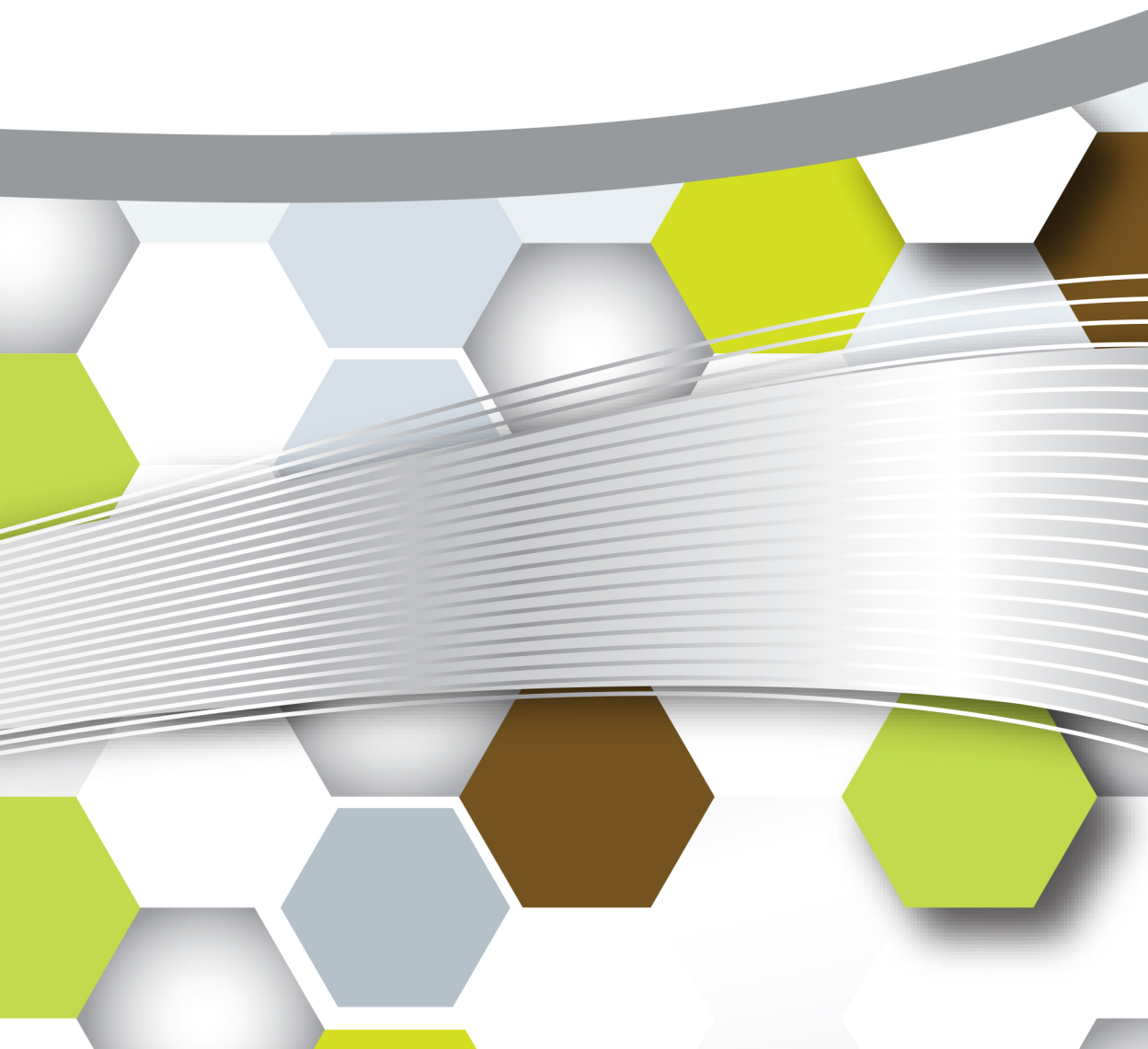


*Močno partnerstvo za boljši
socialni dialog na področju
tekstilne, oblačilne in
usnjarsko-predelovalne industrije*



*Močno partnerstvo za boljši
socialni dialog na področju
tekstilne, oblačilne in
usnjarsko-predelovalne industrije*

Združenje delodajalcev Slovenije
Dimičeva 9, 1000 Ljubljana
Tel: 01/563-4880
Fax: 01/432-7214
E-naslov: delodajalci@zds.si



Publikacija je pripravljena v okviru projekta »Strong TCL: Močno partnerstvo za boljši socialni dialog na področju tekstilne, oblačilne in usnjarsko-predelovalne industrije v Sloveniji, na Hrvaškem, v Makedoniji, Črni gori in Srbiji«, ki ga sofinancira Evropska unija.

Za vsebino in mnenja, izražena v prispevkih, so v celoti odgovorni avtorji. Evropska komisija ni odgovorna za uporabo informacij, ki jih prispevki vsebujejo.

Publikacija je brezplačna in dostopna na sedežu Združenja delodajalcev Slovenije, Dimičeva 9, 1000 Ljubljana in na spletni strani ZDS: <http://www.zds.si/si/publikacije/>.

Izdajatelj:
Združenje delodajalcev Slovenije
Dimičeva 9, 1000 Ljubljana, Slovenija

© Združenje delodajalcev Slovenije Gospodarsko interesno združenje, 2014. Vse pravice so pridržane.

Brez pisnega soglasja izdajatelja je prepovedano reproduciranje, distribuiranje, javna priobčitev ali uporaba tega avtorskega dela.

Avtorji: mag. Tatjana Pajnikihar Napret (ZDS), Ana Falak (HUP), Mirza Mulešković (UPCG), Mile Boskov (BCM), Luc Triangle (industriAll), Stephanie Le Berre (EURATEX), Macarena Gonzalez (COTANCE)

Zbrala in uredila: mag. Tatjana Pajnikihar Napret

Oblikovanje: Tamara Fras

Tisk: Present, d.o.o.

Naklada: 1.500 izvodov

Natisnjeno v Sloveniji, november 2014

CIP - Kataložni zapis o publikaciji
Narodna in univerzitetna knjižnica, Ljubljana

331.105.6:67/68(0.034.2)

MOČNO partnerstvo za boljši socialni dialog na področju tekstilne, oblačilne in usnjarsko-predelovalne industrije [Elektronski vir] / [avtorji Tatjana Pajnikihar Napret ... [et al.] ; zbrala in uredila Tatjana Pajnikihar Napret]. - El. knjiga. - Ljubljana : Združenje delodajalcev Slovenije, 2014

ISBN 978-961-93428-9-3 (pdf)

1. Pajnikihar Napret, Tatjana
276953600

VSEBINA

1. O projektu	5
2. Evropski socialni dialog na področju tekstilne, oblačilne in usnjarsko-predelovalne industrije	7
2.1 EU socialni partnerji v socialnem dialogu na področju tekstilne, oblačilne in usnjarsko-predelovalne industrije	7
2.2 Organiziranost socialnega dialoga na EU ravni ter glavni dosežki	9
2.3 Primer Evropskega sektorskega sveta za znanje	12
2.4 Poslanstvo EU sveta za znanje na področju tekstilne, oblačilne in usnjarsko-predelovalne industrije	14
2.5 Nacionalni observatoriji	14
2.6 Evropski svet za znanje na področju tekstilne, oblačilne in usnjarsko-predelovalne industrije dosega konkretne rezultate	15
3. Socialni dialog v Sloveniji	16
4. Trenutna gospodarska situacija in stanje socialnega dialoga na področju tekstilne, oblačilne in usnjarsko-predelovalne industrije	19
4.1 Makedonija	19
4.2 Črna gora	22
4.3 Hrvaška	29
5. Nujni koraki za izvajanje rezultatov evropskega socialnega dialoga v sodelujočih državah in sektorjih	36
5.1 Črna gora	36
5.2 Hrvaška	37
6. Nujna posodobitev trgov dela in kolektivnih pogodb za ustvarjanje več in boljših delovnih mest	39
6.1. Makedonija	39
6.2. Črna gora	41
6.3 Hrvaška	43



1. O PROJEKTU

Strong TCL: Močno partnerstvo za boljši socialni dialog na področju tekstilne, oblačilne in usnjarsko-predelovalne industrije v Sloveniji, na Hrvaškem, v Makedoniji, Črni gori in Srbiji (8. avgust 2013 – 31. avgust 2014)

Projekt Strong TCL prispeva k povezovanju socialnih partnerskih organizacij v sodelujočih državah ter podpira bodoče dejavnosti v okviru evropskega socialnega dialoga, z namenom krepiti usposobljenost socialnih partnerjev za socialni dialog tako na nacionalni kot na evropski ravni. Ker je znotraj posamezne države najpomembnejša oblika socialnega dialoga kolektivno pogajanje, so projektni partnerji hoteli izmenjati znanje o kolektivnem pogajanju in kolektivnih pogodbah ter predstaviti svojo vlogo v prenosu zakonodaje Unije v nacionalne zakonodaje.

Cilji projekta so bili:

- spodbujati izvajanje evropskega pravnega reda na področju socialnega dialoga na Hrvaškem, Republiki Makedoniji, Črni gori in Srbiji ter nuditi pomoč socialnim partnerjem pri krepitvi usposobljenosti za prevzem in izvajanje evropske zakonodaje kot tudi evropskih standardov;
- povečati zavedanje in razumevanje predstavnikov delodajalcev ter delavcev o pomenu evropskega (sektorskega) socialnega dialoga ter dejstva, da je to tista raven, kjer se sliši glas nacionalnih socialnih partnerjev in sektorjev, z namenom ohranjanja dejavnosti in konkurenčnosti kot tudi zaposlovanja v Evropi;
- prilagoditi socialni dialog spremembam v zaposlovanju in izzivom, povezanim z delom (modernizacija trga dela, prožna varnost, spretnosti in znanja, kakovost dela ter dostojno delo);
- delodajalske pogajalce na sektorski ravni seznaniti s pomembnimi vsebinami kolektivne pogodbe (konkretni primeri) in jim predstaviti tehnike/spretnosti pogajanj, in sicer z namenom nadaljnjega razvoja in krepitve socialnega dialoga, ki je nujen za doseganje dolgoročne blaginje in socialnega miru;
- krepiti sposobnosti socialnih partnerjev v Sloveniji, na Hrvaškem, v Makedoniji, Črni gori in Srbiji, da bodo lahko prispevali k evropskemu socialnemu dialogu.

Pričakovani rezultati so bili:

- publikacija s priročnikom o socialnem dialogu in kolektivnih pogajanjih v sektorju tekstilne, oblačilne in usnjarsko-predelovalne industrije v slovenskem,

- hrvaškem, makedonskem in črnogorskem jeziku;
- delavnice na nacionalni ravni na Hrvaškem, v Črni gori in Republiki Makedoniji za identificiranje elementov, ki jih nacionalni socialni partnerji iz omenjenega sektorja potrebujejo za sodelovanje v evropskem socialnem dialogu na področju tekstilne, oblačilne in usnjarsko-predelovalne industrije, vključno s seminarjem za delodajalske pogajalce (z namenom krepitev usposobljenosti pogajalcev v kolektivnih pogajanjih);
- panelne razprave o socialnem dialogu in posodobitvi trgov dela v vseh jugovzhodnih partnerskih državah;
- študijski obisk predstavnikov socialnih partnerjev in podjetij v sektorju tekstilne, oblačilne in usnjarsko-predelovalne industrije v Sloveniji (primeri dobrih praks, delavnice, srečanja);
- zaključna konferenca s tiskovno konferenco o socialnem dialogu na evropski in nacionalni ravni v sektorju tekstilne, oblačilne in usnjarsko-predelovalne industrije;
- spletne strani o (evropskem) socialnem dialogu, spremembah v zaposlovanju in delu, posodobitvah na trgu dela, itd.

Projektni partnerji:

HUP UTKI – Hrvaško združenje delodajalcev tekstilne in usnjarsko-predelovalne industrije, BCM – Konfederacija delodajalcev Makedonije, UPCG – Združenje delodajalcev Črne gore, STUPIS – Sindikat tekstilne in usnjarsko-predelovalne industrije Slovenije, STKC – Sindikat tekstilne, usnjarsko-predelovalne in čevljarke industrije Republike Makedonije, STOKG – Sindikat tekstilne, obutvene, usnjarsko-predelovalne in gumarske industrije Hrvaške, TUCPTIM - Sindikat tekstilne, usnjarsko-predelovalne, farmacevtske in kemijske industrije Črne gore, AUTLFIS – Neodvisen sindikat za tekstilno, usnjarsko-predelovalno in obutveno industrijo Srbije, TU IEM NEZAVISNOST – Sindikat industrije, energije in rudarstva Nezavisnost (Srbija)

Ob podpori evropske sektorske socialno partnerske organizacije:

EURATEX – Evropsko združenje za tekstilno in oblačilno industrijo, COTANCE – Konfederacija nacionalnih združenj strojarjev in usnarjev Evropske skupnosti, industriAll – Sindikat evropskih industrijskih delavcev.

2. EVROPSKI SOCIALNI DIALOG NA PODROČJU TEKSTILNE, OBLAČILNE IN USNJARSKO-PREDELOVALNE INDUSTRIJE

Socialni dialog predstavniških organizacij delavcev in delodajalcev na vseh ravneh je bistvenega pomena za trajnostni razvoj, rast in ustvarjanje delovnih mest, za poslovni uspeh in mednarodno konkurenčnost, kakovost delovnih mest in dobre prakse zaposlovanja, kakor tudi za učinkovite in produktivne industrijske odnose.

Skupne dejavnosti socialnih partnerjev podpira Evropska komisija, ki spodbuja socialni dialog kot osrednjo dejavnost za boljše razumevanje, večje zaupanje, doseganje dogovorov in konkretnih rezultatov praktičnega pomena za delavce in delodajalce, vključno s skupnimi stališči, dobrimi praksami, smernicami in kodeksom obnašanja, okvirnim dogovorom in sklenjenimi sporazumi.

Evropski socialni partnerji so predstavniške organizacije na EU ravni, ki se vključujejo v evropski socialni dialog. Vprašanje reprezentativnosti je temeljnega pomena in predstavlja osnovo njihove pravice do svetovanja s strani ES.

2.1 EU socialni partnerji v socialnem dialogu na področju tekstilne, oblačilne in usnjarsko-predelovalne industrije

industriAll

IndustriAll evropski sindikat je organizacija neodvisnih in demokratičnih sindikatov, ki zastopajo fizične in nefizične delavce v kovinarskem, kemijskem, energetskem, rudarskem, tekstilnem, oblačilnem in obutvenem sektorju, povezanih industrijah ter dejavnostih.

IndustriAll evropski sindikat povezuje sindikate temeljnih proizvodnih in energetskih industrij ter ima več kot 7 milijonov članov v 196 nacionalnih sindikalnih organizacijah.

Glavna delovna področja industriAll so:

1. industrijska politika in vizija industrijskih delavcev za trajnostno evropsko

- industrijo;
2. aktivna podjetniška politika za trajnostna delovna mesta in delovne pogoje;
 3. koordinacija kolektivnih pogajanj in socialnih politik;
 4. evropski socialni dialog: razvijanje sposobnosti za skupno delovanje, maksimiranje učinka politike, razvijanje pogajalskih sposobnosti.

IndustriAll je socialni partner v 11 evropskih sektorskih socialnih odborih (SSDC). V sektorju za oblačilno, usnjarsko-predelovalno in obutveno dejavnost je socialni partner v sektorjih za tekstil in oblačila (z EURATEX kot nasprotnim partnerjem), v sektorjih za strojenje in usnje (s COTANCE kot nasprotnim partnerjem) in sektorjem za obutev (s CEC kot nasprotnim partnerjem).

COTANCE

COTANCE, konfederacija nacionalnih združenj strojarjev in usnjarjev Evropske skupnosti, je predstavniško telo evropske usnjarsko-predelovalne industrije, je neprofitna organizacija, ustanovljena z namenom spodbujanja interesov evropske strojarjske industrije na mednarodni ravni. Poleg zastopanja evropskih strojarjev in usnjarjev je njeno poslanstvo tudi spodbujanje evropskega usnja na evropskih in mednarodnih trgih.

Združuje skoraj vsa združenja proizvajalcev usnja v EU ter povezuje več kot 95% EU strojarn (+/- 3000). Je krovna organizacija s sedežem v Bruslju in članskimi združenji v Italiji, Španiji, Franciji, Nemčiji, Združenem kraljestvu, Portugalski, Nizozemski, Švedski, Belgiji, Romuniji, Bolgariji in Litvi.

COTANCE je delodajalska stran sektorskih socialnih partnerjev na EU ravni. Skupaj z industriAll razvija COTANCE socialni dialog o problematiki na področju socialnega in okoljskega delovanja, zdravja, varnosti, izobraževanja, usposabljanja, pridobivanja spretnosti, itd.

COTANCE deli tajništvo z GERIC-om, Združenjem evropskih centrov za usnjeno tehnologijo, ki posreduje tehnične informacije usnjarsko-predelovalni industriji, kar je pripeljalo do naprednih tehnoloških projektov na področju zaščite okolja, zagotavljanja kakovosti in uporabe visoke tehnologije kakor tudi usposabljanja.

EURATEX

EURATEX, Evropsko oblačilno in tekstilno združenje, je glas evropske oblačilne in tekstilne industrije, katere glavni cilj je ustvariti okolje znotraj Evropske Unije, ki bo spodbujalo proizvodnjo tekstilnih proizvodov in oblačil.

Glavni cilj EURATEX-a je zastopati interese svojih članov in upoštevati institucionalni okvir EU ter mednarodne obveznosti. S sedežem v Bruslju je blizu glavnim organom odločanja v EU, na ravni Komisije, Parlamenta in Sveta. V tem kontekstu so najpomembnejša področja delovanja EURATEX-a spodbujati nov okvir tekstilne in oblačilne trgovinske politike, nadaljnjo širitev izvoza tekstila in oblačil iz EU, zakonodaja na področju intelektualne lastnine, podpirati ukrepe, ki zagotavljajo zaščito okolja in so istočasno sprejemljivi za industrijo, spodbujati in sodelovati v raziskavah, razvoju inovacij in drugih izobraževalnih ali socialnih projektih, ki prinašajo dodano vrednost industriji na evropski ravni, se vključiti v konstruktiven socialni dialog na evropski ravni s socialnimi partnerji in ekonomske ter statistične podatke posredovati članstvu.

EURATEX, ki ima sedež v Bruslju, ima ustrezno osebje za uresničevanje omenjenih ciljev. Nudi številne povezane storitve in posreduje članom informacije ter podatke, potrebne za doseganje ciljev industrije na nacionalni in sektorski ravni.

2.2 Organiziranost socialnega dialoga na EU ravni ter glavni dosežki

V praktičnem smislu se socialni partnerji odločajo o postopkovnih pravilih odborov, o večletnem delovnem programu in o naravi ter izvajanju dela. Evropska komisija nudi odboru potrebno logistiko in administrativno pomoč.

Evropski socialni dialog pomeni razprave, svetovanja, pogajanja in skupne dejavnosti, ki vključujejo organizacije z enako zastopanostjo obeh strani industrije, delodajalsko in delavsko. Poleg tega tudi nekateri javni organi prisostvujejo uradnim srečanjem, kjer nudijo razlago specifičnih problemov v primeru, da socialni partnerji to želijo.

Datume sestankov, dnevni red in delovni program določata industriAll ter nasprotni partner COTANCE (za strojenje in usnje) in EURATEX (za tekstil in

oblačila), ob organizacijski in finančni podpori Evropske komisije.

Delovni program obravnavajo in določijo delodajalci in sindikati, ki se leto prej udeležijo plenarnega srečanja partnerjev v socialnem dialogu.

Socialni dialog strojarskega in usnjarsko-predelovalnega sektorja je bil formalno ustanovljen leta 2000, z namenom svetovati in razvijati skupne pobude in pogajanja. Že leta 1998 sta ETUF in COTANCE ustanovila delovno skupino. Notranja postopkovna pravila za strojenje in usnje so bila sprejeta septembra 2004.

Leta 1992 so se evropski socialni partnerji v tekstilnem in oblačilnem sektorju (nekdanji Comitextil kot predstavnik delodajalcev v tekstilni industriji, nekdanji ECLA kot delodajalski predstavnik oblačilne industrije in nekdanji ETUF: TCL kot zastopnik sindikatov) odzvali pozitivno na predlog Evropske komisije, da začnejo s socialnim dialogom v sektorju. Z oblikovanjem "neformalne delovne skupine" so socialni partnerji postavili temelje bodočega evropskega sektorskega socialnega dialoga. Marca 1999 so uradno ustanovili nov odbor za sektorski dialog (SDC) za tekstil in oblačila.

Socialni partnerji so takoj sprejeli postopkovna pravila, ki določajo cilje in delovne postopke SDC-ja:

- temeljno načelo avtonomije socialnih partnerjev pri izbiri tem za razpravo (oblikovanje delovnega programa na letni ravni) skladno z načelom subsidiarnosti;
- cilji SDC-ja:
 - svetovati Komisiji o pobudah, povezanih s socialno politiko in razvojem evropske politike, ki vpliva na evropski tekstilni in oblačilni sektor;
 - spodbujati socialni dialog v tekstilnem in oblačilnem sektorju o temah z dimenzijo Skupnosti, da se prispeva k razvoju zaposlovanja in spodbuja konkurenčnost sektorja.

Delavski in delodajalski predstavniki se srečujejo na formalnih srečanjih socialnega dialoga 3 do 4-krat letno, in sicer v formalnih delovnih skupinah, katerim predseduje predstavnik EU Komisije, vključno z enim plenarnim zasedanjem. Toda tudi evropski nasprotni partnerji imajo vrsto neformalnih srečanj, na kat-

erih obravnavajo in komentirajo pereče problem in teme, ki zadevajo industrijo.

Program odbora za socialni dialog strojarskega in usnjarskega sektorja se je od časa nastanka razširil in se trenutno osredotoča na:

- socialne zadeve, kot so projekti Evropski svet za znanje; Usnje je moje delo! in drugi projektni predlogi;
- okoljske teme: okoljska sled usnja; okoljsko poročanje, itd.;
- trgovina in industrija: razpoložljivost surovin, zaščita industrije, označevanje usnja, itd.

Istočasno in progresivno so teme za obravnavo na področju tekstila in oblačilne industrije širili in jih naredili bolj raznolike, kar je pripeljalo do razprav o več temah na plenarnem zasedanju in do sedanjega dela na konkretnih projektih:

- sistematična svetovanja Komisije EURATEX-u in njegovemu EU socialnemu partnerju o vseh socialnih in ekonomskih temah, ki se tičejo tekstilne in oblačilne verige (pogajanja s STO; prosti trgovinski sporazumi; akcijski načrt za evropsko tekstilno in oblačilno industrijo; splošne EU politike in pobude, ki vplivajo na sektor, ...);
- kodeks obnašanja, socialne pravice in družbena odgovornost gospodarskih družb;
- potreba po zmanjšanju posrednih stroškov dela (socialne dajatve);
- potrebe po izobraževanju in usposabljanju ter razvoju (EU Svet za znanje na področju tekstilne, oblačilne in usnjarsko-predelovalne industrije) nadaljnjih EU politik ter pobud na tem področju;
- okoljske teme, ki vplivajo na delavce (kot so Reach in druge EU teme ter pobude).

Glavni dosežki socialnega dialoga so poleg stalnega in pozitivnega dialoga med dvema EU socialnima partnerjema na dnevni osnovi naslednji (seznam je nepopoln):

- sprejem in podpis EU kodeksa obnašanja leta 1997 za tekstil in oblačilno industrijo in leta 2000 socialni dialog na področju usnjarsko-predelovalne industrije (temelječ na enaki želji EU socialnih partnerjev, da "razvijejo pošteno in odprto svetovno trgovino in delujejo v smeri evropske tekstilne in oblačilne industrije, ki bo dobičkonosna, mednarodno konkurenčna in bo temeljila na spoštovanju delavcev in delodajalcev". Glavna načela, ki jih upoštevajo EU tek-

stilna in oblačilna podjetja, se torej nanašajo na jedro temeljnih socialnih standardov Mednarodne organizacije za delo, oz. na "temeljne delovne standarde"), ki sta bila prenesena v vse države članice in kandidatke;

- publikacija priročnika za dodeljevanje javnih naročil za tekstilni in oblačilni sektor (ki omogoča sodelujočim v postopkih javnega naročanja v tekstilnem in oblačilnem sektorju, da upoštevajo merila kakovosti. Namen je izkoristiti profesionalizem in sposobnost ponudnikov, da zadostijo temeljnim zahtevam, kot so: tehnična vrednost, varnost, roki oddaje in priložnosti poprodajnih storitev), platforma razvoja usposobljenosti socialnih partnerjev, novo pridruženih držav članic in držav kandidatk;
- oblikovanje prvega EU sektorskega sveta za znanje v tekstilni, oblačilni in usnjarsko-predelovalni industriji (ob podpori EU komisije – GD za zaposlovanje).

Po približno 15 letih socialnega dialoga v naših sektorjih, je ravnotežje rezultatov pozitivno, čeprav še vedno obstajajo določene ovire/težave/izzivi. Službe EU komisije redno obveščajo in svetujejo EU socialnim partnerjem s področja tekstilne in oblačilne industrije o različnih področjih, ki imajo socialni in ekonomski vpliv na sektor. Zaradi različnih EU projektov in pobud se je sektorski socialni dialog v številnih državah na nacionalni ravni znatno izboljšal. EU socialni partnerji so sprejeli tudi vrsto skupnih stališč/priporočil, kot so: skupna vizija o trgovinskih/industrijskih/socialnih in regionalnih ukrepih, ki jih je treba sprejeti na EU ravni za naše tekstilne, oblačilne in usnjarsko-predelovalne industrije ter številni konkretni nadaljnji projekti. Socialni dialog ostaja pri tem pomembno orodje, kajti EU socialni partnerji se soočajo z rastočimi potrebami teh sektorjev na področju izgube delovnih mest in prestrukturiranja ter s slabim sektorskim socialnim dialogom v nekaterih novih državah članicah/državah kandidatkah.

2.3 Primer Evropskega sektorskega sveta za znanje

Visoka raven socialnega dialoga na področju tekstilne, oblačilne in usnjarsko-predelovalne industrije je pripeljala do vrste konkretnih rezultatov. Eden najkonkretnejših primerov je Evropski svet za znanje na področju tekstilne, oblačilne in usnjarsko-predelovalne industrije.

Evropski sveti za znanje, ki so bili del programa EU 2020, so bili ustanovljeni leta 2010. Kot je navedeno v EU Programu za nova znanja in spretnosti in nova delovna mesta (Agenda for New Skills and Jobs), podpira Komisija ustanovitev

svetov, ki naj bi bolj učinkovito predvideli potrebe po spretnostih v specifičnih sektorjih in pripomogli k boljšemu usklajevanju spretnosti s potrebami trga dela. To naj bi dosegli:

- z več in boljšim obveščanjem o situaciji glede spretnosti v danem sektorju;
- s spodbujanjem razvoja vodenja spretnosti v vsakem sektorju, upravljanju le-teh in pri nacionalnih politikah o spretnostih:
 - nacionalne organizacije, ki bi učinkoviteje zadovoljevale potrebe različnih sektorjev;
 - organizacije, aktivne na istem področju, ki se uče druga od druge,
 - širjenje informacij in posredovanja izkušenj vsem zainteresiranim organizacijam.

Evropski socialni partnerji na področju tekstilne, oblačilne in usnjarsko-predelovalne industrije industriAll Europe, EURATEX in COTANCE so že pred letom 2010 razpravljali o pomembnih temah spretnosti in kvalifikacij. Po vsej Evropi so poslušali napovedi, kako pomembna bo razpoložljivost kvalificirane delovne sile za prihodnost različnih tekstilnih, oblačilnih in usnjarsko-predelovalnih sektorjev v Evropi, če bodo hoteli ostati konkurenčni in ohraniti tehnološko vodilno vlogo na globalnem trgu.

Leta 2008, sta ETUF:TCL (zdaj industriAll Europe) in EURATEX predložila skupen projekt za lociranje in določanje obstoječih nacionalnih in regionalnih tekstilnih in oblačilnih observatorijev, za identifikacijo dobrih praks, širjenje le-teh v novih državah članicah in državah kandidatkah ter za pripravo povezovanja teh organizacij.

V naslednjih letih so bili predstavljeni še drugi projekti, s katerimi naj bi skrbneje povezali svoje znanje in izkušnje z nacionalnimi observatoriji o spretnostih in kvalifikacijah v sektorjih tekstila, oblačil, strojarstva & usnja ter obutve.

Leta 2010 – 2011, so evropski socialni partnerji na področju tekstilne, oblačilne in usnjarsko-predelovalne industrije (najprej industriAll Europe, Euratex, Cotance; od leta 2014 tudi CEC) predstavili prošnjo za evropski projekt, in sicer za ustanovitev prvega Evropskega sveta za znanje. Od decembra 2011 Evropski svet za znanje na področju tekstilne, oblačilne in usnjarsko-predelovalne industrije obstaja in predstavlja zgled oz. merilo drugim sektorjem.

2.4 Poslanstvo EU sveta za znanje na področju tekstilne, oblačilne in usnjarsko-predelovalne industrije

Cilj EU sveta za znanje na področju tekstilne, oblačilne in usnjarsko-predelovalne industrije je izboljšati raven izobraževanja, spretnosti in zaposlovanja v tekstilni, oblačilni in usnjarsko-predelovalni industriji.

Omenjeni temeljni cilj se uresničuje z učinkovito mrežo nacionalnih observatorijev in evropskih socialnih partnerjev na področju tekstilne, oblačilne in usnjarsko-predelovalne industrije, kot tudi z izmenjavo dobrih praks med nacionalnimi observatoriji.

Mreženje omogoča boljšo koordinacijo na evropski ravni, izmenjavo dobrih praks in spodbuja povezave znotraj področja tekstilne, oblačilne in usnjarsko-predelovalne industrije ter s strateškimi partnerji zunaj industrije.

Odločanje je omogočeno s skrbnim spremljanjem razvoja trgov dela in potreb po usposabljanju, sestavljanjem anket, poročil in analiz o temah, povezanih z izobraževanjem in usposabljanjem, razvojem in promocijo učinkovite inovacijske politike, vključno s tehnološkimi raziskavami, tehnološkimi transferji in poklicnim usposabljanjem kot podpora trajnostnemu in prožnostnemu vidiku industrije.

2.5 Nacionalni observatoriji

Leta 2014 dobiva Evropski svet za znanje na področju tekstilne, oblačilne in usnjarsko-predelovalne industrije informacije iz nacionalnih observatorijev v Belgiji (2), Franciji, Združenem kraljestvu, Italiji in Španiji.

Trenutni člani Sveta so:

- industriAll – Evropski sindikat;
- EURATEX – Evropska konfederacija za oblačila in tekstil;
- COTANCE – Konfederacija nacionalnih združenj strojarjev in usnjarjev v Evropski skupnosti;
- CEC – Evropska konfederacija obutvene industrije;
- Cobot (BE) – Flamski center za izobraževanje, usposabljanje in preusposabljanje

- za tekstilno industrijo in industrijo nogavic;
- IVOC/IREC (BE) – Inštitut za raziskave in usposabljanje v šiviljski industriji;
- Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo (ES) – Tripartitno združenje za usposabljanje za delo;
- OPCALIA Tekstil – moda – usnje (FR);
- ONC (IT) – Nacionalni strojarski observatorij;
- Creative Skillset (UK) – Sektorski svet za znanje v ustvarjalnih industrijah.

Cilj v letošnjem letu je razširiti svet za znanje z observatoriji iz drugih držav in iz obutvenega sektorja. Države, kot so Portugalska, Češka, Romunija in druge se nameravajo v kratkem pridružiti.

Svet za znanje se srečuje večkrat letno s člani odbora Sveta (štirje evropski socialni partnerji: industriAll Europe, EURATEX, COTANCE, CEC).

2.6 Evropski svet za znanje na področju tekstilne, oblačilne in usnjarsko-predelovalne industrije dosega konkretne rezultate

Evropski svet za znanje na področju tekstilne, oblačilne in usnjarsko-predelovalne industrije dosega konkretne rezultate:

- povečuje znanje o specifičnosti sektorja (trg dela, struktura in potrebe po zaposlovanju,...), o dobrih praksah, programih učenja spretnosti, priporočilih politik s publikacijo letnih poročil;
- spodbuja skupne pobude nacionalnih observatorijev;
- usklajuje druge pobude na področju izobraževanja in kvalifikacij kot je ESCO, EU panorama za znanje, EURES, EQF;
- aktivno delo preko spletnega portala: <http://europeanskillscouncil.t-c-l.eu/eng/EuropeanSkillsCouncil.aspx>;
- redna izdaja glasila za mrežo več kot 500 specifičnih partnerjev v poslovnem svetu, sindikalnem gibanju, raziskovalnih inštitutih, univerzah in šolah, itd.;
- je glavni govornik o temah spretnosti in kvalifikacije za tekstilni & oblačilni, strojarski & usnjarski, obutveni sektor.

3. SOCIALNI DIALOG V SLOVENIJI

Zgodovina

Dediščina prejšnjega gospodarskega sistema in okoliščine politične in ekonomske tranzicije v 90-tih letih prejšnjega stoletja so oblikovale okolje industrijskih odnosov, ki je omogočilo sedanji obseg in vsebino socialnega dialoga v Sloveniji. Čeprav imajo sindikati in delodajalske organizacije v Sloveniji dolgo tradicijo, je moč reči, da so industrijski odnosi začeli dobivati sedanjo obliko šele z zlomom komunističnega režima. Ustavne in pravne spremembe v letu 1989, ki so temeljito spremenile naravo odnosov v zaposlovanju, predstavljajo ključno točko v razvoju industrijskih odnosov v Sloveniji (Vodovnik, 1999).

Zakon o temeljnih pravicah iz delovnih razmerij je nadomestil t.i. »združevalno« delovno razmerje z razmerjem, ki temelji na pogodbi o zaposlitvi. Zakon iz leta 1989 je vseboval tudi prve zakonske določbe o kolektivnem pogajanju in kolektivnih pogodbah (Skledar, 2002). V 1990-tih letih so se pojavili novi akterji v slovenskih industrijskih odnosih in začeli igrati novo, prej neobstoječo vlogo socialnih partnerjev. Sprememba ekonomskega in političnega sistema je povzročila reformo prej obstoječih organizacij ter oblikovanje novih.

Sindikalni pluralizem je bil posledica procesa, v katerem so se nekateri deli starega sindikata odcepili in so se oblikovale nove organizacije.

Stanojević (2003) ugotavlja, da so ideološke in politične delitve med slovenskimi sindikati v zgodnjih 1990-tih nadomestile koncem 1990-tih let ideološko bolj nevtralne grupacije (ki so temeljile na interesih zaposlenih v zasebnem sektorju in javnih službah). Novi socialni partnerji so se v 1990-tih krepili. Stanojević (2004) trdi, da so bili za takrat ustanovljen sistem industrijskih odnosov značilni: močni sindikati, centralizirana organizacija delodajalcev, sistem centraliziranega kolektivnega pogajanja in institucionalizirana tristranska komunikacija (ki je predpostavljala odprtost vlade za dialog s socialnimi partnerji). Analitiki in vsi akterji socialnega dialoga se enoglasno strinjajo, da je bil v 1990-tih letih socialni dialog v Sloveniji uspešen in dobra osnova za uspešen prehod v tržno gospodarstvo.

Pravni okvir

Pravni okvir industrijskih odnosov v Sloveniji se spreminja. Najpomembnejša sprememba je sprejetje novega zakona, to je Zakona o kolektivnih pogodbah. Pripravljali so ga skoraj 10 let in spremenil je položaj delodajalskih združenj z obveznim članstvom v kolektivnih pogajanjih ter predstavil prostovoljni sistem kolektivnih pogajanj, ki temelji na avtonomnih delodajalskih organizacijah in sindikatih s prostovoljnim članstvom. Zakon o kolektivnem pogajanju predpisuje naslednje: stranke v kolektivnih pogodbah; vsebino; postopek sklepanja; obliko pogodb; veljavnost in prenehanje veljavnosti pogodb; mirno reševanje kolektivnih delovnih sporov, zapisnike in objavo pogodb oz. sporazumov.

Sedanja pravila o reprezentativnosti sindikatov so predpisana v Zakonu o reprezentativnosti sindikatov (ZRS), ki je v veljavi od leta 1993 (Skledar, 2002).

Tristranski dialog in Ekonomsko-socialni svet

V Sloveniji sodelujejo socialni partnerji na nacionalni ravni v Ekonomsko-socialnem svetu (ESS). ESS je bil ustanovljen aprila 1994 na podlagi tristranskega dogovora o plačni politiki v zasebnem sektorju kot osrednjem organu tristranskega sodelovanja v Sloveniji. Trenutno deluje ESS v skladu s splošno sprejetimi pravili in ne z zakonodajo. V 11 letih svojega obstoja je ESS prispeval k uspešnemu izvajanju temeljnih ekonomskih in socialnih reform ter procesu tranzicije. Posvetovalna funkcija ESS se uresničuje v njegovem delovanju pri pripravi zakonodaje in drugih dokumentov (kot so socialni sporazumi in sporazumi o plačni politiki) in dajanju mnenj o delovnih dokumentih in osnutkih, ki so pomembni za področje dela ESS: industrijski odnosi; delovni pogoji; delovna zakonodaja, itd., o širših temah, ki zadevajo delavce; delodajalcih in vladni politiki. ESS obravnava vsa poročila ali dokumente, ki v mednarodni/EU praksi zahtevajo mnenje socialnih partnerjev. ESS ima 21 članov (7 članov zastopa vsako od treh strani) in sprejema odločitve soglasno. V primeru razlik v mnenjih, se o le-teh poroča. ESS ima delovne skupine (člani so predstavniki vseh treh strani, včasih tudi neodvisni strokovnjaki), ki prispevajo k reševanju vprašanj na dnevnem redu ESS (npr.: priprava predlogov zakonov, vrednotenje reform sistema socialne varnosti in različnih tristranskih sporazumov). Čeprav mnenja in predlogi ESS niso pravno zavezujoči, se v razpravah in odločanju upoštevajo. Administrativni stroški dela ESS se krijejo iz državnega proračuna. Glavni družbeni akterji se strinjajo, da je socialni dialog predpogoj za uspeh skupnih

in posamičnih ukrepov. Tako socialni partnerji sklepajo 'socialne sporazume', ki pokrivajo pomembne družbene in gospodarske teme, kot so politike zaposlovanja in brezposelnosti, politike dohodka, davčne reforme, socialne politike, življenjski in delovni pogoji. Prvi socialni sporazum je bil podpisan leta 1995.

Poleg ESS obstajajo še druge inštitucije, katerih vodilna telesa imajo tristransko ali 'večstransko' sestavo, ali vključujejo zastopnike delodajalcev in sindikatov. Najpomembnejše so tiste, ki pokrivajo socialno varnostne sheme, kot so agencije za zaposlovanje in zavarovanje v primeru brezposelnosti, pokojninsko in invalidsko zavarovanje ter zdravstveno zavarovanje. Eden od organov z večstransko sestavo je Državni svet (DS). Po Ustavi Republike Slovenije, je Državni svet reprezentativno telo socialnih, ekonomskih, strokovnih in lokalnih interesov in ima 40 članov, vključno s štirimi predstavniki delodajalcev in štirimi predstavniki zaposlenih. Največja moč DS je njegova pravica, da lahko zahteva od Državnega zbora (DZ) ponovno preučitev zakona pred njegovo razglasitvijo. Državnemu zboru lahko posreduje tudi svoje mnenje o vseh zadevah, ki so v pristojnosti DZ (Skledar, 2002b).

Dvostranski socialni dialog

Sedanja struktura kolektivnih pogajanj v Sloveniji je precej centralizirana in vključujoča. Obstajajo tri ravni kolektivnih pogodb v Sloveniji: splošne pogodbe (za javni sektor, sektorske kolektivne pogodbe in pogodbe za določene poklice (v javnem sektorju npr. za zdravnike in novinarje, ali kolektivne pogodbe na ravni podjetja) (razen za mikro delodajalce – do 10 zaposlenih).

Sektorske kolektivne pogodbe se sklepajo s panožnimi sindikalnimi organizacijami in ustreznimi združenji delodajalcev (Stanojevič, 2001).

Za razliko od mnogih drugih držav v EU (tako starih kot novih članicah), je stopnja pogajalske pokritosti v Sloveniji visoka. Skoraj celotno delovna sila je 'pokrita' z določbami kolektivnih pogodb. Edini dve kategoriji zaposlenih, ki niso pokriti s kolektivnimi pogodbami v Sloveniji, so menedžerji (ti imajo individualne pogodbe) in višji upravni delavci v državni upravi in v upravi občin (Skledar, 2003).

4. TRENUTNA GOSPODARSKA SITUACIJA IN STANJE SOCIALNEGA DIALOGA NA PODROČJU TEKSTILNE, OBLAČILNE IN USNJARSKO-PREDELOVALNE INDUSTRIJE

4.1 Makedonija

Makedonska oblačilna industrija se bori za preživetje v hitro spreminjajočih svetovnih trendih. Situacija je alarmantna, saj ima večina proizvodnje nizko dodano vrednost. Tekstilni in oblačilni sektor izvozi v EU približno 25% celotne proizvodnje. Glavni trgovinski partnerji so: Švica, ZDA, Rusija, Turčija, Nemčija in Kitajska. Sektor sestoji v glavnem iz malih in srednje velikih podjetij s povprečno 15 zaposlenimi.

Tri glavne politike v sektorju vplivajo na podjetnike in zaposlene: trgovinska in carinska, socialna in izobraževalna politika. Najpomembnejši koraki na področju trgovine in carine so bili storjeni v zadnjih letih s pristopom v STO in podpisom Stabilizacijskega in pridružitvenega sporazuma z Evropsko unijo. Vstop v STO predstavlja možnosti za povečanje trgovanja. Sporazum z EU pomeni večje priložnosti za izvoz. Toda makedonskim proizvajalcem oblačil ni lahko izvažati v EU. Glavno področje, ki zadeva konkurenčnost oblačilnih podjetij, je socialna politika in delovna zakonodaja, ki pa predstavljata za makedonske proizvajalce enega največjih problemov. Makedonska podjetja se pritožujejo, da je njihovo delo ciklično, da mora biti narejeno v specifičnem časovnem obdobju, ko delavci trdo delajo. Takrat morajo delati tudi v soboto in opravljati dodatne ure, medtem ko zakon dovoljuje največ 40 ur tedensko¹.

Tekstilna industrija je v Makedoniji sektor z dolgo tradicijo in bogatimi izkušnjami. Obstaja okoli 600 podjetij s približno 40.000 zaposlenimi, kar predstavlja 27% celotnega števila zaposlenih v makedonski industriji. Glede na število delovnih mest je oblačilna industrija največji industrijski sektor, čeprav se število znižuje od poznih 1980-tih let dalje, ko je bilo 62.518 zaposlenih. Tekstilna industrija predstavlja 12,45% celotnega BDP in 27% makedonskega izvoza. Prostorsko gledano pokriva celoten teritorij Republike Makedonije, z večjo koncentracijo na vzhodnem delu države².

Proizvodnja tekstila je v Makedoniji v celoti prilagojena pogojem trga, kot jih

¹Ministrstvo za delo in socialno politiko Republike Makedonije, www.mtsp.gov.mk;

²Državni statistični urad Republike Makedonije, www.stat.gov.mk in Agencija za zaposlovanje Republike Makedonije, www.avrm.gov.mk;

določajo zahodnoevropske države. To pomeni, da mora tekstilno-oblačilna proizvodnja izpolnjevati stroga kakovostna merila, upoštevati roke kot tudi celotno logistiko, kot jo zahtevajo tuji partnerji. Če upoštevamo dejstvo, da so v Makedoniji mesta in celotne regije, v katerih predstavlja proizvodnja oblačil in tekstila industrijo, ki omogoča preživetje, je doseganje minimalnih standardov več kot pomembno. Center oblačilne proizvodnje je v vzhodni Makedoniji, v Štipu, kjer 5.610 (ali 40 odstotkov vseh zaposlenih) dela v 58 podjetij tekstilnega sektorja. To je več kot v kateremkoli drugem mestu v državi (Skopje ima 3.851, Tetovo 3.549 in Bitola 2.541 zaposlenih v tem sektorju). Večina podjetij v tekstilni industriji v Makedoniji je organiziranih kot mala ali srednje velika podjetja, s številom zaposlenih od 30 do 500, s povprečjem 15 zaposlenih na podjetje³. To je pozitivno dejstvo, ker omogoča podjetjem veliko fleksibilnost, kar se tiče spreminjajoče palete proizvodov, proizvodnje majhnih serij in kratkih rokov končnega proizvoda, ki je ključni dejavnik za uspešno sodelovanje s tujimi partnerji in predstavlja preživetje panoge. Le-ta je pod stalnim pritiskom konkurence in tržnih načel. Makedonska tekstilna proizvodnja je v glavnem usmerjena v izvoz, večinoma na trge EU.

Vlada je odgovorna za oblikovanja politik, regulatorni okvir in strategije razvoja tekstilnega sektorja. Glavni cilj predpisov je krepiti kapacitete zasebnega sektorja, ki se mora boriti s hitrimi spremembami in rastočo konkurenco. Gre za dolgoročen proces, ki vključuje:

- izboljšanje regulatornega okolja za bistvene storitve;
- podporo nastanku usposobljenih virov strokovnega znanja;
- prilagodljivost delovne sile;
- boljši dostop do trga za tekstilne in oblačilne proizvode in
- odstranitev ovir pri ustanavljanju maloprodajnih distribucijskih sistemov v državah v razvoju.

Tekstilni sektor v Makedoniji nima opredeljene strategije, ki bi vplivala na rast in inovacije ter izboljšanje ekonomske konkurenčnosti tega sektorja v državi. Usklajevanje politike in regulatorni okvir za tekstilni sektor je v pristojnosti Ministrstva za gospodarstvo. Ministrstvo ima oddelek za industrijo, znotraj katerega je samo ena oseba odgovorna za nadzor razvoja v tej industriji. Makedonija nima industrijskega strateškega dokumenta za ta sektor.⁴

Obstoječi Zakon o delovnih razmerjih predpisuje tri ravni kolektivnega pogaja-

³Državni statistični urad Republike Makedonije, www.stat.gov.mk; Centralni register Republike Makedonije, www.crm.com.mk;

⁴Ministrstvo za gospodarstvo Republike Makedonije, www.economy.gov.mk

nja: nacionalno (za zasebni in javni sektor); sektorsko (panožno) in podjetniško (za eno podjetje). Podpisniki nacionalnih/splošnih kolektivnih pogodb so predstavniške konfederacije sindikatov in delodajalska združenja (za zasebni sektor) ter predstavniške konfederacije sindikatov in minister za delo (za javni sektor). Sektorske (panožne) kolektivne pogodbe podpisujejo ustrezni reprezentativni sindikati in delodajalska združenja. Kolektivni pogodbe na sektorski ravni veljajo zgolj za podpisnike (kar pomeni člane organizacije na delodajalski strani). Možnost, da bi veljavnost razširili še na druge, ne obstaja. Kolektivne pogodbe na ravni podjetja podpišeta (reprezentativna) sindikalna organizacija (sindikat) v podjetju in delodajalec. Po zakonu so vse ravni kolektivnih pogodb neodvisne. Ker pa se sindikati pogajajo o njih na vseh ravneh, so splošno sprejeti in se izvajajo tako, da so pravice na vsaki naslednji ravni širše kot na predhodni. To pomeni, da kolektivne pogodbe na ravni podjetja običajno vsebujejo najširše pravice za delavce. Trenutno je v Makedoniji veljavna splošna/nacionalna kolektivna pogodba za zasebni sektor, kot tudi nekaj panožnih kolektivnih pogodb in še nekaj kolektivnih pogodb na ravni podjetja. Ker pa so po zakonu nacionalni sporazumi obvezujoči za vse delodajalce v zasebnem in javnem sektorju, izgleda pokritost zaposlenih 100%. Splošna/Nacionalna kolektivna pogodba za zasebni sektor je bila podpisana junija 2010.

Tristranski dialog na regionalni ali lokalni ravni se šele oblikuje.

Dialog na sektorski ravni poteka za sektorje z registriranimi delodajalskimi organizacijami (kot zahteva zakon za pogajanja o kolektivnih pogodbah). Po sklenitvi splošne/nacionalne kolektivne pogodbe so bile sklenjene še nekatere panožne pogodbe. Ena od panog je tekstilna industrija, kolektivna pogodba zanjo je bila sklenjena novembra 2007. Dodatni problem predstavlja delovna zakonodaja, ki je bila spremenjena 11 krat od 2005 leta dalje. Temu primerno so bile kolektivne pogodbe predmet ponovnih pogajanj in konsolidacije. Tako je bila kolektivna pogodba za tekstilni sektor spremenjena in dopolnjena trikrat, in sicer leta 2009, 2012 in 2013. O četrti spremembi se še pogajajo. Glavni poudarek v pogajanjih je spoštovanje človekovih pravic, predvsem pravic delavcev. To ni le posledica sindikalnega pritiska ali strahu pred škodo, ki jo lahko povzročijo imidžu panoge nehumani delovni pogoji in pogoji zaposlovanja, temveč temelji na preprosti ekonomski logiki, da proizvodnja v podjetju raste, ko se delovni pogoji izboljšajo. Delovne in okoljske pogoje vidijo številni trgovci in blagovne znamke kot potencialno grožnjo. Hitro rastoča manjšina trgovcev in blagovnih znamk gre še dlje, tako da vzpostavljajo nadzor. Včasih

se zanašajo na neodvisne nadzorne organizacije, ki preverjajo upoštevanje delovnih standardov dobaviteljev. Vplivajo tudi na zdravje in varnostne pogoje. Nekateri celo razvijajo strategije podjetniške socialne odgovornosti za podjetja ter s tem ustvarjajo strateški dejavnik diferenciacije in socialno odgovorne blagovne znamke. Tako ne izključujejo obrtnih veščin.

Dodatni dejavnik je tudi povečano število podjetij, ki so uvedla kodeks obnašanja s posebnim poudarkom na okoljskih standardih in etiki, vključno s posvetovanjem z delavci. Podjetja bodo morala zagotoviti, da so njihove prakse v skladu z delovnimi standardi o prejemkih in delovnem času. Podjetja, ki so del velikih globalnih dobavnih mrež, morajo spoštovati mednarodne standarde. V nekaj izoliranih primerih so bili izvajani pritiski s strani delodajalcev za ustanovitev sindikatov na podjetniški ravni, ki pa do zdaj še niso bili uspešni.

4.2 Črna gora

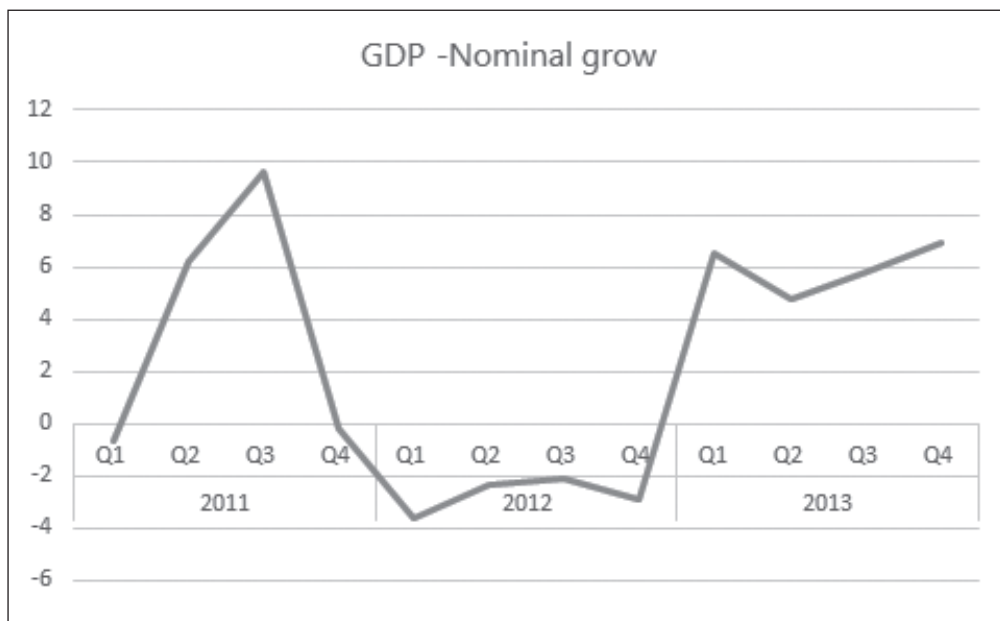
Naslednje poglavje nudi podrobno analizo trenutne situacije v Črni gori, s posebnim poudarkom na ekonomskih parametrih za tekstilni sektor v Črni gori. Če hočemo dobiti vpogled v prednosti posameznega sektorja, v tem primeru – tekstilnega, pa je potrebno predstaviti celotno trenutno gospodarsko situacijo. Jasno je, da je omenjeni sektor v vseh državah že vrsto let v procesu upadanja, kar je pomemben dejavnik za socialne partnerje pri sklepanju kolektivnih pogodb.

4.2.1 Trenutna gospodarska situacija v Črni gori

Potem ko je leta 2008 Črna gora postala neodvisna država, se je znašla v procesu investicijskega booma in vsi ekonomski kazalniki so prikazovali, kako je država na pravi poti. Po nekaj letih zelo dinamičnega gospodarskega razvoja pa je ekonomska kriza rast ustavila in povzročila ogromne spremembe na črnogorskem trgu dela. Makroekonomska situacija v državi je sicer stabilna, toda problemi obstajajo v zvezi z javnim dolgom in primanjkljajem v nacionalnem proračunu.

Spodnji graf prikazuje raven nominalne rasti BDP-ja v Črni gori v zadnjih treh letih.

Slika 1: Nominalna rast BDP-ja



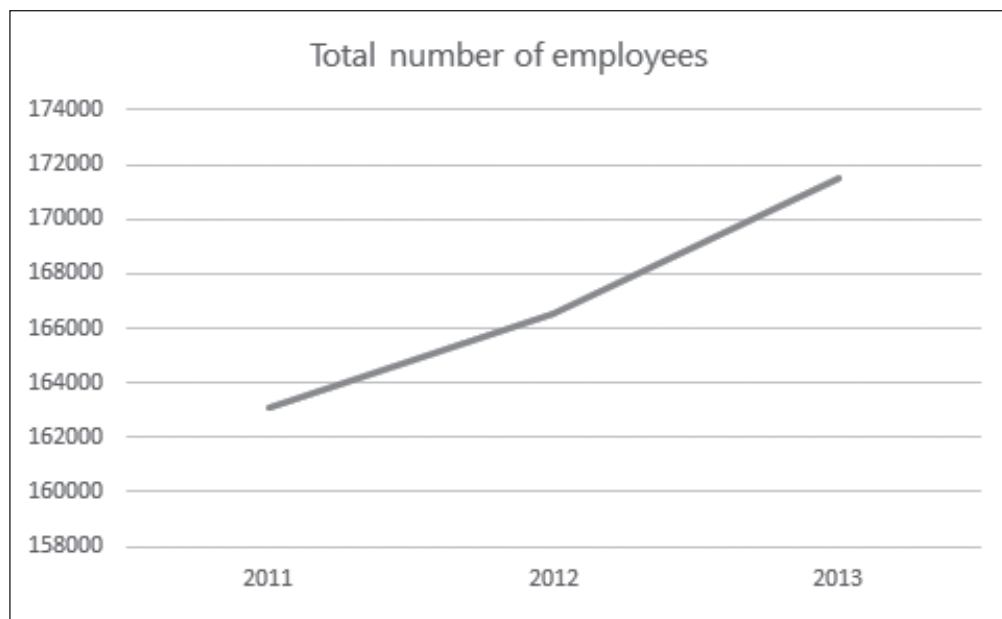
Vir: MONSTAT, www.monstat.org

Iz grafa je razvidno, da je imela ekonomska kriza zelo velik vpliv na črnogorsko gospodarstvo. Vrednost BDP-ja v Črni gori je izkazovala negativne trende na začetku leta 2011 in skoraj vse leto 2012.

Po ekonomski krizi je v letu 2013 prišlo do močne rasti črnogorskega gospodarstva. To je obdobje oživitve, ki ga nekateri analitiki vidijo kot obetavnega za novo rast.

Iz spodnjega grafa je razvidno, da število zaposlenih iz leta v leto raste. Trend je še posebno izrazit v obdobju 2012 do 2013 in ga lahko neposredno povezujemo z aktivnimi ukrepi delovnih politik v Črni gori.

Slika 2: Celotno število zaposlenih



Vir: MONSTAT, www.monstat.org

Povprečna plača v Črni gori je zadnjih nekaj let stabilna, z zelo majhnim nihanjem v obe smeri. Leta 2013 je bila povprečna plača v Črni gori na ravni 726 EUR bruto in je bila nižja kot v letu 2012. Po drugi strani pa je stopnja brezposelnosti precej visoka.

Tabela 1: Drugi ekonomski kazalniki za Črno goro

	2011	2012	2013
POVPREČNA PLAČA	722	727	726
STOPNJA BREZPOSELNOSTI	22,6	21,1	19,5
STOPNJA INFLACIJE	3,1	4,1	2,2

Vir: MONSTAT, www.monstat.org

Leta 2011 je bila stopnja brezposelnosti na ravni 22,6%, v letu 2013 pa se je znižala na 19,5%. Velik problem, s katerim se sooča Črna gora, je visoka stopnja brezposelnosti mladih. Stopnja brezposelnosti oseb v starosti od 15 – 24 let je bila v letu 2013 41,6%.

4.2.2 Trenutna gospodarska situacija v tekstilnem sektorju v Črni gori

Spodnja tabela prikazuje število zaposlenih v tekstilni industriji v Črni gori. Čeprav kažejo podatki nekaj pozitivnih trendov na tem področju, pa ekonomska moč sektorja ni preveč obetavna. Kot lahko vidimo, je celotno število zaposlenih v sektorju zelo nizko in je v letu 2012 predstavljalo zgolj 0,38% celotnega števila zaposlenih v Črni gori. Če primerjamo te podatke s tistimi iz leta 2009, je očitno, da se je delež zaposlenih v tekstilni industriji znižal.

Tabela 2: Število zaposlenih v tekstilnem sektorju v Črni gori

	2009	2010	2011	2012
Proizvodnja tekstila	410	321	231	209
Proizvodnja oblačil	285	235	239	256
Proizvodnja usnja in usnjenih izdelkov	272	235	121	161
Celoten tekstil	967	791	591	626
Odstotek v številu vseh zaposlenih	0,56%	0,49%	0,36%	0,38%

Vir: MONSTAT, www.monstat.org

V spodnji tabeli so prikazani uradni podatki o ravni prejemkov v tekstilnem sektorju v primerjavi s povprečno plačo v Črni gori.

Tabela 3: Povprečne plače v tekstilni industriji v primerjavi s povprečno plačo v Črni gori

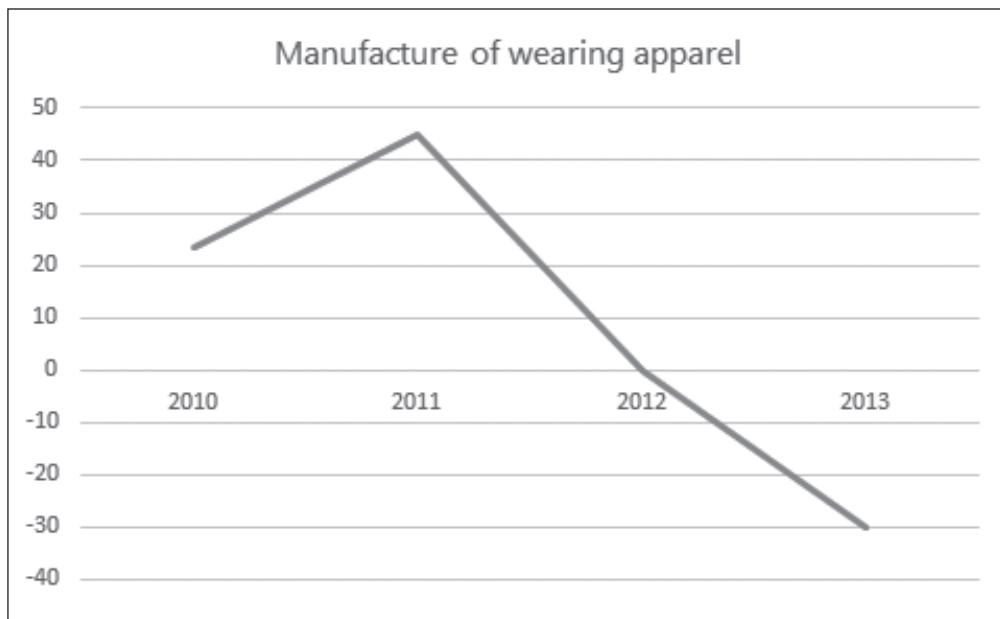
	2011	2012
Proizvodnja tekstila	-4,99%	-19,94%
Proizvodnja oblačil	-61,08%	-46,91%
Proizvodnja usnja in usnjenih izdelkov	-57,89%	-53,23%

Vir: MONSTAT, www.monstat.org

Tabela prikazuje nižje plače od povprečnih v vseh sektorjih, povezanih s tek-

stilom v Črni gori. Tako je na primer plača na področju proizvodnje usnja in usnjenih izdelkov za 53,23% nižja od povprečne plače v Črni gori v letu 2012. Po uradnih podatkih predstavlja proizvodnja tekstila in usnjenih izdelkov le manjši delež v celotni industrijski proizvodnji v letu 2013. Omenjena podsektorja sta predstavljala le 0,2% celotne proizvodnje (0,1% vsak).

Slika 3: Proizvodnja oblačil



Vir: MONSTAT, www.monstat.org

V primerjavi z letom 2012 je bila proizvodnja oblačil v letih 2010 in 2011 večja. Leta 2011 pa za 45% višja kot leta 2012.

Negativni trendi so bili zabeleženi tudi leta 2013, ko je bila proizvodnja oblačil 30,2% nižja kot v letu 2012.

4.2.3 Socialni dialog v Črni gori

Socialni dialog se izvaja na tristranski ravni (vlada, reprezentativno delodajalско združenje in reprezentativno sindikalno združenje), kot tudi na dvostranski

ravni (sindikati na eni strani in delodajalci na drugi). Socialni dialog poteka v Črni gori na nacionalni in na lokalni ravni.

Zakon o socialnih svetih (2007) predvideva ustanovitev socialnega sveta, ki predstavlja najvišji institucionalni okvir tristranskih pogajanj med socialnimi partnerji – črnogorsko vlado, predstavniškimi delodajalskimi in delavskimi združenji, oz. njihovimi uradnimi zastopniki. Socialni svet sestavlja 33 članov: 11 vladnih predstavnikov, 11 predstavnikov iz reprezentativnega delodajalskega združenja in 11 iz reprezentativnih organizacij delavcev (6 predstavnikov iz Konfederacije sindikatov Črne gore in 5 iz Zveze neodvisnih sindikatov Črne gore). Socialni svet je priznan tudi v členih črnogorske ustave (ki jo je parlament sprejel leta 2007): „*Socialni položaj delavcev se usklajuje v Socialnem svetu. Člani Socialnega sveta so predstavniki sindikatov, delodajalcev in vlade*“.

Socialni svet igra osrednjo vlogo v pogajanjih o spremembah splošne kolektivne pogodbe in sodeluje pri oblikovanju predlogov zakonov, tako da ustanavlja delovne skupine. Socialni svet oblikuje in posreduje stališča o temah, kot so razvoj in spodbujanje kolektivnih pogajanj, vpliv ekonomske politike in njenih ukrepov na socialni razvoj in stabilnost zaposlovanja, plače ter cenovne politike; konkurenčnost in produktivnost; privatizacija in druge teme v smislu strukturnega prilagajanja; zaščita okolja in delovnega okolja, izobraževanje in strokovno usposabljanje; socialna in zdravstvena varnost ter zaščita; demografska gibanja in druge teme, pomembne za uspeh in promocijo ekonomske in socialne politike.

Črna gora je ratificirala 4 od 6 konvencij o socialnem dialogu Mednarodne organizacije za delo (IOE), ni pa še ratificirala C151 o varstvu pravice do organiziranja in postopkih za določitev pogojev za zaposlitev v javni službi in C154 o spodbujanju kolektivnega pogajanja⁵.

V zadnjem desetletju je bila na področju delovne in socialne zakonodaje sprejeta vrsta zakonov, ki so zdaj prilagojeni tržnim ekonomskim pogojem. To so: Delovni kodeks, Zakon o zaposlovanju in pravici do zaščite pred brezposelnostjo, Zakon o zaposlovanju in delu tujcev, Zakon o sporazumni rešitvi sporov, Zakon o profesionalni rehabilitaciji in zaposlovanju oseb s posebnimi potrebami in zgoraj omenjeni Zakon o socialnem svetu.

Sindikalni pluralizem na nacionalni (dve sindikalni združenji) in sektorski ravni

⁵IOE. (brez datuma). Ratifications for Montenegro. NORMLEX – Informacijski sistem o mednarodnih standardih dela. dostop 24. 5. 2013.

(vendar ne v vseh panogah), je zahteval priznano reprezentativnost in istočasno oblikovanje potrebne zakonske infrastrukture, zlasti sprejetje Zakona o sindikalni reprezentativnosti v letu 2010.

Združenje delodajalcev Črne gore je edino reprezentativno delodajalsko združenje v Črni gori, čigar status je bil določen leta 2005 in katerega člani ustvarjajo ca. 80% nacionalnega BDP-ja ter zaposlujejo več kot 65% delavcev. Vključuje vse sektorje gospodarske dejavnosti v Črni gori.

Zakon o delu predvideva tri ravni kolektivnih pogodb v Črni gori (splošna, panožna in kolektivna pogodba na ravni podjetja). Na nacionalni ravni obstaja splošna kolektivna pogodba (podpisana s strani vseh treh socialnih partnerjev) in 17 sektorskih kolektivnih pogodb. S kolektivnimi pogodbami se urejajo plače, delovni pogoji in razmerja, pravice sindikatov in delodajalcev kot tudi postopek popravkov, revizije in sklepanje kolektivnih pogodb. Vsebinsko pogodb določajo predpisi v Zakonu o delu.

Do danes je Združenje delodajalcev Črne gore podpisalo štiri panožne kolektivne pogodbe, medtem ko so štiri v pripravi.

Novembra 2010 so socialni partnerji podpisali Dopolnila k splošni kolektivni pogodbi na nacionalni ravni, prva od leta 2004. Ta so se potem "razvila" v tako imenovani začasni akt, ker je bila pogodba prvokrat podpisana za določeno obdobje. Doživela je številne spremembe, zakonska veljavnost je bila prvič podaljšana do 31. decembra 2011, nato do 30. junija 2012 in končno do 30. septembra 2013. Marca 2014 so socialni partnerji podpisali novo pogodbo.

SOCIALNI DIALOG V TEKSTILNEM SEKTORJU V ČRNI GORI

Panožno kolektivno pogodbo za tekstilno, usnjarsko in gumarsko, kemijsko in farmacevtsko industrijo sta leta 2004 podpisala Neodvisni sindikat za tekstil, usnje in kemijsko industrijo Črne gore in odbor Združenja tekstilne, usnjarske, gumarske, kemijske in farmacevtske industrije pri Gospodarski zbornici Črne gore.

Od tega obdobja dalje je prišlo do številnih sprememb: sprejem Zakona o delu leta 2008 in spremembe ter dopolnila konec decembra 2011; spremembe ter dopolnila Splošne kolektivne pogodbe leta 2011, kateri je sledil podpis nove pogodbe leta 2014. Najpomembnejša pa je bila sprememba socialnega part-

nerja na delodajalski strani, to je „vstop“ Združenja delodajalcev Črne gore v socialni dialog kot prostovoljne, reprezentativne delodajalske organizacije in edine delodajalske predstavnice v tristranskem in dvostranskem socialnem dialogu; reprezentativni sektorski sindikat je še vedno Sindikat tekstilne usnjarske in kemijske industrije Črne gore. To vse kaže na potrebo po novih pogajanjih in oblikovanju novih panožnih kolektivnih pogodb.

Pogajanja, povezana s sklepanjem panožne kolektivne pogodbe za omenjeni sektor, potrebna za uskladitev s predpisi Zakona o delu in Splošne kolektivne pogodbe, so se začela v obdobju izvajanja projekta. Socialni partnerji so razpravljali o stari pogodbi in se strinjali, da mora biti nova pogodba bolj fleksibilna in usklajena s trenutno ekonomsko močjo tekstilnega sektorja v Črni gori.

Panožna kolektivna pogodba, sklenjena leta 2004 je še vedno veljavna in je v uporabi za vse delodajalce in delavce omenjenega gospodarskega sektorja, razen tistih predpisov, ki so v nasprotju z določbami v Zakonu o delu in splošno kolektivno pogodbo.

4.3 Hrvaška

4.3.1 Gospodarske smeri razvoja

V novi številki *Hrvatskih ekonomskih izgledov* (št. 60/oktober 2014) predstavljajo analitiki iz Ekonomskega inštituta Zagreb zadnje napovedi in analizo gospodarskih usmeritev na Hrvaškem. Iz revije:

Šibkejše okrevanje evrskega območja od pričakovanega in kopičenje negativnih signalov na domači sceni sta povzročila popravek napovedi BDP-ja navzdol za letošnje in naslednje leto. Pričakuje se padec BDP-ja za 0,6 odstotka letos, kar je za 0,1 odstotno točko nižje od julijske napovedi. Spremembo je pripisati predvsem znatnemu zmanjšanju investicij, ki naj bi dosegle 4 odstotke v celem letu. Močna dinamika, ki jo je bilo zaslediti v zunanjetrgovinskem sektorju, zlasti pri izvozu blaga, bo zaradi metodoloških sprememb delno oslabela. Negativni trendi se bodo nadaljevali v naslednjem letu, zaostrena davčna situacija in večje negotovosti glede politike pa bodo imele za posledico šibkejši potencial okrevanja. Zato je načrtovana rast za 2015 zdaj 0,2 odstotka, medtem ko je bila pred tremi meseci napovedana rast 0,7 odstotka.

Pozitiven doprinos k okrevanju v naslednjem letu se pričakuje od investicij in rasti izvoza, čeprav bodo le-te veliko manjše od pričakovanih. Okolje brez rasti, visoki davčni primanjkljaji in rastoči javni dolg povečujejo potrebo po odločnih ukrepih, ki naj bi jih sprejeli odgovorni, da se pridobi nadzor nad negativnimi trendi. Hrvaška je že vključena v korektivni mehanizem Postopka v zvezi s čezmernim primanjkljajem in Postopka makroekonomskih neravnovesij. Obstaja vtis, da je zavezanost oblikovalcev politik za izvajanje ključnih priporočil, izdanih v teh postopkih, bolj formalna kot resnična. Pričakovati je, da cilji postopka v zvezi s čezmernim primanjkljajem ne bodo sprejeti kot zavezujoči pri določanju proračuna 2015. Poleg tega kažejo najnovejše davčne številke iz oktobra 2014 veliko višjo raven javnega dolga, kot je bilo sprva pričakovano. Pričakovati je, da se bo morala Hrvaška kmalu bolj resno lotiti konsolidacije v zvezi s čezmernim primanjkljajem, kot je to počela do zdaj po priporočilih z januarja 2014. V kolikor resni ukrepi za konsolidacijo ne bodo sprejeti prav kmalu, so v bližnji prihodnosti odprte vse možnosti za fiskalni razvoj, vključno s stabilizacijskimi programi, ki vključujejo MDS v EU.

4.3.2 Zaposlovanje v sektorju tekstilne, obutvene, usnjarsko-predelovalne in gumarske industrije⁶

Tabela 5: Število zaposlenih v pridobitnih dejavnostih v gospodarskih družbah

Število zaposlenih v pridobitnih dejavnostih v gospodarskih družbah	2012	2013	06/2014	2014/2013
Skupno	1.153.497	1.132.246	1.124.946	-0,64%
C Predelovalna industrija	207.298	201.950	199.374	-1,28%
C13 Proizvodnja tekstila	4.070	3.719	2.960	-20,41%
C14 Proizvodnja oblačil	15.551	14.244	14.593	+2,45%
C15 Proizvodnja usnja in sorodnih izdelkov	8.825	8.752	9.632	+10,05%
Skupno C13, C14, C15	28.446	26.715	27.185	+1,76%
Delež C13, C14, C15 v C	13,72%	13,23%	13,64%	+0,41%
Delež C13, C14, C15 v skupni vsoti	2,47%	2,36%	2,42%	+0,06%

Vir: Statistični urad Hrvaške

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

Delež žensk, zaposlenih v C13, C14 in C15 v letu 2013 je 82%, medtem ko je v letu 2014 delež žensk v skupnem številu zaposlenih v C13, C14 in C15 81%.

Tekstilna, oblačilna in gumarska industrija so sektorji, ki so v primerjavi z letom prej beležili pozitivno rast v celotnem številu zaposlenih v letu 2014.

Medtem ko se število zaposlenih v proizvodnji tekstila še naprej zmanjšuje, se je število zaposlenih v proizvodnji usnja, usnjenih izdelkov in oblačil povečalo. Številke so pomembne zaradi dejstva, da omenjeni sektor zaposluje najbolj ranljivo skupino delovne sile, ki so ženske z nizko izobrazbo, srednje starosti, skoraj brez možnosti za ponovno zaposlitev, ko enkrat izgubijo službo.

Ukrepi, ki se osredotočajo na ohranjanje prav vsakega delovnega mesta v tem sektorju, so pomembni tudi zaradi socialne vključenosti te vrste delavcev. Vlada Republike Hrvaške je skupaj s socialnimi partnerji, sindikati in delodajalci sektorja na področju tekstilne, oblačilne in usnjarsko-predelovalne industrije 20. aprila 2010 podpisala sporazum o ustanovitvi Socialnega sveta za sektor. To je bil prvi tristranski sektorski socialni svet na Hrvaškem.

4.3.3 Povprečne neto plače v pridobitnih dejavnostih v gospodarskih družbah na Hrvaškem

Glej tabelo na naslednji strani.

Tabela 6: Povprečne neto plače v pridobitnih dejavnostih v gospodarskih družbah na Hrvatskem⁷

	2013											
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
Skupno	5 529	5 447	5 516	5 478	5 581	5 486	5 504	5 513	5 428	5 506	5 634	5 556
C Pridelovalna industrija	4 858	4 800	4 777	4 841	5 038	4 882	4 923	4 881	4 851	4 934	5 101	4 901
C13 Proizvodnja tekstila	3 503	3 298	3 341	3 340	3 449	3 258	3 386	3 479	3 422	3 504	3 569	3 506
C14 Proizvodnja oblaci	2 930	2 813	2 809	2 838	2 869	2 926	2 996	2 902	2 901	2 917	2 968	2 951
C15 Proizvodnja usnja in usnjenih izdelkov	2 915	2 845	2 859	3 046	3 031	3 062	3 084	3 076	3 114	3 226	3 198	3 094

Vir: Statistični ured Hrvatske

⁷Vir: Statistični ured Hrvatske
http://www.dzs.hr/App/PXWeb/PXWebHrv/Table.aspx?layout=tableViewLayout1&px_tableid=Zaposlenost+i+pla%u0107e%5cT2_HR.px&px_language=hr&px_type=PX&px_db=Zaposlenost+i+pla%u0107e&rxid=fc9d580f-2229-4982-a72c-cdd3e96307d3

Povprečna neto plača v predelovalni dejavnosti je decembra 2013 znašala 88% povprečne neto plače podjetij na Hrvaškem.

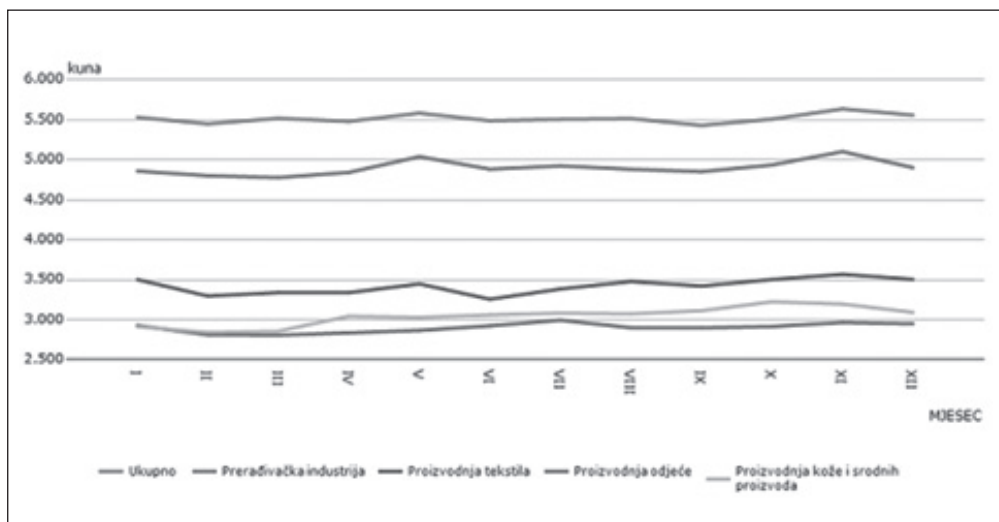
Povprečna neto plača v proizvodnji tekstila je le 72% povprečne neto plače v predelovalni industriji (C), in 63% povprečne neto plače podjetij na Hrvaškem.

Povprečna neto plača v proizvodnji oblačil je zgolj 60% povprečne neto plače v predelovalni industriji (C) in 53% povprečne neto plače v podjetjih na Hrvaškem.

Povprečna neto plača v proizvodnji usnja in sorodnih izdelkov je le 63% povprečne neto plače v predelovalni industriji (C) in 56% povprečne neto plače v podjetjih na Hrvaškem.

Najnižje povprečne plače v predelovalni industriji in tudi v celotnem hrvaškem gospodarstvu so razlog, da je sektor na področju tekstilne, oblačilne in usnjarsko-predelovalne industrije popolnoma nepriljubljen.

Slika 4: Povprečne neto plače po dejavnosti, leto in mesec⁸



Vir: Statistični urad Hrvatske

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

4.3.4 Socialni dialog

SOCIALNI DIALOG V EVROPSKI UNIJI

„V kontekstu sporazumov o zadevah, kot so starševski dopust; pogodbe o zaposlitvi za polovični delovni čas ali za določen čas; sveti delavcev in delovni čas, se je socialni dialog razvil iz svetovalnega v socialno vodenje. Danes si je brez resne vključenosti socialnih partnerjev nemogoče predstavljati politične procese kjerkoli v EU. Socialni dialog je ključna sila inovacij in sprememb (Komisija Evropskih skupnosti, 2002a). Širše gledano postaja socialni dialog del celostnega civilnega dialoga, ki vključuje različne akterje civilne družbe, kot so združenja, fundacije, ne/profitne ustanove in civilne iniciative.“

SOCIALNI DIALOG V REPUBLIKI HRVAŠKI

„Kasneje se je institucionalni okvir socialnega dialoga izboljšal zaradi treh dogodkov: sprejetje Sporazuma o ekonomsko-socialnem svetu in drugih oblik socialnega partnerstva; sprejetje dogovora „Partnerstvo za razvoj“, ki so ga podpisali vlada, združenje delodajalcev (HUP) in štirje sindikati; ter ustanovitev Urada za socialno partnerstvo na Hrvaškem. Zlasti slednji je dobil znatno finančno in tehnično podporo od USAid.“

„Nedavni sklep EU, da je socialni dialog na Hrvaškem „dokaj razvit“, pa ni popolnoma upravičen. Hrvaški položaj je zelo podoben tistemu v drugih post-komunističnih državah: „Letna poročila o dosežkih pravnega reda EU so se osredotočala na obstoj pravnih razlogov socialnega sporazuma. Le redko pa je bila podana kritična ocena izvajanja zakonodaje. Zaradi odsotnosti zavezujoče narave predpisov, ki urejajo to področje, so bili naporu uradnikov EU nezadostni, da bi premagali ovire pri vzpostavitvi učinkovitega socialnega dialoga“ (Ferge i Juhász, 2004:238). V primerjavi z Madžarsko, kjer je obstajala določena stopnja finančne pomoči za socialni dialog s strani EU, pa je močna vloga USAida na Hrvaškem vsaj implicitno bazirala na drugačni izkušnji iz ZDA.“⁹

SEKTORSKI SOCIALNI DIALOG

Sektorski socialni dialog je dvostranski dialog znotraj sektorja (dejavnosti/panoge). Na Hrvaškem se je ta oblika socialnega dialoga institucionalizirala v letu 2010, in sicer z ustanovitvijo sektorskih socialnih svetov. Vendar sta bila

⁹Zrinščak, S. Razširjena socialna Evropa? Socialna politika, socialna vključenost in socialni dialog na Hrvaškem in v Evropski uniji, str. 175

prva dva ustanovljena kot tristranska sveta. To sta bila Socialni svet za tekstilni, obutveni, usnjarsko-predelovalni in gumarski sektor (ustanovljen 20. aprila 2010) in Socialni svet za sektor gozdarstva in lesno-predelovalne industrije (ustanovljen 6. decembra 2010). Sporazuma o ustanovitvi so podpisale zveze sindikatov in Hrvaško združenje delodajalcev (CEA).

Šele tretji sektorski svet je bil ustanovljen avtonomno s strani sindikatov in delodajalskega združenja, in sicer 9. decembra 2011, po modelu držav članic EU. To je Socialni svet za cestni promet.

SOCIALNI SVET SEKTORJA TEKSTILNE, OBUTVENE, USNJARSKO-PREDELOVALNE IN GUMARSKÉ INDUSTRÍJE

Socialni svet sektorja tekstilne, obutvene, usnjarsko-predelovalne in gumarske industrije (SV TOKG) ima 21 članov. Vsak od socialnih partnerjev naj bi imel v njem 7 predstavnikov.

Državo zastopajo:

- 2 predstavnika z Ministrstva za gospodarstvo;
- 2 predstavnika z Ministrstva za podjetništvo in obrti;
- 2 predstavnika z Ministrstva za delo in pokojninski sistem.

Obstaja tudi možnost sodelovanja akademikov, nevladnih organizacij in lokalnih organov upravljanja kot svetovalcev.

5. NUJNI KORAKI ZA IZVAJANJE REZULTATOV EVROPSKEGA SOCIALNEGA DIALOGA V SODELUJOČIH DRŽAVAH IN SEKTORJIH

5.1 Črna gora

RUMICA KOSTIĆ, ZDRUŽENJE DELODAJALCEV ČRNE GORE

Socialni dialog in njegovo izvajanje v državi lahko poleg usklajenosti z zakonodajo prispeva h gospodarskemu razvoju in napredku družbe kot celote. To je orodje, ki podpira ustvarjanje poslovnega okolja, naklonjenega rasti novih podjetij, trajnostnemu vidiku in investicijam. Iz tega razloga mora glavni interes socialnih partnerjev na dvostranski in tristranski ravni temeljiti na dogovoru, kompromisih in najboljših možnih rešitvah.

Projekti, ki jih izvajajo socialni partnerji, so usmerjeni v krepitev socialnega dialoga v določenih sektorjih, s primeri dobre prakse v dvostranskih pogajanjih v državah EU (slovenski primer je za Črno goro zelo zanimiv in koristen). Nakazuje nujne korake, ki jih mora narediti Črna gora v smeri izvajanja modela evropskega socialnega dialoga v določenih sektorjih. Prenos znanja in izkušenj držav članic EU prispeva k razvoju tekstilne industrije v Črni gori.

VIDAK ĐURANOVIĆ, SINDIKAT TEKSTILNE, USNJARSKO-PREDELOVALNE, FARMACEVTSKE IN KEMIJSKE INDUSTRIJE ČRNE GORE

Kljub negativnim trendom v tekstilni in usnjarski proizvodnji v Črni gori obstaja velik potencial za bodočo obnovo in razvoj na tem področju. Če hočemo to doseči, pa moramo združiti sile in vplivati na odločevalce, tako da bo za podjetja v tem sektorju ustvarjeno ugodnejše okolje. To bi moral biti glavni cilj socialnih partnerjev pri oblikovanju jasnih smernic za obnovo in razvoj sektorja.

Eno glavnih pravil socialnega dialoga je, da se združenja delodajalcev in delavcev smatra kot partnerje in ne kot sovražnike. Skupna posvetovanja socialnih partnerjev, formalna srečanja, izmenjava izkušenj in predlogov lahko prispevajo h krepitvi takšnega partnerstva. V prihodnosti bi se morali socialni partnerji v Črni gori bolj intenzivno posvetiti prilagajanju in usklajevanju so-

cialnega dialoga EU standardom ter s tem spodbujati nadaljnji razvoj svojih organizacij v procesu pristopanja v EU.

5.2 Hrvaška

Najplodnejše obdobje Socialnega sveta za tekstilno, obutveno, usnjarsko-predelovalno in gumarsko industrijo (SV TOKG) je bilo, ko je Svetu predsedovalo Hrvaško združenje delodajalcev in najmanj produktivno v času predsedovanja Vlade Republike Hrvaške, tj. Ministrstva za gospodarstvo, ko se je Socialni svet (SV TOKG) srečal le enkrat v letu 2013. Od takrat dalje je socialni dialog v omenjenem sektorju popolnoma zamrl.

Socialni partnerji so ministrico Mirano Mrsić opozorili na težave, povezane z delom Socialnega sveta (SV TOKG). Predlagala je spremembo v organizaciji iz tristranskega modela socialnega sveta v dvostranski model, kar pa socialni partnerji niso sprejeli. Po mnenju delodajalcev in sindikatov problem sektorskega socialnega dialoga ni v medsebojnih odnosih, za rešitev identificiranih problemov pa potrebujejo „tretjo stran“ in to je Vlada Republike Hrvaške. Zadeva še ni rešena. Kar se tiče organizacije in delovanja Socialnega sveta (SV TOKG), pa je končni rezultat negotov. Projekti, kot so STRONG TCL: Močno partnerstvo za boljši socialni dialog na področju tekstilne, oblačilne in usnjarsko-predelovalne industrije v Sloveniji, na Hrvaškem, v Makedoniji, Črni gori in Srbiji, so nam v veliko pomoč. Dejavnosti v okviru projekta spodbujajo namreč razvoj in delovanje socialnega dialoga.

Hrvaško združenje delodajalcev – Združenje tekstilne in usnjarsko-predelovalne industrije je, zahvaljujoč temu projektu, organiziralo delavnico (Zagreb, 1. april 2014), na kateri je sodelovala večina članov Socialnega sveta (SV TOKG). Edini predstavnik Vlade Republike Hrvaške je bil z Ministrstva za gospodarstvo. Razpravljali so o ukrepih za povečanje konkurenčnosti in ohranjanje delovnih mest v omenjenem sektorju. Prišlo je tudi do pobude za srečanje z ministrico Mirando Mrsić (Ministrstvo za delo in pokojninski sistem) v zvezi s težavami v delovanju Sveta.

Na osnovi sklepov delavnice in seje Izvršnega odbora CEA - Združenje tekstilne in usnjarsko-predelovalne industrije z dne 1. julija 2014, so bila ministrici Mirandi Mrsić poslana naslednja priporočila:

1. Socialni partnerji so razvili dober socialni dialog. Neposredna vključenost predstavnikov Vlade Republike Hrvaške pa bi prispevala k še boljšemu socialnemu dialogu. Zato člani CEA - Združenje tekstilne in usnjarsko-predelovalne industrije vztrajajo na tristranski organizaciji Socialnega sveta (SV TOKG).
2. Glede na teme, ki so bile obravnavane na Socialnem svetu, naj Ministrstvo za delo in pokojninski sistem zagotovi administrativno in strokovno pomoč, tako da predlaga sposobne ljudi z drugih organov in ministrstev, ki bodo suvereno sodelovali v razpravah in podali svoja mnenja, in sicer v rangu namestnika ministra ali pomočnika.
3. Priporočilo članom Socialnega sveta (SV TOKG), ki zastopajo Vlado Republike Hrvaške: Ministrstvo za gospodarstvo naj postane stalni član namesto sedanjih treh ministrstev: Ministrstva za gospodarstvo, Ministrstva za delo in pokojninski sistem ter Ministrstva za podjetništvo in obrti.
4. Potrebno je zmanjšati število članov Socialnega sveta (SV TOKG), da se omogoči delovanje sveta in zagotovi sklepčnost. Priporočilo je, da vsak od socialnih partnerjev (vlada, delodajalska in sindikalna stran) imenuje 4 člane in 4 namestnike.

6. NUJNA POSODOBITEV TRGOV DELA IN KOLEKTIVNIH POGODB ZA USTVARJANJE VEČ IN BOLJŠIH DELOVNIH MEST

6.1. Makedonija

V Makedoniji je najpomembnejša stvar, ki jo vidijo socialni partnerji, potreba po močnem socialnem dialogu, s katerim bodo uspeli priti do skupnih rešitev v korist obeh strani, delodajalcev in delavcev ter pripomogli k trajnostnemu razvoju gospodarstva. Tako naj bi dosegli splošni dogovor, ki bi poudaril potrebo po dolgoročnih reformah, a tudi po hitrih odzivih za premagovanje specifične krize, ki je prizadela tekstilni in usnjarsko-predelovalni sektor. Nesporazumi glede specifičnih ukrepov in politik lahko nastanejo na obeh straneh (na strani delodajalcev in delavcev) industrijskih odnosov, kar je po drugi strani velik in trden pokazatelj potrebe po dialogu med tema dvema stranema.

V Makedoniji je bil socialni dialog v tekstilnem in usnjarsko-predelovalnem sektorju zadnjih 10 let na splošno uspešen, vendar se sindikati in delodajalci trudijo doseči kompromis in zadovoljive pogoje zase. Potrebni so dodatni naporji za krepitev sodelovanja med sindikati in delodajalskimi organizacijami, ki bodo pripomogli k večji konsolidaciji dvostranskega socialnega dialoga. Kljub dejstvu, da imajo nekatere delodajalske organizacije večje kapacitete, so pogosto razdrobljene in ne sodelujejo druga z drugo tako dobro kot sindikati. Sodelovanje med njimi bo izboljšalo stanje tako za podjetja kot za delavce v sektorju ter potencialno vodilo v razvoj industrijskih odnosov. V regiji z visoko stopnjo brezposelnosti, kjer je siva ekonomija največji problem, bi moral postati socialni dialog delodajalskih združenj in sindikatov centralni akter v zadevah, ki neposredno in posredno vplivajo na trg dela. Okrepiti je treba sodelovanje z mediji, kar bi pripomoglo k razvoju splošne organizacije civilne družbe – sindikalnih partnerstev in podpornih strategij. Dejansko lahko le resnično sodelovanje vseh deležnikov (javne ustanove, sindikati, delodajalske organizacije, nevladne organizacije, mediji) pripomore k ustvarjanju socialno-ekonomskega napredka in k zadovoljevanju interesov delodajalca in delavca.

Dolgoročni cilj je uskladiti zakone v državi in pravne sisteme, da ne bodo kompatibilni zgolj s predpisi mednarodnih instrumentov, ki urejajo socialno-ekonomske pravice, kakor tudi uporabiti ustrezen in celosten pristop, ki bo

ustvaril boljše pogoje za upoštevanje teh pravic. Če pa bodo visoka stopnja brezposelnosti, revščina in nacionalni ter regionalni pogoji izvzeti iz ustvarjanja politike, zakoni in mehanizmi izvajanja ne bodo mogli zagotoviti dostojnega dela, kakovostnih delovnih mest in trajnostnega razvoja gospodarstva. To bo vplivalo tudi na socialni dialog. Podjetniška kultura, temelječa na sodelovanju zaposlenih ter medsebojno zaupanje deležnikov sta pomembna za uspešno delovanje tekstilnega sektorja in za ustvarjanje več ter boljših delovnih mest. To prispeva k pozitivnemu vplivu socialnega dialoga ter vodi k novim pobudam ter dejavnostim za izboljšanje delovnih pogojev. Potrebna je posodobitev trgov dela, kar bo omogočilo razvoj inovativnih proizvodov in pripomoglo k večji konkurenčnosti na področju tekstilne, oblačilne in usnjarsko-predelovalne industrije na trgu. To pomeni povečati zavedanje za posodobitev trga dela, prožno varnost, spretnosti, kakovostno in dostojno delo. Večje zavedanje o teh potrebah nas bo prisililo, da se bomo naučili tehnik evropskega socialnega dialoga za učinkovitejše pogajanje. Z izvajanjem evropskih in mednarodnih standardov ter z evropskim modelom socialnega dialoga se bo povečala konkurenčnost in s tem izboljšali finančni rezultati, kar bo vodilo v odpiranje novih delovnih mest v inovativnem in rastočem sektorju. Oblikovala se bodo strokovna omrežja z mednarodnimi strokovnjaki tega sektorja, kar bo velika prednost v smislu izobraževanja in ustvarjanja priložnosti za medsebojno sodelovanje.

Izvoz lastnih izdelkov na trge EU večine makedonskih delodajalcev v tekstilnem sektorju ni na visoki ravni. Biti sposoben kreiranja oblačil in ustvarjanja blagovne znamke pomeni imeti izobražene ljudi in menedžerje z vizijo. Mnogi menedžerji oblačilnih podjetij čutijo potrebo po dodatnem usposabljanju v upravljanju in trženju. Njihovo znanje tujih jezikov je zelo slabo in le redki uporabljajo Internet. Če hočemo torej imeti bolj konkurenčen tekstilni, oblačilni in usnjarsko-predelovalni sektor, moramo spremeniti izobraževalni sistem ter omogočiti obvezno prakso dijakom na lokalni ravni, pri delodajalcih in v poklicnih šolah. Potreben je tudi sistematičen pristop k izobraževanju odraslih, kakor tudi prilagojeni standardi za poklicne kvalifikacije.

Za rast in trajnostni razvoj sektorja moramo, ob ustreznih sredstvih, razviti strategije in akcijske načrte. Vključevati pa morajo politike socialne vključenosti v korist najbolj ranljivih skupin.

6.2. Črna gora

Omenili smo trend črnogorskega gospodarstva, v okviru katerega je sektor tekstila in tekstilnih izdelkov drastično upadel. To potrjujejo ne le uradni podatki, temveč tudi dejansko stanje v Črni gori.

Nekoč močno razvit tekstilni sektor predstavlja zdaj zgolj 0,1% delež celotne industrijske proizvodnje v Črni gori. To pomeni nižje število zaposlenih v sektorju, kakor tudi nižje povprečne plače v primerjavi s povprečno plačo v državi.

Število podjetij v sektorju se je skrčilo le na nekaj podjetij. Nekoč dobro znana po kakovostni in visoko konkurenčni tekstilni proizvodnji, se Črna gora danes sooča z enakimi izzivi kot Evropa – z globalizacijo in množično proizvodnjo. Vendar pozitivni primeri še obstajajo – eden izmed njih je srednje veliko podjetje iz Berane (na severovzhodu Črne gore), ki proizvaja srajce in druge tekstilne izdelke La Vista.

Številne ankete in študije so pripeljale do soglasnega zaključka, in sicer da je za črnogorski trg dela značilna strukturna neuskklajenost med povpraševanjem in ponudbo, pri čemer so največji problemi:

- neuskklajenost med povpraševanjem in poklicnimi profili, ki jih generira izobraževalni sistem. V tem smislu obstajajo določeni profili (večina povezana s tekstilom), ki so zelo nepopularni pri mladini;
- po drugi strani pa obstaja hiperprodukcija drugih profilov, kar pomeni, da imajo tisti, ki so si to izobrazbo pridobili, težave pri iskanju dela. Posledica tega je, da so prisiljeni delati izven svojega področja znanja ali pa so brezposelni;
- visoka stopnja sive ekonomije. Ta je v veliki meri prisotna v storitvenem sektorju. Vendar je neformalno gospodarsko dejavnost zaslediti v veliki meri pri malih proizvajalcih, ki v glavnem predstavljajo tekstilno in usnjarsko-predelovalno dejavnost;
- velike regijske razlike v zaposlovanju/brezposelnosti. Sever Črne gore je najbolj prizadela brezposelnost, ki posledično vodi v migracijo ljudi v osrednji in južni del države.

Poleg negativnih dejavnikov obstaja tudi veliko število pozitivnih dejstev, ki nakazujejo potencialno izboljšanje trga dela v Črni gori, predvsem v kontekstu ustvarjanja delovnih mest. Najpomembnejši pozitivni dejavniki so naslednji:

- nižja obdavčitev kot v večini držav članic EU;
- večja fleksibilnost kot posledica reforme Zakona o delu;
- razvoj priložnosti v severni regiji države;
- pristop v EU in usklajevanje nacionalne zakonodaje;
- velik potencial države za razvoj malih in srednje velikih podjetij v Črni gori;
- možnosti za izhod iz krize in oživitev gospodarstva.

V kontekstu kolektivnih pogajanj v Črni gori je potrebno okrepiti zmogljivosti socialnih partnerjev, z namenom ustvariti prijazno okolje za gospodarsko rast in trajnostna podjetja. Zaradi tega vključuje Združenje delodajalcev Črne gore v dnevne in projektne dejavnosti vse socialne partnerje ter na ta način spodbuja prenos izkušenj socialnih partnerjev kakor tudi izmenjavo argumentov in problemov, s katerimi se socialni partnerji soočajo. Pomembno je omeniti, da so za socialni dialog in kolektivna pogajanja v Črni gori značilna pozitivna stališča vseh socialnih partnerjev in medsebojno razumevanje partnerjev pri določenih temah.

Seveda je prihodnost kolektivnih pogajanj in kolektivnih pogodb v usklajenosti z EU praksami. Črna gora mora razvijati socialni dialog, ki je bil v času krize prepoznan kot močno orodje pri ohranjanju ekonomske stabilnosti.

Enako pomembno za Črno goro je delo na reformah trga dela. Ena potencialnih rešitev za izboljšanje pogojev trga dela, ki jo promovira Združenje delodajalcev Črne gore, je samozaposlovanje in razvoj podjetništva, zlasti v nerazvitih predelih Črne gore, kar je eden od načinov povečevanja zaposlovanja. Spodbujanje podjetništva je ključnega pomena za prehod od neuradne do uradne ekonomije, kar lahko močno okrepi sektor tekstila in proizvodnje oblačil ter usnja zlasti na severu države.

V tem kontekstu je MEF prepričan, da je nujno potrebna kreditna linija (politika) ob ugodnih pogojih za zagon podjetij na področju kmetijstva, trgovine, turizma in obrti. Tudi podpora in kreditne linije za male proizvajalce tekstila in tekstilnih ter usnjarskih izdelkov lahko deluje zelo stimulatивно pri njihovem prehodu iz neuradne v uradno ekonomijo.

Po drugi strani paje bistvenega pomena nadaljnje delo in pobude, osredotočene na večje investiranje v izobraževanje zaposlenih v Črni gori. Izboljšati moramo znanja, spretnosti in kompetence, da bomo lahko povečali možnosti za-

poslovanja na osnovi formalnega in neformalnega učenja ter usposabljanja. Večina študij je pokazala, da potrebujejo zaposleni več izobraževanja na področju mehkih spretnosti (komunikacija, prezentacija...) kakor tudi več znanja na področju EU standardov v industrijski proizvodnji in modernizaciji strojev v tekstilni industriji. Če hočemo imeti konkurenčno delovno silo, je potrebno izboljšati izvajanje koncepta vseživljenjskega učenja.

6.3 Hrvaška

6.3.1 Kolektivna pogodba

Druga oblika sektorskega socialnega dialoga so kolektivna pogajanja. Kolektivna pogodba je poseben sporazum na področju delovne zakonodaje, sklenjen v pisni obliki in prostovoljno med delodajalcem iz delodajalskega združenja, tj. združenja delodajalcev na višji ravni na eni strani in sindikati ali združenji sindikatov na višji ravni kot predstavnikov delavcev na drugi strani, ki ureja delovne pogoje ter medsebojne odnose podpisnikov.

Kolektivna pogodba zvišuje raven materialnih in drugih pravic delavcev (nad minimum, ki ga določa Zakonik o delovnih razmerjih).

6.3.1.1 Panožne kolektivne pogodbe na Hrvaškem

Trenutno se na Hrvaškem (v zasebnem sektorju) izvajajo naslednje panožne kolektivne pogodbe za:

- varnostne službe;
- lesnopredelovalno in papirno industrijo;
- gradbeništvo;
- trgovino (razveljavljena);
- humanitarno odstranjevanje min;
- gostinstvo in potovalne agencije.

6.3.1.2 Razširitev kolektivne pogodbe

Štiri kolektivne pogodbe – za lesnopredelovalno in papirno industrijo, gradbeništvo, trgovino in potovalne agencije – so bile na osnovi sklepa min-

istra razširjene, kar pomeni, da veljajo za vse zaposlene v dejavnosti in so obvezujoče za vse delodajalce. Odločitev o razširitvi uporabe kolektivne pogodbe je minister sprejel na osnovi predloga ene od strank kolektivne pogodbe in je zdaj razširjena (na osebe, ki niso sodelovale pri sklenitvi in se kasneje niso pridružile), v kolikor ocena vpliva pokaže, da obstaja javni interes za razširitev in je ugotovljeno, da je kolektivna pogodba sklenjena med sindikati z večinskim članstvom kot tudi delodajalskim združenjem z največjim številom zaposlenih na področju, na katerega naj se pogodba razširi.

6.3.1.4 Tekstilna industrija

Kolektivna pogodba ne obstaja. Socialni partnerji so se pogajali, vendar do končnega rezultata ni prišlo.

6.3.1.5 Nov zakon o delovnih razmerjih

Kolektivna pogajanja so se z novim Zakonom o delovnih razmerjih in Zakonom o reprezentativnosti spremenila.

ZAKON O DELOVNIH RAZMERJIH – KOLEKTIVNE POGODBE

Predpisi o razširjeni uporabi pravnih pravil v kolektivnih pogodbah so vrnjeni v Zakon o delovnih razmerjih. Predpisi z znatno zmanjšano vsebino so bili v letu 2012 preneseni v Zakon o merilih za sodelovanje v tristranskih organih in reprezentativnosti v kolektivnih pogajanjih.

Po novem Zakonu vse kolektivne pogodbe, katerih veljavnost je potekla ali pa so bile razveljavljene ex lege, veljajo do sklenitve nove kolektivne pogodbe, toda največ za tri mesece. Vendar imajo stranke kolektivne pogodbe možnost, da se dogovorijo o podaljšani uporabi do največ šest mesecev.

Razlog za razveljavitev kolektivne pogodbe se v novem zakonu ureja drugače. V primeru razveljavitve so razlogi, ki to dovoljujejo, spremenjene okoliščine (klavzula rebus sic stantibus). Delodajalci dvomijo o primernosti zavezujočega instituta razveljavitve pogodbe in dopolnil, tj. prenehanja veljavnosti pogodbe zaradi spremenjenih okoliščin. Predlog delodajalcev je bil, da se na osnovi subsidiarnosti uporabijo predpisi iz Zakona o civilnih obligacijah, ki določajo odpoved pogodbenih razmerij za nedoločen čas.

Obe spremembi zahtevata od pogodbenih strank izredno pazljivost v procesu sklepanja kolektivne pogodbe, zlasti kar se tiče trajanja, definicije odpovednega roka in razlogov za odpoved. Urejeno je tudi podaljšanje uporabe pravnih pravil, vsebovanih v kolektivnih pogodbah.

Pretekle izkušnje so pokazale, da so vrzeli v razvoju teh zadev znatno prisp-evale k rigidnosti hrvaškega sistema delovnih razmerij ter tako vplivale na stroške dela in konkurenčnost hrvaških izdelkov ter storitev.

- *POMEMBNE DOPOLNITVE K ZAKONU O REPREZENTATIVNOSTI ZDRUŽENI DELODAJALCEV IN SINDIKATOV*

a. Črtanje določenih predpisov o sindikalni zastopanosti

Zakon o reprezentativnosti ne vsebuje več specifičnih predpisov glede sindikalne zastopanosti. Le-ta se določa na osnovi splošnih predpisov/pogojev. Tako sindikati (kot je npr. Hrvaški sindikat za zdravstvo), ki imajo relativno majhno število članov, toda možnost visoko učinkovitih stavk v primerjavi z ostalimi sindikati, v kolektivnih pogajanjih ne bodo več zastopani.

b. Spremembe v trajanju obdobja reprezentativnosti

Reprezentativnost nacionalnih sindikalnih in delodajalskih organizacij se podaljša na pet let, medtem ko je zastopanost v kolektivnih pogajanjih povezana z veljavnostjo kolektivne pogodbe. Pred iztekom veljavnosti kolektivne pogodbe sme vprašanje o sindikalni reprezentativnosti za kolektivna pogajanja postaviti le tisti sindikat, ki je v tem času pridobil pogoje za reprezentativnost.

c. Pogajanja o spremembah v kolektivni pogodbi

O spremembah kolektivne pogodbe se lahko pogajajo le sindikalne pogajalske skupine, ki so spogajale in sklenile trenutno veljavno kolektivno pogodbo.

Pogajanja o novi kolektivni pogodbi so možna le z novo sindikalno pogajalsko skupino, ustanovljeno na osnovi novih pravil in postopka za ugotavljanje njihove reprezentativnosti.

Pred iztekom veljavnosti kolektivne pogodbe lahko sindikalno zastopanstvo za kolektivna pogajanja postavlja pod vprašaj le tisti sindikat, ki si je v tem času pridobil vse pogoje za reprezentativnost. Sindikat, katerega prošnja za določitev reprezentativnosti ni uspela, eno leto ne more zaprositi za ponovno določitev reprezentativnosti.

d. Merila reprezentativnosti za sodelovanje na kolektivnih pogajanjih

V primeru, da je v podjetju dejaven le en sindikat, je to edini sindikat, ki je reprezentativen za kolektivna pogajanja, ne glede na število njegovih članov in delež zaposlenih v sindikalnem članstvu. Če je v podjetju prisotnih več sindikatov, vsi sindikati, ki v podjetju delujejo, sporazumno dodelijo reprezentativnost enemu izmed njih. Če je torej v podjetju več sindikatov, se morajo vsi strinjati, ali bodo vsi reprezentativni ali le nekateri. Novi zakon predpisuje, da je kolektivna pogodba veljavna le v primeru, če jo podpišejo reprezentativni sindikati, ki zastopajo najmanj 50% članov vseh reprezentativnih sindikatov, medtem ko dogovor o ugotovitvi reprezentativnosti določa število članov vsakega reprezentativnega sindikata.

Če sindikati ne dosežejo sporazuma o reprezentativnosti, jo določi Komisija za določanje reprezentativnosti. V procesu določanja, ki ga vodi Komisija, pridejo v poštev le tisti sindikati, ki imajo najmanj 20% sindikalnih članov.

Zakon odpira nove možnosti sklepanja kolektivnih pogodb na dodatni, nacionalni ravni. Splošno nacionalno kolektivno pogodbo sklenejo reprezentativni socialni partnerji, ki so člani nacionalnega Ekonomsko-socialnega sveta.

Ravni pokritja delodajalcev se določajo kot običajno, toda prošnja za določitev reprezentativnosti skupine delodajalcev je opuščena. Na ravni skupine delodajalci lahko sklenejo kolektivno pogodbo. Na sindikalni strani mora kolektivno pogajanje vključevati vse sindikate, reprezentativne na nižjih ravneh. Za področja, za katera se določa reprezentativnost in se sklepa kolektivna pogodba, je NACE-kodeks edino merilo, veljavno za državne in javne službe.

e. Skupine za kolektivna pogajanja

Predpisi, ki zadevajo reprezentativnost strank v kolektivnih pogajanjih, so jasno razloženi. Kar se tiče delodajalske strani, zasebni sektor sam določi, kdo ga

bo zastopal v kolektivnih pogajanjih. Če je delodajalec država, javne službe ali druge državne ustanove, delodajalsko pogajalsko skupino določi hrvaška vlada, oz. minister ali organ lokalne oz. regionalne uprave.

Sindikati se morajo strinjati glede članov v pogajalski skupini. Če dogovor ni dosežen v predpisanem roku, ima vsak reprezentativen sindikat pravico delegirati v pogajalsko skupino enega zastopnika.

Če pa se sindikati sporazumejo glede članov svoje pogajalske skupine, se sme delodajalec pogajati samo s to skupino.

Sedanje pravilo velja: sindikalni pogajalski odbor ima lahko največ 11 članov.

f. Reprezentativnost je pogoj za veljavnost kolektivne pogodbe.

Predlog novega zakona prinaša nova merila veljavnosti kolektivne pogodbe. Kolektivna pogodba velja, če so podpisniki na sindikalni strani reprezentativni, tj. imeti morajo več kot 50% članov celotnega števila delavcev, ki so včlanjeni v reprezentativnih sindikatih. Na ta način se preprečuje, da bi bile sklenjene kolektivne pogodbe, ki nimajo podpore večine sindikalnih članov na ravni kolektivnega pogajanja.

g. Možnost odpovedi nekaterih "starih" kolektivnih pogodb

Če so kolektivne pogodbe sklenili sindikati, ki niso šli skozi postopek določanja reprezentativnosti za kolektivna pogajanja, predpisanega v Zakonu o reprezentativnosti (sprejet leta 2012), lahko delodajalci po Členu 31 osnutka Končnega predloga novega zakona o reprezentativnosti razveljavijo takšno kolektivno pogodbo, ne glede na postopke in razloge za razveljavitev, v kolikor sindikati v 15 dneh od datuma delodajalčevega povabila za začetek nove kolektivne pogodbe ne začnejo s postopkom za določanje reprezentativnosti. Očitno je to način, kako izločiti stare kolektivne pogodbe iz pravnega sistema.

6.3.1.6 Zakon o minimalni plači

Zakon o minimalni plači, ki je bil sprejet 30. maja 2008 in je stopil v veljavo 1. julija istega leta (Uradni list 67/08), je zaustavil pogajanja za kolektivno pogodbo v sektorju tekstilne, obutvene, usnjarsko-predelovalne in gumarske industrije. Zakon o minimalni plači ureja:

- minimalno plačo v Republiki Hrvaški;
- metodologijo usklajevanja minimalne plače;
- nadzor in kontrolo nad izvajanjem predpisov Zakona o minimalni plači;
- vrste kazni za neplačilo minimalnih plač delavcem.

Minimalna plača, izplačana 1. julija 2008 je bila na ravni 39 odstotkov povprečne plače v letu 2007. Povprečna plača se izračunava za celotno preteklo leto, kar je bolj ugodno za delavce.

Delodajalec mora zaposlenemu zagotoviti plačo, ki je določena v kolektivni pogodbi, delovnih uredbah, pogodbi o delovnem razmerju, medtem ko je višina minimalne plače predpisana v Zakonu o minimalni plači.

V praksi to pomeni, da predpisuje omenjeni zakon le minimalno plačo in če je plača, do katere je delavec upravičen na osnovi panožne kolektivne pogodbe ali pogodbe o zaposlitvi manjša od predpisane minimalne plače, je zaposleni upravičen do minimalne plače, predpisane v Zakonu.¹⁰

Za določene industrije, kot so tekstilna, lesnopredelovalna in papirna, usnjarsko-predelovalna in obutvena, je bilo predvideno prehodno obdobje štirih let. V tem času naj bi minimalno plačo pomnožili z določenim koeficientom, od 0,94 v prvem letu do 0,98 v zadnjem (četrtim) letu.

S 1. julijem 2008, je bila dogovorjena minimalna plača v omenjenih sektorjih 94 odstotkov minimalne plače, ki jo predpisuje zakon in je znašala 2.583,43 HRK mesečno.

V naslednjih treh letih, naj bi se minimalna plača v tekstilni, lesnopredelovalni in papirni, usnjarsko-predelovalni in obutveni industriji progresivno zviševala; v drugem letu do 96 odstotkov minimalne plače, v tretjem letu do 97 odstotkov in v četrtem letu do 98 odstotkov minimalne plače, določene po zakonu za tisto leto. Šele v petem letu izvajanja Zakona o minimalni plači naj bi se vsi sektorji izenačili in delavci naj bi prejeli enako minimalno plačo.

Vendar pa je zaradi močne recesije prišlo do določenih sprememb. Od sprejetja Zakona o minimalni plači na Hrvaškem, to je od leta 2008 do leta 2013, se je višina minimalne plače spremenila trikrat (leta 2008, 2012 in 2013). Sedanja minimalna bruto plača na Hrvaškem znaša 3.017,61 HRK.

¹⁰Vir: <http://www.tax-fin-lex.hr/StaticContent/TFLGlasnik/TFLGlasnik-2008-25.htm>

▫ SOGLASJE SOCIALNIH PARTNERJEV

S sprejetjem Zakona o minimalni plači so se prenehala pogajanja za kolektivno pogodbo v sektorjih tekstilne, oblačilne in usnjarsko-predelovalne industrije. To so delovno intenzivne panoge. Delež plač v celokupnih stroških je zelo visok in zato igra minimalna plača v sektorju pomembno vlogo. Ker pa se najbolj občutljiv element socialnega dialoga v sektorju, to je minimalna plača, ureja z zakonom, je primanjkovalo motivov za nadaljevanje pogajanj o drugih pravicah.

Slaba stran vsakoletnega določanja višine minimalne plače je, da sindikalna stran, ki se pogaja, zastopa javni in ne zasebni sektor. Minimalna plača pa v javnem sektorju ne igra prav nobene vloge (tabela 5).

Delodajalci in sindikati na sektorski ravni večinoma nimajo težav pri doseganju soglasja na določenih področjih. Tako so v letu 2014 skupaj predlagali ukrepe za izboljšanje konkurenčnosti sektorja in za ohranjanje delovnih mest. Predlagani ukrepi predvidevajo zmanjšanje stroškov bruto plače za 25 odstotkov oz. ukrep bruto plača je neto plača, tj. bruto = neto.

Omenjena ukrepa se lahko izvajata le, če so izpolnjena naslednja merila:

- delež zaposlenih žensk v celotnem številu zaposlenih v podjetju znaša $\geq 65\%$;
- povprečna bruto plača v podjetju je $\leq 65\%$ povprečne bruto plače, izplačane v vseh gospodarskih družbah na Hrvaškem.

Podoben ukrep na EU ravni je najti v južni Italiji, kjer je bruto plača enaka neto plači.

bruto plača = neto plača

Industrijska strategija Republike Hrvaške 2014-2020 predvideva zmanjšanje plačila prispevkov delodajalca znotraj bruto plače, vendar upoštevajoč merilo starosti delavca.

Sistem spodbujanja zaposlovanja oseb, starejših od 50 let v izvozno usmerjenih podjetjih (tisti nad 60 let plačajo 25% prispevkov, osebe od 50 do 60 let plačajo 50% prispevkov – *vertikalen ukrep*¹¹)

- *PRIPOROČILA ZA POSODOBITEV TRGOV DELA IN KOLEKTIVNIH POGODB Z NAMENOM LAŽJEGA USTVARJANJA VEČ IN BOLJŠIH DELOVNIH MEST IN KONKUREČNOSTI SEKTORJA*

a. Ustvarjanje socialno partnerske mreže z EU projekti

EU projekti prispevajo k mreženju in izmenjavi izkušenj partnerjev, poleg tega pa lahko spodbudijo vse socialno odgovorne deležnike k sodelovanju tudi na nacionalni ravni. EU projekti pogosto predstavljajo pobudo za bolj intenzivno sodelovanje socialnih partnerjev.

b. Podpora državnih ustanov z aktivno participacijo

Socialni partnerji na Hrvaškem so pogosto obravnavani kot zainteresirana javnost, kar pomeni, da so vključeni le v zadnje faze procesa sestavljanja odločitev pravnih aktov na Hrvaškem – v javne obravnave. Socialni partnerji so večkrat opozarjali na ta problem z različnimi pravnimi sredstvi, toda do zdaj brez uspeha, kar dokazuje, da ima današnji socialni dialog na Hrvaškem dobro formalno pravno osnovo, medtem ko se v praksi ne izvaja.

S projektom *“Strong TCL: Močno partnerstvo za boljši socialni dialog na področju tekstilne, oblačilne in usnjarsko-predelovalne industrije v Sloveniji, na Hrvaškem, v Makedoniji, Črni gori in Srbiji.”* je socialnim partnerjem uspelo spodbuditi vladne predstavnike, da so aktivno sodelovali na delavnicah, organiziranih v okviru projekta. Socialni partnerji so tudi izpostavili vprašanje sektorskega socialnega dialoga, ki je v določenem obdobju zamrl in potrebo po njegovi ponovni vzpostavitvi. S skupnimi dejavnostmi na projektu so socialni partnerji posredovali predhodno dogovorjene ukrepe za izboljšanje konkurenčnosti v sektorju in ohranitev delovnih mest, tako na nacionalni ravni kot tudi v širših okvirih.

c. Prepoznavnost sektorja tekstilne, obutvene in usnjarsko-predelovalne industrije

Sektor tekstilne, obutvene in usnjarsko-predelovalne industrije je v javnosti že vrsto let deležen negativne pozornosti, ne le na Hrvaškem ampak tudi v tujini. Nizke cene izdelkov iz Azije so narekovale zaprtje proizvodnje v obratih po Evropi in izgubo delovnih mest. Nizke plače v industriji so slaba motivacija za

¹¹Vir: MINGO, Industrijska strategija Republike Hrvatske 2014.-2020., str 29, januar 2014., Zagreb

mladino, da bi se izobraževala za poklice, ki so za ta sektor/industrijo značilni. Navkljub pozitivnim primerom in podjetjem, ki zaposlujejo veliko število delavcev, najdejo trg za svoje izdelke brez večjih težav in se uspešno upirajo dolgotrajni recesiji, medtem ko se zakonodaja nenehno spreminja, je doje-manje industrije zelo negativno. K negativni sliki dodatno prispeva dokument Industrijska strategija Republike Hrvaške 2014-2020, ki tekstilno, oblačilno in usnjarsko-predelovalno industrijo neupravičeno označuje kot "problematično".

d. Sodelovanje v Evropskem socialnem dialogu

Sodelovanje v EU sektorskih socialnih svetih bi gotovo okrepilo položaj so-cialnih partnerjev. Lahko bi sledili temam, povezanim s sektorjem na EU ravni, kakor tudi spodbudili razprave o določenih zadevah, ki so pomembne za sek-tor na nacionalni ravni.

e. Močno članstvo v sindikatih in delodajalskih organizacijah

Sindikalne in delodajalske dejavnosti bi morale biti usmerjene k povečanju članstva. Z močnejšim in številnejšim članstvom bo možen boljši socialni dia-log, in tudi skupne dejavnosti preko Sektorskega socialnega sveta za tekstil-no, obutveno, usnjarsko-predelovalno in gumarsko industrijo. V tem smislu je potrebno podpreti socialne partnerje, da bodo pridobili spretnosti in znanja, potrebna za pridobivanje novih članov. Ena od možnosti je prav gotovo sode-lovanje socialnih partnerjev v EU projektih. Zelo priporočamo nadaljnje de-ja-vnosti glede na potrebe in izkazano zanimanje socialnih partnerjev v bodočih EU projektih.





S finančno podporo Evropske unije. Za izražena mnenja in vsebine so v celoti odgovorni avtorji. Evropska komisija ni odgovorna za morebitno uporabo informacij.

ISBN 978-961-93428-9-3



9 789619 342893