliki štrajkački potencija **neće biti reprezentativni pri sklapanju kolektivnih ugovora**.

b. Promjena razdoblja reprezentativnosti

Reprezentativnost nacionalnih sindikata i udruga poslodavaca produžuje se na **pet godina, a reprezentativnost za kolektivno pregovaranje vezuje uz važnije kolektivnog ugovora**. Prije proteka važenja kolektivnog ugovora pitanje reprezentativnosti sindikata za kolektivno pregovaranje moći će otvoriti samo sindikata koji je u međuvremenu stekao uvjete za reprezentativnost.

c. Pregovaranje o izmjenama i dopunama kolektivnog ugovora

O izmjenama i dopunama kolektivnog ugovora može se pregovarati samo s pregovaračkim odborom sindikata koji je pregovarao i o sklapanju kolektivnog ugovora.

O sklapanju novog kolektivnog ugovora može se pregovarati samo s novim pregovaračkim odborom sindikata koji je utvrđen u novom postupku utvrđivanje reprezentativnosti.



Prije proteka važenja kolektivnog ugovora pitanje reprezentativnosti sindikata za kolektivno pregovaranje moći će otvoriti samo **sindikata koji tvrdi da je u međuvremenu i on ispunio uvjete za stjecanje reprezentativnosti**. Sindikat koji nije uspio sa zahtjevom da mu se utvrdi reprezentativnost ne smije narednih godinu dana postaviti zahtjev za ponovno utvrđivanje reprezentativnosti.

d. Kriteriji reprezentativnosti za sudjelovanje u kolektivnim pregovorima

Ako kod poslodavca djeluje samo jedan sindikat onda je taj **jedini sindikat reprezentativan za kolektivno pregovaranje**, bez obzira na broj članova sindikata i udio zaposlenih u članstvu sindikata. Ako kod poslodavca djeluje više sindikata onda je reprezentativan onaj sindikat ili oni sindikati za koje su to **sporazumom utvrdili svi sindikati koji djeluju kod određenog poslodavca**. Dakle, u slučaju da postoji više sindikata traži se dogovor svih sindikata o tome jesu li svi oni ili samo neki od njih reprezentativni. S obzirom da se u novom zakonu predviđa da će kolektivni ugovor važiti samo ako su ga potpisali reprezentativni sindikati koji zastupaju najmanje 50% članova reprezentativnih sindikata, to se sporazumom o utvrđivanju reprezentativnosti mora utvrditi i broj članova svakog reprezentativnog sindikata. Ako se sindikati ne mogu sporazumjeti o reprezentativnosti onda reprezentativnost sindikata utvrđuje Povjerenstvo za utvrđivanje reprezentativnosti. U postupku koji se provodi pred tim povjerenstvom reprezentativnim mogu biti utvrđeni **samo oni sindikati koji imaju najmanje 20% sindikalnog članstva**.

Zakon otvara mogućnost sklapanja kolektivnih ugovora na još jednoj (nacionalnoj) razini. Za sklapanje **“općeg” kolektivnog ugovora** reprezentativni su socijalni partneri koji su članovi Gospodarsko-socijalnog vijeća.

Razine se kao i do sada određuju s obzirom na obuhvat poslodavac, s time da se **napušta utvrđivanje reprezentativnosti za skupinu poslodavaca**. Na razini skupine poslodavaca moći će se sklopiti kolektivni ugovor, ali će se u kolektivno pregovaranje morati uključiti svi sindikati koji su reprezentativni na nižim razinama. Za određivanje **područja** za koje se utvrđuje reprezentativnost i sklapanju kolektivni ugovori Nacionalna klasifikacija djelatnosti ostaje samo za državne i javne službe.

e. Pregovarački odbor za kolektivno pregovaranje

Odredbe o zastupanju stranaka pri kolektivnom pregovaranju su pojašnjene. Što se tiče poslodavačke strane ona u privatnom sektoru sama utvrđuje tko će ju zastupati u kolektivnom pregovaranju. Ako je poslodavac država, javne službe ili druge ustanove u državnom vlasništvu, onda **pregovarački odbor utvrđuje Vlada Republike Hrvatske, nadležni ministar ili tijelo jedinice lokalne, odnosno područne (regionalne) samouprave**.



Što se tiče sindikata oni trebaju sporazumno utvrditi sastav njihovog pregovaračkog odbora. Ako reprezentativni sindikati ne utemelje pregovarački odbor u propisanom roku, svaki reprezentativni sindikat ima pravo sudjelovanja u radu pregovaračkog odbora s jednim predstavnikom.

U svakom slučaju ako je utemeljen pregovarački odbor sindikata za kolektivno pregovaranje onda **poslodavac može kolektivno pregovarati samo s tim pregovaračkim odborom.**

Kao i do sada predlaže se da pregovarački odbor sindikata ne smije imati više od 11 članova.

f. Reprezentativnost potrebna za važenje kolektivnog ugovora

Prijedlog novog zakona uvodi dodatni novi kriterij za važenje kolektivnog ugovora. Da bi kolektivni ugovor važio potrebno je da su ga na strani sindikata potpisali reprezentativni sindikati koji u svojem članstvu **imaju više od 50% članova od ukupnog broja sindikalno organiziranih radnika** koji su članovi reprezentativnih sindikata. Na taj se način želi spriječiti sklapanje kolektivnog ugovora od strane sindikata koji nemaju potporu većine članova sindikata na razini na kojoj se kolektivno pregovara.

g. Otvaranje mogućnosti otkazivanja nekih “starih” kolektivnih ugovora

Ako su kolektivne ugovore sklopili sindikati koji nisu prošli postupak utvrđivanja reprezentativnosti sindikata za kolektivno pregovaranje propisan Zakonom o reprezentativnosti iz 2012. godine, onda prema čl. 31. nacrtu Konačnog prijedloga novog Zakona o reprezentativnosti **poslodavci takav kolektivni ugovor mogu otkazati bez obzira na postupak i razloge otkazivanja pripisane tim kolektivnim ugovorom**, ako sindikati u roku od 15 dana od dana od dana poziva poslodavca za pokretanje pregovora o sklapanju novog kolektivnog ugovora ne pokrenu postupak utvrđivanja reprezentativnosti. Očito je da se na taj način iz pravnog poretka žele ukloniti neki stari kolektivni ugovori.

6.3.1.5. Zakon o minimalnoj plaći

Donošenjem Zakona o minimalnoj plaći 30.svibnja 2008.godine, a stupio na snagu 01. srpnja 2008. godine (NN 67/08) zaustavilo je pregovore socijalnih partnera za kolektivni ugovor u tekstilnoj, odjevnoj i kožnoj industriji.

Navedeni zakon uređuje:

- ▶ iznos minimalne plaće za djelatnike zaposlene u Republici Hrvatskoj
- ▶ način usklađivanja minimalne plaće
- ▶ provedba nadzora i kontrola nad primjenom odredaba zakona
- ▶ vrsta kaznenopravnih sankcija za neisplatu minimalnih plaća djelatnicima



Minimalna plaća od 1. srpnja 2008. godine bila je na razini od 39 posto prosječne plaće za 2007. godinu, pri čemu se računao prosjek plaća u cijeloj protekloj godini, što je povoljnije za zaposlenike.

Poslodavac je dužan radniku isplatiti plaću određenu kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, odnosno ugovorom o radu, ali najmanje u svoti minimalne plaće propisane Zakonom o minimalnoj plaći.

U praksi to znači da navedeni Zakon samo propisuje najnižu plaću te ako bi plaća na koju radnik ima pravo temeljem npr. granskoga kolektivnog ugovora ili ugovora o radu, bila manja od propisane minimalne plaće, radnik ima pravo na minimalnu plaću sukladno kogentnim normama Zakona.¹¹

Za neke specifične industrijske grane, kao što su tekstilna, drvno-prerađivačka i kožarsko-obučarska industrija predviđeno je bilo četverogodišnje prijelazno razdoblje u kojem bi se udio minimalne plaće množio s određenim koeficijentom, od 0,94 u prvoj godini do 0,98 u četvrtoj godini.

Za ove je djelatnosti minimalna plaća od 1. srpnja 2008. godine određena u visini 94 posto od svote minimalne plaće određene za Hrvatsku i iznosila je 2.583,43 kune mjesečno.

U sljedeće tri godine bilo je predviđeno postupno povećanje udjela minimalne plaće za tekstilnu, drvenu i kožarsko-obučarsku industriju : u drugoj godini primjene povećanje 96 posto, u trećoj 97 posto, u četvrtoj 98 posto od svote minimalne plaće određene za tu godinu. Tek u petoj godini primjene novog Zakona na sve će se zaposlene primjenjivati jedinstveno određena minimalna plaća.

Međutim, zbog snažne recesije došlo je do promjena. Tako je od donošenja Zakona o minimalnoj plaći, dakle od 2008.g. do 2013 iznos minimalne plaće mijenjan je tek ukupno tri puta i to (2008.g., 2012.g. i 2013.g.). Minimalna bruto plaća u RH danas iznosi **3.017,61 kn**. U tijeku su razgovori socijalnih partnera s Ministarstvom rada i mirovinskog sustava oko novog iznosa minimalne plaće za 2015. godinu.

KONSENZUS SOCIJALNIH PARTNERA

Donošenjem Zakona o minimalnoj plaći prekinuti su pregovori za kolektivni ugovor u tekstilnoj, odjevnoj i kožnoj industriji. Sektor TOKG je radno intenzivan. Udio plaća u ukupnim troškovima su veliki i stoga je to pitanje od iznimne važnosti. Time što je zakonom reguliran najosjetljiviji element socijalnog dijaloga u sektoru, a to je plaća, ponestalo je motiva da se pregovori o ostalim pravima nastave.

¹¹ TFL Glasnik, Tema tjedna: Zakon o minimalnoj plaći, br 25, (2008.) available at: <http://www.tax-fin-lex.hr>



Nedostatak u procesu definiranja tog iznosa je što u njemu od strane socijalnih partnera, sindikata, sudjeluju sindikati koji predstavljaju javni sektor, a taj sektor minimalna plaća najmanje dotiče. (vidi Tablicu 2 na str. 27) Sektorski poslodavci i sindikati su u većini slučajeva uspijevaju postići konsenzus. Tako su u 2014.g. zajednički predložili mjere za poboljšanje konkurentnosti sektora te očuvanje radnih mjesta, a to je smanjenje troškova bruto cijene rada za 25% ili izjednačavanje bruto iznosa sa neto iznosom po točno utvrđenom kriteriju, a to je da je u tvrtci:

- ▶ udio žena u zaposlenima $\geq 65\%$ (ne na bazi sati rada, već ukupnog broja zaposlenih) i
 - ▶ prosječna bruto plaća $\leq 65\%$ prosječne bruto plaće u pravnim osobama RH
- Uporište za ovu mjeru daje EU praksa bruto = neto u nekim članicama EU te Industrijska strategija Republike Hrvatske 2014.-2020. kroz predloženu mjeru smanjenja doprinosa po kriteriju starosne dobi.

Sustav poticaja za zapošljavanje osoba starijih od 50 godina u izvozno orijentiranim poduzećima (osobe starije od 60 godina uz plaćanje 25% doprinosa, osobe starosti od 50 do 60 godina uz plaćanje 50% doprinosa) – *vertikalna mjera*¹²

PREPORUKE ZA OSUVREMENJIVANJE TRŽIŠTA RADA I KOLEKTIVNE UGOVORE KAKO BI SE OLAKŠAO PRISTUP ZA VEĆI BROJ RADNIH MJESTA TE PROMIDŽBU KONKURENTNOTI SEKTORA

a. Povezivanje socijalnih partnera kroz EU projekte

EU projekti osim što doprinose povezivanju i razmjeni iskustva partnera unutar projekta, kroz projektne aktivnosti imaju kapacitet potaknuti sve društveno odgovorne dionike i na nacionalnoj razini na suradnju. EU projekti su često i poticaj za intenzivniju suradnju između socijalnih partnera.

b. Potpora državnih institucija kroz aktivno sudjelovanje

Socijalni partneri u RH su često tretirani kao zainteresirana javnost pa ih se tako u proces izrade prijedloga pravnih akata uključuje tek kroz javnu raspravu. Socijalni partneri su to u sklopu dostupnih formalno –pravnih mogućnosti na to više puta ukazivali no bez ikakvih rezultata što je još jedan od dokaza da socijalni dijalog u Hrvatskoj ima odlične formalno – pravne temelje, čija primjena u praksi izostaje.

¹² Izvor: MINGO, Industrijska strategija Republike Hrvatske 2014.-2020., str 29, siječanj 2014., Zagreb



Nadalje, u slučaju ovog konkretnog projekta: Strong TCL - “Unaprjeđenje socijalnog dijaloga kroz snaživanje partnerstva u sektorima tekstila, obuće i kože u Sloveniji, Hrvatskoj, Makedoniji, Srbiji i Crnoj Gori” kroz radionice koje su bile organizirane, uspjeli smo animirati predstavnike Vlade RH da aktivno sudjeluju te ukazali na nedostatke dosadašnjeg zamlog sektorskog socijalnog dijaloga i potrebu za njegovo oživljavanje. Kroz zajedničke aktivnosti u projektu, promovirali smo usuglašene mjere između socijalnih partnera za povećanje konkurentosti sektora i očuvane radnih mjesta, kako na nacionalnoj razini tako i šire.

c. Prepoznatljivost sektora

Percepcija sektora u javnosti je negativna već dugi niz godina i to ne samo u Republici Hrvatskoj nego i šire. Utjecaj niskih cijena iz Azije diktirala je gašenje proizvodnih pogona u Europi te ukidanje radnih mjesta. Niska primanja u branši loš su motiv mladim ljudima da se školuju za zanimanja potrebna tekstilnoj, odjevnoj i kožnoj industriji. Unatoč pozitivnim primjerima i tvrtkama koje zapošljavaju veliki broj ljudi, koje za svoje proizvodne bez većih poteškoća pronalaze tržište, odolijevaju kontinuiranim udarcima recesije, stalne promjene zakonodavstva, percepcija tekstilne industrije je jako loša. U prilog tome ide i donesena Industrijska strategija koja je sektor neopravdano svrstala među problematične sektore prerađivačke industrije.

d. Sudjelovanje u EU socijalnom dijalogu

Sudjelovanjem u EU sektorskim socijalnim vijećima zasigurno bi ojačao poziciju socijalnih partnera. Partneri bi bili u mogućnosti, osim praćenja EU tema vezanih uz sektor, inicirati raspravu i o nekim temama od interesa za sektor na nacionalnoj razini.

e. Jako članstvo sindikata i poslodavaca

Aktivnosti poslodavaca i sindikata treba usmjeravati i u povećanje broja članova. Jačim članstvom dobit će se kvalitetniji socijalni dijalog, ali i osnažiti zajedničko djelovanje kroz Socijalno vijeće za sektor tekstila, obuće, kože i gume. U tom smislu potrebno je pružiti potporu socijalnim partnerima u razvoju vještina privlačenja novih članova. Jedna od mogućnosti je upravo bila i ovaj europski projekt. Predlaže se nadogradnja aktivnosti, sukladno potrebama socijalnih partnera, kroz nastavak daljnje suradnje na EU projektima.





HUP - Udruga tekstilne i kožne industrije

Ana Falak

Direktorica granskih udruga

Radnička cesta 52, I kat, 10000 Zagreb

t. 01 4897 571

f. 01 4897 581

e. ana.falak@hup.hr

w. www.hup.hr

T O K G



PARTNER

Sindikat tekstila, obuće, kože gume Hrvatske

Nenad Leček

Predsjednik Sindikata TOKG Hrvatske

Trg kralja Petra Krešimira IV 2/III, 10000 Zagreb

t. 01 4655 131

f. 01 4655 022

e. nenad.lecek@sindtokg.hr

w. www.sindtokg.hr



Strong **TCL**



Uz finansijsku potporu Europske unije. Za sva mišljenja i sadržaj, odgovoran je autor.
Europska komisija nije odgovorna za uporabu sadržaja iz publikacije.

