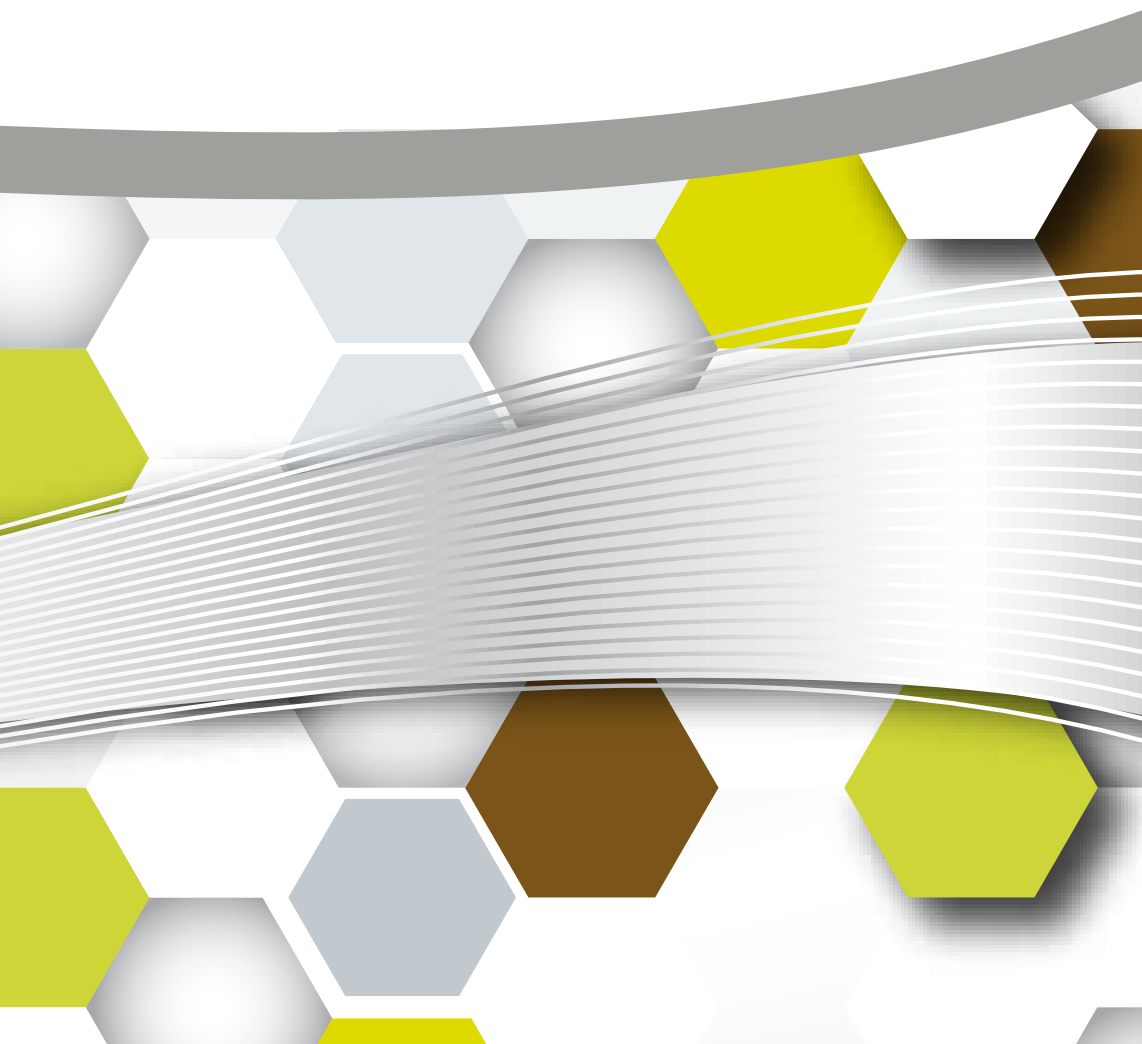


*Unapređenje socijalnog dijaloga
kroz snaženje partnerstva u
sektorima tekstila, odjeće i kože*





Ova publikacija je pripremljena u sklopu projekta » Jači TOK: Unapređenje socijalnog dijaloga kroz snaženje partnerstva u sektorima tekstila, odjeće i kože u Sloveniji, Hrvatskoj, Makedoniji, Crnoj Gori i Srbiji«, koji je ko-finansiran od strane Evropske unije.

Odgovornost za sadržaj i iznijeta mišljenja snose isključivo autori. Evropska komisija nije odgovorna za bilo koju upotrebu ovih informacija.

Jači TOK: Unapređenje socijalnog dijaloga kroz snaženje partnerstva u sektorima tekstila, odjeće i kože u Sloveniji, Hrvatskoj, Makedoniji, Crnoj Gori i Srbiji

Layout: Tamara Fras

Publikacija može biti besplatno preuzeta sa: www.zds.si, www.hup.hr, www.bcm.mk, www.poslodavci.org.

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

1. O PROJEKTU

Jači TOK: Unapređenje socijalnog dijaloga kroz snaženje partnerstva u sektorima tekstila, odjeće i kože u Sloveniji, Hrvatskoj, Makedoniji, Crnoj Gori i Srbiji (8. avgust 2013 – 31 avgust 2014.godine).

Projekat Jači TOK dao je svoj doprinos saradnji između poslodavačkih organizacija zemalja učesnica i podršku budućim aktivnostima u okviru Evropskog socijalnog dijaloga sa ciljem jačanja kapaciteta socijalnih partnera za učešće u socijalnom dijalogu kako na nacionalnim tako i na evropskom nivou. Kako je najznačajnija forma socijalnog dijaloga u jednoj zemlji kolektivno pregovaranje, projektni partneri željeli su da jedni drugima prenesu iskustva i znanje o kolektivnom pregovaranju i kolektivnim ugovorima, kao i da predstave svoju ulogu u prenošenju zakonodavstva EU u nacionalne zakone.

Ciljevi projekta bili su:

- Promocija implementacije Acquis Communautaire u oblasti socijalnog dijaloga u Hrvatskoj, BJR Makedoniji, Crnoj Gori i Srbiji i pomoć socijalnim partnerima da izgrade svoje kapacitete kako bi usvojili i implementirali zakone i standarde EU;
- Podizanje svijesti i razumijevanja poslodavačkih i sindikalnih organizacija o Evropskom (sektorskom) socijalnom dijalogu i činjenici da postoji nivo na kom se mogu čuti mišljenja nacionalnih socijalnih partnera i predstavnika sektora sa ciljem podsticanja konkurentnosti i zapošljavanja u Evropi;
- Prilagođavanje socijalnog dijaloga izazovima koje sa sobom nose zapošljavanje i radni odnosi; kao što su modernizacija tržišta rada, fleksigurnost, vještine, kvalitet rada i dostojanstveni rad;
- Učiniti da se pregovarači iz reda poslodavačkih i sindikalnih organizacija na sektorskom nivou upoznaju sa relevantnim sadržajem kolektivnog ugovora (na konkretnom primjeru) i da dobiju instrukcije o tehnikama/vještinama progovarača za jačenje i dalji razvoj socijalnog dijaloga, koje su ključne za postizanje dugoročnog napretka i socijalnog mira;
- Jačanje kapaciteta socijalnih partnera u Sloveniji, Hrvatskoj BJR Makedoniji, Crnoj Gori i Srbiji za doprinos evropskom socijalnom dijalogu.

Očekivani rezultati projekta bili su:

- Publikacija sa priručnikom za socijalni dijalog i kolektivno pregovaranje u sektoru proizvodnje tekstila, odjeće i kože na slovenačkom, hrvatskom, makedonskom i crnogorskom jeziku,
- Nacionalne radionice u Hrvatskoj, Crnoj Gori, BJR Makedoniji sa ciljem identifikovanja elemenata neophodnih za učešće nacionalnih socijalnih partnera u evropskom socijalnom dijalogu u sektoru proizvodnje TOK, uključujući seminare za progovarače iz reda poslodavačkih organizacija (izgradnja kapaciteta učesnika u kolektivnom pregovaranju),
- Panel diskusije o socijalnom dijalogu i modernizaciji tržišta rada u svim partnerskim zemljama,
- Studijska posjeta predstavnika socijalnih partnera i kompanija iz sektora proizvodnje TOK u Sloveniji (najbolji primjeri iz praksi, radionice i sastanci),
- Završna konferencija uz konferenciju za novinare o socijalnom dijalogu u sektoru TOK na evropskom i nacionalnim nivoima,
- Ažuriranje sajtova informacijama o (evropskom) socijalnom dijalogu, promjenama u radu i zapošljavanju, modernizaciji tržišta rada itd.

Projektni partneri:

HUP – Udruženje industrije tekstila i kože Hrvatske, BCM – Biznis konfederacija Makedonije, UPGG – Unija poslodavaca Crne Gore, STUPIS – Sindikat tekstilne i kožne industrije Slovenije, STOKG – Sindikat tekstila, obuće, kože i gume Hrvatske, Sindikat tekstila, kože, farmaceutske i hemijske industrije Crne Gore, Samostalni sindikat tekstila, kože i obuće Srbije, AU tekstil, NEZAVISNOST – sindikat industrije, energije i rudarstva Srbije.

Uz podršku evropskih socijalnih partnera na sektorskom nivou:

EURATEX – Konfederacija evropskih industrija odjeće i tekstila, COTANCE – Konfederacija nacionalnih asocijacija proizvođača kože evropskih zajednica, industriAll – Evropski sindikat.

2. EVROPSKI SOCIJALNI DIJALOG U SEKTORU PROIZVODNJE TEKSTILA, ODJEĆE I KOŽE

Socijalni dijalog između predstavnika poslodavačkih i sindikalnih organizacija na svim nivoima je ključan za održivi razvoj, rast i zapošljavanje, poslovni učinak i konkurentnost na međunarodnom planu, kvalitet poslova i dobre prakse zapošljavanja, kao i efikasne i produktivne privredne odnose.

Zajedničke akcije socijalnih partnera podržane su od strane Evropske komisije koja ohrabruje socijalni dijalog kao ključ za povećano razumijevanje i izgradnju povjerenja, postizanje dogovora i postizanje konkretnih rezultata od praktične važnosti za radnike i poslodavce, uključujući zajedničke stavove, dobre prakse, smjernice i kodeks ponašanja, okvir djelovanja i ispregovarane ugovore.

Evropski socijalni partneri su predstavnici organizacija na nivou EU koji su uključeni u evropski socijalni dijalog. Pitanje reprezentativnosti je fundamentalno i čini osnovu njihovog prava da budu konsultovani.

Socijalni partneri na nivou EU u socijalnom dijalogu u sektoru proizvodnje TOK

industriALL

industriAll - Evropski sindikat je organizacija demokratskih i nezavisnih sindikata koja predstavlja fizičke i nefizičke radnike u metalskoj, hemijskoj, energetske, rudarske, tekstilnoj, industriji odjeće i obuće i drugim povezanim industrijama i djelatnostima.

industriAll - Evropski sindikat ujedinjava sindikate u osnovnim, proizvodnim i energetske granama industrije i ima oko 7 miliona članova iz 196 nacionalnih članica.

Njihove glavne oblasti djelovanja su:

1. industrijska politika i vizija radnika za održivost evropske industrije
2. aktivna politika kompanije za održiva radna mjesta i održive uslove rada
3. koordinacija kolektivnim pregovaranjem u socijalnim politikama
4. Evropski socijalni dijalog: izgradnja kapaciteta za zajedničku akciju, maksimiziranje uticaja na politike, razvoj pregovaračkih kapaciteta

industriAll - Evropski sindikat je socijalni partner u 11 evropskih sektorskih komiteta socijalnog dijaloga. U sektoru tekstila, odjeće, kože i obuće, oni su socijalni partner u komitetu SD za tekstil i obuću (uz EURATEX koji predstavlja suprotnu stranu) i u komitetu SD za obuću (uz CEC koji predstavlja drugu stranu).

COTANCE

COTANCE – Konfederacija nacionalnih asocijacija proizvođača kože evropskih zajednica je reprezentativno tijelo evropske industrije kože. To je neprofitna organizacija osnovana sa ciljem promocije interesa evropske industrije kože na međunarodnom nivou. Osim zastupanja evropske industrije kože, njihova misija sastoji se i u promovisanju evropske industrije kože kako na evropskom tako i na međunarodnom tržištu.

Okuplja skoro sve asocijacije proizvođača kože EU, povezujući skoro 95% proizvođača kože u EU (+/- 3000). To je krovna organizacija sa sjedištem u Briselu sa članicama iz Italije, Španije, Francuske, Njemačke, Velike Britanije, Portugalije, Holandije, Švedske, Belgije, Rumunije, Bugarske i Litvanije.

COTANCE je zastupnik poslodavaca u sektorskom socijalnom dijalogu na nivou EU. Zajedno sa industriAll (Evropskim sindikatom), COTANCE je razvila socijalni dijalog sa ciljem djelovanja po pitanju socijalno ekonomskog učinka, zaštite na radu, obrazovanja, obuke i razvoja vještina itd.

COTANCE sekretarijat radi i za GERIC, Mrežu evropskih tehnoloških centara proizvodnje kože, tijela koje prenosi tehnološke informacije industriji kože. Ovo je dovelo da serije naprednih tehnoloških projekata u oblasti zaštite životne sredine, osiguranja kvaliteta i visoko tehnoloških rješenja, kao i obuke.

EURATEX

EURATEX, Konfederacija evropskih industrija odjeće i tekstila, je glas evropske industrije odjeće i tekstila, čiji su glavni ciljevi stvaranje ambijenta u EU koji podstiče proizvodnju tekstilnih i odjevnih proizvoda.

Glavni cilj EURATEXa je promocija interesa članica uzimajući u obzir institucionalni okvir EU i obaveze na međunarodnom planu. Sjedište im je u Briselu blizu glavnih tijela – donosioca odluka na nivou EU: Komisije, Parlamenta i Savjeta. U ovom kontekstu, EURATEX teži kreiranju novog okvira trgovinske politike za ovaj sektor, promociji porasta izvoza evropskih tekstilnih i odjevnih proizvoda, promociji zakonodavstva i njegove primjene u oblasti intelektualne svojine, podršci mjerama koje unapređuju zaštitu životne sredine ali na način da su prihvatljive industriji, promociji i učešću u istraživanju, razvoju inovacija i drugim edukativnim ili socijalnim projektima koje donose dodatnu vrijednost industriji na nivou EU, kao i diseminaciji ekonomskih i statističkih podataka članstvu.

Osoblje EURATEX organizacije, sa sjedištem u Briselu, bavi se gore navedenim pitanjima, pruža niz relevantnih usluga i dostavlja članstvu informacije i neophodne podatke kako bi podržala njihova nastojanja na nacionalnom i granskom nivou.

Organizacija socijalnog dijaloga na nivou EU i glavna postignuća

Sa praktičnog stanovišta, socijalni partneri odlučuju o pravilima procedura njihovih komiteta, o tekucem, godišnjem i višegodišnjem programu rada i o prirodi i sprovođenju rada. Evropska komisija pruža logističku i administrativnu podršku komitetu.

Evropski socijalni dijalog podrazumijeva diskusije, konsultacije, pregovaranja i zajedničke akcije koje uključuju organizacije koje predstavljaju obje strane industrije- radnike i poslodavce. Predstavnici javnih organa takođe prisustvuju formalnim sastancima kako bi na zahtjev socijalnih partnera obezbijedili pojašnjenja specifičnih pitanja i tema.

Datume sastanaka i programe rada usaglašavaju IndustriAll i COTANCE (za kožarstvo) i IndustriAll i EURATEX (za tekstilstvo i industriju odjeće) uz organizaciono finansijsku podršku Evropske komisije.

Program rada se diskutuje i usaglašava među poslodavcima i sindikatima koji učestvuju na plenarnim sjednicama u prethodnoj godini.

Socijalni dijalog u oblasti kožarstva formalno je ustanovljen 2000. godine za konsultacije, razvoj zajedničkih inicijativa i pregovaranje, ali su već 1998.godine ETUF i COTANCE uspostavili neformalnu radnu grupu. Interna pravila procedura usvojena su u septembru 2004.godine za kožarstvo.

1992.godine, evropski socijalni partneri u sektoru tekstila i odjeće (bivši Comitextil kao predstavnik poslodavaca tekstilne industrije, bivši ECLA kao predstavnik poslodavaca industrije odjeće i bivši ETUF: TCL kao predstavnik radnika u ovim granama) odgovorili su pozitivno na zahtjev Evropske komisije o početku socijalnog dijaloga u sektoru. osnivanjem „neformalne radne grupe“, socijalni partneri postavili su osnov za evropski sektorski socijalni dijalog, a u martu 1999. godine isti je formalizovan kroz novi sektorski komitet (SDC) za industriju tekstila i odjeće.

Odmah potom socijalni partneri usvojili su pravila procedura koji preciziraju ciljeve i procedure rada SDC:

- Osnovni princip autonomnosti socijalnih partnera prilikom odabira tema za diskusiju (usvajanje programa rada za svaku godinu) i poštovanje principa subsidijarnosti;
- ciljevi SDC:
 - savjetovanje Evropske komisije o inicijativama koji se odnose na socijalnu politiku i razvoj evropske politike od uticaja na evropski sektor tekstilstva;
 - podsticanje socijalnog dijaloga u sektoru tekstilstva po pitanju doprinosa razvoja zapošljavanja i promocije konkurentnosti sektora.

Predstavnici poslodavaca i zaposlenih sastaju se na formalnim sastancima 3 ili 4 puta godišnje u okviru formalnih radnih grupa kojima predsjedava predstavnik Evropske komisije, uključujući jedan plenarni sastanak. Isto tako, oni imaju i niz neformalnih sastanaka gdje diskutuju o trenutnim problemima i pitanjima u sektoru.

Fokus ovog sektorskog komiteta vremenom se širio, a trenutno je usmjeren na:

- socijalna pitanja uz projekte kao što su Evropski savjet za vještine: Koža je moj posao, i dr.
- pitanja zaštite životne sredine: Ekološki otisak kože; Ekološko izvještavanje itd.
- trgovina i industrija: dostupnost sirovina, zaštita industrije, etiketiranje kože itd.

U isto vrijeme, teme diskusije su dobijale na širini i raznovrsnosti, vodeći na taj način ka tome da sve više tema bude razmatrano na plenarnim sjednicama i rada na konkretnim projektima:

- sistematsko konsultovanje EURATEXa i njegovih evropskih socijalnih partnera od strane Evropske komisije o svim socio-ekonomskim temama koje se tiču tekstilstva (STO pregovori, sporazumi o slobodnoj trgovini, akcioni plan za razvoj sektora, opšte EU politike i inicijative od uticaja na sektor itd.);
- kodeks ponašanja, socijalna prava i društveno odgovorno poslovanje;
- potreba smanjenja indirektnih troškova po osnovu rada (doprinosi za socijalno osiguranje),
- potrebe za obrazovanjem i obukom (EU TCL Skills Council) i nastavak aktivnosti u pogledu EU politika i inicijativa u ovoj oblasti.

Glavna postignuća socijalnog dijaloga osim onih u dijelu stalnog i pozitivnog dijaloga socijalnih partnera su i sledeća:

- usvajanje i potpisivanje EU Kodeksa ponašanja i to 1997.godine za tekstilstvo i 2000.godine za kožarstvo (na osnovu jednake želje socijalnih partnera da „razviju fer i otvorenu globalnu trgovinu i da rade na tome da evropska industrija tekstila postane profitabilna, međunarodno konkurentna i zasnovana na poštovanju radnika i poslodavaca“. Glavni principi koje su se kompanije obavezale poštovati tako se odnose na osnovne standarde MORA ili „ključne standarde rada“ ugrađene u zakonodavstvo svih zemalja članica EU i zemalja kandidata za članstvo
- publikacija vodiča za proces javnih nabavki u sektoru tekstilstva (kako da učesnici u procesu javnih nabavki u sektoru tekstilstva uzmu u obzir kriterijum kvaliteta koji bi im pomogao u ispunjavanju zahtjeva kao što su: tehnička vrijednost, sigurnost, vrijeme isporuke i prodajne mogućnosti). Platforma za izgradnju kapaciteta socijalnih partnera iz novih država članica i zemalja kandidata.
- Ustanovljavanje prvog sektorskog savjeta vještina u tekstilstvu i kožarstvu (podržan od strane Evropske komisije – Generalnog direktorata za zapošljavanje).

Poslije skoro 15 godina socijalnog dijaloga u ovim sektorima, bilans rezultata može se smatrati pozitivnim, iako još uvijek postoje izvjesne prepreke/teškoće/izazovi. Službe Evropske komisije redovno informišu i konsultuju evropske socijalne partnere iz sektora tekstilstva po različitim pitanjima od socio-ekonomskog uticaja za sektor. Zahvaljujući različitim projektima i inicijativama EU, sektorski socijalni dijalog na nacionalnom nivou značajno je poboljšan u mnogim zemljama. Evropski socijalni partneri usvojili su nekoliko zajedničkih stavova/preporuka kao što su: zajednička vizija trgovinskih/industrijskih/socijalnih i regionalnih mjera koje je potrebno preuzeti na nivou EU za sektore tekstilstva i kožarstva + mnogobrojni konkretni projekti. Međutim, socijalni dijalog ostaje veoma važan alat, budući da socijalni partneri moraju raditi puno da bi se suočili sa pojačanim izazovima u sektoru – u pogledu smanjenja radnih mjesta i restrukturiranja i slabim socijalnim dijalogom na nivou sektora u pojedinim zemljama članicama/kandidatima.

Primjer Evropskog sektorskog savjeta za vještine

Visok nivo socijalnog dijaloga u sektorima tekstilstva i kožarstva doveo je nekoliko konkretnih rezultata. Jedan od konkretnih primjera je Evropski savjet za vještine za sektor tekstilstva i kožarstva.

Evropski sektorski savjeti za vještine bili su dio agende Evropa 2020, a sa radom su počeli 2010. Po Agendi za nove vještine i poslove, Komisija podržava uspostavljanje Evropskih sektorskih savjeta za vještine na način da isti predstavljaju tijelo za efikasnije predviđanje potreba za vještinama u pojedinačnim sektorima i postizanja bolje usklađenosti vještina sa potrebama tržišta rada. Ovo je potrebno postići kroz:

- Obezbeđivanje kvalitetnijih informacija o situaciji u datom sektoru.
- Pomoć u razvoju upravljanja vještinama u svakom sektoru i razvoju nacionalnih politika za vještine kroz podsticanje:
 - Nacionalnih organizacija da na efektivniji način pruže informacije o potrebama u različitim sektorima
 - Organizacije koje djeluju u istim oblastima da uče jedne od drugih
 - Svih organizacija da dijele iskustva i informacije.

Evropski socijalni partneri u sektoru tekstilstva i kožarstva, industriAll za Evropu, EURATEX i COTANCE su i prije 2010. godine radili na važanom pitanju vještina i kvalifikacija. Dostupnost obučene radne snage širom Evrope bila je ključna za budućnost različitih sektora tekstilstva i kožarstva kako bi ostali konkurentni i održali tehnološko vođstvo na globalnom tržištu rada.

2008.godine ETUF:TCL (današnji industriAll Evropa) i EURATEX podnijeli su zajednički projekat kako bi locirali i mapirali postojeće nacionalne i regionalne tekstilne opservatorije, identifikovali primjere najbolje prakse, diseminirali ih novim državama članicama i zemljama kandidatima i pripremili međusobnu interakciju ovih organizacija.

U godinama koje su uslijedile, započeti su i drugi projekti kako bi proširili naša znanja i iskustva o vještinama i kvalifikacijama u sektorima tekstilstva i kožarstva na nacionalnim nivoima.

U periodu od 2010-2011. godine, evropski socijalni partneri u sektoru tekstilstva i kožarstva (najprije industriAll Evropa, EURATEX, COTANCE, od 2004.godine i CEC) uputili su novi predlog projekta za uspostavljanje prvog Evropskog sektorskog savjeta za vještine. Konačno, od decembra 2011.godine, postoji Evropski savjet za vještine za sektor tekstilstva i kožarstva koji se danas koristi kao reper za ostale sektore.

Misija Sektorskog savjeta za vještine

Evropski savjet za vještine za sektor tekstilstva i kožarstva teži unapređenju obrazovanja, vještina i zapošljavanja u sektoru.

Ključni cilj postiže se kroz efektivno umrežavanje nacionalnih opservatorija i Evropskih socijalnih partnera u sektoru tekstilstva i kožarstva, kao i kroz razmjenu najbolje prakse između ovih opservatorija.

U mrežavanje će omogućiti bolju koordinaciju na nivou EU, razmjenu primjera najbolje prakse i promociju saveza unutar sektora, kao i one sa strateškim partnerima izvan ovih sektora.

Proces donošenja odluka biće potpomognut kroz monitoring razvoja tržišta rada i potreba za obukom, sprovođenje istraživanja, izvještavanje i analizu obrazovne tematike, kao i razvoj i promociju efektivne politike inovativnosti uključujući istraživanje, tehnološke transfere i stručno osposobljavanje kojim bi se podržala održivost i fleksibilnost u ovom sektoru industrije.

Nacionalne opservatorije

U 2014. godini, Evropski savjet za vještine za sektor tekstilstva i kožarstva okuplja nacionalne predstavnike iz Belgije (2), Francuske, Velike Britanije, Italije i Španije.

Trenutno, Savjet čine:

- IndustriAll – Evropski sindikat
- Euratex - Konfederacija evropskih industrija odjeće i tekstila,
- Cotance - Konfederacija nacionalnih asocijacija proizvođača kože Evropske zajednice,
- CEC – Evropska konfederacija industrije obuće
- Cobot (Belgija) – Flamanski centar za edukaciju, obuku i prekvalifikacije u industriji tekstila i čarapa

- IVOC/IREC (Belgija) – Institut za istraživanje i obuku u proizvodnji odjeće,
- Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo (Španija) – Tripartitna fondacija za zapošljavanje i obuku,
- OPCALIA Odsjek za tekstil, modu i kožu (Francuska),
- ONC (Italija) – Nacionalna opservatorija za kožarstvo,
- Creative Skillset (Velika Britanija) – Savjet za vještine kreativnih industrija

Ovogodišnji cilj je proširenje sastava Sektorskog savjeta za vještine na način da se u članstvo uključe i druge opservatorije, druge zemlje i sektor proizvodnje obuča. Zemlje poput Portugalije, Češke, Rumunije i druge će se ubrzo priključiti aktivnostima savjeta.

Sjednice Sektorskog savjeta za vještine održavaju se nekoliko puta godišnje.

Konkretni rezultati Sektorskog savjeta za vještine

Rad Sektorskog savjeta za vještine dao je konkretne rezultate:

- Povećano znanje o specifičnostima sektora (tržište rada, zapošljavanje, potrebe..), identifikovani primjeri najbolje prakse, programi obuke za sticanje vještina, preporuke za izmjenu politike kroz publikacije i godišnje izvještaje;
- Podsticanje zajedničkih inicijativa nacionalnih opservatorija;
- Koordinacija i harmonizacija sa drugim inicijativama u oblasti obrazovanja i kvalifikacija poput ESCO, EU Skills Panorama, EURES, EQF (Evropski kvalifikacioni okvir);
- Aktivan rad posredstvom web portala:
<http://europeanskillsCouncil.tcl.eu/eng/EuropeanSkillsCouncil.aspx>
- Redovne publikacije ili bilteni koji se distribuiraju mreži od preko 500 pojedinačnih partnera iz svijeta biznisa, sindikatima, istraživačkim institutima, univerzitetima, školama, itd.
- Uloga „portparola“ na temu vještina i kvalifikacija u sektorima proizvodnje tekstila, odjeće, kože i proizvoda od kože, obuča.

3. Socijalni dijalog u Sloveniji

Istorijat

Zaostavština iz prethodnog privrednog sistema kao i okolnosti političke i ekonomske tranzicije 90ih oblikovali su ambijent koji je omogućio postojeći obim i sadržaj socijalnog dijaloga u Sloveniji. Iako je tradicija postojanja sindikata i poslodavačkih organizacija u Sloveniji duga, može se reći da su privredni odnosi počeli da dobijaju sadašnju formu tek nakon raskida sa komunističkim režimom. Ustavne i pravne promjene 1989.godine, koje su iz osnova promijenile prirodu radnih odnosa, bile su ključne za razvoj privrednih odnosa u Sloveniji (Vodovnik, 1999).

Zakon o osnovnim pravima iz radnog odnosa zamijenio je takozvani „asocijacioni“ radni odnos sa onim koji se zasniva na ugovoru o radu. Zakon iz 1989.godine sadržao je i prvu pravnu regulativu koja se odnosila na kolektivno pregovaranje i kolektivne ugovore (Skledar, 2002). 90ih godina prošlog vijeka, u Sloveniji se pojavljuju novi akteri u oblasti privrednih odnosa i počinju da igraju novu, prethodno nepostojeću ulogu socijalnih partnera. Promjena ekonomskog i političkog sistema izazvala je reformu postojećih organizacija i formiranje novih.

Pluralizam sindikalnih organizacija bio je posljedica procesa u kom su se pojedini djelovi starih sindikata otcijepili, a formirali se novi.

Stanojević (2003) navodi da su ideološke i političke rascjepke slovenačkih sindikata početkom 90ih do kraja te decenije zamijenili ideološki neutralnije grupacije (vođeni interesima zaposlenih u privatnom sektoru i javnim uslugama). Novi socijalni partneri dobijali su na snazi tokom 90ih. Prema Stanojeviću (2004) sistem privrednih odnosa koji je uspostavljen 90ih karakterisali su: jaki sindikati, centralizovane poslodavačke organizacije, sistem centralizovanog kolektivnog pregovaranja i institucionalizovana tripartitna komunikacija (koja je pretpostavljala otvorenost Vlade za dijalog sa socijalnim partnerima). I analitičari i svi akteri u socijalnom dijalogu jednoglasno smatraju da je socijalni dijalog 90ih godina u Sloveniji bio uspješan i da je predstavljao dobru osnovu za uspješan prelazak na tržišnu ekonomiju.

Pravni okvir

Pravni okvir sistema privrednih odnosa u Sloveniji se mijenja. Najvažnija od ovih promjena jeste usvajanje novog Zakona o kolektivnim ugovorima (ZKU). Zakonu je prethodilo 10 godina pripreme i njime se promijenila pozicija poslodavačkih organizacija sa obaveznim članstvom u kolektivnom pregovaranju i uveo dobrovoljni sistem kolektivnog pregovaranja zasnovan na autonomnim poslodavačkim organizacijama i sindikatima zasnovanim na dobrovoljnom članstvu. ZKU propisuje sljedeće: strane potpisnica kolektivnih ugovora; sadržaj, proceduru usvajanja, formu ugovora, trajanje i prestanak važenja ugovora, mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova i objavljivanje ugovora.

Trenutna pravila reprezentativnosti sindikata proističu iz Zakona o reprezentativnosti sindikata, koji je na snazi od 1993. godine. (Skledar, 2002).

Tripartitni dijalog i Ekonomsko socijalni savjet

Socijalni partneri u Sloveniji sarađuju na nacionalnom nivou u okviru Ekonomsko socijalnog savjeta (*Ekonomsko Socijalni Svet*, ESS). ESS je formiran aprila 1994. godine potpisivanjem tripartitnog sporazuma o platnoj politici u privatnom sektoru kao centralno tijelo za tripartitnu saradnju u Sloveniji. Trenutno, ESS funkcioniše u skladu sa zajedničkim usvojenim pravilima, a ne na osnovu zakonodavstva. Tokom 11 godina postojanja, ESS je doprinio uspješnoj implementaciji osnovnih ekonomskih i socijalnih reformi i procesu tranzicije. Konsultativna funkcija ESS se ostvaruje kroz aktivnosti pripreme zakonodavstva i drugih dokumenata (kao što su socijalni sporazumi i sporazum o platnoj politici) i davanja mišljenja na radne verzije dokumenata relevantnih za djelokrug rada ESS: privredni odnosi, uslovi rada, radno zakonodavstvo itd. kao i druga pitanja od uticaja na radnike, poslodavce i vladinu politiku. ESS diskutuje o svim izvještajima ili dokumentima koji u međunarodnoj /EU praksi zahtijevaju mišljenje socijalnih partnera. ESS čini 21 član (po 7 predstavnika svake strane) i svoje odluke usvaja jednoglasno. U slučaju postojanja različitih mišljenja, ista se bilježe. ESS ima svoje radne grupe (članovi su uvijek predstavnici sve tri strane, a ponekad i nezavisni eksperti) koje doprinose rješavanju pitanja koje su u programu rada ESS (npr. izrada predloga zakona, evaluacija reformi sistema socijalne zaštite i različitih tripartitnih ugovora). Iako mišljenja i predlozi ESS nisu pravno obavezujući, oni se uzimaju u obzir u diskusijama i prilikom donošenja odluka. Administrativni troškovi rada ESS pokrivaju se iz državnog budžeta.

Glavni socijalni akteri složili su se da je socijalni dijalog preduslov uspješnih zajedničkih i individualnih akcija. Stoga socijalni partneri zaključuju „socijalne ugovore“ koji obuhvataju važne socijalne i ekonomske teme kao što su zapošljavanje u politike zapošljavanja, politike primanja, poreske reforme, socijalne politike, uslovi života i rada. Prvi socijalni ugovor potpisan je 1995. godine.

Pored ESS, postoje i druge institucije čija upravljačka tijela imaju tripartitnu ili „multipartitnu“ strukturu, ili pak uključuju predstavnike poslodavačkih i sindikalnih organizacija. Najvažniji su oni koji upravljaju sistemom socijalne sigurnosti, kao što su agencije za zapošljavanje i osiguranje od nezaposlenosti, penziono i invalidsko osiguranje i zdravstveno osiguranje. Jedno od tijela sa multipartitnom strukturom je Nacionalni savjet (NS). Prema Ustavu Republike Slovenije, Nacionalni savjet je tripartitno tijelo od socijalnog, ekonomskog, profesionalnog i lokalnog interesa i ima 40 članova uključujući 4 predstavnika poslodavaca i 4 predstavnika radnika. Najveća moć Nacionalnog savjeta ogleda se u njegovom pravu da od nacionalnog parlamenta zahtijeva preispitivanje zakona prije njegovog proglašenja. Ono takođe može nacionalnom parlamentu dostaviti svoje mišljenje na sva pitanja iz njegove nadležnosti. (Skledar, 2002b).

Bipartitni socijalni dijalog

Trenutna struktura kolektivnog pregovaranja u Sloveniji je prilično centralizovana i inkluzivna. Postoje tri vrste kolektivnih ugovora u Sloveniji: opšti kolektivni ugovori (za javni sektor); sektorski kolektivni ugovori i ugovori za određene profesije (u javnom sektoru npr. za doktore ili novinare) i kolektivni ugovori na nivou kompanije (osim malih poslodavaca – koji imaju do 10 zaposlenih).

Sektorski kolektivni ugovori se pregovaraju između sektorskih sindikata i odgovarajuće poslodavačke asocijacije (Stanojević, 2001).

Nasuprot mnogim drugim zemljama u EU (i starim i novim članicama) stopa pokrivenosti kolektivnim ugovorima u Sloveniji je visoka. Skoro cjelokupna radna snaga je „obuhvaćena“ odredbama kolektivnih ugovora. Dvije jedine kategorije radnika koje nisu pokrivene kolektivnim ugovorima u Sloveniji su menadžeri

(koji imaju individualne ugovore o radu) i radnici u državnoj administraciji na višim nivoima, kao i zaposleni u opštinama (Skledar, 2003).

4. Trenutna ekonomska situacija i stanje socijalnog dijaloga u sektoru TOK

4.1 Makedonija

Makedonska industrija odjeće se bori sa brzim promjenama svjetskih trendova. Situacija je alarmantna jer je većina proizvodnje niske vrijednosti. Industrija tekstilstva i odjeće izvozi 25% proizvoda u EU. Glavni trgovinski partneri su: Švajcarska, SAD, Rusija, Njemačka i Kina. Ovaj sektor čine uglavnom mala i srednja preduzeća sa u prosjeku 15 zaposlenih po preduzeću.

Tri glavne politike od uticaja na preduzetnike i poslodavce u sektoru su: trgovinska i carinska politika, socijalna i obrazovna politika. Najvažniji koraci u oblasti trgovine i carine preduzeti su u poslednjih nekoliko godina kroz pristupanje Svjetskoj trgovinskoj organizaciji i potpisivanje Sporazuma o stabilizaciji i pridruživanju sa Evropskom unijom. Pristupanje STO značilo je više šansi za trgovinu. Sporazum sa EU takođe pruža više prilika za izvoz. Ali izvoz u EU za makedonske proizvođače odjeće nije lak. Oblast koja najviše utiče na konkurentnost proizvođača odjeće je socijalna politika. Zakon o radu jedna je od najvažnijih pitanja makedonskih proizvođača. Makedonske kompanije ističu da je njihov rad cikličnog karaktera, i dešava se u specifično vrijeme tokom tkz. sezone, i od radnika se očekuje da naporno rade u tom periodu. Oni moraju raditi prekovremeno i subotama dok Zakon dozvoljava samo 40 radnih sati u toku sedmice.¹

Tekstilna industrija u Makedoniji ima dugu tradiciju i iskustvo. Oko 600 kompanija sa oko 40.000 posluje u ovom sektoru, što čini 27% od ukupnog broja zaposlenih u Makedoniji. U pogledu zapošljavanja, industrija odjeće ima najveći udio u zapošljavanju, iako se broj zaposlenih smanjuje od 80ih godina i sada iznosi 62518. Tekstilna industrija učestvuje sa 12,45% u ukupnom BDP, a sa 27% u makedonskom izvozu. Prostorno tekstilna industrija pokriva cijelu teritoriju Makedonije, a značajnije je koncentrisana u istočnom dijelu zemlje².

Tekstilna proizvodnja u Makedoniji je u potpunosti prilagođena tržišnim uslovima zemalja Zapadne Evrope. Ovo znači da proizvodnja tekstila i odjeće zadovoljava stroge standarde kvaliteta, uslove isporuke, kao i kompletnu logistiku koju zahtijevaju inostrani partneri. Uzimajući u obzir da u Makedoniji postoje gradovi ili čak regioni u kojima je osnovna industrija proizvodnja odjeće i tekstila uopšte, ispunjavanje minimalnih standarda je više nego bitno. Centar proizvodnje odjeće je u Istočnoj Makedoniji, u Štipu. U tom gradu 5610 (ili 40 posto od ukupnog broja zaposlenih) radi u 58 kompanija u tekstilnom sektoru. Ovo je više u odnosu na bilo koji drugi grad u zemlji (u Skoplju taj broj iznosi 3851, Tetovu 3549, Bitoli 2541). Većina firmi u sektoru tekstilstva u Makedoniji su mala i srednja preduzeća, koji ukupno zapošljavaju od 30500 radnika, tj. u prosjeku 15 radnika po kompaniji³. Ovo je pozitivna činjenica koja dozvoljava fleksibilnost kompanija u pogledu promjenjive palete proizvoda, proizvodnju malih serija i kratak period isporuke finalnog proizvoda, što je ključan faktor za uspješnu saradnju sa inostranim partnerima i opstanak ove grane, koja je pod stalnim pritiskom usljed konkurencije i tržišnih principa. Makedonska tekstilna industrija je uglavnom orjentisana na izvoz, uglavnom na tržište EU.

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

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;

Vlada je odgovorna za donošenje politike, regulatorni okvir i strategije razvoja industrije tekstila. Glavni cilj ove regulative je jačanje kapaciteta privatnog sektora koji se najviše suočava sa brzim promjenama i povećanom konkurencijom. Ovo je dugotrajan proces koji obuhvata:

- unapređenje regulatornog okvira za osnovne poslovne usluge,
- podrška kvalifikovanim grupama eksperata
- prilagodljivost radne snage
- unaprijeđen tržišni pristup za tekstilnih i odjevnih proizvoda i
- eliminisanje prepreka za uspostavljanje maloprodajnih sistema distribucije.

Tekstilni sektor u Makedoniji nema definisanu strategiju koja podstiče rast i inovacije i unapređuje ekonomsku konkurentnost ovog sektora u zemlji. Politika i regulatorni okvir za sektor tekstila su u nadležnosti Ministarstva ekonomije. U Ministarstvu postoji sektor za industriju u kojem jedna osoba prati razvoj i dešavanja u sektoru tekstilstva. Makedonija nema strateški dokument koji se posebno odnosi na ovaj sektor.⁴

Postojeći Zakon o radnim odnosima navodi da postoje tri nivoa kolektivnog pregovaranja: nacionalni (za javni i privatni sektor), sektorski (za granu) i pojedinačni (na nivou kompanije). Nacionalni/opšti kolektivni ugovori se potpisuju između reprezentativne konfederacije sindikata i poslodavačke asocijacije (za privatni sektor) i između reprezentativne konfederacije sindikata i ministra rada (za javni sektor). Sektorske (granske) kolektivne ugovore potpisuju odgovarajući i reprezentativni sindikati i poslodavačke asocijacije. Kolektivni ugovori na granskom nivou odnose se samo na potpisnike i njihove članove i ne može se odnositi na druge. Kolektivni ugovori na nivou preduzeća potpisuju se između (predstavnik) sindikata u kompaniji i poslodavca. Prema Zakonu, sve vrste kolektivnih ugovora su nezavisni jedni od drugih. Međutim, budući da sindikati pregovaraju kolektivnim ugovorima na svim nivoima, opšte je prihvaćeno i primjenljivo da svaki naredni kolektivni ugovor daje veći obim prava od prethodnog. Ovo znači da se kolektivnim ugovorom na nivou preduzeća garantuje najveći obim prava zaposlenom. Trenutno su u Makedoniji na snazi opšti/nacionalni kolektivni ugovor za privatni sektor, nekoliko granskih kolektivnih ugovora i više kolektivnih ugovora na nivou kompanije. Međutim, pošto su po Zakonu opšti kolektivni ugovor obavezni za sve zaposlene u javnom i privatnom sektoru, pokrivenost kolektivnim ugovorima stoga iznosi 100%. Opšti/nacionalni kolektivni ugovor za privatni sektor je potpisan u junu 2010. godine.

Tripartitni dijalog na regionalnom i lokalnom nivou je još uvijek u povoju.

Socijalni dijalog na granskom nivou funkcioniše u onim sektorima u kojima postoje registrovane poslodavačke organizacije (što je i zakonska obaveza za učešće u kolektivnom pregovaranju). Nakon zaključivanja opšteg/nacionalnog kolektivnog ugovora, zaključeno je nekoliko granskih kolektivnih ugovora. Jedan od sektora je i tekstilna industrija za koju je kolektivni ugovor potpisan novembra 2007. godine. Dodatni problem predstavlja što se Zakon o radu mijenjao 11 puta od 2005. godine. U skladu sa tim, kolektivni ugovori bili su predmet ponovnih pregovora. Tako je i kolektivni ugovor za tekstilnu industriju mijenjan i prilagođavan tri puta: 2009, 2012. i 2013. godine. Trenutno su u toku pregovori za 4. izmjenu. Fokus u pregovorima dat je poštovanju ljudskih prava, a, prije svega, pravu radnika. Ovo je rezultat ne samo pritiska sindikata već i straha od posljedica koje nehumani uslovi rada mogu imati na imidž brenda, ali i proste ekonomske logike da se produktivnost kompanije povećava srazmjerno unapređenju uslova rada. Radni odnosi smatraju se

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

potencijalnom prijetnjom od strane mnogih trgovaca i brendova. Rastuća manjina trgovaca i brendova ide i korak dalje kontrolišući cijeli proces. Nekada se oslanjaju na nezavisne monitoring organizacije koje ustanovljavaju da li su od strane dobavljača ispoštovani standardi rada. Oni takođe utiču i na uslove zdravlja i zaštite na radu. Neki idu i korak dalje – ka razvijanju strategije društveno odgovornog poslovanja, opredjeljujući se za kreiranje društveno odgovornog brenda. Ovo ne isključuje ni zanatlije.

Još jedan od primjera je povećan broj kompanija koje usvajaju kodekse ponašanja sa specijalnim fokusom na etičko ponašanje zaposlenih, standarde rada i konsultacije sa zaposlenima. Kompanije moraju osigurati da njihova praksa bude usklađena sa standardima rada u pogledu plata i radnog vremena. Kompanije koje su članovi globalne mreže snabdijevanja moraju poštovati međunarodne standarde. U nekom pojedinačnim slučajevima, postojao je čak i pritisak od strane poslodavaca za osnivanje sindikata na nivou kompanije, ali on nije urodio plodom do sada.

4.2 Crna Gora

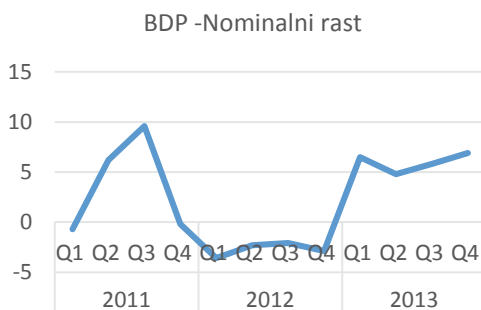
Sledeće poglavlje daje detaljnu analizu trenutnog stanja u Crnoj Gori, sa specijalnim fokusom na ekonomske parametre u sektoru tekstila u Crnoj Gori. Da bi dobili cjelovitu sliku određenog sektora – u ovom slučaju sektora tekstila, neophodno je uraditi detaljnu analizu trenutne ekonomske situacije. Očigledna je činjenica da je ovaj sektor u procesu slabljenja u svim zemljama u posljednjih nekoliko godina što je veoma značajan faktor za socijalne partnere prilikom zaključivanja granskih kolektivnih ugovora.

Trenutna ekonomska situacija u Crnoj Gori

Nakon sticanja nezavisnosti, tokom 2008, u Crnoj Gori je zabilježen veliki investicioni bum i svi ekonomski indikatori su ukazivali da je Crna Gora na pravom putu. Nakon nekoliko godina veoma dinamičnog ekonomskog razvoja zemlje, ekonomska kriza je zaustavila taj rast i napravila velike promjene na tržištu rada Crne Gore. Trenutna makroekonomska situacija u zemlji se može ocijeniti kao stabilna ali sa postojanjem određenih problema koji se prvenstveno tiču javnog duga i deficita budžeta.

Na sledećem grafiku predstavljen je nivo nominalnog rasta BDP-a u Crnoj Gori u posljednje tri godine.

Grafik 1: BPD nominalni rast



Analizirajući podatke predstavljene na grafiku jasno je da je ekonomska kriza ostavila veliki uticaj na crnogorsku ekonomiju. Vrijednost BDP-a je bilježila negativne trendove početkom 2011.godine i skoro cijelu 2012.godinu.

U post-kriznom periodu, tokom 2013.godine, indikatori pokazuju snažan rast crnogorske ekonomije. Ovo je period oporavka ekonomije koji neki analitičari ocjenjuju kao perspektivu za novi rast.

Izvor: MONSTAT, www.monstat.org

Iz dolje datog grafika, jasno je da broj zaposlenih bilježi rast iz godine u godinu. Ovaj trend je izrazito jak u toku 2012. i 2013. godine i može biti direktno povezan sa aktivnim mjerama zapošljavanja koje se implementiraju u Crnoj Gori.

Grafik 2: Ukupan broj zaposlenih



Izvor: MONSTAT, www.monstat.org

Prosječna zarada u Crnoj Gori u posljednjih nekoliko godina je veoma stabilna sa veoma malim odstupanjima na dolje ili na gore. U 2013. godini, prosječna zarada u Crnoj Gori je bila na nivou od 726€ što je bilo niže nego u odnosu na 2012. godinu.

Tabela 1: Ostali ekonomski indikatori za Crnu Goru

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

Izvor: MONSTAT, www.monstat.org

Sa druge strane, stopa nezaposlenosti je na visokom nivou. U 2011. godini ova stopa je bila na nivou od 22,6% ali je u 2013. godini zabilježen pad na 19.5%. Značajan problem sa kojim se suočava Crna Gora je visoka stopa nezaposlenosti mladih. Stopa nezaposlenosti među licima starosti između 15-24 godine u 2013. godini je bila na nivou od 41.6%.

Trenutna ekonomska situacija u sektoru tekstila u Crnoj Gori

Sledeća tabela prikazuje broj zaposlenih u sektoru tekstila u Crnoj Gori. Iako podaci pokazuju da postoje određeni pozitivni trendovi u ovoj oblasti, ekonomska snaga ovog sektora i nije na zavidnom nivou. Kao što se može vidjeti iz predstavljene tabele, ukupan broj zaposlenih u ovom sektoru je veoma nizak. Prema tome, ukupan broj zaposlenih u ovom sektoru u 2012.godini je bio na nivou od samo 0,38% od ukupne zaposlenosti na teritoriji Crne Gore. Ako bi isti uporedili sa 2009. godinom, očigledno je da udio zaposlenosti u ovom sektoru bilježi pad.

Tabela 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
Udio u ukupnoj zaposlenosti	0.56%	0.49%	0.36%	0.38%

Izvor: MONSTAT, www.monstat.org

Niže data tabela daje pregled zvaničnih podataka o nivou zarade u sektoru tekstila u poređenju sa prosječnim zaradama u Crnoj Gori.

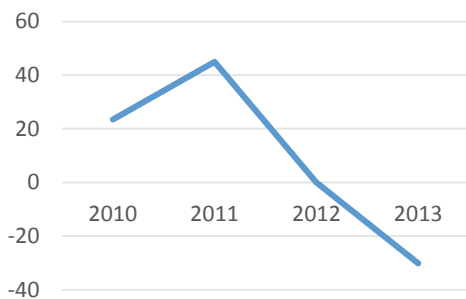
Tabela 3: Prosječna zarada u sektoru tekstila upoređena sa prosječnom zaradom u Crnoj Gori

	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 tabeli jasno pokazuju da su u svim sektorima koji su povezani sa tekstilom prosječne zarade na nižem nivou u odnosu na prosječnu zaradu na teritoriji Crne Gore. Na primjer, prosječna zarada u dijelu proizvodnje kože i proizvoda od kože je za 53,23% niža u odnosu na prosječnu zaradu na teritoriji Crne Gore u 2012. godini. Prema zvaničnim podacima, proizvodnja tekstila i proizvoda od kože ima samo minorni udio u ukupnoj industrijskoj proizvodnji u 2013. godini. Ova dva pod-sektora su sačinjavala svega 0,2% ukupne industrijske proizvodnje (0,1% svaki).

Proizvodnja odjevnih predmeta u %



U poređenju sa 2012. godinom, proizvodnja odjevnih predmeta je bila na višem nivou u 2010. i 2011. godini. U 2011. godini proizvodnja odjevnih predmeta je bila na većem nivou od 45% u odnosu na 2012. godinu.

Negativni trendovi su zabilježeni i u 2013. godini, gdje je 30.2% zabilježen pad proizvodnje odjevnih predmeta u odnosu na 2012. godinu.

Izvor: MONSTAT, www.monstat.org

Socijalni dijalog u Crnoj Gori

Socijalni dijalog u Crnoj Gori se sprovodi na tripartitnoj osnovi (Vlada Crne Gore, reprezentativna organizacija poslodavaca i reprezentativne sindikalne organizacije), kao i na bipartitnoj osnovi (sindikati sa jedne strane, i poslodavci sa druge strane). Takođe, socijalni dijalog se odvija 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). Član 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 za ulogu u pregovorima povodom izmjena i dopuna Opšteg kolektivnog ugovora i može biti uključen u izradu predloga zakona kroz učešće u radnim grupama.

Socijalni savjeta razmatra i daje mišljenja po pitanju sledećih tema: razvoja i unaprjeđivanja kolektivnog pregovaranja, uticaja ekonomske politike i mjera za njeno sprovođenje na socijalni razvoj i stabilnost politike zapošljavanja, zarada i cijena; konkurencije i produktivnosti; privatizacije i drugih pitanja strukturnog prilagođavanja; zaštite radne i životne sredine, obrazovanja i profesionalne obuke; zdravstvene i socijalne zaštite i sigurnosti; demografska kretanja i druga pitanja značajna za ostvarivanje i unaprjeđivanje ekonomske i socijalne politike.

Crna Gora je ratifikovala 4 od 6 konvencija Međunarodne organizacije rada (ILO) o socijalnom dijalogu, pri čemu Konvencija C151 o zaštiti prava na organizovanje i procedurama za određivanje uslova za zapošljavanje u javnim službama i Konvencija C154 o promociji kolektivnog pregovaranja još uvijek nisu ratifikovane.

U posljednjoj dekadi, nekoliko zakona iz radne i socijalne oblasti su usvojeni, koji su sada prilagođeni novim uslovima tržišne ekonomije. Navodimo sledeće: Zakon o radu, Zakona 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 lica sa invaliditetom i ranije pomenuti 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 determinisan još 2005. godine, i čije članstvo čini oko 80% nacionalnog BDP-a i zapošljava više od 65% radne snage, koje obuhvata sve sektore ekonomskih aktivnosti u Crnoj Gori.

Prema Zakonu o radu postoji tri nivoa kolektivnih ugovora u Crnoj Gori (opšti, granski i kolektivni ugovor na nivou preduzeća/kompanija). Na nacionalnom nivou postoji jedan Opšti kolektivni ugovor (potpisan od strane sva tri socijalna partnera) i 17 granskih kolektivnih ugovora. Kolektivni ugovori regulišu zarade, radne uslove i odnose, prava sindikalnih i poslodavačkih organizacija, kao i procedure ispravke, revizije i zaključivanja kolektivnih ugovora. Sadržaj ovih ugovora je determinisan odredbama Zakona o radu.

Do danas je UPCG potpisala 4 granska kolektivna ugovora, dok se još 4 nalaze u procesu pregovora.

Novembra 2010. godine, socijalni partneri su potpisali Izmjene i dopune Opšteg kolektivnog ugovora, koji datira od 2004. godine. Tada je dobio karakter temporalnog 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 martu 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 hemijske industrije Crne Gore i Odbora Udruženja tekstila, kože, gume, obuće, hemijske i farmaceutske industrije Privredne komore Crne Gore.

Od tog perioda zaključno sa današnjim datumom desilo se mnogo promjena: donošenje Zakona o radu 2008. godine, te njegove izmjene i dopune krajem decembra 2011. godine; izmjene i dopune Opšteg 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

sindikata je Sindikat za djelatnost hemijske, farmaceutske i tekstilne industrije Crne Gore. Sve ovo je uslovalo potrebu za otpočinjanje novih pregovora i kreiranju novog GKU-a.

Pregovori o zaključivanju Granskog kolektivnog ugovora za ovaj sektor, koji treba da se uskladi sa odredbama Zakona o radu i Opšteg kolektivnog ugovora, otpočeli su u periodu implementacije projekta. Socijalni partneri diskutovali su postojeći GKU i saglasili su se da novi treba da bude više fleksibilan i usklađen sa ekonomskom 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 EKONOMSKI TRENDOVI

U novom izdanju Kvartalnog ekonomskog pregleda Hrvatske (br. 60/Oktobar 2014) analitičari sa Instituta za ekonomiju u Zagrebu daju najsvježija predviđanja i analiziraju ekonomske trendove u Hrvatskoj. Iz ovog izdanja izdvojićemo:

Oporavak eurozone sporiji od očekivanog kao i akumulacija negativnih signala sa domaće scene izazvali su pad u odnosu na projekcije BDP za ovu i narednu godinu. Sad očekujemo pad BDP za 0.6% u ovoj godini, što je za 0.1 % niže u odnosu na projekcije iz juna. Promjene su uglavnom izazvane značajnim padom investicija za koje se očekivalo da će dostići 4 posto u ovoj godini. Dinamika zabilježena u sektoru trgovine sa inostranstvom, a posebno u izvozu roba, će oslabiti što je djelimična posljedica metodoloških promjena. Negativni trendovi iz ove godine nastaviće se i u narednoj, pooštrena fiskalna situacija i povećana politička nesigurnost rezultiraće smanjenim potencijalom za oporavak u narednoj godini. Stoga su naše projekcije rasta BDP za 2015. godinu sada svedene na 0.2, što je pad u odnosu na 0,7% koliko je projektovano prije 3 mjeseca. Pozitivan doprinos oporavku naredne godine očekuje se od priliva investicija i povećanja izvoza, iako će isti biti slabiji nego što smo ranije očekivali. Ambijent koji ne podstiče rast, visoki fiskalni deficiti i veliki javni dug višestruko pojačavaju potrebu za odlučujućim akcijama od strane odgovornih lidera kako bi se kontrolisali negativni trendovi. Hrvatska je već uključena u korektivne mehanizme Procedure za pretjerani deficit (EDP) i Procedure za makroekonomsku neuravnoteženost. Međutim, stiče se utisak da je posvećenost donosioca odluka implementaciji ključnih preporuka u okviru ovih procedura više formalna nego istinska. Ovo navodi na očekivanja da ciljevi EDP neće biti uzeti kao obavezujući u definisanju budžeta za 2015. godinu. Povrh svega, posljednji fiskalni pokazatelji iz oktobra 2014 godine pokazuju mnogo veći nivo javnog duga nego što se to ranije očekivalo. Veoma je moguće da će od Hrvatske biti zahtijevano da preuzme mnogo ozbiljnije napore ka konsolidaciji u okviru EDP od onih koje su predložene posljednjim preporukama iz januara 2014. godine.

Ukoliko se u kratkom roku ne sprovedu ozbiljne mjere konsolidacije, u budućnosti će biti otvorene sve opcije fiskalnih kretanja uključujući i programe stabilizacije MMFa i EU.⁵

4.3.2 ZAPOSŁJAVANJE U SEKTORU TEKSTILSTVA I KOĐARSTVA (proizvodnja tekstila, obuće, kože i gume)⁶

Tabela 1

Broj zaposlenih u pravnim licima	2012	2013	06/2014	2014/2013
ukupno	1.153.497	1.132.246	1.124.946	-0,64%
C Proizvodnja	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 proizvoda od kože	8.825	8.752	9.632	+10,05%
Total 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 u ukupnom broju zaposlenih	2,47%	2,36%	2,42%	+0,06%

Izvor: Hrvatski zavod za statistiku

Udio žena zaposlenih u sektorima C13, C14 i C15 u 2013. godini iznosio je 82%, dok je u 2014. udio žena u ukupnom broju zaposlenih u ovim sektorima iznosio 81%.

Industrija tekstila, odjeće, kože i gume je jedan od rijetkih sektora koji je zabilježio pozitivan rast ukupnog broja zaposlenih u 2014. godini u odnosu na prethodnu godinu. Dok broj zaposlenih u industriji tekstila nastavlja da pada, broj zaposlenih u industriji kože i proizvoda od kože i odjeće raste. Ovi pokazatelji su veoma bitni imajući u vidu da sektor tekstilstva i kođarstva zapošłava najranjivije grupe kao što su: nisko-kvalifikovane žene i srednju starosnu grupu radnika koji skoro da nemaju mogućnost ponovnog zapošłavanja u slučaju gubitka posla.

Aktivnosti na čuvanju svakog radnog mjesta u ovom sektoru moraju biti isticane i zbog socijalne inkluzije ove kategorije radnika. Vlada Republike Hrvatske, zajedno sa socijalnim partnerima, sindikatima i granskim udruženjima poslodavaca, 20. aprila 2010. godine potpisala je Sporazum o uspostavljanju socijalnog savjeta za sektor tekstilstva i kođarstva. To je prvi tripartitni sektorski socijalni savjet u Hrvatskoj.

⁵ <http://www.eizg.hr/en-US/New-edition-of-Croatian-Economic-Outlook-Quarterly-1317.aspx>

⁶ http://www.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2014/09-02-01_06_2014.htm

4.3.3 PROSJEČNE NETO ZARADE PLAĆENOG RADA U PRAVNIM LICIMA U HRVATSKOJ

Table 2.1. Prosječne neto zarade plaćenog rada u pravnim licima u Hrvatskoj⁷

	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
C Proizvodnja	4 858	4 800	4 777	4 841	5 038	4 882	4 923	4 881	4 851	4 934	5 101	4 901
C13 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
C14 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
C15 Proizvodnja kože i proizvoda od kože	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: Hrvatski zavod za statistiku

Prosječna neto zarada u proizvodnji u decembru 2013. činila je 88% ukupne prosječne neto zarade u Hrvatskoj. Prosječna neto zarada u proizvodnji tekstila činila je samo 72% prosječne neto zarade u proizvodnji (C) i 63% ukupne prosječne neto zarade u Hrvatskoj.

Prosječna neto zarada u proizvodnji odjeće činila je samo 60% prosječne neto zarade u proizvodnji (C) i 53% ukupne prosječne neto zarade u zemlji.

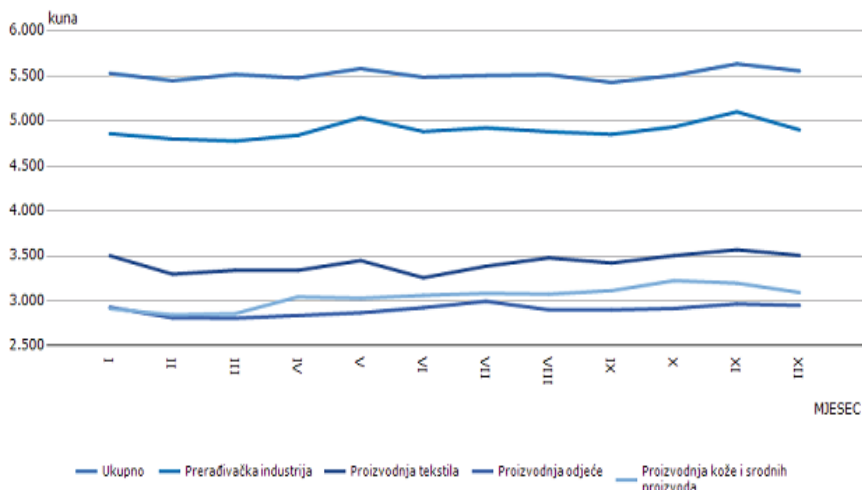
Prosječna neto zarada u proizvodnji kože i proizvoda od kože činila je samo 63% prosječne neto zarade u proizvodnji (C) i 56% ukupne prosječne zarade u zemlji.

Najniže prosječne plate u sektoru proizvodnje i cjelokupnoj Hrvatskoj ekonomiji, čine sektor tekstilstva i kožarstva potpuno neprivlačnim.

⁷ Izvor: Biro za statistiku Hrvatske

http://www.dzs.hr/App/PXWeb/PXWebHrv/Table.aspx?layout=tableViewLayout1&px_tableid=Zaposlenost+i+pla%u0107e%5cT2_HR.px&px_language=hr&px_type=PX&px_db=Zaposlenost+i+pla%u0107e&rxid=fc9d580f-2229-4982-a72c-cdd3e96307d3

Tabela 2.2. Prosječne neto zarade po djelatnosti, godini i mjesecu⁸



Izvor: Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske

Izvor: Hrvatski zavod za statistiku

4.3.4 SOCIJALNI DIJALOG

SOCIJALNI DIJALOG U EVROPSKOJ UNIJI

„U kontekstu sporazuma o nizu pitanja poput roditeljskog odsustva, ugovora na određeno i pola radnog vremena; radnih savjeta i radnog vremena, socijalni dijalog je od konsultacija prerastao u socijalno upravljanje. Danas je nemoguće predvidjeti proces donošenja politika u bilo kojem dijelu EU bez ozbiljnog uključivanja socijalnih partnera. Socijalni dijalog se posmatra kao ključni pokretač inovacija i promjena (Evropska komisija 2002a). Šire gledano, socijalni dijalog se sve više posmatra kao dio sveukupnog građanskog dijaloga, koji uključuju različite aktere civilnog društva kao što su asocijacije, fondacije, neprofitne institucije i građanske inicijative.“⁹

⁸http://www.dzs.hr/App/PXWeb/PXWebHrv/Chart.aspx?layout=chartViewLine&px_tableid=Zaposlenost+i+pla%C4%87e%5cT2_HR.px&px_language=hr&px_type=PX&px_db=Zaposlenost+i+pla%C4%87e&rxid=fc9d580f-2229-4982-a72c-cdd3e96307d3

⁹ Zrinščak, S. Extended social Europe? Social policy, social inclusion and social dialogue in Croatia and the European Union, pg 169

SOCIJALNI DIJALOG U REPUBLICI HRVATSKOJ

„Institucionalni okvir za socijalni dijalog u Hrvatskoj unaprijeđen je zahvaljujući sljedećim događajima: usvajanju Sporazuma o Ekonomsko-socijalnom savjetu i drugim oblicima socijalnih partnerstava; usvajanjem sporazuma „Partnerstvo za razvoj“, koji su potpisali Vlada, Hrvatska udruga poslodavaca i 4 sindikata; i otvaranjem Kancelarije za socijalno partnerstvo u Hrvatskoj. Poslednji događaj je realizovan uz značajnu finansijsku i tehničku podršku USAIDa.“¹⁰

„U ovom smislu, poslednji zaključak EU, da je socijalni dijalog u Hrvatskoj „prilično razvijen“ ne čini se opravdanim. Situacija u Hrvatskoj je u ovom pogledu slična onoj u drugim post-komunističkim zemljama: „Godišnji izvještaji o implementaciji *acquis-a* zasnovani su na postojanju pravnog osnova za socijalni dijalog. Oni rijetko kad pružaju kritički osvrt na samu implementaciju regulative...budući da pravila koja uređuju ovu oblast nisu obavezujuće prirode, nastojanja EU eksperata pokazala su se nedovoljno efikasnim za prevazilaženje prepreka u uspostavljanju efektivnog socijalnog dijaloga“ (Ferge i Juhász, 2004:238). Nasuprot Mađarskoj, gdje je postojao izvjestan nivo finansijske podrške EU za razvoj socijalnog dijaloga, jak uticaj USAIDa u Hrvatskoj je, barem implicitno, naginjao ka transferu politke u oblasti socijalnog dijaloga zasnovane na malo drugačijem iskustvu SSADa.“¹¹

SEKTORSKI SOCIJALNI DIJALOG

Socijalni dijalog na granskom nivou je bipartitni dijalog na nivou sektora/grane. U Hrvatskoj, institucionalizacija ovog oblika socijalnog dijaloga započela je 2010. godine uspostavljanjem sektorskih socijalnih savjeta, s tim što su prvi sektorski socijalni savjeti uspostavljeni kao tripartitni: Socijalni savjet za sektor proizvodnje tekstila, obuće, kože i gume (uspostavljen 20. aprila 2010. godine) i Socijalni savjet za sektor šumarstva i drvne industrije (uspostavljen 6. decembra 2010.godine), a sporazumi o njihovom osnivanju potpisani su između konfederacija sindikata i Hrvatske udruge poslodavaca (HUP).

Tek je treći sektorski socijalni savjet uspostavljen autonomno od strane sindikata i HUPa 9. decembra 2011. godine, u skladu sa modelom država članica EU – Socijalni savjet za sektor drumskog saobraćaja.

SOCIJALNI SAVJET ZA SEKTOR PROIZVODNJE TEKSTILA, OBUĆE, KOŽE I GUME

Socijalni savjet za sektor proizvodnje tekstila, obuće, kože i gume (SV TOKG) čini 21 član. Svaki socijalni partner ima po 7 svojih predstavnika.

Državu predstavljaju:

¹⁰ Zrinščak, S. Extended social Europe? Social policy, social inclusion and social dialogue in Croatia and the European Union, pg. 175

¹¹ Zrinščak, S. Extended social Europe? Social policy, social inclusion and social dialogue in Croatia and the European Union, pg. 175

- 2 predstavnika Ministarstva ekonomije;
- 2 predstavnika Ministarstva preduzetništva i zanatstva;
- 2 predstavnika Ministarstva rada i penzionog sistema.

Otvorena je i mogućnost učešća akademske zajednice, nevladinih organizacija i lokalnih samouprava, s tim što je njihova funkcija savjetodavna.

5. NEOPHODNI KORACI ZA IMPLEMENTACIJU PREPORUKA EVROPSKOG SOCIJALNOG DIJALOGA U ZEMLJAMA UČESNICAMA U PROJEKTU

5.1 Crna Gora

RUMICA KOSTIĆ, UNIJA POSLODAVACA CRNE GORE

Socijalni dijalog i njegova primjena u državi, uz poštovanje zakonske regulative, mogu doprinijeti razvoju privrede i napretku društva u cjelini. Ovim alatom stvara se poslovni ambijent koji je atraktivan za nastanak novih preduzeća, 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 primjer Slovenije veoma zanimljiv i koristan) dodatno pokazuju neophodne korake koji socijalni partneri u Crnoj Gori treba da preduzmu po pitanju implementacije evropskog socijalnog dijaloga u određenim sektorima. Upravo prenos 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 utičemo na donosiocje odluka da se kreira povoljniji ambijent za preduzeća u ovoj djelatnosti. Upravo ovo treba da bude glavni cilj socijalnih partnera koji treba da daju 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 konsultacije 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 trebalo intenzivnije da rade na prilagođavanju socijalnog dijaloga evropskim standardima i da se na taj način još više ojačaju u procesu integracija Crne Gore EU.

5.2 Hrvatska

Najproduktivniji period Socijalnog Savjeta za sektore tekstila, obuće, kože i odjeće (SVTOKG) je bio u toku predsjedavanja Hrvatske unije poslodavaca (HUP), a najneproduktivniji period je bio u toku predsjedavanja Vlade Hrvatske, tj. Ministarstva ekonomije, kada se Socijalni savjet (SVTOKG) sastao samo jednom u toku 2013.godine. Od tog trenutka do danas socijalni dijalog u TOK sektoru je umrtvljen.

Socijalni partneri su iskazali svoje probleme, uključujući i rad Socijalnog savjeta TOKG, ministru Mirandu Mrsiću koji je savjetovao promjene u organizaciji sa tripartitnog na bipartitni model socijalnog savjeta, što socijalni partneri nisu prihvatili. Prema poslodavcima i sindikatima, problem umrtvljenog socijalnog dijaloga ne počiva u njihovim međusobnim odnosima. Još uvijek za rješavanje identifikovanih problema oni trebaju „treću stranu“, i to je Vlada Republike Hrvatske. Ovaj problem još uvijek nije riješen. Što se tiče organizacije i funkcionisanja Socijalnog savjeta za TOK sektore (SVTOKG), još uvijek je neizvjesno šta će biti finalni rezultat. Projekti kao što je ovaj su od velike pomoći. Njegove aktivnosti stimulišu razvoj i funkcionisanje socijalnog dijaloga.

Hrvatska unija poslodavaca – Udruženje industrije tekstila i kože, zahvaljujući ovom projektu, organizovala je radionicu (Zagreb, 01. april 2014.) gdje je većina članova Socijalnog savjeta (SV TOKG) učestvovala. Jedini predstavnik od strane Vlade bio je predstavnik Ministarstva ekonomije. Mjere za povećanje konkurentnosti i nova radna mjesta su diskutovane. Takođe, na sastanku sa Mirandom Mrsićem (Ministarstvo rada i penzionog sistema) glavni problemi u funkcionisanju Socijalnog savjeta (SVTOKG) su inicirane.

Prema zaključcima sa radionice i Izvršnog odbora HUP-a- Udruženja industrije tekstila i kože je održalo sesiju 1.jula 2014, i sledeći zaključci su poslani Ministru Mirandu Mrsiću:

1. Socijalni partneri su razvili dobar socijalni dijalog. Direktno uključivanje predstavnika Vlade bi rezultiralo boljim socijalnim dijalogom. Takođe, članovi HUP-a Udruženja industrije tekstila i kože insistiraju na **tripartitnoj organizaciji** Udruženje tekstilne i kožne (SV TOKG).
2. U zavisnosti od teme koja se razmatra na Socijalnom savjetu, Ministarstvo rada i penzionog sistema bi trebalo da obezbijedi administrativnu i ekspertsku pomoć kroz pružanje kompetentnih i konkurentnih učesnika od strane ostalih vladinih tijela i ministarstava, koji su u mogućnosti da učestvuju samostalno u diskusijama i da daju mišljenje i izjave, što podrazumijeva čin pomoćnika ministra ili asistenta.
3. Predlog za Socijalni savjet (SV TOKG) predstavnike Vlade Hrvatske: - Ministarstvo ekonomije stalan član, umjesto trenutna tri ministarstva: Ministarstvo ekonomije, Ministarstvo rada i penzijskog sistema, Ministarstvo za preduzetništvo.

4. Neophodno je smanjiti broj članova Socijalnog savjeta (SV TOKG), sa ciljem moderiranja i funkcionisanja Socijalnog savjeta TOKG i da se obezbijedi kvorum. Preporuka je da **je** predlože četiri člana i četiri zamjene kod svakog socijalnog partnera (vlada, poslodavci i sindikati).

6. Neophodnost modernizacije tržišta rada i kolektivnih ugovora u cilju stimulisanja stvaranja većeg broja i boljih radnih mjesta

6.1. Makedonija

U Makedoniji, najznačajnija stvar koju su utvrdili socijalni partneri je hitna potreba za jačim socijalnim dijalogom kroz koji bi oni mogli doći do zajedničkih rješenja koja bi bila u svih strana, kako sa strane poslodavca tako i zaposlenog i to bi vodilo održivom razvoju ekonomije. Takvo ostvarivanje kolektivnog ugovora bi trebalo da prikažu potrebu za dugoročnim reformama ali takođe i brze reakcije u cilju prevazilaženja trenutne krize koja je pogodila sektor tekstila i kože. Nerazumevanje određenih mjera i politika može nastati kod oba partnera (poslodavac – zaposleni) u industrijskim odnosima.

Nesporazumi u vezi specifičnih mjera i politika kod oba partnera (poslodavac-zaposleni) u industrijskim odnosima, što na drugoj strani pokazuje indikator neophodnog dijaloga među obje strane.

Socijalni dijalog u sektorima tekstila i kože u Makedoniji je bio uspješan u posljednjih 10 godina. Kako god, sindikati i poslodavci su postizali dostizanje kompromisa i zadovoljavajućih uslova za obje strane. Dodatni su naponi potrebni u cilju jačanja saradnje između sindikalnih i poslodavačkih organizacija u cilju konsolidacije bipartitnog socijalnog dijaloga. I pored činjenice da neke poslodavačke organizacije imaju odlične kapacitete, oni često rade samostalno i ne sarađuju međusobno, isto ovo se odnosi i na sindikate. Saradnja između ove dvije strane će unaprijediti situaciju kako za preduzeća tako i za zaposlene u ovim sektorima i vjerovatno bi vodilo do razvoja industrijskih odnosa. U regionu koji karakteriše visoka stopa nezaposlenosti, gdje je siva ekonomija dominantan problem, predstavnici poslodavačkih udruženja i sindikata treba da budu postavljene kao glavni igrači u stvarima koje direktno ili indirektno utiču na tržište rada. Postoji izražena potreba unapređenja saradnje sa medijima što bi vodilo razvoju zajedničke organizacije Partnerstva civilnog sektora i asocijacija kao i strategije za razvoj. U suštini, samo stvarna kooperacija između svih slojeva društva (državnih institucija, sindikata, organizacija poslodavaca, NVO-a, media) može pomoći u stvaranju socio-ekonomskog progressa i zadovoljavanja interesa kako zaposlenih tako i poslodavaca.

Dugoročni cilj je harmonizacija zakona zemlje i pravnog sistema ne samo da budu u skladu sa međunarodnim instrumentima koji regulišu socio-ekonomska prava već da primjenjuju sveobuhvatan pristup koji će kreirati bolje uslove za poštovanje ovih prava. Sa druge strane, ako se visoke stope nezaposlenosti, siromaštva i nacionalni i regionalni uslovi isključe u stvaranju politike zakoni i mehanizmi realizacije neće moći

da promovišu dostojanstven rad , kvalitetne poslove i održivi razvoj privrede. Ovo će takođe imati uticaja na socijalni dijalog. Korporativna kultura koja se bazira na učešću zaposlenih, stvaranju zajedničkog povjerenja među nosiocima aktivnosti je jedan od velikog broja glavnih faktora za uspješno funkcionisanje sektora tekstila, i za kreiranje većeg broja i boljih radnih mjesta. Ovo povlači za sobom i pozitivni uticaj na socijalni dijalog i implementaciju inicijativa i aktivnosti u cilju unapređenja uslova rada. Postoji potreba za modernizacijom tržišta rada u cilju pružanja novih i inoviranih proizvoda što će povećati konkurentnost TOK sektora. Ovo predstavlja povećanje svijesti o modernizaciji tržišta rada, fleksibilnosti, vještinama, kvalitetu rada i dostojanstveni rad. Podizanje svijesti o ovim potrebama će nas primorati da učimo nove tehnike iz evropskog socijalnog dijaloga u cilju što efikasnijeg pregovaranja. Sa implementacijom evropskih i međunarodnih standarda, sa evropskim modelom socijalnog dijaloga ovaj sektor može unaprijediti konkurentnost što će unaprijediti finansijske rezultate, a to će voditi ka otvaranju novih radnih mjesta u inovativnom i razvojnom sektoru. Ovo će takođe da vodi i ka kreiranju mreže međunarodnih eksperata u ovom sektoru koji će imati veliku prednost uzimajući u obzir slučaj sa obrazovanjem i kreiranjem mogućnosti zajedničke saradnje.

Izvoz domaćih proizvoda na tržište EU nije na zadovoljavajućem nivou za većinu poslodavaca u sektoru tekstila u Makedoniji. Da bi dizajnirali odjeću i kreirali brendove postoji potreba obrazovnog kadra i menadžera sa vizijom. Većina menadžera u preduzećima koja se bave proizvodnjom odjeće iskazuju potrebu za dodatnim obukama u menadžmentu i marketingu. Njihovo znanje stranih jezika je veoma malo i samo mali broj od njih koristi Internet. U suštini, da bi imali konkurentniji TOK sektor, postoji potreba za promjenom edukativnog sistema i postoji potreba za obaveznom praksom za studente uključujući poslodavce i stručne škole na lokalnom nivou. Postoji potreba sistemskog pristupa obrazovanja odraslih. Takođe, postoji potreba prihvatanja standarda za stručne kvalifikacije.

Razvoj strategija i akcionih planova sa budžetima je neophodno za rast i održivi razvoj ovih sektora. Ovo mora da uključi politike socijalne inkluzije u cilju benefita većine ugroženih grupa.

6.2. Crna Gora

Kako je napomenuto i ranije i prepoznati trend u crnogorskoj ekonomiji je da sektor tekstila i proizvodnje tekstilnih proizvoda bilježi drastičan pad. Ovo nije samo potvrđeno zvaničnim podacima već i stanjem na terenu.

Nekada veoma razvijen sektor, tekstil danas ima učešće od svega 0,1% u ukupnoj industrijskoj proizvodnji u Crnoj Gori. Logično, ovo je dovelo i do manjeg broja zaposlenih u ovim sektorima kao i nižim prosječnim zaradama u ovom sektoru u odnosu na prosječne zarade u državi.

Broj kompanija koje posluju u ovom sektoru danas se smanjio na samo par. Nekada poznati po visoko kvalitetnim i veoma konkurentnim proizvodima u sektoru tekstila, Crna Gora se suočava sa istim problemima kao i EU – globalizacija i masovna proizvodnja. Ipak i dalje postoje pozitivni primjeri – jedan od njih je srednje preduzeće iz Berana (sjevero – istok Crne Gore) koje proizvodi košulje i ostale proizvode od tekstila – La Vista d.o.o.

Veliki broj istraživanja i studija ukazuju na neosporivi zaključak da crnogorsko tržište rada karakterišu strukturna neslaganja između ponude i tražnje, a najznačajniji prepoznati problemi su:

- Neslaganje između ponude i zanimanja koja se stvaraju u edukativnom sistemu. U tom smislu, postoji određen broj profila (većina od njih se odnosi i na tekstil) koji su veoma nepopularni kod mladih;
- Sa druge strane, neki profili se previše proizvode što znači da veliki broj njih ima problem prilikom pronalaženja posla. Oni su prisiljeni da rade izvan svoje struke ili ekspertize ili da ostanu nezaposleni;
- Veliki stepen aktivnosti u sivoj ekonomiji. Ovaj problem je najviše zastupljen u sektorima usluga. Naime, siva ekonomija je u velikom broju slučajeva prisutna među malim preduzećima uključujući i sektore tekstila i kože;
- Velike regionalne razlike u zaposlenosti/nezaposlenosti. Sjever Crne Gore je najviše pogođen sa problemom nezaposlenosti što vodi migracijama ka centralnom i južnom dijelu zemlje.

Osim negativnih faktora postoji i veliki broj pozitivnih činjenica koje nagovještavaju potencijal za poboljšanje tržišta rada u Crnoj Gori, prvenstveno u kontekstu kreiranja novih radnih mjesta. Kao najznačajnije pozitivne činjenice možemo navesti:

- Niži porezi 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 neophodno je dodatno ojačati kapacitete socijalnih partnera u cilju kreiranja povoljnijeg ambijenta za ekonomski razvoj i održive kompanije. Upravo iz tog razloga,

kroj svoje svakodnevne aktivnosti kao i i projektne aktivnosti UPGC uključuje sve socijalne partnere i na taj način stimuliše razmjenu iskustva socijalnih partnera i takođe razmjenu argumenata i problema sa kojima se oni suočavaju. Veoma je važno napomenuti da socijalni dijalog i kolektivno pregovaranje u Crnoj Gori karakteriše pozitivan stav svih socijalnih partnera i međusobno razumijevanje partnera kada se radi o nekim određenim temama.

Naravno, budućnost kolektivnog pregovaranja i kolektivnih ugovora je harmonizacija sa praksom EU. Crna Gora treba dodatno da radi na promociji socijalnog dijaloga koji je prepoznat u vremenu krize kao veoma snažno oružje u održavanju stabilnosti ekonomije zemalja.

Ne manje značajno za Crnu Goru je rad na reformama tržišta rada. Jedan od potencijalnih rješenja za problem na tržištu rada, koji je promovisan od strane UPGC, je samo-zapošljavanje i preduzetnički razvoj pogotovo u nerazvijenim regionima Crne Gore, a sve u cilju stimulisanja zapošljavanja. Promocija preduzetništva je takođe ključ tranzicije iz neformalne u formalnu ekonomiju što može u velikoj mjeri ojačati sektor tekstila i proizvodnje proizvoda od kože i tekstila, pogotovo na sjeveru Crne Gore.

U ovom kontekstu, UPGC vjeruje da kreditne linije sa povoljnijim uslovima za početnike u biznisu u oblasti: poljoprivrede, trgovine, turizma i zanatstva su neophodne. Takođe, podrška i kreditne linije za male proizvođače tekstila i proizvoda od tekstila i kože mogu biti stimulisani u tranziciji ovih proizvoda iz neformalne u formalnu ekonomiju.

Sa druge strane, dodatni rad i inicijative fokusirane na veće investicije u edukaciju zaposlenih u Crnoj Gori je ključno. Treba da unaprijedimo znanja, vještine i kompetencije u cilju povećanja mogućnosti zaposlenja i to sve kroz formalno učenje, neformalno učenje i treninge. Većina studija je pokazala da u Crnoj Gori zaposleni trebaju dodatnu edukaciju u cilju jačanja mekih vještina (komunikacija, prezentacija ...) ali takođe unapređenje znanja iz oblasti standarda EU u proizvodnji industrijskih proizvoda i modernizacija mašina u tekstilnoj industriji. Generalno, implementacija koncepta doživotnog učenja treba da bude unaprijeđena ukoliko želimo konkurentniju radnu snagu.

6.3 Hrvatska

6.3.1 KOLEKTIVNI UGOVOR

Druga forma sektorskog socijalnog dijaloga je kolektivno pregovaranje. Kolektivni ugovor je specijalni ugovor u domenu radnog zakonodavstva koji je u pisanoj formi dobrovoljno zaključen od strane poslodavaca tj. poslodavačke organizacije, tj udruženja poslodavaca na višem nivou i sindikata ili udruženja sindikata na višem nivou kao legalne predstavnike zaposlenih na jednoj strani, i koji reguliše radne uslove i međusobne odnose potpisnica ugovora.

Kolektivni ugovor povećava nivo materijala i prava radnika (iznad minimuma koji su predviđeni Zakonom o radu).

6.3.1.1 GRANSKI KOLEKTIVNI UGOVOR U HRVATSKOJ

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

- Usluge bezbijednosti,
- Drvena industrija i industrija papira,
- Građevinarstvo,
- Trgovine (otkazan),
- Humanitarnog razminiranja
- Usluge i turističke agencije.

6.3.1.2 PRODUŽENJE KOLEKTIVNOG UGOVORA

Četiri kolektivna ugovora – za industriju drveta i papira, građevinarstvo, trgovina i turističke agencije – su produžena odlukom ministra, što znači da se njihove odredbe odnose na sve zaposlene i one su obavezne za sve poslodavce.

Odluka o produženju kolektivni ugovor donosi ministar na predlog stranke u kolektivnim ugovorom, a produžen je (i na lica koja nisu učestvovali u njenom zaključku i koji se nisu pridružili kasnije) ako procjena uticaja pokaže da je javni interes za širenje i ako je identifikovano da je kolektivni ugovor zaključen od strane sindikata sa većinskim članstvom, kao i udruženja poslodavaca sa najvećim brojem zaposlenih u oblasti na koju kolektivni ugovor se odnosi i u kojoj je produžen .

6.3.1.3 TEKSTILNA INDUSTRIJA

Ne postoji granski kolektivni ugovor. Socijalni partneri su pregovarali u cilju zaključivanja GKU-a ali nisu uspjeli.

6.3.1. 4 NOVI ZAKON O RADU

Kolektivno pregovaranje se promijenilo kroz novi Zakon o radu i Zakon o reprezentativnosti.

- ZAKON O RADU – KOLEKTIVNI UGOVORI

Odredbe za produženje primjene pravnih pravila sadržanih u kolektivnom ugovoru su vraćene u Zakon o radu. Odredbe sa znatno smanjenim sadržajem u 2012.godini premještaju Zakon o kriterijumima učešća u tripartitnim tijelima i reprezentativnosti za kolektivno pregovaranje. Prema novom Zakonu o radu, svi kolektivni ugovori koji su prestali sa istekom datuma validnosti na kojem su bili donijeti ili otkazani po sili zakona će se primjenjivati do donošenja novog kolektivnog ugovora, ali najviše tri mjeseca. Kako god, učesnici u kolektivnom ugovoru imaju mogućnost da se saglase o produžetku primjene na maksimum šest mjeseci.

Razlozi za otkazivanje kolektivnog ugovora je regulisan različito u novom Zakonu o radu. U slučaju otkaza, razlog koji bi dozvolio otkazivanje može biti npr. promjena uslova (clause *rebus sic stantibus*).

Poslodavaci imaju sumnje o održivosti takvog instituta otkazivanja i promjena ugovora, tj. prestanka ugovora zbog promijenjenih okolnosti. Predlog poslodavaca primjenjuje supsidijarnost odredbi iz Zakona o obligacionim odnosima koja se odnosi na otkazivanje stalnih ugovornih odnosa.

Obije od ovih promjena zahtijevaju veliku pažnju od strane kontaktnih strana u procesu zaključivanja kolektivnih ugovora, pogotovo o periodu trajanja kolektivnog ugovora, definisanja perioda o obavještanju i razloga za prestanak, ali takođe i kakva je produžena primjena pravnih sadržaja kolektivnog ugovora dogovorena.

Prethodno iskustvo pokazalo je gapove u smislu razvoja ovih tema što je doprinijelo u velikoj mjeri rigidnosti hrvatskog sistema radnih odnosa, i što je uticalo dodatno na troškove rada i konkurentnost hrvatskih proizvoda i usluga.

- VAŽNI AMANDMANI NA ZAKON O REPREZENTATIVNOSTI POSLODAVAČKIH ORGANIZACIJA I SINDIKATA

- a. Brisanje određenih provizija vezanih za reprezentativnost sindikata

Zakon o reprezentativnosti ne sadrži više odredbe o reprezentativnosti sindikata. Ali reprezentativnost sindikata će se ostvarivati u skladu sa opštim odredbama/uslovima.

Tako, sindikati (kakav je Sindikat medicine) koji ima relevantno mali broj članova, ali sa visokim potencijalom za štrajk, u odnosu na druge sindikate, neće više biti reprezentativni u kolektivnom pregovaranju.

- b. Promjene u periodu reprezentativnosti

Reprezentativnost nacionalnih sindikata i poslodavačkih organizacija trebala bi biti produžena na pet godina, dok bi u pogledu kolektivnog pregovaranja reprezentativnost trebala biti određena do trenutka važenja kolektivnog ugovora. Prije isteka kolektivnog ugovora, pitanje reprezentativnosti sindikata za kolektivno pregovaranje je jedino otvoreno za sindikate koji su u međuvremenu dobili sve neophodne uslove za reprezentativnost.

- c. Pregovori o Amandmanima na kolektivni ugovor

Amandmani na kolektivni ugovor mogu se pregovarati isključivo sa sindikatom koji je pregovarao i zaključio postojeći kolektivni ugovor.

Novi kolektivni ugovor može se pregovarati sa novim komitetom sindikata, koji je osnovan poštujući nova pravila i proces utvrđivanja njihove reprezentativnosti.

Prije isteka kolektivnog ugovora, sindikalne organizacije, reprezentativne za kolektivno pregovaranje, mogu biti ispitane samo od strane sindikalnih organizacija koje su u međuvremenu stekle sve uslove za sticanje reprezentativnosti. Sindikati, čiji je zahtjev za reprezentativnost propao, ne može u periodu od godinu dana opet da podnese zahtjev za preispitivanje reprezentativnosti.

d. Kriterijumi reprezentativnosti za učesnike u kolektivnom pregovaranju

U slučaju jednog sindikata koji sarađuje sa kompanijom, taj sindikat se smatra reprezentativnim za kolektivno pregovaranje bez obzira na njegovo članstvo i udio zaposlenih u članstvo sindikata. Ako više sindikata djeluje u kompaniji, reprezentativnost će biti utvrđena jednoj sindikalnoj jedinici ili na osnovu zajedničkog dogovora. Novi zakon određuje da kolektivni ugovor je validan samo ako je potpisan od strane sindikata koji predstavlja minimum 50% članova svih reprezentativnih sindikata.

Ako sindikat nije u mogućnosti da postigne dogovor o reprezentativnosti, reprezentativnost se određuje posredstvom Komisije za određivanje reprezentativnosti sindikata. Proces utvrđivanja reprezentativnosti koji se sprovodi od strane Komisije vrši se samo ako sindikat ima 20% članstva sindikata.

Zakon otvara novu mogućnost zaključivanja kolektivnog ugovora na još jednom nivou – nacionalnom nivou. Nacionalni kolektivni ugovor može biti zaključen d strane socijalnih partnera koji su članovi Ekonomsko-socijalnog savjeta.

e. Komitet za kolektivno pregovaranje

Odredbe o zastupanju strana u kolektivnom pregovaranju su jasne. Sa strane poslodavaca, privatni sektor sam određuje ko će ih zastupati u pregovorima. Ako je poslodavac javni sektor, država ili druge firme koje su u vlasništvu države, tada se poslodavčki odbor određuje od strane Vlade, ministarstva i ostalih lokalnih i regionalnih tijela.

Sindikati moraju da se dogovore oko njenih članova u pregovaračkom komitetu. Ako ne postignu dogovor u određenom periodu, svaka reprezentativna sindikalna centrala ima pravo da delegira po jednog predstavnika u komitetu.

Kako god, ako se sindikati dogovore o zajedničkom komitetu, poslodavci mogu pregovarati isključivo sa njim.

Aktuelno pravilo koje se primjenjuje: pregovarački tim sindikata može imati maksimum 11 članova.

f. Reprezentativnost je obavezna za validnost kolektivnog ugovora

Predlog novog Zakona uvodi kriterijum validnosti za kolektivne ugovore. Da bi kolektivni ugovor stupio na snagu neophodno je da potpisnik sa strane sindikata bude reprezentativan tj. da ima više od 50% članova od ukupnog broja radnika udruženih u reprezentativnim sindikatima. Ovo je način da se zaštiti potpisivanje kolektivnog ugovora od strane sindikata koji nemaju većinu udruženih radnika na nivou kolektivnog pregovaranja.

g. Mogućnost otkazivanja nekih „starih,, kolektivnih ugovora

Ako su kolektivni ugovori zaključeni od strane sindikata koji nisu podlegli postupku utvrđivanja reprezentativnosti za kolektivno pregovaranje propisano Zakonom o reprezentativnosti (usvojen 2012. godine), zatim na bazi člana 31 nacrtu završnog predlog novog Zakona o reprezentativnosti, poslodavci mogu stornirati kolektivni ugovor, bez obzira na postupak i razloge koji su propisani za otkazivanje u tom kolektivnom ugovoru, ako sindikati u roku od 15 dana od dana podnošenja ponude od strane poslodavca da započne pregovaranje u

vezi novog kolektivnog ugovora ne pokrene postupak za utvrđivanje reprezentativnost. Očigledno , ovo je mogući način za uklanjanje nekih starih kolektivnih ugovora iz pravnog sistema .

6.3.1.5. Zakon o minimalnoj zaradi

Zakon o minimalnoj zaradi koji je usvojen 30. maja 2008.godine i koji je stupio na snagu 01. jula 2008. (Službeni list 67/08) stopirao je socijalne partnere u pregovaranju o kolektivnom ugovoru u TOK industriji.

Zakon o minimalnoj zaradi reguliše:

- Minimalne zarade u Hrvatskoj;
- Metodologiju za harmonizaciju minimalne zarade;
- Nadzor i kontrolu implementacije članova Zakona o minimalnoj zaradi
- Vrste krivičnih kazni za neisplaćivanje minimalnih zarada zaposlenim.

Minimalna zarada koja je na snazi od 1.jula 2008. bila je na nivou od 39% od prosječne zarade isplaćene u 2007. ili prosječna zarada u prethodnim godinama ukoliko je to povoljnije za zaposlene.

Poslodavac mora da isplati zaposlenom zaradu propisanu u kolektivnom ugovoru, radnom zakonodavstvu, Ugovoru o radu, ali iznos minimalne zarade je propisan Zakonom o minimalnoj zaradi.

U praksi to znači da samo pomenuti zakon predviđa minimalnu platu i ako je plata, na koju zaposleni ima pravo na osnovu granskog kolektivnog ugovora ili ugovora o radu, manja od propisane minimalne zarade, zaposleni ima pravo na minimalnu zaradu propisanu Zakonom o minimalnoj zaradi. ¹²

Za neke specifične sektore, kakav je i tekstil, drvo i papir, koža i obuća četvorogodišnji period je predviđen. U toku ovog perioda udio minimalne zarade će biti pomnožen sa koeficijentima od 0,94 u prvoj godini do 0,98 u posljednjoj (četvrtoj) godini.

Od 1-og jula 2008.godine minimalna zarada za ove sektore je postavljena na nivou od 94% minimalne zarade propisane zakonom i iznosila je 2.583,43 HRK mjesečno.

U periodu naredne tri godine, minimalna zarada u tekstilnoj, drvnoj, papirnoj, kožnoj i industriji obuće planirano je da raste progresivno: u drugoj godini 96% minimalne zarade, u trećoj 97% i u četvrtoj 98% minimalne zarade definisane Zakonom za tu godinu. Tek u petoj godini implementacije Zakona o minimalnoj zaradi svi sektori će biti jednaki i svi radnici će dobijati jednake minimalne zarade.

Kako god, uslijed jake recesije došlo je do određenih promjena. Od usvajanja Zakona o minimalnoj zaradi u Hrvatskoj, tj. od 2008. do 2013., nivo minimalnih zarada se promijenio tri puta (u 2008, 2012. i 2013.). Trenutno minimalna neto zarada u Hrvatskoj iznosi 3.017,61 HRK.

¹² Izvor: <http://www.tax-fin-lex.hr/StaticContent/TFLGlasnik/TFLGlasnik-2008-25.htm>

- KONSENSUZ SOCIJALNIH PARTNERA

Usvajanje Zakona o minimalnoj zaradi je obustavilo pregovaranje o kolektivnom ugovoru u sektorima tekstila, odjeće i kožne industrije. Ovaj sektor je radno intenzivniji. Udio zarada u ukupnim troškovima je poprilično visok, a minimalna zarada je od velike važnosti za ovaj sektor. Zbog činjenice da je najosjetljiviji element socijalnog dijaloga u sektoru minimalna zarada, regulisana Zakonom, postojao je nedostatak motivisanosti za nastavak pregovora za ostalim pravima.

Nedostatak u godišnjem procesu određivanja vrijednosti minimalne zarade, je taj što strana sindikata koja pregovara predstavlja javni sektor, a ne industriju. Štaviše, minimalna zarada uopšte ne tangira zarade u javnom sektoru (tabela 2).

Poslodavci i sindikati na granskom nivou u većini slučajeva nemaju problem prilikom dogovaranja određenih stvari. Tako su u 2014. zajednički predložili mjere za unapređenje konkurentnosti TOK sektora u cilju očuvanja radnih mjesta. Predložene mjere odnose se na smanjenje bruto zarade za 25% ili mjera da bruto zarada bude jednaka neto zaradi.

Ove dvije mjere mogu biti ispunjene samo ako se sledeći kriterijumi ispune:

- Udio zaposlenih žena u ukupnoj zaposlenosti u preduzećima da je $\geq 65\%$
- Prosječna zarada u preduzeću $\leq 65\%$ prosječne mjesečne zarade isplaćene u svim pravnim subjektima u Hrvatskoj

Slična mjera se može naći i na nivou EU, gdje je u sjevernoj Italiji bruto zarada jednaka neto zaradi.

Bruto zarada = Neto zarada

Industrijska strategija Republike Hrvatske 2014-2020, takođe predlažu smanjenje plaćanja doprinosa od strane poslodavaca, ali prema kriterijumu radnog staža:

Sistem podsticaja za stare, osobe starije od 50 godina u izvozno orijentisanim kompanijama (oni koji su stariji od 60 godina plaćaju 25% doprinosa, osobe stare između 50 i 60 godina plaćaju 50% doprinosa – vertikalne mjere¹³.

- **PREPORUKE ZA MODERNIZACIJU TRŽIŠTA RADA I KOLEKTIVNIH UGOVORA U CILJU KREIRANJA VEĆEG BROJA I BOLJIH RADNIH MJESTA KAO I KONKURENTNIJEG SEKTORA**

a. Kreiranje mreža socijalnih partnera kroz EU projekte

EU projekti ne treba samo da doprinose umrežavanju i razmjeni iskustva između partnera unutar samih projekata, oni treba da jačaju kapacitete odgovornih socijalnih partnera u cilju jačanja saradnje na nacionalnom nivou. EU projekti su često inicijalna kapsula za intenzivniju saradnju između socijalnih partnera.

¹³ Izvor: MINGO, Industrijska strategija Republike Hrvatske 2014.-2020., str 29, siječanj 2014., Zagreb

b. Podrška državnih institucija kroz aktivniju participaciju

Socijalni partneri u Hrvatskoj su često tretirani kao javnost, što znači da su oni uključeni samo u posljednjoj fazi procesa kreiranja predloga zakona u Hrvatskoj – kao glas javnosti. Socijalni partneri su se nekoliko puta oglasili povodom ovog pitanja ali bez nekog većeg uspjeha za sada. To pokazuje da današnji socijalni dijalog u Hrvatskoj ima odličnu zakonsku osnovu ali ima nedostatak u praktičnoj implementaciji.

c. Obaveze TOK sektora

Percepcija javnosti o TOK sektorima u posljednjih nekoliko godina je negativna, ne samo u Hrvatskoj već i šire. Niske cijene proizvoda koji dolaze iz Azije diktiraju zatvaranje proizvodnje u fabrikama širom Evrope. Niske zarade u ovim sektorima su loš motivacioni faktor za mlade da se edukuju za vještine iz ovih sektora. Uprkos pozitivnim primjerima i kompanijama koje: zapošljavaju veliki broj radnika, lako nalaze tržište za svoje proizvode, kontinuirano se bore sa recesijom dok se legislativa mijenja, percepcija o ovom sektoru je jako negativna. Ova negativna percepcija je dokumentovana i u Industrijskoj strategiji Hrvatske 2014-2020 gdje se ovi sektori karakterišu kao problematični.

d. Učešće u evropskom socijalnom dijalogu

Učešće u EU sektorskom socijalnom savjetu će zasigurno kreirati jaču poziciju socijalnih partnera. Socijalni partneri će moći, ne samo da prate teme povezane sa sektorom na nivou EU, već i da podstaknu diskusiju o određenim temama koje su interesantne za TOK sektor na nacionalnom nivou .

e. Jače članstvo u sindikalnim i poslodavačkim organizacijama

Sindikalne i poslodavačke aktivnosti bi trebale da budu usmjerene na povećanje članstva. Sa jačim i brojnijim članstvom dobiće se bolji socijalni dijalog, ali takođe i jače zajedničke aktivnosti kroz Sektorski socijalni savjet za tekstil, obuću, kožu. U ovom kontekstu, neophodno je podržati socijalne partnere u razvoju vještina i znanja neophodnih za privlačenje novih članova. Jedna od mogućnosti je sigurno učestvovanje socijalnih partnera u EU projektima. Mi preporučujemo dalju nadogradnju aktivnosti prema potrebama i pokazanim interesom od strane socijalnih partnera, a preko mogućih budućih projekata.



Uz finansijsku pomoć Evropske unije. Odgovornost za sadržaj i iznijeta mišljenja snose isključivo autori. Evropska komisija nije odgovorna za bilo koju upotrebu ovih informacija.

