

Uvjeti i kriteriji za socijalni dijalog u Europi iz perspektive radnika

**Od znanstvenih spoznaja do
praktičnih preporuka za
postupanje**

Europski centar
za radnička pitanja (EZA)

Guy Van Gyes, Sem Vandekerckhove,
Jan Van Peteghem, Stan De Spiegelaere



Izvještaj „Uvjeti i kriteriji za socijalni dijalog u Europi iz perspektive radnika: od znanstvenih spoznaja do praktičnih preporuka za postupanje” realiziran je zahvaljujući financijskoj potpori Europske unije te rada HIVA-e (Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving) i Europskoga centra za radnička pitanja (EZA).

Uvjeti i kriteriji za socijalni dijalog u Europi iz perspektive radnika

**Od znanstvenih spoznaja do
praktičnih preporuka za
postupanje**

Europski centar
za radnička pitanja (EZA)

Guy Van Gyes, Sem Vandekerckhove,
Jan Van Peteghem, Stan De Spiegelaere

Shaker Verlag
Aachen 2017.

**Bibliografske podatke objavila je Njemačka nacionalna knjižnica
(Deutsche Nationalbibliothek)**

Njemačka nacionalna knjižnica vodi ovu publikaciju u njemačkoj nacionalnoj bibliografiji; detaljne bibliografske podatke pronaći ćete na stranici:
<http://dnb.d-nb.de>.

Copyright Shaker Verlag 2017.

Sva prava pridržana. Ova se publikacija bez izdavačeva prethodnog odobrenja ne smije djelomično ni u cijelosti umnožavati, ni pohraniti u sustavu za upravljanje podacima ni na drugi način ili s pomoću elektroničkoga, mehaničkoga ili drugog medija, kao preslika, zapis ili na drugi način proslijediti trećim osobama.

Tiskano u Njemačkoj.

Grafički dizajn: HellaDesign, D – 79312 Emmendingen

Prijevod: Anika Rešetar Drvar

ISBN 978-3-8440-5191-9

Shaker Verlag GmbH
Postfach 101818
D – 52018 Aachen
Tel.: 02407/9596-0
Fax: 02407/9596-9
Internet: www.shaker.de
E-Mail: info@shaker.de

Sadržaj

Predgovor	10
Popis kratica	13
Uvod	14
DIO 1.	18
Konceptualizacija socijalnog dijaloga prema europskome modelu	18
1. Glavne koncepcije	18
1.1. Rad kao socijalni sustav	18
1.2. Definicija socijalnoga dijaloga	18
1.2.1. Poseban instrument za upravljanje radnim odnosima	18
1.2.2. Sličan participaciji radnika i demokratskom suodlučivanju na radnome mjestu, a opet različit	20
1.2.3. Razlikovanje socijalnog dijaloga od drugih koncepcija	22
1.3. Bitne institucionalne komponente	23
1.3.1. Međusobno priznavanje: klasni kompromis fordizma	24
1.3.2. Sindikat	26
1.3.3. Sustav kolektivnih ugovora	28
1.3.4. Informiranje i savjetovanje u poduzećima	30
1.3.5. Socijalno koncentriranje	32
1.4. Daljnja obilježja uz „sustav upravljanja”	34
1.5. Tipologije socijalnog dijaloga	35
2. Bitni pokretači i motivi	40
2.1. Ciljevi socijalnog dijaloga	40
2.1.1. Poticanje demokracije na radnome mjestu	40
2.1.2. Preraspodjela dobiti poduzeća	41
2.1.3. Na putu prema primjerenim radnim uvjetima	42
2.1.4. Učinkovitost i djelotvornost	44
2.2. Etički argumenti za socijalni dijalog	45
2.2.1. Politička argumentacija za demokraciju na radnome mjestu	45
2.2.2. Argumentacija za demokraciju na radnome mjestu vezana za građanska prava	47

2.2.3.	Vjerska argumentacija za demokraciju na radnome mjestu	47
2.3.	Utemeljeno u europskom zakonodavstvu	49
2.3.1.	Ustavom zajamčena prava	50
2.3.2.	Praktična realizacija s pomoću direktiva	50
3.	Socijalni dijalog i gospodarski učinak	52
3.1.	Standardni modeli gospodarskih pregovora	53
3.1.1.	Bilateralni monopol	53
3.1.2.	Prošireni monopolistički model	54
3.1.3.	Monopson	55
3.2.	Uvjeti za socijalni dijalog	57
3.2.1.	Stupanj sindikalne organiziranosti	57
3.2.2.	Centralizacija	57
3.2.3.	Poštovanje odredaba kolektivnoga ugovora i proglašenje općeobvezujućeg karaktera kolektivnoga ugovora	58
3.2.4.	Konsenzus	58
3.2.5.	Tržišno natjecanje	59
3.2.6.	Politička potpora	60
3.3.	Utjecaj na gospodarski učinak	60
3.3.1.	Plaće i doprinosi	60
3.3.2.	Porast broja i fluktuacija radnika	61
3.3.3.	Nejednakost	63
3.3.4.	Dobit i produktivnost	63
3.3.5.	Gospodarski rast i stabilnost	64
3.3.6.	Granice ekonomskih istraživanja o socijalnom dijalogu	64
3.4.	Zaključak o gospodarskom učinku socijalnoga dijaloga	66
4.	Europska tradicija socijalnog dijaloga u aktualnoj krizi pod pritiskom	67
4.1.	Zlatno doba socijalnoga dijaloga	67
4.2.	Novi izazovi za radne odnose...	69
4.2.1.	Opći razvoji u svijetu rada	70
4.2.2.	Razvoji u Europskoj uniji	73
4.3.	... pod utjecajem aktualne gospodarske krize	75
4.3.1.	Decentralizacija	77
4.3.2.	Ponovno otvaranje rasprave o stečenim pravima	77
4.3.3.	Nova organizacija socijalnih partnera	79
4.4.	Razvoji s malo utjecaja na kvalitetu socijalnoga dijaloga	80
4.4.1.	Trend prema manjim poduzećima	80
4.4.2.	Trend smanjenja članstva u sindikatima	81

4.4.3.	Sve veća važnost dobrobiti na radnome mjestu	82
4.4.4.	Sve jače uključivanje nevladinih organizacija	83
4.5.	Specifična situacija novih država članica Europske unije	84
DIO 2.		89
Socijalni dijalog u poduzeću		89
5.	Institucionalni okvir organizacija i tijela za predstavljanje radnika	89
5.1.	Pobliže promatranje teorije	89
5.2.	Kartiranje institucionalnoga okvira	92
6.	Osnove učinkovitog informiranja i konzultacija	96
6.1.	Glavno značenje angažmana	97
6.2.	Potreba za jasnim ciljevima	98
6.3.	Teme za konzultacije, informiranje i pregovore	99
6.4.	Informiranje mora biti jasno, pravodobno i redovito	102
6.5.	Integrirano u socijalni dijalog na razini više poduzeća i u komparativne pravne propise	102
6.6.	Socijalni dijalog u poduzeću trebao bi dobiti primjerenu institucionalnu potporu	103
6.6.1.	Stvaranje dobrog pravnog okvira	103
6.6.2.	Osiguranje učinkovite inspekcije rada	104
6.6.3.	Rješavanje sporova	105
6.6.4.	Priznavanje sposobnosti i kompetencija	106
7.	Strukturni oblici učinkovitih paritetnih konzultacija	107
7.1.	Sastav paritetnih odbora: različite formule	107
7.2.	Modaliteti rada	110
7.2.1.	Stalna tijela	110
7.2.2.	Ad hoc tijela	111
7.3.	Potrebne resurse predstavnika radnika	112
7.3.1.	Zaštita od nepoštenog odnosa	112
7.3.2.	Pravo na informiranje	113
7.3.3.	Oslobađanje od radne obveze	119
7.4.	Poseban format: europska radnička vijeća	120
7.4.1.	Radnička vijeća u koncernima	120
7.4.2.	Pravni okvir	121
7.4.3.	Aktualno stanje	122

8.	Participacija radnika u tijelima za donošenje odluka – idealni oblik?	124
8.1.	Participacija u Europi	124
8.2.	Zašto je participacija poželjna ili nije?	126
8.3.	Zamke i problemi	128
8.3.1.	Tko bi trebali biti predstavnici?	128
8.3.2.	Koje su zadaće predstavnika radnika?	128
8.3.3.	Čije bi interese trebali zastupati predstavnici radnika?	129
8.3.4.	Povjerljivost?	129
8.3.5.	Što je s naknadom?	129
8.4.	Smatramo li da je participacija poželjna?	130
9.	Procesni izazovi za učinkoviti socijalni dijalog	131
9.1.	Želja i sposobnost za prave konzultacije	131
9.2.	Dokazane vještine i stručno usavršavanje	134
9.3.	Tehnike za dobre sjednice	135
9.4.	Primjena primjerenih pregovaračkih tehnika	137
9.4.1.	Pripremna faza	137
9.4.2.	Pregovori	138
9.4.3.	Završetak pregovora	140
9.5.	Rješavanje sukoba	140
9.6.	Uključivanje stručnjaka	143
10.	Što je s mikropoduzećima i malim poduzećima?	144
10.1.	Mikropoduzeća i mala poduzeća zahtijevaju vlastiti pristup	144
10.2.	Pristup Europske unije i razni nacionalni pravni okviri	145
10.2.1.	Radnička vijeća i odbori za zaštitu na radu	146
10.2.2.	Sindikalni predstavnici	147
DIO 3.		148
Koordinacija socijalnoga dijaloga u više poduzeća		148
11.	Dijalog u više poduzeća: što se krije iza ovoga naziva?	148
11.1.	Nekoliko podataka...	148
11.2.	...i njihovo podrijetlo...	151
11.3.	...i njihov učinak	153
12.	Pristup specifičan za gospodarsku granu	154
12.1.	Kolektivni ugovori: što se krije iza tog naziva?	154

12.2.	Važna obilježja	159
12.2.1.	Moć organiziranja i resursi socijalnih partnera	159
12.2.2.	Zakonski i institucionalni okvir	159
12.2.3.	Uloga države	160
12.2.4.	Integracija granskih kolektivnih ugovora	160
12.2.5.	Obilježja granskih kolektivnih ugovora	160
12.3.	Čimbenici za uspjeh granskih kolektivnih pregovora	161
13.	Nacionalni pristup	165
13.1.	Vrsta i učinak sustava nacionalnih kolektivnih ugovora	165
13.1.1.	Centralizacija	166
13.1.2.	Koordinacija	168
13.1.3.	Lakmus–test za nacionalne kolektivne pregovore: uvođenje minimalne plaće	169
13.2.	Socijalni savezi	170
13.3.	Nacionalne institucije za socijalni dijalog	172
13.4.	Zastupanje u različitim tijelima	173
13.5.	Strukovno obrazovanje i radni odnosi	173
13.6.	Regionalna gospodarska partnerstva	176
14.	Zaključak	180
	Literatura	184
	Autori	196