



Socijalni dijalog

Priručnik za
sindikalnu
edukaciju



Socijalni dijalog

Priručnik za
sindikalsku edukaciju



Ovaj dokument je izrađen u okviru suradnje Europske komisije i MOR-a u području socijalnog dijaloga i industrijskih odnosa, uz financijsku potporu Europske unije. Stavovi koji su u njemu izrečeni ni na koji način ne odražavaju službeno mišljenje Europske unije.

Copyright © International Training Centre of the International Labour Organization, 2012. Sva prava pridržana.

Prvi put objavljeno 2012.

Izdanja Medunarodnog centra za osposobljavanje MOR-a zaštićena su autorskim pravom temeljem protokola 2 Univerzalne konvencije o autorskom pravu. Za prava reproduciranja, prevodenja ili prilagodavanja dijelova ili citave publikacije, zahtjev se treba podnijeti Medunarodnom centru za osposobljavanje MOR-a. Centar pozdravlja takve zahtjeve. No ipak, mogu se bez ovlaštenja reproducirati kratki izvadci iz njih, pod uvjetom da se navede izvor.

Socijalni dijalog – Priručnik za sindikalnu edukaciju

ISBN 978-92-9049-665-6

Nazivi koji se koriste u izdanjima Medunarodnog centra za osposobljavanje MOR-a usklađeni s praksom Ujedinjenih naroda i sadržaj koji je u njima predstavljen, ne znače izražavanje bilo kakvog mišljenja Centra vezano uz pravni status bilo koje zemlje, područja, teritorija i njihovih tijela vlasti, ili vezano uz razgranicavanje njezinih granica.

Odgovornost za mišljenja izražena u potpisanim člancima, studijama ili bilo kakvim drugim priložima snose isključivo njihovi autori, a publikacija ne predstavlja pružanje potpore od strane Centra s obzirom na mišljenja izražena u njima.

Navođenje imena tvrtki i komercijalnih proizvoda i procesa ne znači pružanje potpore od strane Medunarodnog ureda rada, a nespominjanje određenih tvrtki, komercijalnih proizvoda ili procesa nije znak neodobravanja.

Izdanja Centra, kao i katalog ili popis novih izdanja mogu se nabaviti na sljedećoj adresi:

Publications, International Training Centre of the ILO

Viale Maestri del Lavoro, 10 - 10127 Turin, Italija

Telefon: +39 011 6936693

Faks: +39 011 6936352

E-mail: Publications@itcilo.org









Dizajn i tisak: Medunarodni centar za osposobljavanje MOR-a, Torino, Italija

Autori

Dr. Kristin Carls je sociolog rada. Diplomirala je međunarodnu ekonomiju i sociologiju u Hamburgu u Njemačkoj i Orléansu u Francuskoj, a doktorat je radila na Međunarodnom fakultetu društvenih znanosti Sveučilišta u Bremenu u Njemačkoj i Državnom sveučilištu u Milanu, Italija. Suraduje s Programom za radničke aktivnosti Međunarodnog centra za osposobljavanje MOR-a (ACTRAV-ITCILO) u Torinu na različitim europskim projektima o sektorskom socijalnom dijalogu kao i prekarnom radu i radu u kućanstvima. Radi kao istraživač i predavač na Sveučilištu u Hamburgu.

Dr. Jeff Bridgford je bio sveučilišni profesor u Francuskoj i u Ujedinjenom Kraljevstvu (1975.-1990.), prije nego što je postao osnivač ravnatelj Europskoga sindikalnog koledža (1990.-2007.) i ravnatelj *Association pour la Formation Européenne des Travailleurs aux Technologies* (1995.-2007.). U razdoblju od 2008. do 2011. bio je posebni savjetnik i ne-izvršni direktor u Europskom sindikalnom institutu. Također je bio sindikalni predstavnik u Savjetodavnoj skupini za europski kvalifikacijski okvir (EQF), Odboru *Europske vještine, kompetencije i zanimanja* (ESCO), i Korisničkoj grupi Europskog sustava kreditnih bodova u strukovnom obrazovanju i izobrazbi (ECVET). Sada je gostujući istraživač na Katedri za obrazovanje i strukovne studije na sveučilištu King's College London. Autor je velikog broja radova o različitim aspektima obrazovanja i osposobljavanja te o sindikatima i industrijskim odnosima u Europi.

Sadržaj

Predgovor	6
Uvod	9
 1 Uvod u socijalni dijalog	11
 2 Nacionalni socijalni dijalog	19
 3 Europski socijalni dijalog	27
 4 Europska radnička vijeća	35
 5 Rješavanje sukoba	43
 6 Pregovaranje s poslodavcima	53
 7 Integracija načela rodne ravnopravnosti	61
 A Dodatci.....	69
Dodatak 1: Korisni linkovi	70
Dodatak 2: Najvažnije konvencije MOR-a koje se odnose na socijalni dijalog	71
Dodatak 3: Izazovi vezani uz europski sektorski socijalni dijalog	72
Dodatak 4: Usporedba pet strategija upravljanja sukobima	89

Predgovor

Dragi čitatelji,

Prigodom Konferencije o politici zapošljavanja naslova „Radna mjesta za Europu“, održane u rujnu 2012. godine, predsjednik Europske komisije José Manuel Durão Barroso kazao je da su „**socijalni dijalog, kolektivno pregovaranje i savjetovanje dio našega DNK**“. Upravo iz tog razloga sve napore treba uložiti u daljnji razvoj i unapređenje socijalnoga dijaloga, posebno u novim državama članicama i zemljama kandidatkinjama, gdje je utvrđeno nekoliko važnih izazova od zadnja dva vala proširenja EU. Slabo nacionalno radno zakonodavstvo, nedovoljno izgrađeni institucionalni okviri, problemi s reprezentativnosti i poslodavačke i sindikalne strane, prepreke u smislu vanjskih i unutarnjih kapaciteta¹, kao i činjenica da su sektorski socijalni dijalog i kolektivno pregovaranje najslabija karika samo su neka od pitanja koja je potrebno hitno i na odgovarajući način početi rješavati jer bi u suprotnom mogli umanjiti postignuća čitavoga europskog socijalnog dijaloga. Europski socijalni dijalog mora polučiti rezultate na korist socijalnih partnera, njihovih članova i društva u svim državama članicama Europske unije jednako. Prijeko je potrebna nova kultura socijalnoga dijaloga, izgradnja uzajamnog povjerenja i opredijeljenosti socijalnih partnera za zajedničko osmišljavanje i provođenje programa socijalnoga dijaloga o pitanjima od zajedničkoga interesa u gospodarskim granama na nacionalnoj i na razini EU. Socijalni dijalog je snažan i uspješan ako su socijalni partneri jaki i usmjereni ka zajedničkom cilju. Sindikalna edukacija ima ključnu ulogu u jačanju kapaciteta vašega sindikata. Međunarodni centar za osposobljavanje MOR-ACTRAV-a sa svojim timom predavača pratit će vas na tom putu!

Pred vama je novi pedagoški alat kojega je izradio Program za radničke aktivnosti Međunarodnog centra za osposobljavanje MOR-a u okviru projekta suradnje Europske komisije i MOR-a u području socijalnog dijaloga i industrijskih odnosa, koji se provodio 2011. i 2012. godine. Jedna od komponenti toga projekta bila je sindikalna edukacija s ciljem jačanja sektorskog socijalnog dijaloga u novim državama članicama i zemljama kandidatkinjama. Realiziran je u partnerstvu s EFFAT-om² i EMCEF-om³ (od svibnja 2012. industriALL⁴). Kao praktični paket koji se sastoji od sedam zasebnih modula za nacionalnu sindikalnu edukaciju, priručnik je osmišljen u tom europskom kontekstu. Ambicija mu je biti potpora u izgradnji osnovne baze znanja o socijalnom dijalogu u granskim sindikatima i osnažiti njihovo sudjelovanje u tijelima i procesima europskoga socijalnog dijaloga. Glavni korisnici Priručnika bit će granski sindikati iz novih država članica i zemalja kandidatkinja, koji su udruženi u europske sindikalne federacije s kojima je Međunarodni centar za osposobljavanje MOR-a surađivao u ranijim projektima koje je financirala EU, a to su industriALL Europski sindikat, EFFAT, ETF, UNI-Europa i EFBWW.

¹ Misli se na jezike i međunarodnu komunikaciju, širenje informacija vezanih uz europski socijalni dijalog prema članovima sindikata, kao i nedovoljno poznavanje oblika i procesa europskoga socijalnog dijaloga

² EFFAT je kratica za: European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions (*Europska federacija sindikata prehrambene industrije, poljoprivrede i turizma*)

³ EMCEF je kratica za: European Mine, Chemical and Energy Workers' Federation (*Europska federacija radnika u rudarstvu, kemijskoj industriji i energetici*)

⁴ industriALL European Trade Union (*industriALL Europski sindikat*) je novoosnovana europska sindikalna federacija nastala 2012. godine spajanjem Europske federacije metalaca, Europske sindikalne federacije: Tekstil Odjeća Koža i EMCEF-a

Različite vježbe već su iskušane i testirane u nizu od pet radionica o socijalnom dijalogu, a Priručnik su po prvi puta u cijelosti predstavili njegovi autori, **Kristin Carls** i **Jeff Bridgford**, na Završnoj konferenciji pod nazivom **Jačanje sektorskog socijalnog dijaloga u novim državama članicama i zemljama kandidatkinjama u granama EFFAT-a i industriALL-a**, održanoj 13.-14. rujna 2012. u Bruxellesu, koja je okupila više od četrdeset sindikalnih lidera iz poljoprivrede, prehrambene industrije, turizma, rudarstva, kemijske industrije i energetike iz sljedećih zemalja: Bugarska, Hrvatska, Češka Republika, Estonija, Mađarska, Latvija, Litva, Rumunjska, Slovačka, Slovenija i Makedonija (BJRM). Kako bi se osigurala njegoa šira upotreba, Priručnik je dostupan na engleskom, mađarskom, rumunjskom, poljskom i hrvatskom jeziku, a uskoro će biti preveden na još nekoliko jezika srednje i istočne Europe.

Čitajte ga, koristite ga i dijelite ga!

Evelin Toth Mucciacciaro
voditeljica Europskog programa
Program za radničke aktivnosti
Međunarodni centar za osposobljavanje MOR-a (ITC-ILO)



Uvod

Tko?

Ovaj priručnik o socijalnom dijalogu namijenjen je sindikalnim predavačima odgovornima za organiziranje edukacije na sektorskoj i/ili nacionalnoj razini. Poseban naglasak stavljen je na države srednje i istočne Europe, nove države članice EU i države kandidatkinje, te tako na posebne uvjete i potrebe s kojima su suočeni sindikati iz tih zemalja kada je riječ o jačanju socijalnog dijaloga.

Što?

Priručnik pruža osnovna znanja o funkcioniranju procesa socijalnoga dijaloga te nudi ideje za interaktivne metode učenja. Namijenjen je sindikalnim predavačima koji nisu nužno stručnjaci za te teme te bi im trebao omogućiti provođenje profesionalnog i učinkovitog osposobljavanja o socijalnom dijalogu. Cilj predviđenih radionica jest osnažiti kapacitete sindikalista za aktivno sudjelovanje u socijalnom dijalogu na granskoj, nacionalnoj i europskoj razini. Kao prvo, važan dio procesa osposobljavanja jest stvoriti zajedničku predodžbu i razumijevanje socijalnoga dijaloga i onoga što on jest, koje koristi može donijeti sindikalnome radu u praksi te koje izazove predstavlja. Drugo, radionice bi sindikalistima trebale osigurati prostor za razmjenu postojećih iskustava. Treće, temeljem takvih iskustava, trebale bi pomoći pri izradi strategija jačanja socijalnog dijaloga u različitim nacionalnim okvirima.

Priručnik se sastoji od sedam kratkih modula, pri čemu se svaki bavi posebnim pitanjem. Od 1. do 4. modula osposobljavanje je usredotočeno na razumijevanje različitih vidova i razina socijalnog dijaloga. Ti moduli obuhvaćaju uvod u socijalni dijalog, nešto detaljnije objašnjenje nacionalnih i europskih procesa, kao i predstavljanje europskih radničkih vijeća kao jednog specifičnog primjera transnacionalnog dijaloga na razini poduzeća. Moduli 5 i 6 naglasak stavljaju na stjecanje vještina. Bave se posebnim kompetencijama specifičnima za socijalni dijalog, a to su rješavanje sukoba i pregovaračke vještine. Sedmi modul bavi se integracijom načela rodne ravnopravnosti – ključnom, transverzalnom temom u svim procesima socijalnog dijaloga.

Kako?

Iako ovi moduli zajedno otvaraju širok spektar različitih aspekata znanja i vještina vezanih uz socijalni dijalog, svaki pojedini modul može se također koristiti kao zasebna jedinica. To znači da vi kao predavač možete odabrati različite module za različite svrhe osposobljavanja. Svaki modul strukturiran je na sljedeći način: u prvom dijelu predavaču se daju osnovne informacije o određenoj temi i sugeriraju neki dodatni informativni materijali; u drugom dijelu predlažu se različite aktivnosti za interaktivno učenje. Ti prijedlozi obično obuhvaćaju kratku prezentaciju teme koju vi kao predavač trebate pripremiti i predstaviti na temelju početnih osnovnih informacija koje ste dobili. Uz vašu prezentaciju, predviđene su različite interaktivne vježbe kao što su vođene plenarne rasprave, rad u parovima ili manjim grupama i simulacija procesa socijalnog dijaloga. Po potrebi su predviđeni i radni listovi s aktivnostima koji se mogu umnožiti i podijeliti sudionicima za rad u grupi.

Modul 1.

Uvod u socijalni dijalog



Definicija:

- pregovaranje, savjetovanje, obavješćivanje
- bipartitni ili tripartitni → transnacionalni, nacionalni, sektorski, na razini poduzeća, na razini pogona

Funkcije:

- partnerski pristup → izgradnja konsenzusa
- strateški ciljevi MOR-a i europskoga socijalnog dijaloga

Izazovi:

- opredijeljenost
- provedba u praksi

Interaktivna vježba: zajednički i različiti interesi



OSNOVNE INFORMACIJE

Što je socijalni dijalog, kako funkcionira te koje su prednosti i izazovi?

Što je socijalni dijalog?

Definicija Međunarodne organizacije rada (MOR), kaže da socijalni dijalog obuhvaća

„sve vrste pregovora, savjetovanja ili jednostavno razmjene informacija između predstavnika vlada, poslodavaca i radnika ili između samih socijalnih partnera o pitanjima od zajedničkog interesa vezanima uz ekonomsku i socijalnu politiku. Može postojati kao tripartitni proces, pri čemu je vlada službena strana u dijalogu ili ga mogu činiti bipartitni odnosi između radnika i uprave (tj. sindikata i udruga poslodavaca), sa ili bez izravne uključenosti vlade. Procesi socijalnog dijaloga mogu biti neformalni ili institucionalizirani, a često su kombinacija toga dvoga. Može se voditi na nacionalnoj, regionalnoj ili na razini poduzeća. Može biti međusektorski, sektorski ili njihova kombinacija.“

Kao što je vidljivo iz ove definicije, mogući su različiti oblici socijalnoga dijaloga, obuhvaćajući kolektivno pregovaranje, ali i ostale oblike pregovora, savjetovanja i komuniciranja između socijalnih partnera i vlade. Za razliku od tih oblika, pravilnike poduzeća, kao jednostrane akte, ne treba smatrati oblicima socijalnog dijaloga.

Jačanje socijalnog dijaloga jedan je od četiri ključna strateška cilja MOR-a usmjerena ka promicanju dostojanstvenog rada za sve radnike i radnice u svijetu, a koji uz socijalni dijalog također obuhvaćaju radne standarde, temeljna načela i prava na radu, otvaranje novih radnih mjesta koja će muškarcima i ženama pružiti sigurnost i dostojanstvo, i učinkovitu socijalnu zaštitu.

Socijalni dijalog također je dio europskoga socijalnog modela s obzirom da

„odražava demokratsko načelo (uključeno u članak 11. Ugovora o Europskoj uniji – UEU) da reprezentativne udruge trebaju biti u mogućnosti objaviti svoje stavove, da se s njima savjetuje i da vode dijalog s javnim vlastima“, i da bi radnici i poslodavci trebali biti „uključeni u odlučivanje o pitanjima koja usko utječu na njih.“

Dodatnu legitimaciju tih načela moguće je izvesti iz Povelje o temeljnim pravima Europske unije koja uključuje pravo radnika na obavješćivanje i savjetovanje unutar poduzeća kao i pravo na kolektivno pregovaranje i kolektivne akcije (članak 27. i 28.).

Konvencije i preporuke MOR-a koje su najznačajnije za socijalni dijalog su Konvencija br. 144 o tripartitnom savjetovanju uz odgovarajuću Preporuku br. 152, Konvencija br. 87 o slobodi udruživanja i pravu na organiziranje, i Konvencija br. 98 o kolektivnom pregovaranju i pravu na organiziranje. Kao što je slučaj s tim konvencijama, jedna od temeljnih aktivnosti MOR-a u

⁵ Vidjeti MOR-ovu internetsku stranicu i dio o područjima rada:
<http://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/social-dialogue/lang—en/index.htm>

⁶ Europska Unija (2012.): Social Europe Guide (Vodič o socijalnoj Europi), tom 2/Socijalni dijalog, Luksemburg, Ured za publikacije EU, str. 12.

smislu podrške socijalnom dijalogu upravo je takvo utvrđivanje standarda. Povrh toga, tehnička pomoć, savjeti u formuliranju politika i osposobljavanje također su značajni, kao i izravna potpora socijalnim partnerima preko ureda MOR-a za radnike i za poslodavce (ACTRAV i ACT/EMP).

Kako funkcionira i koje su njegove prednosti?

Ključni aspekt socijalnog dijaloga jest njegov pristup zasnovan na socijalnom partnerstvu. Polazi od pretpostavke da sindikati i udruge poslodavaca priznaju postojanje zajedničkog problema i obvezuju se na zajedničke akcije u cilju njegovoga rješavanja. Socijalni dijalog tako je alat izgradnje konsenzusa. Štoviše, u svojoj tripartitnoj inačici, socijalnim partnerima (sindikatom i udrugama poslodavaca) daje instrument utjecaja na odluke vlade i lobiranja za vlastite interese na političkoj razini.

MOR prepoznaje dvije najvažnije prednosti takvog dijaloškog pristupa: prvo, demokratizacija procesa stvaranja ekonomske i socijalne politike, i drugo, smanjenje socijalnih konflikata.⁷ Tripartitni socijalni dijalog shvaćen je kao participativan način demokratskog odlučivanja. Kao takav, on pridonosi legitimnosti postupaka države, kao i sindikata i udruga poslodavaca koji imaju vlastite interese i koristi od sudjelovanja u procesu donošenja odluka. I tripartitni i bipartitni oblik socijalnoga dijaloga slijede praktični, suradnički pristup radi postizanja zajedničkog razumijevanja problema, iznalaženja kompromisa i zajedničkih odgovora. Kao takav alat postizanja sporazuma i smanjenja broja sukoba, socijalni dijalog dragocjen je posebno tijekom razdoblja ekonomskih kriza i tranzicija.

Neke su to od najvažnijih mogućih koristi koje se pripisuju socijalnom dijalogu i njegovom pristupu partnerstva. Međutim, takav suradnički pristup nije jedini mogući pristup u kontekstu industrijskih odnosa. Izbor između suradnje i sukoba strateški je izbor koji ovisi o konkretnoj situaciji i o problemima o kojima je riječ. No ipak, oni nisu međusobno isključivi već se nadopunjuju. Primjerice, poslodavci mogu biti primorani na suradnju i pregovaranje jedino nakon značajne industrijske akcije, dok uspješan proces dijaloga s pozitivnim ishodima za radnike može dovesti do povećanja broja članova sindikata te tako i njegove snage u sljedećoj rundi sukoba.⁸

Koji su izazovi?

Postoje neki važni preduvjeti funkcioniranja socijalnog dijaloga. S obzirom da su institucije socijalnoga dijaloga „prirodno stanište“ socijalnih partnera, prvi preduvjeti njihovog odgovarajućeg funkcioniranja su demokratski temelji i zakonodavstvo koje omogućuje socijalni dijalog. Moraju postojati snažne i reprezentativne organizacije radnika i poslodavaca kako bi kao akteri sudjelovali u procesu dijaloga. Štoviše, mora postojati neki zajednički interes i spremnost svih uključenih strana da stupe u takav suradnički i konstruktivni dijalog. U stvarnosti, međutim, ciljevi uključenih strana često su vrlo različiti. Nije uvijek moguće postići situaciju u kojoj su svi zadovoljni ili kompromis, a ponekad nema ni dovoljno spremnosti na dijalog, posebno kad je riječ o udrugama poslodavaca. U takvoj situaciji, ne odstupanje sindikata od dijaloga neće nužno dovesti do uspjeha jer to znači traženje suradnje sa

⁷ MOR (2004.): Promoting national social dialogue, An ILO Training manual, Geneva: International Labour Office (*Promicanje nacionalnog socijalnog dijaloga, MOR-ov priručnik za osposobljavanje, Ženeva, Međunarodni ured rada*), str. 23.

⁸ Vidjeti primjerice Stevis, Dimitris (2010.): International framework agreements and global social dialogue. Parameters and prospects, Geneva: International Labour Office, str. 5-6 (*Međunarodni okvirni sporazumi i globalni socijalni dijalog. Parametri i izgledi. Ženeva: Međunarodni ured rada.*).

suprotnom stranom koja zapravo ne želi kompromise već se bori za vlastite interese. Stoga je ključno pomno odabrati pitanja o kojima će se pregovarati u okviru socijalnoga dijaloga. Primjerice, korisno je početi socijalni dijalog s područjima na kojima postoji određen prostor za konsenzus i na kojima je moguće postići male uspjehe. Neke od tema koje nisu toliko problematične mogu biti zaštita na radu, dječji rad, jednake mogućnosti i nediskriminacija, ili pak osposobljavanje i cjeloživotno učenje.

Još jedan središnji, i često problematični, aspekt jest osigurati provedbu postignutih sporazuma. Prvo ključno pitanje s tim u vezi jest u kojoj mjeri je postignuti rezultat socijalnog dijaloga obvezujući za socijalne partnere. Funkcije dijaloga mogu se kretati od obavješćivanja i komuniciranja na površinskoj razini, bez ikakve nužne obveze donošenja konkretnih politika, do učinkovitih pregovora koji zadiru duboko u suštinu problema, s pravno obvezujućim ili neobvezujućim ishodima. Navedimo neke pozitivne primjere. Neki od posebno značajnih rezultata dijaloga su sporazumi europskih socijalnih partnera o roditeljskom dopustu, radu s nepunim radnim vremenom i radu na određeno vrijeme koji su provedeni kao direktive Europskog Vijeća, iako je njihova provedba u državama članicama još uvijek problematična.⁹ Na međunarodnoj razini, konvencije MOR-a – usvojene kao rezultat tripartitnog socijalnog dijaloga između vlada, poslodavaca i sindikata – postaju pravno obvezujuće za one zemlje koje su ih ratificirale. Sve nove države članice i zemlje kandidatkinje EU ratificirale su svih osam temeljnih konvencija¹⁰ kao i značajan broj ostalih konvencija MOR-a, iako se povremeno prijavljuju kršenja Odboru stručnjaka za primjenu konvencija i preporuka. Dalji važni primjeri socijalnog dijaloga na globalnoj razini su međunarodni okvirni sporazumi koje potpisuju multinacionalne kompanije i globalne federacije sindikata. Ti međunarodni sporazumi međutim nisu pravno obvezujući i do sada pokrivaju samo 0,1 % od 82,000 postojećih multinacionalnih kompanija.¹¹

Bilo kako bilo, bez obzira jesu li obvezujući ili ne, provedba je i dalje izazov u svim slučajevima, jer korak od obveza na papiru do konkretne akcije nije automatski. Da spomenemo samo neke od mogućih izazova: jedna ili više strana sporazuma možda su obećale više no što stvarno namjeravaju napraviti; socijalni partneri mogu naići na otpor unutar vlastitih organizacija i/ili među svojim članovima; koordinacija između različitih razina socijalnog dijaloga može predstavljati probleme, posebno kad je riječ o prenošenju transnacionalnih i europskih oblika socijalnog dijaloga na niže razine. Drugim riječima, pretpostavka provedbe ponovno je istinska spremnost za zajedničko djelovanje.

⁹ O ovome će biti više riječi u Modulu 3 o europskom socijalnom dijalogu.

¹⁰ Riječ je o sljedećih osam konvencija: 87., 98., 29., 105., 138., 182., 100. i 111.

¹¹ UNCTAD (2010.): *World Investment Report 2010: Investing in a Low-Carbon Economy, (Svjetsko izvješće o ulaganjima 2010.: Ulaganje u niskougljično gospodarstvo)*, New York/Ženeva.



DODATNI INFORMATIVNI MATERIJAL

Tekstovi

MOR: Social Dialogue, Finding a common voice, Geneva: International Labour Office, (Socijalni dijalog, Pronaći zajednički jezik, Ženeva, Međunarodni ured rada)
<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/download/brochure.pdf>

MOR / Kuruvilla (2003.): Social dialogue for Decent Work, Geneva: ILS Publications, (Socijalni dijalog za dostojanstveni rad, Ženeva: Publikacije ILS)
<http://www.ilo.org/public/english/bureau/inst/publications/discussion/dp14903.pdf>

Online izvori i baze podataka

Europska komisija: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=329&langId=en>



IDEJE ZA OSPOSOBLJAVANJE

Ovaj modul osposobljavanja osmišljen je kako bi sudionicima omogućio bolje razumijevanje značenja socijalnog dijaloga, na temelju prve razmjene iskustava i mišljenja.

1. Uvodna prezentacija:

Započnite sesiju predstavljanjem MOR-ove definicije socijalnog dijaloga sadržane u osnovnom materijalu. Najbolje bi bilo pobrinuti se da je definiciju moguće vidjeti tijekom čitave sesije, primjerice tako što ćete ključne riječi prikazati na slajdu power point prezentacije ili na flip-čartu, kako biste se kasnije na nju mogli vraćati. Nakon čitanja i objašnjenja definicije vi kao predavač možete nastaviti s dva kruga pitanja: u prvom krugu provjerite razumijevanje sudionika, a u drugom njihovo osobno iskustvo socijalnog dijaloga. Primjerice, možete im postaviti neka od ponuđenih pitanja:

- Jeste li ikada sudjelovali u (a) tripartitnom socijalnom dijalogu, (b) bipartitnom socijalnom dijalogu?
- Jeste li ikada sudjelovali u socijalnom dijalogu na razini poduzeća/na granskoj/ nacionalnoj/ europskoj/međunarodnoj razini?
- Ako jeste, koji je to socijalni dijalog bio: kolektivno pregovaranje, savjetovanje, razmjena informacija ili nešto drugo?

Kako ovaj uvodni dio ne bi bio predugačak, zatražite od sudionika da samo podignu ruke, a vi ćete ih prebrojati i objaviti rezultate. U ovoj fazi je cilj dobiti prvi uvid u vašu grupu sudionika i njihovo predznanje. Nakon ovog kruga pitanja, nastavite s kratkom prezentacijom, na temelju gore navedenih osnovnih informacija, posebno naglašavajući suradnički duh socijalnog dijaloga, njegove potencijalne koristi i izazove.

VRIJEME: 10 minuta za početnu definiciju i pitanja, 15 minuta za prezentaciju, 10 minuta za moguću raspravu i pitanja za pojašnjenje

2. Grupna i plenarna rasprava: zajednički interesi

U ovoj vježbi od sudionika zatražite da utvrde različite, ali i zajedničke interese radnika i poslodavaca s ciljem definiranja mogućeg prostora za zajedničke inicijative na području socijalnog dijaloga.

Metoda: Podijelite sudionike u male grupe od najviše šest i zatražite da koriste radni list s aktivnostima koji slijedi dolje u tekstu te da utvrde i vizualiziraju zajedničke interese radnika i poslodavaca. Po završetku vježbe, rezultate rada u grupi u plenarnom dijelu predstaviti će izvjestitelji za svaku grupu.

VRIJEME: 5 minuta za objašnjavanje vježbe, 20 minuta za rad u grupi, 5 minuta po grupi za predstavljanje rezultata u plenarnom dijelu i 10 minuta za završnu zajedničku raspravu.

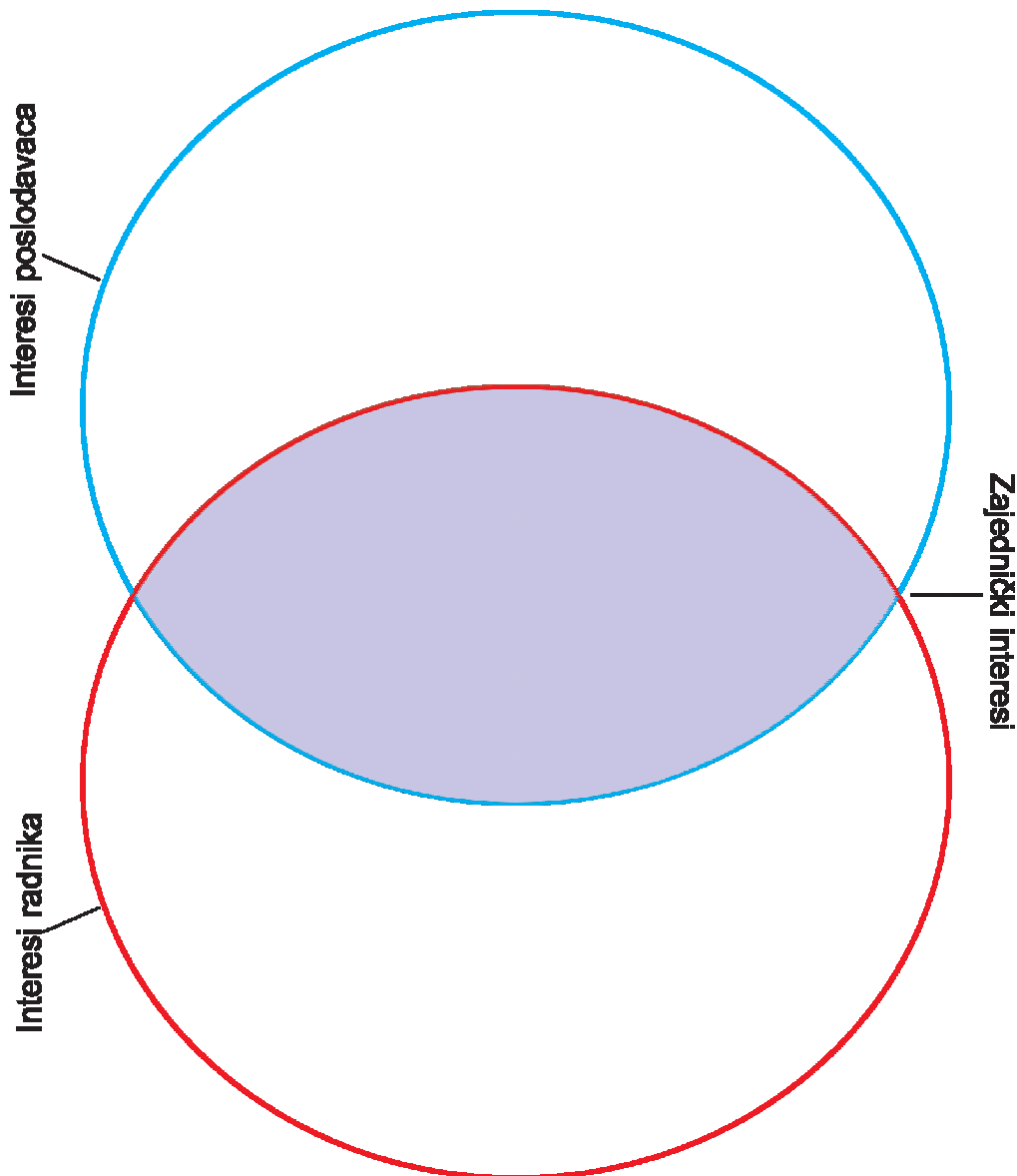
Ukupno vrijeme potrebno za ovu sesiju: 90 minuta (sa četiri radne grupe)

RADNI LIST BR. 1:



Interesi radnika i poslodavaca

ZADATAK: Napravite popis (a) isključivo radničkih i (b) isključivo poslodavačkih interesa koji vam spontano padnu na pamet. Zatim pomoću donjeg dijagrama krugova koji se preklapaju nacrtajte zonu zajedničkih interesa. Interese radnika zapišite u desnom, crvenom krugu, interese poslodavaca u lijevom, plavom krugu, a zajedničke interese u dijelu u kojemu se dva kruga preklapaju. Je li moguće jasno pozicionirati sve interese i slažete li se uvijek unutar grupe oko pozicioniranja? Odredite izvjestitelja koji će u plenarnom dijelu podnijeti izvještaj o vašim rezultatima i raspravi.



Modul 2. Nacionalni socijalni dijalog



Funkcije:

- kolektivno pregovaranje kao najznačajniji oblik → utvrđivanje standarda
- formuliranje politika, odlučivanje i provedba

Institucionalni okvir u državama srednje i istočne Europe:

- razvijen nacionalni tripartitni socijalni dijalog
- slabo razvijeno nacionalno i sektorsko kolektivno pregovaranje

Izazovi:

- neujednačen karakter sektorskoga pregovaranja (države srednje i istočne Europe)
- ograničen stvarni učinak socijalnog dijaloga na odlučivanje

Interaktivna vježba: dobre i loše prakse socijalnoga dijaloga



OSNOVNE INFORMACIJE

Što je nacionalni socijalni dijalog, kako funkcionira i koje su prednosti i izazovi?

Što je nacionalni socijalni dijalog?

Najznačajniji oblik socijalnog dijaloga u jednoj zemlji jest kolektivno pregovaranje, koje podrazumijeva pregovore između sindikata i poslodavaca o plaćama i radnim uvjetima koji obično rezultiraju obvezujućim i provedivim kolektivnim ugovorom. No, kao što smo već vidjeli u Modulu 1 „Uvod u socijalni dijalog“, postoje i razne druge vrste socijalnog dijaloga, od pregovora preko savjetovanja do razmjene informacija. Socijalni dijalog može se voditi na raznim razinama: na nacionalnoj, sektorskoj, na razini poduzeća ili pogona. Nadalje, može biti bipartitnog oblika samo između sindikata i poslodavaca, ali i tripartitnog između sindikata, poslodavaca i vlade.

Nacionalni socijalni dijalog obično obuhvaća teme koje su usko vezane uz teme industrijskih odnosa i radnih uvjeta (kao što je slučaj i u kolektivnom pregovaranju), ili se može baviti širim pitanjima ekonomske i socijalne politike. Socijalni partneri mogu na tri različita načina biti uključeni u socijalni dijalog. Kao prvo, socijalni partneri mogu sudjelovati u procesu formuliranja politika, primjerice davanjem savjeta i savjetovanjem s njima o nacrtima zakona koje vlada predlaže ili objavljivanjem zajedničkih bipartitnih stavova i izjava o namjeri. Drugo, mogu sudjelovati u odlučivanju, bilo da je riječ o politikama vlade ili kroz pripremu autonomnih bipartitnih sporazuma i kolektivno pregovaranje. Treće, socijalni partneri mogu igrati ulogu u upravljanju i nadgledanju provedbe utvrđenih sporazuma i zakona, kao primjerice u slučaju Francuske, Njemačke i Italije gdje socijalni partneri zajednički upravljaju sustavom socijalnog osiguranja.

Kako funkcionira?

Institucionalni okvir za socijalni dijalog razlikuje se od zemlje do zemlje. Kad je riječ o strukturama nacionalnoga tripartitnog dijaloga, u nekim zemljama postoje posebne institucije za usuglašavanje politika, kao što su gospodarsko-socijalna vijeća. Savjetovanje sa socijalnim partnerima u okviru tih foruma može biti zakonska obveza vlade (kao što je to slučaj u Francuskoj) ili temeljeno jednostavno na neformalnom, sporazumnom pristupu (primjerice u Austriji). U drugim zemljama, u kojima ne postoje posebne institucionalne strukture, moguće je sklapanje nacionalnih paktova tj. sporazuma na ad hoc osnovi, no to ovisi o spremnosti vlade na dijalog (primjerice u Italiji, Španjolskoj i Njemačkoj). U svim slučajevima međutim institucije mogu služiti kao okvir za potporu socijalnom dijalogu, no one nisu nikakvo jamstvo da će on doista učinkovito i funkcionirati, s obzirom da je za to nužna opredijeljenost svih uključenih strana. Ponekad se gubi jasna granica između tripartitnog i bipartitnog dijaloga, na primjer kada se bipartitni pregovori pokreću na vladin zahtjev za savjetovanjem ili provedbom kolektivnih ugovora kroz nacionalno zakonodavstvo (primjerice u Francuskoj i Španjolskoj).¹²

¹² Vidjeti MOR/ Ishikawa, Junko (2003.): Key Features of National Social Dialogue: a Social Dialogue Resource Book, Geneva: International Labour Office, str. 15-26 (*Ključne značajke nacionalnog socijalnog dijaloga: Priručnik o socijalnom dijalogu: Međunarodni ured rada*).

Nacionalni tripartitni socijalni dijalog važan je u velikom broju država EU. To je glavna razina socijalnog dijaloga u državama srednje i istočne Europe, dok je manje razvijen u skandinavskim državama (u kojima je bipartitni socijalni dijalog pravilo), Njemačkoj (s uglavnom neformalnom i ad hoc suradnjom) i Ujedinjenom Kraljevstvu (gdje nema nacionalnog socijalnog dijaloga). U svim državama srednje i istočne Europe nacionalni tripartitni dijalog odvija se u okviru posebnih formalnih institucija, koje obično nose naziv Gospodarsko-socijalno vijeće. Za razliku od Gospodarsko-socijalnog odbora na europskoj razini, koji obuhvaća tri grupe: Poslodavačku grupu, Radničku grupu i Grupu raznih interesa, gospodarsko-socijalna vijeća u državama srednje i istočne Europe, u duhu tripartitnih vrijednosti MOR-a, čine predstavnici vlada te predstavnici sindikata i udruga poslodavaca. Jedine iznimke su Bugarska, Mađarska i Rumunjska u kojima su ta vijeća otvorena i za predstavnike civilnoga društva i nevladinih organizacija.

Za razliku od toga, nacionalni, međusektorski bipartitni socijalni dijalog u vidu redovitog kolektivnog pregovaranja u ovom trenutku postoji jedino u Španjolskoj, Belgiji, Grčkoj i u određenoj mjeri u Sloveniji. Takvo redovito nacionalno kolektivno pregovaranje bilo je praksa i u Irskoj, Finskoj i Rumunjskoj, no ta je praksa u tim zemljama nedavno napuštena. U Bugarskoj i Mađarskoj socijalni partneri jedino formuliraju neobvezujuće preporuke na razini čitave industrije. Međutim, moguće je postići druge oblike međusektorskih sporazuma o određenim pitanjima (kao što su osposobljavanje, zapošljavanje ili zaštita na radu), posebno u državama zapadne Europe (naročito u Belgiji, Finskoj, Francuskoj, Italiji, Luksemburgu, Nizozemskoj, Portugalu, Španjolskoj i Švedskoj), no oni su puno rjeđi u državama srednje i istočne Europe. Iznimke su Bugarska, Estonija, Latvija i Poljska u kojima su potpisani bar neki međusektorski sporazumi. U Danskoj i Švedskoj pravilo predstavlja autonomni bipartitni socijalni dijalog, s obzirom da upravo takav dijalog, a ne zakonodavstvo općenito utvrđuje pravila industrijskih odnosa.

Sektorski socijalni dijalog najrazvijeniji je u državama zapadne Europe (posebno u Austriji, Belgiji, Danskoj, Finskoj, Francuskoj, Njemačkoj, Grčkoj, Italiji, Nizozemskoj, Portugalu, Španjolskoj i Švedskoj) u kojima poprima oblik redovitog kolektivnog pregovaranja. To nije slučaj, recimo, u Irskoj, Luksemburgu i Ujedinjenom Kraljevstvu. U državama srednje i istočne Europe, sektorski pregovori vrlo su rijetki, pokrivenost kolektivnim ugovorima niža je, a pregovori se pretežno vode jedino na razini poduzeća. Ondje gdje sektorsko pregovaranje ipak postoji u srednjoj i istočnoj Europi, ono je obično ograničeno na nekoliko grana. Ipak, dok je nešto češće jedino u Bugarskoj, Rumunjskoj, Slovačkoj i Sloveniji, neki su pojedinačni ugovori sklopljeni i u Češkoj, Mađarskoj i Poljskoj, a nedavno su se počeli sklapati i u Estoniji.¹³

Koje su prednosti i izazovi?

Glavna potencijalna korist socijalnog dijaloga kao instrumenta upravljanja nacionalnim industrijskim odnosima jest što može pomoći riješiti sukobe kroz pronalaženje kompromisa i zajedničkih rješenja. Socijalni dijalog otvara prostor interakcijama i odlučivanju socijalnih partnera, te sindikatima i udrugama poslodavaca daje priliku da preuzmu aktivnu, institucionaliziranu i priznatu ulogu u nacionalnom procesu donošenja politika, bilo kroz autonomne sporazume ili tripartitni dijalog o vladinoj socijalnoj politici i politici tržišta rada. Nacionalni sektorski i međusektorski dijalog važni su posebno u obliku kolektivnog pregovaranja kao sredstva za utvrđivanje minimalnih standarda uvjeta rada i zapošljavanja i

¹³ Za više informacija o ovim različitim nacionalnim sustavima socijalnog dijaloga vidjeti: European Union (2012): Social Europe Guide, Vol. 2/Social Dialogue, Luxembourg: Publication Office of the EU, str. 16-23 (*Europska unija (2012.): Vodič o socijalnom dijalogu, 2. tom/Socijalni dijalog, Luksemburg, Ured za publikacije EU*).

tako izbjegavanje fragmentacije radne snage i konkurencije na temelju razlika u troškovima rada i radnih uvjeta.

Međutim, a posebno kad je riječ o tripartitnom dijalogu, postoji i rizik da se sindikate može dovesti u poziciju legitimiziranja vladinih politika i održavanja socijalnog mira, a da pri tome ne ostvare nikakve stvarne koristi za svoje članove. Doista, jedna od glavnih kritika iz usta sindikata diljem Europe jest da je tripartitno savjetovanje često puka formalnost i da nisu u stanju stvarno utjecati na mijenjanje vladine politike i donošenje odluka. Prema istraživanju što su ga zajednički proveli ITC-ILO i ETUC 2010. godine, oko 50 posto anketiranih sindikata tvrdi da i procesi bipartitnog i tripartitnog dijaloga, takvi kakvi jesu, imaju malo stvarnog utjecaja na upravljanje ekonomskim promjenama i restrukturiranje na razini sektora.¹⁴

Poseban izazov za sektorski bipartitni socijalni dijalog jest njegova česta neujednačenost, posebno u državama srednje i istočne Europe. Ta fragmentacija dovodi do ukupnog slabljenja uvjeta rada i radnih standarda. To je u uskoj vezi sa slabošću institucija industrijskih odnosa kao i struktura sektorskih sindikata u tim zemljama. Dok je utvrđivanje standarda uglavnom prepušteno nacionalnoj i zakonodavnoj razini, sindikatima nedostaju kapaciteti i snaga za neposredne pregovore s poslodavcima. Nedostatak sektorskog dijaloga dodatno slabi pozicije sindikata s obzirom da su uspješni kolektivni ugovori važan alat, ne samo za utvrđivanje i provođenje minimalnih standarda, već i kao preduvjet za povećanje interesa radnika za sindikate i aktivno sudjelovanje u njima. Bilo kako bilo, taj problem fragmentacije nije značajka samo srednje i istočne Europe. U mnogim europskim državama u porastu je trend decentralizacije i fragmentacije kolektivnog pregovaranja, kao posljedica neoliberalnih strategija tržišta rada i reformi industrijskih odnosa, kao i pritiska poslodavaca za uvođenjem veće fleksibilnosti.

Slabe nacionalne strukture sektorskog socijalnog dijaloga također sputavaju djelotvornu uključenost sindikata u procese europskoga socijalnog dijaloga. Ipak, s druge strane, pokušaji na razini EU da se izgrade i ojačaju prakse i institucije nacionalnog dijaloga, kao što su uvjeti vladama da izrade nacionalne akcijske planove za europsku strategiju zapošljavanja uvedenu Ugovorom iz Amsterdama (1997.), imaju ograničen ili nikakav utjecaj. Da bi se unaprijedile mogućnosti za socijalni dijalog, posebno u državama srednje i istočne Europe, potrebne su strukturne reforme sindikata na sektorskoj razini, kako bi ih se osnažilo kao socijalne partnere na nacionalnoj razini. No, da bi se izgradila snaga sindikata, prije svega je nužan stabilan rast članstva. Štoviše, za značajan i sadržajan nacionalni socijalni dijalog potrebna je i opredijeljenost poslodavaca na sudjelovanje, dok u ovim zemljama često ne postoje učinkovite sektorske udruge poslodavaca, ili su premale ili nespремne pregovarati na sektorskoj razini.

¹⁴ Mario Švigir (2010): Sectoral Social Dialogue in EU 12 and Candidate Countries, Turin/ Brussels: ITCILO/ETUC report, str. 17-20 (Mario Švigir (2010.): *Sektorski socijalni dijalog u EU 12 i državama kandidatkinjama, Torino/Bruxelles, izvješće ITCILO/ETUC*).



DODATNI INFORMATIVNI MATERIJAL

Tekstovi i materijali za osposobljavanje

ILO/ Ishikawa, Junko (2003): Key Features of National Social Dialogue: A Social Dialogue Resource Book, Geneva: International Labour Office,
<http://www.ilocarib.org.tt/images/stories/contenido/pdf/SocialDialogue/National%20Social%20Dialogue%20key%20features.pdf> (Ključne značajke nacionalnog socijalnog dijaloga: Priručnik o socijalnom dijalogu, Ženeva: Međunarodni ured rada).

MOR (2004.): Promoting National Social Dialogue. An ILO training manual, Geneva: International Labour Office,
<http://www.ilocarib.org.tt/images/stories/contenido/pdf/SocialDialogue/promote.pdf> (Promicanje nacionalnog socijalnog dijaloga. MOR-ov priručnik za osposobljavanje, Ženeva: Međunarodni ured rada)

Švigir, Mario (2010): Sectoral Social Dialogue in EU 12 and Candidate Countries, Turin/Brussels: ITCILO/ETUC report (Sektorski socijalni dijalog u EU 12 i državama kandidatkinjama, Torino/Bruxelles, izvješće ITCILO/ETUC). Publikacija je dostupna na engleskom, hrvatskom, bugarskom, češkom i mađarskom jeziku.



IDEJE ZA OSPOSUBLJAVANJE

Ovaj modul osposobljavanja osmišljen je kako bi sudionicima omogućio bolje razumijevanje različitih razina i oblika nacionalnoga socijalnog dijaloga te razmišljanje o vlastitim iskustvima na nacionalnoj razini, posebno kad je riječ o koristima i izazovima socijalnog dijaloga.

1. Uvodna prezentacija:

Koristite gore navedene osnovne informacije kako biste pripremili kratku prezentaciju o funkcioniranju socijalnog dijaloga na nacionalnoj razini, navodeći njegove različite razine, aktere i oblike, kao i situaciju u različitim državama u okviru šire situacije na razini EU, kako je naznačeno u tekstu.

VRIJEME: 20 minuta za prezentaciju i 10 minuta za moguća pitanja za pojašnjenje

2. Rasprava u paru i plenarna rasprava: dobre i loše prakse socijalnog dijaloga

U ovoj se vježbi od sudionika traži da razmijene svoja mišljenja i iskustva dobrih i loših praksi s područja nacionalnog socijalnog dijaloga.

Metoda: Sudionicima podijelite radni list br. 2 i zatražite od njih da na pitanja prvo odgovore svaki za sebe na način da ispune tablicu, te da zatim podijele svoja iskustva i mišljenja u grupi

od dvoje. U tu svrhu, svaki bi se sudionik trebao okrenuti susjedu/i s njegove/njezine desne strane te bi zajedno trebali raspraviti svoje odgovore. U drugom krugu razmjene, sudionici bi se trebali okrenuti prema osobi koja im sjedi s lijeve strane te ponovno raspraviti o svojim iskustvima i mišljenjima. Umjesto toga, da biste ostvarili malo raznolikiju razmjenu iskustava, možete sudionicima prepustiti da odaberu način rasprave. Na kraju, plenarna rasprava može poslužiti za podnošenje izvještaja o razlikama i/ili zajedničkim iskustvima i strategijama.

VRIJEME: 10 minuta za objašnjavanje vježbe, 15 minuta za fazu individualnoga rada, 15 minuta za svaki od dva kruga razmjene mišljenja u paru i 30 minuta za plenarnu raspravu.

Ukupno vrijeme potrebno za ovu sesiju: 115 minuta

RADNI LIST BR. 2:



Učiniti socijalni dijalog funkcionalnim

ZADATAK: Molimo odgovorite na pitanja iz donje tablice osvrćući se na stanje socijalnog dijaloga u vašoj zemlji i u vašem sektoru. Cilj je utvrditi koristi i dobre prakse kao i izazove i strategije za promjenu.

Prakse nacionalnog socijalnog dijaloga

Koje su koristi od socijalnog dijaloga u vašoj zemlji i sektoru?

--

Koje su dobre prakse socijalnog dijaloga u vašoj zemlji i sektoru? Što funkcionira?

--

Koje su prepreke socijalnom dijalogu u vašoj zemlji i sektoru? Što ne funkcionira?

--

Što čini dobrog ili lošeg socijalnog partnera? Koje su pozitivne i negativne odlike socijalnog partnera?

Odlike dobrog socijalnog partnera:

--	--

Odlike lošeg socijalnog partnera:

--	--

Kako bi, prema vašem mišljenju, socijalni dijalog mogao postati uspješniji u vašoj zemlji i sektoru? Što je važno **učiniti** i **ne učiniti** da bi se ojačao socijalni dijalog?

Učiniti:

--	--

Ne učiniti:

--	--

Modul 3. Europski socijalni dijalog



Definicija:

- bipartitno socijalno partnerstvo → međusektorska i sektorska razina

Funkcije:

- sporazumi socijalnih partnera → zajednički minimalni standardi
- zajednički tekstovi i programi rada → lobiranje

Izazovi:

- ograničen broj obvezujućih sporazuma i neujednačena provedba
- teška poveznica između europske i nacionalne razine

Interaktivna vježba: koristi i izazovi europskoga socijalnog dijaloga



OSNOVNE INFORMACIJE

Što je europski socijalni dijalog, kako funkcionira i koje su koristi i izazovi?

Što je europski socijalni dijalog?

Na europskoj razini, pojam socijalni dijalog koristi se za bipartitni rad socijalnih partnera, sindikata i udruga poslodavaca. Članci 151. i 155. Ugovora o funkcioniranju Europske unije (UFEU) obvezuju Europsku komisiju na savjetovanje sa socijalnim partnerima o pitanjima ekonomske i socijalne politike i daju socijalnim partnerima pravo na autonomno pregovaranje na razini Europske zajednice. Takav bipartitni socijalni dijalog sastavni je dio europskog socijalnog modela, a institucije Europske unije imaju zadaću aktivno promicati socijalni dijalog (članak 152. UFEU).

Kako funkcionira?

Europski socijalni dijalog postoji na međusektorskoj i sektorskoj razini. Na obje razine može se ostvariti savjetovanjem pod pokroviteljstvom Europske komisije ili kao autonomni pregovarački proces. Na međusektorskoj razini, glavno tijelo za rasprave jest Odbor za socijalni dijalog koji se sastaje tri puta godišnje. Čine ga 32 predstavnika svake od dvije strane europskih socijalnih partnera, a njegovim radom predsjedava Europska komisija. Radnike predstavlja Europska konfederacija sindikata (ETUC), dok poslodavce predstavljaju tri različite europske udruge: Konfederacija europske poslovne zajednice (BUSINESSEUROPE, ranije UNICE), Europska centrala poduzeća s javnim sudjelovanjem i poduzeća od općeg gospodarskog interesa (CEEP) i Europska udruga obrta, malog i srednjeg poduzetništva (UEAPME).

Na sektorskoj razini, u 2012. godini, postoji 41 odbor za sektorski socijalni dijalog, koji obuhvaćaju 145 milijuna radnika, tj. više od tri četvrtine radnika EU. Ti odbori uključuju 63 sektorske organizacije poslodavaca na europskoj razini i 15 sektorskih organizacija sindikata. Sindikati su u najvećem dijelu zastupljeni kroz europske sindikalne federacije¹⁵ učlanjene u ETUC. Odbori za sektorski socijalni dijalog mogu biti osnovani na zajednički zahtjev dotičnih socijalnih partnera. Kako bi mogli sudjelovati u raspravama, socijalni partneri moraju biti reprezentativni i organizirani na europskoj razini. Njihove organizacije članice moraju biti priznate kao reprezentativni socijalni partneri na nacionalnoj razini, moraju imati kapacitet pregovarati o sporazumima i posjedovati odgovarajuće strukture kako bi se osiguralo djelotvorno sudjelovanje u europskom dijalogu (Odluka Europske komisije: 98/500/EZ). Odbori za sektorski socijalni dijalog moraju se sastati barem jednom godišnje. Predstavnici svih nacionalnih članica europskih federacija mogu sudjelovati na tim sastancima. Sve sastanke socijalnog dijaloga na europskoj razini financira EU koja refundira troškove putovanja i smještaja predstavnika socijalnih partnera, te pruža tehničku i logističku potporu.

Najvažnija funkcija europskoga socijalnog dijaloga jest utvrđivanje sporazuma socijalnih partnera. Kada se Komisija s njima savjetuje, socijalni partneri mogu jednostavno objaviti

¹⁵ EAEA- Europski savez za umjetnost i zabavu, EFBWW- Europska federacija graditelja i drvvara, EFFAT- Europska federacija sindikata prehrambene industrije, poljoprivrede i turizma, EFJ- Europska federacija novinara, industriALL- Europska federacija industrije i proizvodnih radnika, EPSU- Europska federacija sindikata javnih službi, ETF- Europska federacija transportnih radnika, UNI- Europska federacija sindikata usluga i komunikacija



zajedničko mišljenje o zakonodavnom prijedlogu Komisije koje će potom biti raspravljeno, izmijenjeno i dopunjeno te će o njemu glasovati Vijeće i Europski parlament. Alternativno, mogu također stupiti u međusobne pregovore koji mogu dovesti do sporazuma socijalnih partnera. Taj sporazum moguće je provesti na dva načina. Socijalni partneri mogu od Komisije tražiti da ga provede kao direktivu, i na taj način, po prihvaćanju od strane Vijeća, sporazum postaje pravno obvezujući i ima snagu zakona. S druge strane, socijalni partneri mogu odlučiti sami provesti sporazum, a u tom slučaju odgovornost je nacionalnih socijalnih partnera osigurati da se odredbe sporazuma provode u svim državama članicama EU „u skladu s postupcima i praksom socijalnih partnera i država članica“ (UFEU, članak 155.). U tom slučaju konkretni oblici provedbe mogu varirati od države do države.

Pored toga, socijalni partneri i na međusektorskoj i na sektorskoj razini mogu u svakom trenutku odlučiti pokrenuti vlastite autonomne pregovore radi postizanja sporazuma o pitanjima politika od zajedničkog interesa. Europski socijalni partneri mogu izraditi i usvojiti različite vrste zajedničkih tekstova i programa rada koji služe kao temelj za rad Europskih sektorskih vijeća za socijalni dijalog. Oni se uglavnom tiču prioriteta i smjernica politika, strategija i akcijskih planova, usmjerenih prema europskim institucijama ili obvezuju same socijalne partnere (vidjeti tablicu na kraju modula). Mogu također sudjelovati u transnacionalnim projektima kao što su zajedničke publikacije, seminari, konferencije i projekti izgradnje kapaciteta socijalnih partnera u novim državama članicama, ili pratiti provedbu potpisanih sporazuma na nacionalnoj razini.

Koje su koristi i izazovi?

Europski socijalni dijalog moguće je koristiti kao snažan alat poboljšanja radnih uvjeta i utvrđivanja zajedničkih minimalnih standarda diljem Europe. S obzirom na dosadašnje rezultate, od 1990ih moguće je razlučiti dvije faze. U drugoj polovici devedesetih sklopljena su tri međusektorska sporazuma nakon savjetovanja Komisije sa socijalnim partnerima i konačno su provedena kroz direktive – o roditeljskom dopustu (1996., revidiran 2008.), o radu s nepunim radnim vremenom (1997.) i o radu na određeno vrijeme (1999.). Od 2001. nadalje, inicijative međusektorskih socijalnih partnera poprimile su autonomniju formu, što je rezultiralo nizom autonomnih sporazuma koje su sami socijalni partneri proveli na nacionalnoj razini. Ti autonomni sporazumi pokrivaju pitanja kao što su rad na daljinu (2002.), stres vezan uz rad (2004.), uznemiravanje i nasilje na radu (2007.), i inkluzivna tržišta rada (2010.). Štoviše, u tom su razdoblju socijalni partneri potpisali prva tri međusektorska višegodišnja programa rada te dva okvira akcija. Ovi potonji naznačili su prioritete politika u područjima cjeloživotnog učenja (od 2002. do 2006.) i rodne ravnopravnosti (2005. do 2009.).

Na sektorskoj razini, neki su sporazumi provedeni kao direktive, a neke nacionalni socijalni partneri autonomno provode. Pet sporazuma provedeno je direktivama: propisi o radnome vremenu pomoraca (1998.) i mobilnom osoblju civilnog zrakoplovstva (2000.), radni uvjeti prekograničnih mobilnih radnika u sektoru željeznica (2004.), minimalnim uvjetima zapošljavanja za pomorce (2008.), i zaštita radnika od „ozljeda od oštih predmeta“ u sektoru bolnica i zdravstva (2009.). Socijalni partneri zatražili su provedbu dodatna dva sporazuma putem direktive. Oba sporazuma potpisana su 2012., a tiču se organizacije radnog vremena u prometu rijekama i jezerima i zaštite zdravlja i sigurnosti u frizerskom sektoru. Početkom 2013., najavljen je i zahtjev da se MOR-ova konvencija br. 188 o radu u morskome ribolovu također primijeni kao direktiva EU. Pet sporazuma su nacionalni socijalni partneri proveli autonomno: prvi u sektoru željeznice o uvođenju europske dozvole za vozače (2004.), drugi kao multisektorski sporazum koji pokriva 14 industrija, a odnosi se na zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika izloženih česticama kristalnog silicija (2006.), treći o europskom certifikatu i

zajedničkim standardima osposobljavanja za frizere (2009.), i četvrti o profilima kompetencija i minimalnim glavnim kompetencijama za voditelje procesa i glavne nadzornike u kemijskoj industriji (2011.). Najnoviji autonomni sporazum kojega socijalni partneri tek trebaju provesti potpisan je u travnju 2012., a odnosi se na minimalne zahtjeve za ugovore standardnih igrača u profesionalnom nogometu.

Pored tih sporazuma, kroz procese socijalnog dijaloga postignut je velik broj zajedničkih tekstova: 667 različitih dokumenata do kraja 2011. Velika većina su zajednička mišljenja, o pitanjima ekonomske i socijalne politike. Najčešće teme su ekonomska i/ili sektorska pitanja, procedure socijalnog dijaloga, osposobljavanje i cjeloživotno učenje, zaštita na radu, poticanje zapošljavanja, radni uvjeti, socijalni aspekti politika EU, društvena odgovornost poduzeća, radno vrijeme, rodna ravnopravnost i održivi razvoj.

Usprkos koristima i velikoj važnosti pitanja obuhvaćenih ovim sporazumima, europski socijalni dijalog također se morao suočiti s nizom izazova. Prije svega, kao što je u uvodu već spomenuto, koncept dijaloga pretpostavlja zajedničku spremnost upustiti se u konstruktivnu suradnju orijentiranu prema postizanju konsenzusa. U stvarnom životu su pak ciljevi uključenih strana često vrlo različiti. Općenito uzevši, ETUC se zalaže za ostvarivanje pravno obvezujućih prava i zaštite radnika na razini čitave EU. Poslodavci, a posebno BusinessEurope, općenito se protive propisima na razini čitave EU, no ipak mogu biti spremni potpisati sporazum europskih socijalnih partnera, ako je alternativa tome direktiva.

Očigledno, za maksimalno iskorištavanje prednosti i koristi od europskoga socijalnog dijaloga, ključna je provedba. To je još uvijek važan izazov. Kao što smo gore vidjeli, dok se s jedne strane značajni naponi ulažu u pripremu i pregovore o zajedničkim tekstovima i mišljenjima, još uvijek je skroman broj sklopljenih obvezujućih sporazuma. Od njih su najkorisniji oni provedeni kao direktive, s obzirom da stječu status europskoga prava. Kad je riječ o autonomnim sporazumima, provedba je problematičnija. Zbog nacionalnih razlika u sustavima industrijskih odnosa, provedba često ostaje neujednačena, bez stvarnog postizanja zajedničkih minimalnih standarda u cijeloj EU. Veza između europske i nacionalne razine komplicirana je i zato što nacionalne organizacije članice socijalnih partnera na razini EU nemaju uvijek izravnu pregovaračku ulogu na lokalnoj razini i često imaju samo ograničen autoritet nad svojim članicama. Zbog tih problema provedbe, opisani pomak u međusektorskom dijalogu sa sporazuma provedenih preko direktiva prema autonomnim sporazumima, kao i sve veći naglasak na izjave namjere (bilo u obliku „programa rada“ ili „okvira za akciju“), može se smatrati slabljenjem djelotvornosti europskoga socijalnog dijaloga.

Dodatni izazovi za europski socijalni dijalog proizlaze iz nedostatka alata i struktura: često nema dovoljno informacija, podataka, financijskih i ljudskih resursa kao i dostupnog osposobljavanja na nacionalnoj razini da bi se osiguralo stvarno sudjelovanje u dijalogu na europskoj razini kao i provedba sporazuma. Povrh toga, jezik predstavlja ozbiljnu prepreku punom sudjelovanju. Te razne strukturne prepreke najveće su u državama srednje i istočne Europe koje općenito imaju slabije sustave industrijskih odnosa. U tim državama često ne postoje reprezentativne udruge poslodavaca dok su sindikati više fragmentirani. Iako europski socijalni dijalog kao takav neće riješiti te posebne nacionalne probleme, predanost i zalaganje svih nacionalnih partnera na europskoj razini pomaže osnažiti pozicije socijalnih partnera i na nacionalnoj razini.



DODATNI INFORMATIVNI MATERIJAL

Tekstovi i materijali za osposobljavanje

Europska komisija (2010.): European Sectoral Social Dialogue, Recent Developments, Luxembourg: Publications Office of the European Union (Europski sektorski socijalni dijalog, novi trendovi, Luksemburg, Ured za publikacije Europske unije), dostupno na engleskom, francuskom i njemačkom:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=570&type=2&furtherPubs=no>

Europska unija (2012.): Social Europe Guide, Vol. 2 : Social Dialogue, Luxemburg : Publication Office of the EU, (Vodič o socijalnom dijalogu, 2. tom: Socijalni dijalog, Luksemburg: Ured za publikacije EU) dostupno na engleskom, francuskom i njemačkom:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=6352&type=2&furtherPubs=no>

Online izvori i baze podataka

Europski sektorski socijalni dijalog:

Europska komisija: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=329&langId=en>.

ETUC: <http://www.etuc.org/r/59>

ETUI: <http://www.worker-participation.eu/EU-Social-Dialogue>

MOR: <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/index.htm>

Tipologije tekstova europskog socijalnog dijaloga			
VRSTA TEKSTA	NAZIV	SADRŽAJ	FUNKCIJA
Sporazumi koji utvrđuju obvezujuće standarde:	Okvirni sporazumi provedeni kroz direktive EU	Utvrđuju za čitavu EU obvezujuća opća načela radnih standarda koji se provode kroz direktive EU	Osiguravaju provedbu
	Autonomni okvirni sporazumi	Utvrđuju opća načela za radne standarde koji su obvezujući za potpisnice a provode se na nacionalnoj razini u skladu s različitim sustavima radnih odnosa	

Tipologije tekstova europskog socijalnog dijaloga

Preporuke o standardima i načelima (neobvezujući tekstovi orijentirani na proces):	Okviri akcije	Definiraju prioritete politika	Uključuju socijalne partnere u daljnje aktivnosti i praćenje na nacionalnoj razini, uključujući evaluaciju ostvarenja ciljeva
	Smjernice i kodeksi ponašanja	Daju preporuke za nacionalno utvrđivanje standarda	
	Orijentacije politika	Promiču pojedinačne politike	
Razmjena informacija (dobrovoljna):	Zajednička mišljenja	Daju input institucijama EU ili nacionalnim javnim vlastima, funkcija lobiranja	Cilj im je širenje informacija
	Deklaracije	Opisuju predanost budućem radu, usmjerene prema samim socijalnim partnerima	
	Alati	Daju informacije radnicima i poduzećima, primjerice u formi vodiča ili priručnika	
Proceduralni tekstovi (dobrovoljni):	Poslovnici	Koriste se za utvrđivanje poslovnika, posebno za odbore za sektorski socijalni dijalog	Utvrđuju pravila bipartitnog dijaloga

(Tablica prilagođena na temelju: Europska unija (2012.): Vodič o socijalnom dijalogu, 2. tom: Socijalni dijalog, Luksemburg: Ured za publikacije EU (Social Europe Guide, Vol 2: Social Dialogue, Luxemburg: Publication Office of the EU, str.52.)



IDEJE ZA OSPOSOBLJAVANJE

Ovaj modul osposobljavanja osmišljen je za bolje razumijevanje načina funkcioniranja europskoga socijalnog dijaloga te njegovih koristi i izazova. Štoviše, trebao bi potaknuti polaznike radionice na razmjenu mišljenja o tome koliko su njihove nacionalne sindikalne strukture aktivne u europskome socijalnom dijalogu kao i razmjenu iskustava o relevantnosti i primjenjivosti rezultata europskog socijalnog dijaloga na njihove nacionalne sustave industrijskih odnosa.

1. Uvodna prezentacija:

S obzirom da je europski socijalni dijalog prilično složeno pitanje, prije svega je potreban strukturirani unos informacija. U tu svrhu, koristite gore navedene osnovne informacije za pripremu prezentacije o funkcioniranju europskoga socijalnog dijaloga.

VRIJEME: 20-30 minuta, uključujući vrijeme za pitanja za pojašnjenje.

2. Grupna i plenarna rasprava: koristi i izazovi europskoga socijalnog dijaloga

Nakon uvodne prezentacije, ovdje se predlaže plenarna rasprava kako bi se među sudionicima potaknula rasprava o (a) europskom socijalnom dijalogu i njegovim koristima, (b) važnim područjima intervencije europskog socijalnog dijaloga, i (c) sudjelovanju nacionalnih sindikata u europskom socijalnom dijalogu, iz nacionalne i/ili sektorske perspektive.

Metoda:

Na kraju prezentacije, postavite ta tri pitanja kao teme za raspravu i, u tri kruga, zatražite od sudionika da komentiraju svako od njih. U tu svrhu možete koristiti pitanja predložena u donjem dijelu, vodeći računa da odaberete ona koja su najrelevantnija za vaš kontekst osposobljavanja. Odaberite po jednu osobu za svaku temu i zatražite od nje da na flip-čartu bilježi argumente kako bi se mogla slijediti rasprava. Te bilješke možete koristiti za ponovno pokretanje rasprave na kraju i za isticanje najkonkretnijih prijedloga ili pak onih najkontroverznijih. Ako vam je tako draže, umjesto da odmah imate plenarnu raspravu, grupu možete podijeliti u manje radne grupe, pri čemu svaka raspravlja o jednoj od tema i zatim o tome izvještava u plenarnome dijelu.

Pitanja za plenarnu raspravu:

- (a) **Koristi:** Koje su koristi od europskoga socijalnog dijaloga za vaš sektor? Što sagledavate kao prednosti i nedostatke europskog socijalnog dijaloga?
- (b) **Područja intervencije:** Iz perspektive vašeg nacionalnog i/ili sektorskog konteksta, o kojim bi temama bilo najbolje raspravljati na europskoj razini? Koji se problemi ne mogu uspješno riješiti na nacionalnoj razini već bi za njih bio potreban sporazum na razini čitave Europe? O kojim se pitanjima ne bi trebalo odlučivati na europskoj razini već ih je bolje prepustiti nacionalnim industrijskim odnosima? Koja pitanja, po vašem mišljenju, imaju potencijal za postizanje konsenzusa na europskoj razini?
- (c) **Sudjelovanje:** Sudjeluje li vaš sindikat u europskom socijalnom dijalogu? Mislite li da postoji potreba za većom uključenošću vašeg sindikata u europski socijalni dijalog i ako da, koje bi bile realistične strategije za aktivno uključivanje? Što bi vaš sindikat mogao učiniti da se aktivnije uključi i što je za to potrebno? Kako ocjenjujete kvalitetu suradnje sa svojom krovnom europskom sindikalnom federacijom? Koje su najveće koristi od međunarodne suradnje za članove vašeg sindikata?

VRIJEME: Barem 10 minuta za raspravu o svakoj od tri teme. Ako se odlučite za preliminarni grupni rad, to će oduzeti više vremena: 5 minuta za objašnjenje zadataka, barem 15 minuta za grupni rad i 15 minuta za prezentacije (5 minuta svaka), plus vrijeme za komentare drugih sudionika (dodatnih 15 minuta, 5 po temi), te vaši konačni zaključci (5 minuta).

Ukupno vrijeme potrebno za ovu sesiju: između 55 i 85 minuta

Modul 4. Europska radnička vijeća



Definicija:

- prva istinski europska institucija zastupanja interesa na razini poduzeća

Funkcije:

- obavješćivanje i savjetovanje
- europska solidarnost

Izazovi:

- i dalje niska stopa pokrivenosti (1/3)
- i dalje ograničena uključenost predstavnika radnika iz država srednje i istočne Europe

Interaktivna vježba: učinkovito korištenje europskih radničkih vijeća



OSNOVNE INFORMACIJE

Što su europska radnička vijeća, kako rade i koje su koristi i izazovi?

Što su europska radnička vijeća?

Europska radnička vijeća (ERV) su tijela koja podupiru pravo na obavješćivanje i savjetovanje s radnicima u multinacionalnim kompanijama unutar Europske unije. Mogućnost osnivanja takvih tijela za radničko predstavljanje na europskoj razini uvedena je 1994. godine Direktivom o europskim radničkim vijećima (Direktiva 94/45/EZ) koja je izmijenjena i dopunjena 2009. godine (preuređena Direktiva 2009/38/EZ). Kao što navodi Europska zaklada za unapređenje uvjeta života i rada:

„Europska radnička vijeća iznimno su važna u smislu europskih industrijskih odnosa s obzirom da predstavljaju prvu istinsku europsku instituciju zastupanja interesa na razini poduzeća. Ona odražavaju sve veće prepoznavanje potrebe da se odgovori na „europeizaciju“ biznisa koji proizlazi iz jedinstvenog europskog tržišta tako da dopunjuju postojeće nacionalne kanale obavješćivanja i savjetovanja, cilja koji je izražen u Socijalnoj povelji iz 1989. i pratećem Socijalnom akcijskom programu.“

ERV primjer su socijalnoga dijaloga na europskoj razini. To znači da su zamišljena kao instrument suradnje, i upravo je taj duh suradnje između poslodavaca i predstavnika radnika, na temelju poštivanja uzajamnih prava i obveza, izričiti zahtjev iz Direktive o europskim radničkim vijećima. To je ključan element funkcioniranja europskih radničkih vijeća, također i zato što Direktiva ostavlja prostor da uključene strane donesu odluku o točnom funkcioniranju i strukturiranju europskih radničkih vijeća i o načinima njihove suradnje. Ipak, kao i kod socijalnog dijaloga općenito, takav duh suradnje teško je propisati zakonom i može biti vrlo teško pravno tražiti njegovu realizaciju.

Kako rade?

Osnovne funkcije i prava europskih radničkih vijeća su obavješćivanje i savjetovanje o poslovnim odlukama. Dok je savjetovanje jedino moguće oko tema koje podrazumijevaju donošenje poslovne odluke od strane uprave, obavješćivanje tj. pružanje informacija mora biti osigurano oko svih transnacionalnih pitanja vezanih uz kompaniju, a koja utječu na interese radnika. Ta transnacionalna pitanja su ona koja se tiču poduzeća u najmanje dvije države članice, koja imaju potencijalni učinak na radnu snagu poduzeća na europskoj razini, ili uključuju prijenos djelatnosti između država članica.

Informacije koje daje uprava trebale bi predstavnicima radnika omogućiti temeljitu ocjenu mogućeg utjecaja neke odluke uprave. Savjetovanje s predstavnicima radnika trebalo bi im dati priliku da izraze svoje mišljenje o predloženim mjerama koje uprava može uzeti u obzir pri donošenju odluke. Takvo savjetovanje trebalo bi se provesti u nekom razumnom vremenu, bez nepotrebnog opstruiranja ili odugovlačenja procesa donošenja odluke i ne ulazeći u odgovornosti uprave. Uprava mora dati odgovor na mišljenje europskog radničkog vijeća.

¹⁶ <http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/europeanworkscouncils.htm>

ERV moguće je osnovati u poduzećima koja zapošljavaju barem 1.000 radnika unutar EU i barem 150 radnika u svakoj od barem dvije države članice. Moguće ih je pokrenuti ili od strane uprave iz centrale ili na zahtjev radnika. U ovom potonjem slučaju, za osnivanje europskoga radničkog vijeća potrebna je podrška najmanje 100 radnika ili njihovih predstavnika iz barem dva različita poduzeća u barem dvije države članice. Odluka o točnim pravilima rada samog europskog radničkog vijeća donosi se kroz pregovore između uprave i predstavnika radnika u okviru tzv. „Posebnog pregovaračkog tijela“ (en. Special Negotiation Body/SNB).

Koje su koristi i izazovi?

U 2012. godini, u 935 multinacionalnih kompanija osnovano je europsko radničko vijeće. To čini tek nešto više od jedne trećine od ukupno 2.400 multinacionalnih kompanija koje su potencijalno pokrivene Direktivom o europskim radničkim vijećima.¹⁷ Prema Europskoj konfederaciji sindikata (ETUC), tu stopu pokrivenosti

„moguće je smatrati nezadovoljavajućim rezultatom. Sindikalna strana, međutim, ne vidi to kao osrednji rezultat, znajući kakve su pobjede radnici trebali izvojevati da bi došli dovdje. No ipak, to je očito nedovoljno. Poduzeća koja do sada nisu uspjela osnovati europsko radničko vijeće obično su manja poduzeća, često s niskom stopom sindikalne organiziranosti, u kojima su uprave neprijateljski nastrojene prema uključivanju radnika u odlučivanje, ili su to poduzeća koja su nedavno prošla kroz drastično restrukturiranje. Aktivna, reprezentativna sindikalna organizacija prvo je jamstvo dobrog funkcioniranja europskog radničkog vijeća“

Koristi europskih radničkih vijeća za sindikate i radnike su višestruke. Pored njihove primarne funkcije obavješćivanja i savjetovanja, europska radnička vijeća moguće su sredstvo stvaranja i jačanja europske solidarnosti. U tu svrhu je važno da predstavnici radnika razmotre svoj mandat u europskom radničkom vijeću u europskoj perspektivi, koristeći ga za prekograničnu suradnju, a ne za natjecanje i borbu isključivo za nacionalne interese. Nacionalni sindikati mogu imati važnu ulogu u davanju podrške i nadziranju rada europskih radničkih vijeća. Među ostalim, europska radnička vijeća mogu ih pozvati kao stručnjake za sudjelovanje u sastancima u svojstvu savjetnika. To im daje priliku da prikupe informacije iz prve ruke o kretanjima i strategijama poduzeća, da ojačaju međunarodne mreže te da povećaju vlastitu vidljivost i prepoznatost na razini poduzeća.

Iako ERV nemaju ovlasti za donošenje odluka, njihova prava na obavješćivanje i savjetovanje mogu biti korisna ne samo u smislu dijaloga s upravom već i za umrežavanje među različitim nacionalnim predstavnicima radnika i sindikata te tako za koordiniranje i osiguravanje informacija za kampanje na razini multinacionalne kompanije. Dobivanje pravovremene informacije i koordiniranje prekograničnih sindikalnih akcija posebno je važno u globaliziranom svijetu u kojem multinacionalne kompanije mogu iskoristiti nacionalne razlike u radnim standardima i troškovima i također moguću konkurenciju za investicije i radna mjesta, što sindikatima uvelike otežava zaštitu prava i interesa. Prekogranično obavješćivanje i koordinacija posebno su važni kad je riječ o premještanju aktivnosti poduzeća iz jedne zemlje u drugu. U manje dramatičnim situacijama, obavješćivanje, savjetovanje i koordinacija na europskoj razini važni su za sindikate među ostalim zbog rada na usklađivanju uvjeta rada u cilju postizanja više razine prava, nadalje zbog uzajamne podrške kolektivnom pregovaranju i

¹⁷ http://www.ewcdb.eu/statistics_graphs.php

¹⁸ <http://www.etuc.org/r/57>

kampanjama organiziranja i učlanjivanja i za zaštitu radničkih prava pri kretanju između poduzeća u različitim zemljama, itd.

Jedan od pionirskih primjera važnosti europskih radničkih vijeća u smislu koristi i izazova je slučaj Renault-Vilvoorde. Europsko radničko vijeće Renaulta je 1997., kad je bilo suočeno sa zatvaranjem belgijskog pogona Vilvoordea, organiziralo europski štrajk i podiglo tužbu protiv poduzeća. Dvije sudske presude proglasile su zatvaranje pogona nezakonitim s obzirom da je do njega došlo bez prethodnog obavješćivanja i savjetovanja s europskim radničkim vijećem. Predstavnici radnika izborili su izmjene već postojećeg sporazuma o europskom radničkom vijeću i veća prava na pravodobno obavješćivanje i savjetovanje, tj. omogućen je mogući utjecaj na proces odlučivanja. Usprkos toj pravnoj pobjedi, ovaj slučaj također pokazuje slabosti europskih radničkih vijeća u upravljanju industrijskim promjenama i u utjecanju na odluke uprave. Na kraju procesa tvornica je ostala zatvorena, a izgubljeno je 3.000 radnih mjesta.

Još jedan problematičan aspekt funkcioniranja europskih radničkih vijeća u praksi jest ograničena uključenost predstavnika radnika iz srednje i istočne Europe. Od 1.242 multinacionalne kompanije koje djeluju u državama srednje i istočne Europe, 42 % ih ima europsko radničko vijeće, no većina sjedišta je u državama zapadne Europe, i obično se mala pozornost posvećuje uključivanju radničkih predstavnika iz srednje i istočne Europe u rad tih postojećih europskih radničkih vijeća.¹⁹

Što se tiče europskog socijalnog dijaloga općenito, dodatni izazovi za učinkovito sudjelovanje sindikata proizlaze iz nedostatka resursa, poglavito vremena i poznavanja stranih jezika kako bi se razumjele informacije i vodila komunikacija među različitim državama. Još jedno važno pitanje je „povjerljivost“. Sudjelovanje u europskim radničkim vijećima predstavnike radnika stavlja u tešku poziciju jer se s jedne strane moraju baviti povjerljivim poslovnim informacijama dok s druge moraju štiti interese članova sindikata, posebno kada informacije koje se odnose na poslovne odluke mogu imati negativne posljedice za uvjete rada i zapošljavanja, kao što je slučaj s premještanjem, zatvaranjem pogona i tehnološkim viškom.

¹⁹ <http://www.etuc.org/a/125>



DODATNI INFORMATIVNI MATERIJAL

Tekstovi i materijali za osposobljavanje

ETUI / Picard, Séverine (2010.): European Works Councils: a trade union guide to directive 2009/38/EC, Brussels: ETUI, (Europska radnička vijeća: sindikalni vodič za Direktivu 2009/38/EZ, Bruxelles, ETUI),

<http://www.etui.org/Publications2/Reports/European-Works-Councils-a-trade-union-guide-to-directive-2009-38-EC>

ETUI / Demaitre, Jagodzinski (2012.): Manual for European workers' representatives, How to make your meetings more successful, Brussels: ETUI, (Priručnik za europske radničke predstavnike, Kako vaše sastanke učiniti uspješnijima, Bruxelles, ETUI),

<http://www.etui.org/Publications2/Guides/Manual-for-European-Workers-Representatives.-How-to-make-your-meetings-more-successful>

Eurofound / Voss, Eckhard (2007.): The experience of European Works Councils in new EU Member States (Iskustvo europskih radničkih vijeća u novim državama članicama EU),

<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/65/en/1/ef0665en.pdf>

Online izvori i baze podataka

ETUI-eva baza podataka o sporazumima europskih radničkih vijeća: www.ewcdb.eu

Europska radnička vijeća:

Direktiva 94/45/EZ o uspostavljanju Europskog radničkog vijeća:

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:1994:254:0064:0072:EN:PDF>

Direktiva/2009/38/EZ kojom se preuređuje izvorna Direktiva o europskim radničkim vijećima iz 1994.:

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2009:122:0028:0044:EN:PDF>

Direktiva 2001/86/EZ o dopuni Statuta europskog trgovačkog društva:

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2001:294:0022:0032:EN:PDF>

Direktiva 2002/14/EZ kojom se uspostavlja opći okvir za informiranje i savjetovanje radnika:

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2002:080:0029:0033:EN:PDF>



IDEJE ZA OSPOSOBLJAVANJE

Ovaj modul je osmišljen kako bi sudionicima omogućio bolje razumijevanje temeljnog funkcioniranja europskih radničkih vijeća i načina na koji ih sindikati mogu koristiti u zaštiti interesa radnika i jačanja europske solidarnosti.

1. Uvodna prezentacija:

Pripremite kratku prezentaciju koristeći osnovne informacije navedene u gornjem dijelu teksta kako biste sudionicima prenijeli neka osnovna znanja o ulozi i funkcioniranju europskih radničkih vijeća.

VRIJEME: Predvidite oko 15 minuta za prezentaciju i 10 minuta za pitanja za pojašnjenje.

2. Grupna i plenarna rasprava: kako učinkovito koristiti europska radnička vijeća (ERV)

Ovaj rad u grupi bi sudionicima trebao dati priliku za razmjenu iskustava o europskim radničkim vijećima, utvrđivanje najboljih praksi prekogranične sindikalne suradnje i formuliranje zahtjeva i strategija učinkovitog rada europskih radničkih vijeća.

Metoda: Podijelite sudionike u grupe od šest, po mogućnosti tako da predstavljaju različite zemlje, ali iz sličnih sektora kako bi se olakšala prekogranična razmjena informacija. Zatražite od njih da naprave popis mogućih koristi za sindikate i radnike od uključivanja u osnivanje i rad europskih radničkih vijeća, kao i popis izazova u tom radu. Radne grupe bi zatim trebale raspraviti sljedeća pitanja. Da bi olakšali grupni rad, možete koristiti radni list br. 3.

- (a) Kako se ERV mogu koristiti u sindikalne svrhe i za interese radnika? Koje su najvažnije informacije koje je moguće dobiti kroz taj rad i kako se one mogu koristiti?
- (b) Što bi ERV trebala raditi? Koja su, ili bi mogla biti, važna područja intervencije za europska radnička vijeća iz perspektive različitih nacionalnih i/ili sektorskih iskustava? Koje su razlike, a koje dodirne točke između različitih nacionalnih i/ili sektorskih konteksta?
- (c) Kako se ERV mogu koristiti za stvaranje i jačanje europske solidarnosti među sindikatima i radnicima? Koje su moguće strategije za prevladavanje postojećih problema jezika, kulture i natjecanja među državama za privlačenje ulaganja multinacionalnih kompanija?

Sažetak rezultata rasprave trebalo bi napisati na flip-čartu i predstaviti zajedno s popisom koristi i izazova u zaključnoj plenarnoj raspravi.

VRIJEME: 5 minuta za objašnjavanje vježbe, barem 45 minuta za rad u grupi (15 minuta za popise koristi i izazova, 10 minuta za svako pitanje), 5 minuta za prezentaciju svake grupe i barem 15 minuta za zaključnu plenarnu raspravu.

Ukupno vrijeme potrebno za ovu sesiju: 110 minuta (sa četiri radne grupe)

RADNI LIST BR. 3:



ZADATAK: Molimo vas da napravite dva popisa, jedan mogućih koristi za sindikate i radnike od uključivanja u rad europskih radničkih vijeća, te popis izazova s kojima se u takvom radu suočava. Nadalje, raspravite dolje navedena pitanja o strateškom korištenju europskih radničkih vijeća, najvažnija područja intervencije, te njihovu ulogu u jačanju europske solidarnosti. Na kraju, rezultate rasprave bi trebalo ukratko predstaviti u plenarnome dijelu.

Rad europskih radničkih vijeća

Koristi za sindikate i radnike:	Izazovi s kojima se treba suočiti:
<p>Na koji način se struktura ERV-a može koristiti u sindikalne svrhe i za interese radnika?</p> <p>Koje su najvažnije informacije koje je moguće dobiti kroz taj rad i na koji se način mogu koristiti?</p>	
<p>Što bi ERV trebalo raditi?</p> <p>Koja su, ili bi mogla biti, važna područja intervencije za europska radnička vijeća iz perspektive različitih nacionalnih i/ili sektorskih iskustava?</p> <p>Koje su razlike i dodirne točke između različitih nacionalnih i/ili sektorskih konteksta?</p>	
<p>Kako se ERV mogu koristiti za stvaranje i jačanje europske solidarnosti među sindikatima i radnicima?</p> <p>Koje su moguće strategije za prevladavanje postojećih problema jezika, kulture i natjecanja za ulaganja multinacionalnih kompanija?</p>	

Modul 5. Rješavanje sukoba



Definicija:

- sukobi interesa
- pozitivni i negativni aspekti

Strategije rješavanja sukoba:

- natjecanje: zagovaranje vlastitih interesa → izvori moći
- suradnja: zajedničko rješenje → odnos
- kompromis, udovoljavanje, izbjegavanje

Interaktivne vježbe: iskustva sukoba u sindikalnome radu i strateško korištenje jezika



OSNOVNE INFORMACIJE

Što je sukob i koje su moguće strategije za njegovo rješavanje?

Što je sukob?

Sukob je stanje nesuglasja oko raspodjele materijalnih ili simboličnih resursa među uključenim stranama. Do njega dolazi zbog stvarne ili percipirane suprotstavljenosti potreba, vrijednosti i interesa. U industrijskim odnosima, takvi sukobi interesa vrte se oko uvjeta rada i zapošljavanja, njihovih troškova, pravila i ograničenja te prava radnika. Konkretno, to su plaće, ugovori o radu i stabilnost zaposlenja, radno vrijeme i radni uvjeti, zaštita na radu, socijalna zaštita, kolektivna prava i organiziranje sindikata, ali i pitanja kao što su kvaliteta rada, priznanje i sudjelovanje u radnome procesu. Sukobi mogu imati pozitivne i negativne aspekte. Ulazak u sukobe znači zauzimanje za nečija prava i interese. Oni mogu biti prilika za promjene i rast. Mogu potaknuti kreativnost i pomoći mijenjati stare načine djelovanja. Sukobi mogu biti nužni za savladavanje postojećih razlika i učinkovito rješavanje problema. No sukobi mogu biti i neproduktivni. Osim što troše energiju i resurse, iz njih je naravno moguće izaći kao gubitnik, mogu biti štetni ili ostati neriješeni.

Moguće su razne strategije za rješavanje sukoba, a na formalnoj razini jedna od njih je socijalni dijalog. Općenito govoreći, u sukobu se svaka strana želi izboriti za vlastite interese. Kad je riječ o kapacitetu za pobjedu u toj borbi, ključne su pozicije moći i resursi. To je još više slučaj u kontekstu industrijskih odnosa gdje su ti resursi najčešće nejednako raspoređeni. Resursi koje je moguće koristiti u sukobu višestruki su. Pored materijalnih, izravne moći sile i/ili ekonomske moći, također mogu obuhvaćati socijalne i kulturalne aspekte, kao što je sposobnost analitičkog razmišljanja što je u samom temelju odabira učinkovite strategije sukoba. Ili kapacitet za suradnju, zajedničke interese ili kolektivno udruživanje snaga. Štoviše, s obzirom da je sukob interaktivan, vještine izgradnje odnosa i komunikacijske vještine važne su za učinkovito provođenje odabrane strategije. Na primjer, odabir odgovarajućeg jezika i kapacitet za razumijevanje stajališta i motivacije druge strane (u našem slučaju interesa poslodavaca) od ključnog su značaja.

Koje su moguće strategije za njegovo rješavanje?

Strategije rješavanja sukoba koje se predlažu u ovome modulu slijede logiku modela Thomasa Kilmanna o upravljanju sukobima. Za objašnjenje pojmova korišteni su izvori o upravljanju sukobima dostupni na internetu. U ovom modulu opisujemo pet strategija rješavanja sukoba, koje sežu od određene razine asertivnosti prema određenoj razini suradništva prisutnih u svakoj od njih. Najočiglednije strategije prikladne za sukobe vezane za rad su natjecanje i suradnja, ili kombinacija ta dva stila. Usporedimo i suprotstavimo pet predloženih strategija: natjecanje, udovoljavanje, izbjegavanje, kompromis i suradnja. **Strategija natjecanja** je iznimno **asertivna** i **nesuradnička**. Stil natjecanja karakterizira zagovaranje vlastitih interesa, korištenjem vlastitih pozicija moći i izravno napadanje druge strane. U tom slučaju je cilj kojega treba ostvariti puno važniji od odnosa s drugom stranom. Takav pristup može biti učinkovit za zauzimanje za prava i interese radnika i za dobivanje priznanja. I stil natjecanja može osnažiti pozicije moći sindikata. Ipak, odabir takve strategije natjecanja zahtijeva utemeljenu analizu slabosti poslodavačke strane kako bi se mogla donijeti odluka o tome gdje najučinkovitije napasti. Iz sindikalne perspektive, odabir

natjecateljskog stila često može biti jedini mogući način odgovora na poslodavce i njihovo korištenje ove iste strategije.

S druge strane, u **strategiji suradnje** naglasak je na pokušaju da se s drugom stranom radi zajedno na ostvarivanju ciljeva i rješenja koja su zadovoljavajuća za obje strane. Ta je strategija **iznimno asertivna i suradnička**. U tom slučaju, odnos između uključenih aktera, između sindikata i poslodavaca, od najvećeg je značaja, između ostalog i zato što suradnja nužno zahtijeva obostrano opredjeljenje. Taj je stil privlačan jer nudi mogućnost situacije u kojoj obje strane pobjeđuju te ima potencijal uspostaviti nehijerarhijski odnos između dvije strane. Međutim, takva suradnja pretpostavlja postojanje određenih dodirnih točaka te stoga spremnosti obje strane da ustuknu od vlastitih interesa i pozicija moći. Odluka o suradnji umjesto natjecanja rijetko proizlazi iz humanističkog pristupa promicanja pozitivnih odnosa kao cilja za sebe. Umjesto toga, to je vrlo vjerojatno taktički izbor potaknut vlastitim interesima, primjerice za izbjegavanje troškova i rizika koje otvaraju natjecateljski odnosi. Također, to može biti pokušaj potkopavanja natjecateljskog stila druge strane kada vlastiti resursi nisu dovoljni da se iz takvog natjecanja izađe kao pobjednik. Suradnja zahtijeva razvijene vještine rješavanja sukoba na temelju uzajamnog poštivanja, spremnosti slušati druge i kreativnosti u iznalaženju rješenja.

Druge dvije strategije koje nisu toliko usmjerene prema cilju su izbjegavanje sukoba ili pokušavanje da ga se zatomi strategijom udovoljavanja. **Strategija izbjegavanja** znači zauzimanje stava koji **nije asertivan i suradnički** prema sukobu, donošenje odluke da se drži podalje od pitanja koja su dovela do sukoba i od ljudi s kojima ste u sukobu. Izbjegavanje može biti u obliku diplomatskog zaobilazanja nekog pitanja, njegovog odgađanja do nekog povoljnijeg trenutka ili jednostavno povlačenja iz prijeteće situacije. **Strategija udovoljavanja** je **strategija suradnje i neasertivnosti** u kojoj su odnosi od velikog značaja, dok vaši vlastiti ciljevi gube na važnosti. Kod strategije udovoljavanja, ljudi se boje da će sukob, ako se nastavi, nanijeti nekome štetu i uništiti odnos. Stoga su spremni na ustupke i odustajanje od vlastitih interesa kako bi zadržali sklad i očuvali odnos s drugom stranom.

Konačno, peta strategija je **strategija kompromisa** koja se nalazi u sredini između suradnje i udovoljavanja. Ona je **ujedno i asertivna i suradnička** ali samo u određenoj mjeri, što znači da su osobe koje primjenjuju strategiju kompromisa umjereno zabrinute za vlastite ciljeve i njihov odnos s drugom stranom. Spremni su žrtvovati dio svojih ciljeva i odnosa kako bi postigli sporazum za zajedničko dobro. Prioritet stila postizanja kompromisa jest odvagivanje i uzajamni ustupci između vlastitih ciljeva i ciljeva suprotne strane na temelju uzajamnih ustupaka, a ne istinskog postizanja zajedničkog rješenja nekog problema. Za razliku od stila udovoljavanja, ustupci u ovom slučaju se uvijek čine uz dogovorene uvjete.

(Za usporedbu pet strategija rješavanja sukoba, vidjeti također radni list na kraju modula i slajdove u dodatku 4.)

Odabir među tim različitim stilovima ili strategijama ovisi o raspodjeli kapaciteta, resursa i odnosa moći među uključenim stranama, tipu sukoba, pitanjima o kojima je riječ i njihovoj relevantnosti za svaku stranu. To je očigledno strateška odluka, kojom se određuju alati koji najviše odgovaraju za ostvarivanje ciljeva i kojom se pokušava na odgovarajući način strukturirati međusobni odnos. Važno pitanje pri odluci između natjecateljskog ili suradničkog stila rješavanja sukoba jest pitanje koliko je važno sačuvati odnos i postići sporazum s drugim akterima ili se vlastiti interesi mogu izboriti izravno bez oslanjanja na bilo kakvu suradnju i bez potrebe da se sačuva odnos za budućnost. Takva je analiza još potrebija u slučaju sukoba

radnika i poslodavaca, pri čemu odnos s poslodavcem nije cilj za sebe, ali može biti strateški ili taktički značajan za ostvarivanje sindikalnoga cilja zaštite prava radnika.



IDEJE ZA OSPOSOBLJAVANJE

Ovaj modul za osposobljavanje osmišljen je kako bi se sudionicima omogućilo bolje razumijevanje prirode različitih strategija rješavanja sukoba te kako bi se unaprijedili njihovi kapaciteti za analiziranje sukoba i donošenje odluke o odgovarajućoj strategiji njihovoga rješavanja.

1. Uvodna prezentacija:

Pripremite kratku prezentaciju o vrstama sukoba i strategijama, na temelju gore navedenih informacija. K tome, možete koristiti radni list br. 4 koji ćete podijeliti sudionicima kako biste pojasnili razlike među tih pet predstavljenih strategija rješavanja sukoba.

VRIJEME: 15 minuta za pripremu plus 10 minuta za pitanja za pojašnjenje

2. Grupna i plenarna rasprava: tipovi sukoba i stilovi

Ova će aktivnost sudionicima omogućiti razlikovanje između različitih tipova sukoba te će ih potaknuti na raspravu o vezi između tih različitih tipova i donošenja odluke o određenoj strategiji rješavanja sukoba u kontekstu industrijskih odnosa.

Metoda: Podijelite sudionike u manje grupe od šest te od njih zatražite da razmijene iskustva sa sukobima u njihovom svakodnevnome sindikalnom radu. Za potrebe te vježbe, podijelite radni list br. 5. Nakon rada u grupi, izvjestitelji za svaku grupu će predstaviti rezultate rasprave u plenarnome dijelu.

VRIJEME: 5 minuta za objašnjavanje aktivnosti, 45 minuta za rad u grupi, oko 30 minuta za plenarnu raspravu, ovisno o broju sudionika i radnih grupa.

3. Grupna i plenarna rasprava: strateško korištenje jezika

Cilj ove aktivnosti jest podići svijest sudionika o učincima i strateškom korištenju različitih vrsta jezika u nekom sukobu.

Metoda: I ova je aktivnost za rad u malim grupama od četiri. Možete se odlučiti za iste grupe kao i u prethodnoj aktivnosti kako biste sudionicima dali mogućnost da se osvrnu na ranije rasprave o vlastitim iskustvima sukoba. Ponovno kratko objasnite važnost jezika za rješavanje sukoba i predstavite značajke negativnog i pozitivnog jezika koje su navedene u tablici u radnom listu br. 6. Zatim od sudionika zatražite da u grupama komentiraju te značajke, dodaju dodatne elemente postojećem popisu i rasprave razloge koji stoje u pozadini odluke o određenoj vrsti jezika. Nakon rada u grupi, rezultate bi ponovno trebalo predstaviti u plenarnome dijelu.

VRIJEME: 5 minuta za objašnjavanje zadatka, 30 minuta za rad u grupi i oko 30 minuta za plenarnu raspravu, ovisno o broju sudionika i radnih grupa.

Ukupno vrijeme potrebno za ovu sesiju: 170 minuta, ovisno o broju radnih grupa.

RADNI LIST BR. 4



SURADNJA je primjeren oblik rješavanja sukoba kada se koristi u sljedećim situacijama:

- ✓ Gdje postoji visoka razina povjerenja.
- ✓ Kada želite da i drugi osjećaju vlasništvo nad rješenjima.
- ✓ Kada želite postići predanost uvrštavanjem interesa drugih u sporazumnu odluku.
- ✓ Kada vam je namjera pronaći cjelovito rješenje, kada su interesi i jedne i druge strane previše važni da bi ih se kompromitiralo.
- ✓ Kada vam je cilj učenje – npr., provjera vlastitih pretpostavki, razumijevanje stavova drugih.
- ✓ Kada su zainteresirane strane spremne promijeniti svoje razmišljanje s obzirom na otkrivanje više informacija i predlaganje novih mogućnosti.
- ✓ Spajanje razmišljanja ljudi s različitim gledištima na neki problem.
- ✓ Kada morate prevladati animozitet i zamjeranja.

Strateška filozofija: Proces prevladavanja razlika dovest će do kreativnih rješenja koja će zadovoljiti interese i potrebe obje strane

Nedostaci: Proces zahtijeva jako puno vremena i energije, neki mogu zloupotrijebiti povjerenje i otvorenost drugih



NATJECANJE je primjeren oblik rješavanja sukoba kada se koristi u sljedećim situacijama:

- ✓ Kada nedostatak vremena zahtijeva brzo donošenje odluke i djelovanje.
- ✓ Kada je ishod od ključne važnosti i ne smije ga se dovesti u pitanje.
- ✓ Kada znate da ste u pravu i da činite pravu stvar.
- ✓ U hitnim slučajevima ili kada je u pitanju problem sigurnosti.
- ✓ Kada je važnije da ste u pravu nego očuvanje odnosa s drugom stranom.
- ✓ Kada su potrebne važne, ali nepopularne odluke kao što su prisilne ili disciplinske mjere.
- ✓ Kada su dovedeni u pitanje nečiji položaj, ovlasti ili prava.
- ✓ Pri provedbi strateških promjena i kada treba pokazati čvrsto, uvjerljivo vodstvo.

Strateška filozofija: Kada su ciljevi izuzetno važni, ponekad je za pobjedu potrebno primijeniti silu

Nedostaci: Može dovesti do eskalacije sukoba i odmazde gubitnika; kada „pobjeda pod svaku cijenu“ dovodi do nanošenja štete drugima ili svojoj organizaciji



IZBJEGAVANJE je primjeren oblik rješavanja sukoba kada se koristi u sljedećim situacijama:

- ✓ Kada je problem banalan i druga su pitanja važnija ili hitnija te je potrebno preusmjeriti vrijeme i napore ondje gdje će biti najproduktivniji.
- ✓ Kada nema mogućnosti konstruktivnog rješavanja problema, tada će pokušaji rješavanja problema vjerojatno biti neuspješni i mogu samo pogoršati stvari. Možda nije pravo vrijeme ni mjesto.
- ✓ Kada je potencijalni trošak suočavanja sa sukobom veći od koristi njegova rješavanja – za to je potrebna ocjena i prosudba.

- ✓ Kupiti vrijeme i ljudima dati priliku da se smire kako bi se smanjile napetosti – važno je da strane u sukobu uzmu stanku kako bi se ponovno usredotočile i smirile kada situacija uzavre.
- ✓ Suzdržati se od ishitrenih odluka i omogućiti dovoljno vremena da se dobije više informacija ili veća podrška – dobro isplanirane i pripremljene odluke obično su najbolje odluke.
- ✓ Kada je primjerenije da drugi riješe sukob – suzdržati se od uplitanja u sukobe koje bolje mogu riješiti drugi.
- ✓ Kada se problem o kojemu je riječ samo dotiče ili je samo krinka za stvarni problem koji treba riješiti – utvrdite srž problema, a ne samo njegove simptome.

Strateška filozofija: Izbjegava sukob povlačenjem, izbjegavanjem ili odgađanjem

Nedostaci: Može rezultirati donošenjem važnih odluka na rutinski način, odgađanje može pogoršati stvari



UDOVOLJAVANJE je primjeren oblik rješavanja sukoba kada se koristi u sljedećim situacijama::

- ✓ Kada shvatite da ste u krivu (ili imate manje iskustva ili znanja od druge strane) – kako biste omogućili da se čuju i drugi, ili pokazali da ste razumni.
- ✓ Kada ste spremni dopustiti da drugi uče na pogreškama.
- ✓ Kada je neko pitanje puno važnije drugoj osobi nego vama – zadovoljiti potrebe drugih i kao gesta dobre volje u cilju održanja odnosa suradnje.
- ✓ Kada je važno steći društveno povjerenje za neka kasnija pitanja koja su vam važna.
- ✓ Kada bi vam kontinuirano natjecanje samo naštetilo, kada su vas nadmašili i kada gubite.
- ✓ Kada je očuvanje sklada i izbjegavanje raskola posebno važno.
- ✓ Kada je ono što je zajedničko dvjema stranama daleko važnije od njihovih razlika.

Strateška filozofija: Odobrovoljiti druge ne isticanjem značaja sukoba, štiteći tako odnos

Nedostaci: Ideje jedne strane ne dobivaju pozornost, moguć je gubitak vjerodostojnosti i utjecaja



KOMPROMIS je primjeren oblik rješavanja sukoba kada se koristi u sljedećim situacijama:

- ✓ Kada su suprotne strane jednake snage odlučne i predane uzajamno isključivim ciljevima.
- ✓ Kada suprotne strane utvrde čega se mogu odreći i što žele zauzvrat kako bi postigle kompromis.
- ✓ Kao rezervni plan kada suradnja i natjecanje završe neuspjehom.
- ✓ Kada je moguće uštedjeti vrijeme postizanjem privremenih parcijalnih rješenja nekog složenijeg pitanja.
- ✓ Postizanje svrsishodnih rješenja u kratkom vremenu.
- ✓ Kada su ciljevi umjereno važni.

Strateška filozofija: Oba kraja su usmjerena prema sredini u cilju „zajedničkog dobra“, osiguravajući da svaka strana može zadržati nešto od svog početnog stava

Nedostaci: Važne vrijednosti i dugoročni ciljevi mogu se izgubiti u procesu, mogu biti neispunjeni ako su početni zahtjevi previsoki, mogu rezultirati cinizmom, posebno ako ne postoji čvrsta opredijeljenost da se poštuju kompromisna rješenja

RADNI LIST BR. 5



ZADATAK: Molimo razmislite o sukobima u vašem svakodnevnom sindikalnom radu. Svaka osoba u grupi bi drugima trebala opisati jedno iskustvo sukoba. Prva osoba koja ispriča svoju priču ispunjava stupac broj 1 u donjoj tablici na način da označi kućicu koja opisuje njegovo/njezino iskustvo sukoba, druga osoba ispunjava drugi stupac i tako dalje. Tablica bi trebala pomoći usporediti različita iskustva sukoba te karakterizirati ih prema tipu sukoba, odnosima moći među uključenim akterima, odabranim stilovima rješavanja sukoba te ishodima. Na temelju toga u svojim grupama raspravite zašto su i pod kojim uvjetima određene strategije bile uspješne ili ne u ostvarivanju vaših ciljeva i rješavanju sukoba. Na kraju rezultate vaše rasprave predstavite u plenarnome dijelu.

Iskustva sukoba							
Sukob		1	2	3	4	5	6
Vrsta sukoba	vezan uz odnos						
	vezan uz interese						
Raspodjela moći među akterima	ravnomjerna						
	neravnomjerna u korist moje/naše strane						
	neravnomjerna u korist druge strane						
Strategije koje moja/naša strana koristi za rješavanje sukoba	natjecanje						
	suradnja						
	kompromis						
	udovoljavanje						
	izbjegavanje						
Strategije koje druga strana koristi za rješavanje sukoba	natjecanje						
	suradnja						
	kompromis						
	udovoljavanje						
	izbjegavanje						
Ishodi	potpuno ostvarenje mojih/naših interesa						
	djelomično ostvarenje mojih/naših interesa						
	neuspjeh u ostvarenju mojih/naših interesa						
	potpuno ostvarenje interesa druge strane						
	djelomično ostvarenje interese druge strane						
	uspješno rješavanje sukoba						
	neuspjeh u rješavanju sukoba						

RADNI LIST BR. 6



ZADATAK: Pogledajte značajke negativnog i pozitivnog jezika u donjoj tablici. Možete li toj listi dodati neke druge aspekte iz vašeg sindikalnog iskustva interakcije s poslodavcima? Unutar grupe raspravite razloge donošenja odluke između te dvije vrste jezika u situaciji sukoba u kontekstu industrijskih odnosa te koji su njihovi mogući učinci i rezultati u smislu iznalaženja rješenja sukoba. Razmislite o mogućim komunikacijskim strategijama koje bi mogle biti korisne za svaki od različitih stilova rješavanja sukoba (natjecanje, suradnja, kompromis, udovoljavanje, izbjegavanje). Na kraju predstavite rezultate vaše rasprave u plenarnome dijelu.

Negativni jezik	Pozitivni jezik
Govori što nije moguće učiniti	Govori što je moguće učiniti
Suptilni ton krivnje	Sugerira alternative i izbore
Riječi koje govore što ne možete učiniti: ne mogu, neću, nisam u stanju	Zvuči korisno i poticajno
Ne naglašava pozitivne akcije	Naglašava pozitivne akcije i rezultate
Kakva vrsta jezika i komunikacijske strategije bi trebala biti korisna za:	
Strategiju natjecanja: (JA DOBIVAM, TI GUBIŠ)	
Strategiju suradnje: (JA DOBIVAM, TI DOBIVAŠ)	
Strategiju kompromisa: (DOBIJEŠ NEŠTO, IZGUBIŠ NEŠTO)	
Strategiju udovoljavanja: (JA GUBIM, TI DOBIVAŠ)	
Strategiju izbjegavanja: (NEMA POBJEDNIKA, NEMA GUBITNIKA)	

Modul 6.

Pregovaranje s poslodavcima



Definicija:

- sporazum među sukobljenim interesima
- pomak od vlastitih pozicija

Faze:

- priprema
 - ciljevi i strategija
 - argumentacija
 - pregovarački tim
- stvarni pregovori
 - informacije
 - prijedlozi i ustupci
- sporazum i provedba

Interaktivna vježba: simulacija pregovaračkoga procesa



OSNOVNE INFORMACIJE

Što je pregovaranje i koje su njegove različite faze?

Što je pregovaranje?

Pregovaranje znači pokušaj pronalaženja sporazuma među sukobljenim interesima. Ono je ključno sredstvo socijalnoga dijaloga i smatra se jednom od temeljnih aktivnosti sindikata. Zamisao pregovaranja jest zaštita interesa radnika kroz postizanje neke vrste kompromisa s poslodavcima a ne kroz otvorenu konfrontaciju i industrijske akcije. No, očigledno, strategija pregovaranja i strategija sukoba nisu nužno međusobno isključive. Industrijske akcije mogu biti sredstvo za jačanje pozicije sindikata za pregovaračkim stolom i, obratno, pregovori mogu biti jedan od načina rješavanja industrijskog sukoba i da se stvoreni pritisak, primjerice kroz štrajk, pretoči u sporazum o boljoj plaći ili uvjetima rada.

Ključno je napomenuti da pregovaranje zahtijeva pomak: pomak od vlastite „najpovoljnije pozicije“ prema prihvatljivim dodirnim točkama i poslodavaca i radnika. No taj pomak nužno ima i ograničenje, „mjesto prekida“ nakon kojeg će jedna ili sve uključene strane radije raskinuti odnos nego prihvatiti štetan sporazum. Da navedemo samo jedan primjer tog nužnog mirenja, u slučaju kolektivnog otpuštanja sindikati se često suočavaju sa sljedećim pitanjima: Koja je razumna cijena koju treba platiti za očuvanje radnih mjesta? Jesu li smanjenja plaće ili lošiji uvjeti rada prihvatljivi kako bi radnici zadržali posao i ako da, do koje mjere? Jesu li ograničena otpuštanja prihvatljiva kako bi većina radnika zadržala posao?

Važan preduvjet postizanja sporazuma jest da se naglasak pregovora ne stavi na suprotstavljene, utvrđene stavove već na konkretne interese i potrebe koji su u osnovi tih stavova. Na taj način obje strane mogu imati koristi od pregovora pokušavajući proširiti zonu istosmjernih interesa i tako djelotvorno ostvariti vlastite potrebe. Međutim, kao što smo već objasnili u modulu 5 o rješavanju sukoba, izbor između natjecateljske ili suradničke strategije pregovaranja je strateški izbor koji ovisi o vrsti pregovaranja, pitanjima, ciljevima i odnosima moći među uključenim akterima. Konačno, da bi se postigla situacija u kojoj obje strane pobjeđuju potrebne su ne samo dobre pregovaračke vještine već i spremnost i poslodavaca i sindikata na učinkoviti kompromis.

Kako funkcionira?

Proces pregovaranja ima različite faze – fazu pripreme, stvarno pregovaranje, postizanje sporazuma i njegova provedba. Za ostvarivanje ciljeva sindikata ključna je dobra priprema pregovora. Kao prvo, nužno je utvrditi o kojim je problemima riječ, analizirati njihove uzroke i posljedice i staviti ih u širi kontekst. To podrazumijeva i identificiranje uključenih strana, njihovih interesa i snage kao i potencijalnih saveznika. Nadalje, potrebno je utvrditi ciljeve pregovora i poredati ih po prioritetima. To također povlači za sobom definiranje „najbolje alternative sporazumu“²¹ za kojom treba težiti u slučaju prekida pregovora te razmišljanje o

²⁰ Za detaljniji opis pregovaračkih strategija kao i dodatne interaktivne metode, vidjeti priručnik MOR-a za Latinsku Ameriku "Dialogo Social, Negociación y Técnicas de comunicación", koji je dio programa "Planificación de la formación sindical para la promoción del Trabajo Decente- Trabajo Decente al Cubo", Torino: 2011., http://actrav.oit.org.pe/index.php?option=com_content&task=view&id=2509&Itemid=1740

²¹ Ili engleski: "best alternative to an agreement" (BATNA). BATNA se odnosi na najbolje čemu se razumno možete nadati ako pregovori propadnu ("Unaprijedite svoje pregovaračke vještine", ETF, rujan 2010.)

ciljevima druge strane kako bi se mogao zamisliti realističan sporazum. Na temelju jasnih, prioritetnih i realističnih ciljeva na koncu je moguće odabrati najprimjereniju strategiju pregovaranja.

Nakon te strateške odluke postoji potreba za strukturiranjem argumenata za pregovaranje. To podrazumijeva pripremu argumenata koji će nam pomoći u zadržavanju naših pozicija, ali i pronalaženje odgovora na moguće protuargumente, razradu pitanja pregovaračima na strani poslodavaca i odluku o mogućim prijedlozima koje treba iznijeti tijekom pregovora. Zadnji korak u pripremi jest podjela uloga u sindikalnome pregovaračkom odboru na one koji vode pregovore, one koji upravljaju procesom na način da sintetiziraju i vode računa o vremenu i potrebi za stankama (za interne konzultacije unutar svakog pregovaračkog odbora), te one koji promatraju proces i dijele svoja razmišljanja za vrijeme stanke. Osim te tri jasno određene funkcije, članovi pregovaračkog odbora trebaju dobre vještine timskog rada i trebali bi, gdje je to moguće, biti osposobljeni prije pregovaračkog procesa. Pri odabiru tima posebnu bi pozornost trebalo obratiti da tim posjeduje različite vještine, kao što su izgradnja tima, koordinacijske i komunikacijske vještine, poduzetnost, kreativnost i analitičko razmišljanje, kao i zdrav razum i temeljna znanja. Sve u svemu, pregovarački tim bi trebao predstavljati radnike na koje se odnose pregovori. Ili bi barem trebao osigurati sudjelovanje drugih, primjerice preko grupe potpore uz stvarni pregovarački tim.

Za vrijeme samih pregovora, prije svega je važno dobiti što više informacija o ciljevima i namjerama poslodav(a)ca a da sami pri tome otkrivete samo ono apsolutno nužno. Trebalo bi stoga koristiti komunikacijsku strategiju aktivnoga slušanja. Neka od osnovnih pravila su više slušati nego govoriti, postavljati pozitivna pitanja koja poslodavačku stranu primoravaju na obrazlaganje svojih stavova, neutralno sažimanje raspravljenih tema, ne upuštati se u raspravu o stavovima druge strane već testirati snagu tih argumenata, otkriti prioritete poslodavaca kao i moguća područja kompromisa.

Pregovaranje nije isto što i debata. Cilj nije pod svaku cijenu obraniti vlastito stajalište već utjecati na drugu stranu i uvjeriti ih da naprave pomak prema području dodirnih točaka, zajedničkog interesa. Ključni elementi pregovaranja stoga su prijedlozi koje treba iznijeti kako bi se došlo do tih dodirnih točaka. Ovisno o situaciji, pregovarači mogu početi s neospornim pitanjima, koja je moguće lako riješiti, a ona problematičnija ostaviti za kraj. Alternativno, pregovarači mogu procijeniti da postoje bitna pitanja oko kojih ne postoji suglasnost te da odmah moraju prijeći na njih i prvo raspraviti najvažnija pitanja s obzirom da će možda trebati puno vremena za pronalaženje kompromisa. Ustupci su sastavni dio takve razmjene te su preduvjeti za postizanje dogovora o nekom prijedlogu. Međutim, da bi se ostvarila istinska razmjena, prijedlozi i ustupci uvijek moraju biti uvjetovani. Ne bi trebalo biti ustupaka ako nešto ne dobijemo zauzvrat.

Uspješno pregovaranje rezultira sporazumom kojim se rješava izvorni sukob i koji omogućuje objema stranama da udovolje dijelu svojih interesa i potreba. Međutim, čak i nakon postizanja sporazuma ostaje delikatno pitanje prelaska s riječi na djela i provedbe sklopljenoga sporazuma. Uspjeh, a time i ograničenja sporazuma, u velikoj mjeri ovise o stvarnoj opredijeljenosti uključenih strana da dosljedno provedu postignute kompromise nakon što su napustile pregovarački stol. Kao prvi korak koji omogućuje provedbu, važno je da je objema stranama jasno što su dogovorile. Stoga na kraju pregovora sporazum treba utvrditi i odobriti kao pisani dokument koji navodi svaku pojedinost koja je bila dogovorena.



DODATNI INFORMATIVNI MATERIJAL

Tekstovi i materijali za osposobljavanje

ITCILO (2009): Joint union/management negotiation skills, training for social partners, participants' workbook (Zajedničke pregovaračke vještine sindikata/poslodavaca, osposobljavanje socijalnih partnera, priručnik za sudionike), Torino, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@asia/@ro-bangkok/@ilo-kathmandu/documents/meetingdocument/wcms_113768.pdf

ICFTU/ WCL (2005): Negotiating better working and living conditions, Gender mainstreaming in collective bargaining, Booklet 4: Strategy and techniques of negotiation (Ugovaranje boljih uvjeta života i rada, Gender mainstreaming u kolektivnom pregovaranju, knjižica 4: strategije i tehnike pregovaranja), http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/moscow/info/publ/kit_4.pdf



IDEJE ZA OSPOSABLJAVANJE

Ovaj modul osposobljavanja zamišljen je na način da se sudionici upoznaju s različitim fazama i tehnikama pregovaračkoga procesa.

1. Uvodna prezentacija:

Na temelju gore navedenih osnovnih informacija, pripremite kratku prezentaciju u kojoj definirate pregovaranje kao jedan mogući oblik rješavanja radnih sukoba i objašnjavate njegove različite faze.

VRIJEME: 15 minuta, plus 5-10 minuta za pitanja za pojašnjenje

2. Grupna i plenarna rasprava: simulacija pregovaračkoga procesa

Sudionici će kroz ovu aktivnost vježbati tehnike pregovaranja u okviru simulacije pregovaračkog procesa. Vježba uključuje pripremu i prolazak kroz pregovarački proces, te analizu simulacija i njihovih rezultata. To bi sudionicima trebalo dati neke praktične naznake i savjete za poboljšanje svojih pregovaračkih vještina.

Metoda: Podijelite sudionike u paran broj grupa od po četiri do šest osoba u svakoj. Jedna polovica grupa će dobiti zadatak da pripreme pregovore u kojima oni predstavljaju sindikalnu stranu. Druga polovica preuzima ulogu poslodavaca. Sudionici svake grupe bi među sobom trebali odabrati vođu pregovaračkog tima, jednog facilitatora i jednog promatrača (vidjeti osnovne informacije gore). Uz pomoć radnih listova 7 i 8, sve grupe bi prvo trebale pripremiti pregovore. Nakon toga dvije grupe, jedna sindikalna i jedna poslodavačka, trebale bi pred drugima simulirati pregovore. Ostali sudionici bi trebali promatrati i voditi bilješke za završnu zajedničku evaluaciju. Nakon 15 minuta timovi se zamjenjuju i druge dvije grupe započinju novu simulaciju pregovora.

Teme pregovora trebalo bi odabrati sukladno interesima i kontekstu iz kojega dolaze sudionici. Ili vi kao predavač o tome odlučujete unaprijed ili prepuštate sudionicima da sami na početku vježbe predlože ideje. Pregovori se primjerice mogu voditi oko pitanja kolektivnog otpuštanja do kojega je došlo zbog preseljenja poduzeća u drugu zemlju, zatim oko zahtjeva poslodavca za većom fleksibilnosti radnoga vremena ili pokušaja poslodavca da smanji plaću ili uvede lošije uvjete za novozaposlene radnike.

VRIJEME: 10 minuta za objašnjenje vježbe, i mogućih 10 minuta da sudionici odaberu temu pregovora, 45 minuta za pripremni grupni rad, 15 minuta za svaku simulaciju, 20 minuta za završnu evaluaciju.

Ukupno vrijeme potrebno za ovu sesiju: barem 105 minuta (s dvije grupe).

RADNI LIST BR. 7



Ciljevi i argumenti

ZADATAK: Molimo koristite donju tablicu za pripremu pregovora na način da definirate ciljeve kojima će težiti vaš tim, te da razvijete argumente koje ćete u tom procesu koristiti. Nadalje, razmislite o ciljevima i argumentima druge strane.

Agenda za pregovore I

Ciljevi pregovora:

Analiza ciljeva

Naš tim	Maksimum (naš najpovoljniji položaj):
	Minimum (ispod kojega ćemo se odlučiti za našu najbolju alternativu sporazumu):
Druge strana	Maksimum (njihov najpovoljniji položaj):
	Minimum (ispod kojega će se oni odlučiti za svoju najbolju alternativu sporazumu):

Argumenti

Naši argumenti	Mogući odgovori druge strane
Mogući argumenti druge strane	Naši odgovori

RADNI LIST BR. 8



Stavovi i interesi

ZADATAK: Molimo koristite donju tablicu za pripremu pregovora na način da definirate sadržaj pregovora kao i interese i potrebe uključenih strana.

Agenda za pregovore II

Ciljevi pregovora:

Sadržaj pregovora i interesi strana

Što? Što je ključno pitanje prema mišljenju svake od uključenih strana?

Naš tim

Druga strana

Zašto? Kojoj se koristi teži? Koji su interesi posrijedi?

Naš tim

Druga strana

U kojem cilju? Koje potrebe uključene strane žele zadovoljiti svojim zahtjevima?

Naš tim

Druga strana

Postoje li neki drugi vanjski interesi? Postoje li neke treće strane koje su važne za pregovore?

Modul 7. Integracija načela rodne ravnopravnosti



Definicija:

- borba protiv rodne nejednakosti na svim razinama
- pozitivna diskriminacija i reorganizacija procesa odlučivanja

Gender mainstreaming i socijalni dijalog:

- aktivno sudjelovanje žena i predanost svih
- agenda rodne jednakosti i praćenje posljedica po rodna pitanja
- segregacija, razlika u plaći, rad i obitelj, uznemiravanje
- manje podjela radne snage, sindikalno članstvo i kvalificirana ženska radna snaga

Izazovi:

- priznanje kao prioriteta i učinkovitog sudjelovanja

Interaktivna vježba: iskustva s gender mainstreamingom



OSNOVNE INFORMACIJE

Što je gender mainstreaming²², kako funkcionira i koje su koristi i izazovi?

Što je gender mainstreaming?

U srpnju 1997., Gospodarsko-socijalno vijeće Ujedinjenih Naroda definiralo je pojam gender mainstreaminga na sljedeći način: „Mainstreaming²³ rodne perspektive je proces procjene implikacija za žene i muškarce svake planirane akcije, uključujući zakonodavstva, politika ili programa, na svakom području i na svim razinama. To je strategija da se interesi i iskustva žena i muškaraca učine sastavnim dijelom osmišljavanja, provedbe, nadzora i evaluacija politika i programa u svim političkim, ekonomskim i društvenim sferama, kako bi žene i muškarci mogli imati jednaku korist i kako se nejednakosti ne bi održavale. Krajnji cilj mainstreaminga jest postizanje rodne jednakosti.“

Gender mainstreaming ili integracija načela rodne ravnopravnosti je obuhvatna strategija borbe protiv rodne nejednakosti na svim razinama – „o rodnim odnosima bi trebalo voditi računa u svim mjerama politike od faze planiranja do revizije rezultata.“ (4. akcijski program o jednakim mogućnostima EU, 1995.) Srž gender mainstreaminga jest promicanje jednakog postupanja i jednakih mogućnosti za žene i muškarce u društvu. To podrazumijeva rodno-specifične aktivnosti i pozitivnu akciju kako bi se suzbila kako izravna tako i neizravna diskriminacija kao i nepovoljan položaj muškaraca i žena. Pri tome je ključna reorganizacija procesa odlučivanja, na način da dopušta ravnopravno sudjelovanje te pravičnu raspodjelu mjera politika i resursa. Iako se većina postojeće rodne diskriminacije očigledno i dalje odnosi na žene, gender mainstreaming inzistira na zajedničkoj odgovornosti i muškaraca i žena za ostvarivanje rodne jednakosti. K tome, u okviru tog pristupa, postojeće diskriminacije prepoznate su kao društvene činjenice. Dvije su to važne razlike u usporedbi s tradicionalnim politikama koje su često nejednakosti pripisivale pretpostavljenim ženskim specifičnostima, a smatralo se da je na ženama odgovornost za njihovo smanjenje.

Kad je riječ o tržištima rada i uvjetima rada, glavna područja diskriminacije te tako i teme za mainstreaming inicijative su segregacija u zapošljavanju i pristupa žena strukovnom osposobljavanju, razlika u plaći između muškaraca i žena, usklađivanje profesionalnog i obiteljskog života općenito te posebno majčinstva, kao i seksualno uznemiravanje, nepravedno postupanje i trgovina ljudima. Ključni međunarodni radni standardi bave se svim ovim područjima. Među njima su Konvencija MOR-a br. 100 o jednakoj plaći (1951.), Konvencija br. 111 o diskriminaciji u odnosu na zaposlenje i zanimanje (1958.), Konvencija br. 156 o radnicima s obiteljskim odgovornostima (1981.), Konvencija br. 183 o zaštiti majčinstva (2000., revizija Konvencije br. 103 iz 1952.) kao i niz drugih konvencija o uvjetima rada (noćni rad, rad od kuće, rad s nepunim radnim vremenom, zaštita na radu), poticanju zapošljavanja (politike zapošljavanja, razvoj ljudskih potencijala, prekid zaposlenja) i posebno o pravima

²² Postoji više opisnih prijevoda termina *gender mainstreaming* na hrv. jezik, za potrebe ovog Priručnika koristimo prijevod „integracija načela rodne ravnopravnosti“, misleći pritom prvenstveno na tzv. ženske sadržaje kolektivnih ugovora i drugih sporazuma postignutih kroz socijalni dijalog

²³ en. *mainstreaming* – usmjeravanje u glavne tokove (op.prev.)

radnika migranata (Konvencija br. 86 i br. 151) i o dostojanstvenom radu radnika i radnica koje rade u kućanstvima²⁴ (Konvencija br. 189).

Na razini europskoga socijalnog dijaloga, sva tri sporazuma europskog socijalnog dijaloga koja su provedena kroz direktive EU imaju posebnu rodnu relevantnost, s obzirom da se bave roditeljskim dopustom te radom s nepunim radnim vremenom i radom na određeno vrijeme u kojima su žene prekomjerno zastupljene. Europski socijalni dijalog također se izravno pozabavio pitanjem rodne jednakosti u okviru akcije za razdoblje od 2005. do 2009. Akcija utvrđuje četiri prioriteta: pitanje rodni uloga, promicanje žena u odlučivanju, podrška održivoj ravnoteži između rada i privatnog života i rješavanje problema razlike u plaći između muškaraca i žena. Što se tiče europskih radničkih vijeća, 44 posto sklopljenih sporazuma bavi se promicanjem jednakih mogućnosti i smanjenjem diskriminacije općenito. Međutim, tek mali broj njih bavi se posebno rodnim odnosima, a inzistira na borbi protiv seksualnog uznemiravanja, nejednakog pristupa profesionalnom razvoju i karijeri, kao i diskriminacijom u zapošljavanju i plaćama.²⁵

Kako funkcionira?

Da bi gender mainstreaming funkcionirao, potrebno je poduzeti dva glavna koraka.²⁶ Prije svega, rodne razlike treba shvatiti kao takve i zatim ih donositelji odluka moraju uzeti u obzir. U tu svrhu je potrebno utvrditi na koji način postojeći procesi donošenja politika i odluka odražavaju i potenciraju nejednakosti između muškaraca i žena. Jedino je na temelju toga moguće razviti ciljne politike i prakse kako bi se prevladale te nejednakosti. Tu nije riječ samo o tome da se dade važnost i prostor relevantnim rodnim pitanjima, već i o ravnopravnoj zastupljenosti i sudjelovanju žena u odlučivanju.

S obzirom na to, glavni uvjeti za rodno-osjetljivi proces socijalnog dijaloga jesu aktivno sudjelovanje i glas žena u pregovaračkim odborima, svijest i predanost rodnim pitanjima među svim članovima odbora, te razrada detaljnog Programa rodne ravnopravnosti, uključujući jasnu strategiju za njegovo ostvarivanje i utvrđivanje prioriteta (također i s obzirom na druga sindikalna pitanja i resurse). Za vrijeme pregovora potrebno je pomno motriti koje posljedice po spolove imaju pitanja o kojima je postignut dogovor, vodeći posebno računa o prikrivenoj diskriminaciji kao što je podcjenjivanje rada žena, prekomjerna zastupljenost žena na slabo plaćenim ili nesigurnim radnim mjestima, ili njihov ograničen pristup formalno dogovorenim jednakim pravima.

Primjeri postojećih dobrih praksi u promicanju rodne jednakosti kroz kolektivno pregovaranje odnose se prije svega na smanjenje segregacije u zapošljavanju, usklađivanje profesionalnog i privatnog života i mjere borbe protiv seksualnog uznemiravanja. Tu je posebice riječ o poslodavačkim politikama zapošljavanja (ciljevi, pozitivna diskriminacija, specifično osposobljavanje), uključujući modalitete fleksibilnosti radnoga vremena na zahtjev radnika, rad s nepunim radnim vremenom i mogućnosti roditeljskog dopusta. Kad je riječ o seksualnom uznemiravanju, obuhvatne strategije pregovaranja moraju obuhvaćati prevenciju i osvješćivanje, učinkovite postupke pritužbi i strukture potpore kao i provedive sankcije.

²⁴ odnosi se na kućne pomoćnice, dadilje, njegovateljice starijih i nemoćnih osoba i druga zanimanja koja rade u kućanstvima

²⁵ Vidjeti Briskin/Muller (2011.): Promoting gender equality through social dialogue: Global trends and persistent obstacles (*Promicanje rodne jednakosti kroz socijalni dijalog: Globalni trendovi i dugotrajne prepreke*), radni dokument MOR-a 43, str. 12-13.

²⁶ Za sljedeću argumentaciju vidjeti također ICFTU/ WCL: Negotiating better working and living conditions, Gender mainstreaming in collective bargaining, Booklet 1: Company level (*Ugovaranje boljih uvjeta života i rada, Gender mainstreaming u kolektivnom pregovaranju, Knjižica 1: Razina poduzeća*), str. 29, str. 34-35.

Koje su koristi i izazovi?

Koristi gender mainstreaminga kroz socijalni dijalog i pregovaranje o pitanju ravnopravnosti višestruke su. One se tiču i muškaraca i žena, između ostaloga i zato što veća rodna ravnopravnost također znači i manje podjela i natjecanja među zaposlenima, čime se suprotstavlja politici poslodavaca koja se rukovodi načelom „podijeli pa vladaj“. Štoviše, određene koristi za žene obično se šire i na obitelji i zajednice. Sindikati bi trebali imati poseban interes u podržavanju rodne ravnopravnosti na radnome mjestu s obzirom da žene čine sve veći udio u radnoj snazi. Sindikati bi zbog rodno osviještenijeg pristupa mogli ženama postati privlačniji. Istovremeno, zaštita od diskriminacije, pristup jednakom tretmanu i plaći temeljna su radnička prava, a njihovo ostvarivanje i zaštita glavne odrednice sindikalnih aktivnosti. I za poslodavce rodno osviješteni pristup može imati pozitivne učinke jer na taj način privlače više kvalificiranih žena, povećavaju produktivnost (zbog smanjenog izostanka s posla i fluktuacije radne snage kao i veće predanosti radne snage), i doprinose pozitivnom imidžu poduzeća.

Međutim, i dalje postoje prepreke i problemi. Rodna ravnopravnost još je uvijek daleko od transversalne priznatosti i prioritetnog tretiranja u svim aspektima socijalnoga dijaloga. Također i u sindikatima sudjelovanje žena i njihova snaga su i dalje problematična pitanja i kamen spoticanja oko kojega nastaju konflikti. Čak i tamo gdje postoji predanost rodnim pitanjima često nedostaju i zaostaju učinkovite politike i strukture. No neke udruge žena gender mainstreaming vide prije svega kao instrument socijalne pacifikacije. Smatraju da bi se ili trebale odreći svojih radikalnih stavova i kritika kako bi se uklopile u novu središnju struju ili će biti marginalizirane i isključene iz procesa donošenja politika kao i iz raspodjele sredstava. Općenito, udruge žena također kritiziraju ograničena financijska sredstva koja se dodjeljuju rodnim politikama, kao i nedostatna do sada ostvarena stvarna povećanja sudjelovanja žena u procesima odlučivanja.²⁷



DODATNI INFORMATIVNI MATERIJAL

Materijali za osposobljavanje

ICFTU/ WCL (2005.): Negotiating better working and living conditions, Gender mainstreaming in collective bargaining, Booklet 1: Company level. (Ugovaranje boljih uvjeta života i rada, Gender mainstreaming u kolektivnom pregovaranju, knjižica 1: razina poduzeća)

MOR (2002.): Promoting gender equality, A Resource Kit for Trade Unions (Promicanje rodne jednakosti, Priručnik za sindikate),
http://actrav.itcilo.org/library/english/06_Gender/resource_kit_for_tu/gender_equality_index.htm

²⁷ Vidjeti primjerice europski projekt *Sister Cities Going Gender* (2005.): Gender mainstreaming – does gender mainstreaming improve women’s chances to participate in decision-making processes? (*Gender mainstreaming – da li gender mainstreaming poboljšava šanse žena za sudjelovanje u procesima odlučivanja*), Beč, str. 17-18.

Konvencije MOR-a i tekstovi europskoga socijalnog dijaloga

MOR (2006.): Gender Equality and Decent Work. Selected ILO Conventions and Recommendations promoting gender equality (Rodna jednakost i dostojanstveni rad. Odabrane konvencije i preporuke MOR-a koje promiču rodnu jednakost), Ženeva, Međunarodni ured rada,

http://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/publications/WCMS_088023/lang—en/index.htm

Međunarodna konferencija rada (2009.): Izvješće VI: Rodna jednakost u srži dostojanstvenog rada: Šesta točka na dnevnome redu, Ženeva, Međunarodni ured rada,

http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/98thSession/ReportsubmittedtotheConference/WCMS_105119/lang—en/index.htm

ETUC, Business Europe, CEEP, UEAPME (2009.): Framework of actions on gender equality, Final Evaluation Report (Okvir akcije za rodnu jednakost, Završno evaluacijsko izvješće),

<http://www.etuc.org/a/6709>

Gender Mainstreaming:

MOR (2006.): Gender Equality and Decent Work. Selected ILO Conventions and Recommendations promoting gender equality (Rodna jednakost i dostojanstveni rad. Odabrane konvencije i preporuke MOR-a o promicanju rodne jednakosti), Ženeva,

http://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/publications/WCMS_088023/lang—en/index.htm



IDEJE ZA OSPOSOBLJAVANJE

Cilj ovog modula za osposobljavanje jest povećati svijest sudionika o rodnim nejednakostima i upoznati ih s pojmom gender mainstreaminga kako bi mogli shvatiti ključnu ulogu rodnih odnosa za sve razine i pitanja socijalnog dijaloga, uključujući unutar sindikata.

1. Uvodna prezentacija:

Na temelju gore danih osnovnih informacija, upoznajte sudionike s pojmom gender mainstreaming i njegovim značajem u socijalnom dijalogu.

VRIJEME: 15 minuta, plus 10 minuta za pitanja za pojašnjenje, moguće komentare i raspravu.

2. Grupna i plenarna rasprava: iskustva s gender mainstreamingom

Svrha ove vježbe jest omogućiti sudionicima razmjenu iskustava i razmišljanje o praksama gender mainstreaminga u njihovim zemljama.

Metoda: Podijelite sudionike u male grupe od po najviše četiri do šest osoba i pobrinite se da u svakoj grupi budu što ravnomjernije zastupljeni i muškarci i žene. Zatražite od grupa da rasprave sljedeća pitanja: Koje su najizraženije rodne nejednakosti u vašoj zemlji na četiri razine (a) tržišta rada, (b) socijalne sigurnosti, (c) uvjeta rada i (d) sindikata? Koje protumjere gender mainstreaminga poduzimaju vlade, socijalni partneri a koje unutar sindikalnih struktura? Koji otpori i prepreke gender mainstreamingu postoje na svakoj od tih razina? Iskoristite radni list br. 9 za vođenje bilješki o raspravi. Na kraju bi rezultate grupne rasprave trebalo predstaviti u plenarnome dijelu i raspraviti moguće razlike.

VRIJEME: 5 minuta za objašnjene vježbe, 30 minuta za grupni rad, 30 minuta za plenarnu raspravu

3. Grupna i plenarna rasprava: preporuke za socijalni dijalog

Na temelju prethodne razmjene iskustava na području gender mainstreaminga, u ovoj vježbi će se od sudionika zatražiti da izrade preporuke za rodno-osjetljiv socijalni dijalog.

Metoda: Podijelite tri velika post-ita (ili tri papira formata A4) svakom sudioniku i pozovite ih da razmisle o tri prioritetne preporuke za ostvarivanje gender mainstreaminga kroz socijalni dijalog. Svaki prioritet bi trebalo napisati velikim slovima. Preporuke bi se mogle odnositi na relevantne teme pregovora i mjere koje je potrebno poduzeti kao i na strukturalna pitanja koja se tiču samog procesa dijaloga. Nakon faze kratke individualne pripreme, jedan sudionik za drugim bi trebali istupiti, pročitati svoje preporuke i zalijepiti papir na zid. Papiri bi trebali biti sortirani prema naslovima „teme pregovora“, „mjere“ i „proces dijaloga“. Uloga vas kao trenera je da vodite brigu o toj klasifikaciji i da na kraju komentirate rezultate.

VRIJEME: 5 minuta za objašnjenje vježbe, 10 minuta za zapisivanje preporuka, 2-3 minute po sudioniku da predstavi svoj papir, 10 minuta za zaključne komentare i moguću raspravu

Ukupno vrijeme potrebno za ovu sesiju: 145-165 minuta (za grupu od 20 sudionika)

RADNI LIST BR. 9



Grupna rasprava o rodnim nejednakostima i gender mainstreamingu

ZADATAK: Molimo raspravite stanje na području rodnih nejednakosti i inicijativa gender mainstreaminga u vašoj zemlji ispunjavanjem donje tablice.

Rodne nejednakosti i inicijative gender mainstreaminga

Koje su najizraženije rodne nejednakosti u vašoj zemlji na razini:

→ tržišta rada?

→ socijalne sigurnosti?

→ uvjeta rada?

→ vašeg sindikata?

Koje se mjere gender mainstreaminga poduzimaju na razini:

→ politika vlada?

→ zakonodavstva?

→ socijalnog dijaloga i kolektivnog pregovaranja?

→ struktura vašeg sindikata?

Koji otpori i prepreke gender mainstreamingu postoje na svakoj od tih razina?

→ politika vlada:

→ zakonodavstva:

→ socijalnog dijaloga i kolektivnog pregovaranja:

→ struktura vašeg sindikata:

Dodatci



DODATAK 1: Korisni linkovi

DODATAK 2: Najvažnije konvencije MOR-a koje se odnose na socijalni dijalog

DODATAK 3: Izazovi vezani uz europski sektorski socijalni dijalog

DODATAK 4: Usporedba pet strategija upravljanja sukobima

DODATAK 1: Korisni linkovi

Europske sindikalne federacije:

EAEA, European Arts and Entertainment Alliance (Europski savez za umjetnost i zabavu):
<http://www.iaea-globalunion.org/eaea>

EUROCOP, European Confederation of Police (Europska konfederacija policije):
<http://www.eurocop.org>

EFBWW/FETBB, European Federation of Building and Woodworkers (Europska federacija graditelja i drvara):
<http://www.efbww.org>

EFFAT, European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions (Europska federacija sindikata prehrambene industrije, poljoprivrede i turizma):
<http://www.effat.eu/public/>

EFJ/FEJ, European Federation of Journalists (Europska federacija novinara):
<http://www.ifj.org/en>

IndustriAll, European Federation for Industry and Manufacturing workers (IndustriAll, Europska federacija industrije i proizvodnih radnika):
<http://www.industriall-europe.eu/>

EPSU, European Federation of Public Service Unions (Europska federacija sindikata javnih službi):
<http://www.epsu.org/>

ETF, European Transport Workers' Federation (Europska federacija transportnih radnika):
<http://www.itfglobal.org/ETF/>

ETUCE/CSEE, European Trade Union Committee for Education (Europski sindikalni odbor za obrazovanje):
http://etuce.homestead.com/ETUCE_en.html

UNI-EUROPA, European trade union federation for services and communication (Europska federacija sindikata usluga i komunikacija):
http://www.uniglobalunion.org/Apps/uni.nsf/pages/reg_europaEn

MOR:

ACTRAV Ženeva, Ured za radničke aktivnosti:
<http://www.ilo.org/actrav/lang—en/index.htm>

ACTRAV Torino, Program za sindikalnu edukaciju:
http://actrav.itcilo.org/index_en.php

Europska komisija:

Europska komisija, Opća uprava za zapošljavanje, socijalna pitanja i inkluziju, internetska stranica o socijalnom dijalogu: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=329&langId=en>

DODATAK 2: Najvažnije konvencije MOR-a koje se odnose na socijalni dijalog

Socijalni dijalog:

Konvencija MOR-a br. 87, Sloboda udruživanja i zaštita prava na organiziranje, 1948.,
<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C087>

Konvencija MOR-a br. 98, Pravo na organiziranje i kolektivno pregovaranje, 1949.,
<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C098>

Konvencija MOR-a br. 144, Tripartitno savjetovanje, 1976.,
<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C144>

Konvencija MOR-a br. 154, Kolektivno pregovaranje, 1981.,
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312299

Preporuka MOR-a br. 152, Tripartitno savjetovanje, 1976.,
<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R152>

Preporuka MOR-a br. 91, Kolektivni ugovori, 1951.,
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:55:0:::55:P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,en,R091,/Document

DODATAK 3: Izazovi vezani uz europski sektorski socijalni dijalog

Slajd 1

Izazovi vezani uz
europski sektorski socijalni dijalog

Konferencija ITC-ILO,
Bruxelles, 14. rujna 2012.

Norbert Schöbel, voditelj sektora
Jedinica B.1, Socijalni dijalog, Industrijski odnosi

www.ec.europa.eu/socialdialogue

Social Europe

European Commission

Slajd 2

Europski socijalni dijalog:
stup socijalnog modela Europe

Što je europski socijalni dijalog?

- rasprave, savjetovanje, pregovori i zajedničke akcije
- vode ga organizacije socijalnih partnera
- predstavlja dvije strane industrije ("upravu i rad", tj. organizacije poslodavaca i sindikata)
- na europskoj razini

Social Europe

European Commission

Slajd 3



Slajd 4

Europski socijalni dijalog:
stup socijalnog modela Europe

Snažno institucionalno priznanje

- Čl. 152. UFEU: Unija priznaje i promiče ulogu socijalnih partnera na svojoj razini + tripartitni socijalni samit
- Čl. 154.: Komisija ima zadaću promicati **savjetovanje** među europskim socijalnim partnerima + ravnomjerna **potpora** za olakšanje njihovog dijaloga
- Čl. 155.: sklapanje **sporazuma** među socijalnim partnerima

Social Europe
European Commission

Slajd 5

Europski socijalni dijalog: stup socijalnog modela Europe

- **Socijalni partneri doprinose definiranju europskih socijalnih standarda**
 - Europski socijalni partneri su uključeni u proces donošenja europskih politika:
 - savjetovanje sa socijalnim partnerima
 - povećano savjetovanje s odborima za sektorski socijalni dijalog u procesu procjene učinka Komisije
 - Rezultati njihovog autonomnog dijaloga

- Socijalni dijalog dopuna je **nacionalnim praksama socijalnog dijaloga** i industrijskih odnosa

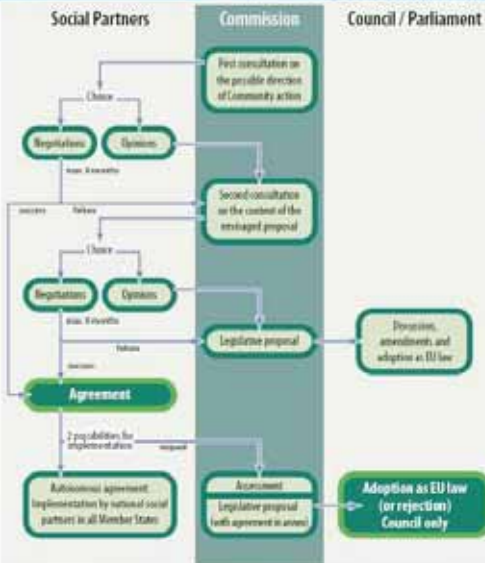


European Commission

Slajd 6

Europski socijalni dijalog: stup socijalnog modela Europe

Postupak savjetovanja i pregovora u skladu sa člancima 154. i 155. UFEU




The flowchart illustrates the process of consultation and negotiation. It is organized into three columns: Social Partners, Commission, and Council / Parliament.

1. **Social Partners:** Start with 'Choice' leading to 'Negotiations' (max. 6 months) and 'Options'. This leads to 'Agreement' (max. 6 months), which then leads to 'Autonomous agreement: implementation by national social partners in all Member States'.

2. **Commission:** Starts with 'First consultation on the possible direction of Community action' (linked from Social Partners' 'Choice'). This leads to 'Second consultation on the content of the envisaged proposal' (linked from Social Partners' 'Options'). This leads to 'Legislative proposal' (linked from Social Partners' 'Options'). This leads to 'Adoption' (linked from Social Partners' 'Agreement'), which leads to 'Legislative proposal with agreement in annex'.

3. **Council / Parliament:** Starts with 'Proposals, amendments and adoption as EU law' (linked from Commission's 'Legislative proposal'). This leads to 'Adoption as EU law (or rejection) Council only' (linked from Commission's 'Adoption').

Arrows indicate the flow of information and proposals between these stages and actors.

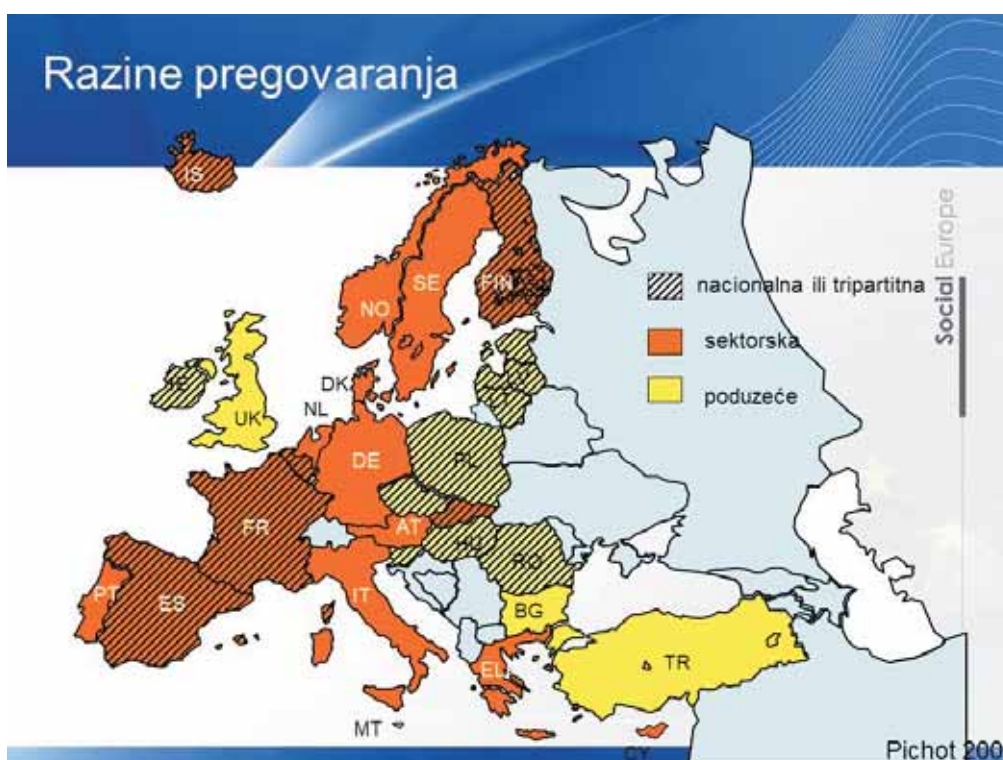


European Commission

Slajd 7



Slajd 8



Slajd 9

Europski socijalni dijalog: akteri

Poslodavci
Radnici

1. Međusektorska razina – opće organizacije socijalnih partnera




2. Međusektorska razina – organizacije koje predstavljaju određene kategorije radnika ili poduzeća




3. Sektorske organizacije socijalnih partnera
 - 63 sektorske organizacije poslodavaca
 - 15 sektorskih organizacija radnika




Slajd 10

Europski sektorski socijalni dijalog

- Pravna osnova: Odluka Komisije od 20. svibnja 1998. "o osnivanju odbora za sektorski dijalog koji promoviraju dijalog među socijalnim partnerima na europskoj razini" (98/500/EZ)
- Kriteriji za novi Odbor (članak 1.)

Organizacije na obje strane moraju:

 - biti vezane za određene sektore ili kategorije te biti organizirane na europskoj razini;
 - biti sastavljene od organizacija koje su dio struktura socijalnih partnera u državama članicama;
 - imati pregovaračku sposobnost za sklapanje sporazuma;
 - biti reprezentativni u nekoliko država članica;
 - imati odgovarajuće strukture kako bi se osiguralo učinkovito sudjelovanje u radu odbora.




Slajd 11

Europski sektorski socijalni dijalog

Osnivanje novog Odbora za sektorski socijalni dijalog: koraci

- Zajednički zahtjev socijalnih partnera, upućen Povjereniku za zapošljavanje, objašnjavajući razloge njihovog zahtjeva za osnivanjem odbora za sektorski socijalni dijalog; može sadržavati nacrt programa rada
- Povjerenik potvrđuje prijem zahtjeva, upućuje upitnik koji će omogućiti ocjenu reprezentativnosti socijalnih partnera
- Komisija ocjenjuje jesu li ispunjeni svi kriteriji, uključujući reprezentativnost, na temelju upitnika
- Povjerenik prihvaća/odbija osnivanje odbora za sektorski socijalni dijalog
- Europska zaklada za unapređenje uvjeta života i rada (Eurofound, Dublin) provodi formalnu studiju reprezentativnosti

Social Europe



Slajd 12

Europski sektorski socijalni dijalog

Osnivanje novog Odbora za sektorski socijalni dijalog: ocjena od strane Europske komisije

- Jesu li organizacije vezane za određeni sektor, definiran sukladno standardnoj klasifikaciji ekonomskih djelatnosti NACE?
- Reprezentativnost
 - Obuhvaćaju li područja rada organizacija potencijalno sve zaposlenike u odgovarajućem sektoru:
 - sve grupe zaposlenika
 - sve vrste ekonomske djelatnosti
 - sve vrste poduzeća
 - poduzeća svih veličina
 - Postoje li druge organizacije socijalnih partnera na nacionalnoj razini i razini EU u sektoru o kojemu je riječ?

Social Europe



Slajd 13

Europski sektorski socijalni dijalog

- 41 odbor
- Obuhvaćeno 145 milijuna radnika
→ tri četvrtine radne snage EU
 > 6 milijuna poduzeća
- 667 tekstova (do 2011.)
 - Zajednička mišljenja i alati
 - Tekstovi orijentirani na proces
 - 20 sporazuma (7 međusektorskih, 13 sektorskih)
 - 9 autonomnih sporazuma
 - 9 implementirano preko direktiva EU (još 2 trebaju biti implementirana)



Slajd 14

Europski sektorski socijalni dijalog

Sektori prirodnih resursa	Poljoprivreda	Rudarstvo	Ribolov u moru
Proizvodni sektori	Kemijska industrija	Graditeljstvo	Električna energija
	Obuća	Namještaj	Plin
	Papirna industrija	Brodogradnja	Čelik
	Šećer	Štavljenje i koža	Metal
	Tekstil i odjeća	Obrada drva	Hrana i piće
Uslužni sektori	Audiovizualno	Bankarstvo	Središnja državna administracija
	Civilno zrakoplovstvo	Catering na bazi ugovora	Obrazovanje
	Industrijsko čišćenje	Trgovina	Hoteli i restorani
	Bolnice i zdravstvo	Plovni putovi	Osiguranje
	Nastupi uživo	Lokalna i regionalna uprava	Osobne usluge/ Frizerstvo
	Poštanske usluge	Privatna zaštita	Profesionalni nogomet
	Željeznice	Cestovni transport	Pomorski transport
	Telekomunikacije	Rad preko agencija za privremeno i povremeno zapošljavanje	



Slajd 15

Europski sektorski socijalni dijalog

Sektori koji (još) nisu obuhvaćeni

- Pravo, biznis, marketing, uredske potporne službe (7 m)
- Socijalni rad (4,3 m)
- Rad u kućanstvima, osoblje zaposleno u domaćinstvima (2,4 m)
- Usluge informacijske i komunikacijske tehnologije (2-2,5 m)
- Financijsko posredovanje i nekretnine (2 m)
- Znanost, istraživanje i razvoj (1,4 m)
- Sport i rekreativne aktivnosti (1,1 m)
- Skupljanje otpada (1 m)
- Skupljanje i opskrba vodom (0,5 m)
- Vađenje i proizvodnja nafte (0,3 m)
- Tisak/grafički (0,85 m)

Social Europe



Slajd 16

Europski sektorski socijalni dijalog

Komisija



Odbor za socijalni dijalog

Socijalni partneri
"Autonomija i odgovornost"

Odlučuju o pravilima dijaloga
(ciljevi, priprema, predsjedavanje...)

Odlučuju o razini i tempu dijaloga
(broj i vrsta sastanaka)

Odlučuju o sadržaju dijaloga
(agenda sastanaka)

Odlučuju o rezultatima dijaloga
(instrumenti)

Social Europe



Slajd 17

Europski sektorski socijalni dijalog

Odbor

Odbor za socijalni dijalog

Komisija

- Pokretač (čl. 154. savjetovanje)
- Facilitator (sastanci)
- Potpora (tehnička i financijska)

➔ pro-aktivna i reaktivna uloga/uloga podrške

Social Europe

Slajd 18

Europski sektorski socijalni dijalog

Potpora Europske komisije

- Neutralni predsjedavajući ili neka druga uloga, na zahtjev
- Priprema sastanaka, zajedno s europskim tajništvima
- Refundacija putnih troškova, troškova smještaja, prijevoda
- Zapisnici; objava rezultata; (prijevod)
- Suradnja s drugim relevantnim službama za djelotvorno informiranje i savjetovanje
- Podrška iz proračuna za socijalni dijalog za projekte socijalnih partnera koji se odnose na program rada; pregovore; izgradnju kapaciteta na EU razini (alternativno ESF za nacionalne akcije)
- Organiziranje *Liaison Foruma*; promicanje i podrška međusektorskim aktivnostima

Social Europe

Slajd 19



Slajd 20

Rezultati europskog socijalnog dijaloga – međusektorski

Međusektorski sporazumi implementirani putem direktiva

- Roditeljski dopust – 1995. / 2009. (revizija)
- Nepuno radno vrijeme– 1997.
- Rad na određeno vrijeme– 1999.

“Autonomni” sporazumi koje implementiraju međusektorski socijalni partneri

- Rad na daljinu – 2002.
- Stres vezan uz rad – 2004.
- Uznemiravanje i nasilje na radu – 2007.
- Inkluzivna tržišta rada – 2010.

Social Europe
European Commission


Slajd 21

Rezultati europskog socijalnog dijaloga: sektorski

Sporazumi

- Željeznice – Sporazum o određenim aspektima organizacije radnog vremena (Direktiva, 1998.)
- Pomorski transport – Europski sporazum o organizaciji radnog vremena pomoraca (Direktiva; 1998.)
- Civilno zrakoplovstvo – Europski sporazum o organizaciji radnog vremena mobilnog osoblja u civilnom zrakoplovstvu (Direktiva; 2000.)
- Željeznice – Sporazum o određenim aspektima uvjeta rada mobilnih radnika koji obavljaju interoperabilne prekogranične usluge (Direktiva; 2004.)
- Željeznice – Sporazum o europskoj dozvoli za vozače koji obavljaju prekogranične interoperabilne usluge (**autonomni**; 2004.)
- *Multi-sektorski* – Sporazum o zaštiti sigurnosti i zdravlja radnika kroz pravilno rukovanje i upotrebu kristalnog silicija te proizvoda koji ga sadrže (**autonomni**; 2006.)
- Pomorski transport – Sporazum o Konvenciji o radu pomoraca iz 2006. (Direktiva; 2008.)
- Željeznice – Zajednička deklaracija o primjeni Sporazuma CER-ETF o europskoj vozačkoj dozvoli za lokomotive (**autonomni**; 2009.)
- Osobne usluge – Europski sporazum o primjeni Europskog certifikata za frizere (**autonomni**; 2009.)
- Bolnice – Okvirni sporazum o prevenciji ozljeda oštrim predmetima u bolnicama i sektoru zdravstva (Direktiva; 2009.)

Social Europe



Slajd 22

Noviji sektorski sporazumi europskih socijalnih partnera

- Tri sporazuma čiju su implementaciju kroz zakonodavstvo EU zatražili ili očekuju europski socijalni partneri:
 - Europski sporazum o određenim aspektima organizacije radnog vremena u transportu rijekama i jezerima - *Potpisan 15. veljače 2012.*
 - Europski okvirni sporazum o zaštiti zdravlja i sigurnosti u frizerskom sektoru – *Potpisan 26. travnja 2012.*
 - Sporazum između europskih socijalnih partnera u sektoru ribarstva o implementaciji Konvencije o radu u ribarstvu, 2007. (Konvencija Međunarodne organizacije rada br. 188) – *Potpisan 21. svibnja 2012.*
- Jedan sporazum kojega će autonomno implementirati europski socijalni partneri i njihove nacionalne članice:
 - Minimalni zahtjevi za ugovore standardnih igrača u sektoru profesionalnog nogometa - *Potpisan 19. travnja 2012.*

Social Europe



Slajd 23

Rezultati europskog socijalnog dijaloga: sektorski


Tekstovi orijentirani na proces

- Kodeks ponašanja kojega su potpisali EPSU i HOSPEEM te *follow-up* o Etičkom prekograničnom zapošljavanju i zadržavanju u bolničkom sektoru (2008.)
- Multi-sektorske smjernice o nasilju od strane treće strane i o uznemiravanju na radu (2010.)
- Obrazovanje – Zajedničke smjernice o transregionalnoj suradnji na cjeloživotnom učenju među dionicima u obrazovanju (2011.)
- Okvir akcija o rodnoj ravnopravnosti (audiovizualni sektor, 2011.)

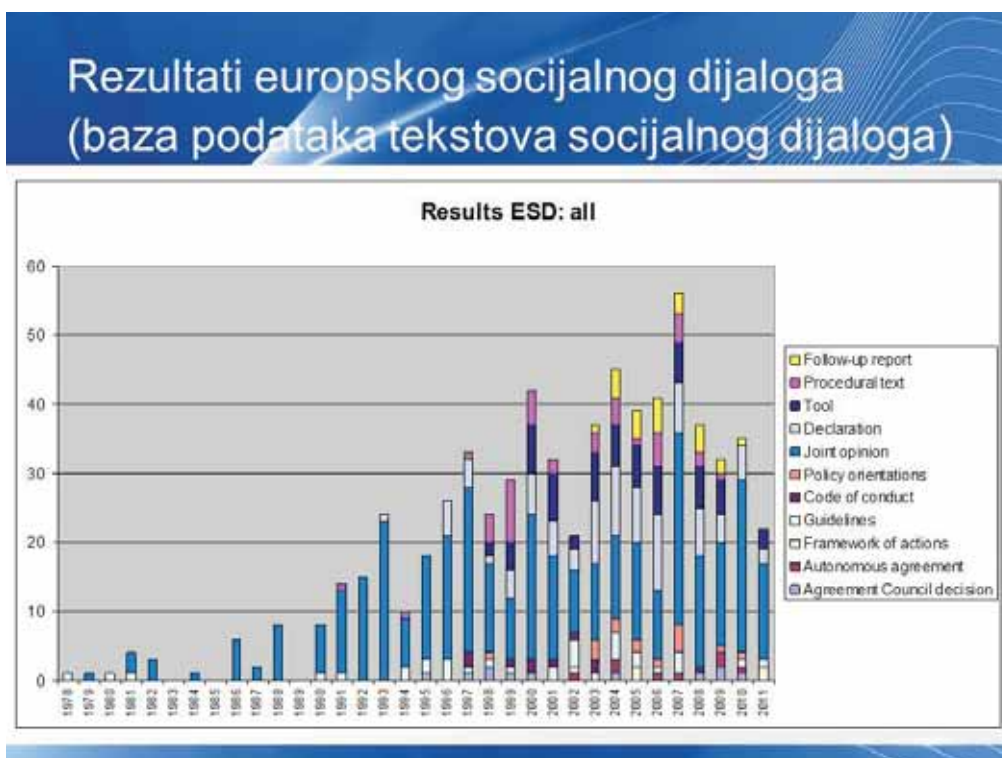
Zajednička mišljenja i alati

- Restrukturiranje u sektoru električne energije: Alat za društveno odgovorno restrukturiranje i vodič s najboljim praksama (2008.)
- Kemijska industrija – Zajednički poučci o restrukturiranju, upravljanju promjenama, konkurentnosti i zapošljavanju (2008.)
- Promicanje socijalnog dijaloga u audiovizualnoj industriji. Zajednička deklaracija europskih socijalnih partnera audiovizualnog sektora (2010.)
- Zajednička baza podataka o upućenim radnicima u graditeljstvu
- Putovnica kvalifikacija i vještina u gostiteljstvu

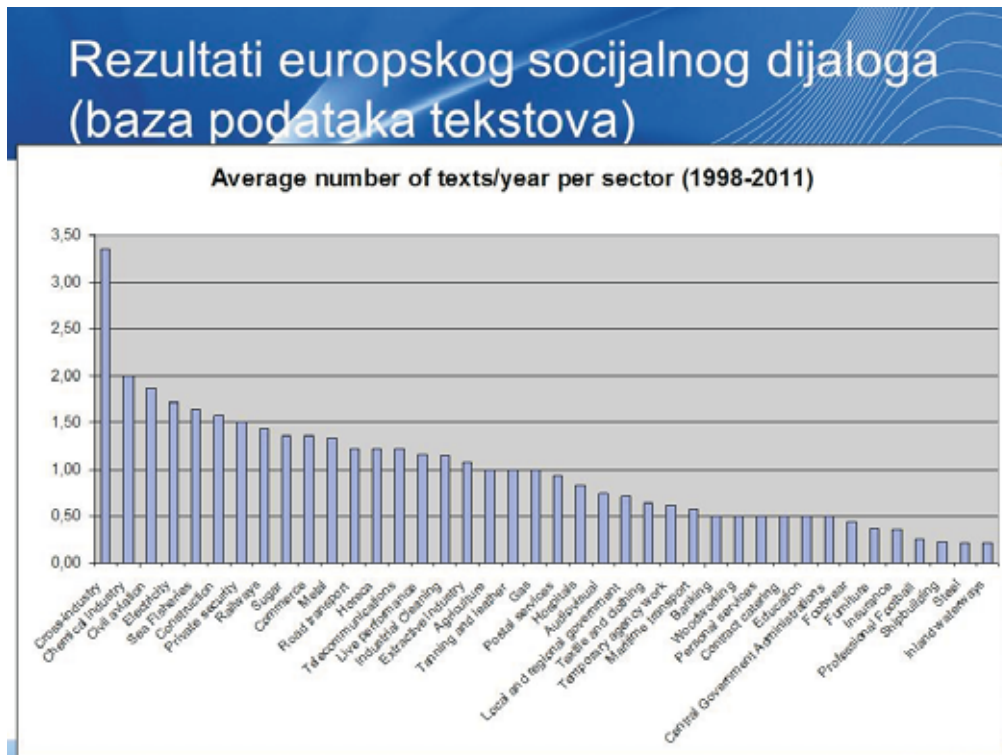
Social Europe



Slajd 24



Slajd 25




Slajd 26

Izazovi europskog socijalnog dijaloga

- Aktivno uključivanje svih nacionalnih socijalnih partnera
 - je ključno kako bi se osiguralo da je proces europskog socijalnog dijaloga:
 - legitiman
 - ostvaruje učinkovite rezultate i *follow-up* na nacionalnoj razini
 - Europski socijalni partneri su ostvarili napredak ali ostaje još dosta posla
- Savjetovanje i administrativni kapacitet
 - Europski socijalni partneri su uključeni u europski proces donošenja politika
 - Zahtijeva kapacitet koordiniranja među njihovim članovima i pravodobne reakcije
 - Kapacitet ovisi o kapacitetu njihovih nacionalnih članica

Social Europe




Slajd 27

Izazovi europskog socijalnog dijaloga

- Kapacitet za pregovaranje o sporazumima na europskoj razini
 - Jedan od uvjeta sudjelovanja u odboru za sektorski dijalog
 - Još uvijek nije u potpunosti iskorišten potencijal koji nudi institucionalni okvir za sektorske pregovore
 - Komisija pruža tehničku i financijsku podršku pregovorima, kao i pravne savjete na zahtjev
- Kapacitet za implementaciju sporazuma
 - Većina organizacija europskih socijalnih partnera ima ograničen kapacitet utjecati na svoje nacionalne članice
 - *Follow-up* na nacionalnoj razini ovisi o:
 - učinkovitom uključivanju nacionalnih sektorskih socijalnih partnera u dijalogu na razini EU
 - interakciji između mehanizama socijalnog dijaloga na razini EU i nacionalnih sustava industrijskih odnosa
 - reprezentativnosti socijalnih partnera

Social Europe



Slajd 28

Posebni izazovi pred "novim" državama članicama

- Strukturalne slabosti na nacionalnoj razini
 - Povijesni razlozi (tranzicija društava; privatizacija; struktura poslodavačkih organizacija; tripartitni socijalni dijalog)
 - Socijalni partneri često nemaju "kapacitet" za sudjelovanje u mjerama izgradnje kapaciteta
- Posebne sektorske slabosti na razini EU
 - npr. socijalni dijalog na razini poduzeća
- Potencijal za prilagodbe!
 - npr. Industrijska politika EU sve više prepoznaje na sektorskoj razini – potrebno je identificirati strukture potpore!

Social Europe



Slajd 29

Europski socijalni dijalog: podrška koju daje Europska komisija

Proračunske linije koje podržavaju socijalni dijalog i unapređuju stručnost

- Proračunska glava 04 03 03 01 – Industrijski odnosi i socijalni dijalog
 - EUR 16 500 000 (2011)
 - Ciljevi
 - Podrška europskom socijalnom dijalogu na međusektorskoj i sektorskoj razini
 - Unapređenje stručnosti na području industrijskih odnosa
 - Aktivnosti
 - Potpore za projekte (en. *project grants*) (80-85/godina)
 - Sastanci socijalnog dijaloga
 - Istraživanja, publikacije
 - Informiranje i komuniciranje
 - Konferencije
 - Zajednički rad s MOR-om

Social Europe




Slajd 30

Europski socijalni dijalog: podrška koju daje Europska komisija

Proračunske linije koje podržavaju socijalni dijalog i unapređuju stručnost

- Proračunska glava 04 03 03 02 – Mjere informiranja i osposobljavanja za radničke organizacije
 - EUR 17 000 000 (2011)
 - Potpore za projekte (20-25/godina)
 - Potpore za troškove poslovanja (en. *operational grants*) ETUI, EZA
- Proračunska glava 04 03 03 03 – Informiranje, savjetovanje i sudjelovanje predstavnika poduzeća
 - EUR 7 500 000 (2011)
 - Potpore za projekte

Social Europe



Slajd 31

Europski socijalni dijalog: podrška koju daje Europska komisija


Europski socijalni fond

- Inicijative podrške usmjerene na jačanje administrativnih kapaciteta organizacija socijalnih partnera u državama članicama (nacionalne akcije)

Instrument pretpristupne pomoći (IPA)

- Pomaže potencijalnim kandidatkinjama i državama kandidatkinjama na njihovom putu u EU
- Relevantne komponente:
 - Pomoć u prijelaznome razdoblju i izgradnja institucija
 - Razvoj ljudskih potencijala


Social Europe




Slajd 32

Europski socijalni dijalog na internetu

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=329&langId=en>




Social Europe



Slajd 33

Europski socijalni dijalog na internetu

Baza podataka tekstova socijalnog dijaloga:
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en>



The screenshot shows a web browser window displaying the 'Social Dialogue Text Database' interface. The page has a blue header with the text 'European Commission Employment, Social Affairs and Inclusion'. Below the header, there is a search bar and a list of search results. The interface is clean and professional, with a sidebar on the left containing navigation links. The European Commission logo is visible in the bottom right corner of the browser window.

Social Europe
European Commission

Slajd 34

Hvala na pozornosti!

Social Europe
European Commission



The slide features a blue background with a stylized, wavy pattern. In the bottom right corner, there is a graphic of the European Union flag, consisting of twelve yellow stars on a blue field. The text 'Hvala na pozornosti!' is centered on the slide in a white, sans-serif font. The 'Social Europe' and 'European Commission' logos are positioned in the bottom right corner.

DODATAK 4: Usporedba pet strategija upravljanja sukobima

Slajd 1



Slajd 2

Suradnja

- ✓ je i asertivna i suradnička
- ✓ cijeni vlastite ciljeve i odnose
- ✓ smatra sukobe izazovima koje treba prihvatiti i riješiti
- ✓ traži rješenje za obostrano ostvarivanje ciljeva
- ✓ može značajno unaprijediti odnose smanjenjem napetosti
- ✓ pokušaj rada s drugima da bi se našla najbolja moguća rješenja koja će zadovoljiti obje strane

Slajd 2

Slajd 3

Natjecanje

- ✓ je asertivno i ne-suradničko
- ✓ dobiti/gubiti i biti pobjednik
- ✓ orijentirano prema moći: prisiljava na prihvaćanje svojeg rješenja
- ✓ ciljevi su važniji od odnosa
- ✓ ne mari da li ga drugi vole/prihvaćaju
- ✓ pobjeda napadanjem, nadjačavanjem, svladavanjem i zastrašivanjem drugih
- ✓ može značiti: zauzimanje za vlastita prava; zastupanje stava za kojeg vjerujete da je ispravan ili pokušaj pobjeđivanja

Slajd 3

Slajd 4

Izbjegavanje

- ✓ je ne-asertivno i ne-suradničko
- ✓ ne teži se vlastitim interesima niti onima drugih
- ✓ ne rješava sukob: lakše se povući (fizički i psihološki) nego suočiti
- ✓ može zaobići problem, odgoditi ga za kasnije ili se povući
- ✓ vjeruje kako je beznažno upustiti se u sukob i osjeća se bespomoćno

Slajd 4

Slajd 5

Udovoljavanje

- ✓ neasertivno i suradničko
- ✓ zanemaruje vlastite interese da bi se zadovoljilo druge
- ✓ element samopožrtvovnosti (vlastiti ciljevi su od male važnosti)
- ✓ želi da ga drugi prihvate i vole
- ✓ smatra da bi konflikt trebalo izbjeći u korist sklada
- ✓ može iskazati poštovanje prema drugoj strani, iako radije ne bi

Slajd 5

Slajd 6

Kompromis

- ✓ je između asertivnosti i suradnje
- ✓ traži rješenja s kojima obje strane nešto dobivaju, ali i nešto gube kroz ustupke
- ✓ u sredini između natjecanja i udovoljavanja – više odustajanja nego kod suradnje ali manje nego kod udovoljavanja
- ✓ spreman žrtvovati dio vlastitih ciljeva i odnosa za pronalaženje zajedničkog rješenja
- ✓ izravnije se bavi problemom nego izbjegavanje
- ✓ može značiti da se nađe na pola puta, razmjenu ustupaka ili pokušaj nalaženja brzog srednjeg puta

Slajd 6

Copyright © International Training Centre of the International Labour Organization, 2012. All rights reserved.
Design Paola Bissaca and Luca Fiore – Printed by the International Training Centre of the ILO, Turin, Italy

Made of paper awarded the European Union Eco-label,  reg.nr FI/11/1, supplied by UPM.