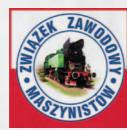
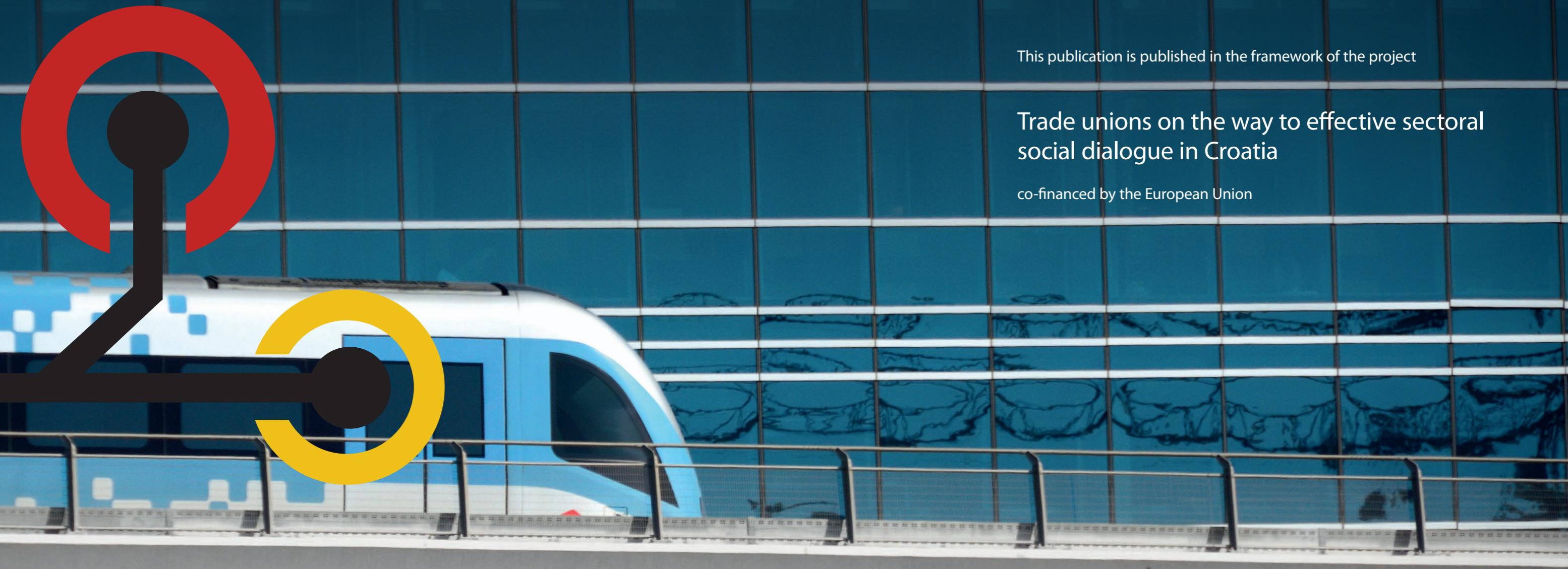


This publication is published in the framework of the project

Trade unions on the way to effective sectoral social dialogue in Croatia

co-financed by the European Union



Trade unions  on the way to effective sectoral social dialogue in Croatia

This copy is free



Investing in future
European Union

Project co-financed by the European Union
from the European Social Fund
www.strukturnifondovi.hr



Investing in future
European Union

Project co-financed by the European Union
from the European Social Fund
www.strukturnifondovi.hr





Trade unions



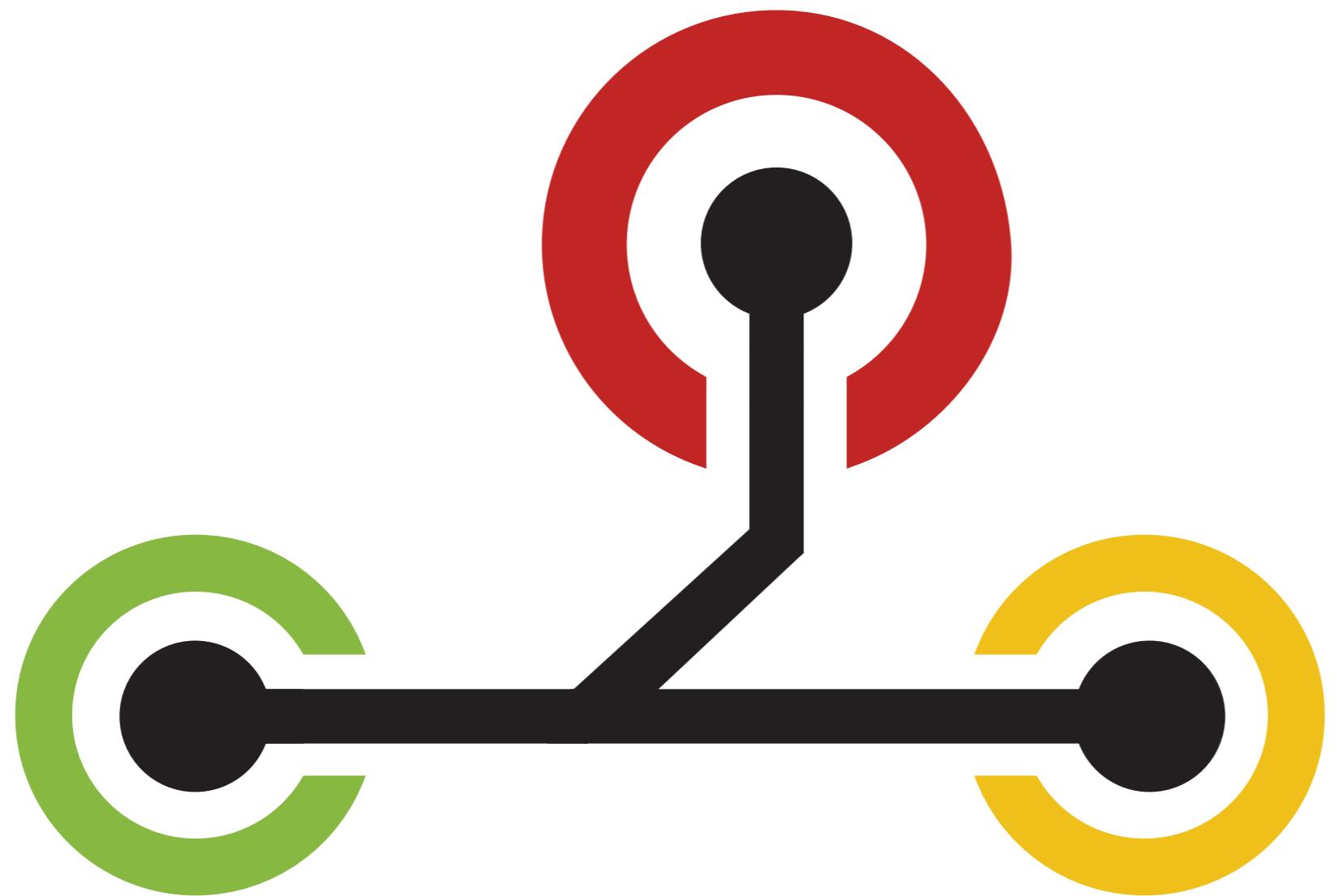
on the way to effective sectoral
social dialogue **in Croatia**

The content of this publication are the sole responsibility of
Związek Zawodowy Maszynistów Kolejowych w Polsce

Związek Zawodowy Maszynistów Kolejowych w Polsce
ul. Grójecka 17
02-021 Warszawa, Polska
tel. (022) 474 26 15, tel/fax (022) 474 26 16
www.dialoguezzmk.eu
email:hrproject.maszynisci@gmail.com

CROATIAN EMPLOYMENT SERVICE
Office for Financing and Contracting of EU Projects
Petračićeva 4, 10 000 Zagreb, Croatia
Tel: 01 5393 220, fax: 01 5393 200
e-mail: cesdfc@hzz.hr
www.hzz.hr, www.esf.hr

hr



Trade unions  on the way to effective sectoral
social dialogue **in Croatia**

1 Strategija povećavanja uključenosti sindikata u razvoj sektorskog socijalnog dijaloga u Hrvatskoj i razvijanje suradnje sa sindikatima iz različitih zemalja EU-a

1.1 Pravni temelji socijalnog dijaloga u Europi
(na temelju podataka Europskog parlamenta, 2015. godine)

Socijalni dijalog predstavlja bitan element europskog socijalnog modela, zahvaljujući kojem socijalni partneri (predstavnici poslodavaca i zaposlenika) mogu aktivno pridonositi kreiranju europske socijalne politike. Pravni temelj socijalnom dijalušu daju članci 151. - 156. Ugovora o funkcioniranju Europske unije (UFEU). Promicanje ideje dijaloga između poslodavaca i radnika smatra se zajedničkim ciljem EU-a i država članica. Socijalni dijalog služi poboljšanju upravljanja u Europskoj uniji na način da se socijalni partneri uključuju u donošenje odluka i njihovu provedbu.

Proces socijalnog dijaloga ustanovljen je 1985. na inicijativu predsjednika Komisije Jacquesa Delorsa, a cilj mu je bio da svim socijalnim partnerima koje zastupa Europska konfederacija sindikata (ETUC), Udrženje industrijalaca i konfederacije poslodavaca Europe (UNICE) te Europski centar poduzeća s javnim udjelom (CEEP) osigura sudjelovanje u stvaranju zajedničkog tržišta. Kao rezultat susreta socijalnih partnera izdan je cijeli niz zajedničkih izjava na temu zapošljavanja, obrazovanja i dodatnog osposobljavanja, kao i drugih društvenih pitanja.

1992. osnovan je Odbor za socijalni dijalog (SDC) – glavni forum za bipartitni socijalni dijalog na europskoj razini. SDC trenutno organizira zasjedanja tri ili četiri puta godišnje, broj 64 članova (po 32 predstavnika poslodavaca i 32 predstavnika radnika) koji predstavljaju europska tajništa i nacionalne organizacije. U međuvremenu je Jedinstveni europski akt stvorio pravne osnove za razvoj „socijalnog dijaloga na razini Zajednice“. U listopadu 1991. UNICE, CEEP i ETUC sklopili su zajednički sporazum kojim su pozvali na uvođenje obveze konzultiranja sa socijalnim partnerima kada se pripremaju pravni propisi vezani uz socijalna pitanja kao i na to da se socijalnim partnerima omoguće pregovori o okvirnim sporazumima na razini Zajednice. Ovaj je poziv uzet u obzir u Sporazumu koji je priložen Protokolu iz Maastrichta o socijalnoj politici, a potpisale su ga sve zemlje članice osim Velike Britanije. Na nacionalnoj razini socijalni partneri time su dobili mogućnost provedbe direktiva pomoću kolektivnih ugovora.

Na razini EU-a, a temeljem čl. 154. UFEU-a, da bi Komisija poduzela bilo kakve radnje iz područja socijalne politike, potrebno je da prethodno konzultira mišljenje socijalnih partnera. Tada se socijalni partneri mogu odlučiti na pokretanje međusobnih pregovora radi usklađivanja i eventualnog sporazuma o predmetnom pitanju, i time zaustaviti provođenje inicijative Komisije. Proces pregovaranja može potrajati i do devet mjeseci, a socijalni partneri imaju sljedeće mogućnosti:

- » mogu sklopiti sporazum i zajednički se obratiti Komisiji s prijedlogom da Vijeće preuzme na sebe donošenje odluke o njegovoј provedbi, ili
- » nakon što sklope međusobni sporazum, mogu se odlučiti da bi ga radije proveli sukladno postupcima i praksama socijalnih partnera te onima u državama članicama (ovakvi su sporazumi nazvani „dobrovoljni sporazumi“ ili kasnije „automorni sporazumi“) ili
- » ako nisu u stanju postići sporazum, Komisija nastavlja s radom na prijedlogu o kojem je riječ

Od 1998., nakon odluke Komisije da uspostavi zasebna tijela (Odluka Komisije 98/500/EZ od 20. svibnja 1998.) značajno se razvijao i sektorski socijalni dijalog. Osnovan je cijeli niz odbora za temeljna ekonomска područja i oni su postigli značajne rezultate. Sektorski socijalni dijalog polučio je tri europska sporazuma: Sporazum o organizaciji radnog vremena za pomorce (1998.), Sporazum o organizaciji radnog vremena mobilnog osoblja u civilnom zrakoplovstvu (2000.) te Sporazum o određenim vidovima radnih uvjeta mobilnih radnika upućenih u interoperabilne prekogranične službe u željezničkom sektoru (2005.).

Nakon promjena koje su uvedene Ugovorom iz Amsterdama proces konzultiranja još je dobio na značenju jer trenutno pokriva sva područja koja su obuhvaćena člankom 151. UFEU-a. Stupanjem na snagu Ugovora iz Lisabona umetnut je novi članak (članak 152. UFEU-a) u kojemu se navodi da „Unija priznaje i promiče ulogu socijalnih partnera na europskoj razini, uz uvažavanje raznolikosti nacionalnih sustava. Ona olakšava međusobni dijalog socijalnih partnera poštujući njihovu autonomiju.“ Osim toga, člankom 153. UFEU-a državama članicama pruža se također mogućnost da socijalnim partnerima povjere provedbu odluke Vijeća o ratifikaciji kolektivnog ugovora potpisano na europskoj razini.

Međutim, zbog nastupanja gospodarsko-finansijske krize i provođenja križnih mjera, socijalni dijalog gubio je reputaciju i sve više slabo zbog vlastite decentralizacije, značajnih ograničenja u kolektivnom pregovaranju te državnih intervencija u području politike plaća. U tom kontekstu i s obzirom na činjenicu da su države članice u kojima je socijalno partnerstvo najjače bile one koje su najuspješnije prevladale krizu, nova je Komisija u studenome 2014. odlučila ponovno pokrenuti i ojačati dijalog sa socijalnim partnerima - naročito zbog novog sustava gospodarskog upravljanja – kao preduvjet za funkcioniranje europske socijalne tržišne ekonomije.

Od samih početaka procesa europske integracije smatralo se važnim da se u izradu zakonodavstva Zajednice uključe gospodarski i socijalni dionici. Dokaz za to je i osnivanje Savjetodavnog odbora za ugljen i čelik te Europskog gospodarskog i socijalnog odbora. Od šezdesetih godina prošlog stoljeća osnovani su brojni savjetodavni odbori čija je uloga da Komisiji pruže podršku pri oblikovanju politike za određeno područje. U sastav tih odbora obično ulaze predstavnici nacionalnih organizacija poslodavaca i sindikata te predstavnici država članica. Od 1970. glavni forum za tripartitni socijalni dijalog na europskoj razini bio je Stalni odbor za zapošljavanje, koji se sastojao od 20 predstavnika socijalnih partnera, od čega ih je 10 predstavljalo sindikate, a 10 organizacije poslodavaca. Odbor je 1999. g. doživio reformu nakon čega je uključen u koordiniranu europsku strategiju zapošljavanja; u ožujku 2003. Vijeće je sazvalo Tripartitni socijalni samit za rast i zapošljavanje (Odluka Vijeća 2003/174/EZ) koji je zamijenio dotadašnji Stalni odbor za zapošljavanje. Samit se održava barem jednom godišnje u svrhu kontinuiranog posredovanja u konzultiranju između Vijeća, Komisije i socijalnih partnera o ekonomskim i socijalnim problemima te o pitanju zapošljavanja. Jedno od njegovih zasjedanja mora se održati prije proljetnog zasjedanja Europskog vijeća.

Formalizirajući proces koji je započeo 1997. službeno je utvrđeno da u Tripartitnom socijalnom samitu sudjeluju: aktualno Predsjedništvo Vijeća EU-a, dva naredna Predsjedništva Vijeća Europske unije, Europska komisija i socijalni partneri. Tri predsjedništva Vijeća najčešće se sastoje od čelnika država ili vlada te ministara nadležnih za zapošljavanje i socijalna pitanja. Europska komisija također ima svoja dva predstavnika, uobičajeno je da to budu njezin predsjednik te povjerenik nadležan za zapošljavanje i socijalna pitanja. Predstavnici socijalnih partnera podijeljeni su u dva izaslanstva s jednakim brojem članova. Izaslanstva se sastoje od deset predstavnika organizacija radnika i deset predstavnika organizacija poslodavaca, pri čemu se posebno vodi računa o ravnopravnom sudjelovanju žena i muškaraca. Svaka se skupina sastoji od izaslanika europskih međusektorskih organizacija koje zastupaju opće interese ili specifične interese članova nadzornih i upravljačkih tijela, kao i malih i srednjih poduzeća na europskoj razini. Tehničku koordinaciju za predstavnike radnika omogućuje ETUC, a za predstavnike poslodavaca UNICE. Nakon ratifikacije Ugovora iz Lisabona uloga Tripartitnog socijalnog samita za rast i zapošljavanje sad je priznata UFEU-om, člankom 152.

1.2 Socijalni dijalog u Hrvatskoj

Socijalni dijalog u Hrvatskoj pati od sličnih slabosti kao i dijalog u ostalim zemljama Srednje i Istočne Europe (zemlje bivšeg komunističkog bloka). Najveće prepreke su mu nedostatak političke volje za dijalogom sa socijalnim partnerima, neuvažavanje njihova mišljenja i potrebe za zajedničkim kreiranjem vlastitih sektorskih politika, loše funkcioniranje mehanizma konzultiranja koji koče tripartitni dijalog, odljev kapitala i infrastrukturni problemi koji otežavaju bilateralni dijalog, nejasna zakonska rješenja, nedostatak iskustva i tehničkih mogućnosti socijalnih partnera za vođenje učinkovitog bipartitnog i tripartitnog socijalnog dijaloga, te nenalaženje saveznika i nedostatan utjecaj na državnu sektorskiju politiku.

Jedan od razloga za takvo stanje stvari leži u razdoblju predpristupnih pregovora za priključenje EU-u, na koje su bili pozvani socijalni partneri i vlade. Dogodilo se da su sindikate većine zemalja bivšeg istočnog bloka njihove vlastite vlade isključile iz predpristupnih pregovora. Ovakvo stanje stvari rezultirao je time da su sindikati još uvijek relativno slabo uključeni u mehanizme kreiranja sektorskih politika koje provode njihove vlade i u konzultiranje sektorskih politika na paneuropskoj razini - sindikati su se našli van tog procesa i do danas nisu uspjeli zauzeti jaku poziciju u europskom socijalnom dijalu. Tipična praksa vlade i poslodavaca jest blokiranje učinkovitosti sindikata u socijalnom dijalu tako što im se ograničavaju informacije i marginalizira njihova važnost u javnosti. Zbog nedostatka odgovarajućih informacija, sindikati su zaista neučinkoviti i zahvaljujući tome vlada može i dalje u javnosti širiti negativnu sliku o sindikatima, čime se stvara začarani krug.

U većini postkomunističkih zemalja dominira bipartitni socijalni dijalog (između sindikalnih organizacija i organizacija poslodavaca) prosječne efektivnosti, uglavnom na razini firmi te neučinkoviti i čisto „ceremonijalni“ tripartitni dijalog na nacionalnoj razini. U tradicionalnim industrijskim granama te u branšama u kojima dominira državni kapital može se naići i na primjere dobro razrađenih mehanizama tripartitnog sektorskog socijalnog dijala; ali snaga socijalnih partnera smanjuje se iz godine u godinu, podrivana „kapitalom bez vlasnika s kojim bi se moglo razgovarati“ (investicijski fondovi, Venture capital fondovi, vrući novac) - koji investiraju u privatizirana društva putem burze. U većini zemalja bivšeg Istočnog bloka postoje tijela čija je namjena vođenje tripartitnog dijala na nacionalnoj razini (kao što su trilateralne komisije, ekonomsko-socijalna vijeća i sl.), ali unutar svakog od njih suočavamo se sa značajnim preprekama, uključujući i prekid razgovora i obustavu rada (npr. u Poljskoj). Malo je sindikata koji imaju odgovarajuće tehničke mogućnosti i dovoljno stručnu pozadinu za sudjelovanje u socijalnom dijalu na razini Europske unije.

Socijalni dijalog nije se baš čvrsto ukorijenio u hrvatskom društvu, a slično je i u ostalim bivšim socijalističkim zemljama. Prva nastojanja u tom smislu u Hrvatskoj su poduzeta 1994., kada je osnovano Gospodarsko-socijalno vijeće. U godinama koje su uslijedile Vijeće je djelovalo, ali možemo reći da se to djelovanje svodilo na proceduralno-formane dogovore i deklaracije koje kasnije nisu zaživjele u praksi; uloga Vijeća ostala je svedena na ulogu svojevrsnog formalno-savjetodavnog tijela. Nakon izbora 2000. godine, Vlada je u hrvatski Ustav i u Zakon o radu unijela novi pravni okvir socijalnog dijaloga. Hrvatska je u međuvremenu ratificirala niz međunarodnih konvencija preporučenih od strane Međunarodne organizacije rada, zahvaljujući čemu je socijalni dijalog dobio sasvim drugo lice. On počiva na dinamici suradnje između nacionalnog Gospodarsko-socijalnog vijeća i Vladinog ureda za socijalno partnerstvo. Nacionalno vijeće uživa također potporu Područnih vijeća.

Hrvatsko Gospodarsko-socijalno vijeće je tijelo u kojem ključni partneri (predstavnici Vlade, udruga poslodavaca i sindikata) pregovaraju, odlučuju i raspravljaju o prioritetnim problemima te važnim društveno-ekonomskim pitanjima, kao što su: politika plaća, porezni sustav, socijalna politika i politika zapošljavanja, kolektivni ugovori, privatizacija, obrazovanje i tržište rada, pravna zaštita i provedba pravnih propisa, međunarodni odnosi, državni proračun, zdravstveno i mirovinsko osiguranje i drugi problemi iz područja rada. Vijeće može predložiti partnerima raspravu na temu bilo kojeg zakona koji Vlada predloži; u većini slučajeva ti zakoni dobivaju podršku. Svaki partner ima jedan glas; moguće je i pojedinačno glasovanje protiv, ali se ti glasovi ne čitaju kada zakon ide na raspravu u Sabor.

Glavno obilježje hrvatskog socijalnog dijaloga jest fragmentacija sindikata, nasuprot vrlo snažnom i centraliziranom predstavništvu poslodavaca te vodećoj ulozi Vlade. Hrvatska udruga poslodavaca broji oko 5.000 članova, tri regionalna ureda (Osijek, Rijeka, Split) iz 24 stručna ogranka. Sindikati su organizirani u pet središnjica:

- » Nezavisni hrvatski sindikati (NHS)
- » Savez samostalnih sindikata Hrvatske (SSSH)
- » Matica hrvatskih sindikata (Matica)
- » Hrvatska udruga sindikata (HUS)
- » Udruga radničkih sindikata Hrvatske (URSH)

Hrvatska je vlada 2001. godine osnovala Vladin ured za socijalno partnerstvo s ciljem jačanja socijalnog dijaloga. Ured organizira sastanke Vijeća, okrugle stolove, seminare i sastanake; osim toga uključen je u transfer znanja na temu socijalnog dijaloga s drugim europskim zemljama koje su po ovom pitanju naprednije.

Sudjelovanje sindikata i predstavnika poslodavaca u dijalu s Vladom zajamčen je zakonom. Na makroekonomskoj razini (pitanja koja se tiču nacionalne politike) socijalni dijalog u Hrvatskoj je na relativno visokoj razini, dok je na sektorskoj razini ispod zadovoljavajuće. Kolektivni ugovori usvojeni se gotovo u cijelom javnom sektoru te u većini poduzeća u državnom vlasništvu. Sindikati nisu u dovoljnoj mjeri pripremljeni za sektorski dijalog i prečesto ne pokazuju inicijativu za takav dijalog. U privatnom sektoru pak, uobičajen je nedostatak volje za vođenjem dijala kao i nedostatak takve vrste tradicije. Privatni biznis ne prihvata sindikate kao partnere u dijalu, naročito kada je riječ o kolektivnim ugovorima. Postotak učlanjenosti u sindikat u Hrvatskoj znatno je niži nego u prethodnom ustroju; od ukupno 1.700 000 zaposlenih, njih oko 460 000 učlanjeno je u sindikate (27%). Progresivno smanjenje ukupnog broja radnika učlanjenih u sindikate dodatno potkopava sindikalni mandat za vođenje socijalnog dijaloga u Hrvatskoj što dovodi do eskaliranja slabosti sindikata i nemogućnosti vođenja socijalnog dijaloga, osobito sektorskog dijala.

U kontekstu globalne finansijske krize, socijalni dijalog postao je iznimno važan za Hrvatsku - 2008. godine, Vlada je osnovala posebno savjetodavno tijelo koje se sastoji od 15 članova, a nazvano je Ekonomsko vijeće. To je Vijeće raspravljalo o ključnim pitanjima ekonomije u krizi, kao što su: mogućnost zamrzavanja plaća u javnom sektoru, proračun Vlade, načini ublažavanja posljedica krize u sektorima ključnim za zemlju. Međutim, Vijeće je teško postizalo konsenzus o gore navedenim pitanjima i sindikati su očitovali svoje nezadovoljstvo i neslaganje s radom Ekonomskog vijeća.

Prepristupni dokumenti i izvještaji koje je prikupljala Europska unija također pomalo rasvjetljavaju pitanje socijalnog dijaloga u Hrvatskoj. U izvještaju Europske komisije o napretku iz 2008. navodi se da je tripartitni dijalog na solidnoj razini te da utječe na kreiranje politike kao i na procese donošenja odluka. U izvještaju se navodi i to da su socijalni partneri preslabi, a sektorski dijalog opisan je kao nedostatan (sektorski sprazumi su rijetki). Kao gorući problemi navedeni su: nedostatak poštovanja prema sindikatima i problemi u postizanju reprezentativnosti pri pregovaranju kolektivnih ugovora.

U „Memorandumu o pristupanju“ iz 2007. godine, hrvatska Vlada je pisala: „Unatoč priznatim mehanizmima koji i institucionalno funkcioniраju te rijetkim slučajevima pozitivnog angažiranja sindikata, socijalni dijalog još nije dosegao zadovoljavajuću razinu, a njegovi su uspjesi više iznimka nego pravilo“. Memorandum kritizira sektorski socijalni dijalog u pojedinim granama industrije konstatirajući kako je višekratno dolazio do pokušaja od strane poslodavaca da predstavnicima sindikata spriječe sudjelovanje u dijalu. Vlada je također kao činjenicu navela da su slučajevi kršenja radničkih prava česti zbog nedostatka mehanizama da se isti spriječe. U narednom dokumentu iz 2008. godine („Ocjena pristupnog programa“) Vlada posebno upozorava na usitnjavanje i fragmentiranje hrvatske sindikalne scene.

Iako su hrvatski sindikati uspostavili suradnju sa svojim kolegama iz drugih zemalja članica, njihov potencijal da se uključe u socijalni dijalog na europskoj razini i dalje je nedostatan, osobito kada je riječ o europskom sektorskem dijalogu. Utjecaj hrvatskih sindikata na politiku i zakonodavstvo (osobito sektorskog politiku) još je uvijek više nego nedovoljan. Postojeći tripartitni dijalog na regionalnoj i nacionalnoj razini treba ojačavati, a kao prioritetan zadatak i dalje ostaje razraditi učinkovit sektorski dijalog u industriji.

Hrvatski sindikati smatraju da, unatoč tome što imaju svoje predstavnike u institucijama socijalnog dijaloga, nemaju značajnijeg utjecaja na zakonodavstvo niti posebne mogućnosti za sudjelovanje u konzultiranju predloženih nacrta zakona. Nasuprot tome, državna tijela uključena u dijalog vrlo su zadovoljna njegovim tijekom i rezultatima. Mišljenja predstavnika poslodavaca (HUP) variraju ovisno temi i konkretnom slučaju, ali oni ističu kako je Gospodarsko-socijalno vijeće tek savjetodavni organ, koji ne raspolaže uvijek s dovoljno vremena i kompetentnih stručnjaka za iznošenje mišljenja o nacrtima zakona.

Sindikalisti smatraju da je socijalni dijalog nezadovoljavajući, a kao na glavni problem ukazuju na nedostatak volje od strane poslodavaca, stvaranje koalicija između poslodavaca i Vlade te na nedostatne tehničke i organizacijske uvjete sindikalne strane. Dodatni problem predstavlja nedostatak zajedničke sektorske strategije svih angažiranih sindikata. Manji, ali ne manje značajan problem su i nejasnoće u preraspodjeli sektora prema standardima klasifikacije.

Kada govorimo o dijalogu na lokalnoj razini i na razini tvrtki, valja reći da se on lijepo razvija, ali ako uzmemu u obzir projekat na razini cijele zemlje možemo reći da je on još uvijek u povođima, dok njegova kvaliteta uvelike varira ovisno o regiji (na kvalitetu regionalnog dijaloga značajno utječe kompetencije i stav lokalnih vlasti). Vladin je stav da je glavni razlog slabog razvoja sektorskog dijaloga nedostatak tehničkih mogućnosti i stručnosti sindikalne strane; smatraju da sindikati nisu pripremljeni za sektorski dijalog. Predstavnici poslodavaca uglavnom su zadovoljni sektorskim dijalom, iako ukazuju na to da postoje grane u kojima on još uvijek nije ni započeo. Osim toga, poslodavci ističu kako su oni pioniri sektorskog dijaloga u Hrvatskoj jer su upravo oni ti koji su prvi u svojim strukturama oformili 24 odbora (za svaku branšu po jedan) spremna za dijalog.

1.3 Strategija povećanja uključenosti u socijalni dijalog i preporuke za razvoj suradnje sa sindikatima iz EU-a

Postoji potreba za jačanjem partnera u hrvatskom socijalnom dijalogu; sindikati su fragmentirani, stopa sindikalne učlanjenosti je relativno niska, a ljudski i finansijski resursi ne omogućavaju sindikatima da u socijalnom dijalogu sudjeluju u onom stupnju u kojem je to uobičajeno u drugim europskim zemljama. Postoji potreba da se u redovima sindikalista poveća svijest o procedurama i institucijama socijalnog dijaloga na svim razinama; a naročito svijest o tome da su u zemljama „Stare Europe“ procesi vezani uz socijalni dijalog znatno opsežniji i učinkovitiji, a partneri uživaju veliko povjerenje koje osigurava dobru volju za međusobni dijalogu i uvažavanje mišljenja druge strane.

Hrvatski sindikati trebali bi ojačati međusobnu suradnju, umjesto da se natječu. Pet sindikalnih središnjica previše je za tako malu zemlju i sindikati bi se trebali ujediniti kako bi se postigao efekt obujma. Država bi trebala jasno definirati proces socijalnog dijaloga na svim razinama i iskazati se voljom pozivanja, umjesto da nevoljko ignorira socijalne partnere.

U narednim četiri godinama sve važnije postajati sudjelovanje socijalnih partnera u nacionalnom i europskom socijalnom dijalogu kako bi on mogao uhvatiti korak s europskim standardima. Stoga je važno promicati svijest i razumijevanje uloge socijalnog dijaloga i proširivati njegov doseg poštujući autonomiju socijalnih partnera, načela jednakosti i različitosti, slobodu udruživanja, reprezentativnost, samostalnost i načelo suzdržavanja od miješanja u interna pitanja između poslodavaca i vlasnika. Socijalni dijalog mora biti transparentan i njegove rezultate trebaju ispoštovati sve strane. Socijalni dijalog razvija se ruku pod ruku s demokracijom i javnim dijalogom, stoga se educiranje ljudskih resursa svih partnera čini ključnim za budućnost - samo to može osigurati njegovu učinkovitost u godinama koje dolaze.

Ključna stvar za hrvatske sindikate jest da shvate okvire socijalnog dijaloga u Europi. Institucionalno on funkcionira već dugi niz godina i čvrsto je utemeljen u europskoj političkoj tradiciji. Međutim, bilo bi pogrešno pomisliti da je taj proces idiličan i da se odvija glatko. Socijalni dijalog je alat za sprečavanje društvenih sukoba, i stoga su sami partneri izloženi velikim pritiscima međusobnih sukoba jer su oni predstavnici društvenih sukoba.

Niti jednom sindikalistu iz zemalja bivšeg Istočnog bloka ne treba posebno objašnjavati da je podijeljena i fragmentirana sindikalna scena slabija od centralizirane. Međutim, suvremena liberalna ekonomija podliježe drugačijim zakonima nego centralno kontrolirano gospodarstvo. Jedan od tih zakona je i sloboda kapitala, koji se raspoljjava tamo gdje su troškovi rada niži. Protok kapitala uglavnom se odvija posredstvom burzi. To u praksi znači da u tradicionalnim, jako sindikalno organiziranim branšama i poduzećima već 25 godina postoji neprestani pritisak za smanjenjem troškova, ograničavanjem zapošljavanja, privatizacijom, restrukturizacijom i izdvajanjem tvrtki-kćeri te stvaranjem holding-društava, trustova i kapitalnih grupa. Svi ti ekonomski procesi imaju odlučujući utjecaj na radnike i probleme svijeta rada,

s kojima se sindikalisti svakodnevno moraju suočavati. Ovakva situacija dovodi do razbijanja snage i jedinstva sindikata, ili do nastajanja novih sindikalnih inicijativa, federacija i konfederacija – što predstavlja pokušaj institucionalne prilagodbe ekonomskoj stvarnosti. Razultati ovih procesa su da se sindikati vrlo često međusobno natječu za povlastice, utjecaj, članove, informacije, prestiž i imidž u očima članstva. Tipičan primjer je situacija da jedan sindikat potpisuje kolektivni ugovor bez pozivanja ostalih sindikata (koji djeluju unutar poduzeća) na konzultiranje. Poznato je da ostali sindikati u ovakvoj situaciji gube ugled, a nastalu napetost poslodavac može okrenuti u svoju korist. U takvim se situacijama obično primjenjuje međusindikalna medijacija, odnosno oblik posredovanja za unutarnji dijalog.

Konfliktno rivaliziranje je nešto što uvelike oslabljuje sindikate, a naročito potkopava njihov ugled u javnosti. Ponekad okruženje intenzivnog rivaliziranja dovodi do situacije da se članstvo (i javnost) do te mjere umore filistarstvom i neučinkovitošću sindikata te postaju neprijateljski nastrojeni prema sindikatima i staju na stranu poslodavca. Treba imati na umu da tamo gdje dolazi do sudara dvaju glavnih ekonomskih modela suvremenog svijeta - odnosno gospodarskog liberalizma (biznis i poslodavci) i demokracije (vlade i sindikati, socijalni dijalog) mora dolaziti do žustrih i napetih konfliktova. To se ne može izbjegći. Diljem Europe dolazi do rivalizirajućih sukoba među sindikatima i na to traga postati otporan i shvatiti to kao tipično okruženje u kojem funkcioniraju sindikati i socijalni dijalog u današnjoj Europi. Prema tim sukobima treba zauzeti otvoreni stav, dok prema poslodavcu - ako krši radnička prava - valja zadržati borbeni stav.

Često na rivalizaciju „potiču“ poslodavci, koji si – zahvaljujući njih – osiguravaju prednost u pregovorima. To se često odvija tako da se oforme „neovisni“ (tzv. žuti sindikati) koji, iako su po članstvu u manjini, brzo postižu kompromis u pregovorima za plaće ili kolektivni ugovor, dok tradicionalni sindikati udruženi u sindikalne federacije nisu u mogućnosti postići tako nešto mjesecima. Dobro bi bilo da hrvatski sindikalisti imaju na umu da će tamo gdje se demokracija sudara s liberalizmom uvijek biti mjesto za rivalstvo. Stoga je, dok se vodi socijalni dijalog, dobro biti svjestan ovakvih mehanizama. Dobro je pristupati nacionalnim i međunarodnim sindikalnim koalicijama kako bismo bili sigurniji da nam drugi sindikat neće „zabiti nož u leđa“. Isto ovo načelo vrijedi i za socijalni dijalog na europskoj razini.

Jedno je sigurno - kvaliteta socijalnog dijaloga u najvećoj mjeri ovisi o dobroj volji njegovih sudionika. A dobra volja, pak, uvelike je uvjetovana tradicijom i povješću dijaloga te tripartitnih odnosa prihvjeta i prepoznatih u danom kulturnom krugu i u danom društvu.. U postsovjetskim zemljama sindikati su *de facto* svrhnuli politički sustav (Solidarnost u Poljskoj) tako da tamošnja tradicija nije pogodna za dijalog, nego je više simbol kontinuirane borbe. Ključna preporuka koju se može dati svim stranama u dijalogu jest da rade na odgovarajućem stavu, više dijaloškom nego ratobornom, zahvaljujući kojem će se malim koracima moći postići napredak, a mali će uspjesi stvoriti dobru tradiciju razgovora i kreiranja velikih sektorskog i političkih promjena pomoći socijalnog dijaloga, kao što je to slučaj u zemljama Zapadne Europe.

Kvaliteta socijalnog dijaloga uvelike ovisi i o stručnoj pripremljenosti onih koji ga vode. Stoga je preporučljivo da članovi sindikata zauzmu otvoreni stav prema znanju i gaje motivaciju za cjeloživotno učenje, bilo da ga provodi sindikat, poslodavac ili vanjske institucije. Osobe uključene u socijalni dijalog trebale bi imati odgovarajuća znanja i autoritet kako bi zadobile poštovanje ostalih partnera, imati jak mandat kako bi se organizacije koje su ih poslale pridržavale odluka koje oni donose. Zahvaljujući tome, postoji mogućnost da se među partnerima pojave oni momenti socijalnog dijaloga koji je najteže postići – a to su poštovanje i povjerenje.

2. Model upravljanja koji podupire stvaranje mehanizama za poboljšanje učinkovitosti sektorskog socijalnog dijaloga na temelju rješenja zemalja članica Europske unije

2.1 Rješenja iz država članica EU-a

Socijalni dijalog odvija se u svih 27 država Europske unije, ali njegova važnost varira ovisno o kojim je zemljama članicama riječ. Različite kombinacije bipartitnog, tripartitnog, sektorskog i makroekonomskog socijalnog dijaloga ušle su u same osnove tradicije i političke kulture zemalja članica. Također, razlike proizlaze iz političke i ekonomskog povijesti zemalja, kao i iz njihove prošle i trenutne političko-ekonomske situacije. Glavna razlika leži u činjenici da zemlje Zapadne Europe prakticiraju uglavnom model dijaloga koji je razrađen nakon Drugog svjetskog rata (dakle, tradicija dijaloga stara je preko pet desetljeća), dok su zemlje Srednje i Istočne Europe svoje institucije suvremenog socijalnog dijaloga počele formirati tek početkom 90-ih godina.

Bipartitni dijalog (između udrugica sindikata i udrugica poslodavaca) postoji u svim zemljama članicama, mada veću učinkovitost postiže u „Staroj Uniji“, u kojoj npr. pregovaranje granskih kolektivnih ugovora ne predstavlja neobičnu pojavu (oni su važna tema dijaloga, između ostalog, u Belgiji, Španjolskoj i Finskoj). Nasuprot tome, čini se da je tema kolektivnih ugovora u zemljama takozvane „Nove Unije“ poprilično neizvjesna. Malobrojne iznimke odnose se na, između ostalog, Rumunjsku i Sloveniju u kojima sindikati uglavnom pokušavaju ispregovarati sektorske ili općenacionalne povišice i povećanje minimalne plaće (Bugarska, Mađarska, Poljska). U nekim zemljama „Stare Unije“

(kao što su Francuska, Nizozemska i Švedska) glavne teme sektorskog socijalnog dijaloga su propisi koji se odnose na zaštitu zdravlja i sigurnosti na radu, stručna osposobljavanja, zapošljavanje te načela pregovaranja. U nekim zemljama (Austrija, Danska, Njemačka) sektorske bipartitne razgovore inicira vlada zbog čega zapravo nestaje granica između bipartitnog i tripartitnog socijalnog dijaloga.

Sektorski bipartitni dijalog posebno je dobro ukorijenjen u zemljama Beneluxa. U Belgiji i Nizozemskoj u načelu je na snazi kontinuirana rasprava između sindikata i poslodavaca na sektorskoj razini, više nego na razini tvrtki; istovremeno vršeći savjetodavnu i inspirirajuću funkciju za vladu.

Posebna tradicija ukorijenila se u Francuskoj, gdje sindikati u načelu imaju odriješene ruke za područje svoje odgovornosti i upravljanje pitanjima kao što su - socijalna sigurnost, osiguranje za slučaj nezaposlenosti i strukovno obrazovanje, a rezultate svog rada predstavljaju poslodavcima i vladu na forumima socijalnog dijaloga.

U Skandinaviji (uglavnom u Danskoj i Švedskoj, a dijelomično i u Finskoj) postoji jedan zaseban oblik bilateralnog dijaloga - vlada u tim zemljama daje socijalnim partnerima ovlasti da kreiraju radno pravo, kolektivne ugovore i druge stručne odnose; sindikati u tim zemljama kreiraju osnovna „pravila igre“ u socijalnom dijalu i oni su domaćini sastanaka.

Većina država članica raspolaže ustanovama, organima ili tijelima koji su zakonski ovlašteni za vođenje tripartitnog socijalnog dijaloga. Štoviše, postoje zemlje u kojima se dijalog ne zaustavlja na trima klasičnim stranama (sindikati, poslodavci, vlada), nego je otvoren za nove društvene i interesne skupine. U tim se institucijama raspravlja o općim ekonomskim i socijalnim pitanjima vezanima uz makroekonomsku situaciju u danoj zemlji ili uz zakonodavstvo. Uloga i snaga tih tijela varira od zemlje do zemlje, a njihova je moć uglavnom ograničena na savjetodavnu i konzultacijsku ulogu u smislu predlaganja zakona, a samo u nekim zemljama na tripartitnim forumima vode priznate pregovore o zakonima koji se odnose na radno pravo i socijalnu sigurnost. Mnoge su države članice osnovale posebna tripartitna tijela zadužena za konkretna pitanja (sigurnost na radu, zdravlje, zapošljavanje, nezaposlenost, itd.), dok su se opći pregovori na nacionalnom forumu često pokazali suviše široki i komplikirani. Ovi organi ponekad postoje kao samostalni subjekti nacionalnog socijalnog dijaloga ili kao pododbori koji onda služe kao podrška glavnom tijelu u zemlji. U mnogim zemljama „Stare Unije“ (kao što su Austrija, Francuska, Grčka, Irska, Italija, Nizozemska, Portugal, Španjolska) postoji tijelo koje vrši funkciju foruma za općenacionalne rasprave, debate i pregovore, u kojima su, osim socijalnih partnera, također prisutni predstavnici civilnog društva i druge interesne grupe, ali u Finskoj se npr. takvo tijelo bavi isključivo ekonomskim, a ne i društvenim pitanjima. U Belgiji ulogu glavnog vladinog konzultanta igraju predstavnici bilateralnog dijaloga. U Francuskoj, vlada ima obavezu zatražiti mišljenje nezavisnih sindikata po pitanjima vezanima uz pojedinačne ili kolektivne radne odnose, zapošljavanje i strukovno obrazovanje, ali to nije dijalog već *de facto* samo predlaganje za konzultacije i pregovore o nacrtu zakona, u rokovima koje je postavila vlada. Zemlje „Stare Unije“ u kojima je uspješno ispregovarano, potpisano i sprovedeno u život najviše sporazuma (po pitanju npr. mirovina, tržišta rada ili minimalne plaće) pomoću tripartitnog dijaloga su Irska, Italija, Nizozemska, Portugal i Španjolska.

Tripartitni dijalog najslabije je razvijen u zemljama sjeverne Europe poput Finske, Švedske ili Danske gdje tradicionalno postoji jasna podjela nadležnosti među socijalnim partnerima i vladom, a glavni je naglasak na bilateralnom dijalu.

Njemačka također nema nacionalno tijelo koje bi služilo kao forum za tripartitni socijalni dijalog - njemačku tradiciju predstavlja neformalni, improvizirani bilateralni dijalog onda kada je to potrebno, snažno podržavan od strane vlade onda kada partneri ne mogu postići sporazum. U Velikoj Britaniji također ne postoji nacionalni socijalni dijalog. Tripartitni socijalni dijalog pak, predstavlja pak glavni i najznačajniji oblik dijaloga u svim zemljama „Nove Unije“. U zemljama Srednje i Istočne Europe uglavnom postoji forum za sektorski i općenacionalni dijalog u klasičnom smislu (bez mogućnosti da se u dijalog uključe i drugi partneri osim sindikata, poslodavaca i vlada).

Organi tripartitnog dijaloga u zemljama Srednje i Istočne Europe		
Bugarska	Nacionalno vijeće za tripartitnu suradnju	NCTC
Češka	Vijeće za gospodarsko i socijalno dogovaranje	RHSD
Estonija	Ekonomsko-socijalno vijeće	SM
Mađarska	Nacionalno socijalno-ekonomsko vijeće	NGTT
Latvija	Nacionalno vijeće za tripartitnu suradnju	NTSP
Litva	Tripartitno vijeće	LRTT
Poljska	Tripartitna komisija (trenutno nije aktivna, u tijeku je reformiranje)	KT
Rumunjska	Nacionalno vijeće za tripartitni socijalni dijalog	CNTDS
Slovačka	Ekonomsko-socijalno vijeće	HSR
Slovenija	Ekonomsko-socijalno vijeće	ESSS

U zemljama „Nove Unije“ ti organi obično imaju savjetodabno-pregovaračku ulogu koja je u zakonodavstvu jasno definirana i široko polje djelovanja po pitanju dijaloga. Od ovih zemalja, jedino Mađarska, Bugarska i Rumunjska u spomenutim tijelima imaju također predstavnike civilnog društva i drugih interesnih skupina, a ne samo klasične socijalne partnerne. Unatoč velikoj stručnosti i priznanjima koja tim tijelima daje službeno nacionalno zakonodavstvo „Nove Unije“, njihova je uloga obično svedena na ceremonijalnu i njihove ih vlade obično ignoriraju jer nemaju tradiciju uvažavanja mišljenja socijalnih partnera - ovo je jedan od ključnih problema političke kulture u cijeloj ovoj regiji.

Unatoč velikim primjedbama na neučinkovitost organa tripartitnog dijaloga u zemljama „Nove Unije“, neki od njih uspjeli su ispregovarati i provesti u praksi sporazume sklopljene na temelju tripartitnog dijaloga. To se dogodilo u Bugarskoj, Estoniji, Mađarskoj, Latviji, Litvi, Rumunjskoj, Slovačkoj i Sloveniji; sporazumi su se odnosili na opće smjernice gospodarskog razvoja država, na načine kako se one nose s ekonomskom krizom te na politiku plaća i minimalne plaće.

Bipartitni sektorski dijalog - shvaćen kao kontinuirano vođenje pregovora između sindikata i udrugu poslodavaca na temu sustava nagradivanja u pojedinim branšama - predstavlja osnovu socijalnog dijaloga u većini zemalja „Stare Unije“. U zemljama kao što su Austrija, Belgija, Danska, Francuska, Finska, Njemačka, Grčka, Italija, Nizozemska, Portugal, Španjolska i Švedska to je ključni oblik socijalnog dijaloga. Granski sporazumi ponekad dostižu rang sporazuma o plaćama u danom sektoru, ali najčešće se odnose na opća načela pregovaranja i postavljaju okvir za dijalog na razini tvrtki, i suslijedno bivaju ispoštovani na razini cijele branše. U Irskoj, Luksemburgu i Velikoj Britaniji bipartitni socijalni dijalog nije toliko značajan kao u „kontinentalnoj Europi“ i nije toliko centraliziran - obično se ograničava na sporazume koji se odnose na ključna postrojenja u danoj industriji. U novije se vrijeme, međutim, da primjetiti kako diljem Europe dolazi do decentralizacije sektorskog dijaloga, a ona je potaknuta željom samih poslodavaca da poduzeća budu fleksibilnija i konkurentnija, da ne podliježu sektorskim kolektivnim ugovorima, i da oni sami mogu pregovarati sa sindikalnim organizacijama na razini poduzeća. U cijeloj Europi poslodavaci sve češće obustavljaju sektorske pregovore ili se povlače iz njih, izražavajući želju da ih implementiraju na vlastitom terenu i primijene u svoj način rada. To je opasan trend koji potiče liberalna filozofija slobodnog tržišta. Ovakvo odvraćanje od kolektivnih ugovora zabilježeno je, između ostaloga, u Danskoj, Njemačkoj, Italiji, Nizozemskoj, Španjolskoj i Švedskoj.

U zemljama „Nove Unije“ pokrivenost sektorskim kolektivnim ugovorima općenito je manja nego u zemljama „stare Unije“ i obično je ograničena na nekoliko branša, najčešće iz teške industrije ili administracije - gdje je još uvijek velik udio državnog vlasništva. Od tih zemalja, kolektivni ugovori najzastupljeniji su u Bugarskoj, Rumunjskoj, Slovačkoj i Sloveniji; djelomično su prisutni u Češkoj, Mađarskoj i Poljskoj, a u ostalim zemljama zapravo ne postoje. U većini tih zemalja, međutim, primjetljiv je nestanak sektorskog dijaloga na temu kolektivnih ugovora, a sindikalistima cilj postaje zadržati „ono što smo imali do sada.“ Ovdje izuzetak predstavljaju Estonija i Bugarska u kojima je, kao u jedinim zemljama u regiji, zabilježen porast broja kolektivnih ugovora i sektorskog dijaloga; dijalog ograničen na tradicionalne grane industrije i dalje dobro stoji u Rumunjskoj i Slovačkoj. Problem vrijedan spomena jest i taj da su sindikati često nepripremljjeni i nemaju dovoljno kadrovskog, financijskog, institucionalnog i stručnog potencijala za vođenje aktivnog sektorskog dijaloga. Stoga se ograničavaju na djelovanje unutar svojih tvrtki te na tripartitni dijalog na središnjoj razini (tamo gdje postoje sindikalne federacije).

Kada uzmemu u obzir Europu kao cjelinu, još je uvijek 2/3 zaposlenih zaštićeno kolektivnim ugovorima, u usporedbi s 1/5 u Japanu i 1/8 u SAD-u. Iako stopa sindikalne učlanjenosti općenito u svijetu opada, tradicija granskih ugovora koji se sklapaju na bilateralnoj razini za cijeli sektor ili čak na tripartitnoj i nacionalnoj razini (međusektorski dijalog) i dalje je vrlo snažna u Europi. Ovakva tradicija omogućava da se pod zaštitu ugovora stave i oni radnici kojima je ona, kao zaposlenicima malih i srednjih poduzeća, obično uskraćena i ilustrira važnost tradicije socijalnog dijaloga u Europi.

Europska komisija sve svoje zakonske inicijative konsolidira sa socijalnim partnerima u dvije faze (tripartitni socijalni dijalog);

- » 1 faza: konzultiranje o općem nacrtu inicijative i njezinom utjecaju na situaciju u pojedinim industrijskim sektorima u zemljama članicama
- » 2 faza: konzultiranje u pogledu stručnog sadržaja zakonodavne inicijative i prijedlozi izmjena

Da bi sudjelovala u konzultacijama na najvišoj europskoj razini socijalnog dijaloga, sindikalna organizacija mora imati svoje predstavnike u općeeuropskoj strukturi (mora biti prisutna u svakoj zemlji Evropske unije), sudjelovati u socijalnom dijalu na nacionalnoj razini te biti kompetentna za sudjelovanje u konzultiranju i pregovaranju sporazuma na europskoj razini. U ovom trenutku tim kriterijima udovoljava samo 15 sektorskih sindikalnih konfederacija:

- » Europski savez za umjetnost i zabavu (EAEA)
- » Europsko udruženje pilota (ECA)
- » Europski savez samostalnih sindikata (CESI)
- » Europska federacija radnika u graditeljstvu i drvnoj industriji (EFBWW)
- » Europska federacija novinara (EFJ)

- » Evropska federacija sindikata javnih službi (EPSU)
- » *Europska federacija sindikata poljoprivrede, turizma i srodnih djelatnosti (EFFAT)*
- » Evropski odbor sindikata obrazovanja (ETUCE)
- » Evropska federacija transportnih radnika (ETF)
- » Globalni industrijski sindikat (IndustriALL)
- » Međunarodno vijeće radnika brodogradilišta (IDC)
- » Međunarodna federacija glumaca (FIA)
- » *Međunarodna federacija glazbenika (FIM)*
- » *Međunarodno udruženje profesionalnih nogometnika (FIFPro)*
- » Međunarodna europska mreža sindikata (UNI)

Osim toga, postoji još i Odbor za socijalni dijalog koji predstavlja glavni europski forum za bipartitni socijalni dijalog (bez sudjelovanja predstavnika vlada Unije). Od ukupno 66 članova Odbora podjednak je broj predstavnika sindikata i poslodavaca koji se sastaju četiri puta godišnje i razmatraju ključne pregovaračke probleme za pojedine sektore. Oni također mogu biti pozvani na tzv. Summit socijalnog dijaloga od strane predsjednika Evropske komisije. Iz redova sindikata u njegovom radu sudjeluje ETUC (Evropska konfederacija sindikata).

Preporučeno rješenje za hrvatske sindikate jest udruživanje i ulazak u sastav nekog od navedenih sindikata, ili razvijanje vlastite mreže međunarodnih partnera kako bi se ispunili kriteriji za pozivanje na socijalni dijalog i kako bi se otvorila mogućnost za utjecaj na sektorskiju politiku u cijeloj Europskoj uniji.

2.2 Promoviranje sindikalne djelatnosti, ideje sindikalnog učlanjivanja te privlačenja novih članova

Svjetsko gospodarstvo u posljednje vrijeme potresaju ozbiljne krize koje imaju svoje korijenje u finansijskim tržištima ili javnim financijama. Neke od tih kriza mogu dovesti do nelikvidnosti cijelih država (Grčka), o pojedinim tvrtkama da ne govorimo. Osim toga, u posljednjih deset i više godina globalna ekonomija postala je daleko neoliberalnija, a ekonomski protekcionizam danas nije dobrodošao na području Evropske unije. Procesi globalizacije proizvodnih kapaciteta uzrokuju smanjivanje plaća u cijelom svijetu zbog izvoza radnih mesta u Aziju. Slobodno tržište kapitala u osnovi se ne kontrolira, a njegova je snaga u stanju izmijeniti ekonomsku morfologiju cijelih regija i zemalja. Sve to uzrokuje da je posao kao vrijednost dospio u veću opasnost nego tijekom cijelog dvadesetog stoljeća. Gini koeficijent kojim se mjeri dohodovna nejednakost (razlike u dohotku između bogatih i siromašnih) pokazuje da je ta gotovo dosegnula vrijednosti kao u devetnaestom stoljeću, kada su rani kapitalizam i nedostatak radnih prava doveli do pogubnih radnih uvjeta i nehumana izrabljivanja radnika. Vlasničke promjene vezane uz tržišta kapitala i investicije dovode do toga da je ponekad teško odrediti tko je zapravo vlasnik tvrtke, odnosno poslodavac. Sve ove činjenice dovode do toga da desetljeća koja nam slijede obećavaju iznimno zanimljivo i vrlo burno razdoblje za sindikate. Količina izazova s kojima će moderna ekonomija i javnost suočavati sindikate velika je kao nikada dosad, a moguće ju je uspoređivati jedino sa samim počecima sindikalnog pokreta u svijetu i poteškoćama vezanima uz njih.

Sindikati prvenstveno moraju napraviti određeni mentalni iskorak iz ukorijenjenosti u „starim vremenima”, prethodnom sustavu itd. te provesti iskrenu i ozbiljnu generacijsku smjenu. Kada javnost postane svjesna da su sindikati jedan od njezinih malobrojnih saveznika, stvorit će se efekt snježne grude i doći će do preporoda sindikata. Oni će biti potrebni jer nas sve skupa čeka jedna teška idejna borba po pitanju prirode i kvalitete modernog gospodarstva i ekonomije, a socijalni dijalog je u njezinom središtu.

Valja imati na umu tipične motivacijske faktore koji bivaju presudni pri odluci zaposlenika da se uključi u rad sindikata:

- » novac - istraživanja su pokazala da je prosječna zarada običnog sindikalista za 11% veća od prosječne plaće radnika koji nije učlanjen u sindikat. To je, između ostalog, razlog zašto se poslodavci protive sindikatima - oni se ne žele izlagati većim troškovima rada;

- » prednosti – koje proizlaze iz međusobnih kontakata sindikalista te socijalnih privilegija koje su izborili za svoje članove (socijalna i finansijska dobra, društveni kapital i drugo). Na sve te povlastice poslodavci ne gledaju blagonaklono jer za njih predstavljaju dodatne troškove. Ne smije se podcijeniti ni osjećaj pripadnosti grupi koji spada u jednu od najiskonskijih i najsnažnijih potreba svakog čovjeka;

- » sigurnost na radu - istraživanja su pokazala da se pravila sigurnosti u postrojenjima s jakom sindikalnom organiziranošću daleko rigoroznije poštuju nego u onima gdje sindikata nema ili su fragmentarni. Radnik koji je član sindikata automatski ima legitimitet i veću dozu hrabrosti da glasno progovori o pitanjima sigurnosti - i obično biva saslušan, što ga čini ponosnim na prvi uspjeh;

- » dostojanstvo radnika - sindikalna zaštita proteže se i na emocionalnu sferu; kao sindikalista ne moraš se bojati šefa i bezpogovorno se pokoravati njegovim proizvoljnim odlukama, plaćajući to kasnije stresom na poslu. Pripadnost sindikatu prisilit će Tvoje šefove i menadžere da se prema Tebi ponašaju profesionalnije, što će povećati Tvoje samopostovanje i dostojanstvo na radnom mjestu. Istraživanja su pokazala da najčešći razlog zbog kojeg ljudi daju otkaz leži u činjenici da imaju „nepravednog šefa”. Pripadnost sindikatu omogućuje Ti da s tim šefom izadeš na kraj, umjesto da daješ otkaz i osjećaš se poraženo;
- » zaštita radnog mjesta - iako samo neki članovi sindikata mogu računati na apsolutnu zaštitu svog radnog mjesta, svaki put kad se predstaviš kao sindikalista, Tvoj šef i kadrovi moraju računati s činjenicom da će - ako Te budu htjeli otpustiti "bez valjanog razloga" - imati problema jer iza Tebe stoji sindikalna organizacija koja će situaciju pomno ispitati. Stoga će Tvoji šefovi dvaput razmislići prije nego Te prekriže;
- » kompetencije - vršenje sindikalne funkcije povezano je s naglim porastom kompetencija - prvenstveno iz područja radnog prava, zaštite na radu te ekonomije. Kako bi bili djelotvorni, sindikalisti moraju znati puno o tvrtki u kojoj djeluju kao i o tržištu na kojem je tvrtka prisutna; štoviše – visoko pozicionirani sindikalisti organiziraju stručna usavršavanja o pregovorima ili socijalnom dijalogu kako bi bili učinkovitiji u obavljanju svoje misije;
- » etos – ovo je pojam koji zvuči pomalo romantično i arhaično, no ipak je važan. Biti sindikalista zahtijeva od nas osjetljivost za drugog čovjeka i njegove probleme te unutarnju spremnost da drugom čovjeku pomognemo u njihovom rješavanju. Sindikalista je još uvijek – a to će i ostati - čovjek kojem je u srcu dobrobit drugih ljudi, hrabrost da ih predstavlja i bori se u njihovo ime. Na takav se način stječe najveći ugled i poštovanje među ljudima. Dan kada Te Tvoji radnici izadaberu za svog predstavnika bit će prijeloman u Tvoj životu i zauvijek ćeš ga pamtit;

Psihologija i ekonomija kažu da su ljudi najčešće racionalni u svojim odlukama – iz čega proizlazi da će dobro izračunati svoje troškove i koristi vezane uz pristupanje sindikata. Ta računica obično prevagne u korist učlanjenja, ali tezulju u korist druge strane uravnotežuju stereotipi, predrasude i malodušnost koju propagiraju mediji te javno mnjenje koje je nastrojeno „protiv“ sindikata. Prva i ključna uloga sindikalista jest, dakle, da se obrazuju i postepeno mijenjaju sliki koja u javnosti o njima postoji – medijska nastojanja su ovdje visoko preporučljiva, s posebnim naglaskom na nove medije (internet kao najbolji put da se dopre do mladih).

2.3 Promicanje ravnopravnog sudjelovanja žena i muškaraca u strukturama socijalnog dijaloga

Ravnopravnost spolova i socijalni dijalog predstavljaju dvije međusobno usko povezane vrijednosti modernih društava. Socijalni dijalog je alat za izjednačavanje mogućnosti i smanjivanje nepravde u svijetu rada; očito je da se ta nepravda odnosi također i na nejednakost, nepravednost i spolnu diskriminaciju u području profesionalnog života ljudi. Važno je, dakle, da se i u samom socijalnom dijalu ova jednakost provodi u djelu jer će ona, kada postane vidljiva, moći utjecati na oblikovanje stavova kod ostalih partnera u dijalu.

Ravnopravnost spolova definirana je kao situacija u kojoj svi ljudi (bez obzira na spol) mogu razvijati svoje sposobnosti i donositi odluke bez ograničavanja i represije stereotipima, krutim društvenim ulogama, predrasudama i ograničavajućim uvjerenjima. Ravnopravnost spolova znači također da se uvažavaju i poštuju različitosti aspiracija i potreba žena i muškaraca. Ravnopravnost spolova ne znači da muškarci i žene trebaju postati isti, nego da ista trebaju postati njihova prava, obveze i mogućnosti.

Socijalni dijalog na temu ravnopravnosti spolova najčešće pokreće rasprave o pitanjima jednakog tretmana žena i muškaraca od strane poslodavca, o aspektima ravnopravnosti žena i muškaraca koji su našli mjesto u kolektivnom ugovoru, o jednakim pravima na organiziranje, jednakim mogućnostima napredovanja, plaći i razvoju karijere. Važno je pitanje i jednakost u smislu mogućnosti uskladištanja privatnog i profesionalnog života (porodiljni dopust za žene/muškarce). Uz spomenute aspekte, ravnopravnost spolova očituje se također u uravnoteženom broju muškaraca i žena koji sudjeluju u rukovodećim tijelima i tijelima koja donose odluke - uključujući odbore i radne skupine koje se bave socijalnim dijalom - te u izborima za tijela koja sudjeluju u pregovorima, s naglaskom na razlikama u prednostima koje izbor pojedinog spola u pregovaranje unosi.

Od svih spomenutih područja za promicanje socijalnog dijaloga i ravnopravnosti spolova, najvažnije se u ovom trenutku čini promicati ravnopravnu zastupljenost žena i muškaraca u institucijama u kojima se vodi socijalni dijalog (bipartitni i tripartitni odbori, posebni pregovarački timovi, ekonomsko - socijalna vijeća itd.). Ovaj postulat vrijedi za sve strane u dijalu podjednako, tj. kako za sindikate i poslodavce, tako i za vlade. Istraživanja pokazuju da su žene u navedenim institucijama podzastupljene, osobito na funkcijama visokog utjecaja i odgovornosti.

Zaseban izazov predstavlja pokretanje pitanja ravnopravnosti spolova u raspravama koje se vode u okviru socijalnog dijala. Najživotnija tema koja uvijek budi kontroverze na svim stranama dijala jest pitanje nejednakosti plaća muškaraca i žena, a to bi pitanje navlastito trebali pokretati sindikati u sučeljavanju s poslodavcem. Od ostalih ključnih

tema, prisutnih u svakoj državi članici najključnije su: načelo jednakosti kada je riječ o usklađivanju posla i obiteljskog života, jednakе mogućnosti za napredovanje i karijeru za žene i muškarce te borba protiv seksualnog zlostavljanja i uznemiravanja u radnom okruženju.

Dobro bi bilo kad bi sindikati postali rasadište ideje ravnopravnosti spolova zato što ona uglavnom ide ruku pod ruku s tradicionalnim vrijednostima, stavovima i etosom angažiranog sindikalista koji se bori za ravnopravnost. U ovom području i dalje postoji puno zloupotrebe, posebno tamo gdje se tema ravnopravnosti kolidira s pitanjima moći i utjecaja - sindikati bi trebali hrabro i pomno nadzirati to područje u svojim firmama i sektorima te uočene probleme iznositi na forumu za socijalni dijalog.

2.4 Model upravljanja koji podržava stvaranje mehanizama za poboljšanje učinkovitosti sektorskog socijalnog dijaloga

Kao što je prethodno opisano, sektorski socijalni dijalog u Hrvatskoj ograničen je na nekoliko tradicionalnih industrija, a postojeći sindikati nisu u potpunosti pripremljeni (strukturno i kompetencijski) preuzeti socijalni dijalog na razini višoj od one s poslodavacem na razini tvrtke i ispregovarati npr. sporazum za cijelu industriju. I vlada je tome nesklona (ne postoji takva tradicija u političkoj i zakonodavnoj kulturi zemlje), a najbliže su tome organizacije poslodavaca koje su osnovale odgovarajuće sektorske odbore, spremne za ulazak u dijalog. Uz ovakvo stanje stvari, teško je govoriti o povećanju učinkovitosti sektorskog socijalnog dijaloga u Hrvatskoj, prije bi trebalo razmislići o stvaranju odgovarajućih mehanizama kao preduvjeta za ostvarivanje ovog cilja, počevši od nule.

Valjalo bi razmislići o preporukama za podržavanje stvaranja mehanizama sektorskog socijalnog dijalogu u Hrvatskoj kao i o modelu upravljanja tim sustavom putem demokratskih procedura odlučivanja, kojima bi pristup imale sve tri strane. Razrada takvog modela premašivala bi opseg ove kratke brošure, stoga će samo naznačiti nekoliko ključnih područja koja bi trebalo sadržavati model upravljanja sektorskim socijalnim dijalogom.

Model socijalnog dijaloga u Hrvatskoj isti je kao i u drugim zemljama Srednje i Istočne Europe (odносно као u tzv. „novim članicama Europske unije“) - glavni stup predstavlja savjetodavni i ceremonijalni tripartitni dijalog na nacionalnoj razini, a najslabiju kariku autonomni sektorski bipartitni dijalog. Glavni uzrok što je tripartitni dijalog uživao toliku snagu (a ona sve više postaje stvar prošlosti) na centralnoj razini u zemljama Srednje i Istočne Europe bila je potreba vlada da pridobiju naklonost sindikata i svijeta rada za reforme koje su provodile u posljednja dva desetljeća. Proporcionalno s gospodarskim razvojem tih zemalja, važnost tripartitnog dijaloga na centralnoj razini sve će više slabjeti, dok bi uloga autonomnog, bilateralnog, sektorskog i regionalnog dijaloga trebala jačati. Ova transformacija prioriteta u socijalnom dijalogu predstavlja preporučeni novi model upravljanja mehanizmima socijalnog dijaloga; problem je u tome što se u mnogim zemljama ova transformacija još uvijek ne odvija, ili se odvija presporo.

Hrvatski sindikati su mišljenja da Vlada ne pokazuje zanimanje za socijalni dijalog. Hrvatska udruga poslodavaca (HUP) smatra da je socijalni dijalog u Hrvatskoj (posebno tripartitni dijalog koji se vodi u Gospodarsko-socijalnom vijeću) obilježen nedostatkom povjerenja i uzajamnog poštovanja. Preporuka za budućnost jest razvijati model suradnje, odgovornosti i tolerancije različitosti u socijalnom dijalogu.

Tripartitni dijalog na centralnom nivou preferirale su i sindikalne organizacije i udruge poslodavaca kao forum za brendiranje – on je korišten kako bi se izgradio vlastiti trend prepoznatljiv u domaćoj i međunarodnoj javnosti, što se je odražavalo na atraktivnost i uspjeh u privlačenju novih članova te porast snage društvenog pritiska i djelotvornost političkog lobiranja. Takvo djelovanje ne spada u primarne ciljeve socijalnog dijaloga, stoga su institucije tripartitnog socijalnog dijaloga u zemljama Srednje i Istočne Europe s vremenom slabjele, a u nekim je slučajevima došlo i do potpune obustave njihova rada.

Bilateralni dijalog na sektorskoj razini i na razini tvrtki funkcioniра tek djelomično, u pravilu samo u onim branšama koje imaju velik udio državnog kapitala, odnosno tamo gdje su kontrolu preuzele one multinacionalne korporacije koje imaju razvijenu tradiciju njegovanja dijaloga u Zapadnoj Europi i svijetu. Temeljna preporuka u pogledu modela upravljanja socijalnim dijalogom na ovoj razini jest educiranje svih sudionika dijalog-a (sindikata, Vlade i poslodavaca) o standardima koji vladaju i koji su usvojeni u Zapadnoj Europi, poboljšavanje i provođenje europskih zakona koji se odnose na socijalni dijalog te naglašavanje dobrih praksi sektorskog dijalog-a u medijima.

Sindikati bi sljedećih nekoliko godina trebali biti posvećeni vlastitom obrazovanju, izgradnji međunarodnih kontakata i organskom rastu kako bi si osigurali odgovarajuću stručnu sposobnost i finansijske, imovinske i ljudske potencijale da bi bili spremni preuzeti na sebe zahtjevne, autonomne pregovore i sektorsko pregovaranje. Sindikati moraju prebroditi rascjepkanost, međusobno rivaliziranje, kao i nedostatak u resursima i infrastrukturi da bi bili prepoznati kao partneri u sektorskome dijalogu. Također, sve tri strane moraju se pomalo navikavati na to da će se uloga tripartitnog dijalog-a sve više smanjivati.

Sektorski dijalog predstavlja najslabiju kariku kada je riječ o modelima i mehanizmima socijalnog dijaloga u Srednjoj i Istočnoj Europi, gdje spada i Hrvatska. U osnovi, on funkcioniра samo u javnom sektoru (obrazovanje, zdravstvo) te u onim industrijskim granama u kojima je visok udio državnog vlasništva te u velikim, tradicionalnim firmama. Međutim, čak i u onim branšama gdje kolektivni ugovori postoje, pregovori se ne obnavljaju redovito, a ako se i obnavljaju onda obično usvojene izmjene radnicima donose više štete nego korisi (u ime krize ili restrukturizacije). U dijelu gospodarstva u privatnom vlasništvu kolektivni ugovori predstavljaju rijetkost i mogu se naći samo u onim multinacionalnim korporacijama koje takve tradicije imaju u zemljama svog sjedišta, odnosno u svojim matičnim tvrtkama koje su zainteresirane za implementaciju kulture dijaloga i na tlu podružnica.

Glavna preporuka vezana uz novi model upravljanja sektorskim socijalnim dijalogom odnosi se na državne institucije na regionalnoj razini, koje bi – po uzoru na njemački model - trebale provoditi monitoring situacije na liniji poslodavac - radnici i predstavljati tijela koja, u slučajevima kada je to potrebno, preuzimaju na sebe ulogu inicijatora procesa socijalnog dijaloga u danom sektoru ili poduzeću, a ne ometaju tijek dijaloga i poštuju rezultate. Takva kultura povjerenja od strane vlade ili lokalne samouprave prema autonomnom sektorskom bilateralnom dijalogu ili prema dijalogu općenito u zemljama CEE-a predstavlja rijetkost i kadrovi javne uprave trebali bi usvojiti takvu kulturu. Država treba naučiti kako inicirati, inspirirati i posredovati u socijalnom dijalogu te kako se povući kada on funkcioniра; ne nastupati iz pozicije moći, nego pomagati socijalnim partnerima u „stvaranju zakona.“ To označava nužnost da vlasti delegiraju ovlasti na socijalne partnere i izgrade povjerenje u njih. Uloga socijalnih partnera u kreiranju politike i zakona još uvijek je nepriznata od strane većine vlada u našem dijelu Europe; nedostaje nam kultura dijaloga. Ako već govorimo o uvođenju novog modela upravljanja sektorskim socijalnim dijalogom, onda valja reći kako je važno da glavni smjer rada naznači vlada, i tako postane strana koja može učinkovito pružati podršku društvenoj strani u njezinim bilateralnim sektorskim pregovorima.

Uz navedeno, sve strane moraju se oprostiti od tradicionalnog viđenja sindikalista i socijalnog dijaloga protkanog nepovjerenjem i borbom jer takav dospijeva u medije i povratno razbuktava poteškoće u pregovorima. Vlada sa svoje strane također treba voditi računa o održavanju ravnoteže budući da aktualno europsko gospodarstvo karakterizira porast moći privatnog sektora, smanjenje uloge države te slabljenje i fragmentacija sindikalnih organizacija. Vlada bi također trebala naučiti da ne može pravno regulirati sve aspekte ekonomskog života. U nekim je situacijama najbolje rješenje ostaviti odškrinuta vrata i prostor za kolektivno pregovaranje ili druge oblike bipartitnog socijalnog dijaloga - uz dozu međusobnog povjerenja socijalni partneri stvorit će „najbolji zakon“.

Kada već govorimo o modelu upravljanja socijalnim dijalogom, treba reći nekoliko riječi o modelu upravljanja sindikatom, koji doživljava promjene povezane s generacijskim jazom i stilom liderstva. Prema klasičnoj definiciji upravljanje je suradnja s ljudima u cilju postizanja određenih učinaka, što vrijedi i za sindikate. Pa ipak, sindikalisti obično osjećaju jaku averziju prema „upravljanju ljudima“ što rezultira time da teško postaju uspješni lideri koji učinkovito upravljaju svojim sindikalnim organizacijama. Sindikalni čelnici često smatraju kako ih upravljanje drugima i liderstvo samo lišava vremena koje bi mogli posvetiti „zaista važnim“ pitanjima kao što su sastanci ili pregovori. U sindikatima se, više od umjeđnog liderstva, visoko cijeni moći i karizma vođe. Iako je sindikalistima teško prihvati da je glava njihove organizacije između ostalog i menadžer, ima i onih kojima je jasno da - tamo gdje je skupina ljudi koji predano rade na zajedničkom cilju, mora postojati i umješno vodstvo koje se temelji na učinkovitom upravljanju trudom dane skupine ljudi.

Kada se sindikati odlučuju na profesionalni model upravljanja ljudskim resursima, on se najčešće svodi na postupke ocjenjivanja; to pak, vrlo često vodi u ne baš etično „mjerjenje učinkovitosti“ koje sindikalisti ubrzano odbacuju. S druge strane, odbijanje teme ocjenjivanja ili ograničavanje mjerjenja učinkovitosti na godišnji izvještaj, česta je pogreška mnogih organizacija, ne samo sindikata. Puno je učinkovitiji model koji razvija kulturu povratne informacije, kako one pozitivne tako i korektivne. Davanje realne povratne informacije zahtijeva vještine, odgovarajući stav svih članova i vrijeme, ali donosi vrlo značajne rezultate za izgradnju učinkovitog modela upravljanja koji podupire dijalog.

Članovi sindikata obično kod svojih lidera najviše cijene njihovu sposobnost da steknu politički utjecaj, napune autobuse prosvjednicima te sposobnost da pred poslodavcem za njih izbore povlastice. Prema tradicionalnom shvaćanju upravljanja sindikatom poželjan sindikalni lider je onaj koji je posvećen sindikatu, lojalan prema svom članstvu i inspirativno djeluje na sindikaliste. Prema modelu temeljenom na otvorenoj povratnoj informacij, uza sve navedeno, dobro je da vođa ima i sposobnosti emocionalne inteligencije, sposobnosti pisanog izražavanja i nastupanja pred kamerama, profesionalno iskustvo izvan sindikata te sposobnost da pruži podršku i okrijepi članove sindikata konstruktivnom kritikom i autentičnom povratnom informacijom. Može se čuti kako sindikati imaju „visok stupanj tolerancije“ prema ljudima koji čine ono što ne bi trebali činiti, ili ono za što ne bi trebalo biti mjesta u sindikatu. U konstruktivnom modelu upravljanja svi sindikalisti imaju svoje uloge i znaju što im je činiti.

Važno je imati u vidu da je sindikat demokratska organizacija (izbori). Dakle, i potencijalni čelnici kao i članovi sindikata služit će se interpersonalnom politikom u svojim svakodnevnim sindikalnim aktivnostima. Ovo liderima može stvarati teškoće jer njihovi podređeni mogu koristiti međuljudske odnose da izbjegnu ulogu podređenih. Često imamo posla

s političkim teatrom, u kojem je vođa napadan samo zato da bi njegov protukandidat mogao jačati svoju poziciju za sljedeće izbore. S druge strane, lideri ponekad koče sindikaliste koji dobro i predano rade jer strahuju da bi ih ta nastojanja mogla zasjeniti ili ostaviti u lošem svjetlu. Sve ovo spada u interpersonalnu politiku, koja predstavlja čar demokracije. Poslodavci ne trebaju korporativni model odnosa između menadžera i članova sindikata. Poželjan model trebao bi se temeljiti na uzajamnoj odgovornosti (gdje se partneri mogu osloniti jedni na druge) te otvorenoj komunikaciji. Sindikat ne predstavlja samo borbu („slobodu od“), nego i razvoj („slobodu za“) – što moderni sindikalni lideri nikada ne bi smjeli smetnuti s uma.

3. Metodologija obuka

3.1 Ispitivanje potrebe za obukom

Upitnik se sastojao od 45 pitanja (otvorenog tipa i višestrukog izbora) podijeljenih u tri kategorije:

- » pitanja koja su se odnosila na stanje socijalnog dijaloga u Hrvatskoj
- » pitanja koja su se odnosila na procjenu stanja u sektoru
- » pitanja koja su se odnosila na samovrednovanje kompetencija

Upitnike je ispunilo 200 sindikalnih predstavnika, nakon čega su statistički obrađeni i predstavljeni u obliku izvještaja ilustriranog grafovima u obliku Power Point prezentacije koja je pokazna svim sudionicima projekta te proslijedena članovima sindikata. Rezultat istraživanja bio je prijedlog programa obuke - prilagođen potrebama njezinih sudionika - koji je zatim i proveden u suradnji s hrvatskim partnerima. Izvještaj o rezultatima istraživanja imao je sljedeći sadržaj:

1. Metodologija i ciljevi projekta

- » Ispitivanje potrebe za obukom – upitnik

2. Analiza potreba – rezultati

- » Stanje socijalnog dijaloga
- » Procjena situacije u sektoru i sindikatu
- » Procjena vlastite stručnosti
- » Preferencije u pogledu organizacije i logistike obuke
- » Preferencije u pogledu stručne tematike na obukama

3. Glavni zaključci

- » Stanje socijalnog dijaloga
- » Procjena situacije u sektoru i sindikatu
- » Procjena vlastite stručnosti
- » Preferencije u pogledu organizacije i logistike obuke
- » Preferencije u pogledu stručne tematike na obukama

4. Prijedlog programa obuke

Power Point prezentacija rezultata sadrži grafikone koji ilustriraju rezultate iz točke 2 izvještaja.

3.2 Program provedenih obuka

Program obuka bio je predložen u izvještaju koji je analizirao rezultate upitnika, a zatim je i proveden u preporučenom opsegu:

I.DAN – POLJSKI EKSPERT
<ul style="list-style-type: none"> » Motivacija za sindikalni angažman, društvena uloga sindikalista » Komunikacijske vještine u vođenju socijalnog dijaloga, komunikacija unutar sindikata » Razvoj emocionalnih kompetencija neophodnih u socijalnom dijalogu (javno nastupanje, samoprezentiranje, kontrola stresa) » Dijalog raznolikosti u sindikatima (dob, spol, iskustvo, status)
II.DAN – HRVATSKI EKSPERT
<ul style="list-style-type: none"> » Dijalog između sindikata i poslodavaca » Kolektivni ugovori i pregovori » Dobra praksa i pravna regulativa socijalnog dijaloga u državama EU-a » Mechanizmi i tijela socijalnog dijaloga
III.DAN – HRVATSKI EKSPERT
<ul style="list-style-type: none"> » Dijalog sindikata sa zaposlenicima; radnička predstavništva » Dijalog s vladinim institucijama u cilju izlaska iz gospodarske krize » Upravljanje informacijom u sindikatu, federaciji i organizaciji » Suradnja među sindikatima na nacionalnoj i međunarodnoj razini

Obuka je uključivala i posebno pripremljene materijale za obuku koji su se odnosili na teorijske aspekte i praktične savjete iz sljedećih područja:

1. Motivacija. Zašto je ljudima potreban sindikat?

- » Teorija potreba Abrahama Maslowa

2. Društvena uloga sindikalista

- » Ovlasti sindikata

3. Osnovne komunikacijske vještine potrebne za vođenje socijalnog dijaloga

- » Asertivnost u komunikaciji
- » Persuazivna komunikacija
- » Osnove sastavljanja pisanih tekstova

4. Osnovne pregovaračke vještine neophodne za vođenje socijalnog dijaloga

- » Konfrontacija u komunikaciji – pregovori i sukobi

5. Dijalog raznolikosti u sindikatima

- » Dobna diskriminacija

Svi projektni materijali, kao što je obrazac upitnika, prezentacija o rezultatima upitnika, statistički prikazi, izvještaj s analizom i preporukama, kao i sam program obuke i materijali za obuku, mogu se dobiti kod organizatora ili autora.

3.3 Metodologija razvijena tijekom sastanka radne skupine

Nakon provedbe ankete i statističke obrade, sastavljanja izvještaja i prezentacije s rezultatima održan je sastanak radne skupine tijekom kojeg su rezultati prikazani i obrađeni, a preporučeni program obuke išao je na raspravu. Na vidjelo su izašle ključne boljke socijalnog dijaloga u danom sektoru, koje su prepoznate kao značajne, osovinske teme koje treba obrađivati, kako na obukama, tako i tijekom sljedećih sindikalnih inicijativa. Teme su bile sljedeće:

- » Starenje stanovništva i pomicanje dobi za umirovljenje
- » Fragmentacija sindikalne scene i nedostatak volje partnera da se uključe u dijalog s malim partnerima
- » Privatizacija kao problem na koji sindikalisti ne uspijevaju pronaći odgovore
- » Neprilagođenost obrazovanja tržištu rada
- » Model financiranja sindikata
- » Kako se izboriti za provođenje prava na informaciju kod poslodavca
- » Niske plaće u usporedbi s drugim zemljama EU-a, iseljavanje mladih
- » Kolektivni ugovori i poteškoće prilikom njihova pregovaranja
- » Razmjena iskustava s europskim partnerima u pogledu modela socijalnog dijaloga
- » Nespremnost vlade na socijalni dijalog, nedostatak političke kulture u socijalnom dijalogu, nedostatak vjere u sebe na nacionalnoj razini, arogancija vlasti
- » Sindikati u svjetlu ekonomске krize i izlaska iz recesije; gospodarska situacija kao izgovor za smanjivanje svih radničkih prava
- » Nedostatak upravljačkih kompetencija kod menadžera i politički utjecaji među poslodavcima; uprava koja je neodlučna u bipartitnom dijalogu
- » Učinkoviti mehanizmi socijalnog dijaloga
- » Imidž sindikalista u javnosti, negativan PR
- » Negativan utjecaj banaka na gospodarstvo (krediti u švicarskim francima)
- » Europski sindikalni dijalog, mogućnosti priključivanja europskim sindikalnim udruženjima
- » Privlačenje novih članova u sindikate

3.4 Zaključci obuka

Analiza upitnika otkrila je određene stavove specifične za sektor koji su na obukama produbljeni:

- » 21% ispitanika smatra da socijalni dijalog u željezničkom sektoru u Hrvatskoj nije učinkovit. Većina njih (57%) za takvo stanje stvari okriviljuje nedostatak volje za vođenjem socijalnog dijaloga od strane Vlade, dok 39% ispitanika krvica vidi u poslodavcima. Ipak, treba obratiti pozornost na podatak da čak 61% ispitanika smatra kako je socijalni dijalog u Hrvatskoj učinkovit, što je vrlo visok postotak. Iz navedenog se može zaključiti da stanje socijalnog dijaloga na hrvatskim željeznicama nije tako loše te da oni imaju partnere za dijalog.
- » Samo 40% ispitanika visoko ocjenjuje kvalitetu socijalnog dijaloga koji vodi njihov sindikat, a vrlo visoko jedva svaki četrnaesti (7%). Prevladava mišljenje da i matični sindikat, kao i matični poslodavac, vode dijalog prosječne učinkovitosti (43%, 63%). Ovaj rezultat može ukazivati na stabilizaciju i postojanost dinamike socijalnog dijaloga na liniji sindikat - poslodavac, bez posebnih napetosti, ali i uspjeha, s blagom naznakom da liderška uloga u dijalogu pripada sindikatu.
- » Većina ispitanika (58%) smatra da su pregovori i dogовор temeljni alati za vođenje socijalnog dijaloga. Štrajk kao sredstvo pritiska u socijalnom dijalogu podupire 26% ispitanika, dok ostale vrste aktivnosti jedva nailaze na zamjetniju podršku (neformalni dijalog - 9%, medijacija - 1%). Trilateralnu komisiju ispitanici ne smatraju učinkovitim sredstvom dijaloga (najmanji postotak, tek njih 2%). Ovakvi rezultati potvrđuju da hrvatski sindikalisti radije pozežu za tipičnim alatima u vođenju dijaloga na razini poduzeća.
- » Značajna većina ispitanika (87%) smatra da njihova sindikalna organizacija sudjeluje u međunarodnom socijalnom dijalogu. Ovaj rezultat možemo smatrati vrlo visokim, a on je odraz stvarne uključenosti sindikata u međunarodne strukture.
- » Kao ključni problem svog sektora ispitanici navode loše upravljanje društвima i tvrtkama u kojima djeluju njihovi sindikati (41%) te investicije nedostatne za razvoj tih firmi(30%).
- » Velika većina ispitanika (88%) smatra da sindikati igraju važnu ulogu u njihovim poduzećima te da se prema sindikalnoj angažiranosti svojih zaposlenika poslodavci odnose neutralno (60%). Svaki četvrti (24%) ispitanik smatra da poslodavac naklono gleda na sindikalni angažman, što sve skupa potvrđuje da sindikati koji djeluju na hrvatskim željeznicama imaju dobre uvjete za rad.
- » Nažalost, čini se da su u ovakvom okruženju sindikati poprilično pasivni. 57% ispitanika izjasnilo se da su prosječno motivirani za sudjelovanje u radu sindikata, jedva svaki peti ispitanik (20%) je visoko motiviran, a svaki četrnaesti (7%) vrlo visoko motiviran.

Nasuprot tome, glavni zaključci koji su proizašli iz obuka odnosili su se na sljedeće dileme:

- » Kako raditi na jedinstvu sindikalne scene, kako se ujediniti i ne dopustiti poslodavcima ili vlasti da razbiju to jedinstvo? Kako poboljšati međusindikalni dijalog?
- » Kako suzbijati sveprisutni pesimizam koji zahvaća sindikalne djelatnike, a proizlazi iz ekonomске krize, smanjenja uspješnosti u pregovorima i dugogodišnje neučinkoviti socijalnog dijaloga?
- » Kako i čime motivirati nove članove sindikata i sprječiti generacijski jaz u sindikatima?
- » Kako sprječiti pogoršavanje javnog mnijenja o sindikalistima? Kako kreirati medijsku politiku i imidž sindikata?
- » Kako definirati zajedničke interese poslodavaca i sindikalista? Kako voditi bipartitni dijalog na temelju zajedničkih interesa? Kako uvjeriti poslodavca da je djelovanje sindikata u firmi u njegovu interesu?
- » Može li socijalni dijalog sprječavati socijalne krize? Koja je društvena i građanska uloga sindikalista? Ima li on svoju ulogu koja je važna za društvo u cijelini?
- » Kako stvarati alate za utjecaj na vlast putem socijalnog dijaloga? Kako uvjeriti vlast da promijeni stav i poveća otvorenost za dijalog?

3.5 Preporučena literatura

- » „Achieving gender equality: a trade union manual”, International Trade Union Confederation. Brussels: ITUC, 2008., URL: <https://www.etuc.org/issue/gender-equality>
- » „European Sectoral Social Dialogue – recent developments” – izdanje 2010. (28. 09. 2010.)
- » „From membership to leadership: Advancing Women in Trade Unions”, Jane Pillinger, ETUC, 2010.
- » „Introducing European social dialogue” (23. 12. 2008.)
- » „Social dialogue in the Western Balkans Countries: Achievements and Challenges”, Youcef Ghellab, EC-Energy Community Workshop; Beč, 20. travnja 2012.
- » „Social Dialogue: Finding a common voice”, International Labour Office, URL: <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/download/brochure.pdf>
- » „Social Dialogue“ in: „Social Europe guide - Volume 2“, 14. 02. 2012.
- » „Social Dialogue“, Fact Sheets on the European Union – 2015, Marion Schmid-Drüner, 04/2015, European Parliament
- » „The challenges for Croatia in European social dialogue“, Višnja Samardžija ; Institute for International Relations, IMO, Zagreb, Croatia
- » „The Role of the Social Partners in Preparation for the Accession“, V. Samardžija, I. Vidačak, D. Vučetić, (2008.).
- » Amsterdam Treaty (Articles 138 and 139)
- » Consolidated versions of the Treaty on European Union and on the Treaty Establishing European Community, Official Journal of the European Union, 29. 11. 2006.
- » Maastricht Treaty (1993., Protocol on Social Policy)
- » Report „Training needs analysis SMH-IS Croatia“ in project: „Trade unions on the way to effective sectoral social dialogue in Croatia“, Cyprian Szyszka, 23. 02. 2015.
- » Training materials in project „Trade unions on the way to effective sectoral social dialogue in Croatia“, Cyprian Szyszka, 15. 04. 2015.

UVOD

Sadržaj ove publikacije ima zadaću dati određene smjernice ili ukazati na moguća rješenja iskazanih potreba članova Sindikata strojovođa Hrvatske(SSH) kroz obuke u sklopu projekta pod nazivom „Trade unions on the way to effective sectoral social dialogue in Croatia“-Sindikati na putu do učinkovitog sektorskog socijalnog dijaloga u Hrvatskoj

Misija, vizija i vrijednosti Sindikata strojovođa Hrvatske

Sindikat strojovođa Hrvatske , je strukovna radnička organizacija koja učlanjuje hrvatske strojovođe .Oni kao društvena(profesionalna) grupa ali i kao organizacija shvaćaju i razumiju posebnost i značaj tog radnog mjeseta kao jednog od najvažnijih unutar sustava željezničkog prometa.Svojim sindikalnim djelovanjem kroz upotrebu krilatice-slogana „mi smo uvijek naprijed“ dodatno osnažuju svoj (grupni) profesionalni identitet koji je istovremeno i identitet sindikalne organizacije jer njime jasno izražava svoju programsku namjeru da želi prednjačiti i biti nezaobilazan socijalni partner unutar željezničkog sustava, zato što znaju da naznačeni smjer njihova djelovanja proizlazi iz važnosti pozicije radnog mjeseta strojovođe. Dodatna, mobilizirajuća snaga izabranog slogana izvire iz moćnog sadržaja, značenja i simbolike odabranih riječi, koja se realnim životom svakodnevno potvrđuju, jer radno mjesto strojovođe u stvarnom životu,jest uvijek, „biti naprijed-u prvoj kabini“ i na željeni put-cilj povesti cijelu kompoziciju smještenu unatrag.Dodatnu snagu za svoj posebni identitet ova organizacija crpi iz povijesnih događaja koji su prethodili njezinom nastanku, a koji su je u bitnom oblikovali kao borbenu-štrajkačku radničku organizaciju.Sindikat strojovođa Hrvatske je prva neovisna radnička organizacija koja je osnovana u štrajku za vrijeme komunističkog režima tražeći i tada poboljšanje socijalnih i radnih uvjeta hrvatskih strojovođa kroz isticanje dva štrajkačka zahtjeva:

1. Radni uvjeti, status radnog mjeseta strojovođe i tretman u radu od strane radnika ostalih službi i nazornih radnika koji je nezadovoljavajuć.
2. Osobni dohoci koji su nedopustivo niski uz drastičan opći pad životnog standarda kod svih radnika. A rad strojnog osoblja odnosno ključnih radnih mjeseta u izvršnoj službi nije adekvatno vrednovan u odnosu na ostale radnike.

Ne treba posebno naglašavati da se provođenjem ove sindikalne aktivnosti u to vrijeme, ova sindikalna organizacija i njezino vodstvo izložilo ozbiljnoj opasnosti progona od strane političkih vlasti. Bez obzira na različite poglede koji postoje u hrvatskoj javnosti i danas oko organizacije ove sindikalne akcije ali i neupitne želje za organiziranim rješavanjem radno-pravnog položaja strojnog osoblja, kao najvažniji rezultat tih događaja bio je nastanak današnjeg Sindikata strojovođa Hrvatske, sa čvrsto izgrađenim profesionalnim(strukovnim) identitetom, koji predstavlja komparativnu prednost ove organizacije,posebno ako vodstvo ovog Sindikata istovremeno i preuzme odgovornost za željeznički sustav u cijelini koji se odnosi na socijalni položaj svih radnika u sustavu(željezničkom sektoru),a što je moguće iščitati iz sadašnjih i budućih odrednica,(vizije, misije, i strategije) u djelovanju ovog Sindikata, objavljenih u povodu dvadeset pet godina njihova djelovanja.

VIZIJA SSH

U Sindikatu strojovođa mi snažno vjerujemo u zajedništvo strojnog osoblja bez obzira na poduzeća u kojima radimo, bez obzira na države u kojima živimo, bez obzira na vozila koja vozimo, duboko svjesni da je zajedništvo jedino efikasno sredstvo kojim se za svakog strojovođu, ali i za sve strojovođe zajedno, može izboriti dostojanstvo. Dostojanstvo, kako ga mi u Sindikatu strojovođa vidimo, ne podrazumijeva boju košulje ili količinu dugmadi na odjeći, ili pravo da se maltretira drugog i drugačijeg radnika, nego istinsko vrednovanje rada, odgovornosti i značaja svakog radnog mjeseta u sustavu.

MISIJA SSH

Naša misija je nepromijenjena svih ovih godina i sažeto u tri riječi ona glasi - JEDNAKOST NIJE RAVNOPRAVNOST. Svi radnici u željezničkom sustavu moraju biti ravnopravni u onome u čemu su jednaki, ali jednaki, naprosto, nismo niti možemo biti u svemu. Valoriziranje specifičnosti, bilo u težini posla, uvjetima rada ili odgovornosti preuzete radom, osnovna je zadaća svakog sindikata, poglavito onoga koji - poput našeg - organizira radnike čija je odgovornost i značaj u sustavu toliki da o njemu raspravljaju i odluke donose najvažnija tijela Europske unije, dok istovremeno pojedine osobe i organizacije unutar RH i željezničkog sustava žele uspostaviti znak jednakosti između strojovođe i ostalih radnih mjeseta.

STRATEGIJA SSH

Svim raspoloživim zakonskim sredstvima radničke borbe, u suradnji sa svim strojovođama Europe i Svjeta, razmišljajući nekoliko godina unaprijed, ne bježeći od donošenja teških odluka koje rezultate donose tek nakon nekog vremena, bez lažnog populizma i dodvoravanja ikome, osigurati ostvarenje naše misije i učiniti status strojovođe izražen kroz vrednovanje njegova rada dostoјnim sloganom svakog hrvatskog strojovođe - „Mi smo uvijek naprijed!“

Danas je Sindikat strojovođa Hrvatske na nacionalnoj razini kao reprezentativni sindikat ,sudionik socijalnog vijeća za sektor željezničkog prometa. Na europskoj razini član je ALE(Autonome Lokomotivführer-Gewerkshaft Europa) i ETF(European Transport Workers federation) odnosno, na međunarodnoj razini član je ITF (International Transport Workers Federation) ETF-Europsko udruženje transportnih radnika je priznati socijalni partner na sindikalnoj strani , koji zajedno sa priznatim organizacijama Poslodavaca, 1. CER – Europskom Udrugom željeznicu i infrastrukturnih kompanija te 2.EIM- Udrugom Europskih infrastrukturnih kompanija u sektoru željezničkog prometa (na temelju Odluke Europske Komisije br.98/500/EZ od 20 svibnja 1998) imaju pravo:

- » biti konzultirani o zbivanjima na razinama EU koja imaju društvene posljedice
- » razvijati i promovirati socijalni dijalog na sektorskoj razini (prometu uopće – željezničkom sektoru)

po proceduri propisanoj člancima 154 i 155 Ugovora o funkcioniranju Europske unije(Lisabonskog ugovora).

1. Strategija za povećanje sindikata u razvoju,sektorskog socijalnog dijaloga u Hrvatskoj i razvijanje suradnje sa sindikatima iz različitih zemalja Europske unije

Socijalni dijalog na razini EU predstavlja sredstvo putem kojega se na najeffikasniji način utječe na razvoj industrijskih odnosa i putem kojeg se rješavaju aktualni gospodarski izazovi , a te funkcije ga određuju kao nezaobilaznu komponentu euroskog socijalnog modela koji proizlazi iz Europske povelje o temeljnim socijalnim, ekonomskim i ljudskim pravima (Povelja). Stupanjem na snagu Lisabonskog ugovora 2009 godine Povelja je sa svojim izmjenama i dopunama dobila istu pravnu snagu kao i „Osnivački ugovori za Europu te su njezine odredbe postale jednakobvezujuće za institucije i tijela EU, te za njezine države članice.

Da bi Sindikat mogao usvojiti sindikalne politike koje bi rezultirale strategijom odnosno vođenjem učinkovitog sektorskog dijaloga u području prometa sa naglaskom na željeznički promet nužno je poznавanje strateških dokumenata i u njima utvrđenih ciljeva kako na europskoj tako i na nacionalnoj razini po kojima se temeljem izmijenjenog zakonodavstva odvijaju, vode i traju reformski procesi u željezničkim tvrtkama diljem Europe pa tako i u Hrvatskoj . U tu svrhu potrebno je utvrditi koje strukture sindikata i u kojoj mjeri posjeduju znanja o ključnim reformskim procesima zacrtanim u prometnim strategijama kako bi se moglo donijeti odgovarajuće odluke u odnosu na one procese koji već imaju ili će imati izravan ili neizravan utjecaj(negativni ali i pozitivni) na socijalni i radno pravni položaj radnika u sektoru željezničkog prometa. Reforme i promjene koje se već realiziraju ili se tek najavljuju predstavljaju teme za usuglašavanje između socijalnih partnera kroz institucije socijalnog partnerstva, kako na europskoj tako i na nacionalnoj razini.

Ukoliko Sindikat želi aktivno upravljati reformskim procesima,a naročito onima koji utječu ili u kojima se najvaljuju promjene, kojima se želi utjecati na radno pravni i socijalni položaj vlastitih članova potrebno je izvršiti samoprocjenu vlastitih resursa , da bi se pristupilo izradi bilo koje strategije pa i ove, za jačanje uloge sindikata u razvoju sektorskog socijalnog dijaloga i razvitka suradnje sa sindikatima različitih zemalja, usuprotnom, umjesto aktivnog subjekta i upravljača reformskih procesa postat će objekat i predmet obrade u Strategijama drugih zainteresiranih sudionika u ovom sektoru.U Republici Hrvatskoj u željezničkim tvrtkama djeluje 13 sindikata koji se u hrvatskoj javnosti (naročito za vrijeme provođenja štrajka i drugih industrijskih akcija) percipiraju kao izravni konkurenti .Ovdje je Sindikat strojovođa Hrvatske pozvan aktivirati svoj slogan „mi smo uvijek naprijed“, i odmah pozvati na ujedinjenje(oko zajedničkih interesa i ciljeva) sve sindikate na željeznicu i započeti međusindikalni dijalog. Forme ne moraju biti institucionalne mogu biti i neformalne(koordinacije) ali trebaju biti prikladne, ovisno ciljevima i vremenom u kojem se postavljeni ciljevi žele postići. Moguće je za početak međusobne odnose odrediti Među-Sindikalnim Kodeksom ponašanja. Pored potrebe suradnje sa svim sindikatima(ne samo reprezentativnim) na željeznicu potrebno je odmah uspostaviti tješnju suradnju sa svim sindikatima koji djeluju u sektoru cestovnog prometa ali i sa sindikatima u pomorskom, zračnom i prometu unutarne plovidbe i drugom prometu jer sve strategije koje se izrađuju obrađuju prometne politike u cijelini koje moraju biti komplementarne i nadopunjavati jedna drugu kako bi se izgradio jedinstven i funkcionalan prometni sustav jedne zemlje, koji strateški mora promišljati prometni razvoj svih drugih zemalja članica EU, ali i zemalja kandidatkinja za članstvo i susjednih zemalja.Potrebna je uspostava tješnje suradnje i savezništva sa neprofitnim organizacijama koje se bave zaštitom potrošača zbog mogućeg pada kvalitete usluga javnog prijevoza,uz istovremeno povećanje cijena istih usluga, uslijed najavljenih promjena.

Iako bi najpoželjnije bilo već imati razvijenu suradnju i razmjenu konzultacija sa zemljama članicama EU kao i zemljama kandidatkinjama koje se nalaze na onim prometnim koridorima na kojima se nalazi i Hrvatska željeznička i prometna mreža p kao nužnost se nameće hitna uspostava kontakta putem ETF(European Transport Workers federation) radi razmjene iskustava i učenja iz iskustva sa onim zemljama koje su već iskusile posljedice reformskih procesa na željeznicu koji se provode u drugim europskim zemljama prema izmijenjenom zakonodavstvu EU.Takvo iskustvo ima Švedska.

Švedski Sindikat SEKO organizirao je štrajk protiv Tvrtke Veolia Transport u Švedskoj. Na javnom natječaju za usluge prijevoza vlakom između Danske i Švedske. Odabranu je imenovana Tvrtka jer je ponudila „pretjerano nisku“ cijenu u svojoj ponudi. Nakon odabira te Tvrtke uslijedili su masovni otkazi strojovođama koji su bili zaposleni na neodređeno vrijeme (od 211 stalno zaposlenih strojovođa samo 107 ih je ostalo zaposleno na neodređeno vrijeme) Da bi popravila negativan imidž u javnosti Tvrtka Veolia Transport ponudila je ponovno zapošljavanje za 67 radnika ali na nepuno radno vrijeme, na način da im se plaća rad prema satu i to onoliko vremena koliko je Tvrtki potrebno. Masovno otpuštanje je izvršeno i ostalog vlakopravnog osoblja. Dodatni problem u spomenutom primjeru je i činjenica da je Veolia Transport Švedska dio međunarodne Transdev grupe. Matična tvrtka mora biti odgovorna za ponašanje svoje Tvrtke kćeri (ogranka) u Švedskoj. Ne treba posebno naglašavati kakve posljedice mogu nastupiti u malim zemljama poput Hrvatske kada se na natječaju u budućnosti pojave multinacionalne kompanije koje raspolažu većim kapitalom nego zemlja članica u kojoj se natječu, a razina stručnosti domaćih vlasnika nedostatna ili zanemariva u odnosu na potencijalne željezničke operatore koji će se pojavljivati na očekivanim natječajima.

Pored navedenog Sindikat strojovođa Hrvatske i svi Sindikati na željeznicu u svojoj Strategiji za povećanje učinkovitosti socijalnog dijaloga u željezničkom sektoru trebaju imati odgovore na ključne točke već postojećih europskih ali i nacionalnih strategija kao i strategija i odgovora koje već ima njihova Europska radnička asocijacija ETF.

Ključne točke-Europske strategije i ciljevi za sektor željezničkog prometa:

- » Pravna osnova-Ugovor o Europskoj uniji i Ugovor o funkcioniranju Europske unije.
- » GLAVA VI. PROMET-Članak 100. (bivši članak 80. UEZ-a) 1. Odredbe ove glave odnose se na željeznički i cestovni promet te promet unutarnjim plovnim putovima.
- » Cilj Europske politike željezničkog prijevoza je osnivanje jedinstvenog željezničkog prostora na cijelom Europskom gospodarskom prostoru (EGP)
- » Cilj EU je otvaranje željezničkog sektora tržišnom natjecanju započetog 1991. godine.

Od 1991. godine (kroz deset godina različita tijela EU su donijela tzv. tri reformska željeznička paketa i četvrti Željeznički paket (2013 do 2019. godine) kojim se želi u potpunosti dovršiti liberalizacija željezničkog prometa. (Odlukom Europskog parlamenta produljeni su rokovi do 2023. godine za provjeru učinaka donesenih propisa u zemljama članicama)

U planu Europske Komisije pod nazivom „Promet 2050.“ zacrtani su sljedeći ciljevi:

- » dugoročno, ostvariti europsku mrežu pruga prilagođenih brzim vlakovima
- » u srednjem roku (do 2030. godine), utrostručiti dužinu postojeće mreže pruga prilagođenih brzim vlakovima i održati dobro povezanu mrežu željeznicu u svim državama članicama.
- » Komisija se zalaže do 2050. godine da se veći dio putničkog prijevoza na srednje udaljenosti odvija vlakom.
- » Podršku uvođenju sustava sigurnosti, upravljanja i željezničke signalizacije ERTMS/ETCS kako bi uklonio tehničke prepreke te se zauzeo za stvaranje jedinstvenog europskog željezničkog prostora
- » Donošenje direktiva o naplati naknada, prilagođenih stupnju buke, za lokomotive i vagone, čime bi se potaklo željeznička poduzeća na izradu manje bučnog voznog parka
- » Kad je riječ o razdvajanju upravljanja mrežama od njihova korištenja, Europski parlament usvojio je tekst (o četvrtom željezničkom paketu) kojim se državama članicama pruža određena fleksibilnost u izboru između razdvajanja i održavanja integriranih poduzeća te pritom zadržavaju ciljevi ostvarivanja neovisnosti između djelatnosti upravljanja željezničkom infrastrukturom i djelatnosti željezničkog poduzeća. Nacionalne vlasti mogu raspisati natječaje za sklapanje ugovora s tržišnim konkurentima ili ga sklopiti sa samo jednim poduzećem pod uvjetom da se odredi maksimalno trajanje ugovora te da se prilikom sklapanja ugovora s tim poduzećem vodi računa o kriterijima kao što su točnost usluga, isplativost, učestalost ponuđenih usluga i zadovoljstvo korisnika.

Usklađivanje socijalnog zakonodavstva

Direktivom 2005/47/EZ od 18. srpnja 2005. određuju se uvjeti rada mobilnih radnika koji izvode interoperabilne prekogranične usluge u željezničkom sektoru. Ta se direktiva temelji na Sporazumu između europskih socijalnih partnera u željezničkom sektoru. Direktivom 2007/59/EZ od 23. listopada 2007. nastoje se uskladiti minimalni zahtjevi u vezi sa stručnom osposobljenosti i izdavanju potvrda strojovođama koji upravljaju lokomotivama i vlakovima u željezničkom sustavu EU-a. Prema Direktivi, svaki strojovođa mora posjedovati dozvolu (kojom se potvrđuje da ispunjava minimalne uvjete u pogledu zdravstvenog stanja, osnovne izobrazbe i opće stručne osposobljenosti) i uskladenu dopunsku potvrdu o osposobljavanju. Strojovođe moraju imati potvrde iz kojih je vidljivo da su stručno osposobljeni za upravljanje vlakovima na dionicama o kojima je riječ, rukovanje opremom te slijediti upute o rukovanju i sigurnosne upute koje izradilo pojedino poduzeće. Na toj se osnovi Direktivom utvrđuje uzajamno priznavanje kvalifikacija.

Od listopada 2011. potvrde ili dozvole izdaju se strojovođama koji pružaju usluge prekograničnog prijevoza, kabotaže ili usluge prijevoza robe u drugoj državi članici ili koji rade u najmanje dvije države članice.

Tom se direktivom, između ostalog, utvrđuju zadaće odgovornih tijela u državama članicama, strojovode koji upravljaju vlakovima i drugih sudionika sektora, posebno željeznički prijevoznici, upravitelji infrastrukture i centri za obuku. Željeznički prijevoznici, nositelji sigurnosnih certifikata, dužni su voditi registar svih dodatnih potvrda.

ETF-Sažetak procjena posljedica koje se mogu očekivati nakon usvajanja o „četvrtog željezničkog paketa“

Komisija želi potpuno liberalizirati željezničke nacionalne putničke usluge i nametnuti de facto razdvajanje upravljanja i poslovanja infrastrukture. To će dovesti do smanjenja kvalitete željezničkih usluga, a operateri će postupajući prema motivu zarade odabirati profitabilne linije na štetu cjelokupne mreže, reducirajući ponudu za putnike, bez obzira na obvezu poštivanja načela dostupnosti i univerzalnosti usluge javnog prijevoza. Tržišno natjecanje vršit će pritisak na smanjenje troškova koje će imati učinak na smanjenje zaposlenosti, povećati outsourcing i pod-ugovaranje usluga, povećati atipično (zaposlenje po satnici i povremeno) povećat će se nesigurnost zaposlenja, povećat će se korištenje agencijskih radnika, od postojećih zaposlenika tražit će se intenzivniji rad nauštrb sigurnosnih standarda i zaštite na radu.

Povećat će se fleksibilno radno vrijeme, povećanje promjena i rada u smjenama, prekovremeni rad, itd sve to bez uzimanja u obzir posljedica u smislu kvalitete usluga te u pogledu sigurnosti i zaštite za putnike.

Liberalizacija i fragmentacija ne donose ništa dobro za željeznicu

Na današnjem je sastanku bilo riječi i o Četvrtom željezničkom paketu o čijih se šest prijedloga, koji se odnose na tržišni i tehnički stup, a s ciljem stvaranja jedinstvenog europskog tržišta, države članice vode raspravu. „Ovdje mi zagovaramo određenu tezu da do 2021./2022. nema unutarnje liberalizacije u prometu, ali snažno podupiremo donošenje „četvrtog željezničkog paketa“ jer bi to omogućilo bolju protočnost i više konkurenkcije u domaćem željezničkom transportu“, pojasnio je ministar i zaključio: „Treće pitanje na kojem surađujemo je open sky ili „slobodno nebo“, gdje zajedno podržavamo zakonodavni paket koji, prije svega, ide prema zaštiti putnika“. (Izjava hrvatskog ministra pomorstva prometa i infrastrukture od 19.06.2015. godine prilikom posjete povjerenice Europske komisije za promet gosođe Violete Bulc).

Stvarnost liberalizacije javnih usluga, uključujući željezničke putničke usluge pokazuje (Švedski primjer):

Natjecanje se temelji na pogoršanju kvalitete; koju plaćaju korisnici

- » Uspostavlju se privatni oligopoli naspram javnih monopolija što daje slijedeću posljedicu: težnja privatnih tvrtki da manje investiraju u željeznicu radi kratkoročnog stjecanja dobiti
- » Izbor Privatno-javnog partnerstva - povećava troškove javnih službi kroz porez kojeg plaćaju građani radi dobiti privatnog sektora
- » Fragmentacija usluga (viši administrativni troškovi radi razdvajanja povezanih usluga koje plaćaju porezni obveznici)
- » Socijalni damping nauštrb kvalitetnog zapošljavanja što je samo po sebi urušavanje socijalnog modela Europe

Samo neki primjeri utjecaja na usluge i javne financije:

- » Odabir samo profitabilnih linija potencijalno će rezultirati zatvaranjem dijela usluga
- » Pad kvalitete usluga zbog cijene rezultat je uštede u broju zaposlenog osoblja Osoblje nestaje u regionalnim vlakovima: npr. utjecaj na sigurnost putnika i osjećaj nesigurnosti;
- » Rizici zbog nedostatka sredstava i iskustva s nadležnim tijelima u natječajnim postupcima i robnim ugovorima: veći troškovi
- » Zahtjevi privatnih dioničara, rade pritisak na isplatu dividendi umjesto na reinvestiranje ostvarene dobiti – posljedica niža ulaganja u željeznicu; Manja obnova željezničkih pruga

Socijalne posljedice otvaranja tržišta

- » Po iskustvu natječaj za ugovor se odvija na temelju najniže cijene, a ne na temelju kvalitete, posebice kad nema propisane obvezne kvalitete i visokih društvenih standarda
- » Često javne vlasti nemaju stručnost, niti znaju stručno upravljati međunarodnim nadmetanjem niti moći provjeriti jesu li podnesene ponude moguće-posljedice za porezne obveznike ako postoji osnovano pravo žalbe odbijenog operatera
- » Kako bi dali jeftinije ponude, natjecatelji su spremni u velikoj mjeri otpuštati osoblje
- » Troškovi: niže plaće, više radnih sati, manji broj osoblja.
- » To stvara trend pada standarda i kvalitete ne samo novom privatnom operateru, nego i u cijelom sektoru.
- » Suprotno ciljevima Europske unije, nema kvalitete zapošljavanja niti stvaranja novih radnih mjesta ,rasta i zapošljavanja
- » Nadalje, natječaj putem javnog nadmetanja karakterizira ograničavanje trajanja ugovora.
- » To obeshrabruje dugoročno ulaganje u ljudske resurse
- » Dolazi do destimulacije ulaganja u obuku , zdravlje i sigurnosti na radu
- » Obeshrabruje se razvoj dugoročne politike ljudskih potencijala, promicanje zapošljavanja žena, itd, kratkoročne kadrovske politike ljudskih resursa povećavaju negativan učinak na motivaciju za rad ,povećavaju psihosocijalne rizike uslijed egzistencijalne nesigurnosti

Javne usluge, usluge od općeg interesa i usluge od općeg gospodarskog interesa-Sindikati u funkciji obrane europskih načela zajamčenih Protokolom br. 26

Članak 1. Protokola br 26

«Zajedničke vrijednosti Unije u pogledu usluga od općeg gospodarskog interesa u smislu članka 14. Ugovora o funkcioniranju Europske unije obuhvaćaju osobito:

- » bitnu ulogu i široku diskreciju nacionalnih, regionalnih i lokalnih vlasti u pružanju, puštanju u pogon i organizaciji usluga od općeg gospodarskog interesa radi što boljih mogućih potreba korisnika
- » raznolikost između različitih usluga od općeg gospodarskog interesa i razlike u potrebama i željama korisnika koji mogu proizaći iz različitih geografskih, društvenih ili kulturnih situacija
- » visok stupanj kvalitete, sigurnosti i dostupnosti, jednakog tretmana i promicanje univerzalnog pristupa i prava korisnika.„

Člankom 14. stavkom 2. UFEU-a Europska unija prvi put dobiva podijeljenu zakonodavnu nadležnost. Redovnim zakonodavnim postupkom Europskom se parlamentu i Vijeću dodjeljuje uloga ravnopravnih suzakonodavaca u člancima 52.i 114.UFEU-a. Članak 14. UFEU-a dopunjjen je Protokolom br. 26, u kojem se uz pozivanje na članak 14. UFEU-a ponovno naglašava važnost usluga, njihova raznovrsnost, široko diskrecijsko pravo nacionalnih, regionalnih i lokalnih tijela te univerzalni pristup. Članak 14. UFEU-a dobio je posebnu važnost člankom 36. Povelje o temeljnim pravima u kojem se građanima Unije također priznaje pristup uslugama od općeg gospodarskog interesa radi poticanja socijalne i teritorijalne kohezije Unije.

Regulatorni okvir na području usluga od općeg gospodarskog interesa koji je na snazi obuhvaća odluku Komisije (SL L 7 11.1.2012., str. 3.) i dvije komunikacije (SL C 8 11.1.2012., str. 14. i SL C 8 11.1.2012., str. 15.) te Direktivu 2006/111/EZ.

Uloga Sindikata u Obuci strojovođa i ostalog osoblja kao jedna od tema za unapređenje i razvoj socijalnog dijaloga:

Obuka sadašnjih strojovođa se već pojavljuje kao temeljni problem. Trening i obrazovne aktivnosti koje omogućuju radnicima da budu upoznati s ERTMS tehnologijama(EU Rail Traffic Management-EU sustav upravljanja željeznicom).

su vremenski duge i predstavljaju vrlo skup proces koji zahtijeva dodatne izdatke za periodična ažuriranja.Daljnji problem je opseg(vještina i znanja) i vrijeme u kojem se trebaju stići kompetencije, kao što su komunikacijske vještine, rješavanje sukoba, jezične vještine potrebne za uspješno obavljanje posla strojovođe ali i drugog vlakopravnog osoblja u odnosu na tehnološke zahtjeve iz već usvojenih promjena u zakonodavstvu. Sindikati trebaju odmah zatražiti kroz socijalni dijalog najprikladniji način obrazovanja svojih članova koji će najviše biti pogodeni najavljenim promjenama. Mogu uspostaviti suradnju sa postojećim institucijuama za obrazovanje odraslih ili utemeljiti vlastitu obrazovnu instituciju sukladno Zakonu(jer takva normativna mogućnost u Zakonu za obrazovanje odraslih postoji) koja će biti u stanju izraditi fleksibilne programe za obrazovanje odraslih potrebne za obavljanje budućeg posla,ali i za priznavanje postojećih znanja i vještina koje radnici-strojovođe već posjeduju jer je ovdje riječ o neformalnim znanjima i vještinama koje su stvarne i realne, ali nisu verificirane od strane javnih vlasti. Zakon o obrazovanju odraslih sadrži pravnu mogućnost za priznanje neformalnog

obrazovanja i učenja kroz određenje da odrasli mogu dokazati svoja znanja i vještine polaganjem ispita bez obzira na način na koji su stečena. Ovdje su Sindikati pozvani na napor da neformalna znanja i vještine koja već posjeduju njihovi članovi- strojovođe budu javno verificirana kroz institucije za obrazovanje odraslih i izradu programa koji će im omogućiti cjeloživotno učenje sukladno promjenam koje zahtijevaju tehnološki procesi, jer je poznato da redovni obrazovni sustav zbog svoje tromosti ne može odgovoriti na sve veće promjene i potrebe gospodarstva ovdje željezničkog sektora. Valja naglasiti da je prilikom obuke strojovođa potrebno ugraditi u obrazovne programe i zahtjeve postavljene Direktivom 2007/59/EZ od 23. listopada 2007. po kojoj se nastoje se uskladiti minimalni zahtjevi u vezi sa stručnom sposobljenosti i izdavanju potvrda strojovođama koji upravljaju lokomotivama i vlakovima u željezničkom sustavu EU-a.

Sindikati trebaju inzistirati na održavanju sjednica Sektorskog vijeća pri Samostalnoj službi za socijalno partnerstvo bez obzira na promjenu sastava članova, radi stvarne potrebe za radom tog Zakonom određenog sektorskog tijela, i tražiti putem dijaloga rješenja u odnosu na najavljene promjene. Ukoliko poslodavci izostanu sa planiranih sastanaka moguće je tražiti očitovanje Vlade RH jer su Vlade zemalja članica dužne poticati rad institucija socijalnog dijaloga kao i Europska Komisija ili tražiti posredovanje ETF-a da se uspostavi prijeko potrebno djelovanje Sektorskog vijeća ili odabrati drugi način sindikalnog djelovanja za rješenje tog problema.

Ključne točke iz nacionalnih prometnih strategija-Hrvatski željeznički sektor Željeznički promet-Iz prometne strategije 2014 do 2030 godine i moguće aktivnosti sindikata

Nacionalne strategije u svojim polazištima u najvećoj mjeri slijede smjernice iz europskih prometnih strategije kako srednjoročnih, tako i dugoročnih i gotovo da nemaju nacionalne posebnosti.

TEN-T (Trans – European Network – Transport), mreža – struktura

EN-T mreža (Integrirana multimodalna europska transportna mreža, zasnovana na prometnoj politici (Bijela knjiga iz ožujka 2011.) i Lisabonskom ugovoru (sporazumu), obuhvaća unutarnje jedinstveno tržište, dobra povezanost cijelog teritorija, de-karbonizacija i dr.; sastoji se od sveobuhvatne (realizacija do 2050.) i osnovne (do 2030.) -9 koridora

Na teritoriju Republike Hrvatske međunarodni koridori u smislu željezničke mreže definirani su Odlukom o razvrstavanju željezničkih pruga (NN br. 03/14):

- » RH1. TEN-T osnovna i sveobuhvatna mreža (Panoeuropski koridor X), Salzburg – Solun,
- » RH2. TEN-T Mediteranski koridor (Panoeuropski koridor Vb), Budimpešta – Rijeka te
- » RH3. TEN-T sveobuhvatna mreža (Panoeuropski koridor Vc), Budimpešta – Ploče.

Željeznička infrastruktura na lokalnoj razini

U Izradi prometne strategije 2014 do 2030 godine koju je koordiniralo resorno Ministarstvo pomorstva prometa i infrastrukture među **članove radne skupine za izradu dijela spomenute strategije koja se odnosi na** sektor Željezničkog prometa nije kao član uključeno Sektorsko vijeće za sektor željezničkog prometa, ali je bilo uključeno kao član radne skupine za Sektor javne, gradske , prigradske i regionalne mobilnosti. Nije poznat razlog za ovakvo postupanje.

Ključne točke iz strategije za sektor javne, gradske , prigradske i regionalne mobilnosti.

Dobro razvijena željeznička mreža u Zagrebu i drugim gradovima smatra se kao prednost jer omogućava uključivanje željeznice u gradski prometni sustav.

Brzinama kakvima se trenutno prometuje na željezničkoj mreži, do Zagreba se željeznicom može stići jednodnevnim povratnim putovanjem iz samo manjeg dijela zemlje što ukazuje da željeznički vid prometa nije konkurentan drugim vidovima.

Mogućnost rasta prometa na regionalnim i lokalnim linijama jasno je ograničena njihovim kapacitetom

Sve luke povezane su željezničkom mrežom koje je u lošem infrastrukturnom stanju Prelazak na željeznički promet također će povećati efekt intermodalnog prometa koji će rezultirati smanjenjem buke i emisije stakleničkih plinova,i dr.

Glavni nacionalni prioriteti sektora željezničkog prometa usredotočeni su na:

- » modernizaciju preostalih dijelova linija TEN-T mreže u skladu s njihovom funkcionalnošću,
- » analizu mogućnosti povećanja upotrebe željeznica za putnike u Zagrebu i Rijeci i povećanje održivosti mreže željezničkih pruga reorganizacijom sektora, unapređenjem učinkovitosti održavanja, smanjenjem utjecaja na okoliš i uvođenjem mjera za povećanje sigurnosti i interoperabilnosti željezničkih pruga modernizaciju lokalnih i regionalnih pruga u cilju stvaranja preduvjeta za razvoj integriranog javnog prijevoza.
- » razvoj 15 tisuća kilometara željezničke infrastrukture kapacitirane na postizanje zadovoljavajućih brzina za putničke i teretne vlakove, kao i 35 graničnih prijelaza.

Sindikat strojovođa je ponovno ovdje pozvan na pokretanje sindikalne aktivnosti zajedno sa svim ostalim sindikatima na željeznici, a posebno u odnosu na činjenicu koja nije iznesena u Strategiji prometnog razvitka na lokalnoj razini: Na pad prihoda i prometa Željeznice pored recesijskog okruženja utjecaj ima i gubitak kolektivnog prava hrvatskih radnika na prijevoz poslai i na posao (takav podatak postoji u drugim studijama financiranim iz sredstava europskih institucija) radi čega se sve veći broj osoba vozi bez prijevozne karte. Sindikat strojovođa može biti inicijator pokretanja nacionalne rasprave za povratak ovog kolektivnog prava svim hrvatskim radnicima i (povezivanje korištenja tog prava sa tramvajskim prijevozom u gradu Zagrebu). Treba se snažno zauzeti za podizanje dostojanstva naših osiromašenih majki, očeva koji su nakon tri i više desetljeća rada, suočeni sa izborom :izdatak za prehranu svoje obitelji ili plaćanje prijevozne karte željezničkom poduzeću. Izbor je naravno jasan ali su i jasne i društvene implikacije pada radničkog standarda i dostojanstva koje još nisu znanstveno obrađene da bi se mogli imati jasni pokazatelji o razmjerima drugih troškova koje hrvatsko društvo kao zajednica plaća zbog antisocijalne politike. Borbam za širi društveni interes, a to je zaštita dostojanstva i zaštita granica egzistencijalnog minimuma, Sindikat strojovođa Hrvatske mogao bi ostvariti i svoj partikularni interes, a to je povećanje prometa u prigradskom-lokalnom prijevozu.

U rezultatima obuke u sklopu ovog projekta pod nazivom „Sindikati na putu do učinkovitog sektorskog socijalnog dijaloga u Hrvatskoj“ samo 6% sudionika prepoznalo je važnost sektorskog sporazuma u državama EU te važnost socijalnog dijaloga u svjetlu gospodarskih promjena što vodi prema zaključku da sudionici nemaju dosta znanja o mehanizmima socijalnog dijaloga na razini EU (a naročito o mogućnosti zaštite radnika prilikom promjene operatora) koji se mogu primjeniti prilikom reformskih procesa na nacionalnoj razini s obzirom na namjeru Tijela EU da se uspostavi jedinstven željeznički prostor umjesto 28 različitih nacionalnih sustava a da se pri tom ne pazi koje posljedice će pretrpjeti radnici diljem Europe.

Sindikat strojovođa treba uspostaviti trajnu komunikaciju sa hrvatskim zastupnicima u Europskom parlamentu i lobirati za svoje sektorske interese ali i interese hrvatskih radnika, i uspostaviti suradnju sa hrvatskim članovima u EGSO (Europskim gospodarskim socijalnim odborom) i Odborom regija, radi lobiranja za interese svojih članova, i svakako pojačati kontakte sa ETF i ALE i aktivnije se uključiti u rad svojih europskih sektorskih organizacija.

Pored navedenog potrebno je intenzivirati i unaprijediti suradnju sa onim zemljama sa kojima je Hrvatska prometno povezana na istim prometnim koridorima radi razmjene informacija i konzultacija o zajedničkim interesima.

2. Model upravljanja koji podržava stvaranje mehanizama za povećanje učinkovitosti sektorskog socijalnog dijaloga na temelju rješenja razvijenih u državama članicama Europske unije

Model upravljanja koji podržava stvaranje mehanizama za povećanje učinkovitosti sektorskog socijalnog dijaloga na temelju rješenja razvijenih u državama članicama Europske unije Sindikat strojovođa Hrvatske, može rješavati na više načina:

- » organizacijom istih ili sličnih struktura organiziranja i načina upravljanja, odabirom one europske zemlje za koju procjenjuje da ima najviše sličnosti sa Hrvatskom
- » može u dogоворu sa sindikatima koji djeluju na željeznici ali i u sektoru pomorskog, zračnog, cestovnog, unutarnje plovidbe i drugih prometnih sektora razviti vlastiti nacionalni model organiziranja i upravljanja koji najbolje odgovara nacionalnim potrebama
- » ili može kombinirati već postojeća rješenja iz drugih država članica u organizaciji struktura i upravljanja kroz uspostavu radnih skupina za različita područja (na primjer: I. Prilagodljivost-interoperabilnost, II. zapošljivost i jednake mogućnosti i dr. Skupine po potrebi) uz dodatak onih nacionalnih struktura i načina upravljanja koji ne postoje u drugim državama članicama

Odabirom onog modela koji je najprikladniji za nacionalne prilike u Hrvatskoj Sindikat strojovođa bi na temelju novopostavljene organizacije trebao pored jednog od najvažnijih poslova (a to je sklanjanje kolektivnih ugovora na razini Tvrte) početi donositi i druge akte socijalnog dijaloga kao što su :sporazumi, zajednička mišljenja, zajedničke preporuke, rezolucije, deklaracije, memorandumi i druge prikladne akte socijalnog dijaloga ovisno o području ili situaciji koja je razlog donošenja određenog akta socijalnog dijaloga.

Za naprijed opisane promjene uputno bi bilo utvrditi razinu reformi koje bi trebalo ugraditi u Statut kao temeljni akt i po mogućnosti u organizacijsku odnosno upravljačku strukturu ugraditi odabrane modele. Mogućnost koja stoji na raspolaganju je i utvrđivanje razina potrebne sindikalne obuke za pojedina upravljačka tijela Sindikata, duljinu njezinog trajanja, načine i izvore financiranja i druge obveze, da bi organizacija bila sposobna učinkovito sudjelovati u socijalnom dijaluzbog najavljenih opsežnih promjena u ovom sektoru. Sindikat strojovođa Hrvatske, može pored preispitivanja ostalih „željezničkih“ propisa koji utječu na njihove članove), baviti se i preispitivanjem zakonodavstva u području obrazovanja odraslih, kroz socijalni dijalog sa obrazovnim vlastima u zemljii predlagati promjenu postojeće obrazovne politike za odrasle, na način da se u nacionalne planove za financiranje obrazovanja odraslih svakako ugrade obuke sindikalnih kadrova jer je posjedovanje stručnih znanja iz područja socijalnog dijaloga i funkciranja sektorskih institucija dio potrebnih vještina i kompetencija (kompetencije za aktivno građanstvo kao jedna od 8 ključnih kompetencija) za funkciranje nacionalnih ali i europskih institucija socijalnog partnersva.

Radno mjesto treba biti i svojevrsna učionica (formalnog, neformalnog i informalnog učenja i razmjene znanja) ne samo izvor zarade radi rješavanja egzistencije.

3. Pitanja vezana uz poboljšanje odnosa sa Poslodavcima i učinkovitih načina suradnje sa njima

U rezultatima obuke u projektu Sindikati na putu do učinkovitog sektorskog socijalnog dijaloga u Hrvatskoj, tema koju su polaznici najviše preferirali bila je „dijalog između poslodavca i sindikata“ (67%) sažetak spomenute teme u bitnom je sadržavao tri polazišne točke od kojih treba krenuti u procesima socijalnog dijaloga bilo koje razine da bi bio moguć učinkovit socijalni dijalog a to su:

- » dobromjernost
- » prijateljstvo
- » zajedničke vrijednosti

U neposrednoj raspravi sa sudionicima moguće je bilo zaključiti da upravo navedene polazišne točke često nisu postignute kada se vodi socijalni dijalog, sa napomenom da Poslodavac često pokazuje i dobromjernost i prijateljstvo ali da često izostane treća točka a to je dijeljenje zajedničkih vrijednosti, zato što su poslovne politike i odluke uvjetovane, voljom političkih vlasti i podložne čestim izmjenama ovisno o dnevno političkim potrebama aktualne vlasti, jer u Hrvatskoj još uvek menadžment u željezničkim tvrtkama imenuje politička vlast nakon izbora za sastav parlementa jer je Država vlasnik istih.

Ujedno se kao rezultat rasprave na obuci nametnuto i zaključak da liderска uloga u socijalnom dijalužu pripada Sindikatu, kao sudioniku koji je više zainteresiran za vođenje socijalnog dijaloga nego Poslodavac, te da je najčešće izabrana pregovaračka strategija Poslodavca, izbjegavanje (naročito izražena pri kraju mandata političke vlasti koja je imenovala menadžment Tvrte) sa obrazloženjem da se nemaju ovlasti ili da je donesena drugačija politička odluka u odnosu na postavljene sindikalne zahteve.

S obzirom na visoki postotak kojim se preferira važnost ove teme očito je potrebno da vodstvo sindikata nastavi sa dalnjom obukom za izradu strategija i načina suradnje sa Poslodavcima radi poboljšanja suradnje sa njima sa ciljem povećanja učinkovitosti socijalnog dijaloga. Jedna od mogućnosti je zajednička obuka i predstavnika Poslodavaca i predstavnika radnika o socijalnom dijalužu, a ne samo odvojena obuka članova Sindikata koja se često u menadžmentu doživljava kao dio „isključivo sindikalnih poslova-aktivnosti“, a ne zajedničkom potrebom, jer ne postoje podaci koliko Poslodavci znaju odnosno ne znaju o europskim institucijama socijalnog dijaloga niti koliko znaju odnosno ne znaju o socijalnom dijalužu uopće i njegovoj funkciji očuvanja zajedničkih europskih vrijednosti, a naročito europskog socijalnog modela.

4. Kratak opis potreba za obukom/osposobljavanja,programi obuka i metodologija razvijena tijekom obuke

Sažetak najvažnijih tema i potreba za obukom koju su iskazali članovi Sindikata strojovođa Hrvatske podijeljene su 3 grupe prema važnosti za sudionike:

I grupa.

Dijalog između sindikata i poslodavaca

Dijalog između sindikata i zaposlenika

Dobra praksa socijalnog dijaloga u zemljama EU

Kolektivno pregovaranje

II grupa

Učinkovite komunikacijske metode u sindikalnim federacijama

Formiranje tijela socijalnog dijaloga

Razvijanje emocionalnih kompetencija

III grupa

Sektorski sporazumi u državama EU

Važnost socijalnog dijaloga u svjetlu gospodarskih promjena

Sudionicima su tijekom obuke podijeljeni anketni upitnici, na temelju kojih je izvršena analiza iskazanih preferencija za obukom.Pored navedenog polaznici su imali mogućnost slušati izlaganje i predavanja vezana za najrelevantnije propise iz područja socijalnog dijaloga odnosno po tematskim cjelinama koje su naprijed navedene.Obuka je provođena metodom grupnog rada i organizacijom radionice gdje su polaznici bili u mogućnosti rješavati ,uživo konkretne praktične primjere kroz diskusiju i osobni angažman na rješavanju zadanog primjera.

5. Zaključci sa obuka održanih u Hrvatskoj

U odnosu na stanje socijalnog dijaloga većina sudionika obuke, ocjenjuje da socijalni dijalog u sektoru željezničkog prometa nije učinkovit te da je za to najviše odgovorna Vlada Republike Hrvatske.Pregоворi i dogovor je za većinu sudionika temeljni alat za učinkovit socijalni dijalog. Trilateralnu komisiju sudionici ne smatraju učinkovitim sredstvom socijalnog dijaloga.Velika većina smatra da njihova Sindikalna organizacija sudjeluje u međunarodnom socijalnom dijalogu.

U odnosu na procjenu situacije u sektoru i sindikatu ,kao ključni problem u sektoru sudionici ocjenjuju loše upravljanje društvinama i povezanim Tvrtkama u kojima djeluju njihovi sindikati .Članstvo u sindikatu je na vrlo niskoj razini od 5%, a kao razlog za ovo stanje se ističe rascjepkanost sindikata, iako se ocjenjuje istovremeno da u Hrvatskim željeznicama sindikati imaju dobre uvjete za rad.Istovremeno se zaključuje da su sindikati u takvom okruženju prilično pasivni.

U odnosu na samoprocjenu vlastite stručnosti Opći zaključak je da se događa ubrzano starenje stručnog kadra i slab dotok mladih ljudi(postojeći kadar je sa vrlo velikim prosječnim stažom(od 27 godina) uz istovremeno veliko stručno iskustvo (od 19 godina)

U sektoru dominiraju muškarci.Velika većina ispitanika svoje stručne sposobnosti ocjenjuje prosječnim,dok se istovremeno izjašnjavaju da posjeduju vrlo niske kompetencije kada je u pitanju stručni rad u sindikatu .Uporedo sa prethodno navedenim izjašnjavanjem sudionici su sa vrlo viskom postotkom ocjenjivali svoje poznavanje misije, vizije,ciljeva i strategije kako sindikata tako i poduzeća u kojemu rade.

Bez obzira na vrlo visok postotak potvrđnog izjašnjavanja sudionika o pitanju sudjeluje li njihov Sindikat u međunarodnom socijalnom dijalu, izjašnjavanje o sličnim temama davala su suprotne rezultate što sugerira da postoji mogućnost izvođenja drugačijeg zaključka bez obzira na dobiveni podatak o konkretnom pitanju. Ovdje se članstvo matičnog sindikata u međunarodnim radničkim asocijacijama(ETF/ITF i ALLE) pogrešno poistovjetilo sa aktivnim sudjelovanjem u međunarodnom socijalnom dijalu/sektorskome socijalnom dijalu u smislu odredbe 154 i 155 Ugovora o funkcioniranju Europske unije . Takav zaključak potkrepljuju podaci da je mali broj ispitanika odgovorio da najmanje preferira poznavanje sektorskih Sporazuma u drugim zemljama članicama Europske unije, kao i važnost socijalnog dijaloga u svjetlu gospodarskih promjena.S obzirom na dramatičnu potrebu da se Sindikati željezničkog sektora cijele Europe pa i zemalja kandidatkinja hitno mobiliziraju i povežu sa sa svim sektorskim sindikatima zemalja članica jer je „četvrtim željezničkim paketom“ od strane Europske komisije ozbiljno ugrožen europski socijalni model jer je u prvotnoj verziji Europske komisije ozbiljno narušeno izvorno pravo zemalja članica zajamčeno Protokolom broj 26 a to je :
» bitna uloga i široka diskrecija nacionalnih, regionalnih i lokalnih vlasti u pružanju, puštanju u pogon i organizaciji usluga od općeg gospodarskog interesa radi što boljih mogućih potreba korisnika(usluge željeznice su dio usluga od općeg interesa);

- » raznolikost između različitih usluga od općeg gospodarskog interesa i razlike u potrebama i željama korisnika koji mogu proizići iz različitih geografskih, društvenih ili kulturnih situacija;
- » visok stupanj kvalitete, sigurnosti i dostupnosti, jednakog tretmana i promicanje univerzalnog pristupa i prava korisnika.

U konkretnom slučaju riječ je o dalekosežnim posljedicama(a, posebno ako se ima u vidu primjer koji se realno dogodio u Švedskoj-zemlji koja se percipira kao ideal u zaštiti i razini socijalnih prava radnika) a, ti događaji predstavljaju ozbiljnu ugrozu socijalnog modela Europske unije.U ovom slučaju poznato je kako su intervenirali zastupnici Europskog parlamenta te su preinčili prvi tekst- namjeru Europske komisije i donijeli bitno izmjenjenu verziju po Komisiji predloženog Zakona zahvaljujući lobističkoj aktivnosti socijalnih partnera u željezničkom sektoru.

Informacije koje ima vodstvo Sindikata strojovođa Hrvatske nakon provedene obuke pokazuju, mogući smjer budućeg djelovanja, a naročito promišljanja o dalnjim vidovima obuke,s obzirom na iskazanu nisku samoprocjenu vlastitih sindikalnih kompetencija članova, potrebnih za učinkovito vođenje socijalnog dijaloga, kako na nacionalnoj tako i na europskoj razini.

6. Promicanje sindikalnih aktivnosti i ideja o članstvu u sindikatu, posebno,o smjernicama sindikata za učinkovit način privlačenja novih članova

Sindikat strojovođa Hrvatske istovremeno ima i ograničenje za bitno povećanje članova zbog činjenice da je strukovni sindikat te u kratkom roku nije moguće povećati broj strojovođa radi članstva u Sindikatu-iako Statut Sindikata strojovođa predviđa mogućnost učlanjenja svim radnicima u Republici Hrvatskoj Pored navedenog ograničenja zbog strukovnog organiziranja koje ima svoje granice, ovaj sindikat ima drugu prednost zbog veće štrajkačke moći i senzibilizacije javnosti s obzirom na narav usluge koju pružaju stanovništvu članovi ovog sindikata u odnosu na veliki broj drugih sindikata u Republici Hrvatskoj gdje radnici mogu štrajkati ali bez većih odjeka u javnosti.

Statut Sindikata strojovođa sadrži normativno rješenje za učlanjenje svih drugih radnika u ovaj Sindikat:
Članak 9. (izvadak iz važećeg Statuta)

Članovi Sindikata mogu biti radnici strojnog osoblja i ostali radnici koji prihvataju Statut i program djelovanja Sindikata. Pod radnicima strojnog osoblja podrazumijevaju se : strojovođa, pomoćnik strojovođe, nadzornik , dispečer i instruktor vuče, a pod ostalima radnicima svi ostali radnici zaposleni u Hrvatskoj .

Međutim ukoliko Sindikat strojovođa, prihvati ideju i nakon toga razradi kampanju po kojoj će biti predvodnik okupljanja-slaganja „kompozicije“ (svih Sindikata u Republici Hrvatskoj koji imaju interes da otpočnu borbu za povratak svih izgubljenih kolektivnih prava-materijalnih prava od 1995 do danas sa naglaskom na materijalno pravo na prijevoz s posla i na posao) koje će kao strojovođe „povesti na željeno odredište“, a to je „socijalno pravedna Republika Hrvatska“.Moguće je statutarnim izmjenama u odnosu na članstvo utvrditi i kategoriju podržavajućih članova bez obveze formalnog napuštanja matičnih sindikata u koje su već učlanjeni, ali sa pridruženim članstvom mogu podržati ovu ad hoc iniciativu Sindikata strojovođa. Pored već istaknutih mogućnosti ,ideje o potrebi i važnosti članstva u sindikatu moguće je širiti osmišljenom politikom prema ciljanim skupinama a to su:mladi i žene unutar sindikata željeznice

7. Promicanje ravnopravnog sudjelovanja žena i muškaraca u strukturama socijalnog dijaloga

Hrvatska je zemlja sa jasno izraženim tradicionalnim vrijednostima koje uključuju njegovanje i održavanje patrijarhalnih odnosa.Međutim za razliku od drugih zemalja Europske unije Sindikat strojovođa Hrvatske ima komparativnu prednost ukoliko se odluči razvijati ideje o rodnoj ravnopravnosti,zbog činjenice da najvišu političku funkciju o organizaciji vlasti u zemlji obavlja žena-Predsjednica Republike.

Za svoju kampanju mogu zatražiti pokroviteljstvo Predsjednice Republike koje sigurno neće izostati.Mogu se obratiti i Uredu za ravnopravnost spolova kao Vladinoj instituciji za stručnu i logističku pomoć. Mogu surađivati i tražiti savezništvo sa Udrugama žena koje se bave promicanjem i zalaganjem za poboljšanje rodnih prava.

Sindikat može prethodno razraditi kampanju i za ovu aktivnost koristeći se iskustvima talijanskih sindikata predstavljenih u Brošuri „Un Sorriso di donna per il cambiamento del Nord“ (koja opisuje napore talijanskih sindikata da povećaju broj žena koje odabiru zanimanje strojovođa)ili se koristiti bogatim iskustvom ženske sekcije koja djeluje unutar ETF.

Pored navedenog sindikat strojovođa treba otvoriti mogućnost propisivanja u Statutu organizacije ženske sekcije bez obzira što nemaju nijednu ženu strojovođu ali mogu ostvariti suradnju sa drugim sindikatima na željeznici i davati podršku u djelovanju ženama na željeznici naročito u promociji onih politika koje je ETF organizacija označila kao „dozvoljeno“ odnosno dati aktivan doprinos, da se prepoznaju spriječe ili zaustavljaju one politike koje je ETF obrađujući pitanje ravnopravnosti spolova označio kao „nedozvoljeno“.

Kao podsjetnik na kraju korisno je ponoviti

Što je gender mainstreaming, kako funkcionira i koje su koristi i izazovi

U srpnju 1997., Gospodarsko-socijalno vijeće Ujedinjenih Naroda definiralo je pojam gender mainstreaminga na sljedeći način: „Mainstreaming rodne perspektive je proces procjene implikacija za žene i muškarce svake planirane akcije, uključujući zakonodavstva, politike ili programe, na svakom području i na svim razinama. To je strategija da se interesi i iskustva žena i muškaraca učine sastavnim dijelom osmišljavanja, provedbe, nadzora i evaluacija politika i programa u svim političkim, ekonomskim i društvenim sferama, kako bi žene i muškarci mogli imati jednaku korist i kako se nejednakosti ne bi održavale. Krajnji cilj mainstreaminga jest postizanje rodne jednakosti.“ Gender mainstreaming ili integracija načela rodne ravnopravnosti je obuhvatna strategija borbe protiv rodne nejednakosti na svim razinama – „o rodnim odnosima bi trebalo voditi računa u svim mjerama politike od faze planiranja do revizije rezultata.“ Srž gender mainstreaminga jest promicanje jednakog postupanja i jednakih mogućnosti za žene i muškarce u društvu. To podrazumijeva rodno-specifične aktivnosti i pozitivnu akciju kako bi se suzbila kako izravna tako i neizravna diskriminacija, kao i nepovoljan položaj muškaraca i žena. Pri tome je ključna reorganizacija procesa odlučivanja, na način da dopušta ravnopravno sudjelovanje te pravičnu raspodjelu mjera politika i resursa. Iako se većina postojeće rodne diskriminacije očigledno i dalje odnosi na žene, gender mainstreaming inzistira na zajedničkoj odgovornosti i muškaraca i žena za ostvarivanje rodne jednakosti. K tome, u okviru tog pristupa, postojeće diskriminacije prepoznate su kao društvene činjenice. Dvije su to važne razlike u usporedbi s tradicionalnim politikama koje su često nejednakosti pripisivale prepostavljenim ženskim specifičnostima, a smatralo se da je na ženama odgovornost za njihovo smanjenje. Kad je riječ o tržištima rada i uvjetima rada, glavna područja diskriminacije te tako i teme za mainstreaming inicijative su segregacija u zapošljavanju i pristupa žena strukovnom osposobljavanju, razlika u plaći između muškaraca i žena, usklađivanje profesionalnog i obiteljskog života općenito te posebno majčinstva, kao i seksualno uzneniranje, nepravedno postupanje i trgovina ljudima. Ključni međunarodni radni standardi bave se svim ovim područjima. Među njima su Konvencija MOR-a br. 100 o jednakoj plaći (1951.), Konvencija br. 111 o diskriminaciji u odnosu na zaposlenje i zanimanje (1958.), Konvencija br. 156 o radnicima s obiteljskim odgovornostima (1981.), Konvencija br. 183 o zaštiti majčinstva (2000., revizija Konvencije br. 103 iz 1952.) kao i niz drugih konvencija o uvjetima rada (noćni rad, rad od kuće, rad s nepunim radnim vremenom, zaštita na radu), poticanju zapošljavanja (politike zapošljavanja, razvoj ljudskih potencijala, prekid zaposlenja, "integracija načela rodne ravnopravnosti", misleći pritom prvenstveno na tzv. ženske sadržaje kolektivnih ugovora i drugih sporazuma postignutih kroz socijalni dijalog

Na razini europskoga socijalnog dijaloga, sva tri sporazuma europskog socijalnog dijaloga koja su provedena kroz direktive EU imaju posebnu rodnu relevantnost, s obzirom da se bave roditeljskim dopustom te radom s nepunim radnim vremenom i radom na određeno vrijeme u kojima su žene prekomjerno zastupljene. Europski socijalni dijalog također se izravno pozabavio pitanjem rodne jednakosti u okviru svojih akcija. Akcija utvrđuje četiri prioriteta: pitanje rodnih uloga, promicanje žena u odlučivanju, podrška održivoj ravnoteži između rada i privatnog života i rješavanje problema razlike u plaći između muškaraca i žena. Da bi gender mainstreaming funkcionirao, potrebno je poduzeti dva glavna koraka.

Prije svega, rodne razlike treba shvatiti kao takve i zatim ih donositelji odluka moraju uzeti u obzir. U tu svrhu je potrebno utvrditi na koji način postojeći procesi donošenja politika i odluka odražavaju i potenciraju nejednakosti između muškaraca i žena. Jedino je na temelju toga moguće razviti ciljane politike i prakse kako bi se prevladale te nejednakosti. Tu nije riječ samo o tome da se dade važnost i prostor relevantnim rodnim pitanjima, već i o ravnopravnoj zastupljenosti i sudjelovanju žena u odlučivanju. S obzirom na to, glavni uvjeti za rodno-osjetljivi proces socijalnog dijaloga jesu aktivno sudjelovanje i glas žena u pregovaračkim odborima, svijest i predanost rodnim pitanjima među svim članovima odbora, te razrada detaljnog Programa rodne ravnopravnosti, uključujući jasnou strategiju za njegovo ostvarivanje i utvrđivanje prioriteta (također i s obzirom na druga sindikalna pitanja i resurse). Za vrijeme pregovora potrebno je pomno motriti koje posljedice po spolove imaju pitanja o kojima je postignut dogovor, vodeći posebno računa o prikrivenoj diskriminaciji, kao što je podcenjivanje rada žena, prekomjerna zastupljenost žena na slabo plaćenim ili nesigurnim radnim mjestima, ili njihov ograničen pristup formalno dogovorenim jednakim pravima.

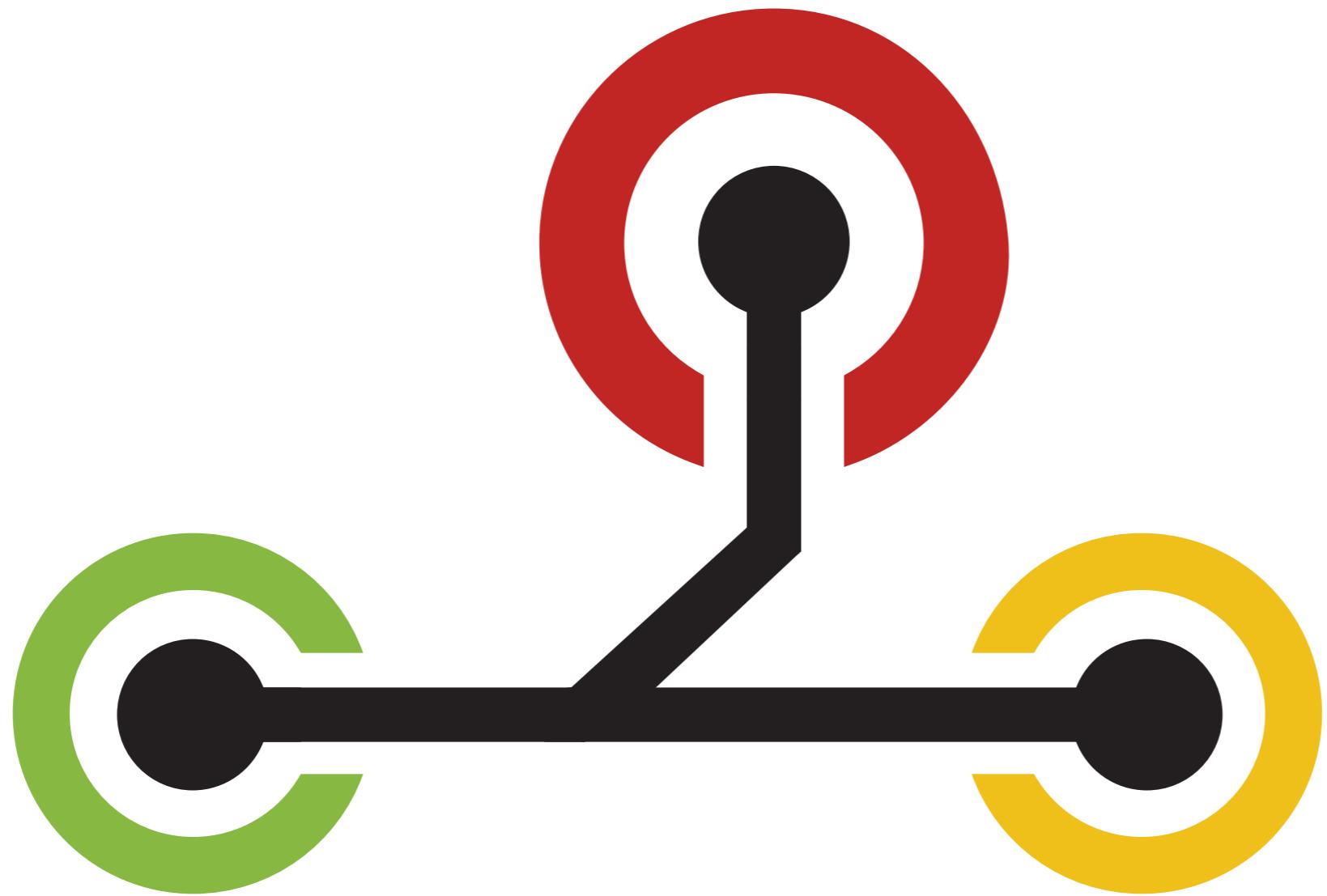
Naravno ovdje treba posebno naglasiti da je doprinos Sindikata strojovođa Hrvatske za poboljšanje rodnih prava, svojih sadašnjih i budućih radnih kolegica na željeznici potrebno zagovarati upotrebom za ovu temu posebno aktualnog slogana hrvatskih strojovođa

„Mi smo uvijek naprijed“

Upotrijebljena literatura i izvori podataka:

- » Strategija prometnog razvoja Republike Hrvatske 2014. do 2030.
- » Web stranice Ministarstva pomorstva prometa i infrastrukture
- » Web stranica Sindikata strojovođa Hrvatske
- » Web stranica ETF-a
- » Web stranice novinskih i televizijskih kuća
- » Socijalni dijalog-priručnik za sindikalnu edukaciju
- » Europski socijalni dijalog i socijalni dijalog u željezničkom sektoru u zemljama Zapadnog Balkana
- » Sporazum o osnivanju sektorskog vijeća za sektor željezničkog prometa iz 2012
- » Anketni upitnici od članova sindikata strojovođa (u sklopu obuke)
- » Neposredni kontakti sa članovima Sindikata strojovođa Hrvatske u sklopu obuke

en



Trade unions  on the way to effective sectoral
social dialogue **in Croatia**

1 **Strategy of increasing the involvement of trade unions in the development of sectoral social dialogue in Croatia and development of cooperation with trade unions from different EU countries**

1.1 **Basis for social dialogue in Europe**

(based on the European Parliament report, 2015)

Social dialogue is a fundamental component of the European social model which helps that the social partners (representatives of management and labour) are thus able to contribute actively to designing European social policy. The legal basis is articles 151-156 of the Treaty on the Functioning of the European Union (TFEU). The promotion of dialogue between management and labour is recognised as a common objective of the EU and the Member States. The aim of social dialogue is to improve European governance through the involvement of the social partners in decision-making and in the implementation process.

In 1992, the Social Dialogue Committee (SDC) was established as the main forum for bipartite social dialogue at European level. The SDC currently meets three or four times a year and comprises 64 members (32 representing employers and 32 representing workers) either from European secretariats or national organisations. Meanwhile, the Single European Act created a legal basis for the development of a 'Community-wide social dialogue'. In October 1991, UNICE, ETUC and CEEP adopted a joint agreement which called for mandatory consultation of the social partners on the preparation of legislation in the area of social affairs and a possibility for the social partners to negotiate framework agreements at Community level. This request was acknowledged in the Agreement annexed to the Maastricht Protocol on Social Policy, which was signed by all Member States with the exception of the United Kingdom. At national level, the social partners were thereby given the opportunity to implement directives by way of collective agreement.

At EU level, according to Article 154 TFEU, the Commission must consult the social partners before taking any action in the social policy field. The social partners may then choose to negotiate among themselves an agreement on the subject of the consultation and stop the Commission's initiative. The negotiation process can take up to nine months and the social partners have the following possibilities:

- » they may conclude an agreement and jointly ask the Commission to propose that the Council adopt a decision on implementation, or
- » having concluded an agreement between themselves, they may prefer to implement it in accordance with their own specific procedures and practices and those of the Member States ('voluntary' or, later on, 'autonomous' agreements), or
- » they may be unable to reach an agreement, in which case the Commission will resume work on the proposal in question.

From 1998, following a Commission decision to establish specific bodies (Commission Decision 98/500/EC of 20 May 1998), sectoral social dialogue was also strongly developed. Several committees were created in the main economic fields and they produced valuable results. Sectoral social dialogue produced three European agreements on the organisation of working time for seafarers (1998), on the organisation of working time for mobile workers in civil aviation (2000) and on certain aspects of the working conditions of mobile workers assigned to interoperable cross-border services in the railway sector (2005).

Following the changes introduced by the Treaty of Amsterdam, the consultation process has become even more important, since it covers all the fields now falling under Article 151 TFEU. With the entry into force of the Lisbon Treaty, a new article (Article 152 TFEU) has been inserted, stating that 'the Union recognises and promotes the role of the social partners at its level, taking into account the diversity of national systems. It shall facilitate dialogue between the social partners, respecting their autonomy'. Article 153 TFEU also gives Member States the possibility to entrust the social partners with the implementation of a Council decision adopted on ratification of a collective agreement signed at European level.

However, since the economic and financial crisis started, social dialogue has increasingly suffered when crisis measures were implemented, being weakened by its decentralisation, a decline in bargaining coverage and state intervention in the area of wage policy. Against this background, and in view of the finding that the Member States in which the social partnership is strongest have been the most successful in overcoming the crisis, the new Commission undertook in November 2014 to re-launch and strengthen the dialogue with social partners, especially in the new economic governance set-up, as a prerequisite for the functioning of Europe's social market economy.

From the very start of the European integration process, it was considered important to involve economic and social stakeholders in drawing up Community legislation. The Consultative Committee for Coal and Steel and the European Economic and Social Committee bear witness to this. Since the 1960s a number of advisory committees have existed, the role of which is to support the Commission in formulating specific policies. In general, these committees, such as the Committee on Social Security for Migrant Workers are made up of representatives of national employers' organisations and trade unions,

as well as representatives of the Member States. From 1970 the key tripartite social dialogue forum at European level was the Standing Committee on Employment, composed of 20 representatives of the social partners, equally divided between trade unions and employers' organisations. Reformed in 1999, the Committee was fully integrated into the coordinated European employment strategy. The Council launched a Tripartite Social Summit for Growth and Employment in March 2003 (Council Decision 2003/174/EC) which has replaced the Committee on Employment. Facilitating ongoing consultation between the Council, the Commission and the social partners on economic, social and employment questions, it meets at least once a year and one of its meetings must be held before the Spring European Council.

Formalising a process that had been developing since 1997, the Summit now officially consists of the current EU Council presidency and the two subsequent presidencies, the Commission and the social partners. The three Council presidencies are normally represented by the heads of state or government and the ministers in charge of employment and social affairs; equally, the Commission has two representatives, who are usually its President and the member responsible for employment and social affairs. The social partners' members are divided into two delegations of equal size, comprising 10 workers' representatives and 10 employers' representatives, with special attention being paid to the need to ensure a balanced participation between men and women. Each group consists of delegates of European cross-industry organisations either representing general interests or more specific interests of supervisory and managerial staff and small and medium-sized businesses at European level. Technical coordination is provided for the workers' delegation by ETUC and for the employers' delegation by UNICE. Following the ratification of the Lisbon Treaty, the role of the Tripartite Social Summit for Growth and Employment is now acknowledged under Article 152 TFEU.

1.2 Social dialogue in Croatia

The social dialogue in Croatia suffers similar problems as a dialogue in other countries of Central and Eastern Europe (post-communist countries). The most important barriers are a lack of political will to handle the dialogue with social partners, to take into consideration their opinion and to contribute the sectoral policy with them, consultation mechanism which does not work correctly hindering the tripartite dialogue, capital transfer and infrastructural problem hindering bipartite dialogue, unclear legal situation, lack of experience and technical possibilities of social partners to handle bipartite and tripartite social dialogue, to find alliances, to influence sectoral policy.

The social partners and governments were invited to take part in negotiation of the Treaty of Accession to the EU; however the trade unions from many post-communist countries were not included into the negotiation. Currently this situation results that a social party is not involved in policy-making mechanisms together with the government and in consultations of sectoral politics at European level; the trades unions were excluded from this process and till now could not find the strong position in European social dialogue. Normal practice of the government party and the employers is to block the efficiency of trade unions in social dialogue through the limitation of the information and marginalize the importation of unions in public opinion. A lack of appropriate information makes trade unions inefficient, so the government side can propagate the negative image of trade unions in the public opinion.

In most post-communist countries the most popular solution is quite bilateral social dialogue normally at the company level and inefficient trilateral dialogue at the national level (discussions without real impact). In traditional industrial sectors and in sectors dominated by state property there are well-developed mechanisms for trilateral sectoral social dialogue; but with every year the power of social partners diminishes deteriorated by 'the capital without the owner' (investment funds, venture capital, speculative capital) which invest through the stock exchange in privatized companies. In most post-communist countries there are bodies intended for tripartite dialogue at the national level (such as the Trilateral Commission, the Economic and Social Council, etc.), but in each of them those bodies face significant obstacles, including the suspension of talks and paralysis of work (e.g. in Poland). Moreover, only several trade unions have sufficient technical knowledge and skills to take part in social dialogue at the European Union level.

The social dialog does have not strong basis in Croatian society like in other post-socialist countries. First steps in this area were taken in Croatia in 1994 when the Economic and Social Council was founded. During the following years the Council was active, but its actions were mostly formal arrangements and its declarations were not applied into practice; its role was mainly as a deliberative body. In 2000 after the election, the government introduced a new legal framework for social dialogue and the labour law into the Croatian constitution. Meanwhile, Croatia ratified a number of international conventions recommended by the International Labour Organisation, so that social dialogue got a new formwork. It was created by the cooperation between the national Economic and Social Council and the Office of Government Affairs for Social Partnership. The National Council is also supported by the Regional Councils.

The Croatian Social and Economic Council is a body where the essential partners (government representatives, employer associations and trade unions) can debate and negotiate the most important decisions and important social and economic issues, such as: wage policy, tax system, social and employment policy, collective agreements, privatization, education and labour market, legal protection and implementation of law, international relations, national budget, health

care and pension, and other labour problems. The Council can suggest that the partners have a discussion about every law proposed by the Government; and generally the laws are supported. Every partner has one vote; dissenting opinions are also acceptable, but in the case that the law comes before Parliament they are not read.

The main characteristic causing weakness in the Croatian social dialogue is the fragmentation of trade unions compared to the very strong, centralized representation of employers and the leading role of government. The Croatian Employers' Association has about 5,000 members, three regional offices (Osijek, Rijeka, and Split) and 24 sectorial branches. Trade unions are organized in five confederations:

- » Croatian Independent Unions (Nezavisni hrvatski sindikati - NHS)
- » Union of Autonomous Trade Unions of Croatia (Savez Samostalnih Sindikata Hrvatske - SSSH)
- » Association of Croatian Public Sector Unions (Matica)
- » Croatian Trade Union Association (Hrvatska udruženja sindikata - HUS)
- » Workers' Trade Union Association of Croatia (Udruženje radničkih sindikata Hrvatske - URSH)

In 2001, the Croatian government established the Office for Social Partnership in order to strengthen the social dialogue. The Office organizes the Council's meetings, round tables, seminars and meetings. The Office is also involved in the exchange of knowledge with other European countries more advanced in this area.

The law guarantees that trade unions and representations of employers will participate in social dialogue. At the macroeconomic level (issues relating to the national policy) the social dialogue in Croatia is fairly advanced, unlike at the sectoral level. Collective agreements are adopted in public sector and in most of companies with state ownership. Trade unions are not sufficiently prepared for sectoral dialogue and often do not take the initiative in such dialogue. In private sector there is no will to handle social dialogue and there is not this kind of tradition. Trade unions are not accepted by private business as partners in dialogue, especially when it comes to collective agreements. The level of unionization in Croatia currently is lower than in the past; out of a total number 1,700,000 million workers about 460,000 belongs to trade unions (27%). The progressive decrease of total number of unionized workers deteriorates the mandate of trade unions to social dialogue in Croatia, especially in sectoral dialogue.

In front of global financial crisis the social dialogue in Croatia became a very important issue; in 2008 the Government established a special advisory body consisting of 15 members, called the Economic Council. The Council discussed about key issues of economics crisis, such as the possibility of wage freeze in the public sector, the budget of the government, ways to mitigate the effects of the crisis on important sectors. However, the Council found some difficulties to reach a consensus on those issues and the trade unions manifested his dissatisfaction and disapproval for the work of the Economic Council.

Pre-accession documents and reports collected by the European Union also shed some light on the social dialogue in Croatia. The Progress Report 2008 of the European Commission recognized that the trilateral dialogue is at a good level and has an influence on policy and decision-making processes. The Report marked that the social partners are weak and the social dialogue is insufficient. A lack of respect for trade unions and problems with achieve the representativeness during negotiation of collective agreements is emphasized as the most important problem.

In the „Memorandum of accession“ of 2007, the Croatian Government wrote: 'Despite the recognized and functioning of institutional mechanisms and a few cases of positive engagement of trade unions, social dialogue has not yet reached a satisfactory level, and its successes are more exception rather than the rule'. The document criticizes sectoral social dialogue in various industries stressing multiple prevent instances by employers. The Government underlined also that many cases of violations of workers' rights are often a consequence of a lack of security mechanisms. In other document from 2008 (Accession Programme Evaluation), the Government warned against fragmentation of Croatian trade unions.

Croatian trade unions established cooperation with organizations from another Member States, but their potential to involucrate in social dialogue at European level is still insufficient, especially in sectoral European dialogue. The influence of Croatian trade unions on the policy and legislation (especially in sectoral policy) is still insufficient. The existing regional and national tripartite dialogue should be strengthened and priority to develop effective sectoral dialogue in the industry.

Croatian trade unions consider that, despite having the representatives in the institutions of social dialogue, they have no particular impact on legislation or possibility of consulting submitted bills. On the other hand, the state institutions involved in the dialogue are rather satisfied with its effects. The opinion of representatives of employers (HUP) depends on the specific case, but usually that the Economic and Social Council is only an advisory body, which not always has time or competent experts to give opinions about drafts of laws.

The trade unions believe that social dialogue is insufficient, and the major problem is a lack of good will, coalitions between employers and the government, insufficient technical and organizational measures on the side of the union. Another problem is a lack of sectoral strategy for all trade unions involved and unclear norms concerning industries.

The dialogue at local level in some places is well developed, but there are important differences of the quality between regions (regional quality depends significantly on competence and attitude of local authorities). According to the government the main reason for the slow development of sectoral dialogue is the lack of technical capabilities and competence and a good will of trade union; according to the government unions are unprepared to sectoral dialogue. Representatives of employers are generally satisfied with the sectoral dialogue, but they mention that there still are same industries where it is not initiated. In addition, employers are presenting themselves as pioneers of sectoral dialogue in Croatia from the moment when they identify in their structures 24 committees corresponding to different industries that are ready for dialogue.

1.3 Strategy of increasing the involvement in social dialogue and recommendations for development of cooperation with the trade unions from the EU

There is a need to strengthen the social partners in the Croatian social dialogue; trade unions are fragmented, the level of unionization is relatively low, and the human and financial resources do not allow trade unions to participate in social dialogue as much as in other European countries. There is a need to increase awareness among trade unionists about procedures and institutions of social dialogue at all levels, especially the awareness that in the EU-15 the social dialogue processes are much more advanced and effective, and local and regional partners have sufficient confidence to have a positive will for mutual dialogue and respect their opinions.

The Croatian trade unions should increase the cooperation with each other instead of compete. Five central organizations are too much for such a small country and they should be union in order to get more influence and power. The state should clearly define the social dialogue process at every level and show a good will to invite to the dialogue and not to ignore the social partners.

In following years participation of social partners in national and European social dialogue will become more and more important in order to equalize the European standards in this area. That is a reason why it is necessary to promote awareness and understanding of the role of social dialogue and expanding its scope while respecting the autonomy of social partners, the principles of equality and diversity, freedom of association, representativeness and autonomy, and not affect internal issues of employers and employees. The social dialogue has to be transparent and its results to be respected by all parties. Development of social dialogue is parallel to democracy and public dialog, so for the future is essential to educate members of every partner. Only this way can ensure efficient action in future years.

Key factor for Croatian trade unions is awareness about the legal frame of social dialogue in Europe. Institutionally the process works since many years and is established in the tradition of European policy; however, it would be a mistake to take the process as finished. Social dialogue is a tool to prevent social conflicts and, therefore, the partners have a pressure of conflicts among themselves (as representatives of conflicts in society).

Every unionist from post-communist country knows that divided and fragmented trade unions are weaker than centralized one. However, the modern liberal economy subject to different laws than planned economy; one of them is freedom of the capital that is allocated where labour costs are lower. Capital flows mainly through the market and that means that in traditional, strongly unionized industries and workplaces the pressure to reduce costs and employment is very high, the companies pursue privatization, restructuring and creation of holding companies, trusts and capital companies. All those processes influence workers and create labour problems. This situation causes a breakdown of the strength and unity of trade unions, and creation new union's initiatives such as federations or confederations founded to find a way to adopt them to the economic reality. In consequence, trade unions compete with each other for the privilege, influence, members, information and good image among the workers. Typical action is when one trade union establishes collective agreement without consultations with other unions working in the company. In this situation other unions lost their image and the employer can take advantage of it. A normal solution in this case is a negotiation between unions, which is a type of internal dialogue.

Conflicts weaken trade unions, especially deteriorate their image. Sometimes, strong competition causes that workers (and public opinion) get tired of no effectiveness of trade unions and become opponent to the unions and loyal to the employer. It is worth mentioning that there are two models of the current world: economical liberalism (business and employers) and democracy (governments, trade unions, social dialogue), the conflict is unavoidable. Across Europe, there are conflicts between the unions and it is necessary to consider it as a typical environment of functioning of trade unions and social dialogue. It is necessary to be open in front of such conflicts and as strong as during negotiation with employers when they violate the workers' rights.

The competition between trade unions is caused by employers which get an advantage during the negotiation. It occurs through creation of dependent unions, so-called 'yellow' unions, which faster than other unions can reach the compromise in wage negotiation or collective agreement establishment, when union's federation can spend months without reaching

any agreement. Croatian unionists should remember that where capitalism and democracy meet, there always will be a competition. That is why during social dialogue is very important the awareness about this mechanism and a need to create national and international coalitions of unions. Exactly the same principle applies to social dialogue at European level.

It is still true that the quality of social dialogue depends on the good will of its participants. The good will is based on the tradition and political culture of the society and the history of tripartite social dialogue. In post-communist countries trade unions overthrew the political system (such as 'Solidarność' in Poland), so there tradition is not favourable for dialogue, and represents continuous struggle. A recommendation for all parties of the dialogue is to create environment for cooperation and not for struggle, through which it is possible to achieve progress and every success creates a good tradition in making changes in sectoral policy through social dialogue, as is the case with Western European countries.

The quality of the social dialogue also depends on the preparation and knowledge of those that handle the dialogue. That is why opening for a knowledge and motivation to those that are strongly recommended for unions' members. Those who take part in social dialogue should have good knowledge and authority in order to be respected by other partners, to have strong mandate and to apply its decisions in the organization. There is a chance that between partners appeared the most difficult element to achieve in social dialogue - respect and trust.

2 The management model that supports the creation of mechanisms to increase the efficiency of sectoral social dialogue based on the solutions the EU Member States

2.1 Solutions of the European Union Member States

Social dialogue takes place in all 28 countries of the European Union, but its importance is different in every Member State. Every country has its own tradition and political culture for bipartite, tripartite, sectoral or cross-industry social dialogue. Differences also stem from political and economic history of the countries and their past and current political and economic situation. The main difference lies in fact that the countries of Western Europe normally apply a model for a dialogue created after the Second World War (more than 5 decades ago), while in the countries of Central and Eastern Europe social dialogue started from the 90s.

Bipartite social dialogue (between trade unions and employer organizations) exists in all Member States, but has more efficiency in EU-15 where negotiation for sectoral collective agreements is a normal procedure (important issue in Belgium, Spain and Finland); while in new Member States of the EU the same issues seem to be impossible to discuss (excepting some countries such as Romania and Slovenia), where trade unions trying to negotiate sectoral or national salary increases and raising the minimum wage (Bulgaria, Hungary, Poland). In some countries of the EU-15 (as France, the Netherlands and Sweden), the main subject of sectoral dialogue are the regulations on health and occupational safety, trainings, employment and rules on negotiating. In other countries (Austria, Denmark, Germany) the government initiates the bipartite dialogue which makes that the difference between bi- and tripartite social dialogue is minimized.

Sectoral bilateral dialogue is particularly well-established in Benelux. In Belgium and the Netherlands the debate between trade union and employers at sectoral level is continuous and provides help and inspiration for the government.

France has a special tradition where trade unions have independence in the area of its responsibility such as social security, unemployment insurance and professional education. During meetings representatives of employers and the government trade unions present results of their actions.

In Scandinavia (especially Denmark and Sweden, partly Finland) there is a very special form of bilateral dialogue - in these countries, the government gives the social partners the power to create labour law and collective agreements and other professional relationships; trade unions in these countries make up the basic rules of social dialogue and chair the meetings.

Most Member States have institutions, bodies or organizations with legal basis which hold tripartite social dialogue. Moreover, there are countries where dialogue is not only handled between three parties (trade unions, employers, the government), but also invites new social groups and interest groups. In these institutions they discuss the general economic and social issues related to the macroeconomic situation in the country and legislation. The role and the power of these bodies is different in every country, in many countries their power is limited to advisory and consultative role regarding project of laws, and in some countries the social dialogue is handled in tripartite negotiations concerning the labour law and social security. Many Member States have established special tripartite bodies dedicated to specific issues (occupational safety and health, employment, unemployment, etc.), as the negotiations at national level often were to general and complicated. Those bodies can act as independent institutions in national social dialogue or advisory organs of main body in a country. In many countries from the EU-15 (as Austria, France, Greece, Ireland, Italy, Netherlands, Portugal, Spain) there is a body which is a forum for national discussions, debates and negotiations, where can take

part not only social partners but also representatives of civil society and other interest groups, but e.g. in Finland this institution can deal only with economic issues not social issues. In Belgium the role of main consultant of the government have representative of social dialogue. In France the government is obligated to consult independent trade unions in issues related to individual or collective labour relationships, employment and professional education, but it is no social dialogue but a proposition for consult and negotiate project of law, in allowed time period by government. The countries of the EU-15 which managed to negotiate, sign and applied most agreements (concerning, for example, pensions, the labour market or minimum wage) through tripartite dialogue are Ireland, Italy, the Netherlands, Portugal and Spain.

The worst development of tripartite dialogue have Northern Europe countries, such as Finland, Sweden or Denmark, where traditionally division of competences between social partners and governments is clearly marked, and the stress point is the bilateral dialogue.

Germany neither has a national body dedicated as a forum for tripartite social dialogue – according German tradition the bilateral dialogue is initiated when is necessary, strongly supported by government and when the partners cannot reach the agreement. In the United Kingdom there is neither the social dialogue, but in new Member State of the EU this is the most popular model for dialogue. In Central and Eastern Europe countries tripartite social dialogue is the main forum for sectoral and national dialogue (without the participation of other partners than unions, employers and government).

Bodies for tripartite social dialogue in Central and Eastern Europe		
Bulgaria	National Council on Tripartite Cooperation	NCTC
Czech Republic	Council of Economic and Social Agreement	RHSD
Estonia	Social and Economic Council	SM
Hungary	National Social and Economic Council	NGTT
Latvia	National Council for Tripartite Cooperation	NTSP
Lithuania	Tripartite Council	LRTT
Poland	Tripartite Commission (not active, currently is being reformed)	KT
Romania	National Tripartite Council for Social Dialogue	CNTDS
Slovakia	Social and Economic Council	HSR
Slovenia	Social and Economic Council	ESSS

In new Member States those bodies have advisory and consultant role clearly defined in the legislation with broad role in social dialogue. However only in Hungary, Bulgaria and Romania those bodies have representatives of civil society and other interest groups, not only social partners. Despite important competence of those bodies by the legislation in the new countries of the EU, their role is usually reduced to the formal actions and ignored by governments which do not take into consideration the opinion of the social partners; this is one of the most important problems of political culture in the region.

Despite strong objectives about effectiveness of tripartite dialogue bodies in new Members State of the EU, in some of them agreements concluded in tripartite dialogue were negotiated and applied into the legislation. It happened in Bulgaria, Estonia, Hungary, Latvia, Lithuania, Romania, Slovakia and Slovenia; the agreements were related to the economic development of the states, ways to deal with the economic crisis and the policy of wage and the minimum wage.

Bipartite sectoral dialogue, understood as continues negotiation between trade unions and employer organizations concerning wage conditions in determinate industries is a basis for social dialogue in most of countries from the EU-15. In countries such as Austria, Belgium, Denmark, France, Finland, Germany, Greece, Italy, the Netherlands, Portugal, Spain and Sweden this is a key model of social dialogue. Agreements sometimes determinate wage in some sectors, but usually concern general rules for negotiation and set framework for dialogue at the company level and then applied in the industry. In Ireland, Luxembourg and the United Kingdom is not as important as in continental Europe and more decentralized, is usually reduced to agreements related the most important plants on the industry. Recently, in all Europe is observed a process of decentralization of sectoral dialogue caused by employers which need more flexible and competitive plants without sectoral collective agreements; employers want to negotiate collective agreements at the company level. Across Europe, more and more employers suspend or cancel sectoral negotiations postulating apply their own rules and principles. This is a dangerous trend based on liberal philosophy of the free market. Countries such Denmark, Germany, Italy, the Netherlands, Spain and Sweden have already abandoned collective agreements.

In new Member States of the European Union the collective agreements are not so popular like in the EU-15 and are limited only to several sectors, usually heavy industry or administration, in other words in sectors with state property. In Bulgaria, Rumania, Slovenia and Slovakia have strong collective agreements, in Czech Republic, Hungary and Poland there are some agreements and in other countries there are no collective agreements. However, in most of these countries

collective agreements are disappearing, and the goal of trade unions is to maintain their achievements. The exception of this rule is Estonia and Bulgaria, where the number of collective increases; while the social dialogue in traditional industries is still well develop in Romania and Slovakia. It is worth mentioning that trade unions often are not prepared and do not have sufficient human resources, financial and institutional to deal with sectoral dialogue, so reduce their activity to the company level or to tripartite social dialogue al central level (where act unions federations).

It is necessary to take into consideration that in Europe still 2/3 of employees are protected by collective agreements, compared with 1/5 in Japan and 1/8 in the USA. Although the level of unionization generally becomes lower, the traditions of industry agreements concluded bilaterally at sectoral level or trilaterally on national level (cross-sectoral dialogue) in Europe are still strong. This tradition allows protect also these workers, who are usually not included in such agreement, e.g. employees of small and medium-sized companies; this is the reason why the tradition of social dialogue in Europe is so important.

The European Commission consults all its legislative initiatives with the social partners in two phases (tripartite social dialogue):

- » 1 phase - consultation on the general outline of the initiative and its impact on the situation in specific industrial sectors in Member States;
- » 2 phase – consultation on the content of legislative initiative and proposed for amendments.

Union organization invited for consultation at the highest level of social dialogue must have European structure (have to act in each EU country), participate in social dialogue at national level and be able to take part in consultations and negotiations of agreements European level. Currently, these criteria fulfil only 15 sectoral trade union confederations:

- » European Arts and Entertainment Alliance (EAEA)
- » European Cockpit Association (ECA)
- » European Confederation of Independent Trade Unions (CESI)
- » European Federation of Building and Woodworkers (EFBWW)
- » European Federation of Journalists (EFJ)
- » European Federation of Public Service Unions (EPSU)
- » European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions (EFFAT)
- » European Trade Union Committee for Education (ETUCE)
- » European Transport Workers' Federation (ETF)
- » European Industry Association (IndustriALL)
- » International Dockworkers Council (IDC)
- » International Federation of Actors (FIA)
- » International Federation of Musicians (FIM)
- » International Federation of Professional Footballers (FIFPro)
- » Union Network International (UNI)

Moreover, there is the Social Dialogue Committee, which is the main European forum for bipartite social dialogue (without the participation of representatives of the authority of the European Union). 66 members of the Committee, in equal number from trade unions and employers' representatives, who meet four times a year to solve key problems of negotiation, also can be invited to so-called Summits of Social Dialogue by the President of the European Commission. European Trade Union Confederation participates in the summit as a trade unions' representation.

Recommended solution for Croatian trade unions is to associate and enter into the structure of one of these federations, or to develop its network of international partners to meet the criteria and therefore be invited to social dialogue and have an impact on the sectoral policies across the European Union.

2.2 Promotion of trade union activities, idea of union membership and attract new members

Currently, the global economy suffers strong crisis which starts in the financial market or public finances. Some of the crisis can lead insolvency of the entire country (e.g. Greece), not to mention the individual companies. Moreover, since more than a decade, the global economy became more and more neoliberal, and the economic protectionism is not welcome within the European Union. Globalization processes of production capacity result in reduction the wages in the world by relocate job to Asia. Free market of capital is actually out of control and its power is able to change the economic environment in the whole regions or countries. The consequence of this fact is that the work is no longer an important value. The Gini index which shows the statistical dispersion of income distribution (difference in income of poor and rich people) is almost that high

as in XIX century when the early capitalism and lack of workers' rights leaded to catastrophic job condition and exploitation of the employees. Ownership changes related to capital markets and investor relations cause that sometimes it is hard to determine who actually owns the company, which is the de facto employer. Ownership changes related to capital markets and investor relations result in difficulties to determine who is the owner or the employer. All these facts make the next decade very interesting and very busy for trade unions. The number of challenges for trades unions has never been so high and it can be only compare with the beginning of trade unions movement in XIX centaury.

In the first place, the trade unions have to change certain habits from the past and execute a generational change. The trade unions will be able to strengthen their position, when the public opinion realises that they are the one of a few organizations which still can protect workers' rights. The trade unions will be necessary to struggle for ideological character of modern economy where the social dialogue is a central element.

It is worth mentioning the typical reason to join a trade union is:

- » money – research shows that the average salary of a unionist is 11% higher than a regular worker. This is one of the reasons why employers negate unions - they do not want to expose themselves to higher labour costs;
- » benefits – related to the unionists' contracts and social privilege reached for trade unions' members (employee's benefits, financial and social capital, and other). All those benefits are additional cost for an employer that is why they do not support them. No less important is a sense of belonging to the group which is one of most primordial and strong needs of human being;
- » job security – research shows that the job security in companies with high level of unionization is strongly respect than in companies with no trade unions. A member of the trade union has a courage to speak loudly about job security issues, and normally is listened what make him proud of his first success;
- » workers' dignity – union's protection also extends to the emotional side. As unionists we do not have to be afraid of our bosses or follow his orders without any criticism and suffer the stress in the workplace. Where you are a unionist you are forcing your bosses to be a professional manager which can increase your self-esteem and dignity in the workplace. Research show that the most important factor in leaving the job is unfair boss. Being a union's member helps to oppose the boss instead of leave the job with sense of failure;
- » employment security – although only some unionist can enjoy full employment security, every time you present yourself as a unionist, your boss and management have to take into account that every time they want to release you without any important reason they will have a trouble because of your trade union which are going to investigate it. So they will think it twice;
- » competence – working for a trade unions makes you more competent, in particular in issues referring to labour law, occupational health and safety, and economics. To be effective unionist is needed knowledge about the company and about the market. Moreover, the higher level unionist organize professional training in negotiation and social dialogue to be efficient to carry out their mission;
- » ethos - is a bit romantic and archaic concept, but it is still important. Being a unionist requires to pay attention to other human being and his problems, it is also required having a willingness to help and solves all kind of problems. The unionist is, and always will be, a person who cares welfare of others and have courage to represent them and their fight. In this way the unionists get the respect and esteem among the people. The day when you became in a workers' representative will be a crucial day in your life of which you will never forget.

Psychology and economics show that people are generally rational in their choices, so they calculate the costs and benefits of joining the union. Such kind of balance is usually for 'pro' but there are also some 'con' such as stereotypes, prejudices and aversion speeded by communication media and public opinion. So, first and most important role of trade unions is to educate and to change unionist's image in public opinion – media activity is strongly recommended, particularly in new media (Internet as the best way to reach youth).

2.3 Promoting equal participation of women and men in structures of social dialogue structures

Gender equality and social dialogue are two values of modern societies which are closely linked. Social dialogue is a tool for equalize opportunities and reduce injustice in the world of work; it is also related to inequality, injustice and gender discrimination in the area of working life. Therefore the equality in social dialogue is essential; this way can be a model for social partners.

Gender equality is defined as the situation in which all people (regardless of gender) can develop their abilities and make choices without being limited and repressed by stereotypes, gender roles, prejudices and limiting beliefs. Gender equality also means that different aspirations and needs of women and men are taken into consideration and respected equally. Gender equality does not mean that men and women have become the same, but does mean that their rights, obligations and opportunities become equal.

The gender equality in social dialogue context is usually related to the equal treatment of women and men by the employer, equality between women and men guarantee in the collective agreement, equal to the association and equal opportunities in promotion, salaries and career development. An important issue is also the equality of opportunities for reconciliation private and professional life (leave for mothers and fathers). Moreover, gender equality is manifested in the sustainable participation in leadership and decision-making bodies, including in committees and working groups engaged in social dialogue and negotiation in the selection of the bodies which represent both sexes.

In the area where meet social dialogue and gender equality, the most important is the promotion of equal representation of women and men in the institutions in which social dialogue is managed (such as bilateral and trilateral committees, special negotiation teams, social and economic councils, etc.). This idea is applied for all parties of dialogue, trade unions, employers and government. According to the research, women are under-represented in such institutions, particularly in high and responsible positions.

Other challenge is to bring gender equality issues to the discussions handled in framework of social dialogue. The most important subject is wage inequality between men and women, and this issue should be raised as a trade unions' argument against employers. Other key issues, present in each Member State is principles of equality of reconciling professional and private life, equal opportunities for promotion and career for women and men, fight against sexual abuse and harassment in the workplace.

It is strongly recommended that trade unions propagate the idea of gender equality as it is linked with traditional values, attitude and ethos of the unionist which fights for social justice. This area is exposed to abuse, especially in the context of power and influence, is when trade unions should monitor this area in their companies and industries and escalate every problem at the forum for social dialogue.

2.4 The management model to support the creation of mechanisms to increase efficiency of the sectoral social dialogue

As it was mentioned, sectoral social dialogue in Croatia is reduced to a few traditional industries and trade unions are not prepared (in order to structure or knowledge) to handle the social dialogue at inter-company level and negotiate agreements for a sector. The government neither is prepared to the dialogue (there is no tradition in politics and legislation of the country). The best preparation to enter into a dialogue has employers' organizations which established sectoral commissions. In this situation is very hard to increase the efficiency of social dialogue in Croatia or create management model for trade unions. Rather it is necessary to create new sectoral mechanisms for dialogue.

It is worth reflecting on the recommendations supporting the creation of mechanisms for sectoral social dialogue in Croatia and the management model of the system through democratic procedure available to each party. Develop such a model exceeds the volume of this short booklet, which is why I will present a few key areas that a management model of sectoral social dialogue should include.

The social dialogue model in Croatia is similar like in other countries from Central and Eastern Europe (new EU Member States); the main element is consultative and ceremonial tripartite dialogue at national level and bilateral dialogue is the weakest link on the Croatian social dialogue. The main reason of the strength of trilateral dialogue at central level was a need to win trade unions and workers favour of reforms undertaken during last two decades. With the economic development the role of trilateral social dialogue decreases and the bilateral, sectoral and regional dialogue increases. This change of stress points in a social dialogue constitutes new recommendation for a management model in social dialogue. The problem is that the trade unions are not ready for such kind of model.

According to the opinion of the unionists, the Croatian government is not interested in social dialogue. The Croatian Trade Union Association (HUP) believes that the social dialogue in Croatia (especially tripartite dialogue in Social and Economic Council) suffers a lack of trust and mutual respect. It is recommended to develop the model of cooperation, responsibility and tolerance to diversity in social dialogue.

Tripartite dialogue at central level was preferred also by trade unions and employers organizations as a way to build their public image; it was used in order to crate recognizable brand national and international public opinion, which was translated into success and helped to attract new members and increase social force and the effectiveness of political lobbying. It was an action beyond the primary objective of social dialogue, because tripartite social dialogue institutions in Central and Eastern Europe countries was less and less important.

Bilateral dialogue at sectoral and company level is reduced and exists only in industries with state capital or in those international companies where the tradition for dialogue is well developed in West Europe and in the whole word. The principal recommendation for the management model for social dialogue is to educate all parties involved (trade unions,

government and employers) in area of standards respected in West Europe, improve and implement the European Union law concerning social dialogue and to propagate good practices in media.

The trade unions should dedicate the next years on education, international contacts and development in order to gain professional competence and financial and human resources, to prepare themselves to handle sectoral negotiations. Trade unions need to overcome fragmentation, competition and lack of resources and infrastructure in order to become recognized partners in the sectoral dialogue. Also, all the parties have to get used that the role of the trilateral dialogue will be decrease gradually.

The sectoral dialogue is the weakest link in Eastern and Central Europe including Croatia. Basically, it works only in public sector (education, health care) and in industrial sectors with state property with big companies. However, even in those sectors the collective agreements are not renegotiated. Frequently the negotiation is initiated to take off privilege (because of the crisis or reorganization) and not to broaden them. In the sectors with private property, collective agreements are not popular and exist only in those international companies which have such traditions in the countries of its headquarters or its parent companies interested in implementing a culture of dialogue at the local level.

The main recommendation for a new management model of sectoral social dialogue is designated to government institutions at the regional level, which - following the German model – which should monitor the relation between employer and employees and initiate necessary processes of social dialogue, do not interfere in this process and respect their results. Public administration should learn how to trust in sectoral bilateral dialogue, how to initiate and negotiate during social dialogue and withdraw when it works. The administration should not act as an authority but help to the social partners in the process of creation of the laws. It requires delegating competencies to the social partners and taking confidence. The social partners' role in creation of policy and laws is still not recognized by the government and the main effort should make the government party in order to support social party in sectoral bilateral negotiations.

Moreover, all parties have to resign from traditional image of unionist and social dialogue based on a lack of confidence and competition however such imagine is propagated by media and cause difficulties in negotiation. The government party has to make an effort to keep balance given that in current European economy dominates private sector, the national state became weaker and the union movement is fragmented. The government should learn that it is impossible to put rules on every area of economy and the best way is to leave room for collective bargaining or other form of bilateral social dialogue; social partners are able to create the best laws.

During discussion about the management model of social dialogue, it is worth mentioning about the governance model for trade unions, which is changing because of generation gap and styles of leadership. According to the classic definition management is collaboration with another people in order to achieve certain results. It also concerns trade unions, however trade unions have an aversion for 'management' and in consequence it is difficult for them to become effective leaders and manage effectively trade unions. Frequently, the unionists consider that to manage other people takes their time which they could spend on 'really important' issues like negotiation. Trade unions, more than effective leadership in valued charisma of a leader. It is hard to accept that the leader is also a manager, there are also managers who clearly believe that a group of involucrate people and common goal needs to have efficient leadership.

When the trade unions decide to apply professional management model, frequently it is limited to evaluating procedures focused on efficiency measurements rejected by the unionists. Common mistake in many organizations, not only trade unions is a lack of evaluation or limitation of measuring the effectiveness to annual report. More effective model is developing of a feedback system. Giving a proper feedback requires abilities, appropriate attitude of all members and time, but gives very significant results in creating an effective management model for dialogue.

The most valued ability of the leader is getting political influence, initiating strikes and obtaining new privileges for workers. The classic model of trade union management the leader is involved, loyal and inspiring other members. In the model based on a feedback, important characteristic of good leader are emotional intelligence, the ability for good writing and to performance in front of camera, professional experience out of union and ability to support and strengthen the members through constructive criticism and honest feedback. Such leader can help define everybody's role.

It is worth emphasizing that trade union is a democratic organization (elections) so both, potential leaders and union members will use the interpersonal relationships in order to avoid being managed. Sometimes, the leader is attacked just to make room for another candidate for a leader; on the other hand leaders can discourage the enthusiasm of hard working unionists because of a fear that their actions would overshadow them. Employers need other than corporate model of relation between managers and unionists. Such model should be based on mutual responsibilities and open communication. Trade union is not a competition (negative liberty) but a development (positive liberty). Leaders should remember that.

3 Training methodology

3.1 Analysis of training needs

The questionnaire consists of 45 questions (open questions and test questions) in three categories:

- » questions relating social dialogue situation in Croatia
- » questions relating diagnosis of the situation in the sector
- » questions relating self-evaluation of abilities.

It was filled by 200 representatives of trade unions, statistically analysed and presented as a report, illustrated with diagrams and as a presentation in Power Point to all participants in the project, finally distributed to the members of trade unions. As a result of the questionnaire was a proposal for training program which was applied with Croatian partners. The research report contains the following content:

1. Methodology and goals of the project
 - » Study of training needs – questionnaire
2. Needs analysis – results
 - » Condition of social dialogue
 - » Diagnosis of the situation in the sector and in the trade union
 - » Self-evaluation of competences
 - » Preferences regarding the organization and the training model
 - » preferences regarding training central subjects
3. Main conclusions
 - » Condition of social dialogue
 - » Diagnosis of the situation in the sector and in the trade union
 - » Self-evaluation of competences
 - » Preferences regarding the organization and the training model
 - » preferences regarding training central subjects
4. Recommendation for training program

In the presentation of results (in power point) included the diagram which shows the results of point 2 of the report.

3.2 Training program

Training program was recommended in the report summarizing the questionnaire and executed according recommendation:

DAY I – POLISH EXPERT
» Motivation to act for trade unions, social role of the unionist
» Basic communication skills necessary for social dialogue, communication in trade unions
» Increase of emotional skills necessary in social dialogue (public speech, stress management)
» Diversity dialogue in trade unions (age, sex, experience, status)
DAY II – CROATIAN EXPERT
» Dialogue between trade unions and employers
» Collective agreements and bargaining
» Good practices and legal regulations of social dialogue in the EU countries
» Mechanisms and bodies of social dialogue
DAY III – CROATIAN EXPERT
» Trade unions dialogue with employees and workers representations
» Dialogue with government institutions in order to deal with economic crisis
» Information management in trade union, federation and organization
» National and international cooperation with trade unions

During the training was presented broadcast materials about theoretical aspect and practical solutions in following areas:

1. Motivation. Why do people need trade unions?
 - » Abraham Maslow's needs theory
2. Social role of trade unions
 - » Trade unions competent
3. Basic communication skills required to handle social dialogue
 - » assertive communication
 - » persuasive communication
 - » basics of writing texts
4. Basic skills for negotiation required to handle social dialogue
 - » Communication confrontational - negotiation and conflict
5. Dialogue of diversity in trade unions
 - » Age discrimination
 - » Dyskryminacja ze wzgledu na wiek

All training materials such as questionnaire, results presentation, statistical sheets, report and analysis of results, recommendations and training programme are available by the organizer or the author.

3.3 Methodology developed during work group meeting

After handling with questionnaires, statistical analysis, report creation and presentation of the results, a meeting of the working group was celebrated in order to present and discussed the results and recommend training program. Main defects of social dialogue were underlined in every sector presented as principal issues to be discussed on trainings and other trade unions' projects. The subjects are the following:

- » Aging population process and increase the retirement age
- » The fragmentation of trade union movement and problems of small partners to enter into a dialogue
- » Privatization as a problem that trade unionists cannot deal with
- » Lack an appropriate education to the labour market
- » Financial model of trade unions
- » Respect the right to the information by the employer
- » Low salaries relative to other EU countries, emigration of young workers
- » Collective agreements and difficulties in their negotiation
- » Experienced exchange with European partners relating to models of social dialogue
- » Lack of political culture for social dialogue, lack of self-confidence at the national level, the arrogance of authority
- » Trade unions against the economic crisis; recovery from the recession; economic situation as a pretext to reduce workers' rights
- » Lack of abilities to manage; political influence among the employers; difficulties to make decisions during bilateral dialogue
- » Effective mechanisms of social dialogue
- » Unionist image in the public opinion
- » Negative influence of banks on the economy (mortgage in Swiss franc)
- » European Union dialogue, the possibility of association in EU structures
- » Recruiting new members to the trade unions

3.4 Conclusions

The analysis showed some attitude characteristic for the sector, which was developed during training:

- » 21% of respondents belief that social dialogue does not have sufficient effectiveness in railway sector in Croatia. The majority (57%) blames government and a lack of will to handle the social dialogue, 39% blame employers for such situation. Despite this, it is worth noting that 61% of respondents believe that social dialogue in the railway industry in Croatia is working effectively, which is a high score. In resume, the situation of the social dialogue in Croatian Railways is not bad and they have a partner for dialogue.

- » Only 40% of respondents evaluate the quality of social dialogue handle by their trade unions as high, but only 7% as very high. The most popular opinion is that such the trade union as the employer handles the dialogue as middle (43%, 63%). This result can mean the stabilization of the social dialogue between trade unions and employer, without tensions or spectacular successes and leadership of trade unions in the dialogue.
- » Major of respondents (58%) consider that negotiation as a basic tool for social dialogue. Strike as tool of pressure in social dialogue appreciates 26% of respondents, and other actions have only few percent of support (informal dialogue – 9%, the Trilateral Commission – 3%, mediation – 1%).
- » The majority of respondents (87%) believe that their trade union participates in international social dialogue. This result can be considered as very high, reflecting a real commitment in international structures.
- » As a key issue of the industry, research participants indicate insufficiently management of companies where are acting trades unions (41%) and insufficient investment for the development (30%).
- » The majority of respondents (88%) believe that trade unions have a strong position in their companies, and employers treat their trade union activities neutrally (60%). 24% of respondents believe that an employer treats favourably union activities, which confirms good environmental conditions for the union on the Croatian railways.
- » Unfortunately, the unionists are passive, 59% of respondents have medium motivation for work to the union and 15% have high motivation and only 3% very high.

The most important conclusions from the training meetings are concerning following issues:

- » How to unify the trade unions, how to play together and fight against employer and government's influence? How to increase sectoral cross-union dialogue?
- » How to fight against widespread pessimism among trade unionists, caused by the economic crisis, less success in the negotiations and ineffective social dialogue?
- » How to motivate new members of trade unions and fight against generational gap in trade unions?
- » How to prevent deterioration of public opinion against trade unionists? How to create a media policy and good image of unions?
- » How to define the common interests of employers and trade unionists? How to deal bilateral dialogue based on common interests? How to convince an employer that trade unions work on his favour?
- » Can the social dialogue prevent a social crisis? What is the social and civic role of unionist? Does he/she have some role for whole of society?
- » How to gain tools to influence on the government through social dialogue? How to persuade the government to change attitudes and be more open into the dialogue?

3.5 Recommended literature

- » „Achieving gender equality: a trade union manual”, International Trade Union Confederation. Brussels: ITUC, 2008, URL: <https://www.etuc.org/issue/gender-equality>
- » „European Sectoral Social Dialogue – recent developments” – 2010 edition (28.09.2010)
- » „From membership to leadership: Advancing Women in Trade Unions”, Jane Pillinger, ETUC, 2010
- » „Introducing European social dialogue” (23.12.2008)
- » „Social dialogue in the Western Balkans Countries: Achievements and Challenges”, Youcef GHELLAB, EC-Energy Community Workshop: Vienna, 20 April 2012
- » „Social Dialogue: Finding a common voice”, International Labour Office, URL: <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/download/brochure.pdf>
- » „Social Dialogue” in: „Social Europe guide – Volume 2”, 14.02.2012
- » „Social Dialogue”, Fact Sheets on the European Union – 2015, Marion Schmid-Drüner, 04/2015, European Parliament
- » „The challenges for Croatia in European social dialogue”, Višnja Samaržija ; Institute for International Relations, IMO, Zagreb, Croatia
- » „The Role of the Social Partners in Preparation for the Accession”, Samardija, V., Vidacak. I. Vuletić, D. (2008).
- » Amsterdam Treaty (Articles 138 and 139)
- » Consolidated versions of the Treaty on European Union and on the Treaty Establishing European Community, Official Journal of the European Union, 29.11.2006
- » Maastricht Treaty (1993, Protocol on Social Policy)
- » Report „Training needs analysis SSH-Croatia” in project: „Trade unions on the way to effective sectoral social dialogue in Croatia”, Cyprian Szyszka, 23.02.2015
- » Training materials in project „Trade unions on the way to effective sectoral social dialogue in Croatia”, Cyprian Szyszka, 15.04.2015

INTRODUCTION

The content of this publication aims at establishing some directory lines or at indicating possible solutions for the necessities expressed by the Railroad Engineers Trade Union of Croatia (RETUC) by training within the context of the project called „Trade unions on the way to effective sectoral social dialogue in Croatia“.

Mission, vision and values of the Railroad Engineers Trade Union in Croatia

Railroad Engineers Trade Union in Croatia is a professional organization whose members are Croatian Railroad Engineers. In their quality of social (professional) group but also as an organization they understand the uniqueness and importance of this place of work as one of the most important within the railroad transportation system. Through their union activity, by using the slogan "we are always in front" they consolidate in a supplementary manner their professional identity which is altogether the identity of their union organization. And this is because through it they express clearly the programmed intent of wanting to be in front and to be an irreplaceable partner of the railroad system because they know that the indicated direction of their action comes from the importance of their job as railroad engineer. The mobilizing force of the chosen slogan comes from the powerful content, significance and symbolic of the chosen works which are confirmed daily in real life, because the railroad engineer job is always in real life "in the first place" and will direct the entire machine it has at the back. The supplementary force for their special identity is extracted from historical events which preceded its appearance and which, as an essence, formed a militant-strike worker's trade union. The Union of railroad engineers in Croatia is the first independent work organization which was created during the strike which took place in the communist regime, requiring social and work conditions for the Croatian railroad engineers, bringing up two solicitations of the strikers:

1. Labour conditions, the statute of the railroad engineer work and a labour treatment from the workers within other surveillance services which was unsatisfactory.
2. Regarding the very small remuneration and the general decrease of the life standard of all workers. The work of the railroad engineers, that is, of the workers in key executive positions was not correspondingly appreciated compared to that of other workers.

There is no need to underline the fact that by putting in practice the union's activity from that time, this trade union and its management had exposed to a great danger and to the prosecutions of the political authorities. No matter the different points of view also existing today in the Croatian public opinion regarding this trade union, but also due to the will to have an organized labour and legal statute of the railroad engineers, the most important results of those events was the creation of the Railroad Engineers Trade Union which exists today, with a professional (specialized) identity firmly constructed. Railroad Engineers Trade Union in Croatia has a professional (specialized identity) firmly constructed and which constitutes an advantage of this organization, especially if the management of the Union takes altogether the responsibility for the global railroad system and concerning the social position of all trade unions within the system (railroad system) which can also be seen from the current and future orientations (visions, missions and strategies) of the Union and which were published when it marked twenty-five years of activity.

THE VISION OF THE CROATIAN TRADE UNION (CTU)

At the Railroad Engineers Trade Union we strongly believe in the association of the railroad engineers, no matter the companies they work in, no matter the state, no matter the cars they drive, being convinced that this association is the only efficient means with which we can fight for the dignity of each railroad engineer. By dignity, within the Railroad Engineers Trade Union, we do not understand the colour of the shirt or the number of buttons the coat has or the right to treat badly a worker or another, but a systematic authentic appreciation of labour, responsibility and importance of each place of work from the system.

MISSION OF CTU

Our mission has not changed during all these years and it is concentrated in three words as follows – EQUALITY IS NOT EQUALITY IN RIGHTS. All workers from the railroad system must be equal in rights but we cannot be entirely equal. The valuation of the specific, either regarding the difficulty of work, labour conditions or responsibility you undertake within the activity, is an important task of each union, especially of that which – as our union – organizes workers and whose responsibility and importance within the system is so big than there are discussions and decisions taken by the most important organisms of the European Union. While some persons and organizations within the Czech Republic and of the railroad system want to put the equality sign between railroad engineers and other jobs.

CTU STRATEGY

By all available means of the workers' fight in collaboration with the European railroad engineers and from the entire works, reflecting a few years ago, without running from adopting difficult decisions which will give results only after a

while, without a false populism and without wheedling somebody, we must fulfil our mission and make the statute of the railroad engineers to be expressed by the appreciation of his work worthy of the slogan – "We are always in the first road"

Nowadays, the Railroad Engineers Trade Union in Croatia is at national level a representative union which attends to the social council for the railroad traffic. At European level it is a member of ALE (Autonome Lokomotivführer-Gewerkschaft Europe) and of ETF (European Transport Workers Federation), and at international level it is member of ITF (International Transport Workers Federation).

ETF-The European Transport Worker's Federation is a recognized social partner of the union which together with the recognized organizations of the Employers, 1. CER- the Community of European Railway and of the transportation workers from infrastructure companies from the railroad sector and 2. EIM – The Association of the European infrastructure companies from the railroad traffic (according to the Decision of the European Commission no. 98/500/EZ from May 20th, 1998) have the right to:

- » be consulted regarding the events at the EU level that have social consequences;
- » develop and promote the social dialogue at sectoral level (the traffic in general – in the railroad sector).

According to the procedure established by articles 154 and 155 of the Treaty regarding the functioning of the European Union (Lisbon Treaty):

1. The growth strategy of developing unions, of the sectoral social dialogue in Croatia and the development of the collaboration with trade unions from various countries of the European Union.

Social dialogue at the level of the European Union represents the manner in which they can be influenced in the most efficient way the industrial relations and the way by which there are solved the current economic challenges, and these functions designate it as an inevitable part of the European social module which flows from the European Chart of the Fundamental social, economic and human rights (Carta). By the entering in force of the Lisbon Treaty in 2009, the Chart with its amendments and supplements gained the same legal force as the "Europe's Treaties", and its provisions became compulsory for the EU institutions and organisms and also for its member countries.

For the unions to be able to adopt union policies that have as result a strategy, that is by having an efficient sectoral dialogue in the transportation field with emphasis on the railroad traffic it is necessary to know the strategic documents and their objectives both at European level and at national level, that are developing on the basis of the modified legislation. Thus it is necessary to establish what structures of trade unions and in what measure do they possess knowledge regarding the important reform processes that were drafted in the transportation strategies in order to be able to adopt corresponding decisions towards these processes which have or will have a direct or indirect (positive or negative) influence on the social situation or on the jurisdiction of the labour in the railroad transportation industry. The reforms and changes which have already been made represent harmonization themes between social partners through the social partnership institutions both at European and national level.

In the measure in which the Union wants to actively administer the reform processes and especially of those which influence or where there are announced changes which would influence the social situation of labour legislation for its own members, it is imposed a self-assessment of the resources in order to be able to issue a strategy to strengthen the role of the union in the development of the social dialogue sector and develop the collaboration with unions from different countries. If not, instead of being an active subject administering the reform processes, it will become subject and object of processing in the strategies of other participants interested in this industry. In the Republic of Croatia there are 13 trade unions acting in railroad companies which, under the Croatian public opinion, (especially in strike periods and of other industrial actions) are perceived as direct competition. Here the Railroad Engineers Trade Union in Croatia is called to activate its slogan "we are always in front" and launch an appeal to union (around the common interests and purposes) for all railroad unions and begin an inter-union dialogue. The forms must not be institutionalized and can be under the form of an informal coordination, according to the objectives and periods in which the objectives are established. It is possible that initially the mutual relations be established by the Inter-union behaviour code. Besides the collaboration between all railroad unions (not only with the representative ones) it is necessary for an immediate stretched collaboration with all unions that develop their activity within the railroad transport industry, but also with the trade unions from the maritime, air, internal navigation transportation and from other fields from this industry, because all issuing strategies process the transport policies as a whole that must be complementary and supplement one another in order to make an unique and functional country transportation system. For this we must think strategically about the development of the transport in all EU member states but also about the candidate states

and neighbouring countries. It is necessary to create a tight collaboration and connection with the NGOs for consumer protection due to a possible decrease of the quality of the services in public transportation and also the simultaneous increase of their prices as a consequence of announced exchanges.

Although it would be best to have a developed collaboration and an exchange of opinion with the EU member states but also with the candidate countries found on the same traffic corridors as the Croatian road and railroad transportation network, it is needed to establish immediately contacts through ETF (European Transport Workers federation) for exchange of experience and learn from the experience of the EU countries which have already felt the consequences of the railroad reform systems applied according to the amended EU legislation. Such an experience has Sweden.

The Swedish Union SEKO organized a strike against the Company Veolia Transport from Sweden. At the public tender for the train transport services between Denmark and Sweden, it was chosen the above mentioned company because it offered an "exaggeratedly small price" in its tender. After choosing that company there followed massive layoffs for the locomotive engineers who were employed for undetermined period of time (from 211 locomotive engineers permanently employed remained only 107 for a undetermined period of time). In order to correct the negative image among the public opinion, the Company Veolia Transport offered the reemployment of 67 workers but not full time but with payment by the hour and only according to their needs. Massive layoffs were also made for the accompanying personnel. A supplementary problem for the mentioned example is the fact that Veolia Transport Sweden is part of the international Trasdev group. The mother company responds for the subsidiary's behaviour from Sweden. I do not have to emphasize what consequences can be for smaller countries such as Croatia if at future tenders appear multinational companies with higher capital than the member state that attends to the tender. And the professional level of national companies is insufficient or useable compared to potential railroad operation which might appear to the following tenders.

Besides those mentioned above, the Railroad Engineers Trade Union in Croatia and all railroad transportation unions, in their strategy regarding the growth of the social dialogue in this industry, must have answers to key points of the already existent European and national strategies, and also the strategy and the answers the European worker's transport federation (ETF) already has.

The key points- European strategies and their purposes for the railroad traffic sector

- » Legislation – The Treaty of the European Union and the Treaty regarding the functioning of the European Union.
- » CHAPTER VI. TRANSPORT- Article 100 (former article 80 of the European Community). 1. The provisions of this chapter refer to the railway and road transportation and to the navigation on internal waterways.
- » The objective of the European policy of the railway transportation is the creation of a unique railroad space on the entire European Economic Area (EEA).
- » The EU's objective is to open the railway area for competition, initiated in 1991.

Since 1991 (during ten years) various EU bodies have been adopting the so-called three railway reform packages and the fourth Railway Package (2013 until 2019) through which it is foreseen the complete conclusion of railway transport market opening. (Through a resolution of the European Parliament there have been prolonged the terms until 2023 in order to verify the effects of the regulations adopted in member states).

In the European Commission's plan called "Transport 2050" there have been underlined the following objectives:

- On long term, achieving a European railway network adapted for high-speed trains;
- » On medium term (until 2030), tripling the current railway for high-speed trains and maintaining a well-connected network of railways in all member states.
- » The Commission dictated that until 2050 the highest part of the human transportation made on medium distances to be made by train.
- » Support for the introduction of the safety system, of railroad control and signaling ERTMS/ETCS in order to eliminate the technical obstacles and support the creation of a unique European system of the railway area.
- » Adopting the resolution of taxing compensations, adapted to the noise level, for locomotives and wagons which would stimulate companies to produce a less noisy rolling material park.
- » When talking about the separation of the network management and its use, the European Parliament adopted a text of law (regarding the forth railway package) where it was offered a certain flexibility to member states regarding the separation and maintenance of integrated companies and maintenance of the objectives regarding the independence of railway management activity and that of the railroad companies. National authorities may make tenders for concluding

agreements with the market competition or conclude them with only one company, provided it establishes the maximum duration of the agreement and keep in mind criteria such as: the precision of the services, benefits, frequency of the offered services and customers' satisfaction.

Harmonizing the social legislation

By the Directive 2005/47/CE from July 18th, 2005 there were established regulations on the working conditions of mobile workers engaged in interoperable trans-border services in the railway sector. This directive is based on the Agreement between the European social partners within the railway sector. The Directive 2007/59/CE from October 23rd, tries the harmonization of the minimum requirements regarding the professional training and the issuance of certificates of train drivers operating locomotives and trains on the railway system in EU. According to this Directive any train driver must possess a certificate (by which he confirms the fulfillment of the minimum requirements regarding the state of health, basic training and general professional training) and a supplementary proof regarding the professional formation. The train drivers must have a proof certifying that they are professionally ready for driving the trains, for handling the equipments and follow instructions regarding the use and security instructions issued by the company. On this basis the Directive establishes the mutual recognition of the certification.

From October 2011 the certificates and permits have been issued to the train drivers who offer trans-border transportation services, of carrier or merchandize in another member state or who work in minimum two member states.

By this Directive there are established, among others, the tasks of the responsible bodies from the member states, the train drivers who drive trains and other attendants to this sector, especially the railway transporters and training centers. The railway transporters and owners of safety certificates have the obligation to keep record of all supplementary certificates.

ETF – Summary of assessing the consequences which may appear after the adoption of the "forth railway package"

The commission wants to open the market for all railway national services and impose by de facto the separation of the administration from the activity within the sector. This will lead to a weaker quality of the railway services, and the operators, motivated by the win, will choose profitable lines in the detriment of the entire network reducing the offer for travelers, no matter the obligation of complying with the principle of accessibility and universality of the public transportation service. The competition will put pressure on the reduction of expenses which will have as effect the reduction of labour, will increase outsourcing and subcontracting of services. This will increase the atypical employment, by the hour and temporary, will increase insecurity of employment and the use of the workers from recruitment agencies, and they will require from the present employees to perform a more intense work damaging the safety and labour protection standards. The flexible working hours will grow, also the modifications and work in turns, the supplementary work, etc, all without considering the consequences regarding the quality of the services and security and protection of the travellers.

Liberalization and fragmentation bring nothing good for the railways.

At today's session we talked about the Forth Railway Package with its six proposals referring to the market and technical approach in order to create a unique European market for the member states to discuss about.

"We are discussing here about a certain thesis and that is that during the period 2021/2022 there should not be an internal liberalization of transportation but we strongly support the adoption of the "forth railway package" because it would allow a better flow and better competition for the internal railway transportation system", clarified the Minister and concluded: "a third problem which we analyze is the open sky or the "free sky" where we support the legislative package which first of all leads to the line of protection of travellers". (The statement of the Croatian minister of maritime transportation and infrastructure from June 19th, 2015 during the visit of the European Commissioner for Transport Mrs. Violeta Bulc.

The reality of liberalization of public services, including the travelers' services on the railways indicate (Swedish Premier): Competition is based on the worsening of the quality which users pay.

- » There are created private oligopole versus public monopole which have as a consequence:
- » The tendency of private companies to invest less in the railways in order to get short term profit.
- » The option of the private-public partnership leads to the increase of public services' expenses through the taxes the citizens pay for the profit of the private sector.
- » The fragmentation of services (administrative expenses increased in order to separate the connected services the tax payers have to pay).
- » The social dumping damaging the quality of labour which signifies the collapse of the European social model.

Only a few examples of the influence on the public services and finances

- » Choosing only the profitable lines will have as potential result the closure of a part of the services.
- » The decrease of the service quality due to prices is the result of the savings made with the number of employees. The personnel disappear from regional trains: for example the influence on the safety of travellers and the feeling of insecurity;
- » The risks due to the lack of means and experience with relevant bodies within tender procedures and merchandize agreements: high expenses.
- » The requirements of private shareholders who exercise pressures for the payment of dividends instead of reinvesting profit – and the consequence is more reduced investments in the railways and less renovations

Social requirements regarding the market opening

- » From experience the tender for an agreement is developing according to the lowest price and not according to quality, especially when it is not regulated the obligation of quality and of high social standards.
- » Frequently the public authorities do not have the necessary professional background nor do they know how to manage professionally the international tender nor can they verify if the presented tenders are possible – consequences for tax payers if there is the legal right of complaint of the rejected operator.
- » In order to give cheaper offers the competitors are ready to make personnel payoffs.
- » Expenses: smaller salaries, more working hours, a smaller number of employees.
- » This creates a tendency of decrease of standard and quality not only for the new private operator but also for the entire sector.
- » Contrary to the objectives of the European Union there is no quality in employing labour nor for creating of new jobs.
- » The competition through public tender is characterized by the limitation of the contract's duration.
- » This discourages on long term the investments in human resources.
- » There is a lack of stimulation of investments in training, labour health and security, they discourage the human potential on long term, the employment of women, etc.,. The short term human resources policy amplifies the negative effect of motivation in labour, amplifies the psycho-social risks as a consequence of the existential insecurity.

The public services, general interest services, general economic services – Trade unions as defenders of the European policies guarantees by the Protocol 26

Article 1 of Protocol 26

"The shared values of the Union in respect of services of general economic interest within the meaning of Article 14 of the Treaty on the Functioning of the European Union include in particular:

- » the essential role and the wide discretion of national, regional and local authorities in providing, commissioning and organizing services of general economic interest as closely as possible to the needs of the users;
- » the diversity between various services of general economic interest and the differences in the needs and preferences of users that may result from different geographical, social or cultural situations;
- » a high level of quality, safety and affordability, equal treatment and the promotion of universal access and of user rights.

By article 14, paragraph 2 of the Treaty regarding the functioning of EU, it is granted for the first time a shared legislative competency. Through the current legislative procedure, in articles 52 and 114 regarding the Treaty, it is granted to the European Parliament and European Council the role of co-lawmakers equal in rights. Article 14 is supplemented with Protocol 26 in which the referring to article 14 underlines again the importance of services, their diversity, vast discretionary competencies of national, regional and local authorities and the universal access. Article 14 has taken a special importance through article 36 of the Chart of fundamental rights where it is guaranteed to the citizens of the Union the access to general interest economic services in order to stimulate social and territorial cohesion of the European Union.

The legislative framework in the field of general interest economic services is in force and comprises the decision of the Commission (SL L 7 11.1.2012., page 3.) and two communications (SL C 8 11.1.2012., page 14. i SL C 8 11.1.2012., page 15.) and Directive 2006/111/CE.

The role of trade unions in the training of train engineers and of other personnel members as one of the themes for promoting and developing social dialogue I:

The training of the current train engineers appears as a fundamental problem. The training and the study activities which allow workers to learn about ERTMS technologies (EU Rail Traffic Management System) take a lot of time and represent a very expensive process and call for supplementary expenses for a regular update. Another problem is volume (abilities and knowledge) and the time in which there must be obtained competencies such as communication skills, solving conflicts, necessary linguistic abilities in order to develop the train engineer job but also for the rest of the accompanying personnel regarding the technologic tendencies of law amendments that have already been adopted. Trade Unions must immediately request through social dialogue the most adequate manner of training of its members who will be most affected by the announced changes. They can establish a collaboration with the existent adult learning institutions or create their own learning institution according to law (because such legal possibility for adults already exists in the Education Law) and which will be able to issue flexible training programs of adults necessary for the development of future activities but also for a recognition of current skills and abilities which train engineers already have, because here we speak about skills and abilities which are real and authentic, but are not verified by the public authorities. The Education Law for adults comprises the legal possibility of recognition of informal education and learning stipulating that adults can prove their knowledge and abilities through exams, no matter the manner in which they have been obtained. Here, Trade Unions are called to make an effort so that the knowledge and abilities its train engineers already have to be publicly verified by the adult learning institutions and by the issuance of programs which will allow them ongoing training according to the technology changes. It is a known fact that the current education system due to its slowness cannot respond to the growing changes and requests of the railway sector. We have to underline that when training train engineers we must introduce into the study program the requirements of Directive 2007/59/CE from October 23rd, 2007, according to which it tries the harmonization of the minimum requirements regarding the professional training and the issuance of certificates of train drivers operating locomotives and trains on the railway system in EU.

Trade Unions must insist for keeping meetings of the Sectoral Council next to the Independent service for social partnership no matter the modification of competencies of the members, for the real needs of this sectoral organism established by law and request through dialogue solutions regarding the announced changes. If employers miss the programmed sessions it is possible to request the position of the Government of the Republic of Croatia, because the Governments of the member states have the obligation to stimulate the activity of social dialogue institutions, as is the European Commission and require the mediation of ETF in order to establish the needed action of the sectoral council of choose another manner of union action for the resolution of this problem.

The key points of the transport strategy – the Croatian railway sector.

The railway transport- from the Transport strategy 2014 until 2030 and the possible activities of trade unions. In their starting points, the national strategies follow the most the directory lines of the European transport strategy both for medium and long term and they almost have no national specificity.

TEN-T (Trans – European Transport Network)

The TEN-T network (the multi-modal European transport network, based on the transport policy (The White Book from March 2011) and the Lisbon Treaty comprises the unique internal market, a good connection of the entire territory, smaller emission of CO₂, etc.

It has 9 general corridors (to be built until 2050) and the main ones (until 2030).

On the territory of the Republic of Croatia the international corridors regarding the railway network are defined by the Resolution regarding the classification of railways (Official Gazette no. 03/14):

Republic of Croatia 1 TEN-T main general network (Pan-European Corridor X) Salzburg – Salonika,
Republic of Croatia 2 TEN-T Mediterranean Corridor (Pan-European Corridor Vb) Budapest– Rijeka and
Republic of Croatia 3 TEN-T general network (Pan-European Corridor Vc), Budapest– Ploče.

Railway infrastructure at local level

At the elaboration of the Transport Strategy 2014 until 2030 which was coordinated by the Line Ministry, that is by the Ministry of Maritime Affairs, Transport and Infrastructure, among the members of the work group for the issuance of a part of the mentioned strategy, part referring to the railway transport sector, was not called as member the industrial

council for the railway transport industry, but it was called as member of the work group for the sector of public, municipal mobility from rural and regional areas. We do not know the reasons for which they acted like that.

The key points from the strategy for the public, municipal, rural and regional mobility.

A well developed railway network in Zagreb and in other towns it is considered to be an advantage because it allows the inclusion of the railways into the municipal transport system.

By the speed it is now travelling on the railway network until the capital city Zagreb it can be done a round trip only from a small part of the country which indicates that the railway variant of the transport does not compete with other travel possibilities.

The possibility to grow traffic on regional and local lines is limited by their capacity.

All ports are connected by the railway network which is in a bad state from the infrastructure's point of view. Passing to railway transport will also increase the intermodal transport which will result in the reduction of noise and greenhouse gas.

The main national priorities of the railway transport sector are concentrated on:

- » modernization of other parts of the lines of the TEN-T network according to their functioning,
- » analysing the possibility of growth using the railways for travellers from Zagreb to Rijeka and increasing the sustainability of the railway network by reorganizing the sector and increasing efficiency, maintenance, by reducing the influence on the environment and introducing the measures of increase of safety and interoperation of railways,
- » modernization of local and regional railway lines in order to create the conditions for the development of the integrated transport,
- » development of 15 thousand of kilometres of railway infrastructure able to reach satisfying speeds for travellers and merchandize trains and also 35 customs points.

The union of train engineers was called again to begin union activities together with the other union from the railroad field, especially regarding the aspect which was not mentioned in the strategy of development of transport at local level. The decrease of incomes and railway traffic next to the recession is influenced by the loss of the Croatian workers' collective right to discount the work transport expenses (this information exists in other studies financed by the European institutions) and thus a higher and higher number of persons travel without ticket.

The train engineers union can be the initiator of the national debate for this collective right for all Croatian workers (and connecting this right with the tram transportation in Zagreb municipality). We must make efforts in order to increase the dignity of our poor parents, whom after many decades of work confront with the dilemma: to spend on the food necessary for the family or to pay for the train tickets to the railway company. The choice is clear but so are the social implications of the decrease of the workers' life standard and dignity which have not been scientifically studied yet in order to have clear clues regarding the dimensions of the other expenses which the Croatian society pays due to this anti-social policy. Through the fight for the broader social interest, that is, for defending the dignity and the boarders of the existential minimum, the train engineers trade union from Croatia may achieve its private goal, that is the increase of local and rural transport.

From the results of the training within this project, under the title "Trade Unions on the way of an efficient sectoral social dialogue in Croatia" only 6% from the attendees admitted the importance of sectoral agreements within the countries of the European Union and also the importance of social dialogue in the light of economic changes, which leads to the conclusion that the attendees had no sufficient knowledge about the mechanisms of social dialogue at EU level (especially about the possibility to protect workers from operators' changing) which can apply due to reform processes at national level, considering the intent of the EU organisms to support a unique railway transport instead of 28 different national systems considering also the consequences on the workers all over Europe.

The union of train engineers must institute a permanent communication with the Croatian representatives within the European Parliament and make lobby for their sectoral interests and for the Croatian workers' interests, to establish a collaboration with its Croatian members in CSEE (Economic Social European Commissions) and with the Commission of regions, in order to make lobby to the interests of its members and of course there must be consolidated the contracts with ETF and ALE. It is also necessary the active involvement into its sectoral European organizations.

Besides those mentioned before it is necessary the intensification and development of the collaboration with those countries with which Croatia has railway connections on the same corridors in order to exchange information and consultancies on common interest themes.

2. The administration model which sustains the creation of mechanisms in order to increase the efficiency of sectoral social dialogue on the basis of solutions developed in the countries of the European Union.

Regarding the management manner which sustains the creation of mechanisms in order to increase the efficiency of the sectoral social dialogue on the basis of the solutions developed in the countries of the European Union, the trade union of the train engineers in Croatia may solve these aspects in various manners:

- » by organizing identical or similar organizational structures and the manners of administration, may chose those European countries about which they consider to have more similarities with Croatia,
- » by common agreement with trade unions which are active in the maritime, air, traffic, internal navigation field and in other transportation sectors, may develop its own national model of organization and management, which corresponds best to its national needs,
- » or may combine already existent solutions from other members countries regarding the organization of structures and management by creating work groups for different fields (for example: I. Adaptation - interoperability, II. Labour and equal chances, etc. according to the needs adding those national structures and management manners which do not exist in other member states.

By choosing the most appropriate model to national circumstances from Croatia, the Union of train engineers, according to the newly created organization, should, besides one of the most important tasks (that is the conclusion of collective agreements at company level) adopt other documents of social dialogue: such as agreements, common opinions, common recommendations, resolutions, statements, memorandums and other appropriate documents for the social dialogue, according to the field or situation which represents the motif of the adoption of a certain document of social dialogue.

For the previously described amendments it would be recommended the establishment of the reform level which should be introduced in the Statute, as basic document, and according to possibilities, into the organizational structure to introduce the chosen models. The possibility that sits at the disposition is also the establishment of the union training level for certain administrative bodies of the union, the duration of this formula, the manners and sources of financing and other tasks, so that the organization is capable of attending in an efficient manner to social dialogue due to major changes announced in this sector.

The Train Engineers Trade Union from Croatia may, among the analysis of the other "railway" provisions (which have influence on its members) analyse the legislation from the field of adults' education through social dialogue with the learning organisms from the country to propose an amendment of the current education policy for adults, so that in the national plans for the financing of the adult training to be introduced the formation of trade union members because the knowledge of specialized themes from the field of social dialogue and the functioning of sectoral institutions is a part of the necessary abilities and competencies (competencies for an active population as one of the 8 key competencies) for the functioning of social national partnerships but also European. The place of work must be some kind of class (formal and informal learning and exchange of knowledge) not only a source of income for solving the existential problems.

3. Questions regarding the improvement of the relations with employers and efficient manners of collaboration

Among the results of the training within the project *Trade unions on the path of a more efficient social dialogue in Croatia*, the most favourite theme of the attendees was the "dialogue between employer and trade union" (67%). The summary of the mentioned theme contains three points from which the processes of the social dialogue should start at any level in order to have an efficient social dialogue. These are:

- » goodwill
- » friendship
- » common values

At the direct discussion with the participants there could be concluded the fact that these starting points seldom mentioned are not touched when social dialogue develops, stating that the employer often manifests goodwill and friendship but lacks the third point, that is sharing common values, for business policies and the decisions are conditioned by the will of political authorities and submitted to amendments according to the political needs of the current power. This is because in Croatia the management from railway companies is still nominated by politics after the Parliamentary elections due to the fact that these rail companies are in state's property.

Also as a result of the debate during training it was imposed the conclusion that the leadership role in social dialogue has the trade union, as attendee more interested by the social dialogue than the employer and that the negotiation strategy is often used by the employer is avoidance (especially used at the end of the mandate of the political authority who named the company's management) arguing that they are not empowered to make certain decisions or that it was adopted another political decision regarding the trade union requirements.

Considering the high percentage of attendees who prefer this theme it is obviously necessary for the management of the trade union to continue with the training in order to elaborate strategies and manners of collaboration with employers in order to improve collaboration for the increase of the efficiency of the social dialogue. One of the possibilities is the common training of the employers' representatives and of the workers regarding social dialogue and not a separate training of the union's members which sometimes is looked at by the management as "an exclusive part of trade union activities" and not a common need, because there are no data regarding to what employers know or do not know, about the European institutions of the social dialogue nor how much they know or do not know about social dialogue in general and about its function in keeping the common European values especially of the European social model.

4. A short description of the need to create training programs and methodology during the training

The summary of the most important themes and the need for training which the members of the trade union of train engineers in Croatia expressed are divided into 3 groups, according to their importance for the attendees:

Group I.

Dialogue between trade unions and employers
Dialogue between trade unions and employees
Good practices of social dialogue in EU countries
Collective bargaining

Group II

Efficient communication methods in trade union federations
Constituting the organisms of the social dialogue
Developing emotional competencies

Group III

Sectoral agreements in European Union's countries
The importance of social dialogue under the light of economic changes

During the training courses the attendees received questioners on which base it was made the analysis of expressed preferences regarding training. Besides those mentioned before the attendees receive questioners on which basis it was made the analysis of the preferences expressed regarding training. Besides those mentioned above the trainees had the possibility to hear discourses about the most relevant stipulations from the field of social dialogue that is on previously announced themes. The training was made through team working method and organization of workshops to which the trainees could solve "live examples of practices through discussions and personal engagements for the resolution of a certain case".

5. Conclusions as a consequence of the training classes in Croatia

Regarding the situation of social dialogue most of the attendees to training appreciate that social dialogue in the field of railway transport is not efficient and the most responsible part in this situation is the Government of the Republic of Croatia; for most attendees' understanding, that is the common agreement is the basic instrument for a more efficient social dialogue. The higher majority considers that their union organization attends to the international social dialogue.

Regarding the assessment of the situation from the sector and union, the attendees consider one of the key problems from the sector to be the bad administration of companies and of interconnected companies in which unions activate. The number of union members is very small, only 5% and responsible for this situation is the lack of union of the trade unions although it is considered that the Croatian Railways have very good working conditions. It is concluded that unions are very passive in such circumstances.

Regarding the self-assessment at their own specialization level from the industry

The general conclusion is that it takes place a very fast aging of specialized workers and that the afflux of young people is very weak (the existent resource has approximately 27 years length of work and a high specialized experience of approximately 19 years).

In this sector men are dominating. The high majority of those questioned consider that it has average knowledge and reduced competencies of specialized work within the trade union.

As a parallel with those mentioned before, the attendees assessed their level of knowledge of the mission, vision, purposes and strategies as very low both regarding the union and the company they work in.

No matter the very high number of the attendees who answered affirmatively to the question whether their union attends to the international social dialogue, the answers regarding similar themes gave contrary results which suggests that there is the possibility to extract such a conclusion, no matter the data obtained from a concrete question. Here it was a confusion between the quality as member of the union coming from international worker's unions (ETF/ITF and ALLE) in the way in which it was identified by the attendance to international social dialogue/ to the sector dialogue according to provision 154 and 155 from the Functioning agreement of the European Union. Such a conclusion is sustained by the data according to which a reduced number from those questioned answered that they least prefer the knowledge of sectoral agreements from other countries members of the European Union and also the importance of social dialogue in the light of economic changes. Considering those mentioned before, there is the need for unions in the railway field all over Europe and in the candidate countries to mobilize for emergency and connect with all sector unions from the member countries because "by the fourth railway package" of the European Commission they seriously endangered the social European model because in the first version of the European Commission it was seriously infringed the primary right of the member states guaranteed by Protocol 26, and that is:

- » the important role of national, regional and local authorities in offering, starting and organizing the general interest economic services in order to answer best to the beneficiaries' needs (the railway services are part of the general interest services);
- » the diversity between different general economic services and the differences regarding the beneficiaries' needs and wishes which may result from different geographic, social and cultural situations;
- » a high level of quality, security and accessibility, equal treatment and promotion of universal access and beneficiaries' rights.

Specifically it is about consequences with long term effects (especially if it is considered what happened in Sweden – country perceived as ideal from the point of view of protection and level of social rights of the workers), and these events endanger seriously the social model of the European Union. In this case it is known the fact of how the representatives of the European Parliament intervened and modified the first text – the intention of the European Commission, adopting a substantially modified version by the law proposed by the Commission due to lobby activities of the social partners from the railway sector.

The information held by the management of the Train Engineers Trade Union from Croatia after the training courses indicates the possible direction of the manner of action in the future, but especially the ideas regarding future aspects of training, considering the fact that the union members appreciated as very low their level of union competencies, necessary for the efficient development of social dialogue, both at national and European level.

6. Promoting the trade union activities and the idea of member of the union, especially about the directory lines of the union regarding the efficient draw of new members

The union of train engineers in Croatia has in the same time a limitation regarding the attraction of an important number of members. That is due to the fact that it is a sector union (that is for a certain profession) and in a short period of time it is not possible the increase of the number of train engineers in order to become members although the statute of the Train Engineers Union stipulates the possibility for all workers from Republic of Croatia to be able to register here. Besides the constraint mentioned before due to the profile organization which has its limits, this union has another advantage due to the increase power of going in strike and influence the public opinion considering the nature of the services they offer to the population. All this compared to the high number of members from other unions from the Republic of Croatia whose workers may go on strike but without significant echoes for the public opinion.

The statute of the Union of Train Engineers contains the legal norm regarding the registration of all the other workers in this Union:

Article 9. (Excerpt from the valid Statute)

The union members can also be workers from the mechanic personnel and other workers who accept the statute and program of the Union. By the personnel working in locomotives there is: the train engineers, the deputy of the train engineer, supervisor, dispatch and traction inspector and by other workers we understand all the other employed workers from Croatia.

If the Train Engineers Trade Union from Croatia accepts the idea and after that prepares a campaign which will lead the harmonization of the "composition" (for all unions in Croatia which are interested in beginning the fight for recovering all material lost collective rights from 1995 until today with emphasis on the material right to transport until the place of work) who as train engineers "will bring to the wanted destination" this being a social right Croatia" socijalno pravedna RH", then by amendments of statute regarding the members we can establish the quality of supporting member without the formal obligation of leaving the mother-unions in which they are already registered. As associate members they can support this ad-hoc initiative of the Trade Union of Train Engineers. Besides the already evidenced possibilities, the idea regarding the necessity and importance of the registration within a union can be promoted through a policy oriented towards target groups, which are: the youth and women within the railway unions.

7. Promoting the equal attendance of men and women to the structures of social dialogue

Croatia is a country with obvious traditional values which include the care for cultivating and maintaining patriarchal relations. But, compared to other countries of the European Union the Trade Union of train engineers in Croatia has an advantage regarding the comparisons if it decides to develop ideas regarding the gender equality because the highest political function in the state is held by a woman- the President of the Republic of Croatia.

They can require help for their campaign from the President of the Republic and they will surely get it. They may also direct to the Office for equality of gender as governmental institution for specialized and logistic support. They may collaborate and require alliance with the Trade Unions of women who fight for promoting and improving the gender's rights.

The trade union may prepare a campaign and before that it may use the Italian union experiences presents in the leaflet "Un Sorriso di donna per il cambiamento del Nord" (which describes the efforts of Italian unions for increasing the number of women that chose the profession of train engineer) or use the rich experience of women who activate within ETF.

Besides those mentioned the union of train engineers must open the possibility to prevent the section of women no matter the fact that they have no train engineer woman, but they may establish a collaboration with other unions from the railway field and offer support to women in the railway field especially in the promotion of those policies which the ETF organization marked as "allowable", that is to offer an active contribution, to admit or stop those positions which ETF, treating the question of gender equality has marked as "not allowed".

As a reminder we must emphasize at the end

What is gender mainstreaming, how does it work and what are the challenges and advantages.

In July 1997, the Social-Economic Council of the United National defined the term of gender mainstreaming as follows: „Gender Mainstreaming is the process of involving men and women in all actions, including legislation, policies or programs, in every field and at all levels. It is a strategy that supposes that the women and men's interests and experiences become a part of the creation, implementation, supervision and assessment of policies and programs in all political, economic and social areas, so that men and women can have the same benefits and for inequalities not to be sustained. The final purpose of the mainstreaming is to obtain equality of gender. "Gender mainstreaming or the integration of gender quality principle is a strategy comprising the fight against inequality at all levels – "it should regard the gender relations in all measures of the policy, from planning to the revision of the result". Gender mainstreaming is the promotion of equal approach and of same possibilities for men and women within the society. This supposes activities specific to genders and a positive action in order to fight direct and indirect discrimination, and also the unfavourable position of men and women.

A key role has here the reorganization of the decision process, in the way that it allows equal participation and equitable distribution of political measures and resources. Although the majority of gender discrimination obviously refers to women, gender mainstreaming insists on the common responsibility of men and women in order to obtain gender equality. More than that, within this approach, the existent discriminations are recognized as facts which happen in the society. These are two important differences compared to the traditional policies which seldom put the lack of equality on the supposed specificities of women and it was considered that women are the ones responsible for its diminishment. When we talk about labour markets and labour conditions, the main domains of discrimination and the themes of the mainstreaming initiative, are segregation at employment and the access of women to the specialized training, harmonization of professional life with family life especially maternity, and also sexual harassment, the unfair approach and traffic of persons. The most important international labour standards deal with these domains. Among these there is the International Labour Organization Convention no. 100 regarding the equal remuneration (1951), Convention no. 111 concerning discrimination in respect to employment and occupation (1958), Convention no. 156 concerning the workers with family responsibilities (1981), Convention no. 183 regarding the protection of maternity (2000, revision of Convention no. 103 from 1952) and other conventions regarding the labour conditions (labour in night turns, labour

for reduced program, protection at the place of work), promoting the employment of labour (employment policies, development of human potential, interruption of the activity, "integration of the principle equality of gender") referring first of all to the so-called feminine contents of the labour agreements and of other agreements obtained through social dialogue. At the level of the European social dialogue, all three agreements of the social dialogue which are implemented by EU directives have a special relevance regarding genders, because they occupy of the maternity leave and of the reduced working program, for work on determined period of time, reduced work, fields where women are too much present. The European social dialogue occupied directly of the aspect of gender equality within its actions. There have been established four priorities: the matter of the roles of genders, promoting women in taking decision, supporting the equilibrium between work and private life and solving the remuneration differences between men and women. So that gender mainstreaming works, there are necessary the following two steps.

First of all, the gender differences must be understood as such and afterwards those who bring decisions must take them into consideration. For this, it is necessary to establish the manner in which the processes for adopting policies and decisions reflect and stipulate the differences between men and women. Only on such a pillar it is possible the development of a policy and practice destined to cancelling these differences. It is not only about giving importance and space to relevant matters about gender but about representing and attending in equal measure the women to decision making. Considering these aspects, the main conditions for the sensible process of gender of social dialogue are the active attendance and the voice of women in negotiation commissions, the awareness and devotion for gender matters among all members of the commissions and the detailed analysis of the Gender Equality Program, including the clear strategy for its application and establishing priorities (but considering also other union matters and resources).

During negotiations it is necessary a careful observation of the consequences they have on matters on which it was established, according to masked discrimination and the sub-appreciation of the women's work, a too larger number of women on poorly paid jobs or on unsecure labours or the limited access of women through equal rights established only formally.

Of course, we must emphasize here the contribution of the Train Engineers Trade Union from Croatia in order to improve the gender rights, of current work colleagues and of future ones in the railway field. Thus it is necessary to promote this theme by the so current slogan of Croatian train engineers:

„We are always in front“

- » Used literature and data sources:
- » Strategy of transport development in the Republic of Croatia between 2014 - 2030.
- » The web page of the Ministry of maritime affairs, transport and infrastructure
- » The web page of the Trade Union Train Engineers in Croatia
- » Web page ETF
- » Web pages of television and newspapers' jobs
- » Social dialogue – manual for trade union training
- » The European social dialogue and social dialogue in railway field in the countries from Western Balkans, the Agreement regarding the creation of the sectoral council for the Railway transport industry from 2012
- » The questioners of the members of the trade union of train engineers (within training)
- » Direct agreements with the members of the Trade Union of train engineers in Croatia within training



on the way to effective sectoral
social dialogue **in Croatia**