

|  |  |
| --- | --- |
| Europska unija  Ulag**a**nje ubudućnost | Projekt je sufinancirala  Europska unija iz  Europskog socijalnog fonda |



**Sektorski socijalni dijalog u Republici Hrvatskoj u sektoru osobnih usluga - podsektoru frizerstva i kozmetike**

Pravna analiza

Izradio: Vatroslav Subotić, dipl. iur.



Zagreb, listopad 2015. godine

**The content of this material is the sole responsibility of the HSMP**

Sadržaj

**Uvod** 1

**Osnove socijalnog dijaloga** 2

Socijalni dijalog u Europskoj uniji 2

Socijalni dijalog u Republici Hrvatskoj 5

**Sektorski socijalni dijalog u Republici Hrvatskoj u području osobnih usluga - podsektoru frizerstvo i kozmetika** 9

Kolektivni ugovor 10

Socijalno vijeće 13

**Europski okvirni sporazum o zaštiti zdravlja i sigurnosti u sektoru frizerstva** 15

**Europski frizerski certifikat** 17

**Zaključci** 19

**Izvori** 20

Uvod

Ova pravna analiza napravljena je u sklopu provedbe projekta *Možemo zajedno! Prvi korak ka učinkovitom socijalnom dijalogu u Hrvatskoj.* Projekt je ugovoren putem otvorenog poziva *Jačanje socijalnog dijaloga – faza II*. Sufinanciran je sredstvima Europskog socijalnog fonda u okviru operativnog programa *Razvoj ljudskih potencijala 2007. - 2013*. Cilj projekta jest poboljšanje kvalitete socijalnog dijaloga u Republici Hrvatskoj te razvoj i jačanje administrativnih i stručnih kapaciteta svih razina organizacija socijalnih partnera.

U analizi su prikazani osnovni pojmovi socijalnog dijaloga, trenutačno stanje istog u Republici Hrvatskoj na bipartitnoj odnosno tripartitnoj razini, a predstavljen je i zakonodavni okvir za utvrđivanje reprezentativnosti sindikata i poslodavaca za kolektivno pregovaranje na sektorskoj razini. Također, objašnjene su mogućnosti za učinkovito provođenje Europskog okvirnog sporazuma o zaštiti zdravlja i sigurnosti u sektoru frizerstva te postupak implementiranja jedinstvenog frizerskog certifikata.

Na temelju analiziranog stanja predložena su moguća rješenja i preporuke za daljnji razvoj socijalnog dijaloga u Republici Hrvatskoj. Pravna analiza namijenjena je svim dionicima uključenim u industrijske odnose: sindikatima, poslodavcima te predstavnicima nadležnih tijela državne uprave.

1

Osnove socijalnog dijaloga

U društveno-političkom smislu dijalog predstavlja razgovor o pojedinim pitanjima od zajedničkog interesa između onih koji drugačije misle ili koji predstavljaju druge zajednice, skupine ili osobe. Sudionici dijaloga iznose stajališta i argumente te ih nastoje uskladiti kako bi ostvarili zajednički interes. Na području industrijskih odnosa[[1]](#footnote-1) takav dijalog naziva se socijalnim dijalogom. Prema širokoj definiciji Međunarodne organizacije rada **socijalni dijalog** obuhvaća: „sve vrste pregovora, savjetovanja ili jednostavno razmjene informacija između predstavnika vlada, poslodavaca i radnika ili između samih socijalnih partnera o pitanjima od zajedničkog interesa vezanima uz ekonomsku i socijalnu politiku[[2]](#footnote-2).“

Kao sastavni dio europskog socijalnog modela koji želi uskladiti gospodarski rast s jedne strane te visoki životni standard i dobre radne uvjete s druge strane, socijalni dijalog zauzima iznimno važno mjesto u djelovanju Europske unije[[3]](#footnote-3). Prema članku 151. Ugovora o funkcioniranju Europske unije promicanje dijaloga između poslodavaca i radnika prepoznato je kao zajednički cilj kako Europske unije tako i njezinih država članica. U tom kontekstu važno je istaknuti i pojam **socijalnih partnera** koji označava zajednički nazivnik za predstavnike radnika i poslodavaca (tj. sindikate i udruge poslodavaca). Socijalno partnerstvo pruža mogućnost sindikatima i udrugama poslodavaca da koordiniranim djelovanjem rješavaju probleme u području industrijskih odnosa. Iako država nije socijalni partner, ona također uspostavlja intenzivne odnose sa sindikatima i udrugama poslodavaca. Kada u socijalnom dijalogu osim socijalnih partnera sudjeluje i država, odnosno Vlada, takav dijalog nazivamo **tripartitnim**. U njemu sve tri strane kao ravnopravni partneri sudjeluju u rješavanju pitanja od zajedničkog interesa. Interakciju o radnim uvjetima, zdravlju radnika i socijalnim pravima u kojoj sudjeluju samo sindikati i udruge poslodavaca bez sudjelovanja države nazivamo **bipartitnim** socijalnim dijalogom.

## Socijalni dijalog u Europskoj uniji

U kontekstu Europske unije socijalni dijalog obuhvaća niz postupaka i procedura koji omogućavaju socijalnim partnerima na europskoj razini sudjelovanje u raspravama i pregovorima te uključivanje u donošenje odluka. Trostrani socijalni dijalog održava se putem **Trostranog socijalnog samita za rast i zapošljavanje** koji je svojevrstan forum za dijalog između europskih socijalnih partnera na najvišoj upravljačkoj razini, Europske komisije, Europskog vijeća, aktualnog i dvaju sljedećih predsjedništava Vijeća Europske unije. Samit se sastaje dva puta godišnje, prije proljetnih i jesenskih zasjedanja Europskog vijeća. Predstavnici socijalnih partnera jesu: Europska konfederacija sindikata (*European trade union confederation* *-* ETUC), *BusinessEurope*, Europski centar za poslodavce i poduzeća koja pružaju javne usluge (*European Centre of Employers and Enterprises providing Public services -* CEEP) i Europska udruga obrta te malih i srednjih poduzetnika (*European Association of Craft, Small and Medium-sized Enterprises -* UEAPME). U smislu pripreme i organizacije sastanaka, tajništvo Samita uspostavlja odgovarajuće kontakte s ETUC-om i *BusinessEurope* koji su odgovorni za koordinaciju svojih dotičnih izaslanstava[[4]](#footnote-4).

2

**ETUC** je najveća sindikalna središnjica uključena u europski socijalni dijalog. Sastoji se od 90 nacionalnih organizacija iz 39 država, a povezana je s 10 europskih sindikalnih središnjica. Sveukupno, ETUC zastupa interese oko 60 milijuna članova diljem Europe. U okviru delegacije ETUC-a u međugranskim savjetovanjima sudjeluju još i *Eurocadres* te CEC[[5]](#footnote-5). ***BusinessEurope*** je reprezentativna udruga poslodavaca koja okuplja 40 poslodavačkih središnjica iz 34 europske države. Zastupa interese oko 20 milijuna poslodavaca različitih veličina, uglavnom iz privatnog sektora. **CEEP** predstavlja poslodavce i poduzetnike koji pružaju javne usluge te društva i ustanove koja su u potpunom ili djelomičnom državnom vlasništvu. Ima 17 nacionalnih udruženja i 3 povezane sektorske organizacije na europskoj razini. Članovi CEEP-a zapošljavaju oko 30% radne snage Europske unije. **UEAPME** jeudruga poslodavaca koja zastupa interese obrtnika, malih i srednjih poslodavaca. Okuplja 80 organizacija iz 34 države te zastupa oko 12 milijuna poslodavaca koji zapošljavaju 55 milijuna radnika. UEAPME je međugranska organizacija koja zastupa interese samo određenih kategorija poduzetnika.

Na granskoj, odnosno sektorskoj razini socijalni partneri udruženja su koja okupljaju nacionalne sindikate i udruge poslodavaca koji djeluju u specifičnim granama. Ukupno 65 udruga poslodavaca na razini Europske unije, koje zastupaju interese nacionalnih udruga poslodavaca u pojedinoj industrijskoj grani, sudjeluje u radu odbora za sektorski socijalni dijalog[[6]](#footnote-6). Navedene udruge značajno se razlikuju jer pojedine od njih predstavljaju velike i značajne sektore, npr. metalnu industriju ili lokalnu samoupravu, dok druge djeluju u relativno manjim podsektorima, npr. zrakoplovstvu. Sektorski socijalni dijalog često obuhvaća dvije ili više organizacija poslodavaca. S druge strane, samo 15 sindikalnih organizacija zastupljeno je u sektorskom socijalnom dijalogu. Većinom se radi o udruženjima povezanim s ETUC-om. Za razliku od poslodavačkih udruga, sindikati često pokrivaju i više od jednog sektora jer imaju širi djelokrug rada.

Odbori za sektorski socijalni dijalog ustanovljuju se slobodnom voljom socijalnih partnera temeljem prijave Europskoj komisiji. Odbor se može osnovati ukoliko organizacije koje zastupaju poslodavce i radnike udovoljavaju sljedećim kriterijima:

3

(a) povezane su s određenim sektorima ili kategorijama i organizirani na europskoj razini;

(b) sastoje se od udruga koje su sastavni i priznati dio struktura socijalnog partnerstva u državama članicama, imaju sposobnost sklapanja ugovora i predstavnici su nekoliko država članica;

(c) imaju odgovarajuće ustroje kako bi osigurale učinkovito sudjelovanje u radu odbora.

Odbor se sastoji od maksimalno 66 predstavnika socijalnih partnera, od kojih je jednak broj predstavnika sindikata i poslodavaca. Na čelu mu je jedan od predstavnika socijalnih partnera ili, u slučaju takvog dogovora, predstavnik Europske komisije koji ujedno osigurava i tajništvo za rad odbora. U Europskoj uniji trenutačno djeluju 43 odbora za sektorski dijalog među kojima je i **Odbor za osobne usluge/frizerstvo**. Navedeni Odbor pokriva socijalni dijalog u pružanju usluga frizerstva i kozmetike. Na području Europske unije trenutačno je oko 1,5 milijun zaposlenih u sektoru osobnih usluga. Posljednjih godina navedeni sektor obilježavaju stalne inovacije i promjene u frizerskim proizvodima, a i broj pružatelja usluga blago je porastao. Stoga, najveći teret podnose tradicionalne male frizerske tvrtke koje zapošljavaju radnike dok broj samozaposlenih frizera i franšiza raste. Socijalne partnere u Odboru za osobne usluge/frizerstvo zastupaju *UNI Europa* na strani sindikata te *Coiffure* *EU* (*European Confederation of Hairdressing employers' organisations*) na strani poslodavaca. *UNI Europa* organizirana je s obzirom na sektore i regije te je u području frizerstva i kozmetike zastupljena putem *UNI Europa* *Hair and Beauty*, a ujedno je i član ETUC-a. S druge strane *Coiffure EU* reprezentatitvno je europsko udruženje poslodavaca u frizerstvu, a ujedno je pridruženo UEAPME-u.

Socijalni dijalog u području osobnih usluga započeo je 1998. godine putem neformalne radne skupine, da bi već sljedeće godine bio osnovan Odbor za osobne usluge/frizerstvo. Od samog osnutka rad Odbora bio je pragmatičan s ciljem postizanja bolje kvalitete usluga, ali i poboljšanja uvjeta rada u frizerskim salonima. Također, značajni napori uloženi su u poboljšanje uvjeta za sigurnost i zdravlje radnika te stručno usavršavanje i edukaciju. Odbor je od 2000. godine usvojio 9 zajedničkih tekstova:

1. Europski okvirni sporazum o zaštiti zdravlja i sigurnosti u sektoru frizerstva (2012.);
2. Europski sporazum o provedbi europskih frizerski certifikata (2009.);
3. Povelja iz Barija - nacrt zaključaka Europskog simpozija o razvoju stručnog usavršavanja frizera u mediteranskim zemljama (2007.);
4. Javna rasprava o pojednostavljenju Direktive o kozmetičkim proizvodima 76/768/ EEC (2007.);
5. Poslovnik o radu Odbora za europski socijalni dijalog u sektoru osobne usluge (2006.);
6. Sporazum između europskih socijalnih partnera u frizerstvu o zdravlju i sigurnosti, posebice pri upotrebi i rukovanju kozmetičkim proizvodima i kemijskim sredstvima (2005.);

4

1. Deklaracija o zaključcima razvoja stručnog usavršavanja frizera u Europi (2005.);
2. Smjernice kodeksa ponašanja za europske frizere (2001.);
3. Europski frizerski certifikat, Smjernice za europske frizere - program socijalnoga dijaloga u Europskoj uniji (2000.).

Iz navedenih dokumenata jasno se može zaključiti kako se socijalni partneri na razne načine mogu involvirati u stvaranje i razvijanje javnih politika Europske unije. Prije svega, mogu sami inicirati rasprave o pitanjima od zajedničkog interesa, razvijati modele suradnje, ali i organizirati razne programe usavršavanja te zajednički sudjelovati u pojedinim projektima. Također, Europska komisija ima obvezu savjetovati se sa socijalnim partnerima o mogućim zakonodavnim aktivnostima u pojedinom sektoru, pri čemu socijalni partneri imaju mogućnost zasebnih očitovanja, zajedničkih izjava ili čak donošenja sporazuma koji poslije mogu postati dio zakonodavstva Europske unije. Socijalni dijalog ima važnu ulogu u već spomenutom europskom socijalnom modelu, zato što je izrazito koristan za razvoj javnih politika. On možda donosi određenu korist socijalnim partnerima koji štite svoje interese, ali je ujedno i dvosmjeran proces kojim oni mogu pružati iskustva, znanja i vještine stečene u konkretnom radu na području zapošljavanja i socijalnih prava te konkretnom rješavanju pojedinačnih slučajeva.

## Socijalni dijalog u Republici Hrvatskoj

Na području Republike Hrvatske postoji relativno stabilan razvoj tripartitnog socijalnog dijaloga koji se temelji se na radu **Gospodarsko-socijalnog vijeća**, tijela osnovanog od strane Vlade Republike Hrvatske te reprezentativnih udruga sindikata i poslodavaca više razine. Gospodarsko-socijalno vijeće osnovano je 1994. godine, a sporazum o njegovu osnivanju potpisala je i Hrvatska gospodarska komora (HGK). Naime, i ona je tada zastupala interese poslodavaca jer je udruga poslodavaca tek bila u začecima. Ubrzo je Hrvatska udruga poslodavaca u potpunosti zamjenila HGK budući da ista nije bila dobrovoljna organizacija te sukladno **međunarodnim i nacionalnim kriterijima nije ispunjavala uvjete za predstavljanje poslodavaca u socijalnom dijalogu**. Naime, sukladno Zakonu o Hrvatskoj gospodarskoj komori („Narodne novine“, broj 66/91 i 93/91) obvezni članovi Hrvatske gospodarske komore jesu sve pravne i fizičke osobe koje obavljaju gospodarsku djelatnost sa sjedištem na području Republike Hrvatske.

Sadašnje Gospodarsko-socijalno vijeće sastoji se od predstavnika Vlade Republike Hrvatske, 4 reprezentativne udruge sindikata više razine i Hrvatske udruge poslodavaca. Kriteriji za sudjelovanje propisani su Zakonom o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata („Narodne novine“, broj 93/14 i 26/15). Reprezentativna udruga sindikata više razine za sudjelovanje u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini jest ona udruga sindikata koja kumulativno ispunjava sljedeće uvjete:

(a) da je najmanje šest mjeseci prije dana podnošenja zahtjeva za utvrđivanje reprezentativnosti upisana u registar udruga sindikata više razine;

5

(b) da u nju udruženi sindikati imaju najmanje 50.000 radnika članova;

(c) da je u nju udruženo najmanje 5 sindikata koji djeluju u različitim područjima djelatnosti utvrđenim Nacionalnom klasifikacijom djelatnosti;

(d) da ona ili u nju udruženi sindikati imaju područne urede u najmanje 4 županije;

(e) da raspolaže potrebnim prostorom i drugim materijalnim uvjetima za rad te da zapošljava najmanje 5 radnika na temelju ugovora o radu sklopljenog na neodređeno vrijeme s punim radnim vremenom.

Prema navedenim kriterijima, sindikate u Gospodarsko-socijalnom vijeću zastupaju Nezavisni Hrvatski sindikati (NHS), Savez samostalnih sindikata Hrvatske (SSSH), Matica hrvatskih sindikata (MHS) i Hrvatska udruga radničkih sindikata (HURS). **NHS** je organiziran u 3 sektora prema vrsti poslodavca u koje se članovi svrstavaju kao autonomne sindikalne udruge (državni, javni i privatni). **SSSH** okuplja 20 sindikata s oko 100.000 članova te u pravilu predstavlja zaposlene u gospodarstvu i privatnom sektoru. **MHS** okuplja 11 sindikata iz područja zdravstva, predškolskog odgoja, osnovnog i srednjeg školstva, znanosti i visokog obrazovanja, pravosuđa, policije, djelatnosti mirovinskog osiguranja te bankarskih djelatnosti. Promiče zajednička prava i interese više od 64.000 članova. **HURS** okuplja sindikate koji pretežno djeluju u brodogradnji, metalnoj industriji, naftnoj i kemijskoj industriji, lučkoj djelatnosti, poljoprivrednoj i prehrambenoj industriji, trgovini, ugostiteljstvu, turizmu, osiguranju, prometu i vezama.

Reprezentativna udruga poslodavaca više razine za sudjelovanje u **tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini** jest udruga poslodavaca više razine koja kumulativno ispunjava sljedeće uvjete:

(a) da je najmanje 6 mjeseci prije dana podnošenja zahtjeva za utvrđivanje reprezentativnosti upisana u registar udruga poslodavaca više razine;

(b) da je u nju udruženo najmanje 3.000 poslodavaca ili da u nju udruženi poslodavci zapošljavaju najmanje 100.000 radnika;

(c) da je u nju udruženo najmanje 5 udruga poslodavaca koje djeluju u različitim područjima djelatnosti utvrđenim Nacionalnom klasifikacijom djelatnosti;

(d) da ona ili u nju udružene udruge poslodavaca imaju područne urede u najmanje 4 županije;

(e) da raspolaže potrebnim prostorom i drugim materijalnim uvjetima za rad te da zapošljava najmanje 5 radnika na temelju ugovora o radu sklopljenog na neodređeno vrijeme s punim radnim vremenom.

Na strani poslodavaca samo je jedna reprezentativna udruga više razine: Hrvatska udruga poslodavaca (HUP). **HUP** zastupa interese 30 granskih udruga poslodavaca, u pravilu velike i srednje privatne poslodavce. Mali poslodavci su slabije zastupljeni u HUP-u. Poslodavci okupljeni oko HUP-a zapošljavaju gotovo polovinu zaposlenih u privatnom sektoru. Međutim, razina organiziranosti poslodavaca u pojedinim djelatnostima posebno je niska.

6

Sadašnje Gospodarsko-socijalno vijeće djeluje na temelju Sporazuma o osnivanju Gospodarsko-socijalnog vijeća[[7]](#footnote-7) zaključenog 5. srpnja 2013. godine i Poslovnika o radu Gospodarsko-socijalnog vijeća i njegovih radnih tijela donesenog 25. srpnja 2013. godine. Sindikati i poslodavci imaju po 4, a Vlada Republike Hrvatske 6 predstavnika. Svaka strana samostalno imenuje i opoziva svoje predstavnike te njihove zamjenike u Gospodarsko-socijalnome vijeću na način utvrđen svojim aktima. Iz navedenog proizlazi kako predstavnici socijalnih partnera **ne moraju nužno biti zaposlenici ili članovi udruge koju zastupaju. To mogu biti i određeni stručnjaci u području industrijskih odnosa, ugledni članovi gospodarskih krugova, ali i predstavnici nekih drugih udruga sindikata i poslodavaca**[[8]](#footnote-8). Sukladno zaključenom Sporazumu, a prije upućivanja u Vladu, javne politike, nacionalne strategije, nacrti zakona, propisa, programa i drugih dokumenata temeljem Godišnjeg plana normativnih aktivnosti Vlade i iskazanog interesa socijalnih partnera razmatraju se na sjednicama Gospodarsko-socijalnog vijeća ili odgovarajućih radnih tijela. Iz navedenog može se vidjeti značaj sudjelovanja u socijalnom dijalogu na nacionalnoj razini pri čemu je osobito važno naglasiti kako se na sjednici Gospodarsko-socijalnog vijeća mogu razmatrati i dokumenti o kojima se raspravlja na razini Europske unije. Dakle, socijalni partneri imaju mogućnost svojim argumentima utjecati na stajalište predstavnika Republike Hrvatske u tijelima Europske unije.

Za razliku od tripartitnog socijalnog dijaloga koji je relativno dugotrajan i stabilan, bipartitni dijalog u Republici Hrvatskoj slabije je razvijen. Navedeno nije značajka samo Republike Hrvatske već i mnogih drugih država srednje i istočne Europe. S druge strane, bipartitni sektorski socijalni dijalog predstavlja značajan oblik industrijskih odnosa u većini država članica Europske unije iz zapadne Europe[[9]](#footnote-9). Kako bi otklonila neravnotežu između bipartitnog i tripartitnog dijaloga, **Republika Hrvatska promiče osnivanje novih sektorskih vijeća**. Ministarstvo rada i mirovinskog sustava kao resorno tijelo nadležno za promicanje socijalnog dijaloga, u svom je Strateškom planu za razdoblje od 2016. do 2018. godine istaknulo važnost pružanja stručne i administrativne pomoći osnovanim sektorskim vijećima, podrške u osnivanju novih sektorskih vijeća te unaprjeđenja bipartitnog dijaloga na granskim razinama. Budući da je sektorski socijalni dijalog na razini Europske unije iznimno značajan, potrebno je i u Republici Hrvatskoj unaprijediti institucionalne pretpostavke za razvoj bipartitnog socijalnog dijaloga. Tako bi se socijalni partneri mogli uključiti u rad europskih institucija, kao primjerice u sektoru frizerstva i kozmetike u kojem je razvijen snažan bipartitni socijalni dijalog.

7



Dosad je osnovano 6 sektorskih socijalnih vijeća:

1. Socijalno vijeće za sektor tekstila, obuće, kože i gume (osnovano 20. travnja 2010. godine);
2. Socijalno vijeće za sektor šumarstva i drvne industrije (osnovano 6. prosinca 2010. godine);
3. Socijalno vijeće za cestovni promet (osnovano 9. prosinca 2011. godine);
4. Socijalno vijeće za sektor željezničkog prometa (osnovano 30. svibnja 2012. godine);
5. Socijalno vijeće za graditeljstvo (osnovano 26. rujna 2012. godine);
6. Socijalno vijeća za turizam (osnovano 26. rujna 2012. godine).

Socijalno vijeće za sektor tekstila, obuće, kože i gume te Socijalno vijeće za sektor šumarstva i drvne industrije osnovana su kao tijela u kojima su članovi i predstavnici nadležnog ministarstva. Značajno je da su sporazume o osnivanju potpisale sindikalne središnjice i HUP. Socijalno vijeće za cestovni promet bilo je prvo bipartitno sektorsko vijeće u Republici Hrvatskoj koje je osnovano po uzoru na slična tijela u Europskoj uniji, a koja su prepoznata kao mjesto institucionalnog europskog socijalnog dijaloga te im je dana uloga i ovlast sukreatora svih politika koje se tiču sektorskih prilika. Sporazum o osnivanju potpisali su predstavnici Hrvatske udruge poslodavaca – Udruge prometa, Nezavisnog cestarskog sindikata, Sindikata prometa i veza Hrvatske te Sindikata hrvatskog vozača. Na sličan način osnovana su i ostala socijalna vijeća. Karakteristično je da se u sporazumima o osnivanju navodi da se u slučaju značajnije promjene slike reprezentativnosti u sektoru ili donošenja novog propisa o reprezentativnosti jednom godišnje članstvo socijalnih vijeća može nadopuniti novim članovima putem aneksa sporazuma o radu. Iz navedenog proizlazi presumcija da u osnivanju sektorskih socijalnih vijeća sudjeluju socijalni partneri koji su reprezentativni za navedeni sektor.

Zaključno, bipartitni i tripartitni socijalni dijalog **nisu konkurencija već poželjna i prijeko potrebna dopuna** koja će sasvim sigurno u budućnosti omogućiti daljnji zamah suradnji socijalnih partnera na svim razinama. Stoga, potreban je dodatni angažman svih aktera kako bi se stvorio pozitivan impuls za razvoj bipartitnog socijalnog dijaloga i snažniju integraciju u europske sektorske institucije. Između ostaloga, nameće se potreba za detektiranjem glavnih uzroka nerazvijenosti sektorskog socijalnog dijaloga u Republici Hrvatskoj kako na normativnoj tako i na nenormativnoj razini. Osim procjene razvijenosti zakonodavnog okvira, izazove mogu predstavljati neusklađena struktura organizacije sindikata i poslodavaca te nerazvijena kultura dijaloga.

8

8

Sektorski socijalni dijalog u Republici Hrvatskoj u području osobnih usluga - podsektoru frizerstva i kozmetike

Podsektor frizerstva i kozmetike iskazuje se unutar sektora obrtništva. U navedenom podsektoru gospodarska aktivnost u pravilu se obavlja putem obrta, ali poslovanje je moguće i putem drugih oblika: trgovačkih društava[[10]](#footnote-10) i zadruga. Sektor obrtništva u Republici Hrvatskoj zastupljen je s 77.994 obrta[[11]](#footnote-11), od čega je 5.616 obrta (7.2%) kojima je glavna djelatnost frizerstvo, kozmetika, njega tijela i fitnes. Promatrajući cehovski ustroj u aktivnim obrtima, prema oznaci glavne djelatnosti u sjedištu po županijama može se primjetiti da su frizerstvo, kozmetika, njega tijela i fitnes zastupljeni po županijama od 4.7 do 9.7%. Najviše ih je u Gradu Zagrebu. Prema podacima iz lipnja 2015. godine kod 80.006 vlasnika obrta zaposleno je 116.730 radnika što čini ukupno 196.736 ljudi u tom sektoru. Kod poslodavaca koji obavljaju frizersku djelatnost zaposleno je oko 11.500 radnika.

Frizerstvo i kozmetika među najznačajnijim su obrtničkim zanimanjima. Na temelju pregleda upisa učenika u programe obrtničkih zanimanja u školskoj godini 2014./2015. može se primjetiti kako je najveći broj učenika upisao zanimanje frizer (735 učenika, 14.4%). Zanimanje kozmetičar upisalo je 105 učenika (2.1%). Zanimanje frizer je u 2014. godini bilo zanimanje s najviše položenih majstorskih ispita (289), a zanimanje kozmetičar nalazi se na 9. mjestu s 28 položenih majstorskih ispita.

Prema dostupnim podacima, najveći broj frizera i kozmetičara posluje putem obrta dok je broj trgovačkih društava znatno manji. Za ovaj podsektor karakteristične su samozaposlene osobe i poslodavci s malim brojem zaposlenih radnika. Najveći broj zaposlenih u jednom gospodarskom subjektu u frizerstvu jest oko 100.

Najvažnija profesionalna organizacija u Republici Hrvatskoj koja se bavi frizerstvom jest Hrvatska obrtnička komora (HOK) u kojoj je članstvo obvezno svim obrtnicima[[12]](#footnote-12). **HOK** je pravna osoba koja zastupa i predstavlja obrtnike pred državnim i drugim tijelima. Samostalna je stručno-poslovna organizacija koja promiče i usklađuje zajedničke interese obrtništva. Blisko surađuje s UEAPME-om čime promiče poslovnu suradnju hrvatskih obrtnika s obrtnicima na tržištu Europske unije. Unutar HOK-a djeluje **Ceh frizera i kozmetičara**. Ceh predstavlja oblik strukovnog povezivanja radi rješavanja stručnih pitanja od zajedničkog interesa za članove ceha. HOK ima izuzetno važnu ulogu u promicanju obrtništva te izgradnji sustava obrazovanja i osposobljavanja, međutim, ne može sklapati kolektivne ugovore niti donositi druge akte socijalnog dijaloga jer nije riječ o udruzi s dobrovoljnim članstvom. Međutim, njegovi kapaciteti i stručnost mogu se iskoristiti u savjetodavnoj ulozi u radu socijalnih partnera na sektorskoj razini jer HOK može značajno doprinijeti na unaprjeđenju standarda u sektoru frizerstva i kozmetike sukladno europskim standardima. Naime, prema odredbi članka 165. stavka 2. Zakona o radu poslodavci imaju pravo, po svojem slobodnom izboru, utemeljiti udrugu poslodavaca te se u nju učlaniti, uz uvjete koji mogu biti propisani samo statutom ili pravilima te udruge. Dakle, članstvo u udruzi poslodavaca temelji se na načelu dobrovoljnosti prema kojem svatko slobodno odlučuje o pristupanju i istupanju iz udruge. Udruga može biti stranka kolektivnog ugovora samo ako je utemeljena i registrirana u skladu s odredbama Zakona o radu[[13]](#footnote-13).

9

U podsektoru frizerstva i kozmetike do 1995. godine poslodavce je kao socijalni partner zastupao HOK[[14]](#footnote-14), a nakon toga **Udruga poslodavaca obrtnika, malih i srednjih poduzetnika, štedno kreditnih zadruga i stranih predstavništava Hrvatske**. Navedena udruga poslodavaca sklapala je kolektivne ugovore u djelatnostima obrtništva.

Unutar HUP-a od 1997. godine djeluje granska **Udruga malih i srednjih poduzetnika** koja nastoji aktivno sudjelovati u izradi zakonske regulative te u provođenju aktivnosti i projekata s ciljem promicanja interesa malog i srednjeg poduzetništva. U programskim prioritetima i općim ciljevima razvoja ne navodi potrebu za uređenjem radnih i socijalnih odnosa putem kolektivnog ugovora. Budući da udruga **nije isključivo sektorska**, članstvo joj je heterogeno te **nema predstavnika podsektora frizerstva i kozmetike**. Udruga je članica UEAPME-a od 2007. godine te kao prednost tog članstva ističe pristup najvažnijim informacijama s razine Europske unije o problematici malog i srednjeg poduzetništva.

Od 1991. godine radnike u obrtništvu zastupa Hrvatski sindikat male privrede, obrtništva, uslužnih djelatnosti i stranih predstavništava (HSMP). U okviru svojeg djelovanja **HSPM** nastoji osigurati sve potrebne pretpostavke kako bi se pristupilo sklapanju kolektivnog ugovora za obrtništvo. Navedenim kolektivnim ugovorom uspostavio bi se određeni standard u području radnopravnih odnosa, ali i nastojali zaštititi interesi kako radnika, tako i poslodavaca. Od 1995. godine HSMP je sklopio 10 kolektivnih ugovora i njegovih dodataka za radnike u obrtništvu. Kao primjer može se navesti Kolektivni ugovor poslodavaca i radnika u obrtu iz 2005. godine koji je Odlukom[[15]](#footnote-15) nadležnog ministra proširen na sve poslodavce u obrtništvu i malom poduzetništvu.

## Kolektivni ugovor

Bipartitni socijalni dijalog često se izjednačava s kolektivnim pregovaranjem. Međutim, sklapanje kolektivnih ugovora predstavlja samo jednu od zadaća socijalnih partnera dok je bipartitni socijalni dijalog širi pojam i podrazumijeva mogućnost donošenja i drugih akata socijalnog dijaloga. Preduvjet za sklapanje kolektivnog ugovora jest postojanje organiziranih i reprezentativnih organizacija radnika i poslodavaca. Jedno od osnovnih obilježja sindikalnog pokreta u Republici Hrvatskoj jest njegova fragmentiranost. Upravo radi okrupnjavanja sindikalnog pokreta te jačanja njegove pregovaračke moći HSMP je 2010. godine sklopio sporazum sa Sindikatom metalaca Hrvatske - Industrijskim sindikatom. Na strani poslodavaca postoji samo jedna reprezentativna udruga više razine - HUP. Budući da njegova granska struktura ne prati u potpunosti strukturu djelatnosti, kolektivno pregovaranje na granskoj razini poprilično je otežano. Upravo na području obrtništva može se primijetiti neusklađenost između sindikata i poslodavaca, a što se manifestira nepostojanjem kolektivnog ugovora za obrtništvo.

10

10

Kolektivnim ugovorom uređuje se sklapanje, sadržaj i prestanak radnih odnosa, pitanja socijalnog osiguranja te druga pitanja iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom. Iako bi se moglo zaključiti kako je sklapanje kolektivnog ugovora isključivo u interesu sindikata i radnika, ne smije se zanemariti i interes poslodavaca. Naime, poslodavci njime mogu ujednačiti cijene rada, stvoriti pravnu sigurnost i osigurati socijalni mir.

U ime radnika kolektivno pregovarati može samo sindikat. Sindikat zapravo i jesu radnici koji se udružuju kako bi zajedno učinkovitije zastupali svoja prava u odnosu prema poslodavcima. Da bi imali pravo kolektivno pregovarati u ime radnika, sindikati moraju biti reprezentativni, odnosno udovoljiti određenim uvjetima propisanima zakonom. Reprezentativnost sindikata za kolektivno pregovaranje propisana je Zakonom o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata („Narodne novine“, broj 93/14 i 26/15). Osnovna pravila propisana su odredbom članka 7. navedenog Zakona:

1. Ako na razini za koju se pregovara o sklapanju kolektivnog ugovora djeluje samo jedan sindikat, taj se sindikat smatra reprezentativnim i njegova se reprezentativnost ne utvrđuje.
2. Ako na razini za koju se pregovara o sklapanju kolektivnog ugovora djeluje više sindikata, svi sindikati koji djeluju na toj razini mogu pisanim sporazumom[[16]](#footnote-16) utvrditi koji se sindikati smatraju reprezentativnim te se reprezentativnost tih sindikata ne utvrđuje.
3. Ako na razini za koju će se pregovarati o sklapanju kolektivnog ugovora djeluje više sindikata, a oni ne postignu pisani sporazum, svaki sindikat može pred Povjerenstvom za utvrđivanje reprezentativnosti pokrenuti postupak utvrđivanja reprezentativnosti sindikata.

Stranke kolektivnog ugovora na strani poslodavca mogu biti jedan ili više poslodavaca ili njihove udruge, a na strani sindikata, jedan ili više sindikata koji su reprezentativni. **Reprezentativnost poslodavaca posebno se ne utvrđuje te oni mogu biti stranka kolektivnog ugovora**. Dakle, potpisani kolektivni ugovor obvezuje samo poslodavce potpisnike i članove udruge poslodavaca koja je potpisala kolektivni ugovor. **Članove udruge poslodavaca kolektivni ugovor obvezuje i u slučaju kada su nakon njegovog sklapanja postali članovi te udruge**. Na strani sindikata kolektivni ugovor obvezivat će sindikat koji je sklopio isti te sindikat koji je član udruge sindikata koja je sklopila kolektivni ugovor. Što se tiče samih radnika, na njih se neće primjenjivati kolektivni ugovor koji je sklopio sindikat čiji su oni članovi ako on istovremeno ne obvezuje i poslodavca kod kojeg su zaposleni. Naravno, kad poslodavca obvezuje kolektivni ugovor, dužan ga je primjenjivati prema svim svojim radnicima.

11

Značajno obilježje kolektivnih odnosa u Republici Hrvatskoj jest i proširena primjena kolektivnih ugovora. Navedeni institut propisan je odredbom članka 203. Zakona o radu, a prema kojoj ministar može na prijedlog svih stranaka kolektivnog ugovora proširiti primjenu kolektivnog ugovora sklopljenog s udrugom poslodavaca ili udrugom poslodavaca više razine na poslodavca koji nije član udruge poslodavaca ili udruge poslodavaca više razine, potpisnica tog kolektivnog ugovora. Navedena odredba omogućava odstupanje načela dobrovoljnosti budući da se kolektivni ugovor u tom slučaju primjenjuje i na osobe koje nisu sudjelovale u njegovu sklapanju. U prijelaznim i završnim odredbama Zakona o radu propisano je da donesene odluke o proširenju kolektivnih ugovora prestaju važiti istekom roka od 6 mjeseci od dana stupanja na snagu Zakona o radu. Tako su 7. veljače 2015. godine prestale sve proširene primjene kolektivnih ugovora. U međuvremenu je temeljem novog Zakona o radu donesena samo jedna odluka o proširenju: Odluka o proširenju primjene Kolektivnog ugovora za ugostiteljstvo[[17]](#footnote-17).

Sukladno propisanim uvjetima proširiti se može primjena samo onog kolektivnog ugovora koji je sklopila udruga poslodavaca ili udruga poslodavaca više razine[[18]](#footnote-18). Dakle, ne može se proširiti primjena kolektivnog ugovora koji je sklopio jedan poslodavac. Ostali uvjeti za proširenje jesu:

1. prijedlog za proširenje primjene moraju dati sve stranke kolektivnog ugovora;
2. mora postojati javni interes[[19]](#footnote-19);
3. kolektivni ugovor moraju sklopiti sindikati koji imaju najveći broj članova i udruga poslodavaca koja ima najveći broj radnika na razini za koju se isti proširuje.

Na temelju podataka o broju i strukturi poslodavaca na koje će se proširiti kolektivni ugovor, na temelju podataka o broju kod njih zaposlenih radnika i razine materijalnih prava radnika te nakon savjetovanja s predstavnicima poslodavaca na koje će se proširiti kolektivni ugovor, ministar nadležan za rad utvrdit će postoji li javni interes.

12

Iz sveg navedenog proizlazi kako se u području osobnih usluga - podsektoru frizerstva i kozmetike mogu sklapati kolektivni ugovori na razini jednog poslodavca (tzv. kućni kolektivni ugovor), pod uvjetom da sindikat ispunjava uvjete za reprezentativnost iz članka 7. Zakona o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata. Također, može se sklopiti kolektivni ugovor s udrugom poslodavaca koji bi obvezivao samo poslodavce koji su članovi udruge poslodavaca koja je sklopila kolektivni ugovor. Da bi moglo doći do proširenja kolektivnog ugovora, HSPM bi morao imati najveći broj članova na razini za koju se kolektivni ugovor sklapa, dok bi na strani poslodavaca stranka morala biti udruga poslodavaca (Udruga poslodavaca obrtnika, malih i srednjih poduzetnika, štedno kreditnih zadruga i stranih predstavništava Hrvatske, Udruga malih i srednjih poduzetnika ili netko drugi) s najvećim broj zaposlenih u sektoru. Dakle, i na strani poslodavaca potpisnik kolektivnog ugovora morao bi udovoljavati uvjetu o najvećem broju radnika na razini za koju se isti proširuje.

Budući da proširenje primjene kolektivnog ugovora predstavlja odstupanje od načela dobrovoljnog pregovaranja, za donošenje takve odluke potrebno je nedvojbeno utvrditi postojanje javnog interesa. Prema nekim pravnim stručnjacima javni interes postojao bi u slučaju nemogućnosti sklapanja kolektivnog ugovora ili nepostojanja kolektivnog ugovora u pojedinim sektorima[[20]](#footnote-20).

## Socijalno vijeće

U Republici Hrvatskoj osnovano je 6 sektorskih socijalnih vijeća. S druge strane, na razini Europske unije djeluju 43 odbora za sektorski dijalog. Nije teško zaključiti kako je bipartitni dijalog u Republici Hrvatskoj nedovoljno razvijen. Navedeno nije slabost samo hrvatskog socijalnog dijaloga, nego je obilježje karakteristično za većinu država srednje i istočne Europe. Slabost bipartitnog socijalnog dijaloga izaziva i niz problema u pojedinim gospodarskim sektorima što dovodi do sukoba između radnika i poslodavaca, koji se u pravilu moraju rješavati intervencijom države.

Područje osobnih usluga - podsektor frizerstva i kozmetike također nema osnovano sektorsko socijalno vijeće. Na poziv europskih radničkih i poslodavačkih organizacija iz sektora osobnih usluga HSMP je bio sudionik obuke (Varšava, Dublin, Rim i Brisel) na kojoj je stekao znanja i kompetencije za osnivanje tijela po uzoru na model sektorskog bipartitnog socijalnog dijaloga u Europskoj uniji: Odbora za osobne usluge/frizerstvo. Prvi korak napravljen je sudjelovanjem na Varšavskoj deklaraciji koju su donijeli socijalni partneri 19. i 20. lipnja 2013. godine. HSMP je uspostavio stalnu suradnju sa socijalnim partnerima iz sektora i kao rezultat suradnje dobiva stalnu stručnu i logističku podršku za unapređenje rada. Osnivanjem socijalnog vijeća sindikati i poslodavci iz sektora osobnih usluga frizerstva i kozmetike mogli bi samostalno osmisliti sadržaj socijalnog dijaloga, usuglasiti stajališta na područjima od zajedničkog interesa i olakšati komunikaciju prema nadležnim državnim tijelima. HSMP nastoji napraviti prve korake u osnivanju socijalnog vijeća upravo u sklopu projekta *Možemo zajedno! Prvi korak ka učinkovitom socijalnom dijalogu u Hrvatskoj*. Ključni preduvjet jest postojanje organiziranih i kompetentnih socijalnih partnera. Budući da osnivanje socijalnih vijeća nije zakonski regulirano, dovoljan je sporazum socijalnih partnera koji predstavljaju radnike i poslodavce u pojedinom sektoru te koji imaju kapacitete aktivno djelovati i zastupati svoje interese.

13

Korist od osnivanja socijalnog vijeća osobnih usluga - podsektora frizerstva i kozmetike može biti višestruka. Prije svega, doći će do jačanja veza između socijalnog dijaloga na razini Europske unije i onog na nacionalnoj razini. Naime, smatra se da povezanost ove dvije razine pozitivno utječe na učinkovitost socijalnog dijaloga. Nadalje, u mnogim državama članicama, pa tako i u Republici Hrvatskoj, kapaciteti socijalnih partnera nedovoljno su razvijeni da bi mogli postići implementaciju okvirnih sporazuma i zajedničkih mjera usuglašenih na razini Europske unije. Također, nacionalni i sektorski socijalni dijalog nedovoljno su usklađeni. Njihova usklađenost i bolja povezanost doveli bi do dosljednijeg i usklađenijeg djelovanja među svim socijalnim partnerima. Budući da je Republika Hrvatska relativno nova članica Europske unije, još uvijek nije u potpunosti integrirana u mehanizme njezina djelovanja. Upravo iz tog razloga, učinci socijalnog dijaloga nisu uvijek u potpunosti razumljivi i jasni na nacionalnoj razini ili razini pojedinog poslodavca.

Osnivanje socijalnog vijeća osobnih usluga - podsektora frizerstva i kozmetike moglo bi pozitivno djelovati na prevladavanje nekih od navedenih izazova. Promatra li se djelovanje socijalnog dijaloga samo u nacionalnim okvirima, kvalitetan sektorski dijalog podrazumijevao bi mogućnost socijalnih partnera da se aktivno uključe u formiranje sektorskih politika. Uspostavom mehanizama pravodobnog informiranja o planovima normativnih, ali i nenormativnih aktivnosti, socijalni partneri imali bi mogućnost pravovremeno se uključiti te utjecati na postupak pripreme propisa i javnih politika (strategija, akcijskih planova, itd.). Kako taj postupak nije formaliziran, u ovom obliku socijalnog dijaloga socijalni partneri mogli bi se uključiti prema kriteriju istinskog djelovanja u određenom sektoru, a ne isključivo na temelju formalno ispunjenih uvjeta reprezentativnosti. Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava, kao nadležno tijelo za promicanje i razvijanje socijalnoga dijaloga, potiče sva tijela državne uprave da razvijaju socijalni dijalog uključivanjem socijalnih partnera u postupke savjetovanja. U postupku donošenja radnopravnih propisa socijalni partneri su uključivani i u radne skupine koje su pripremale normativni tekst. Dakle, suradnja sa socijalnim partnerima predstavlja mnogo više od uobičajenog postupka savjetovanja s javnošću.

14

14

Europski okvirni sporazum o zaštiti zdravlja i sigurnosti u sektoru frizerstva

U okviru postupka europskog socijalnog dijaloga *Coiffure* *EU* i *UNI Europa Hair and Beauty* potpisali su 26. travnja 2012. godine Europski okvirni sporazum o zaštiti zdravlja i sigurnosti u sektoru frizerstva (u daljnjem tekstu: Sporazum). Navedeni Sporazum rezultat je autonomne inicijative socijalnih partnera u sektoru frizerstva kojom su željeli utjecati na smanjenje kožnih i ostalih bolesti karakterističnih za zanimanje frizera. U znanstvenom istraživanju o zaštiti kože na radu kod frizera zatraženom od socijalnih partnera sudjelovale su Marija Kujundžić Brkulj i Jelena Macan s Instituta za medicinska istraživanja i medicinu rada iz Zagrebu.

Sukladno odredbi članka 155. stavka 2. Ugovora o funkcioniranju Europske unije sporazumi sklopljeni na razini Unije provode se ili u skladu s postupcima i praksom socijalnih partnera i država članica ili na zajednički zahtjev stranaka potpisnica odlukom Vijeća donesenom na prijedlog Europske komisije. Potpisnici Sporazuma su u točki 3. preambule jasno naveli želju da se Sporazum implementira usvajanjem direktive. Sporazum je upućen u proceduru te je Komisija u Komunikaciji o programu REFIT od 18. lipnja 2014. godine obznanila da neće podnijeti prijedlog Vijeću, čime se pokazalo da Komisija nema ulogu samo pukog posrednika već aktivnog sudionika koji može samostalno odlučiti hoće li prihvatiti Sporazum koji su sklopili socijalni partneri. Tekst Sporazuma između socijalnih partnera Vijeće može u cijelosti prihvatiti ili u potpunosti odbaciti, no ne može izmijeniti njegov sadržaj ili prihvatiti samo jedan njegov dio ukoliko potpisnice na to ne pristanu. U postupku procjene učinaka Sporazuma Komisija je bila dužna ocijeniti njegov učinak putem sljedećih kriterija:

1. prikladnosti djelovanja Europske unije u tom području;
2. reprezentativnosti i ovlaštenja stranaka potpisnica;
3. zakonitosti svake odredbe Sporazuma sa zakonodavstvom Europske unije;
4. nepostojanja administrativnih, financijskih i normativnih prepreka na male i srednje poduzetnike u slučaju primjene Sporazuma putem direktive.

Tek u slučaju zadovoljenja svih uvjeta Komisija može nastaviti postupak donošenja direktive. Budući da nije donesena odluka o usvajanju zakonodavnim putem, strankama potpisnicama preostaje mogućnost da ga primjenjuju sukladno praksi na nacionalnoj razini. Dakle, Sporazum nije pravno obvezujući, ali može proizvoditi određene pravne učinke putem usvajanja njegovih odredaba u svakoj pojedinoj državi članici sukladno zakonskim propisima i nacionalnoj praksi. Postoje 4 mogućnosti implementiranja Sporazuma u državama članicama Europske unije:

1. korištenjem radnopravnog zakonodavstva;
2. kombinacijom zakonske legislative i kolektivnih ugovora;
3. proširenom primjenom kolektivnih ugovora *erga omnes* koja se već primjenjuje u nacionalnom zakonodavstvu;

15

1. korištenjem kolektivnog ugovora kao jedinog instrumenta[[21]](#footnote-21).

U situaciji poput ove u frizerskom podsektoru, kada Sporazum nije potvrđen zakonodavstvom Europske unije, odgovornost za njegovu primjenu leži na socijalnim partnerima. Naime, potpisnice su obvezne primijeniti Sporazum i utjecati na svoje članove da učine isto. Poteškoće mogu nastati ako se Sporazum ne primjeni u svim državama članicama. Najveći problemi mogu nastati u onim državama u kojima socijalni partneri imaju malo iskustva u autonomnim pregovorima, gdje su sindikati i udruge poslodavaca nedovoljno razvijeni ili je pokrivenost pojedinih sektora socijalnim dijalogom niska.

Budući da se u Sporazumu navode i samozaposlene osobe koje se suočavaju s istim rizicima za zdravlje i sigurnost kao i radnici, potrebno je kratko se osvrnuti i na njihov položaj. Sukladno zakonodavnom okviru u Republici Hrvatskoj, kada fizička osoba kao vlasnik obrta sama obavlja poslove, ista nema ugovor o radu, tj. ta fizička osoba – vlasnik obrta nije poslodavac (ne postoji odnos poslodavac – radnik) te nije obvezna primjenjivati odredbe Zakona o zaštiti na radu („Narodne novine“, broj 71/14, 118/14 i 154/14) i propise donesene na temelju njega. Međutim, određene obveze mogu postojati kada je nekim posebnim zakonom propisano da se isti primjenjuje na sve osobe koje primjerice rukuju određenim opasnim tvarima ili kemikalijama neovisno o njihovu statusu. Također, položaj samozaposlenih osoba specifičan je i kod primjene kolektivnog ugovora. Ukoliko se sklopi granski kolektivni ugovor, tada se njegove odredbe ne primjenjuju na samozaposlenu osobu jer ona nema status radnika.

Zaključno, može se napomenuti kako je Sporazum bez ikakve sumnje važan sektorski dokument i primjer uspješno integrirane politike socijalnog dijaloga[[22]](#footnote-22). Iskustva država koje su primijenile mjere slične onima iz Sporazuma sigurno mogu doprinijeti konačnoj ocjeni njegovih učinaka. Stoga bi jedna od preporuka bila da se analiziraju iskustva zemalja koje su primijenile navedene mjere, da se procijene troškovi i koristi implementacije i na temelju navedenoga procijeni dodana vrijednost samog Sporazuma za hrvatsko gospodarstvo. U navedenu analizu poželjno je uključiti sve relevantne dionike koji se bave zaštitom na radu kao što su Institut za medicinska istraživanja i medicinu rada, Zavod za unapređivanje zaštite na radu, Hrvatska obrtnička komora i druga slična tijela. Mogući rezultati aktivnosti jesu donošenje **zajedničkog mišljenja** socijalnih partnera o standardima zaštite zdravlja i sigurnosti na radu te **uputa** za prevenciju i zaštitu zdravlja radnika i svih sudionika u radnom procesu u frizersko-kozmetičkom sektoru prema rezultatima znanstvenih istraživanja. U slučaju postizanja suglasja o sadržaju obuke za zaštitu zdravlja na radu može doći i do dogovora nacionalnih socijalnih partnera o provođenju Sporazuma. Naravno, uvijek postoji mogućnost i da se ipak donese direktiva kroz redovni zakonodavni postupak u Europskoj uniji.

16

16

Europski frizerski certifikat

*Coiffure EU* i *UNI Hair and Beauty* potpisali su 18. lipnja 2009. godine **Europski sporazum o primjeni europskog frizerskog certifikata**. Isti zastupaju socijalne partnere u Odboru za osobne usluge/frizerstvo, sektorskom tijelu za socijalni dijalog u Europskoj uniji. Navedeni sporazum predstavlja težnju socijalnih partnera za uspostavljanjem standardnog programa obuke za zanimanje frizer. Ciljevi certifikata jesu poboljšanje cjelokupne kvalitete i ugleda frizerskih usluga u Europskoj uniji te olakšavanje fleksibilnosti i mobilnosti kroz bolju transparentnost i usporedivost vještina. Potrebu za promjenom sadržaja obuke svake četiri godine utvrđuje Odbor za osobne usluge/frizerstvo sukladno znanstvenim spoznajama i potrebama tržišta rada koje najčešće vrši *Eurofound*. Proizlazi kako se putem europskog frizerskog certifikata uspostavlja obveza cjeloživotnog strukovnog učenja i praćenja europskih standarda u zanimanju frizera. Certifikat razine B dodatak je raznovrsnim frizerskim diplomama koje izdaju nacionalne vlasti. Razina C predstavlja dobrovoljni frizerski certifikat za upravitelje salona koji imaju status zaposlenika ili vlasnike salona koji su uspješno položili ispite. Certifikati se implementiraju u različitim državama članicama u skladu s njihovim nacionalnim propisima. Izdaje ih tijelo za obuku koje pod nadzorom socijalnih partnera provodi ispit na nacionalnoj razini. Socijalni partneri nadležni su za provođenje cjelokupnog postupka i izdavanje certifikata.

Europski sporazum o primjeni europskog frizerskog certifikata autonomni je sporazum koji obvezuje članove *UNI Europa* i *Coiffure EU* da ga implementiraju u skladu s procedurama i praksama specifičnim za svaku državu članicu. Implementiranje se provodi u roku od dvije godine nakon potpisivanja sporazuma. Dakle, odgovornost za provedbu europskog frizerskog certifikata leži na socijanim partnerima koji su članovi organizacija na europskoj razini koje su sklopile sporazum. Postupak[[23]](#footnote-23) se pokreće na način da socijalni partneri, članovi *UNI Europa* i *Coiffure EU*, ispune i potpišu potrebnu dokumentaciju kojom potvrđuju da je obuka u njihovoj državi usporediva sa zahtjevima koji se moraju ispuniti za primanje europskog frizerskog certifikata. Nakon što se program odobri, socijalni partneri dobivaju mogućnost izdavanja certifikata. U državama u kojima je uveden, europski frizerski certifikat izdaje se onima koji su završili program obuke. S druge strane, u državama u kojima europski frizerski certifikat nije potvrđen kao službeni dokument, socijalni partneri izdaju ga svojim članovima koji mogu pružiti dokaze da su postigli razinu B ili C[[24]](#footnote-24).

Socijalni partneri iz svake države jamče da se sadržaj europskog frizerskog certifikata podučava i ispituje u nadležnom tijelu. To može biti javna škola, privatna škola ili centar za ispitivanje. U slučaju dvojbi o nadležnosti pojedinog tijela na nacionalnoj razini koje su socijalni partneri izabrali za provođenje postupka podučavanja i ispitivanja, nadležni stručnjaci socijalnih partnera na europskoj razini pružaju stručnu pomoć pri donošenju odluke. Izabrano tijelo dužno je izdavati svjedodžbe s propisanim sadržajem.

17

Preporuka za uspješnu implementaciju europskog frizerskog certifikata može ići u smjeru da Socijalno vijeće za osobne usluge – Podsektor frizerstvo i kozmetika pokrene sveobuhvatnu raspravu u koju će uključiti sve relevantne dionike koji se bave obukom frizera i kozmetičara. U navedenu raspravu mogu biti uključeni predstavnici Ministarstva znanosti, obrazovanja i sporta, Ministarstva rada i mirovinskog sustava, Ministarstva poduzetništva i obrta, Agencije za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih, Hrvatske obrtničke komore, Obrtničkog učilišta i drugih institucija uključenih u proces obrazovanja, naukovanja, osposobljavanja i usavršavanja frizera i kozmetičara u Republici Hrvatskoj.

Kao rezultat sveobuhvatne rasprave trebao bi uslijediti zaključak o najprikladnijem načinu za provedbu Europskog sporazuma o primjeni europskog frizerskog certifikata u Republici Hrvatskoj. Cilj je olakšati mobilnost hrvatskih radnika iz sektora frizerstva u europskom gospodarskom prostoru.

18

Zaključci

U svakom dijalogu između aktera s različitim stajalištima ima uspona i padova. U razdoblju gospodarske krize socijalni dijalog pretrpio je ozbiljan udarac. Međutim, iskustva u pojedinim državama članicama Europske unije pokazala su da upravo socijalni dijalog može pomoći u prevladavanju negativnih gospodarskih kretanja, stvaranju stabilnosti u gospodarskim sektorima te čak povećanju konkurentnosti. Zbog sveg navedenog, jedan od najvažnijih čimbenika za uspjeh socijalnog dijaloga jest spremnost predstavnika sindikata i udruga poslodavaca da postignu **kompromise** oko ključnih pitanja. No, do zajedničkog dogovora ne može se doći preko noći. On je često rezultat dugotrajnih pregovora. Zato je važno da svi akteri socijalnog dijaloga pokažu **strpljivost** na putu ostvarenja dugoročnih ciljeva. Treći osnovni čimbenik u industrijskim odnosima jest **ravnopravnost**, tj. jednak tretman svih sudionika u socijalnom dijalogu. Kad se u socijalnom dijalogu ostvare sva tri osnovna čimbenika: kompromis, strpljivost i ravnopravnost, stvoreni su svi preduvjeti za uspješnu suradnju između socijalnih partnera.

Na temelju komparativnog prikaza djelovanja socijalnog dijaloga na europskoj i nacionalnoj razini, može se vidjeti kako je u Republici Hrvatskoj tripartitni socijalni dijalog relativno stabilan dok je bipartitni socijalni dijalog nedovoljno razvijen. Stoga, nužno je da se osim deklaratorne podrške izjavljene od svih ključnih aktera socijalnog dijaloga u Republici Hrvatskoj pruži i konkretna podrška u jačanju socijalnog dijaloga na sektorskoj razini. Jedan od osnovih razloga za to jest i činjenica da se većina pravno obvezujućih propisa donosi na razini Europske unije. Razvijanje sektorskih socijalnih vijeća u Republici Hrvatskoj po uzoru na slična tijela u sklopu Europske unije, doprinijelo bi boljem integriranju Republike Hrvatske. Socijalni partneri dobili bi priliku postati sukreatori svih politika koje se tiču sektorskih odnosa. Zbog sveg navedenog, osnivanje Socijalnoga vijeća za osobne usluge/frizerstvo predstavljalo bi značajan korak u postupku prihvaćanja europskog frizerskog certifikata te postizanja konsenzusa o europskom okvirnom sporazumu o zaštiti zdravlja i sigurnosti u sektoru frizerstva. To neće biti moguće ukoliko i na strani poslodavaca ne djeluje snažna, neovisna i reprezentativna udruga. Naime, za ostvarivanje određenih rezultata u sektoru osobnih usluga/frizerstva nužno je i povezivanje hrvatskih sindikata i udruga poslodavaca s onima koji djeluju u sektorskom vijeću na razini Europske unije.

Važno obilježje bipartitnog socijalnog dijaloga jest kolektivno pregovaranje. Stranke kolektivnog ugovora na strani poslodavca mogu biti jedan ili više poslodavaca ili njihove udruge, a na strani sindikata jedan ili više reprezentativnih sindikata. Budući da Hrvatska obrtnička komora sukladno hrvatskim propisima ne može biti stranka kolektivnog ugovora, potreban je angažman poslodavaca u sektoru osobnih usluga - podsektoru frizerstva i kozmetike da putem postojećih ili novih udruga poslodavaca osnovanih prema odredbama Zakona o radu stvore pretpostavke za sklapanje kolektivnog ugovora.

19

Izvori

**Zakoni i drugi akti:**

* Europski okvirni sporazum o zaštiti zdravlja i sigurnosti u sektoru frizerstva (2012.)
* Europski sporazum o provedbi europskih frizerskih certifikata (2009.)
* Odluka Komisije od 20. svibnja 1998. (98/500/EZ) o osnivanju Odbora za sektorski dijalog između socijalnih partnera na europskoj razini („Službeni list Europske unije“, L 225, 12. 8. 1998.)
* Odluka Vijeća (2003/174/EC) od 6. ožujka 2003. o uspostavi Trostranog socijalnog samita za rast i zapošljavanje („Službeni list Europske unije“, L 70, 14. 3. 2003.)
* Odluka o proširenju primjene Kolektivnog ugovora ugostiteljstva („Narodne novine“, broj 55/15)
* Sporazum o osnivanju Gospodarsko-socijalnog vijeća („Narodne novine“, broj 89/13)
* Ugovor o funkcioniranju Europske unije („Službeni list Europske unije“, C 115 od 9. 5. 2008. i C 83 od 30. 3. 2010.)
* Zakon o Hrvatskoj gospodarskoj komori („Narodne novine“, broj 66/91 i 93/91)
* Zakon o obrtu („Narodne novine“, broj 143/13)
* Zakon o radu („Narodne novine“, broj 149/09, 61/11, 82/12 i 73/13)
* Zakon o radu („Narodne novine“, broj 93/14)
* Zakon o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata („Narodne novine“, broj 93/14 i 26/15)
* Zakon o zaštiti na radu („Narodne novine“, broj 71/14, 118/14 i 154/14)

**Literatura:**

* Dijalogom do uspjeha, Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava, Savez samostalnih sindikata Hrvatske, Hrvatska udruga poslodavaca, Zagreb, 2015.
* National tripartite social dialogue: An ILO guide for improved governance, International Labour Organization, Geneve, 2013, str. 12.
* Occupational health and safety in the hairdressing sector, European Agency for Safety and Health at Work, 2014.
* Posebnosti kolektivnog pregovaranja u europskome i hrvatskome pravu, N. Bodiroga-Vukobrat, S. Laleta, Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci, Rijeka, 1991.
* Social Europe guide, Volume 2: Social dialogue, European Union, Luxembourg, 2012.
* Statističke informacije lipanj 2015., Hrvatska obrtnička komora, Zagreb, 2015.
* Tripartitni socijalni dijalog, doc. dr. sc. Dragan Bagić, Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava, Savez samostalnih sindikata Hrvatske, Hrvatska udruga poslodavaca, Zagreb, 2015.

**Linkovi:**

* Europski parlament <<http://www.europarl.europa.eu/atyourservice/hr/displayFtu.html?ftuId=FTU_5.10.7.html>>
* European hairdressing certificate

<<http://www.euhaircert.eu/>>

20

1. Pojam industrijskih odnosa općenito obuhvaća odnos između poslodavaca i radnika (sindikata). [↑](#footnote-ref-1)
2. National tripartite social dialogue: An ILO guide for improved governance, International Labour Organization, Geneve, 2013, str. 12. [↑](#footnote-ref-2)
3. <http://www.europarl.europa.eu/atyourservice/hr/displayFtu.html?ftuId=FTU_5.10.7.html> [↑](#footnote-ref-3)
4. Članak 4. stavak 3. Odluke Vijeća (2003/174/EC) od 6. ožujka 2003. o uspostavi Trostranog socijalnog samita za rast i zapošljavanje („Službeni list Europske unije“, L 70, 14. 3. 2003.) [↑](#footnote-ref-4)
5. *Eurocadres* je sindikalna organizacija pod okriljem ETUC-a koja zastupa gotovo 6 milijuna radnika zaposlenih kao profesionalno i rukovodeće osoblje dok je CEC (*European Confederation of Executives and Managerial Staff*) nezavisna organizacija koja okuplja oko milijun rukovodećeg i izvršnog osoblja. [↑](#footnote-ref-5)
6. Odbori se osnivaju temeljem Odluke Komisije od 20. svibnja 1998. (98/500/EZ) o osnivanju Odbora za sektorski dijalog između socijalnih partnera na europskoj razini („Službeni list Europske unije“, L 225, 12. 8. 1998.) [↑](#footnote-ref-6)
7. Sporazum o osnivanju Gospodarsko-socijalnog vijeća zaključen je temeljem odredbe članka 285. i 286. Zakona o radu („Narodne novine“, broj 149/09, 61/11, 82/12 i 73/13). U međuvremenu na snagu je stupio novi Zakon o radu („Narodne novine“, broj 93/14) koji osnivanje i ovlaštenja Gospodarsko-socijalnog vijeća propisuje u odredbi članka 221. [↑](#footnote-ref-7)
8. Naime, na razini Europske unije u praksi nije nepoznato da udruge sindikata i poslodavaca u svrhu promicanja socijalnog dijaloga, kompromisa ili međusobnog uvažavanja ustupe mjesto nekoj drugoj udruzi sindikata ili poslodavaca, osobito kada se radi o socijalnom dijalogu na sektorskoj razini. [↑](#footnote-ref-8)
9. Od „starih“ država članica Europske unije (EU-15) sektorski socijalni dijalog značajan je u Austriji, Belgiji, Danskoj, Finskoj, Francuskoj, Njemačkoj, Grčkoj, Italiji, Nizozemskoj, Portugalu, Španjolskoj i Švedskoj, a manje je zastupljen u Irskoj, Luksemburgu te Ujedinjenom Kraljevstvu Velike Britanije i Sjeverne Irske. [↑](#footnote-ref-9)
10. Od 2010. godine u pravnom sustavu Republike Hrvatske omogućeno je osnivanje jednostavnih društava s ograničenom odgovornošću (j.d.o.o.) s najnižim temeljnim kapitalom od 10 kuna. Navedena društva osnivaju se i u podsektoru frizerstvo i kozmetika. Važno je napomenuti da j.d.o.o. također trgovačko društvo te se na njega ne primjenjuju zakonske odredbe koje se odnose na obrte. [↑](#footnote-ref-10)
11. Podatak je preuzet iz „Statističke informacije“ lipanj 2015., Hrvatska obrtnička komora, Zagreb, 2015. [↑](#footnote-ref-11)
12. Odredba članka 77. stavka 1. Zakona o obrtu („Narodne novine“, broj 143/13) [↑](#footnote-ref-12)
13. Odredba članka 169. stavka 1. Zakona o radu („Narodne novine“, broj 93/14) [↑](#footnote-ref-13)
14. Donošenjem Zakona o radu 8. lipnja 1995. godine poslodavce su mogle zastupati samo udruge poslodavaca osnovane po slobodnom izboru tako da od tada Hrvatska gospodarska komora i Hrvatska obrtnička komora više nisu mogle biti stranke kolektivnih ugovora. [↑](#footnote-ref-14)
15. Ministar Branko Vukelić na temelju članka 211. stavka 1. Zakona o radu („Narodne novine“, broj 137/04) donio je Odluku o proširenju primjene Kolektivnog ugovora poslodavaca i radnika u obrtu („Narodne novine“, broj 75/2005). Kolektivni ugovor poslodavaca i radnika objavljen je u „Narodnim novinama“ broj 84/05. [↑](#footnote-ref-15)
16. Pisani sporazum mora sadržavati podatak o broju radnika članova onih sindikata koji se na temelju sporazuma smatraju reprezentativnim, iskazan po svakom sindikatu. [↑](#footnote-ref-16)
17. Ministar prof. dr. sc. Mirando Mrsić, dr. med. je na temelju članka 203. stavka 1. Zakona o radu donio Odluku o proširenju primjene Kolektivnog ugovora za ugostiteljstvo koji je zaključen 1. travnja 2015. godine i objavljen u „Narodnim novinama“ broj 44 od 22. travnja 2015. godine. Navedeni kolektivni ugovor proširuje se na sve poslodavce i radnike u Republici Hrvatskoj u djelatnostima pružanja smještaja te pripreme i usluživanja hrane, područje I, odjeljci 55 i 56 Nacionalne klasifikacije djelatnosti 2007. – NKD 2007. („Narodne novine“, broj 58/2007). [↑](#footnote-ref-17)
18. U trenutku pisanja ove analize HUP je jedina udruga poslodavaca više razine. [↑](#footnote-ref-18)
19. Javni interes je državni ili opći interes, pojmovi koji se obično koriste u političkim raspravama o ekonomskoj politici kad se žele označiti koristi ili prednosti zajednice kao cjeline za razliku od privatnih ili osobnih interesa. [↑](#footnote-ref-19)
20. Detaljni komentar novog Zakona o radu, Čavrak i sur., Tiskara *Orbis* impressio d.o.o., Zagreb, 2014. [↑](#footnote-ref-20)
21. Posebnosti kolektivnog pregovaranja u europskom i hrvatskom pravu, N. Bodiroga-Vukobrat, S. Laleta, Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci, Rijeka, 1991. [↑](#footnote-ref-21)
22. Occupational health and safety in the hairdressing sector, European Agency for Safety and Health at Work, 2014. [↑](#footnote-ref-22)
23. Sve informacije o postupku mogu se pronaći na internetskoj stranici <http://www.euhaircert.eu/> [↑](#footnote-ref-23)
24. U nekim državama članicama Europske unije nadležna tijela smatraju kako se europski frizerski certifikat ne može priznati kao službena svjedodžba ili potvrda. [↑](#footnote-ref-24)