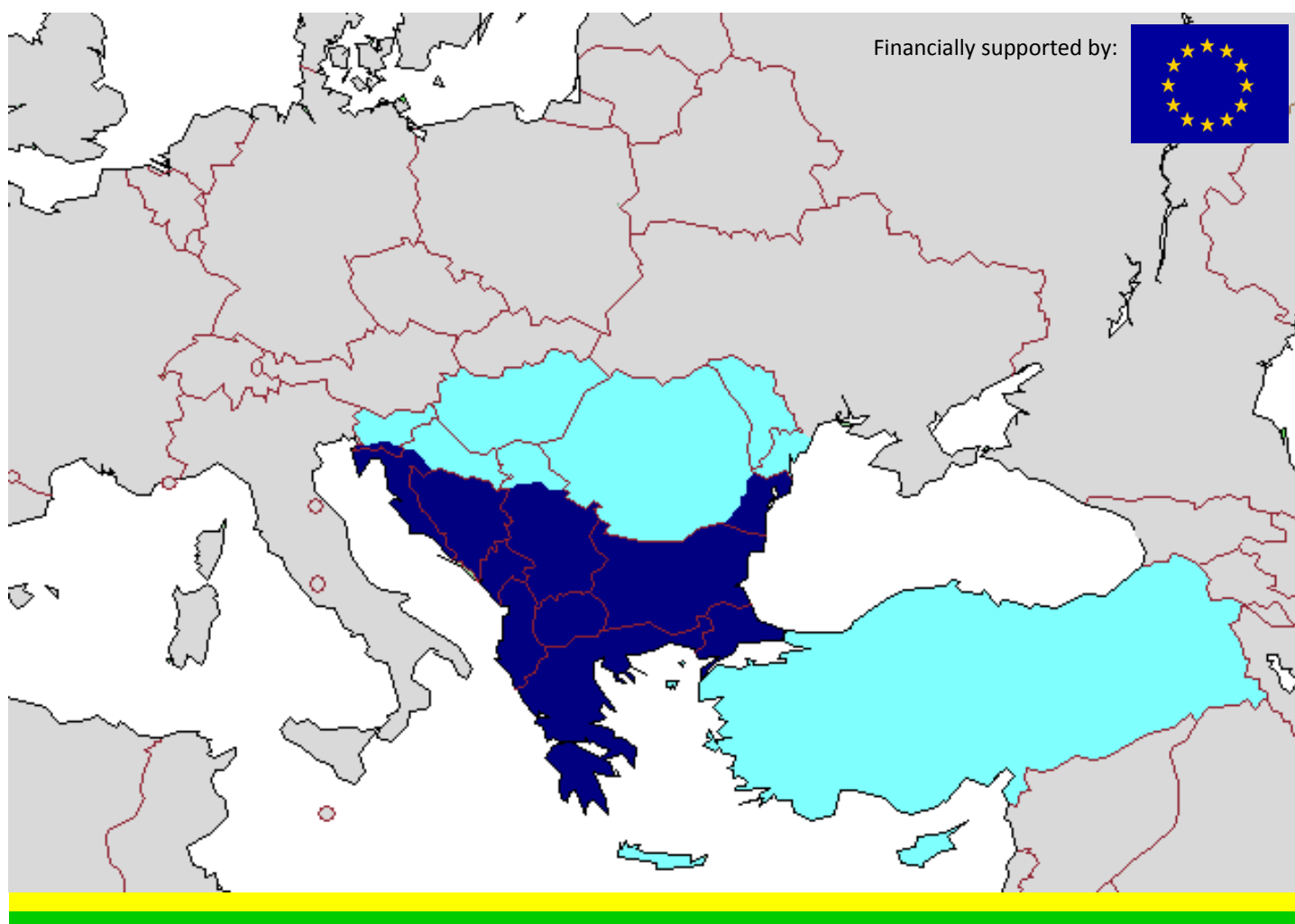


# RADNI ODNOSI I SOCIJALNI DIJALOG U ŽELJEZNIČKOM I TRANSPORTNOM SEKTORU U JUŽNOJ EUROPI

- DOKUMENTACIJA -



---

Berlin, prosinac 2008

## **Impressum**

EVA

Europäische Akademie für  
umweltorientierten Verkehr gGmbH

Boyenstraße 46

D – 10115 Berlin

Fon: +49 30 3087526

Fax: +49 30 3087519

E-Mail: [info@eva-akademie.de](mailto:info@eva-akademie.de)

[www.eva-akademie.de](http://www.eva-akademie.de)

V.i.S.d.P.: Egon Brinkmann

## Sadržaj

1. Sažetak Provedenih Projekta	4
2. Pozadina Projekta	4
2.1 Ciljevi	6
2.2 Ciljna Grupa	7
2.3 Rezultati	7
2.4 Metodika	7
3. Sprovođenje Projekta	8
3.1 Sastanci Pripreme I Studijski Boravak	8
3.2 Konferencija U Sloveniji	19
3.3 Radionica I Razgovori Za Okruglim Stolom U Makedoniji	22
3.4 Radionica I Razgovori Za Okruglim Stolom U Hrvatskoj	25
3.5 Završna Konferencija	26
4. Budućnost Socijalnog Dijaloga U Južnoj Europi	35

## 1. Provedba projekta u kratko

Projekt „Radni odnosi i socijalni dijalog u željezničkom i transportnom sektoru u južnoj Europi“ počeo je 22.12.2007. Prva aktivnost bila je partnerski susret od **11. veljače 2008.** sa studijskim putovanjem koje je bilo odmah u nastavku od **12.-14. veljače 2008.** Sudjelovali su partnerski sindikati, Sindikat strojovođa Slovenije SSSLO, Sindikat Željezničara Hrvatske SŽH i AITU Zelezničari, Udruga nezavisnih sindikata u Makedoniji sa tri predstavnika od svakog. Na tom studijskom putovanju bila su težišta socijalna partnerska struktura i načini rada u Njemačkoj u odnosu prema partnerskim Zemljama.

Slijedeći događaj je bila prva konferencija, koja je održana u Sloveniji **19.-20. svibnja** u Podčetrteku. I ovdje su sudjelovali partnerski sindikati sa svojim predstavnicima. Prisutni su bili i pridruženi partneri iz Bosne i Hercegovine, Srbije i Crne Gore. Sudjelovanje pridruženih partnera financijski je bila podržana od Friedrich-Ebert-Stiftung u Beogradu. Teme težišta konferencije bila su, prikaz situacije socijalnog dijaloga u zastupljenim državama i pronalaženje načina kako doći do informacija i savjeta uz pomoć socijalnog partnera. Informiralo se o načinu funkcioniranja socijalnog dijaloga na europskoj razini i preduvjeti za socijalno partnerski rad.

Od **3.-4. srpnja 2008.** održana je radionica i okrugli stol u Makedoniji. U radionici su

sudjelovali predstavnici sindikata Makedonije, a na okruglom stolu sudjelovali su socijalni partneri.

Radionica i okrugli stol održani su u Hrvatskoj dne **3. i 4. rujna 2008.**

Završna konferencija održana je dne **14. listopada 2008.** također u Zagrebu u Hrvatskoj. Zajedno sa TRANSNET, FES i EVA akademijom diskutirali su predstavnici partnerskih organizacija SSSLO, Sindikat željezničara Slovenije, SZH Sindikat željezničara Hrvatske i AITU Zelezničarski savez nezavisnih sindikata u Makedoniji kao i predstavnici Sindikata pridruženih partnera Srbije, Bosne i Hercegovine i Crne Gore daljnje perspektive socijalnog dijaloga u Južnoj Europi. Težišta konferencije bila su rezultati projekta u Makedoniji, Hrvatskoj i Sloveniji i razvoj situacije u Bosni i Hercegovini, Srbiji i Crnoj Gori.

## 2. Pozadina projekta

**Politički razvoj u zemljama bivše Jugoslavije** bio je obilježen godinama nakon razornog ratnog sukoba strogim razdvajanjem novonastalih država i unutar etničkih grupa u tim državama. Razvoj te situacije opterećivala je i radne organizacije u regiji. Zadnjih godina došlo je do napretka razvoja ka normalnijem stanju međudržavnih odnosa, no i dalje su ostala neriješena politička pitanja, kao npr. pitanje Kosova, ali i problemi između etničkih područja u Bosni i Hercegovini ili u Makedoniji, što je opte-

rećenje sa normalan suživot.

Povijesno srasle i geografski **uvjetovane infrastrukturne povezanosti između zemalja**, posebno u transportnom i prometnom sektoru, vidljivo su ograničene odnosno znatno su zakomplicirane uslijed gore opisanih političkih razvoja. Regija kao cjelina može po općem shvaćanju samo onda prosperirati, ako se te barijere mogu ukloniti i teretni i putnički promet između zemalja se može ponovo slobodno razviti. Ispred političkog zaleđa stoji razvoj transportnog i prometnog sektora koji je od iznimne važnosti.

Tu možemo istaknuti kao primjer željeznička poduzeća koja su u državama podijeljena na mnogostruka pojedinačna poduzeća, koja su tako znatno minimalizirala efikasnost transportnih usluga. Znatno je ograničena konkurentna sposobnost pojedinačnih željeznica, odnosno novih poduzeća zbog regionalnih i topografskih uvjeta. Da bi se usluge transporta mogle odvijati na tračnicama, preduvjet je suradnja sa susjednim željeznicama, gdje je potreban česti prelazak granice i koordinacija više željeznica. Ove okolnosti su između ostalog od velike važnosti za ekonomski razvoj regije. **Aktualna privatizacija u prometnom sektoru** igraju u tome veliku ulogu. Dva najvažnija aspekta u razvoju poduzeća su financijska konsolidacija i hitne investicije u postrojenja. Upravo tu grade financijske institucije svoj posao, koje nude svoja sredstva za kredite, a time najčešće potiču podjelu poduzeća i otpuštanje djelatnika.

Utjecaj međunarodnih organizacija na razvojne procese u zemljama, sindikati, ali i poduzeća smatraju kao prijetnju, jer niti je jedna strana u mogućnosti racionalno i kvalificirano rukovati sa potraživanjima, odnosno zahtjevima koja se javljaju kod programa strukturalnog prilagođavanja. Kod restrukturiranja nema diskusija o alternativnim rješenjima za održavanje radnih mjesta, nego se govori o masovnim otpuštanjima. Sindikati se žale da se konsolidacija poduzeća uvijek prvo odvija preko otpuštanja radnika, a potrebni napori u financijskom i tehničkom području se ne obrađuju prioritetno. Dalje, restrukturiranja se provodi ne transparentno i sindikati nisu upućeni u planiranje i promjene. Pored ekonomskih i pravnih standarda ne smiju se socijalni standardi stavljati u pozadinu, jer kvaliteta radnih mjesta predstavlja važni sastavni dio društvene ekonomije. U ovoj točki predstavnici radnika zaključuju, da je suradnja nedostatna između socijalnih partnera u svezi budućnosti poduzeća i radnih procesa. Samo ako se te infrastrukturne mjere realiziraju na jedan socijalno podnošljiv način, onda će to pozitivno utjecati i na ljude i oni će te ideje prihvaćati. Upravo zbog te pozadine, nužno je važno da te procese prate socijalni partneri. Uz pomoć kvalificiranog savjetničkog angažmana EVE moglo se je npr. u Hrvatskoj postići, da su po prvi puta i sindikati i poslodavci mogli utjecati na naknade davatelja kredita, da bude socijalno podnošljivije.

U tom projektu sudjelovali su akteri iz

područja radnih odnosa, predstavnici radnika i socijalni partneri željezničke i transportne branše zemalja Slovenije, Hrvatske i Makedonije i to neovisno od pripadnosti njihovoj krovnoj organizaciji ili međunarodnim organizacijama. Nastala je javna diskusija o opisanim scenarijima i o zajedničkim strategijama kako bi se ojačao utjecaj na buduće razvoje. Predstavnici radnika željezničke i transportne branše iz Bosne i Hercegovine, Srbije i Crne Gore sudjelovali su na ovom projektu kao asocijativni partneri, da bi se informirali kako izgledaju radni odnosi i socijalni dijalog u drugim državama i na europskoj razini i kako bi unaprijedili socijalni dijalog u svojoj zemlji. Participaciju ovih država financijski i organizacijski podržala je zaklada Friedrich-Ebert, regionalni ured Beograd i na taj način omogućio je da budžet ovog projekta ostane za te troškove neopterećen.

Ustrajni razvoj transporta u Južnoj Europi nužni je preduvjet za pozitivan ekonomski razvoj regije i može uslijediti samo uz zajedničke napore svih država. Taj razvoj bi se mogao organizirati bez puno trzavica, kada bi se u okviru funkcionalnog socijalnog dijaloga mogle sve organizacije i savezi koji su sudionici u ovom ekonomskom procesu uključiti u jednoj suradnji u kojoj nema predrasuda. Nužna je jedna veća suradnja i koordinacija. Pri tome igraju socijalni partneri važnu ulogu, jer su se okupili u ovom projektu, opskrbljeni su informacijama iz pozadine i podržava ih se u diskusiji.

## 2.1 Ciljevi

Projektu je cilj jačati socijalni dijalog u Južnoj Europi u željezničkom i transportnom sektoru i namjera je direktno pratiti razvojne mogućnosti odnosno omogućiti ih. Partnerima koji su sudjelovali iz Hrvatske, Makedonije i Slovenije i asocijativnim partnerima iz Bosne i Hercegovine, Srbije i Crne Gore konkretnije se pojasnila situacija prikazom mjera europskog pravnog okvira i konkretnim best practice primjerima drugih EU država. U praksi se je spoznalo, koju ulogu i funkciju socijalni dijalog igra u restrukturiranju ili u procesu prilagođavanja strukturi, kako se može provesti u djelo i jasno se je dokazalo da socijalni dijalog može stvarno funkcionirati, kada socijalni partneri koji u tome sudjeluju stvarno usko sa svojih pozicija surađuju jedni sa drugima.

Saznanja u području radnog odnosa su se popravila zbog mjera koja se koriste u projektu. Izmijenila su se iskustva između poduzeća, predstavnika radnika i ustanova. Kapacitet sindikata u analizi dotičnih činjenica u pojedinim državama znatno se je popravio. Još se radi na sposobnosti, da se iz analize razvije strategija koja ukazuje, kako se približiti rješenju problema i da se formulira vlastita pozicija. Poblize se je objasnilo socijalnim partnerima i ustanovama (u Makedoniji), dvostrano značenje socijalnog dijaloga za ekonomski razvoj. Mjere podržavaju socijalne partnere, da vode samostalno dijalog, da bi postigli trajni rast, više radnih mjesta i bolja radna mjesta.

Pregled ciljeva:

- Posredovanje načela iz europskog pravnog okvira i europskog socijalnog dijaloga
- Poboljšanje spoznaja socijalnih partnera i radnih odnosa i socijalnog dijaloga
- Poboljšanje komunikacije i interakcije socijalnih partnera
- Slaganje oko zajedničkih točka gledišta između socijalnih partnera
- Poboljšanje suradnje sindikata međusobno i u regiji

## 2.2 Ciljne grupe

Ciljna grupa projekta bili su socijalni partneri koji su sudjelovali u socijalnom dijalogu željeznice i transportne branše u Sloveniji, Hrvatskoj i Makedoniji.

- Sindikati, sindikalne udruge i predstavnici radnika
- Predstavnici poslodavaca
- Ustanove

Obratilo se je i javnosti sa rezultatima projekta. Kao asocijativni partneri sudjelovali su i predstavnici transportnih sindikata iz Srbije, Crne Gore i Bosne i Hercegovine.

## 2.3 Rezultati

Došlo se do slijedećih rezultata:

- Bolje stanje informiranosti o radnim

odnosima i socijalnom dijalogu socijalnih partnera koji sudjeluju na nacionalnom i europskom nivou.

- Povećanje kompetencije i snage sindikata i saveza sindikata u korist radnica i radnika.
- Bolja suradnja sindikata u državama i regijama.
- Bolja osposobljenost za socijalni dijalog socijalnih partnera koji u tome sudjeluju
- Bolji odnosi između socijalnih partnera
- Slaganje o zajedničkim polazištima

## 2.4 Metodika

Projekt je obuhvatio mjere, koji su služili poboljšanju spoznaja predstavnika radnika i njihovih socijalnih partnera u području socijalnog dijaloga i radnog odnosa. Da bi ovaj projekt u stvarnosti stručno zaživio, organiziralo se jedno studijskog putovanje kao početna stavka. Na radionicama, konferencijama i razgovorima za okruglim stolom sudjelovali su kvalificirani docenti odnosno savjetnici iz Njemačke, koji raspoložu sa jednim velikim iskustvom u socijalnom dijalogu. Oni su putem primjera pokazivali koju ulogu igra socijalni partner u okviru socijalnog dijaloga npr. tijekom restrukturiranja i mjerama prilagođavanja strukturama. Sindikat iz Slovenije preuzeo je također zadatak, da prenese svoja iskustva u razvoju željezničkog i transportnog sektora i socijalnog dijaloga prije i nakon pristupa EU. Radionice i razgovori za okruglim stolom služe u prvoj liniji razvoju socijalnih partnera i državama kandidatima

Hrvatskoj i Makedoniji. Kao gosti sudjelovali su sindikati asocijativnih partnera Bosne i Hercegovine, Srbije i Crne Gore.

Mjere koje su provedene u projektu:

- Analiza situacije
- Studijski boravak u Njemačkoj
- Konferencija u Sloveniji
- Izmjena iskustava u obliku radionica u Makedoniji
- Razgovori za okruglim stolom u Makedoniji
- Izmjena iskustava u obliku radionica u Hrvatskoj
- Razgovori za okruglim stolom u Hrvatskoj
- Završna konferencija

Projekt je trajao 12 mjeseci. Početak projekta bio je 22. prosinac 2007, a kraj projekta bio je 21. prosinca 2008.

### 3. Izvođenje projekta

#### 3.1 Sastanak za pripremu i studijski boravak partnera

- Datum 11. – 14. Veljača 2008
- Mjesto: Berlin
- Vrijeme trajanja: 1 dan pripreme, 3 dana studijskog boravka
- Sudionici: Osobe zadužene za teme projekta sindikata TRANSNET, Sindikat
- strojovođa Slovenije SSSLO, Sindikat

željezničara Hrvatske SZH i AITU Zeleznicari –

- udruga nezavisnih sindikata Makedonije
- Jezici: Njemački, engleski( sa vlastitim prevoditeljima na materinjem jeziku)

#### Otvorenje

Almut Spittel otvorila je partnerski sastanak i pozdravila sudionice i sudionike. Oni su se kratko predstavili i opisali svoje funkcije koje imaju u sindikatima. Očekivanja tijekom ovog boravka bila su:

Hrvatska:

- Izmjena iskustava
- Pregled situacija u pojedinim državama
- Početak inicijative za kooperacijom sa državama Slovenije i Makedonije

Makedonija:

- Saznanja o razvoju Njemačkih željeznica
- Bolji pregled situacije u susjednim državama kao i detalji o tamošnjem socijalnim
- dijalogu

Slovenija

- Ideje i pitanja kolega iz susjednih država
- Ostvarenje ideja

#### Predstavljanje obrazovnog društva

Egon Binkmann predstavlja rad obrazovnog društva TRANSNET-a: TRANSMIT je zadužen za daljnje obrazovanje zaposleničkog vijeća, predstavnika mladeži i praktikanata, povjerenika i predstavnika invalida.

TRANSBIT organizira političko obrazovanje za članove TRANSNET-a.

Postoje već prva iskustva u radu sa Slovenijom, Hrvatskom i Makedonijom. U nastavku slijedi kratka povijest EVA-e.

### **Prezentacija i diskusija o projektu**

Na početku predstavila je Almut Spittel rojekt sa svojom pozadinom, ciljevima i planiranim rezultatima i aktivnostima. Inicijativa za taj projekt vraća nas u godinu 2006. u Beograd, kada je održana radionica u kojoj je tema bila „Posljedice liberalizacije i privatizacije“. U regiji postoje puno problema, npr. politička razdvojenost, etnički konflikti, itd.

Mnoga pojedina poduzeća vezana su za prugu, stoga je kooperacija između poduzeća potrebna. Nadalje moramo ustanoviti da su sindikati zemljopisno razdvojeni i često su nejedinstveni. Daljnja poteškoća je, da skoro i ne postoji razmjena informacija između mangementa i sindikata. To je pozadina koja je potakla provođenje projekta.

Trajanje projekta je 12 mjeseci i završava u prosincu 2008. Ciljevi tog projekta su izmjene informacija i iskustava u socijalnom dijalogu, poboljšanje komunikacije među socijalnih partnera i komunikacija koja se bazira na zajedničkom stajalištu socijalnih partnera. Uz pomoć ovog projekta trebala bi se popraviti suradnja sindikata.

Rezultati radionica u Makedoniji i Hrvatskoj trebali bi biti temelj za razgovor za okruglim stolom. U dotičnim zemljama provodi se analiza trenutnog stanja, uspoređuju se različiti modeli socijalnog dijaloga i diskutira se o idejama, kako bi daljnji postupak trebao izgledati. Kod razgovora za okruglim stolu, radit će se o razjašnjenju pozicija i koje zajedničke korake treba poduzeti. Tijekom sastanka sa partnerima dogovoreni su termini slijedećih događanja.

U nastavku slijedi razgovor o budžetu i konferencija u Sloveniji. Dogovor je da države za put koriste autobus i direktno iz Zagreba dođu u Sloveniju. Države zaključuju jednoglasno da se konferencije/radionice organiziraju centralno i tako se ne isplaćuju dnevnice. Dalje se informiraju kolege, da svi troškovi materijala potrebnih za konferencije i projekte budu refundirani, samo se mora predočiti račun. Budžet koji je određen za prijevod smatra se dostatnim.

### **Izvešća iz Makedonije, Slovenije i Hrvatske**

#### **Izvešće iz Makedonije:**

U Makedoniji djeluju uglavnom dvije udruge sindikata: Federation of Trade of Macedonia (75.000 članova, industrija) i Confederation of Free Unions (60.000 članova, javna poduzeća). Između ova dva saveza vlada velika konkurencija. AITU Zeleznicari ima 1080 članova i dio je saveza transportnih i telekomunikacijskih radnika (7.100

članova).

U Makedonskim željeznicama postoji jedna Private Public Partnership Initiative koja želi razdvojiti putnički i teretni promet. Zbog smanjenja radnih mjesta smanjuje se i broj članova, a posljedica je opadanje članstva a time i slabljenje njihove snage i reprezentativne moći. Mora se jače raditi na suradnji između samih sebe.

U socijalnom dijalogu postoje informativni sastanci sa predstavnicima managementa i predstavnicima vlada, međutim nemaju za posljedicu nikakav obvezujući stav ili dokument. Socijalni dijalog nije institucionaliran u Makedoniji. Sindikati se ne uključuju u proces restrukturiranja. U upravi društva za infrastrukturu nema predstavnika radnika, ali ima u društvu za promet. U ožujku 2008. započinju kolektivni pregovori za oba poduzeća.



### **Izvešće iz Hrvatske:**

U Hrvatskoj je proces restrukturiranja u željeznici započeo 1996. god. Vlada i Svjetska banka potpisali su program po kojem se onda trebalo krenuti u restruktu-

riranje. Privatizacija je napredovala, osnovale su se poduzeća kćeri, a postoji i privatno društvo osnovano od radnika koje nudi usluge.

U željeznici bi trebalo raditi 20% manje osoblja, pri tome nije važno iz kojeg željezničkog sektora se bude smanjivao broj radnika. Međutim već sada postoji problem što se rade više prekovremenih sati. U slučaju da bi se još smanjivao broj zaposlenih, redovan rad više ne bi bio moguć. Sindikat se mobilizira i uspio je potpisati socijalni dogovor sa poslodavcem. Ovaj sporazum vrijedit će i u novim tvrtkama. U ovom procesu podržan je SZH od strane TRANSNET-a. Postoji pravo na veto ako postoji nezadovoljstvo sa odlukama, 60% želja je u međuvremenu već ostvareno. U nadzornom odboru u svih 5 željezničkih društava članovi sindikata zastupani su u 1/3.

Isto tako je osnovan Željeznički fond, koji organizira razne mjere za kolege koji su ostali bez posla. Posebnost ovoga je u tome, da je kolegama rok daljnjih 3 godina i oni dalje dobivaju svoju plaću.

Potpisana su 5 nova kolektivna ugovora sa povišicom od 12%, a obećanje od 23% za poduzeće Infrastruktura nije održano, jer nije bilo financiranja.

Problem je stvaranje političke volje sindikata, koja se rijetko realizira, no ovdje treba napomenuti, da se kod ostalih sindikata radi o malim sindikatima koja imaju samo 60 do 500 članova.



### **Izvešće iz Slovenije:**

Preduvjet da bi socijalni dijalog funkcionirao je, da se on prihvaća na razini države i društva.

Organiziralo se ekonomsko i socijalno vijeće koje radi na principu konsenzusa. Poslodavci su organizirani u komorama. Postoji zajednička komora za radnike i poslodavce. U toj komori nema suglasnosti, nego svaki član ima svoj glas. Stoga je potrebna većina glasova, da bi se proveli vlastiti interesi u djelo.

Ekonomsko i socijalno vijeće zaključuje socijalne sporazume i kolektivne ugovore, država sve čvrsto regulira. Na tim temeljnim načelima osniva se socijalni dijalog.

Nema suodlučivanja zaposlenika u javnom sektoru, jer sindikati nemaju interes i boje se za svoj utjecaj.

Poslodavac mora informirati o svakoj promjeni svoje radnike. Stoga radničko vijeće ima mogućnost, opozvati protuzakone promjene. Suodlučivanje zaposlenika izvodi se preko povjerenika, a za to nije

potrebno biti član sindikata. Institucija radničkog vijeća bila je politička odluka.

Zbog mnoštva željezničkih sindikata i konstantnog svađanja zaključen je Ugovor, koji pojedine sindikata sili na suradnju pri pregovorima za kolektivni ugovor i izboru radničkog vijeća. Osnovana je koalicija sindikata u kojoj svaki sindikat predsjedava dvije godine.

Privatizacija se je pokrenula, ali nije izvedena. Sada su Slovenske željeznice potpisale Ugovor, da će Željeznica i dalje postojati kao državno poduzeće.

Isključena je konkurencija za dobivanje članova sa jednim jedinstvenim ugovorom.



### **Predstavljanje rada Radna grupa predstavnika sindikata i radničkih udruga TRANSNET/GDBA**

Margarete Zavoral predstavila je rad Zajednice za pregovaranje za kolektivni ugovor TRANSNET/GDBA, njihove uspjehe i aktualne probleme. Cilj Zajednice je, da

zaključuju zajednički kolektivne Ugovore i da pri tome udružili snage. Prije dvije godine spojile su se GDBA i TRANSNET. Zaključili su zajednički poslovnik i zajednički statut.

Najveći dio radne grupe predstavnika sindikata i radničkih udruga rade bez naknade i sastavljeni su od radničkog vijeća. Što komisija zaključi, moraju sindikalni sekretari ostvariti.

TRANSNET/GDBA strukovni sindikat ne pregovara direktno sa Deutsche Bahn, nego sa predstavnicima poslodavaca iz Udruge poslodavaca mobilnih i prometnih uslužnih djelatnosti AgvMoVe. Za pregovore za kolektivne Ugovore postoji poseban odsjek.

Postoje zajednički zaključci o sadržaju kolektivnih ugovora. Dalje, nema više preotimanja stručnjaka između ova dva sindikata, nego održavanje postojećeg članstva. Suradnja se pojačava zajedničkim radom u zajedničkim prostorijama.

Dalje se zaključuje, da se jača kooperacija u međunarodnom području i u području poduzetništva, kao i spajanje obadva društva za daljnju edukaciju TRANSMIT i TRANSWEB. Postoji želja da se spoje oba sindikata. Prva uspješna suradnja mogla se je potvrditi kod kolektivnog ugovora o osiguranju zaposlenja. Sindikat također pruža usluge, a k tome spada i savjetovanje članova u vezi pitanja iz radnog prava.

Ako ne predstoje nikakvi pregovori u svezi kolektivnih ugovora, onda spada u njihov glavni zadatak održavanje članstva, što znači nadziranje kolektivnog ugovora. Za svaki kolektivni ugovor zadužena je komisija za kolektivni ugovor i ona ga prati. Za kolektivne ugovore za pojedina poduzeća formiraju se zasebne komisije. Za zaključenja jednog kolektivnog ugovora potrebna je većina članova te komisije za kolektivne ugovore.

Drugačije se ponaša kod poziva na štrajk, gdje se prvo mora provesti glasovanje članova sindikata za i protiv štrajka, jer se tu onda mora provesti glasovanje za kolektivni ugovor sa članovima sindikata. Jedino kada se radi o temeljnim odlukama, onda odlučuje najvjerojatnije uprava TRANSNETA i savezna Uprava GDBA.

GDL predstavlja opasnost za tarifnu autonomiju i ne djeluje zbog svog specijalnog načina rada više u savezu željezničke obitelji. Taj problem postoji i u drugim Zemljama.

Sudionici iz ovog predavanja mogu ponijeti poticaje i nove ideje sa sobom. Margareta Zavoral ponudila je sudionicima svoju pomoć i dala im podatke za kontakt.

Sastavljanje tarifne komisije: Ova komisija se sastavlja od dobrovoljaca. To su u pravilu predsjedavajući u radničkim vijećima i sindikalni funkcionari, koji su poznati za svoj angažman na dobrovoljnoj bazi. Radna grupa predstavnika sindikata i radničkih

udruga pozivaju regije da imenuju svoje članove. Međutim bilo bi dobro da članovi ne dolaze svi iz iste branše. Znači, sastav tarifne komisije formira se pod uvjetima, da članovi dolaze iz svih regija i svih branši.

U području željeznice postojale su nakon otvaranja granica, dvije željeznice i jedan dodatni sindikat. Spojile su se Reichsbahn (željeznice Istočne Njemačke) i Deutsche Bahn (željeznice Republike Njemačke). Isto tako je došlo do spajanja GdE i GdED. 1993. počela je privatizacija Željeznice u AG, GDBA, GDL i GdED (2002. preimenovana u TRANSNET) i moralo se je pregovarati o novim strukturama plaća i kolektivnim ugovorima. Na ovom temelju počiva suradnja sa GDBA i time i kasnija suradnja oba sindikata.

GDBA najprije surađuje sa GDL, no zbog različitih političkih nazora došlo je do raskida. GDBA i TRANSNET ušli su pregovaračku zajednicu. Nakon toga je došlo do suradnje. Ovaj proces trajao je dvije godine. Nakon pregovora o plaćama i značajnijih pregovora o kolektivnom ugovoru došlo je do spajanja.



Primjedba:

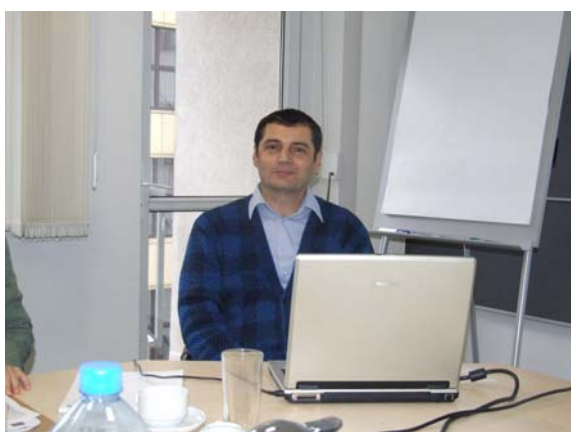
Upravo se prilagođava tarifna struktura, jer su se poduzeća i ljudi dalje razvijali. Iskustvo je pokazalo da mladi ljudi gotovo i nisu imali priliku za karijeru. Nadalje je bio problem, različita plaćanja za različita opterećenja. Suglasili smo se sa poslodavcem, da postojeći sistem ne omogućuje fleksibilno grupiranje i stoga se mora nova struktura formirati, da bi se dobilo na fleksibilnosti. Prema novim tarifnim strukturama, postoji sigurni temeljni kolektivni ugovor, koji za sve djelatnike sadrži iste uvjete. Prema grupama zanimanja pregovarat će se o odgovarajućem kolektivnom ugovoru i naknadi za rad. Dolazi i do novog grupiranja. Jedna od najtežih zadatak je održati nivo plaća. Pravo na prigovor na kolektivni ugovor imaju samo članovi. Što je veće poduzeće, to je veća potreba da se dogovore interne odredbe i vezano uz to, da se dogovori kolektivni ugovor.

Kolektivni ugovor za zaštitu zaposlenja štiti radnike. DB Job Services pomaže svojim posredovanjem radnicima, jer do 2023. god. nema poslovno uvjetovanog otkaza ugovora o radu. Kod zdravstvenih poteškoća postoji mogućnost daljnjeg zapošljavanja unutar poduzeća, ali to je isposlovano samo za članove GDBA i TRANSNETA. Nadalje postoje dugoročni računi za stupanje u prijevremenu mirovinu. Za daljnju edukaciju, zaštitu na radu, zdravstvene mjere i zaštitu o nesposobnosti za rad osnovali su se fondovi za socijalnu sigurnost, koji je koristan samo za članove sindikata. U taj fond uplaćuju i radnici i poslodavci.

Fond nadoknađuje 80% usluga koje će biti korištene.

### **Socijalni dijalog u južnoj Europi**

Milan Jevtić, Friedrich-Ebert-Stiftung Beograd, predstavio je radni odnos i oblike socijalnog dijaloga u zemljama Južne Europe. U povijesti nije postajao oblik bipartitnog socijalnog partnerstva, jer je Vlada bila zadužena za sve socijalne interese. Sada je stanje izražaja socijalnog dijaloga različiti, ovisno o stanju odnosa sa Europskom Unijom. Iscrpno izvješće može se pročitati u prilogu ove prezentacije.



### **„Radničko suodlučivanje u Njemačkoj – iskustva TRANSNET-a u području putničkog prijevoza Deutsche Bahn AG“**

Jedno od najvažnijih tema socijalnog dijaloga u Njemačkoj je djelomična kapitalizacija Deutsche Bahn AG. Ta tema se je pokazala kao jako teška i kompleksna, kako je Peter Henke iz TRANSNET-a izložio i ovdje u Njemačkoj je jako diskutirana tema. Ovdje se radi o temelju Deutsche Bahn AG kao

osiguravatelja zaposlenja za 240 000 djelatnika.

O toj temi ima puno pitanja i odgovora. Sindikat se brine o sigurnosti radnih mjesta u koncernu. Daljnji tijek te teme pokazao se kao izuzetno težak, kako su obje velike partije posvađane zbog te teme. Društveni interesi su vrlo različiti. Sindikat pokušava sa svim raspoloživim sredstvima štititi interese i prava zaposlenih. Prepreka za to su neoliberalna strujanja politike. U načelu radi se o temeljnim pitanjima, što tračnica može i hoće li država to podnijeti. Radi se prije svega o tome, da se spriječi rascjepljivanje koncerna, jer samo integrirani koncern, koji ima sačuvanu i infrastrukturu i transport, može se dokazati na tržištu.

Europska komisija želi pošten i slobodan natječaj. To znači za radnike jaki pritisak na radna vremena, uvjete rada, plaću i izborni socijalni standard. Ovaj natječaj vodi opet ka natjecanju između radnih snaga i povodi se faktorom bruto troškova plaća.

Okvirni uvjeti trebali bi se popraviti za nositelje prometa „tračnice“ i ne bi trebali osjetiti posljedice tržišnog natjecanja. U raspisanim natjecanjima za uslužnu djelatnost „tračnice“ poznato je da su prema zapadnom standardu troškovi za vozila, održavanje i troškovi trasa svugdje isti. Jedan od faktora tržišnog natječaja, da bi se ogradili od drugih, su troškovi osoblja. Mlada poduzeća kreću sa lošim standardom za zaposlene u natječaj i zbog toga su znatno konkurentniji od etabliranih kon-

cerna (npr. DB AG).

Sindikati su se u prošlosti izborili za dobar socijalni standard za svoje članove i konkurencija bi se mogla ugledati u njih. To je u opasnosti zbog slobodnog natječaja. Zbog prometnih propisa koji su za opće dobro, kao prvo uzeti su određeni socijalni standardi kao donji minimum za natječaj, što skida pritisak sa radnika.

Privatizacija je nacionalno pitanje, gdje se ne radi samo o mjestu poslovanja Njemačke, nego i o temeljnim pitanjima strukture. Sistem slobodnog natječaja ne napada sve zemlje članice, tako Francuzi i Britanci štite svoja državna poduzeća i postavili su visoke prepreke za konkurenciju. Međutim ovdje europska komisija ne reagira. Nadalje je jasan cilj, da se spriječi damping plaća, koja ide na štetu radnika.

Tema privatizacije dala je Njemačkoj vodeću ulogu u suprotnosti npr. od Francuske, gdje se sindikati svim sredstvima bore protiv toga. Međutim tržišni natječaj je nezaustavljiv na temelju europskog okvirnog prava. Radi se samo o pitanju, kako se natječaj može oblikovati da bude pošten i socijalno podnošljiv za radnike. Sve drugo prijeti socijalnom miru u Europi.

Socijalni dijalog dobiva već i na manjim razinama sve češće na važnosti.



Primjer 1 – prostori za stanku - socijalna podnošljivost:

Prostori za stanku bili su oličenje loše kvalitete, prije svega svojim uređenjem, stanjem i stupnjem čistoće. Tek nakon obilaska kadrovske uprave raspravljalo se je o temi prostora za stanku.

Usljedilo je sastavljanje i raspravljanje na saveznom nivou o konceptu prostora za stanku. Rezultat je bio zaključenje dogovora o kvaliteti i standardu prostora za stanku.

Primjer 2 – „raspored službe – planirani pregled“:

Postojala je loša kvaliteta rasporeda službe i bile su stalne izmjene. Dodjeljivanje službe bilo je kratkoročno i za suradnike je ostavilo premalo sigurnosti u planiranju.

Usljedilo je sastavljanje i raspravljanje na saveznom nivou o konceptu planiranja.

Uspjeh je zaključenje dogovora o „planiranom pregledu“. Uz pomoć planiranog pregleda službe, točno su vidljive vremenske naznake slobodnih dana i fiksni termini službe, što pridonosi sigurnijem

planiranju suradnika.

Primjer 3 – „planiranje osoblja – alternativni model“:

Poslodavac je predstavio plan otpuštanja radnika u poduzeću. GBR je uporno osporavao činjenicu i ukazao je, da će zbog plana poslodavaca doći do velike gužve u prodaji.

GBR je složio alternativni plan osoblja sa proširenjem osoblja. Uslijedile su rasprave na odboru za gospodarstvo i nadzornom odboru. Poslodavca se je uvjerilo u potrebitost proširenja osoblja. Na taj način su se osigurala stara radna mjesta i otvorila nova.

Primjer 4 – „ujedinjenje obitelji & posla“:

Ujedinjenje posla i obitelji nije bilo u dovoljnoj mjeri izrečeno. Tada se je napravio pakt mjera i predstavio na konferencijama. U nastavku su uslijedile rasprave sa poslodavcem. Tada se je pojavila svjesnost kod poslodavaca da taj problem postoji. Nastupile su prve mjere provođenja u djelo i rasprave se konstruktivno vode dalje.

Primjer 5 – „dogovori – naknada šefa vlaka“:

Kod pratećeg osoblja u vlaku naknada za rad nije bila u skladu sa njihovim radom, a i nedostajala je motivacija i nagrada za dobar rad.

Došlo je do pregovora za premije za uspješno obavljen posao, a paralelno k to-

me su došli i pregovori za kolektivni ugovor.

Kao uspjeh zabilježen je i dogovor glavnog zaposleničkog vijeća za naknada šefa vlaka, provizija od prometa i premija na kraju godine.

Za budućnost predstavlja članstvo u Europskoj Uniji jednu pojačanu međusobnu suradnju. Sve važne odluke donose se na europskoj razini. Postoje pojedine države članice koje imaju još nacionalne interese, ali one se moraju podvinuti europskom pravu i sprovode se usprkos interesa pojedinih država članica.

Proces liberalizacije prati se kritično i konstruktivno da bi se članovi zaštitili. Promjene se mogu samo provoditi uz pomoć prava. Europsko pravo se neće moći mijenjati, jer nasuprot njega stoje kapitalni interesi. Međutim radnici bi trebali svoja radna prava dalje izgrađivati, a to mogu samo njihovi predstavnici, kada uže surađuju, prosljeđuju informacije i stvaraju izvan granica jednu protutežu kapitalu.

### **Socijalni dijalog u DB koncernu**

Polazna točka ovog prikaza suodlučivanja u Njemačkoj od Manuele Pach, odjel pravilnika o ustroju poduzeća i radnog prava pri Deutsche Bahn AG, bilo je u prvom redu promatranje hijerarhije normi u radnom pravu. Svi zakoni i ugovori moraju se podrediti europskom pravu. U Njemačkoj postoje više vrsta suodlučivanja:

Suodlučivanje u poduzeću (temelj u Zako-

nu o suodlučivanju, Zakon o trećinskom poslovnom udjelu) i internom suodlučivanju u poduzeću (Zakon o pravilniku unutar poduzeća, Zakon o pravu glasa, SGB IX). Poslovne odredbe Deutsche Bahn AG propisuju da se postavi nadzorni odbor, Izbor se održava svakih 5 godina. Glavni zadaci su kontrola Uprave i suglasnosti za određene mjere koje donosi poslovodstvo. Interno suodlučivanje odvija se na razini koncerna putem radničkog vijeća koncerna, a na razini poduzetnika putem glavnog radničkog vijeća i na razini pogona putem radničkih vijeća. Tri grane radničkog vijeća, putnički prijevoz, transport i logistika i infrastruktura i uslužne djelatnosti garantiraju suodlučivanje u tom resoru.

Pravo na suodlučivanju u poduzeću postoji u socijalnim uvjetima (radno vrijeme, isplata naknada za rad, red u pogonu), osobnim uvjetima (mišljenja, grupiranja, davanje otkaza) i ekonomskim uvjetima (izmjena interesa, socijalni plan prilikom promjena u poduzeću). U socijalnim temama predstavnici radnika imaju isto pravo suodlučivanja, u osobnim temama pravo suodlučivanja imaju prema određenom katalogu i u ekonomskim temama imaju samo pravo iznijeti svoje mišljenje. U ekonomskim odlukama radnička vijeća nemaju prava suodlučivanja, samo u posljedicama. U nadzornim odborima predstavnici radnika sudjeluju u ekonomskim odlukama. Pored toga postoji još suodlučivanje za određene grupe radnika kao što su predstavnici mladeži i praktikanata, invalida i predstavnici za rukovoditelja.

Deutsche Bahn AG uredili su europsko vijeće rada na europskoj razini. To vijeće ima 28 članova iz 15 država i imaju 2 zasjedanja godišnje. EBR je odgovoran za pitanja izvan granica i opširno pravo na raspravu i pravo na informiranje vezano za radno pravo preko centralnog vodstva.

Na razini EU je socijalni dijalog najviše tijelo za diskusije u temama osoblja i politike između socijalnih partnera. Odbori koje EU potiče su socijalni partneri ETF, EIM i CER koji su zastupljeni svojim članovima. Najčešće teme socijalnog dijaloga na europskoj razini su u vezi sa liberalizacijom tržišta tračničkog prometa. Teme su interoperabilnost i sposobnost prilagođavanja (radni uvjeti u tračničkom prometu izvan granica, EUpotvrda za strojovođe, posljedice liberalizacije u tračničkom teretnom prometu na osoblje, posljedice ERTMS-razvoja koridora na zaposlenike) i za sposobnost zapošljavanja (trening za željezničare, preporuke za zapošljavanje). Problemi socijalnog dijaloga na europskoj razini leže u tome, da rezultati ovise o aktivnostima i dobroj volji socijalnih partnera.

### **Prometna politika u Saveznom parlamentu u Njemačkoj**

Zastupnik Martin Burkert, MdB i zamjenik člana u odboru za promet, predstavio je strukturu DB i kontrolu koja se izvršava putem nadzornog odbora. U saveznom području voze okruglo 30.000 vlakova dnevno. Ukupni volumen proračuna iznosi

288 milijardi Eura, od koji se izdvajaju 7 milijardi savezne države za prigradski promet. Bavarska kao primjer, dobiva 1,1 milijardu Eura i mora brinuti za 100 milijuna kilometara željezničke mreže. Promet pojedinačnih vagona na tračnici odgovara ca. 40.000 t transporta kamionima. Prognoze za 2015. predviđaju rast od 80% teretnog prometa.

Za održavanje mreže potrebno je 15 milijardi Eura, koji se ne mogu namaknuti iz modela za povlaštene dionice SPD-a. Postoji opasnost za suradnike zbog cjepanja koncerna. SPD je odgovoran i za zaštitu suradnika. Može se polaziti od činjenice, da ako dođe do cijepanja koncerna, mogla bi se otpustiti 70.000 suradnika.



### **Strateška i institucionalna partnerstva**

Da bi sakupio ideje za institucionalne socijalno partnerske strukture, predstavio je Dirk Flege, voditelj Allianz pro Schiene, tu konstrukciju. Allianz pro Schiene ujedinjuje nositelje posla, dobavljače, građevinsko područje i ne profitabilne institucije kao

što su sindikati, ekološke i potrošačke organizacije. Ciljevi ove Udruge su povećanje udjela tračničkog prometa u prometnom priljevu, izmjena informacija u svezi pitanja o tračničkom prijevozu i tehnološko stanje razvoja na nacionalnoj i međunarodnoj razini i provođenje znanstvenih ispitivanja. Ovi ciljevi dostižu se uz pomoć lobiranja, informacija u javnosti putem tiska i raznih istraživačkih aktivnosti.

Socijalno partnerski pristup učvršćuje se zajedničkim ciljevima. Dva puta godišnje sastaju se poduzeća i na tim sastancima sudjeluju i predsjedavajući sindikata. Da bi zaštitili nositelja prometa Tračnicu, ne bi trebali govoriti samo o temama koje ih razdvajaju, kao npr. nesuglasice oko plaća i kolektivnih ugovora, nego da govore i o temama koje ih spajaju.



### **Planiranje konferencija i polazne točke za socijalne dijaloge u pokrajinama**

Želje i ideje za konferencije za socijalni dijalog u pokrajinama mogu se naći u programima.

### Činjenica:

Sudionici su utvrdili, da je izmjena informacija sa odgovornima za socijalni dijalog u Njemačkoj bila informativna i korisna. Prvo saznanje je, da je to proces, koji traje i na kojem se mora konstanto raditi. Npr. je socijalni dijalog u Hrvatskoj zakonski utemeljen, ali se ne realizira. Važna je bila izmjena informacija za razvoj novih ideja i za informaciju sa svih strana o najboljim primjerima iz prakse.

### 3.2 Konferencija u Sloveniji

- Datum 19.- 20. Svibanj 2008
- Mjesto: Podcetrtek
- Sudionici: 50 predstavnika sindikata i socijalnih partnera partnerskih zemalja i asocijativnih partnera Bosne i Hercegovine, Srbije i Crne Gore.
- Jezici: Njemački, slovenski i hrvatski



Od **19.-20. svibnja 2008.** održana je u Podcetrteku, u Sloveniji prva konferencija projekta "Radni odnosi i socijalni dijalog u

željezničkom i transportnom sektoru u Južnoj Europi“.

Zajedno sa EVA akademijom i TRANSNET-om diskutirali su predstavnici partnerskih organizacija SSSLO, Sindikat željezničara Slovenije, SZH Sindikat željezničara Hrvatske i AITU Zeleznickarski savez nezavisnih sindikata u Makedoniji kao i predstavnici Sindikata asocijativnih partnera Srbije, Bosne i Hercegovine i Crne Gore daljnje perspektive socijalnog dijaloga u Južnoj Europi.

U uvodnoj riječi objasnio je **Egon Brinkmann** razvoj poduzetničke strukture DB AG u Njemačkoj i sudjelovanje radnika u tom procesu. Najvažniji zahtjevi sindikata su održavanje integriteta koncerna i tržišta gdje koncern ima utjecaja. Sindikat požuruje utjecaj politike na novu organizaciju koncerna, jer će inače teme koje se odnose na radnike, vrlo brzo postati drugorazredne teme.

### Socijalno partnerstvo u Sloveniji

Izvešće postupaka i predstavljanje uspjeha u Sloveniji predstavio je **Silvo Berdajs**, predsjedavajući vijeća zaposlenika Slovenskih željeznica. U Zakonu o radu iz 1989. god. predviđeno je zaključivanje kolektivnih ugovora. U tripartitnom socijalnom i gospodarskom vijeću, koji jednoglasno prihvaća zaključke, sjede osam predstavnika sindikata. Sistem u kojem suradnici sudjeluju, ima svoje temelju u ustavnom pravu. Na tim osnovama se i

realizira to sudjelovanje. Razni zakoni reguliraju rad zaposleničkog vijeća. U priprema tih pregovora sa socijalnim partnerima, zaposlenička vijeća se usklađuju sa sindikatima.

U Sloveniji je zajednički rad sindikata i zaposleničkog vijeća dovela već do nekih uspjeha. Imali su utjecaja u donošenju željezničkog zakonodavstva i tijekom restrukturiranja poduzeća, iako je u početku to bilo jako teško. Rezultat restrukturiranja je taj, da se je odvojila željeznička infrastruktura od poduzeća. Infrastruktura je ostala državna, dok je poduzeće privatizirano. U procesu zakonodavstva predstavnici zaposlenika vrlo aktivno su sudjelovali u temama kao što su npr. radno vrijeme. Otkazi se mogu realizirati samo uz pristanak radnika i trebaju dobiti otpremninu. Predstavnici zaposlenika imaju utjecaja i na socijalne institucije.

### **Radni odnosi u Hrvatskoj**

Hrvatske željeznice organizirane su kao holding. država je 100% vlasnik holdinga.

Infrastruktura i transport (putnički prijevoz i teretni prijevoz) su organizacijski unutar holdinga razdvojeni. Međutim holding ima još 17 društava kćeri.

Za izradu mjera za promjene u poduzeću, angažirala se je u ono vrijeme tvrtka McKinsey.

Parlament je izglasao razvojni program u

vrijednosti više od ca. 3,5 milijardi Eura.

Međutim prilikom razvoja prometne infrastrukture, izgradnja autocesta još uvijek ima prednost.

Pet sindikata koji su unutar Željeznice aktivni, pokušali su spriječiti raspad poduzeća. Sindikati su diskutirali i razvili modele za strukturu poduzeća. Pojedini dijelovi tog modela su i prihvaćeni. Tako sada postoji financijska i kadrovska uprava u holdingu, da bi održali jedinstvo i zajedničko tržište rada u koncernu. Isto tako se osnovao fond, koji zaposlenike kvalificira i prosljeđuje u druge koncerne. Fond je u međuvremenu započeo sa svojim radom.

### **Socijalni dijalog na europskoj razini**

Teme konferencije su bile podržane od **Ellen Dunst**, predstavnice generalne direkcije zaposlenika, socijalnih pitanja i pružanja jednakih prilika pri Europskoj komisiji. Slikovito je predstavila europski socijalni dijalog kao elementa europske socijalne politike. Pri tome se je upustila u moguće strukture dvočlanih i tročlanih dijaloga, na sisteme pregovaranja i na ciljne dogovore.



Osim toga ukazala je na studiju, koja nastaje po narudžbi komisije, na temu socijalni dijalog u branšama transporta i energije u Južnoj Europi.

### Prilozi socijalnih partnera iz Slovenije

Kao gostujući govornici bili su prisutni voditeljica međunarodnih odnosa iz Ministarstva prometa Slovenije, **Vlasta Kauptus Jerenc**, kao i **Branko Omerzu** i **Igor Hauptman** iz direkcije poduzeća Slovenskih željeznica d.o.o.

Gospođa Jerenc je upozorila sudionike, da će se u jesen 2008 održavati pregovori o sporazumu u europskom tračničkom transportu, da uspostave kontakt sa institucijama kako bi mogli sudjelovati na tim pregovorima. Mišljenja je, da ako bi se kasnije pokušalo utjecati, da to ne bi imalo više koristi. Posebno je važno u vezi tog procesa za sve sudionike, da dobro poznaju zakonodavstvo. Socijalni partneri moraju sudjelovati u tim procesima i inzistirati na sudjelovanju. U procesima odlučivanja vlade imaju veću moć od parlamenta.



Predstavnici managementa istaknuli su važnost socijalnog dijaloga za poduzeće i zastupali su gledište, da to dobro funkcionira u Slovenskim željeznicama. U procesu liberalizacije moraju se isti proširiti na privatne tvrtke i preuzeti nove oblike.

Diskusije socijalnih partnera koje su se vodile u nastavku i predstavljanje situacije zemljama dali su zahtjeve za budućnost socijalnog dijaloga u željeznici.

- Socijalni dijalog ovisan je o svojstvima protagonista, dakle važno je školovanje
- Socijalni dijalog može funkcionirati samo uz dobru ravnotežu partnera
- Temeljno je poznavanje zakonskih regulativa
- Potrebno je školovanje za sposobnost pregovaranja
- Treba forsirati realiziranje zakonskih regulativa
- Mora postojati kontinuirani pristup informacijama i konzultacijama predstavnika
- radnika, jer to funkcionira često spontano ili prekasno
- Utjecaj financijskih institucija kao što je Svjetska banka moraju se kritički ispitati i
- od strane Vlade
- Najveći interes za socijalni dijalog trebale bi imati Vlade
- Političko školovanje potrebno je za jačanje predstavnika zaposlenika
- Formiranje vijeća zaposlenika (u Makedoniji)
- Glasovanje zemalja o vodstvu trasa i

- interoperabilnosti (Srbija)
- Daljnje educiranje prema EU standardima (Crna Gora)
- Popratni socijalni programi moraju biti postavljeni zbog restrukturiranja
- Podobni investitori: Osim Svjetske banke u Crnoj Gori nema investitora, sindikati ih
- pobijaju
- Partnerska suradnja, npr. između Hrvatske i Bosne i Hercegovine, otežana je zbog
- različitih mogućnosti pristupu u EU
- Potreban je model za sudjelovanje na europskom socijalnom dijalogu za ne – EU
- države (Hrvatska)
- Trebaju se donijeti kriteriji za školovanje



Uz pritisak **Egon Brinkmann** ukazalo se je na aspekt političkog školovanja. Iako je u bivšim komunističkim državama teško zadobiti ljude za političko školovanje, međutim u procesu oblikovanja društva ima važno mjesto. Pokazalo se je da političko školovanje se ne mora baviti partijskom politikom, a to je i pokazano na nekim primjeri-

ma. U Njemačkoj imaju sindikati TRANSNET i drugi sindikati svoju vlastitu instituciju za školovanje. Zastupljene zemlje predstavljaju svoje ponude za političko školovanje i imaju otvoren pristup za predstavnike zaposlenika. U Sloveniji se po članu vijeća zaposlenika stavlja na raspolaganje određeni iznos od poslodavca za daljnje školovanje. U Hrvatskoj kao i u Bosni i Hercegovini zakonski je utemeljena mogućnost stručnog usavršavanja izvan tvrtke i postoje i ponude za školovanje, ali ne postoji institucija za to. U Crnoj Gori se dobiva određen broj slobodnih dana od vijeća zaposlenika za daljnje školovanje.

Veliko područje europskog socijalnog dijaloga detaljno je predstavljeno predavanjem Michaela Bartla i prodiskutirano sa sudionicima. Težišta u sadržaju možete proučiti iz priložene prezentacije

### 3.3 Radionica i razgovori za okruglim stolom u Makedoniji

- Datum 3.-4. Srpanj 2008.
- Mjesto: Skopje
- Sudionici:
  - O 1. dan: Predstavnici sindikata Makedonije, gost: Bulgarien
  - o 2. dan: predstavnici sindikata, predstavnici managementa, Ministarstvo
- transporta, Europske komisije
- Jezici: Njemački, Makedonski, Engleski

### **Radionica 03.07.2008**

Radionica je započela uvodnom riječi predsjednika sindikata. Objasnio je između ostalog, da će socijalni dijalog u Makedoniji imati problema, jer se sindikati ne prihvaćaju uvijek kao socijalni partneri.

Na početku radionice prezentirano je Power-Point prezentacijom, način funkcioniranja europskog socijalnog dijaloga prema principu EU - Ugovora i posebnog sektora Socijalni dijalog željeznice. Prezentaciju je nadopunilo predstavljanje načina funkcioniranja socijalnog dijaloga u Njemačkoj.

U nastavnoj diskusiji predstavljeno je od sudionika, na kojim područjima si oni žele pojačani socijalni dijalog. Izvješće o iskustvima iz susjednih država, kolega iz Bugarske (Podkrepa) nadopunila je dodatno ovu diskusiju.

U nastavku se govorilo posebno o točki, kada i gdje će predstavnici sindikata dobiti informaciju od svojih poslodavaca. Predstavnici sindikata istaknuli su, da su prekasno i premalo informirani i zbog toga nisu u stanju sudjelovati konstruktivno u diskusijama o planiranim odlukama politike i managementa.

Daljnje područje je bilo pitanje, u kojoj mjeri bi bilo korisno i smisleno preuzimanje i implementacija EU – prava i za europsku prometnu politiku u predpristupnim razgovorima za EU i da li bi sindikati o tim sadržajima mogli izgraditi konstruktivni

i povjerljiv dijalog. Ovdje se je razgovaralo vrlo detaljno o pitanju, da li bi se sa izgradnjom različitih EU – željezničkih koridora i zahtjeva koji iz toga proizlaze za kvalificiranim zaposlenicima, moglo izgraditi zajedničko područje djelovanja i interesa za sudionike u socijalnom dijalogu.

Prilikom priprema za teme za okrugli stol sa predstavnicima Vlade i sa obadva željeznička društva bilo je podvučeno, da bi zajednički nastup sindikata bio smislen i trebalo bi se naći područje teme, gdje bi se primjerom moglo pokazati kako se dijalog može izgraditi u povjerljiv razgovor i usmjeren prema cilju. Dalje se je razgovaralo kako se razgovor mora izgraditi i voditi.



### **Razgovor za okruglim stolom 04.07.2008**

Nakon pozdrava i predstavljanja sudionika na razgovoru u kratko se je predstavio cilj projekta. Projekt je bio djelomično poznat kod predstavnika politike (ministarstvo) i poduzeća (željeznička društva i društva infrastrukture).

U nastavku je uslijedila prezentacija koju je držao predstavnik EU na temu: "Socijalni dijalog u definiciji pojma i predstavljanje cilja od stran EU". Posebno se je istaklo, da jačanje demokratskog nacionalnog gospodarstva bez sudjelovanja zaposlenih neće funkcionirati. Za takvo sudjelovanje bio bi vrlo važan funkcionalni socijalni dijalog.

Direktor PE Infrastrukture Mr. Dimitrovski ustanovio je, da u njegovom poduzeću socijalni dijalog funkcionira. Branio je pripreme dogovora za kolektivni ugovor koje provodi ministarstvo, jer postoji kompleksnost materije u transportnom sektoru.

Voditeljica odjela Željeznice u makedonskom ministarstvu prometa, predstavila je aktualnosti u području restrukturiranja i zakonitosti željeznice. Prema izlaganjima institucija koje su sudjelovale, svi inicirani zaključci bili su provedeni. Međutim ne zu sudjelovanje sindikata. Ministarstvo je prepoznalo nužnost izvršenja socijalnog dijaloga na razini branše kao preduvjet za pristup EU. Stoga će se u skoroj budućnosti zaključiti kolektivni ugovor za transportni sektor. Pri tome ministarstva još razmišljaju, da li bi sindikati trebali biti uključeni u tom procesu od početka. Ministarstvo je mišljenja da komunikacija sa sindikatima protišće civilizirano i realno.

Goran Veskov kritizira način pristupanja ministarstva socijalnom dijalogu, jer oni pristupaju tome samo iz interesa zbog pristupanju EU. On je poticao institucionaliziranje socijalnog dijaloga za poboljšanje

situacije građana u Makedoniji. Reforme se moraju događati, ali u njih moraju biti uključeni predstavnici radnika.

U slijedećoj diskusiji posebno se je istaknulo od strane predstavnika sindikata, da svakako postoje polazišta za socijalni dijalog, ali da rezultati i realizacija nisu nikako zadovoljavajući. Predstavnici poslodavaca također imaju iskustva u socijalnom dijalogu i na izlaganje predstavnika sindikata prigovorili su, jer tvrde da iz njihove perspektive socijalni dijalog funkcionira dobro. Predstavnic ministarstva izrazila je zadovoljstvo što se ovakva manifestacija održava. Gospodin Dimitrovski nadopunio je, da se je premalo obaziralo na socijalni aspekt u procesu restrukturiranja u prošlosti. Danas se više poklanja pažnje tom području. Zahtjevi za deficijencijom makedonskih željeznica mogli bi dovesti u budućnosti daljnjim otpuštanjima radnika. Međutim ne bi smjeli radnici sami nositi teret povećanja produktivnosti. Najvažnija zadaća, za koju je i bio u funkciji, je tehnološko i produktivno zadržavanje željeznice. Međutim poželio si je jedan balans između interesa suradnika i poduzeća. No, apelirao je istovremeno na sindikate, da u teškim vremenima moraju prihvaćati financijske posljedice.

Jasno se je vidjelo, da jedan dijalog u pravilu funkcionira kada se razjašnjavaju pojedini slučajevi, ali da zajednički projekti do sada nisu planirani. Oni su npr. bili vrlo korisni za obje strane, kod pitanja kvalifikacija, ako dođe do promjene na tržištu trač-

ničkog prometa.

Rozen Zarkov, predsjednik FTW u Bugarskoj, ustanovio je, da bez jasne zakonske regulative ne može niti jedan socijalni dijalog funkcionirati.

Goran Veskov je primijetio, da sindikati na ovom okruglom stolu jasno prihvaćaju socijalni dijalog kojeg će institucionalizirati.

U završnom razgovoru formulirano je, da je ova radionica pomogla jačati razumijevanje za socijalni dijalog i pokazati, u kojim područjima treba dijalog pojačati i praktičnim pitanjima proširiti.

Rezultati:

Na kraju razgovora za okruglim stolom, Ministarstvo rada pozvalo je sindikate da svoja zapažanja i primjedbe vezane za planirane promjene u radnom pravu, upute njima. Sindikati su shvatili, da ovaj poziv ne bi uslijedio, da nije bilo razgovora za okruglim stolom za ovaj projekt.

### 3.4 Radionica i razgovori za okruglim stolom u Hrvatskoj

- Mjesto: Crikvenica, Hrvatska
- Vrijeme trajanja: 2 dana, 3. i 4. rujan
- Sudionici: 14 predstavnika sindikata iz Hrvatske i Slovenije, predstavnici EVA i
- TRANSETA.
- Jezici: Njemački, hrvatski

### Okrugli stol, 03.09.2008

Otvorenjem okruglog stola, što je učinio Egon Brinkmann, prvo je Michael Bartl napravio uvod u filozofiju socijalnog dijaloga u Europi.

Tijekom zasjedanja u prijedodnevni satima ustanovilo se je, da je komunikacija između sindikata, Vlade i poslodavaca trenutno jako narušena, zbog jednog većeg konflikta oko izlaganje o zaključenom kolektivnom ugovoru. Kako su i poslodavci i Vlada obećali poslati svoje predstavnike (mada niže rangirane), oni se nisu pojavili. Iz tog razloga morao se je kratkoročno na novo definirati program okruglog stola.

Prvo je Egon Brinkmann držao predavanje o sistemu odlučivanja unutar poduzeća i suodlučivanja unutar poduzeća u Njemačkoj, da bi na toj osnovi tih informacija napravio usporedbu sa sistemom u Hrvatskoj.

Nakon diskusije oformile su se dvije radne grupe, koje su se morale pripremiti na konkretnu situaciju za pregovaranje, na osnovi aktualnih prepiranja, koje se trenutno vode u Hrvatskoj. Dakle, oformila se ekipa, koja je trebala preuzeti funkciju poslodavaca i ekipa, koja je nastupila kao delegacija za pregovaranje. Kako su prisustvovali zaista vrhunski funkcionari sindikata, bilo je lako izvedivo da se ove dvije radne skupine konstituiraju. Michael Bartl i Egon Brinkmann nastupili su kao savjetnici za različite radne grupe i u konkretnoj situaciji.

ji za vrijeme pregovora preuzeli su ulogu savjetnika Svjetske banke. Nakon 1.5 sata diskusije u radnim grupama, pregovaračke delegacije su se spojile. U tom intenzivnom pregovaračkom maratonu uspjela se je dočarati situacija vrlo slična kakva je u stvarnosti u Hrvatskoj i prodiskutiralo se ja po sadržajima. Nakon višesatnih pregovora uspjeli su virtualni predstavnici Svjetske banke, Egon Brinkmann i Michael Bartl svojim intervencijama uspjeti pronaći za obje strane prihvatljiv pregovarački paket, na koji se gleda kao na međukorak za zaključno savjetovanje.

Svi su sudionici ocijenili ovu plansku igru kao izuzetno pozitivnu. Prema procjeni organizatora stvarno se je uspjela realizirati situacija koja je vrlo vjerna realnosti i kao takva je bila odličan način poučavanja i dobro rješenje, s obzirom da se nije mogao održati okrugli stol kako je bilo predviđeno.

#### **Radionica 04.09.2008**

Dan je počeo osvrtnom na srijedu. U nastavku se analizirala igra situacije za pregovore za budžet za radnike u HŽ-u i dogovorilo se je, koje informacije se moraju pripremiti i organizirati od strane sindikata za pregovore sa managementom. Sudionici su utvrdili, da se mora optimirati suradnja sindikata koji sudjeluju u razgovorima. Postavilo se je pitanje u diskusiji, da li je korisno, da pojedini sektori HŽ-a vode odvojeno kolektivne pregovore ili bi moglo biti kontraproduktivno potpisivati kolektivni

ugovor koji se dogovara u vrijeme izbora i obećanja povezana sa njime su u biti samo posljedice izborne kampanje, a na kraju se ispostavi da nema novaca koja bi trebala pratiti povećanje plaća.

Vežano za dobivanje i obradu informacija razjasnila se je kroz strukturu i financiranje Hans Böckler Stiftung (HBS) u Njemačkoj. Posebno je bilo zanimljivo kolegicama i kolegama kako se financiranje zaklade regulira plaćanjem naknadama iz nadzornih odbora i koju podršku može dati HBS za radnike koji predstavljaju banku radnika u nadzornim odborima.

U okviru završnih razgovora naglasili su sudionice i sudionici, da ne pojavljivanje managementa za okrugli stol dovoljno pokazuje situaciju socijalnog dijaloga u Hrvatskog. Daljnji tijek priredbe ocijenjen je kao dobitak za sindikalni rad.

#### **3.5 Završna konferencija**

- Mjesto: Zagreb
- Termin: 14. Listopad 2008
- Sudionici: 40 osoba partnerskih zemalja, 10 osoba pridruženih partnera.
- Jezici: Njemački, slovenski i hrvatski, engleski



14. listopada 2008. održana je u Zagrebu završna konferencija projekta "Radni odnosi i socijalni dijalog u željezničkom i transportnom sektoru u Južnoj Europi". Ovaj projekt je financijski podržan od Europske Zajednice.

Zajedno sa TRANSNET, FES i EVA akademijom diskutirali su predstavnici partnerskih organizacija SSSLO, Sindikat željezničara Slovenije, SZH Sindikat željezničara Hrvatske i AITU Zeleznickarski savez nezavisnih sindikata u Makedoniji kao i predstavnici Sindikata asociiranih partnera Srbije, Bosne i Hercegovine i Crne Gore daljnje perspektive socijalnog dijaloga u Južnoj Europi. Težišta konferencije bila su rezultati projekta u Makedoniji, Hrvatskoj i Sloveniji i razvoj u Bosni i Hercegovini, Srbiji i Crnoj Gori.

## Makedonija

### Razvoj socijalnog dijaloga u Makedoniji – postignuća i prepreke

Iako prisutan u trenu dok je zemlja stjecala neovisnost, socijalni dijalog u Makedoniji je prikazan kao drastično oslabljen u svim svojim oblicima. Posljedica je suočavanje s razdobljem kad socijalni dijalog zamalo potpuno gubi svoj institucionalnu formu, svodeći sve to na formalnu egzistenciju i preživljavanje tripartitnog socijalnog vijeća na razini vlade i jedva pokojim primjerom kolektivnog pregovaranja na razini tvrtke.

Tri su glavne prepreke koje sprečavaju razvoj socijalnog dijaloga u Makedonskoj žel-

jeznici i u transportnom sektoru općenito.



1. Prva i osnovna prepreka jest nedostatak jakih i neovisnih radničkih organizacija koje bi imale moć i sposobnost za djelotvornim zauzimanjem u procesu socijalnog dijaloga.

AITU – Železnickari jest jedna od neovisnih radničkih organizacija u Republici Makedoniji. Pravi razlog za nastanak AITU bila je nesposobnost prijašnje organizacije da se sama preustroji i odgovori i odupre negativnim utjecajima u procesu makedonskog ekonomskog i gospodarskog prijelaznog razdoblja. Odgođena tranzicija i iznimno velika stopa nezaposlenosti su kao posljedica, nametnuli okolinu u kojoj su radničke organizacije, kao što su AITU, često djelovale u izravnim sukobima protiv radnika bez ikakve potpore od strane civilnih institucija. Zbog svega navedenog, vodstvo i djelovanje sindikalnih organizacija kao što je AITU, temeljene su na odanosti članstva i iznimnom entuzijazmu i dobrotvornom radu svog vodstva i svih ostalih aktivista. Takvi uvjeti su im ograničavali njihove tehničke kapacitete i umanjivali mogućnost

djelotvornog uključivanja u proces socijalnog dijaloga.

2. Poslodavcima nedostaje političke volje i odlučnosti da se uključe djelotvornije u socijalni dijalog.

Socijalni dijalog u sektoru Makedonskih željeznica jest spontan i neformalan bez postojanja institucionalnog okvira. Posljednji institucionalni oblik socijalnog dijaloga u ovom sektoru su zaključci o sporazumu o kolektivnom pregovaranju iz 1997. g. kojemu je valjanost istekla prije više od dvije godine. Nacrta za nove sporazume o kolektivnom pregovaranju su u Makedonskim željeznicama počeli bez uključivanja ijednog sindikata u proces pregovaranja. AITU je službeno zatražio uključivanje u proces stvaranja nacrta, ali do danas nije bilo odgovora. Spontani oblici socijalnog dijaloga su svedeni na neslužbene obavijesti o promjenama sastanaka bez dnevnog reda ili ishoda javnih natječaja. Utjecaj Vlade u rukovođenje željeznicama je samo osnovno i često nedovoljno i to ne samo na račun djelovanja tvrtke već i na račun i protiv radne snage i rada. Ovi akti su ograničavajući čimbenik za rukovodstvo kad se uključi u socijalni dijalog s radničkim organizacijama. Dovoljno je primijetiti da su tri rukovodeća tima iz Makedonskih željeznica bila smijenjena od sredine 2006. g. do listopada 2008. g. Najnoviji događaj koji potvrđuje nedostatak odanosti od strane rukovodstva jest njihovo ponašanje, stav i prioritete koje su iznijeli na sastanku okruglog stola koji se dogodio 4. srpnja 2008. g. u Skopju, što je bio jedan od do-

gađaja u ovom projektu.

3. Nedostatak odgovarajuće potpore od strane socijalnih institucija Opće je poznato da, u cilju da se ostvari potpun i djelotvoran socijalni dijalog, država ne smije biti pasivna već mora igrati aktivnu ulogu u procesu socijalnog dijaloga djelujući na jačanje socijalnih partnera i stvaranja stabilnog političkog okružja gdje socijalni partneri mogu djelovati slobodno i jednako. Iz prethodnih iskustava sindikata, jasan je očit izostanak potpore države u smislu potpore razvoja socijalnog dijaloga među partnerima na svim razinama. Što se tiče zakonskih okvira, situacija je prilično jada. Nedostatak sindikalnih zakona, zakona o kolektivnom pregovaranju, zakona o štrajku i zakona o minimalnim plaćama, usporavaju razvoj socijalnog dijaloga i industrijskih odnosa u sektoru transporta općenito. Najcjelovitiji zaključak o ulozi države u tom procesu bio bi da pristup i stav države prema razvoju socijalnog dijaloga vrlo sličan onomu kojega nude poslodavci.

Sve ove tri ukratko opisane prepreke su jasan dokaz kako je ozbiljna situacija u vezi socijalnog dijaloga u transportu i željezničkom sektoru u Republici Makedoniji, posebno državi u svim njezinim institucionalnim oblicima. Stoga je vrlo teško pronaći bilo koje postignuće kada se djeluje u takvom okružju.

## Hrvatska

Postoje neke činjenice koje na sličan način vrijede za sve istočnoeuropske zemlje. U prošlosti je postojala jedna država banka, koja je još i danas u državnim rukama, ali u jednom drugom obliku. Prije rata bilo je 40.000 zaposlenih na željeznici, a danas ih je negdje oko 19.000. Struktura HŽ-a je izgrađena kao holding sa ovisnim društvima. Sve do 2005. se skoro nije ništa promijenilo. Bilo je 14.152 suradnika na HŽ-u, svih ostalih 6.860 bili su zaposleni u ovisnim društvima Željeznice.

Što je Sindikat Željezničara sve napravio prilikom procesa restrukturiranja, koje strategije je razvio i što se može očekivati od procesa mirenja, to će biti objašnjeno u nastavku. Prvo se je krenulo problemom, da u Hrvatskoj postoje pet reprezentativnih sindikata. Od slučaja do slučaja se mogu neki sindikati dogovoriti o nekoj zajedničkoj strategiji, ali nikada svi. Zakon o cijepanju dijelova društva nekolicina je odobravala, ali već se tada kritiziralo. Da bi ovu odluku barem postepeno barem nešto popravila, razvila se strategija tijekom tra



popravila, razvila se strategija tijekom trajanja projekta, kako sindikati mogu utjecati na razvoj u budućnosti.

Važno je bilo sa stajališta sindikata, da i dalje postoji čvrsti holding. To su strukture koje su nastale zbog zakona, a to su HŽ Infrastruktura, HŽ-Cargo, HŽ- Putnički promet i Vuča vlakova. Jedno od posebnih pitanja bilo je: Da li bi Vuča vlakova trebala funkcionirati kao samostalno poduzeće? Isto tako se postavlja pitanje, da li uopće treba postojati integrirani Holding ili je Holding bez kompetencije i nema nikakvih ingerencija za poduzeća kćeri. Poduzeća kćeri su sve društva sa ograničenom odgovornošću. Pokazalo se je, da je odvajanje Vuče bilo potpuno kriva odluka. U Europi postoje primjeri, u kojima je Vuča samostalno poduzeće, npr. u Austriji. Samo je razlika u Austriji u tome, što Vuča pripada 49% Putničkom prijevozu i 51% Cargo. U Hrvatskoj je Vuča zasebno poduzeće, koje posjeduje lokomotive, a ne da ih posjeduju Putnički prijevoz i Cargo. To je dovelo do problema.

Sindikati su prepoznali, da je taj proces vrlo sličan procesima koji su tekli u Austriji i Njemačkoj. U Hrvatskoj se radno pravo i politika u vrlo jakoj mjeri ravnaju prema njemačkom i austrijskom modelu. Potrebnu pomoć sindikatima, da bi razvili svoju vlastitu strategiju, pružili su partneri TRANSNET i EVA u Njemačkoj. Na tom sastanku su savjetovali, kako treba pravilno utjecati na procese. Polazna točka je bila ta, da postoji integrirani Holding, i da

potpisani kolektivni ugovor postane punovažeći za poduzeće. Tražilo se je da sve Uprave, predsjednici svih tvrtki sjede u Upravi Holdinga. Tražilo se je, da u Upravi Holdinga sjedi i direktor Službe za opće i kadrovske poslove. Tražilo se isto, da Holding ima kompetencije kao integrirani Holding, koji ima pravo glasa za zajedničku politiku, tako da se Željeznica vodi sa politikom opće povezanosti. Mnogo toga se je stvarno i ostvarilo. Međutim, još uvijek ima problema. Kao prvo koncept integriranog Holdinga. To se je uredilo, međutim ne prema svim zahtjevima sindikata. Uprava Holdinga se sastoji iz Službe za opće i kadrovske poslove i Financija Godinu dana nakon nove organizacije, više nije bilo Predsjednika Uprave, što je tako pravno bilo dogovoreno. Ako Holding mora donijeti odluku, ta odluka mora biti jednoglasno izglasana sa svim Upravama poduzeća kćeri, što de facto nije slučaj, jer svako zastupa svoje vlastite interese.

Nakon godinu dana uvidjelo je Ministarstvo prometa, da ova struktura ne funkcionira. Međutim, nakon nekog vremena, više se nije moglo dogovoriti da postoji Predsjednik Uprave sa utjecajem. Ova situacija dovela je do toga, da se pregovara o pet kolektivnih ugovora, da postoji razlike u nekim već dogovorenim pojedinostima kolektivnog ugovora, što znači, da svako poduzeće ima svoj vlastiti kolektivni ugovor. Ova situacija je dovela do problema i svađa između radnika i sindikata.

Tražilo se od sindikata da se oformi Željeznički fond za socijalno praćenje procesa restrukturiranja i da se dogovori osiguranje za postojanost radnog mjesta u Željeznici. Kao predložak tome, bio je kolektivni ugovor za osiguranje postojanosti radnog mjesta u DB u Njemačkoj. To se je prilagodilo Hrvatskim željeznicama i djeluje kao interna burza za radna mjesta za suradnike. Pri smanjivanju radnih mjesta, postoji alternativa, otpremnina (ca. 22.000,00 EUR u prosjeku) ili Fond Željeznice, u kojem radnik i dalje dobiva svoj dohodak i posreduje 3 godine. Fond također ima pravo na suodlučivanje.

**Direktor Uprave ljudskih resursa, općih i kadrovskih poslova**, objasnio je u svojem izlaganju, da managementa ne zna, koji je sindikat reprezentativan, tako da oni sami odlučuju sa kime će pregovarati. Sindikat SZH su pokrenuli inicijativu za socijalni fond i poduzeće ih je u tome podržalo. Ako se raspišu natječaji za privatizaciju 7 poduzeća kćeri, moguće je da će to biti uspješan pothvat, zbog toga je vodstvo poduzeća suzdržano.

Zaključio se ugovor o zaštiti radnika u kojem se je utvrdilo, kada se osoblje može proglasiti tehničkim viškom. (Ovaj izraz se je na plenumu jako kritizirao). Za te radnika nema otpremnine niti mogu preći u socijalni fond. U društvima postoji zatvoreni zaposlenički sistem, a prisutnost u socijalnom fondu je ograničena na tri godine. Managementa odlučuje, da se u procesu restrukturiranja savjetuje sa partnerima,

da bi se osigurao socijalni mir. Mišljenje je, da u Hrvatskoj socijalni dijalog funkcionira na visokoj razini. Ono što nedostaje u poduzeću su stručne osobe, zbog čega se neki projekti nisu mogli realizirati.



## Slovenija

Aktualna struktura poduzeća:

Slovenske željeznice su još uvijek državno poduzeće, što znači da su 100% u vlasništvu države. Postoji međutim mogućnost, da se Željeznice privatiziraju do 49%. To stoji u sadržaju Zakona o privatizaciji i rekonstrukciji Slovenskih željeznica. Postojali su pokusi da se odvoji putnički prijevoz od infrastrukture, ali to smo spriječili mi, kao sindikati .

Socijalni dijalog u procesu rekonstrukcije:

Rekonstrukciju je u stvari provodilo Ministarstvo promete i Vlada. Postojali su međutim lobisti i interesne grupe, koje su bile zainteresirane podijeliti Željeznicu i privatizirati one djelatnosti koje donose dobit. To je bio pravi interes. Sindikati su međutim sa svojim lobiranjem uspjeli to spri-

ječiti. Interesantno je u Sloveniji to, da je socijaldemokratska partija pledirala za dio-bu Željeznice, a konzervativci su htjeli Željeznicu sačuvati kao cjelinu.

Sindikati su sudjelovali u donošenju plana za restrukturiranje i u samom procesu restrukturiranja:

Sindikati su kao lobisti utjecali na odluke i imali su uspjeha u tome. Istina, tek u drugom pokušaju.

Kritične točke u provođenju:

Da su Slovenske željezničke mreže samostalno poduzeće, to neće dugo potrajati. Kritična točka je i ta, da još uvijek postoji opasnost, da će se poduzeće podijeliti i privatizirati. Ne postoji garancija za integritet koncerna, iako to zakon predviđa.

U vrijeme restrukturiranja nije postojala Uprava infrastrukture. Postojala je samo agencija za infrastrukturu, koja je bila zadužena za financiranje infrastrukture. Sa gledišta sindikata, to je imalo vrlo negativne efekte u njihovom poslu, zbog čega je Ministarstvo za promet vratilo infrastrukturu. Promijenilo se je osoblje.

Mjere sindikata u procesu restrukturiranja:

Sindikati su imali utjecaja na predstavnike izvršne vlasti i zakonodavne vlasti, na parlamentarce i parlamentarne funkcije, da bi zadržali poduzeće u državnom vlasništvu. Uz to da bi Željeznicu zadržali u državnom vlasništvu, radilo se i o tome, da se ne dijele. Provodio se referendum, no jedne gospodarstveno – liberalne novine imale su veliki utjecaj, tako da je rezultat bio, da

je većina bila za diobu. Međutim gospodarstveni stručnjaci su kasnije taj svoj stav povukli i pledirali su za održavanje integritetnog koncerna.

Dogovori sindikata sa poduzećem ili sa Vladom o zaštiti zaposlenih u procesu reforme: Na razini krovne udruge, na kojoj se mogu donijeti mjere zaštite, donesene su odluke: Na razini željezničke Uprave, doneseni je socijalni sporazum, u kojem se je utvrdilo, što sve dolazi u svezi zaštite radnika u kolektivni ugovor. Jedna od točaka bila je sprječavanje otkaza zbog uvjeta poslovanja, a to je dovelo do toga, da nitko još nije dobio otkaz u Slovenskim željeznicama. Svejedno se smanjuje broj radnih mjesta, kao npr. prijevremeni odlazak u mirovinu, je jedna od mnogih tema. Ponuđene su i otpremnine, međutim mali broj je to prihvatio. Nije postojalo direktnih otpuštanja zaposlenika, iako se je broj zaposlenika od godine 1999. do danas smanjio od 22.000 do 11.000.

Kontakti između sindikata i vanjskih institucija:

U vremenima restrukturiranja nije bilo nikoga, koji bi se usudio dati za pravo sindikatima, niti jedan sveučilišni profesor, niti jedna institucija. Lobisti i predstavnici Ministarstva prometa, objasnili su svoj prijedlog da zakonski podijele Željeznicu, sa predloženim procesom liberalizacije koju je predložila EU. Pri tome liberalizacija ne znači istovremeno privatizacija. Istovremeno dok je trajala diskusija o provođenju liberalizacije, bilo je u tijeku saslušanje pri

WSA (gospodarstvenom i socijalnom vijeću) u Brüsselu o stanju u Sloveniji. Tamo su sindikati potvrdili, da liberalizacija ne znači istovremeno privatizacija: EU ne potiče privatizaciju. To je sindikatima najviše pomoglo. Zakon koji je donesen da bi podijelio Željeznicu, iako ga je prihvatio parlament, više nije na snazi. Sada postoji zakon, koji želi održati integriranu Željeznicu.

Organizacija kooperacija nacionalnih sindikata:

Postoji ugovor između sindikata Slovenskih željeznica, to je kooperacijski ugovor, koji je obvezujući za sve. U načelu se sindikati spajaju zbog zajedničke strategije.

Mjere za održavanje radnih mjesta u željezničkom sektoru srednjoročne i dugoročne:

Željeznice u Sloveniji moraju donijeti cijeli niz mjera koje će biti temeljne. Kao prvo: Infrastruktura se mora popraviti, jer nema više mjesta za daljnje infrastrukture. Kao drugo: Više transporta na učinkovitijim prugama. Trenutno su tračnice tako opterećene, da se mora razmišljati o dvokatnim vagonima, tako da se može jednim potezom vršiti učinkovitiji putnički transport.

Poboljšanja u sindikatima:

Tu ne postoji univerzalno rješenje. Sindikati se moraju još više pozabaviti sa gospodarstvenom situacijom u Željeznici. Moraju razgovarati o problemima. Moraju se umiješati tamo gdje primjećuju da nešto nije u redu. Posla mora biti dovoljno za sve suradnike, a i dohodak mora biti pravedan.

Podrška EVA akademije:

Pomoć i dobri primjeri, o kojima se može diskutirati, vrlo su važni za sindikate. Kako su drugi sindikati riješili slične probleme, kojim postupcima su došli do rješenja. To je organizacija za izmjenu iskustava. Ono što EVA može, a i čini, je pomoć pri sklapanju kontakata sa drugim sindikatima i stručnim institucijama ili stručnjacima. Te ciljane konferencije ili radionice su vrlo važne i od velike pomoći i kolege iz Slovenije su sa tijekom istih vrlo zadovoljni.



### **Bosna i Hercegovina**

Munhir Spahić, predsjednik Sindikata željezničara, ustanovio je u svezi socijalnog dijaloga u Bosni i Hercegovini, da njihovi problemi nisu tako veliki kao što su u Makedoniji. U Željeznici postoje dva poduzeća, promet i infrastruktura. U nadzornom odboru željezničkog poduzeća sjede 3 predstavnika zaposlenika. Gospodarstveno i socijalno vijeće postavljeno je tripartitno, sastoji se od pet predstavnika zaposlenika, pet predstavnika poslodavaca i pet predstavnika Vlade. Jedan od problema je

rascijepljenost zemlje, pa tako i sindikata, a za utemeljenje sindikata dovoljna su dva člana. Nije regulirano zastupanje sindikata. Daljnji problem je zakon o štrajku, čije se odredbe moraju nanovo regulirati.



### **Srbija**

Generalni sekretar srpskog Sindikata željezničara Predrag Spahić ustanovio je, da su u Srbiji nužne strukturalne reforme. Započeo je proces restrukturiranja, sindikati se trude sudjelovati u tom procesu. U Srbiji su promet i infrastruktura odvojeni. Postojala je garancija za socijalni mir. Reducirao se broj radnih mjesta u Željeznici. Sindikati se zalažu za dugotrajne ciljeve u Željeznici. Novi zadaci u strukturi znače za sindikate, da uspostave dobar dijalog sa managementom, da dignu dijalog na višu razinu, za što treba i zakonski okvir da bi se to moglo potvrditi.

U Srbiji su uspjeli u tome, da kad zaposlenik dobije otkaz, isplaćuje mu se i otpremnina. So 32.000 zaposlenika na Željeznici, 2008. god. bilo ih je samo 20.000. Tome su pridonijele i korištenje usluga izvana. Na

sindikalnoj razini potrebno je povezivanje, a tome su doprinijeli skupovi koji su vezani za projekte. Postoji zapisnik iz lipnja 2008. god. gdje su se našli srpski sindikati i raspravljali o radnom pravu, izmjeni iskustava vezana za kolektivne ugovore, dogovorima o radnim uvjetima, zaštiti radnika i materijalnom položaju i zajedničkom nastupanju pred poslodavcem. Negativne posljedice globalizacije mogu se smanjiti samo uz suradnju.



### Crna Gora

U Crnoj Gori interesi su glede novih struktura usmjereni prema privatizaciji, stoga je dosta teško govoriti o perspektivama. U socijalnom dijalogu aktivnosti su bile uspješne za pomorce, potpisano je nekoliko dogovora, no situacija je još jako udaljena od idealnog stanja. Vezano za socijalni dijalog, činjenica je, da pretvaranje aktivnosti u djela jako sporo napreduju. Novi Zakon o radu pogoršao je situaciju za zaposlenike. Također su i preporuke Svjetske banke imale negativne posljedice. Trenutno se diskutira o otpremnini prilikom otkaza. Socijalni dijalog je formalno dobro pos-

ložen, međutim ne i realizacija postignutih dogovora. Da bi sindikati mogli braniti svoja stajališta, izmjena iskustava sa drugim državama i stručnjacima su od izuzetne pomoći.



**Ottmar Schreiner, član njemačkog parlamenta**, u svom je govoru kao gost naglasio značenje suodlučivanja zastupništava posloprimaca u Europi. Inzistirao je na europskoj koordinaciji politike plaća, te na raspravi o najnižoj plaći na europskoj razini. Pri tom je naveo sljedeće teme, koje su važne za sindikate u Europi:

- Europeizacija sindikata, jačanje Europskog saveza sindikata, strukturalno jačanje
- europske razine
- Standardi važeći za cijelu Europu, na pr. najniža plaća
- Klauzula napretka u europskom osnovnom ugovoru: u središtu sloboda
- konkurencije, pri čemu treba uzeti u obzir socijalni aspekt
- Socijalni sporazum o stabilnosti: određeni udio BDP-a treba koristiti za socijalne zadatke

- Harmonizacija poreza poduzeća
- Proširenje suodlučivanja u poduzeću

**Generalni tajnik ETF-a (Udruga europskih transportnih radnika) Eduardo Chagas**, koji je nadležan i za članove u jugoistočnoj Europi, izvijestio je o akcijama ETF-a i njihovoj potpori sindikatima na području jugoistočne Europe.



Rezultati istraživanja djelovanja liberalizacije u tračnom prometu na radna mjesta, koje je predstavio **Guntram Grasy, TRANSNET**, doprinijeli su diskusiji o sindikalnom radu u budućnosti. Zbog različitih situacija u zemljama potrebne su i različite diskusije. U budućnosti biti će manje potreba za nisko kvalificiranim osobljem. Željeznica se povlači s nekih područja, što dovodi do promjene mjesta stanovanja osoblja. Rastu zahtjevi za jezičnom kompetencijom. Sindikati se moraju i nadalje zalagati za radne uvjete, koji su ugodni za život.



#### 4. Budućnost socijalnog dijaloga u jugoistočnoj Europi

*Frank Hantke, Friedrich-Ebert-zaklada Beograd*

Zamoljen sam da navedem najbolje primjere iz prakse. I što sam dulje na tome radio, to mi se tema činila teža, jer sam razmišljao: pa gdje su sada najbolji primjer u praksi? Prošao sam kroz te zemlje i razmišljao, da i nije situacija tako loša, ali ne bih mogao reći gdje su najbolji primjeri iz prakse. Došao sam do toga, da bi svoje težište možda mogao staviti na to, zašto imamo tako malo najboljih primjera u praksi? Rado bih nešto drugačije rekao o tome, nego što je to običaj kod nas u sindikatima ovdje u regiji, zašto nismo to optimalnije organizirali. Dakle, što bismo mi sindikati mogli poboljšati, kao bi došli do boljeg socijalnog dijaloga. Tome bih malo pridao važnosti u tijeku mojih kratkih izlaganja. Dati ću kratki pregled, kako bi svatko znao s kim ima posla, nekoliko podataka o sebi. Nakon toga želim malo objasniti socijalni dijalog, jer mi se to čini važnim,

kao bi nakon toga došao na formulaciju pitanja, nakon toga ću obraditi naše pitanja o jednom ili dva najbolja primjera iz prakse, te nakon toga doći do kraja izlaganja. Ja već 10 godina djelujem za Friedrich-Ebert-zakladu u srednjoj, istočnoj i jugoistočnoj Europi, na projektima, radnim odnosima i socijalnom dijalogu. Prije toga sam bio zaposlen u Njemačkom savezu sindikata na području uprave, od osobnog referenta do internacionalnog tajnika, te sam imao praktičnih iskustava na svim razinama sindikata. Bio sam kao automehaničar u zaposleničkom vijeću pogona od 15 ljudi, kao student član studentskog vijeća u Weber-sindikatu, na nivou pokrajine, dakle na regionalnom nivou, ali i na nacionalnoj razini, u upravi.

Mislim dakle, da sam ipak malo dao doprinosa sindikalnom radu, te moram ustvrditi da pitanja, koja imamo ovdje u regiji, nisu toliko različita od pitanja, koja imamo u 15 zemalja Unije sindikata, koje već odavno nisu više tako sjajan primjer kako smo to možda mislili prije 10 godina. Želim se malo pozabaviti instrumentom socijalnog dijaloga. Sasvim svjesno se koristim pojmom instrumenta jer mislim, da mnogi, i to ne samo na strani sindikata, misle, da socijalni dijalog daje mogućnost izraziti vlastito mišljenje, iznijeti zahtjev, te u javnosti predstaviti sindikalne odluke, a isto vrijedi i za poslodavce. Ali sve to nije socijalni dijalog. Socijalni je dijalog u stvari sredstvo, s kojim u Europskoj uniji rješavam probleme ili mogu riješiti probleme, dakle to je instrument, koji je samo u toj mjeri dobar, koliko i njegov korisnik. Ako je korisnik so-

cijalnog dijaloga neuk, nespretn, onda ni najbolji socijalni dijalog ne može ništa postići. I time dolazim do druge točke, naime formalnog socijalnog dijaloga.

Kada sindikati u regiji govore o socijalnom dijalogu, tada oni pri tome uvijek, ili gotovo uvijek misle na nacionalni socijalni dijalog, takozvani ekonomski i socioekonomski savjet ili kako se već ta nacionalna tijela zovu. To je mali dio socijalnog dijaloga, možda važan, ali nije cijeli.

I ako promatram samo taj mali dio, dakle ako promatram kako se odvija tripartitni socijalni dijalog u zemljama jugoistočne Europe, mogu reći, možda smo mogli nešto drugo smisliti, jer to nije tako dobro funkcioniralo. Za to postoji mnogo razloga i ne bi se trebali zavaravati da normalni tripartitni dijalog ne funkcionira u svim slučajevima.

Za to zaista postoje razlozi, a neki od njih su i kod nas samih sindikata.

Imamo razloge koji su već jutros djelomično spomenuti, državna strana nije naime u toj mjeri spremna za dijalog, kao što bi trebala biti. Biti spreman na dijalog, znači ne samo pričati, već i slušati, razmišljati, zašto onaj drugi ima različito mišljenje od mene? Zašto su njegovi interesi različiti od mojih? Jer sam tek onda spreman naći kompromis. Sve dok u dijalogu vidim samo svoju poziciju, često sam nesposoban za kompromis, jer ne želim popustiti, jer znam da je moje mišljenje ispravno. Ali čim počnem akceptirati drugoga, i shvaćati da je njegov stav s njegovog gledišta i pozicije interesa legitiman, čim to prihvatim, počinjem o tome razmišljati, kako se na bilo koji

način možemo naći na sredini, tako da on nešto dobije i ja nešto dobijem. A to se zove kompromis. Na to država nije uvijek spremna.

Za to postoje i drugi razlozi, naime da su sindikati i poslodavci u mnogim slučajevima preslabi. Država si može dopustiti da ne sluša sindikate i poslodavce. Mislim da bi u nekim zemljama, kad bi ministar rada odlučio da od sutra striktno provodi tripartitni dijalog, bilo još dvije ili tri demonstracije i to bi bilo to. I to je upravo ta točka. Socijalni partneri, poslodavci i sindikati su preslabi, da bi drugog partnera prisilili da ga sluša. Sindikati još nikada, koliko se mogu sjetiti, u 150 godina svoje djelatnosti u Europi nisu imali situaciju, da poslodavci i predstavnici države nedjeljom uz ručak, kavu i konjak kažu, dajte da u ponedjeljak ujutro porazgovaramo sa sindikatima, pa oni nisu tako glupi, to su ipak simpatični dečki. To se još nije nikad dogodilo! Uvijek su sindikati morali prisiliti na dijalog. Sindikat se ne sluša svojevrijedno, već samo uz prisilu, to znači, da oni moraju razvijati tu snagu, a isto vrijedi i za razgovore s poslodavcima, jer kad su poslodavci slabi, onda sindikati nemaju od njih ništa, ne mogu zaključiti garancijske ugovore, jer su poslodavci preslabi da ih provedu. Dakle oni na obje strane moraju biti jednako jaki, poslodavci i sindikati.

Dakle država ne želi slušati, i mi bi se prvo trebali zapitati zašto nas ne želi slušati. To je iskustvo, koje sam ja morao proći, u tripartitnom dijalogu previše se spontano diskutira. Ovdje doduše sjede za istim stolom visokorangirani ljudi od ministara do

predsjednika, ali oni diskutiraju kao da su za svojim stolom u gostionici. Često nema pripremljenih papira, doduše ne uvijek, ali često je to slučaj. Nema pripreme bilo kakvih stručnjaka iz sindikata ili od strane poslodavaca, već se tamo dođe, pogleda se dnevni red, i tek tada ... I tada vlada predloži neki papir, a predsjedavajući sindikata uzme dokument i kaže: „ Ali ovdje nema nigdje sindikata. Dokument je loš.“ Tako se na ovoj razini često odvija socijalni dijalog. A ja znam o čemu govorim, jer sam to vidio. Možda malo pretjerujem, ali znam o čemu pričam. To jest, mi na našoj strani imamo premalo kompetencije.

Rijetko se događa, da sindikati sami od sebe u tripartitnom dijalogu donose prijedloge za na pr.novu formulaciju Zakona o radu, ili da su na nekoj razini branše razvili scenarije za njihovu zemlju u slijedećih 10 godina, razvoji XY-branše, scenarij 1, scenarij 2, scenarij 3. Ne poznajem gotovo niti jedan sindikat koji i bio u mogućnosti tako nešto postići. Dakle ipak moramo krenuti od sebe. Ne možemo čekati, da drugi donose dokumente i onda samo odlučivati o tome. To nije dovoljno, jer to drugi od nas ne trebaju. Nedostatak kompetencije je velikim dijelom naša vlastita krivnja. I stoga rado koristim citat „Tripartitni dijalog je slatki otrov za sindikat“. To je citat predstavnika njemačkih poslodavaca. Moj bivši predsjednik DGB-a (Njemačkog saveza sindikata) rekao je :“To je tvrd zalogaj“. Taj je predstavnik poslodavaca bio tvrd zalogaj. On je bio poslovođa poslodavaca u metalurgiji. I on je rekao: „Znate li zašto je to za vas slatki otrov? Vi mislite da odluču-

jete, a neprestano vas zakidaju. Vi zaista baš ništa ne odlučujete. Nakon svake sjednice slikate se s ministrom i poslodavcem i možda dobijete neki papir. Ali u stvarnosti vi ste izvan mnogih odluka, jer niste koncentrirani na bilateralni dijalog, direktno s poslodavcem.“ To je na vašem području na mnogim razinama isto. Ali to će se promijeniti kod potpune ili djelomične privatizacije.

Međutim činjenica je da je tripartitni dijalog spriječio, da sindikati direktno ili indirektno pregovaraju s poslodavcima o najvažnijim pitanjima u svijetu rada. Oni su uvijek govorili, „to je netko treći, koji treba donositi zakon, i još jedan zakon i još jedan zakon.“ Tek što je zakon napisan, već dolazi do prijedloga promjene zakona. Ili se nešto dodaje ili izbacuje. A zakoni se u 90% poduzeća uopće ne primjenjuju, bez obzira na to, jesu li nanovo formulirani ili ne, jer tamo uopće nema sindikata. Sindikati postoje samo u velikim poduzećima, u malim oni ne postoje. A u 90 % svijeta rada između Sofije i Zagreba je pisani Zakon o radu samo vizija za posloprimce, jer nemaju nikakvog predstavnika. Iskreno rečeno i to spada tu.

Mi dakle imamo formalni socijalni dijalog - tripartitni ili bilateralan i do sada nismo našli uravnotežen odnos između tripartitnog i bilateralnog socijalnog dijaloga. U većini zemalja ne postoji stalni bilateralni dijalog na visokoj razini, na razini branše ili slično, već u najboljem slučaju postoji bilateralni dijalog, kad nastane problem, ali to nije potpuno normalni permanentni radni proces. Za mene je puno interesantniji, a

vjerojatno i za sindikate, neformalni socijalni dijalog, to što se odvija svaki dan. Socijalni je dijalog kad ja u poduzeću sa svojim šefom dogovaram radno vrijeme, kad sa svojim šefom u poduzeću dogovaram mjere zaštite na radu. Sve to je i socijalni dijalog, a to je ono što kolege u poduzeću primjećuju, kada mi to kao sindikati činimo, i to je ono zbog čega ćemo možda, ako to dobro činimo, dobiti nove članove. Drugo je u stvari samo još jedna renesansa socijalnih partnera, u prvoj liniji za sindikate i poslodavce, a tek nakon toga za državu, naime tada, kad se radi o okvirnim uvjetima, koji prekoračuju kompetencije poslodavaca i sindikata, a to je puno manje, nego što mi to mislimo. Većinu mogu poslodavci i sindikati sami regulirati, i kad sklope neki ugovor, onda on ima istu vrijednost i isto je tako korektan kao i zakon, a možda čak i više, jer, ako obje strane potpišu, onda se obvezuju, da će se toga i pridržavati. Kod zakona ja imam neke svoje vlastite sumnje.

Dakle mi u jugoistočnoj Europi imamo uostalom znatno više formalnog dijaloga nego u dobroj staroj EU. Tako puno formalnog socijalnog dijaloga uopće nema u Njemačkoj i u Francuskoj. Ne postoji tako puno tijela, koja se sastaju manje ili više redovito na nacionalnoj, regionalnoj ili komunalnoj razini, jer kod nas socijalni dijalog potječe upravo iz bilateralne tradicije, a manje iz tripartitne, i ja mislim, da je to važno stajalište za budući rad sindikata ovdje u regiji. A mi imamo i uobičajene stvari, kao što su okvirni uvjeti za minimalnu plaću, socijalne uvjete i td. Većinom to,

o čemu se pregovara, nije obvezujuće za zakonodavca, u pravilu u zemljama se konzultira u socijalnom dijalogu, ali to o čemu se govori u tripartitnom dijalogu, nije obvezujuće za zakonodavca. On može odlučiti sasvim drugačije. Ovdje ima i izuzetaka, kao što je Slovenija. Tu je taj obvezujući element, gdje zakonodavac kaže, mi nećemo donositi odluke o pitanjima ekonomske i socijalne politike, dok ne postignemo konsenzus u tripartitnom dijalogu. Ali to je izuzetak i s ovim malim primjerom sam već na području najboljih primjera iz prakse. To se ne događa često.

Mi smo dakle do sada potpuno zapostavili neformalni socijalni dijalog u sindikalnom radu. Imamo doduše na razini poduzeća u mnogim područjima pregovore o tarifama, ali smo isto tako čuli, da su u mnogim slučajevima postojeći tarifni ugovori stari već preko 10 godina, jer ne postoji dovoljno snage za iznuđivanje novog ugovora, iznuđivanje novih pregovora, jer ako ih se ne iznudi, poslodavac neće sam reći: "slušajte ljudi zar ne želite malo više novca?" Meni tako nešto nije poznato. Dakle ne vjerujem da tako nešto postoji. I ako se u tome uspije, da dođe do tarifnih pregovora, onda je u nekim zemljama opcija, da oba socijalna partnera, poslodavac i sindikati nisu dovoljno jaki provesti ugovore u stvarnosti u svim poduzećima te branše. Ima previše poslodavaca, koji nisu članovi, u pravilu su to i onako inozemni investitori, koji većinom nisu u udrugama poslodavaca. Kod sindikata, u pravilu zaposlenici u malim ili srednjim poduzećima nisu organizirani. Stoga je zaista teško da-

vati garanciju, kad se zaključuju ugovori. A na tom polju moraju poraditi obje strane, da postanu sposobne davati garancije. Što više toga mogu sami regulirati, to manje će trebati državu. To je odlučujuća pouka iz ove cijele situacije u periodu od već 15 godina.

Ja sam dakle siguran, da možemo pročistiti ugovore o radu, da u njima ne trebamo imati dodatke za hranu i prijevoz, sve se to nalazi i u tarifnom ugovoru, većinom bolje nego u zakonima, jer zakoni moraju vrijediti za sva područja, dok se u tarifnim ugovorima možemo orijentirati na potpuno određene branše. I ako neka branša dobro zarađuje, onda možemo zahtijevati malo više, nego u branši gdje se ne zarađuje tako dobro. Mogu dakle napraviti puno više kad radim na bilateralnom nivou.

Nabrojiti ćemo nedostatke: državne institucije često nemaju, ne kažem uvijek, ali često, spremnosti za dijalog. One su odlukom međunarodnih organizacija rada manje ili više bile pozvane na osnivanje tripartitnih vijeća, jer u nekadašnjim socijalističkim zemljama nisu postojali poslodavci, oni su tek trebali naučiti svoju ulogu, dakle to su učinili. Ali oni to ne smatraju zanimljivim. Postoje i odbijanja, ima vlada, koje jednostavno kažu, mi to nećemo učiniti, ne sazivaju sjednice, ili ih odugovlače. A skoro nigdje ne postoji nešto kao što je to na europskoj razini ekonomsko i socijalno vijeće, gdje su dakle stručnjaci, kojima mogu doći socijalni partneri i reći: „ Slučaj, trebam to i to za određenu temu. Trebam analizu. Trebam činjenice“ Socijalni part-

neri dakle pričaju međusobno na temelju potpuno različitih činjenica. Većinom vlade imaju puno više informacija nego poslodavci i sindikati, poslodavci i sindikati imaju ponekad i potpuno drugačije informacije. I ako započinem neki dijalog na temelju potpuno različitih informacija, onda se ne trebam čuditi, ako poslije toga ništa ne ispadne. To je dakle vrlo važan moment.. Posloprimci, rekao sam, spremnost na dijalog raste tim više, što je manje poduzeće, potpuno interesantno, barem kod mnogih, ne svugdje, ali i posloprimci nisu baš često reprezentativni, u stvarnom značenju te riječi, a ne prema zakonu, gdje se računa, koliko ima zaposlenih. Za mene je važna stvarna reprezentativnost. Ovdje spadaju i sindikati. I sindikati prema mom mišljenju često nisu reprezentativni, čak i ako imaju dovoljno prema zakonu. I organizacije poslodavaca su većinom vrlo male i nemaju dovoljno stručnjaka.

Kod sindikata dolazi do raslojavanja, o čemu smo već razgovarali, pa ne trebam o tome više govoriti. To je katastrofa, a netko je jednom rekao: „Pa vi sa Zapada ste uvijek zahtijevali pluralizam.“ Da, pluralizam mišljenja, a ne organizacija. U nekoj se organizaciji može imati različita mišljenja, i nakon toga doći do zajedničkog rezultata. Ne mora se stoga, svaki puta kad se ima različito mišljenje osnivati nova organizacija. A ja mislim da u mnogim slučajevima sindikati zaista nisu reprezentativni. To se vidi i po tome što sindikati pri zaključivanju nekog tarifnog ugovora branše često traže od ministra rada da taj tarifni ugovor

proglasi općenito obvezujućim. To činim samo onda, ako ne mogu više garantirati da će u mojoj branši taj tarifni ugovor biti i važeći bez zakonodavca. I osobito u privatnom sektoru: u privatnom sektoru ne postoji granski sindikat u jugoistočnoj Europi, koji je zaista sposoban za štrajk na razini branše. To je katastrofalno. Ako nisam sposoban za štrajk, mogu samo moliti. Moram izuzeti samo nekolicinu. Ali vi to znate. Ako nisam sposoban za štrajk, onda mogu samo misliti. A onda drugi može reći: „Uđi, idemo razgovarati.“ Ili može reći: „Ne, ne da mi se.“

Sindikati moraju doći u poziciju da ne moraju moliti. A razmirica između različitih interesa nije moralna priča. Često se kaže: Ali poslodavci jednostavno ne mogu... Ali mogu. Mogu onda, kad su sindikati preslabi. To nije moralna priča, to je priča snage i moći, to je pitanje moći. A u demokraciji, u igri različitih interesnih skupina, moć ima odlučujuću ulogu. Ako ju ne mogu organizirati, onda ne mogu provesti svoje interese. Ja trebam moć. To je riječ, koja pomalo zvuči ambivalentno, ali naposljetku je to ono što sindikati trebaju, moć i kompetenciju.

Time dolazim do slijedeće točke. Jednom sam na konferenciji u Bruxellesu s krovnim organizacijama jugoistočne Europe računao i rekao: dakle u mojoj regiji, o kojoj se brinem, ima 10 zemalja, 40 krovnih organizacija, 40, u 10 zemalja. Ovih 40 krovnih organizacija u pravilu imaju 20 granskih organizacija, te na taj način imamo 800 sindikalnih organizacija koje djeluju na nacionalnoj razini, svojoj branši ili općenito.

800! Nisam ih detaljno prebrojao, možda ih je i nešto više. I onda sam pomislio svih tih 800 u jugoistočnoj Europi nemaju ni 200 plaćenih stručnjaka za ekonomsku i socijalnu politiku. Niti 200! Na to su svi bili smeteni i rekli: „Pa, da on je u pravu.“ Što to znači? Ako dakle na sindikalnoj razini nemamo stručnjaka, onda to o čemu mi pričamo, ne treba baš shvatiti jako ozbiljno. Onda smo mi amateri. Znači da se moramo tako organizirati, da možemo platiti kompetenciju. U granskim sindikatima ponekad su funkcije po počasnoj dužnosti, možda samo predsjednik nije po počasnoj dužnosti. Ali bilo bi normalno da svaki sindikat, ako uopće želi raditi, mora imati stručne odjele, u kojima se pripremaju određeni dokumenti, ideje, i td. To se ne može raditi spontano. A mnogo pametniji nisu ni predsjednici ovdje u regiji. Oni ne mogu biti o svemu informirani, o atomskoj politici, socijalnom dijalogu. Oni se trebaju pripremati, potrebna im je pomoć stručnjaka iz vlastite kuće. A to granski sindikati nemaju, a niti krovne organizacije. I stoga se sindikati često ponašaju poput amatera. Stoga su prisiljeni samo reagirati. Drugi djeluju a sindikati samo reagiraju: „Ne, ne, to nam se ne sviđa.“ Ili: „O, da, dobro, o tome možemo razgovarati.“ Ali nikad se od sindikata ne može čuti: „Mi imamo prijedlog.“ Kad pričamo o socijalnom dijalogu, točna je rečenica, da sindikati moraju biti donekle poduzetnici. Nedavno je jedan poduzetnik rekao, kad smo razgovarali o socijalnom dijalogu: „Pa, mislim da i ja moram biti donekle sindikalist.“ Mi dakle moramo biti kompetentni i u politici branše, u

razvoju naše branše. Ne možemo samo reći, glupo je, da se gube radna mjesta. To nije dovoljno. Moramo tražiti alternative, ako želimo nešto promijeniti.

To sam već sve rekao, sad možemo dalje. Ako ima interesa možete puno toga pročitati na našoj web-stranici, na našem slavnom novom jeziku BKS – bosanski, hrvatski, srpski, možete nešto pročitati i o ovim temama. U Sloveniji dakle imamo pozitivan primjer. Ali Slovenci znaju bolje nego ja, da pozitivan primjer ima i cijeli niz negativnih elemenata, o tome ne trebamo pričati. Ali ako to promatram u odnosu na druge zemlje, onda sve izgleda bolje. Znam, da u Sloveniji ima i drugih sindikata, ali oni su uklopljeni u rad velikih organizacija. A u Sloveniji se na razini branše razvila kompetencija i tarifna kompetencija. A kad sam jak u bilateralnom dijalogu, onda automatski dobivam priznaje i u tripartitnom dijalogu. Ako država ili politika zna, oni mogu i drugačije, oni mogu izaći na ulice, a mogu me na izborima koštati i glasova, onda drugačije postupaju sa sindikatima, nego kad država zna: „Pa, ako ih ostavim na ulici, ništa se neće dogoditi, to nikoga niti ne zanima.“ Oni su se u Sloveniji kao jedina društven grupa od početka borili protiv uvođenja Flat-Tax-stope (niska stopa poreza). Sve su stranke, koliko mi je to poznato, sve stranke u Sloveniji bile za uvođenje niskog poreza, o tome smo već jutros razgovarali, u drugim je zemljama taj porez uveden, u Makedoniji, Rumunjskoj, Bugarskoj, i to ne s pozitivnim ishodom za posloprimce, kao što nam je poznato. U

tome i nije bit stvari. To se nama na taj način samo plasira, da moramo plaćati manje poreza, a prešućuje se, da zbog toga dobivamo manje od države. Slovenci su se protiv toga borili u dugoj kampanji, protiv svih političkih stranaka, i uspjeli su to provesti. U narodu su dobili potporu, u stvari na referendumu. To je za mene takozvani „haute culture“ sindikalnog rada, jer se radi o društveno-političkom interesu, koji nadilazi granice važnosti samo za određeno poduzeće. To je u osnovi za mene ono, što bi se moglo nazvati najboljim primjermom iz prakse. A treba dodati: vi svi znate, da kao sindikati u vašim zemljama nemate tako dobru poziciju kod javnog mnijenja. Ljudi kažu, a to su stare „komunjare“, i takve slične priče. Slovenci imaju dobru poziciju u pučanstvu. Njih se akceptira kao društveno vrijednu grupu, premda su napravili toliko zbrke, ili upravo baš zbog toga.

Mi dakle kao sindikati možemo i u krugu posloprimaca biti na boljem glasu, ako ponekad malo imamo čvršći nastup. U mnogim zemljama u javnom sektoru imamo, dakle i u vašem sektoru, tarifne ugovore, manje ili više dobre, ali oni su zaključeni, jer je poslodavac istovremeno i država, dakle tu imamo takoreći samo jedno poduzeće. Dakle surađuje se. U privatnom sektoru, gdje u nekoj branši postoji stotine poduzeća, nema te suradnje. A u privatnom sektoru imamo jako malo tarifnih ugovora, vrlo, vrlo malo, osobito nadređenih tarifnih ugovora. A svi moramo računati s tim, da će se mnoga područja koja su sada u javnom sektoru, privatizirati. Za to

se treba pripremiti. Za to se vi morate pripremiti. Kako će te se organizirati, da i u budućnosti ostanete dobro povezani, kako bi organizirali jaku politiku branše. Za to se morate pripremiti, jer ad se poduzeća rascjepkaju, na transport, catering, i td. Vrlo brzo nećemo više biti povezani, čak niti unutar jednog sindikata. Tako postoje i regionalne teme, koje se i ovdje događaju, da se naime razgovara regionalno o politici branše sa sindikatima, ali djelomično i s poduzetnicima, dakle posloprimcima, u energetsom, kemijskom, metalskom sektoru. Dakle ima ishodišta poput ovih, a ta su ishodišta jako bitna. Mislim, da smo to već dovoljno naglašavali. Ali međunarodno umrežavanje, i k tome tako lijepe konferencije, na međunarodnom nivou ništa ne pomažu, ako i u svakodnevnicima ništa ne činim na nacionalnoj razini. Međunarodni lanac, da se poslužim starom predodžbom, međunarodni je lanac toliko jak koliko i njegova najslabija nacionalna karika. Ako su sindikati na nacionalnoj razini slabi, neće postati jači time, što su u lancu. Obje su te stvari nužne, ali jedna ne može nadomjestiti drugu. Isto tako ne možemo samo djelovati na nacionalnoj razini. Stoga i sjedimo ovdje. To smo već odavno uvidjeli. Mnoge se stvari ne mogu regulirati samo na nacionalnoj razini. Potrebno nam je međunarodno povezivanje. Ali kad se povežemo na međunarodnoj razini, moramo to primijeniti na nacionalnoj razini, s nacionalno razvijenom snagom i kompetencijom.

Jednom sam napisao i najgore primjere iz

prakse, jer mi pada na pamet, da bi morali pogledati, što je kod vas važno: privatizacija. A na tom polju vlada, kao što smo rekli, neujednačenost. Nismo razvili nikakve vlastite poduzetničke prijedloge. Naravno, s drugog gledišta, ne s obzirom na maksimum profita, ali s gledišta profita, te naravno s obzirom na socijalno-politička promišljanja, više radne snage, bolja radna mjesta. A to je moguće. Uvijek postoje alternative. Ne postoji samo jedno rješenje. A drugo i treće rješenje moraju razviti sindikati, to neće nitko učiniti umjesto njih, niti država niti poslodavci. A za to su nam potrebne analize, i td. Poslodavac ili država će reći, odlično, kad već imam 10 sindikata u poduzeću, onda ću rado surađivati. Pojedinačno ću pozvati svaki sindikat, svakom ću dati mali komadić, a svaki će sindikat misliti, da ima posebno dobar odnos sa mnom, i na taj način mogu super dijeliti, te međusobno zavaditi sindikate. To se događa svaki dan.

U privatnom sektoru dakle imamo kaos na strani sindikata. Sindikati će brzo na to reći; „Drugi su krivi. Poslodavci ne čine dovoljno, država je kriva“. To sindikati mogu satima ponavljati. Svaki sindikalni funkcionar, kojeg bi usred noći probudio, i pitao: „reci, tko je kriv?“, mogao bi održati petosatni govor o tome, a da ne uzme zraka. Ali kad pitam, „što možemo kod nas poboljšati?“, većina bi ih odmah ponovo zaspala. A to je ono, što moramo preokrenuti. Mi se prvo moramo puno jače baviti sami sobom, da bismo imali pravo kritizirati druge. Tvrdim, da mi kao sindikati ovdje imamo premalo prava kritizirati druge, jer sami

toliko toga činimo krivo. To bismo trebali promijeniti. To sam već rekao: imamo krive strukture. Vi trošite oko 70, 80% članarina na razini poduzeća. To je zgodno. To je socijalno. Mogu organizirati posebne praznike za mladež, kupiti ogrjev za zimu, poklon za 10 godina rada u poduzeću, sve je to zgodno. Reći ću to zlobno, to su socijalne drangulije. Ali sindikati su danas političke organizacije, a političke organizacije trebaju spriječiti, da nastanu socijalni problemi, a ne kao prije, da sindikati samo „liječene rane“. Danas želimo spriječiti, da rane uopće nastanu. Trebamo dakle centriranu snagu i kompetenciju – na razini branše – stručnjake. Ponekad kažem da novac članova nestaje. Sindikati ovdje nisu tako siromašni, kako vi to često govorite. Kažem to, jer sam već zaista dugo ovdje, i kad dođem na razinu poduzeća, iznenadim se, što je sve moguće. Morate razmisliti, da li si to možete priuštiti, da i dalje nastavite tako raditi.

Dakle nisam našao dovoljno dobrih primjera, ali iz loših se primjera može izvući pouka. Ono što trebamo, je jedinstvenost, o tome ne trebam govoriti, to svi znamo, ali moramo to zaista primijeniti u praksi. Moramo uspostaviti jedinstvenost i kad razgovaramo s drugim sindikalnim kolegama, drugim sindikatima, moramo vladati pravilima dijaloga, slušati i razgovarati. I drugi možda imaju dobre razloge za drugačije mišljenje. To je jedna od najtežih stvari uopće. Ovdje je stručna kompetencija, sposobnost afirmacije, međunarodno povezivanje kao dodatak, a mi si moramo

---

stvoriti novi image. To znači image kočnice. Kad u pučanstvu pitam, što su sindikati?, bez obzira u kojoj zemlji. Odgovor je – kočničari. Mi trebamo dobiti image i kompetenciju stvaranja i kreativnosti. Moramo postati moderni, a to se može samo na taj način da agiram, a ne reagiram. To bi dakle bilo to. Znam, da nisam potpuno ispunio svoj zadatak o najboljim primjerima iz prakse, ali nadam se, da sam ipak dao doprinos vašoj diskusiji, koja je bitna za budućnost, budući da ste još u javnom sektoru. Jer će te u mnogim slučajevima uskoro postati privatni sektor, i stoga je bitno da se već sad za to pripremite.