



Uredništvo: Malo poduzetništvo i Europski socijalni dijalog- stajalište sindikata

Socijalni dijalog sastavni je dio socijalnog modela EU-a od početka gradnje europskog projekta. 1952. godine, pod pokroviteljstvom Europske zajednice za ugljen i čelik, poslodavci i zaposlenici sudjelovali su u razgovorima i konzultacijama na tripartitnoj osnovi. 1985., godine, pod predsjedanjem Jacquesa Delorsa, počeo se razvijati bipartitni dijalog između socijalnih partnera da bi 1991. godine s usvajanjem socijalnog protokola u Maastrichtu, europski socijalni partneri po prvi put imali mogućnost izravno sudjelovati u pregovorima o okvirnim sporazumima koje potom Vijeće EU-a prenosi u direktive ili pak nacionalni socijalni partneri neovisno provode.

Ova mogućnost da Europski socijalni dijalog može postati pokretač socijalne Europe, koja je izrijeком navedena i u Osnivačkim ugovorima, potaknula je brojne nade u devedesetim godinama prošlog stoljeća, a Europski socijalni dijalog naglo se razvio na sektorskoj i tripartitnoj ili međusektorskoj razini. Ništa neobično: socijalni partneri imaju znanje i iskustvo "s terena" kada je riječ o stvarnim činjenicama o zaposlenju i socijalnim pitanjima.

Može se stoga reći da je socijalni dijalog razlog zašto postoje. Socijalni dijalog na europskoj razini nadopunjuje nacionalni dijalog i dodaje novu vrijednost, odnosno, nameće nova pitanja i prioritete u nacionalne programe. Pretpostavlja se da se danas usvaja oko 60 % zakonskih akata i propisa na nacionalnoj razini zbog poticaja koji dolaze iz Europske unije. Upravo stoga rezultati Europskog socijalnog dijaloga izravno utječu na

gospodarstvo – od čega mala i srednja poduzeća (prema EU definiciji tog pojma) te njihovi zaposlenici čine 99 %.

Tripartitni ili međusektorski dijalog trenutno se nalazi u jednom iznimno nepovoljnom razdoblju. Postojeći financijski, gospodarski, socijalni i politički okvir nije naklonjen razvitku Europskog socijalnog zakonodavstva koje nastoji potaknuti unaprjeđenje ili, u nekim zemljama, razvoj nacionalnog dijaloga na tripartitnoj ili sektorskoj razini.

Iako europski institucionalni ugovori i propisi priznaju i naglašavaju važnost socijalnog dijaloga, s druge strane – uz izliku proračunskog manjka – Europska komisija i Trojka odaslali su poruku da žele umanjiti ili oslabiti ulogu socijalnog dijaloga na nacionalnoj razini. Postoji mogućnost da to isto čine i nacionalne vlade, i to samoinicijativno.

Europska konfederacija sindikata (dalje u tekstu: ETUC) oštro se protivi namjeri Europske unije da se upliče u neovisnost nacionalnog socijalnog dijaloga. Razvoj europskog socijalnog modela na svim razinama (bez obzira je li riječ o statutarnoj obvezi ili kolektivnom sporazumu) nije prepreka konkurentnosti, nego - upravo suprotno – srž "socijalnog tržišnog gospodarstva" kako ga navode Osnivački ugovori i jamstvo socijalnog mira, motivacije zaposlenika i produktivnosti.

Svega toga svjesne su i najveće svjetske tvrtke. Svake godine Svjetski gospodarski forum ("Davos") izdaje izvješće o konkurentnosti u svijetu kojemu je cilj "oslikati poslovno okruženje i konkurentnost preko 140 gospodarstva u svijetu". Jednako tako, iz godine u godine, zemlje Sjeverne i Zapadne Europe nalaze se među 10 najboljih: Švedska (3. mjesto), Finska (4. mjesto), Njemačka (6. mjesto), Nizozemska (7. mjesto), Danska (8. mjesto): sve su to zemlje s visokim primanjima, stabilnom socijalnom sigurnošću, vidljivom prisutnošću sindikata i učinkovitim socijalnim dijalogom.

Europsko udruženje za obrt, mala i srednja poduzeća (UEAPME), Europski centar javnih poduzeća i poduzeća od općeg ekonomskog interesa (CEEP), Udruga europskih poslodavaca (BUSINESSEUROPE) i već spomenuti ETUC, svojom sposobnošću pregovaranja i usvajanja ambicioznog, no usklađenog, Programa rada za 2012. – 2014., pokazali su vještinu da preuzmu odgovornost, odigraju svoju ulogu i daju doprinos u rješavanju beskrajnih problema s kojima se suočava EU. To je bilo moguće samo zbog toga što partnerske organizacije nisu podlegle dogmatičnom ili ideološkom pristupu, nego su sve svoje napore usmjerili u postizanje izvedivog i konstruktivnog dijaloga. Spomenuti program, koji uključuje osam prioriteta područja, predstavlja okvir koji je sada potrebno prevesti u konkretne korake što će biti golem izazov.

(nastavak na 4. stranici)

U OVOM BROJU ČITAJTE:

STR. 2 Socijalni dijalog u Hrvatskoj

STR. 2 U fokusu: nacionalna provedba sporazuma o socijalnom dijalogu

STR. 3 Socijalni partneri u Sofiji raspravljaju o provedbi sporazuma o socijalnom dijalogu



HRVATSKA OBRTNIČKA KOMORA
CROATIAN CHAMBER OF TRADES AND CRAFTS



CEA
Croatian Employers' Association

U FOKUSU:**Provedba okvirnog sporazuma o radu na daljinu u Poljskoj**

Okvirni sporazum o radu na daljinu prvi je sporazum koji je Poljska zaključila kao članica Europske unije i uz sudjelovanje nacionalnih socijalnih partnera. Proces provedbe odvijao se u dva koraka:

- siječanj – prosinac 2005. godine: autonomni bilateralni dijalog. Prethodila mu je faza izrade tijekom pregovora 2004. godine. Pregovarački tim zaključio je sporazum u srpnju 2005. godine te je, na temelju sporazuma, podnio prijedlog zakona poljskoj Vladi. U drugoj polovici 2005. godine uslijedila je rasprava u tripartitnom odboru za gospodarsko-socijalna pitanja, uključujući i angažman socijalnih partnera koji nisu članovi europskih udruženja. Proces ratifikacije od strane statutarnih tijela socijalnih partnera pokazao se izazovnim.

- siječanj 2006. – ožujak 2007.: pregovori svih strana u tripartitnom odboru. Usuglašen je nacrt izmjena i dopuna Zakona o radu. Nakon toga, u kolovozu 2007. godine poljski Parlament izglasao je predložene izmjene. Stupile su na snagu u listopadu 2007. godine kao novo poglavlje Zakona o radu pod nazivom: "Rad na daljinu kao oblik zaposlenja".

Iako je Ministarstvo rada pripremilo nacrt izmjena i dopuna zakona, u stvarnosti, taj proces je započeo sporazumom socijalnih partnera, čime je stvorena i nova dodana vrijednost: bliža suradnja socijalnih partnera, mogućnost učenja jednih od drugih, jačanje međusobnog povjerenja, te, na temelju pregovaračkog procesa, uključenje poljske udruge obrtnika koje predstavlja poslodavce u mikro i malim poduzećima u konkretnan proces donošenja odluka.

*Edyta Doboszynska
Poljska udruga obrtnika
Poland*

Socijalni dijalog u Hrvatskoj

Prema izvještajima Europske komisije iz 2009. godine tripartitni socijalni dijalog u Hrvatskoj je relativno dobro razvijen, a utjecaj socijalnog dijaloga u procesu donošenja odluka i razvoja javnih politika napreduje. Ipak, kao zamjerka navodi se da kriteriji reprezentativnosti sindikata za sudjelovanje u kolektivnim pregovorima još uvijek nisu donijeti, a da bipartitni socijalni dijalog još nije dovoljno razvijen.

Razvoj socijalnog dijaloga u Hrvatskoj formalno je počeo još 1994. godine, kad je prvi put osnovano Gospodarsko-socijalno vijeće (GSV), no ono je imalo samo formalni karakter, nije imalo većeg značaja za gospodarski i politički razvoj. Pravi početak socijalnog dijaloga u Hrvatskoj može se smatrati tek 2001. godina kad je opet uspostavljeno Gospodarsko - socijalno vijeće, a ono danas predstavlja središnje mjesto ostvarivanja socijalnog dijaloga i partnerstva.

Sa strane sindikalnih udruga, uzimajući u obzir da je razvoj i tradicija sindikata vrlo duga u Hrvatskoj, u radu GSV-a sudjeluje 5 sindikalnih središnjica. Sa strane poslodavaca, samo je Hrvatska udruga poslodavaca (HUP) zadovoljila prethodno definirane kriterije reprezentativnosti, te stoga jedina predstavlja trećeg socijalnog partnera u hrvatskom socijalnom dijalogu.

Tijekom 2010. godine socijalni dijalog u Hrvatskoj došao je u krizu pa i bio zaustavljen sve do početka 2011. godine. Tadašnja je hrvatska Vlada, u jeku najžešće gospodarske krize, predlagala reforme tržišta rada i izmjene Zakona o radu koje su uključivale i olakšano otkazivanje kolektivnih ugovora. Radilo se uglavnom o kolektivnim ugovorima za javni i državni sektor, sklopljenima prije krize i koji su omogućavali prava radnicima koje država više nije mogla plaćati, a koji državnu upravu čine vrlo skupom te za gospodarstvo neodrživom. Treba naglasiti da je državni sektor u Hrvatskoj najmanje osjetio gospodarsku krizu, dok je u realnom sektoru tijekom krize izgubljeno oko 100.000 radnih mjesta. Sindikati su se snažno usprotivili najavljenim reformama tržišta rada i izmjenama Zakona o radu te započeli prikupljanje potpisa za provođenje referenduma. Sindikati su prikupili oko 800.000 potpisa te je Zakon o radu povučen iz procedure.

Ono što je bio problem posljednjih godina u socijalnom dijalogu u Hrvatskoj je da su aktivnosti GSV-a bile

svedene uglavnom na izmjenu zakonodavstva. Istovremeno su zapostavljena gospodarska pitanja, kako makro-ekonomska, tako i pitanja od interesa za pojedina poduzeća. Daljnji problemi u radu GSV-a su donošenje odluka nadglasavanjem socijalnih partnera na sjednicama GSV-a te dostava materijala u prekratkim rokovima.

Socijalni dijalog profunkcionirao je opet u ožujku 2011. godine kad je tadašnja hrvatska Vlada postigla dogovor sa sindikatima i HUP-om o poboljšanju rada GSV-a. Definirano je kako će ubuduće GSV razmatrati samo strateške teme i utvrđivati ciljeve, dok će se druga pitanja, a pogotovo zakoni rješavati putem zajedničkih radnih skupina i Povjerenstava. Vlada je preuzela obvezu materijale učiniti dostupnima članovima GSV-a najmanje 7 dana prije sjednica, a samo izuzetno i u kraćem roku. Odlučeno je kako neće biti nema preglasavanja u donošenju odluka, a u slučaju neslaganja strane mogu imati izdvojena mišljenja o zakonima te će ovlaštenu predstavnik Vlade izvijestiti Sabor o mišljenju GSV-a te se i na taj način ojačala uloga GSV-a; te je donesena odluka o osnivanju Savjeta za unapređenje tripartitnog socijalnog dijaloga u RH.

Također je postignut dogovor o donošenju Zakona o reprezentativnosti sindikata i poslodavaca. Na njemu se radi još i sada ali se uskoro očekuje njegov završetak. Zakon će na jasan i transparentan način definirati koje udruge poslodavaca i sindikata mogu sudjelovati u socijalnom dijalogu, a što je posebno važno zbog velikog broja sindikata, a istovremeno male pokrivenosti članovima.

Treba podsjetiti da je krajem 2011. godine Hrvatska imala parlamentarne izbore koji se rezultirali novom Vladom i velikim očekivanjima u brzom provođenju reformi, a u takvim uvjetima opet je socijalni dijalog pomalo došao u škripac jer su i inače kratki vremenski rokovi za uključivanje socijalnih partnera u donošenje zakonodavne regulative, bili još i više skraćeni, pa nije bilo prilike za slušanje drugačijih mišljenja, argumentiranja i traženja najboljih rješenja i kompromisa.

Anny Brusić
Hrvatska udruga poslodavaca
Udruga malih i srednjih poduzetnika
Direktorica

Socijalni partneri u Sofiji ravnaju o provedbi sporazuma o socijalnom dijalogu

U kontekstu zajedničkog projekta, europski socijalni partneri, udruženja UEAPME, BUSINESSEUROPE, CEEP i ETUC organizirali su prvi u nizu od četiri seminara o provedbi sporazuma i instrumenata Europskog socijalnog dijaloga 11. i 12. travnja u Sofiji, Bugarska.

Na seminaru su se okupili predstavnici triju zemalja: Bugarske, Rumunjske i Slovačke. Naglasak je bio na izazovima s kojima se partneri susreću pri nacionalnoj provedbi autonomnih sporazuma o stresu na poslu te uznemiravanju i nasilju na radnom mjestu.

Prvog su dana sudionici, europski socijalni partneri, pozdravili sudionike i ponovili da je glavna svrha seminara unaprijediti provedbu rezultata europskog socijalnog dijaloga, vodeći računa o vjerodostojnosti procesa na nacionalnoj i EU razini te ističući čimbenike uspjeha kako bi se učinkovitije uveli alati socijalnog dijaloga na nacionalnoj razini. Oni zahtijevaju snažne kapacitete nacionalnih socijalnih partnera da utvrde najprikladniju metodologiju za provedbu i razumijevanje odredbi te da unesu dodanu vrijednost u nacionalne programe.

Poslodavci i sindikati sudjelovali su u odvojenim raspravama na radionicama o izazovima provedbe, različitim praksama i iskustvima te posljedicama europskog socijalnog dijaloga. Nakon toga uslijedio je sastanak u plenarnom sastavu. Zaključeno je da izvještavanje na razini EU-a nije provedeno na zadovoljavajući način te da sustav kolektivnog pregovaranja i gospodarski odnosi prolaze kroz značajne promjene u relevantnim zemljama što izravno rezultira neprovođenjem europskih sporazuma. Gđa van Embden iz nizozemske udruge poslodavaca VNO-MKB i g. Dedieu iz

francuskog sindikata CFDT predstavili su sustave socijalnog dijaloga u svojim matičnim zemljama te na taj način promovirali primjere dobre prakse koji ukazuju na to da, unatoč razlikama među zemljama, ključna uloga socijalnog dijaloga ostaje uvijek ista. Oboje su istaknuli da je europski socijalni dijalog iznimno važan za nacionalne programe, posebice ako je riječ o uvjetima na radu i da ga stoga treba shvatiti vrlo ozbiljno.

Drugi dan bavio se pitanjem koji su sljedeći koraci kako bi se postigli opipljivi rezultati sukladno situaciji u svakoj pojedinoj zemlji. Konkretno, to je podrazumijevalo sastavljanje zajedničkih akcijskih planova od strane nacionalnih predstavnika sindikata i poslodavaca iz svake zemlje kako bi nastavili i / ili zaključili provedbu autonomnih sporazuma koji još uvijek nisu u potpunosti preneseni na nacionalnu razinu. Zajednički akcijski planovi moraju biti javno dostupni kako bi poslužili kao izvor korisnih informacija i inspiracije za ostale nacionalne socijalne partnere.

Zaključno, može se reći da su sva četiri socijalna partnera ocijenili rezultate seminara pozitivnima ističući pri tom da je otvoreni dijalog korisna vježba, ali i da je potrebno pratiti i nadzirati predstavljene planove kako bi se osigurala neovisnost europskog socijalnog dijaloga. Sljedeći seminari, na kojima će sudjelovati 12 zemalja u skupinama po tri održat će se u Tallinnu 22. – 23. svibnja, Berlinu 21. – 22. lipnja i Nikoziji 4. – 5. listopada.

(nastavak s prve stranice)

Indikativno je da je stopa nezaposlenosti u Europskoj uniji dosegla 10.1 % prošlog siječnja – što predstavlja najvišu stopu u posljednjih 15 godina – odnosno, danas u EU-u živi 24.3 milijuna nezaposlenih osoba. Opća nezaposlenost i nezaposlenost među mladima koja iznosi 22.4 % KLJUČAN su prioritet svih partnera, iako je poznato da socijalni partneri imaju različita rješenja za ove probleme. No ETUC vjeruje - a dokazi potkrepljuju tvrdnju - da strukturne reforme tržišta rada neće same po sebi riješiti problem. Potrebna su nova rješenja i resursi na europskoj razini (Euro-obveznice ili projektne obveznice, Porez na financijske transakcije...) kako bi se financirao održivi program ulaganja u više i bolje radnih mjesta, ali i kako bi se u budućnosti unaprijedile europska industrija, usluge i infrastruktura. Mala i srednja poduzeća predstavljaju važnog dionika u tom smislu jer zapošljavaju dvije od tri osobe u privatnom sektoru.

Ukoliko EU želi izaći iz krize na "s sofisticiran način", a ne sustavnim snižavanjem plaća, kako bi se očajnički nadmetala u proizvodnji niskokvalitetnih proizvoda s, recimo, Kinom, mora voditi računa o unaprjeđenju znanja, vještina i kompetencija – uključujući i one vezane uz zaštitu okoliša i za starije radnike. Proizvodnja jeftinog tekstila u Europi više nema smisla; EU mora značajnije ulagati u proizvode s dodanom vrijednošću, a to podrazumijeva i više prilika za usavršavanje i izobrazbu, ali i bolje predviđanje poželjnih zanimanja i vještina.

Treći je prioritet jačanje organizacija socijalnih partnera. Nužno je promicati autonomni socijalni dijalog na bipartitnoj razini u nekim zemljama članicama kako bi partnerske organizacije bile uvažene i saslušane od strane javnih tijela, ali i kako bi pravedno predstavljale poslodavce i zaposlenike i postizale pozitivne rezultate. Slabost partnerskih organizacija, posebice u zemljama u kojima je institut socijalnog dijaloga "klimav" ili zlouporabljeno od strane vlasti, predstavlja još jednu ozbiljnu prepreku provedbi europskih obveza (prije svega, autonomnih sporazuma). Provedba takvih sporazuma ne smije rezultirati raslojavanjem i podjelom građana EZ-a na one koji uživaju u koristima od zajedničkog rada socijalnih partnera i one kojima je to uskraćeno. Iz tog razloga, europski socijalni partneri obvezali su se, dalje razvijati projekte izgradnje kapaciteta u "novim" zemljama članicama i zemljama kandidatkinjama. To ne znači da će usmjeriti svoje napore isključivo na ove zemlje, no primarni je naglasak na njima. U tom je smislu nužno jačati sinergiju i povezanost dijaloga na europskoj i nacionalnoj razini. Europski dijalog neće opstati ukoliko se provodi s vrha prema dnu, jednako je važan poticaj koji dolazi s nižih razina.

Na kraju, spomenimo i pitanje gospodarske politike koje poprima stratešku važnost. EU partneri složni su oko potrebe da se revidira i poboljša socijalni dijalog. Novi prijedlozi gospodarske politike predviđaju i jaču ulogu i angažman socijalnih partnera.

Zaključimo: iako su europski socijalni partneri zabrinuti zbog "nedostatka priznanja, povjerenja i pouzdanosti od strane javnih tijela kada je riječ o socijalnom dijalogu" (prema zajedničkom istraživanju, E. Voss, Wilke, Maack i suradnici 2011.), pregovori oko Programa rada za 2012. – 2014. jasno pokazuje da su obje strane odlučne poboljšati tripartitni socijalni dijalog. Reforme – posebno u ovom nepovoljnom gospodarskom okruženju – imaju veće izgleda za uspjeh ako su rezultat sporazuma svih partnera, u kojima oba partnera preuzimaju odgovornost, a ne nametanja svog stajališta jedne strane drugoj. Pozitivan ishod partnerskih pregovora o izmjenama Direktive o radnom vremenu svakako bi odražavali dodanu vrijednost europskog socijalnog dijaloga.

UEAPME i njegove članice igrat će ključnu ulogu u ovim pitanjima.

Patrick Itschert
Zamjenik glavnog tajnika, ETUC

O projektu PEGASE

Projekt PEGASE nastoji ojačati kapacitete 11 udruga obrtnika i malih i srednjih poduzetnika koja su članice UEAMPE u sedam "novih" zemalja članica i dvije zemlje kandidatkinje potičući tako njihovo aktivno sudjelovanje u Europskom socijalnom dijalogu.

Glavna postignuća projekta trebaju biti:

- nacionalne organizacije / udruženja jasnije razumiju postupke i procesa donošenja odluka u socijalnom dijalogu unutar EU-a,
- informacije su prilagođene malim i mikro poduzećima i
- ojačani su kapaciteti malih i mikro poduzeća u oblikovanju interesa u pitanjima europskog socijalnog dijaloga

Ovaj projekt provodi UEAPME uz podršku Akademije u Avignonu.

Projekt je započeo 28. studenog 2011. i provodit će se 13 mjeseci do kraja prosinca 2012. godine.



Ovaj projekt financira Europska unija.