



Projekt SPARTAK – Socijalno partnerstvo za razvoj i konkurentnost

(UP.04.2.1.03.0028)

ANALIZA I REVIZIJA DOKUMENTA

ANALIZA TRENUTNE RAZINE SOCIJALNOG DIJALOGA NA PODRUČJU SPLITSKO-DALMATINSKOJ ŽUPANIJI

Uvod

Projekt SPARTAK – Socijalno partnerstvo za razvoj i konkurentnost, usmjeren je ka rješavanju ključnih razvojnih problema Splitsko-dalmatinske županije vezanih za pitanje rada, zapošljavanja, konkurentnosti i održivog gospodarskog razvoja i financiran je iz Europskog socijalnog fonda. U sklopu ovog projekta izrađena je revizija dokumenta „Analiza trenutne razine socijalnog dijaloga na području Splitsko-dalmatinske županije“, izrađenog tijekom projekta „Zajedno u budućnost – oživimo socijalni dijalog na području Splitsko-dalmatinske županije“, sufinanciranog sredstvima EU. Projekt „Zajedno u budućnost“ imao je za cilj razvoj tripartitnog socijalnog dijaloga na razini sindikati – županija – poslodavci, nastojeći razviti povjerenje, suradnju i spremnost na socijalni dijalog među članovima i dionicima triju ključnih dionika socijalnog dijaloga. Projekt je polazio od činjenice da se socijalni dijalog zasniva na odnosima socijalnih partnera koji nadilaze, unapređuju i osnažuju tradicionalne oblike odnosa između njih – kolektivno pregovaranje i sklapanje kolektivnih ugovora. U sklopu projekta koji je trajao od srpnja 2015. do srpnja 2016. godine, izrađena je analiza trenutne razine socijalnog dijaloga na području Splitsko-dalmatinske županije. Analiza je uključivala pregled institucionalnog okvira za osnivanje Gospodarsko-socijalnog vijeća, pregled trenutne razine komunikacije i socijalnog dijaloga između sindikata, poslodavaca i predstavnika vlasti, pregled socijalnog dijaloga u četiri ključna sektora poslovanja u Splitsko-dalmatinskoj županiji, analizu medijskih objava te preporuke za unapređenje postojeće razine socijalnog dijaloga.

Revizijom je uočeno kako dokument nije obuhvatio širi aspekt socijalnog dijaloga u koji su uključeni razni dionici, nego socijalni dijalog klasičnog tripartitnog odnosa. Akteri socijalnog dijaloga u širem smislu mogu biti poslodavci, sindikati, vlast, udruge civilnog društva, udruge koji nisu nužno udruge civilnog društva kao npr. strukovne grupacije, obrazovne ustanove, agencije, kao i razni politički akteri. Stoga će dokument Analiza socijalnog dijaloga u Splitsko-dalmatinskoj županiji obuhvatiti širi aspekt socijalnog dijaloga i odnose među svim dionicima socijalnog dijaloga.

Gospodarsko-socijalno vijeće

Model socijalnog dijaloga ovisi o socijalnim partnerima i njihovim interesima. Na našem području prevladava tzv. državni centrizam u području socijalnog dijaloga, na način da imamo snažnu ulogu države s formalnim okvirom tripartitnog usuglašavanja, a slabije izražen bipartizam. Skandinavska tradicija ima minimalan utjecaj države na područje socijalnog



Projekt je sufinancirala Europska unija iz Europskog socijalnog fonda.

dijaloga i kolektivnog pregovaranja, a jako izraženo bipartitno usuglašavanje socijalnih partnera.

Socijalni dijalog nema jednoznačnu definiciju. On uključuje sva obavještanja, savjetovanja, suodlučivanja, diskusije, pregovore i zajedničke akcije koje se odvijaju između poslodavaca i sindikata u pogledu brojnih različitih pitanja.

Institucionalni okvir za osnivanje Gospodarsko-socijalnog vijeća za nacionalnu razinu je propisan odredbama Zakona o radu. Prije prethodnih izmjena Zakona o radu iz 2014. godine, koji uređuju njegovo osnivanje i funkcioniranje, isto je bilo propisano i za lokalnu razinu. Osnivanje lokalnih GSV-a je propisano Zakonom o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata. Na nacionalnoj razini Gospodarsko-socijalno vijeće funkcionira, a Ministarstvo rada ustrojilo je Samostalnu službu za socijalno partnerstvo.

Jako bitno pitanje u funkcioniranju i sastavu GSV-a je pitanje reprezentativnosti sindikata. S opadanjem sindikalnog članstva suočavaju se samo sindikati koji obuhvaćaju realni sektor što je povezano sa gubitkom reprezentativnosti. Reprezentativnost se utvrđuje za četverogodišnje razdoblje te je zadnjom prilikom inače vrlo aktivna Hrvatska udruga radničkih sindikata izgubila reprezentativnost. Posljedica navedenog je da predstavnici sindikata ne zastupaju interese radnika realnog sektora nego interese državnih službenika i namještenika, djelatnika u zdravstvu, obrazovanju i ostalo čije plaće se isplaćuju iz državnog proračuna.

Gospodarsko-socijalno vijeće u Splitsko-dalmatinskoj županiji nije ispunilo očekivanja socijalnih partnera. Ne postoji nadležnost, obveza ili razumijevanje o tome što bi Gospodarsko-socijalno vijeće na razini županije moglo konkretno napraviti za lokalno gospodarstvo. Ne postoji ni organizacijska horizontala prema nacionalnom GSV-u. Usprkos tome, svi socijalni partneri na lokalnoj razini se slažu u ocjeni kako ne postoji alternativa socijalnom dijalogu, ali proces izgradnje povjerenja između socijalnih partnera traje i ne može se stvoriti odjednom. Kad je uspostavljen i stvoren odnos povjerenja, to predstavlja alat koji je kroz međusobno uvažavanje i dijalog, svim socijalnim partnerima omogućio pronalaženje uspješnih rješenja za brojne izazove.

Bipartitni socijalni dijalog

Ukoliko promatramo bipartitni socijalni dijalog, radnici realnog sektora su sindikalno organizirani u zanemarivom postotku, za razliku o javnog sektora gdje se sindikalna organiziranost i učlanjivanje u sindikat gotovo podrazumijeva. U realnom sektoru skoro da i nema radničkog vijeća, a u tvrtkama gdje radničko vijeće funkcionira, postoji uobičajeno dobra suradnja sa sindikalnim predstavnicima. Opadanje članstva je postao veliki problem za sindikate iz realnog sektora. Članstvo je prilično pasivno, a kad se radnici uključe u sindikat, mijenjaju ga samo kad nastane problem. Sindikalno vodstvo često koketira s politikom što ne mora uvijek biti u interesu njihovih članova. Zbog navedenog, česte su situacije da kod jednog poslodavca djeluje više sindikata. Sve to rezultira niskom razinom pokrivenosti kolektivnim ugovorima odnosno nedovoljnim sklapanjem kolektivnih ugovora na razini poduzeća.

U realnom sektoru, gdje izravno pregovaraju radnici i poslodavci, postoje svijetli primjeri i malobrojni dobri rezultati.





Granski kolektivni ugovori

Sektor ugostiteljstva i turizma ima sklopljen granski kolektivni ugovor koji je proširen na cijelu djelatnost. Navodi se kao primjer najboljeg socijalnog dijaloga u Republici Hrvatskoj. Ljudski potencijali su najveći izazov za razvoj turizma. S granskim ugovorom se osigurava kontinuitet uređenja radnih odnosa i minimalna prava i obveze radnika i poslodavaca ali i unapređuju uvjeti rada. Zbog takvog stava predstavnika sindikata i poslodavaca, tradicija socijalnog dijaloga u ovom sektoru traje od 2002. godine, kad je potpisan prvi granski kolektivni ugovor. Potpisnice su HUP Udruga ugostiteljstva i turizma te Sindikat turizma i usluga Hrvatske i Sindikat Istre, Kvarnera i Dalmacije. Najnoviji kolektivni ugovor ugostiteljstva zadržava istu razinu prava i obveza za radnike i poduzetnike ovog sektora, te kao najveću novinu donosi povećanje osnovnih plaća za sva ugostiteljska zanimanja od 10%. Zbog specifičnosti ove djelatnosti, uređeno je i pitanje dnevnog i tjednog rasporeda radnog vremena te mogućnost korištenja preraspodjele u najdužem trajanju od 60 sati tjedno.

Tradicija kolektivnog pregovaranja je prisutna i u sektoru graditeljstva od 2001. godine od kada su sklopljena dva kolektivna ugovora i desetak njihovih izmjena i dopuna. HUP Udruga graditeljstva i Sindikat graditeljstva Hrvatske su sklopili Kolektivni ugovor za graditeljstvo te njegove prve izmjene i dopune, a koji je proširen na cjelokupnu djelatnost. Cilj proširenja primjene kolektivnog ugovora je bio osigurati napredak graditeljstva putem povećanja plaća radnika, poboljšanja uvjeta rada, organizacija rada i produktivnosti. Također, poticanje zapošljavanja i rada u graditeljstvu te kontrole vezane za uplate doprinosa i poreza, suzbijanje sive ekonomije, rada na crno i nelojalne konkurencije. Predstavnici sindikata i poslodavaca sudjeluju u povjerenstvu za tumačenje kolektivnog ugovora već dugi niz godina i u svom djelovanju pozivaju sve dionike u sektoru graditeljstva, posebno naručitelje i poslodavce kao izvoditelje građevinskih radova, da poštuju ugovorene radne standarde, posebno cijenu rada.

U tijeku su i kolektivni pregovori radi sklapanja kolektivnog ugovora u sektoru brodarstva. Pregovori su inicirani nedostatkom pomoraca u međunarodnoj plovidbi, uslijed čega postoji potreba za stranom radnom snagom. Kako se za obavljanje ovog zanimanja traže određeni dokumenti i svjedodžbe, svjedodžbe moraju biti priznate od strane naše države. Po međunarodnim pravilima, da bi brod pod hrvatskom zastavom ukrcao pomorca iz trećih zemalja, poslodavac ili udruženje poslodavaca mora sklopiti sa sindikatom kolektivni ugovor za navedene pomorce.

Kolektivni ugovori u javnom sektoru na lokalnoj razini

Sindikalna organiziranost u javnom sektoru na nacionalnoj te na lokalnoj i regionalnoj razini je na zavidnoj razini. Identična situacija je u tvrtkama u njihovom vlasništvu ili pretežitom vlasništvu. Država je u kolektivnom pregovaranju pod pritiskom jakih sindikata te zbog potpore na slijedećim izborima potpisuje ugovore koje nije u mogućnosti do kraja ispoštivati.

Na lokalnoj razini, Grad Split i poduzeća u njegovom vlasništvu ima potpisane kolektivne ugovore. Ove kolektivne ugovore karakterizira veća razina prava radnika, uvjeta rada i materijalnih prava nego u realnom sektoru. Tako je sklopljen kolektivni ugovor za zaposlene u gradskoj upravi, u ustanovama kulture, u vatrogastvu. I tvrtke u vlasništvu jedinica lokalne uprave i samouprave imaju sklopljene kolektivne ugovore te imaju dugu tradiciju sindikalnog organiziranja i djelovanja.



Socijalni dijalog u širem smislu

Socijalni dijalog je usmjeravanje i usuglašavanje te pregovaranje o socijalnim interesima shvaćenih šire nego u kontekstu kolektivnog pregovaranja. To otvara niz pitanja: razine, tipa i aktera socijalnog dijaloga. U socijalnom dijalogu shvaćenom u širem smislu, kao akteri sudjeluju socijalni partneri (predstavnici poslodavaca, sindikata i vlasti) te nevladine udruge, civilni sektor, politički akteri, obrazovne ustanove, komore i sl. Razvoj radnih odnosa temelji se na jakim sindikatima, djelovanju radnika kroz radnička vijeća i sindikate, velikim socijalnim i radnim pravima, tripartitnom odnosu i dijalogu te razvijanju sektorskog djelovanja, uz posebnu pozornost prema politici plaća. Za radno-pravne odnose trebaju biti zainteresirani svi: radnici jer im čuvaju radna mjesta, mladi i nezaposleni jer im ih omogućavaju, a umirovljenici jer veći broj zaposlenih osigurava sigurnost mirovinskog sustava. Svi navedeni akteri socijalnog dijaloga su bitni, jer je u trenutku kad nema konflikta poželjno otvoriti raspravu o pojedinom pitanju radno-pravnih odnosa i dobiti stajalište struke, akademske zajednice, političkih aktera, sindikata i poslodavaca.

Jedan od primjera socijalnog dijaloga u širem smislu je Lokalno partnerstvo za zapošljavanje Splitsko-dalmatinske županije. LPZ djeluje od 2013. godine i čine ga dionici iz javnog, privatnog i civilnog sektora.

Udruge civilnog društva i socijalni dijalog

Udruge civilnog društva bave se socijalnim poduzetništvom i pridonose oblikovanju kvalitetnijeg i socijalno pravednijeg društva. Uključivanje građana u sva područja društvenog djelovanja kroz volontiranje, partnerstvo i zajedničko djelovanje, pridonosi razvoju zajednice i razvija suradnju s nizom državnih tijela. Za rad u udrugama civilnog društva potreban je motiv, vrijeme i energija. Svojom upornošću, udruge civilnog društva su tijekom dužeg vremenskog perioda postigle da socijalni programi nisu više na margini lokalnih interesa.

Udruge civilnog društva imaju zadovoljavajuću komunikaciju sa institucijama i poslodavcima, što je iskazano tijekom ovog projekta iz obavljenih razgovora s predstavnicima više udruga civilnog društva. Udruge civilnog društva više koriste medijski prostor i suvremene metode masovne komunikacije za postizanje ciljeva zbog kojih su osnovane. Smatraju se novom snagom i pokretačem, a s drugim dionicima mogu mobilizirati nove resurse i ojačati socijalnu državu.

Sporazumi o suradnji

Sporazume o suradnji kao neformalni socijalni dijalog u širem smislu, potpisuju razne obrazovne ustanove i institucije, međusobno i sa gospodarskim subjektima. Suradnja se odvija na različitim područjima: znanstveno-istraživačkim, razvojnim i obrazovnim projektima, u području društveno-ekonomskog razvoja, socijalnog poduzetništva i društveno odgovornog poslovanja. Sve navedeno su dobrovoljne inicijative organizacije koja u tome vidi svoj dugoročni poslovni interes. Tako je npr. društveno odgovorno poslovanje način poslovanja na koji EU potiče svoje gospodarstvo, smatrajući kao ovaj model poslovanja dugoročno predstavlja najbolji temelj konkurentnosti i pametnog razvoja kojem teži cijelo društvo.

