



Završni izvještaj nakon provedenog istraživanja o „Kvaliteti socijalnog dijaloga u RH“

sa koracima za unapređenje i jačanje socijalnog dijaloga

U sklopu projekta „Razvoj plus“ koji je sufinanciran u sklopu programa „Jačanje socijalnog dijaloga – faza I“ planirano je i provedeno istraživanje o „Kvaliteti socijalnog dijaloga u RH“. Istraživanje je planirano zbog činjenice da se do sada u RH malo ili nimalo istraživala kvaliteta socijalnog dijaloga, te smo smatrali da nam takvi podaci mogu ukazati na probleme koji se u socijalnom dijalogu pojavljuju. Kako ne postoji univerzalni model socijalnog dijaloga, već fleksibilni koncept koji se prilagođava različitim situacijama, cilj nam je bio istražiti percepciju o sadržaju i utjecaju socijalnog dijaloga koji trenutno prevladava u društvenom i gospodarskom životu u RH. Istraživanje je provedeno e-mail anketom na slučajnom uzorku od 400 ispitanika. Međutim, iako je uzorak bio slučajan u istraživanju su sudjelovali predstavnici sindikata, poslodavaca i vladinih institucija tako da podaci koje smo dobili mogu realno ocrtavati karakteristike socijalnog dijaloga na koje nailazimo u praksi.

Prilikom sastavljanja anketnog upitnika odlučili smo da percepciju o kvaliteti socijalnog dijaloga ispitujemo kroz 5 osnovnih elemenata. To su: dostupnost socijalnih partnera za vođenje dijaloga, učestalost socijalnog dijaloga, učinkovitost socijalnog dijaloga, interesi socijalnih dionika i postojanje ili nepostojanje standardnih procedura za vođenje socijalnog dijaloga.

Anketni upitnik je imao 51 pitanje i provedeno je e-mail anketom tijekom kolovoza i rujna 2015. godine. Istraživanje je pripremio i vodio stručni tim iz Vizura d.o.o. koji je odradila informatički dio posla i Marant d.o.o. koji je bio zadužen za sastavljanje anketnog upitnika, analizu i prezentaciju rezultata istraživanja.

Dobivene rezultate istraživanja prezentirala je Mirjana Burić Moskaljov, profesor sociologije na okruglom stolu koji je održan u Zagrebu, 06. listopada 2015. godine.

Rezultati istraživanja

Na temelju dobivenih rezultata utvrdili smo da je u slučajnom uzorku od 400 ispitanika po strukturi participiralo: 21% sindikalnih profesionalaca, 31% sindikalnih povjerenika, 31%



članova sindikata koji nemaju sindikalnu funkciju, 8% ispitanika koji nisu članovi sindikata, 3% ispitanika u čijim radnim sredinama ne postoji sindikat i 6% predstavnika poslodavaca. Također je utvrđeno da se nitko od predstavnika vladinih institucija nije odazvao na anketiranje. Do dobnoj strukturi u ispitivanju je participiralo: 21% ispitanika od 26 – 40 godine života, 77% ispitanika od 41 – 60 godine života i 2% ispitanika iznad 60-te godine života.

1. Dostupnost socijalnih partnera

Dobiveni rezultati pokazuju da ispitanici percipiraju kako su socijalni partneri i sindikalni povjerenici i poslodavci često dostupni za vođenje socijalnog dijaloga, a to potvrđuju i sljedeći rezultati koji ukazuju da se u 72% slučajeva neometano vodi socijalni dijalog: u 16% slučajeva zatraženi sastanak između socijalnih partnera se uvijek održati, dok 56% ispitanika smatra da će se u većini slučajeva zatraženi sastanak održati. Razlozi otežanog socijalnog dijaloga prema rezultatima istraživanja su: 9% ispitanika smatra da će se sastanak održati nakon dugotrajnog inzistiranja, 10% smatra da će se održati jedino u slučaju kada tema sastanka odgovara interesima poslodavca, a 8% ispitanika smatra da do zatraženog sastanka nikada neće doći.

Ispitanici smatraju da su od socijalnih dionika sindikati najtransparentniji i najbrži u pružanju informacija koje su potrebne za vođenje socijalnog dijaloga, odnosno da se do zatraženih informacija u sindikatima može doći u roku kraćem od 15 dana. Kod poslodavaca u više od 50% slučajeva do zatraženih informacija se dolazi u roku kraćem od 15 dana, a u više od 20% slučajeva poslodavac će dati informacije tek nakon dugotrajnog inzistiranja. Međutim, istraživanje pokazuje da se do informacija najteže dolazi kod predstavnika državnih institucija. U više od 40% slučajeva za dostupnost informacija potrebno je više od 15 dana, a u više od 30% slučajeva informacije su dostupne nakon dugotrajnog inzistiranja.

Istraživanje je također pokazalo da u sindikatima kao najtransparentnijem dioniku socijalnog dijaloga dobro funkcionira i vertikalna komunikacija, pa se informacije pravovremeno šire od predsjedništva sindikata, preko sindikalnih povjerenika prema članovima sindikata i zaposlenicima koji nisu sindikalno organizirani. Istraživanje je pokazalo da sindikalni povjerenici u 50% slučajeva dijele informacije svima, u 22% slučajeva samoinicijativno selektiraju informacije, a u 10% slučajeva i sindikalni povjerenici nisu informirani. Od povjerenika koji imaju informacije samo njih 5% dijele informacije izabranim članovima sindikata, a 2% ne dijele informacije sa svojim članovima u podružnicama.



2. Učestalost socijalnog dijaloga

Istraživanje pokazuje da na socijalni dijalog najradije pristaju sindikati, zatim predstavnici državnih institucija, a najteže poslodavci. Ono što je zabrinjavajuće u percepciji ispitanika da postoji velika disproporcija između socijalnih dionika. Ispitanici percipiraju da će u 86% slučajeva sindikati pristati na vođenje socijalnog dijaloga, dok će predstavnici državnih institucija pristati u 8% slučajeva, a poslodavci samo u 6% slučajeva. Prema percepciji ispitanika najčešće se vodi dvopartitni socijalni dijalog između poslodavaca i sindikata 62%, 17% tripartitni između sindikata, poslodavaca i predstavnika državnih institucija, zatim 11% između sindikata i predstavnika državnih institucija i 10% između poslodavaca i predstavnika državnih institucija. Isto tako ispitanici smatraju da najveću odgovornost prema jačanju socijalnog dijaloga dijele sindikati sa 44% i predstavnici državnih institucija sa 42%, dok poslodavci u toj odgovornosti participiraju sa 14%. Ono što posebno ohrabruje je percepcija ispitanika koji smatraju da je u 54% slučajeva potrebno samo tjedan dana da se dogovori sastanak sa nekim od dionika socijalnog dijaloga.

3. Učinkovitost socijalnog dijaloga

Kako bi se jačao i unapređivao socijalni dijalog važno je imati na umu činjenice da ispitanici percipiraju odnos predstavnika državnih institucija i poslodavaca prema sindikatima na sljedeći način: 35% smatra da ih ne uvažavaju kao ravnopravne partnere, 28% smatra da surađuju s njima prema vlastitim potrebama, ciljevima i prilikama, 19% smatra da ih uopće ne doživljavaju kao socijalne partnere, 15% smatra da ih razlikuju prema veličini i utjecaju u javnosti, a samo 3% ispitanika smatra da ih uvažavaju ih kao ravnopravne partnere. Isto tako ispitanici percipiraju da šira društvena javnost u 38% slučajeva smatra da sindikati nemaju resurse niti kapacitete za značajniji utjecaj na socijalni dijalog, 30% smatra da sindikati izbjegavaju svaki rizik i svoje aktivnosti obavljaju dobro utabanim stazama, 13% smatra da sindikati provode jasnu strategiju zaštite prava radnika i uvjeta rada, 10% smatra da aktivno participiraju u dijalogu kroz središnjice sindikata, a 9% ispitanika smatra da sindikati imaju ulogu legitimiziranja vladinih politika i održavanja socijalnog mira.

Kako bi socijalni dijalog postigao visoku razinu učinkovitost socijalni dionici bi najviše trebali razmjenjivati informacije, zatim se savjetovati ili konzultirati oko tekućih problema i na kraju pregovarati. Međutim na temelju percepcije ispitanika proizlazi da u socijalnom dijalogu dionici najviše vode pregovore za potpisivanje kolektivnih ugovora u čak 88% slučajeva, dok se samo u 2% slučajeva savjetuju ili konzultiraju i u 10% slučajeva se dogovaraju oko tekućih problema.



Učinkovitost socijalnog dijaloga u RH prema rezultatima istraživanja pokazuje i sljedeće karakteristike: 86% ispitanika smatra da se problemi u socijalnom dijalogu rješavaju po principu poštivanja autoriteta, a ne na temelju konkretnih činjenica i argumenata, 65% ispitanika smatra da učinkovitost socijalnog dijaloga ovisi isključivo o vladinoj politici, 56% ispitanika smatra da socijalni dionici ne snose odgovornost za svoje odluke ili djelovanje. Problem uočavaju i kod implementacije donesenih odluka jer drže da 35% implementacije ovisi isključivo o vladinoj politici-35%, te da dionici kada se bore za ostvarenje svojih ciljeva su jedinstveni samo u 17% slučajeva.

Osim toga ispitanici drže da je u 85% slučajeva socijalni dijalog opterećen napetostima i nesuglasicama što ukazuje na nisku razinu razvijenosti komunikacijskih kompetencija.

4. Interesi socijalnih dionika

Prema rezultatima istraživanja možemo utvrditi da su interesi socijalnih dionika različiti i da se mogu grupirati na sljedeći način:

- a) dionici se najlakše dogovaraju oko zaštite na radu, rodne ravnopravnosti i procedura za vođenje socijalnog dijaloga
- b) teže se dogovaraju oko održivog razvoja i položaja na tržištu, oko pitanja vezanih uz društvenu odgovornost poslovanja i radnog vremena, a
- c) nateže se dogovaraju oko pitanja restrukturiranja poduzeća, plaća i uvjeta rada i poticanja zapošljavanja.

Osim toga, 56% ispitanika smatra da se u državi ne potiče pozitivno ozračje za razvoj socijalnog dijaloga, 51% ispitanika smatra da svaki dionik više misli na svoje partikularne interese nego na zajedničke ciljeve i postignuća, 43% ispitanika smatra da se svijet kapitala i rada mogu samo djelomično razumjeti i što je najvažnije 38% ispitanika smatra da sindikati nemaju potrebne resurse niti kapaciteta za značajniji utjecaj na razvoj i jačanje socijalnog dijaloga.

5. Standardne procedure

Prema rezultatima istraživanja možemo utvrditi da u RH ne postoje propisane standarde procedure vođenja socijalnog dijaloga i zbog toga ispitanici smatraju da:

- a) standardne procedure treba propisati zakonom smatra 78% ispitanika
- b) nema socijalnog dijaloga bez jasno propisanih procedura i precizno utvrđenih obveza i odgovornosti socijalnih partnera smatra 66% ispitanika



- c) je za rješenje nekog problema vezanog uz proceduru vođenja socijalnog dijaloga potrebno mjesec dana ili više mjeseci smatra 72% ispitanika i
- d) se ne zna točno tko je nadležan za konačno rješenje nekog problema koji se pojavi oko procedure u vođenju socijalnog dijaloga smatra 68% ispitanika.

Vodič sa koracima za unapređenje i jačanje socijalnog dijaloga

Na temelju rezultata istraživanja, koji su nam ukazali na percepciju ispitanika o kvaliteti socijalnog dijaloga u RH, možemo predložiti pojedine korake i aktivnosti koje mogu pridonijeti jačanju i unapređenju socijalnog dijaloga na razini sindikata i sindikalnih središnjica.

1. Kako socijalni dijalog nema alternativu za njegovo jačanje i unapređivanje podjednaku odgovornost snose svi dionici, pa tako i sindikati kao jedan od njih. Zbog toga je bitno da se unutar sindikata kontinuirano potiče i promovira važnost socijalnog dijaloga kako bi se svi radnici i šira javnost senzibilizirali za podržavanje socijalnog dijaloga. Za ostvarenje tog cilja potrebno je koristiti medije, web portale sindikata, sastanke sindikalnih podružnica, skupove radnika kao i ostale komunikacijske kanale unutar sindikalnih središnjica.
2. Svi sindikati i sindikalne središnjice kroz svoje strategije djelovanja trebaju planirati socijalni dijalog kao najpoželjniji alat za međusobnu suradnju. To podrazumijeva veću i češću suradnju različitih sindikata, posebno onih koji djeluju kod istog poslodavca, kako bi zajedničkim i jedinstvenim stavom pred poslodavcem štitili prava radnika i osiguravali radnicima dobre uvjete rada.
3. Kontinuiranom kontrolom i inzistiranjem na poštivanju potpisanih sporazuma i sindikati sa svoje strane mogu poticati suradnju i jačanje socijalnog dijaloga.
4. Poželjno je da se sindikati jače uključe u europske procese vođenja socijalnog dijaloga radi boljeg umrežavanja i multipliciranja različitih primjera pozitivne prakse.
5. Poželjno je da svaki sindikat unutar svoje središnjice aktivno participira u izradi sindikalnih strategija, u zajedničkim aktivnostima i industrijskim akcijama kako bi središnjice sindikata uistinu zastupale, a ne samo okupljale različite sindikate.
6. Poželjno je da sindikati šire svoje članstvo, redovito ga informiraju i kontinuirano educiraju svoje članove kako bi u socijalnom dijalogu participirao što veći broj radnika.