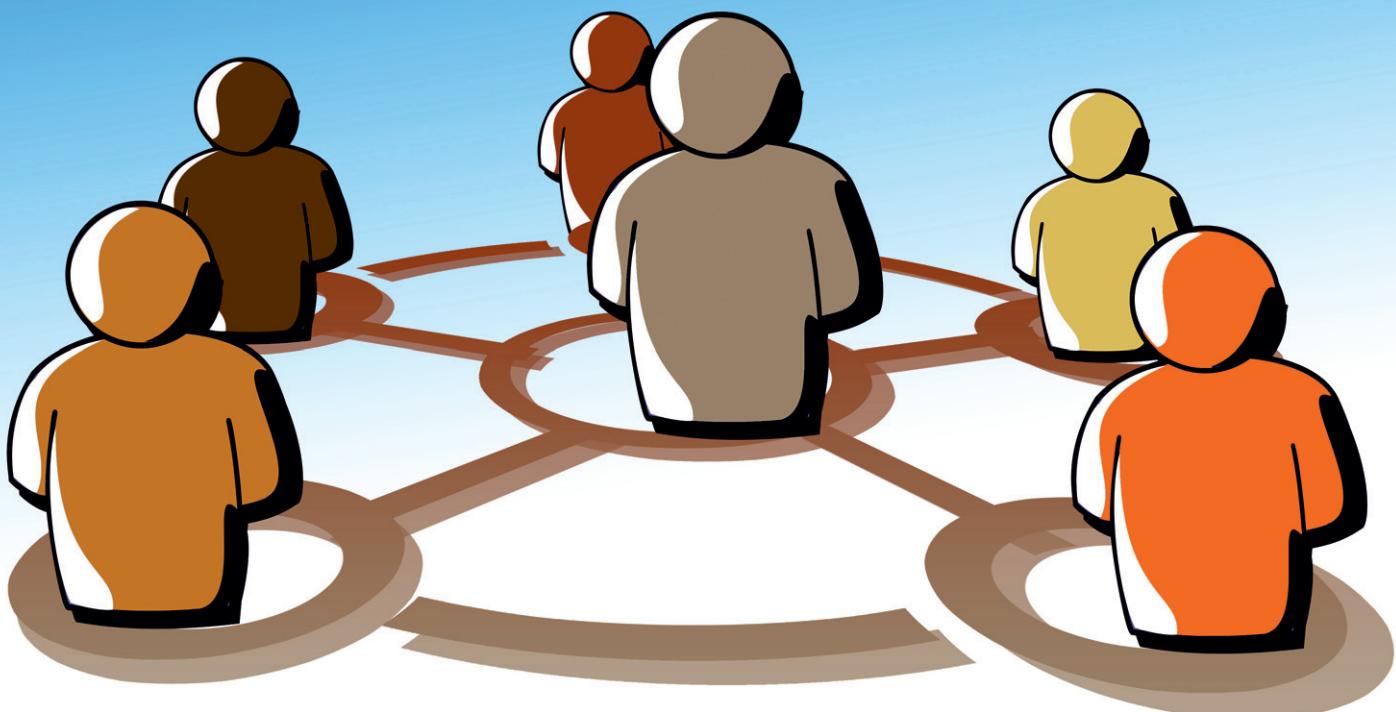




Europska Unija
Ulaganje u budućnost



Status i perspektiva **socijalnoga dijaloga** u Republici Hrvatskoj s posebnim osvrtom na sektor osobnih usluga



Sadržaj

Uvod.....	3
Sindikalno djelovanje i rasprostranjenost u Republici Hrvatskoj	5
Sindikalna zastupljenost u Europskoj uniji	8
Revitalizacija sindikata.....	9
Sektorski socijalni dijalog u području osobnih usluga- podsektor frizerstvo i kozmetika u Europskoj uniji i Hrvatskoj	13
Ostvarivanje ciljeva socijalnoga dijaloga	19
Aktivnosti socijalnih partnera.....	20
Upute za ostvarivanje ciljeva	21
Europski okvirni sporazum o zaštiti zdravlja i sigurnosti u sektoru frizerstva	23
Europski frizerski certifikati	29
Zaključak	33
Izvori	35

Brošura je napisana i tiskana u sklopu projekta '**Možemo zajedno! Prvi korak ka učinkovitom socijalnom dijalu**gu u Hrvatskoj'. Projekt je financiran od strane Europske unije, iz Europskog socijalnog fonda. Autor istraživanja je pravni stručnjak Vatroslav Subotić.

Sadržaj ove publikacije isključiva je odgovornost Hrvatskog sindikata male privrede.

Uvod

Ovo istraživanje sastavni je dio projekta *Možemo zajedno! Prvi korak ka učinkovitom socijalnom dijalogu u Hrvatskoj*, financiranog iz ESF fonda Europske unije. U njemu je prikazano stanje socijalnoga dijaloga u Republici Hrvatskoj s posebnim osvrtom na sektor osobnih usluga.

Predstavljen je zakonodavni okvir u kojemu se socijalni dijalog odvija te kretanja u sindikalnoj zastupljenosti od osamostaljenja Republike Hrvatske do danas. Imajući na umu da je Republika Hrvatska 2013. godine postala članica Europske unije, uspoređeni su podaci o sindikalnome članstvu te pokrivenosti kolektivnim ugovorima s drugim državama. S obzirom da se u većini država Europske unije javlja trend smanjenja sindikalnoga članstva, postoji potreba preispitivanja postojećega načina rada i pronalaženje odgovora na izazove globalnih gospodarskih kretanja. U tome kontekstu predviđena su pojedina razmatranja o strategijama za jačanje sindikalnoga djelovanja.

Istraživanje je obuhvatilo osnovne karakteristike i razvijenost sektorskoga socijalnog dijaloga. Predstavljena su zajednička obilježja osnovanih socijalnih vijeća te uočene slabosti u njihovu načinu djelovanja. Navedene su pojedine preporuke za uspješnije djelovanje sektorskih socijalnih vijeća te prikazani osnovni oblici suradnje između socijalnih partnera. U slučaju postizanja suglasnosti oko važnih pitanja, socijalni partneri mogu pristupiti njihovome ostvarenju zakonodavnim putem ili kolektivnim ugovorom. Rezultat zajedničkih aktivnosti mogu biti i manje obvezujuće smjernice, preporuke, vodiči ili priručnici.

U zadnja dva poglavlja objašnjene su mogućnosti za učinkovito provođenje Europskoga okvirnog sporazuma o zaštiti zdravlja i sigurnosti u sektoru frizerstva te postupak implementiranja jedinstvenoga europskog frizerskog certifikata.

Sindikalno djelovanje i rasprostranjenost u Republici Hrvatskoj

Sindikati predstavljaju stručne organizacije radnika¹ kojima je osnovni cilj zaštita prava i interesa njihovih članova te unaprjeđenje njihovoga društvenog i ekonomskog položaja. Mogu djelovati na razini jednoga gospodarskog subjekta, u određenoj gospodarskoj grani ili na nacionalnoj razini. U novije vrijeme razvijaju se sindikalne organizacije koje djeluju na globalnoj, internacionalnoj razini, u pravilu organizirane kao sindikalne konfederacije. Pravni okvir u kojemu sindikati djeluju razlikuje se od države do države, no ono što je zajedničko većini njih jest da su sindikati samostalne, demokratske i nezavisne organizacije radnika s dobrovoljnim članstvom².

Sloboda sindikalnoga djelovanja ubraja se među **temeljne slobode čovjeka**. Iznimno je značajna u državama tržišne ekonomije. Zbog svoje važnosti značajno mjesto zauzima u Općoj deklaraciji o ljudskim pravima³ iz 1948. godine. Odredbe o slobodi udruživanja sadrže i Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima⁴ iz 1966. godine, Fakultativni protokol uz Međunarodni pakt o

građanskim i političkim pravima⁵ iz 1966. godine te Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima⁶ iz 1966. godine. Ipak, osnovni normativni okvir slobodi udruživanja predstavljaju konvencije Međunarodne organizacije rada:

1. Konvencija broj 87 o slobodi udruživanja i zaštiti prava na organiziranje (1948),
2. Konvencija broj 98 o primjeni načela prava na organiziranje i kolektivno pregovaranje (1949) i
3. Konvencija broj 135 o zaštiti predstavnika radnika u poduzeću i pogodnostima koje bi im trebalo osigurati (1971)⁷.

Na europskoj razini najvažniji izvori prava na slobodno udruživanje su: Konvencija za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda⁸ (1950), Europska socijalna povelja⁹ (1961) i Povelja Europske unije o temeljnim pravima¹⁰ (2010).

1 Sindikati prvenstveno zastupaju prava i interese radnika, no ima primjera država u kojima se u sindikalno članstvo ubrajuju i nezaposlene osobe te umirovljenici (Blanchflower 2006: 4; prema Pološki Vokić i Obadić 2010: 188).

2 Konvenciju broj 87 o slobodi udruživanja i zaštiti prava na organiziranje (1948) Međunarodne organizacije rada ratificirale su 153 države. Navedenom Konvencijom radnicima i poslodavcima omogućava se pravo na slobodno udruživanje i djelovanje. Vlada Republike Hrvatske na sjednici održanoj 16. veljače 1994. godine donijela je Odluku o objavljivanju konvencija Međunarodne organizacije rada kojih je Republika Hrvatska stranka na temelju notifikacije o sukcesiji („Narodne novine“, MU broj 2/94). Republika Hrvatska stranka je od 8. listopada 1991. godine.

3 Odluka o objavi Opće deklaracije o ljudskim pravima („Narodne novine“, MU broj 12/09).

4 <<https://pravosudje.gov.hr/pristup-informacijama-6341/ostale-informacije/zakoni-i-propisi-6354/međunarodno-pravo-eu/6442>>

5 Odluka o proglašenju Zakona o potvrđivanju fakultativnog protokola uz Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima („Narodne novine“, MU broj 7/95 i 11/95- Ispravak).

6 Odluka o objavljivanju mnogostranih međunarodnih ugovora kojih je Republika Hrvatska stranka na temelju notifikacija o sukcesiji („Narodne novine“, MU broj 12/93).

7 Tekstovi navedenih konvencija mogu se pronaći na internetskoj stranici Saveza samostalnih sindikata Hrvatske (SSSH): <<http://www.sssh.hr/hr/dokumenti/medunarodni-dokumenti/konvencije-mor-a-28>>.

8 Zakon o potvrđivanju Konvencije za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda i protokola br. 1, 4, 6, 7. i 11. uz Konvenciju za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda („Narodne novine“, MU broj 18/97).

9 Zakon o potvrđivanju Europske socijalne povelje, Dodatnog protokola Europskoj socijalnoj povelji, Protokola o izmjenama Europske socijalne povelje i Dodatnog protokola Europskoj socijalnoj povelji („Narodne novine“, MU broj 15/02) i Objava o stupanju na snagu Europske socijalne povelje i Dodatnog protokola Europskoj socijalnoj povelji („Narodne novine“, MU broj 8/03).

10 „Službeni list“ Europske unije C 83, 30. 03. 2010.

Iako Republiku Hrvatsku obvezuju sklopljeni i potvrđeni međunarodni ugovori, Ustavom Republike Hrvatske¹¹ također je propisana sloboda udruživanja. Svakom se jamči pravo na slobodno udruživanje radi zaštite probitaka ili zauzimanja za socijalna i gospodarska uvjerenja. Radi ostvarenja tih ciljeva svi radnici imaju pravo slobodno osnovati sindikate i slobodno u njih stupati i iz njih istupati. U Republici Hrvatskoj sindikat ima pravnu osobnost te se osniva kao udruga¹² radnika čiji je pravni okvir propisan odredbama Zakona o radu („Narodne novine“, broj 93/14). Sindikat može utemeljiti najmanje **deset punoljetnih poslovno sposobnih fizičkih osoba**. S obzirom na svrhu osnivanja i mogućnosti djelovanja, sindikat mogu osnovati radnici dok primjerice nezaposleni, umirovljenici ili samostalni poljoprivrednici mogu osnovati udruge građana sukladno Zakonu o udrugama. Pravnu osobnost sindikat stječe danom upisa u registar udruga radnika. Putem statuta sindikat može odrediti ima li podružnice ili druge oblike unutarnjega organiziranja te njihova ovlaštenja u pravnome prometu. Dva ili više sindikata mogu utemeljiti svoju udrugu više razine. Sindikat i udruga sindikata više razine imaju pravo slobodno se udruživati i surađivati s međunarodnim organizacijama utemeljenima radi promicanja istih prava i interesa.

U većini razvijenih industrijskih država u svijetu članstvo radnika u sindikatima kontinuirano se smanjuje od 80-ih godina 20. stoljeća pa tako ni Republika Hrvatska nije izuzetak. U vrijeme osamostaljenja Republike Hrvatske 1991. godine

¹¹ Odredbe članka 43. i 60. Ustava Republike Hrvatske („Narodne novine“, broj 56/90, 135/97, 8/98- pročišćeni tekst, 113/00, 124/00- pročišćeni tekst, 28/01, 41/01- pročišćeni tekst, 55/01- ispravak, 76/10, 85/10- pročišćeni tekst i 5/14).

¹² Odredbom članka 1. stavka 2. Zakona o udrugama („Narodne novine“, broj 74/14) propisano je da se odredbe zakona ne primjenjuju na političke stranke, vjerske zajednice, sindikate i udruge poslodavaca. Dakle, na ustrojstvo i djelovanje sindikata primjenjuju se odredbe Zakona o radu, a ne Zakona o udrugama.

sindikalna gustoća (tj. omjer radnika koji su članovi sindikata i ukupnoga broja zaposlenih) procjenjivala se na 90% (Kokanović 1999; prema Bagić 2010: 164). Prvi službeni podaci o broju članova sindikata datiraju iz 1999. godine, kada je prilikom utvrđivanja reprezentativnosti pet sindikalnih središnjica zabilježeno 440.339 članova¹³. Pritom je važno napomenuti kako ta brojka ne predstavlja ukupan broj radnika koji su članovi određenoga sindikata, budući da značajan broj sindikata nisu bili članovi sindikalnih središnjica. U međuvremenu održana su još dva prebrojavanja: 2003. godine kada su zabilježena 456.793 člana¹⁴ i 2009. kada je utvrđeno 423.964 člana¹⁵. Iako prebrojavanje iz 2003. godine bilježi rast u odnosu na prvo prebrojavanje, broj članova sindikata zapravo je blago pao zbog činjenice da je u drugom prebrojavanju sudjelovala još jedna udruga sindikata više razine UNI-Cro s 20.099 članova, a ukupan broj članova u svim središnjicama narastao je manje od te brojke. Dakle, iz tri provedena prebrojavanja članova sindikalnih središnjica može se izvesti zaključak kako je broj članova sindikata kontinuirano bio u padu.

Prvo veliko istraživanje o ukupnoj sindikalnoj zastupljenosti proveo je 2009. godine dr. sc. Dragan Bagić¹⁶, doc. Prema prikupljenim podacima članstvo u sindikatima naglo je opadalo 90-ih godina 20. stoljeća i to zbog brojnih razloga: rata, privatizacije, restrukturiranja i porasta uslužnih

¹³ Rješenje Ministarstva rada i socijalne skrbi o ispunjavanju Zakonom propisanih uvjeta udruga sindikata više razine („Narodne novine“, broj 14/00).

¹⁴ Rješenje o određivanju zastupljenosti udruga sindikata više razine u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini („Narodne novine“, broj 29/04).

¹⁵ Rješenje o utvrđivanju udruga sindikata više razine koje ispunjavanju uvjete za zastupljenost u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini („Narodne novine“, broj 53/09).

¹⁶ Dr. sc. Dragan Bagić, doc. zaposlen je na Odsjeku za sociologiju Filozofskog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu. Istraživanje je proveo u sklopu doktorske disertacije *Sustav industrijskih odnosa u Republici Hrvatskoj: hrvatski sindikati između društvene integracije i tržišnog sukoba* (2010).

djelatnosti za koje je karakteristična slaba sindikalna zastupljenost. Od 2000. godine ukupno sindikalno članstvo koje uključuje i članove sindikalnih središnjica i sindikate koji nisu udruženi u udruge više razine stabiliziralo se na razini od 500.000 članova što čini sindikalnu gustoću od 35%. Procjenjuje se da je u 2014. godini sindikalna gustoća pala ispod 30% (Bagić 2015: 25). **Dakle, od osamostaljenja Republike Hrvatske 1991. godine do danas sindikalna gustoća pala je s 90% na oko 30%.**

I unutar samoga sindikalnog članstva postoje značajne razlike. Naime, dok sindikalna gustoća u privatnom sektoru iznosi oko 17%, u javnom sektoru ona doseže brojku od 70% (Bagić 2010: 164, 165). Promatraju li se podaci samo za privatni sektor, može se primjetiti kako kod malih poslodavaca koji imaju do 50 radnika gotovo ne postoji sindikalna organiziranost. Ona se ipakjavlja kod srednje velikih poslodavaca koji zapošljavaju od 50 do 250 radnika, ali još uvijek u manjim brojkama od ukupnoga prosjeka. Tek kod velikih privatnih poslodavaca s preko 250 radnika sindikalna organiziranost dostiže značajnije brojke i prelazi 40% sindikalne gustoće.

Iako nisu provedena posebna istraživanja o sindikalnoj zastupljenosti u sektoru osobnih usluga, ipak se mogu donijeti određeni zaključci na temelju prikupljenih podataka za cijelokupno gospodarstvo. Naime, u sektoru osobnih usluga prevladavaju obrti dok je broj trgovačkih društava znatno manji. Značajno obilježe sektora su samozaposlene osobe i poslodavci s malim brojem zaposlenih radnika. Najveći broj zaposlenih u jednome gospodarskom subjektu u frizerstvu ili kozmetici jest oko 100. **Radnici malih poslodavaca u privatnome sektoru uživaju najmanju zaštitu te imaju najmanji**

utjecaj na kreiranje sindikalnoga djelovanja na nacionalnoj razini. Upravo zbog toga, potrebno je uspostaviti socijalni dijalog koji uzima u obzir značajke radnika zaposlenih kod malih i srednjih poslodavaca. Kako bi se poboljšalo stanje u sektoru osobnih usluga nužno je, umjesto klasičnoga, težiti inovativnemu pristupu u rješavanju izazova te stvaranju nove i moderne sindikalne prakse. Ponekad zaposlenost kod malog poslodavca može pružiti i određene prednosti: lakše je uspostaviti odnos s poslodavcem, komunikacija je izravna i neposredna, postoji veća mogućnost razvijanja novih vještina te se umjesto korporativnoga često javlja individualiziran i humaniji pristup.

Još jedna važna karakteristika sindikata u Republici Hrvatskoj jest i izrazita **fragmentiranost** sindikalnoga pokreta. Ona je vidljiva pukim promatranjem, ali još se više ističe uvidom u registar¹⁷ sindikata. Prema objavljenim podacima¹⁸ na području jedne županije ili u Gradu Zagrebu djeluje 314 sindikata dok ih je na razni Republike Hrvatske zabilježeno 321. U stvarnosti broj je aktivnih sindikata vjerojatno manji jer je razvidno da su neki od njih prestali s djelovanjem, ali o tome nisu obavijestili nadležno tijelo koje vodi evidenciju. Postoje tri udruge sindikata više razine s djelovanjem na području samo jedne županije ili Grada Zagreba te 22 koje pokrivaju Republiku Hrvatsku. Temeljem odredaba Zakona o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata („Narodne novine“, broj 93/14 i 26/15) u Republici Hrvatskoj četiri su reprezentativne

17 Sukladno odredbi članka 174. Zakona o radu udruge i udruge više razine koje djeluju samo u jednoj županiji upisuju se u registar udruga koji se vodi u uredu državne uprave u županiji odnosno u uredu Grada Zagreba nadležnom za poslove rada. Udruge i udruge više razine koje djeluju na teritoriju Republike Hrvatske ili u dvije ili više županija upisuju se u registar udruga koji se vodi u ministarstvu.

18 Popis sindikata i udruga poslodavaca može se pronaći na internetskoj stranici Ministarstva rada i mirovinskoga sustava: <<http://www.mrms.hr/ministarstvo-rada-i-mirovinskoga-sustava/socijalno-partnerstvo/katalog-zakona-i-propisa/>>.

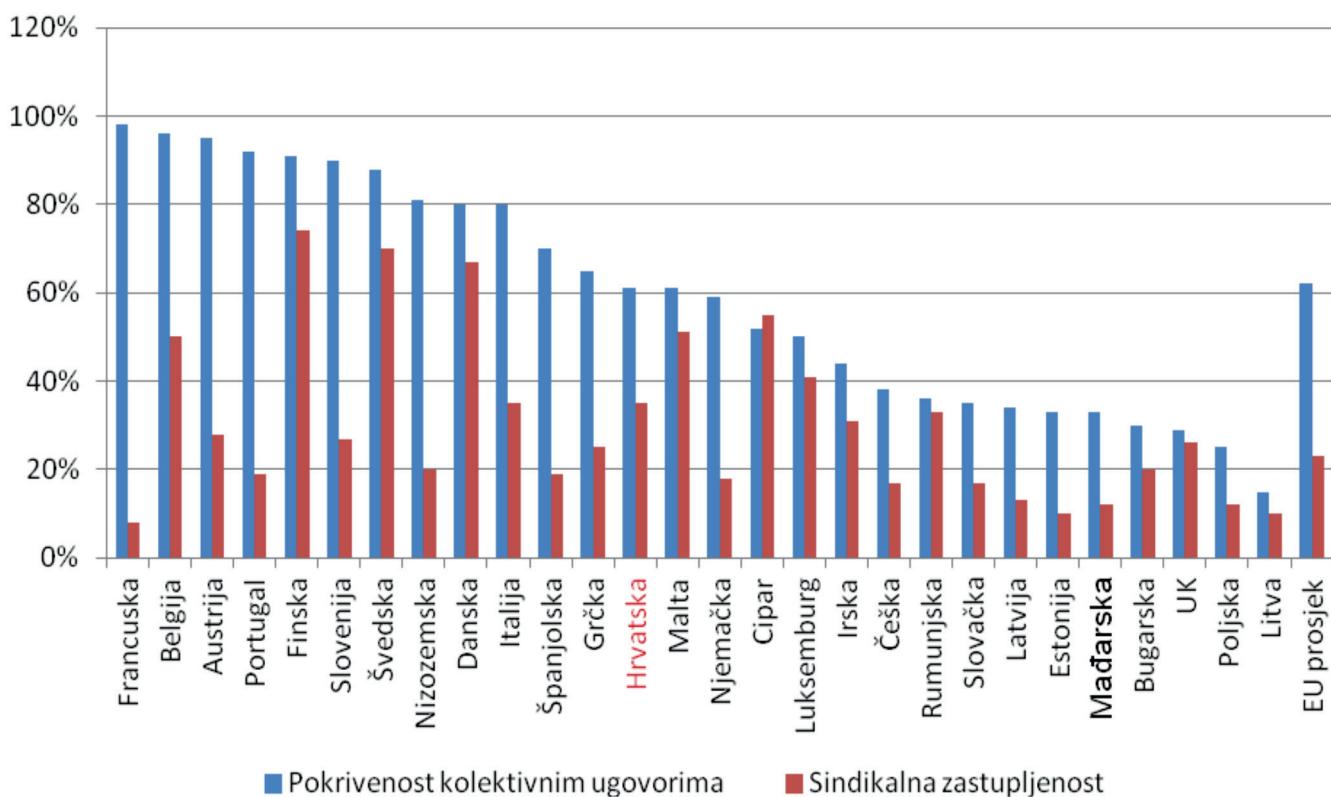
udruge sindikata više razine: Nezavisni Hrvatski sindikati (NHS), Savez samostalnih sindikata Hrvatske (SSSH), Matica hrvatskih sindikata (MHS) i Hrvatska udruga radničkih sindikata (HURS). Posljedice visoke fragmentiranosti sindikalne scene u Republici Hrvatskoj jesu

slabljenje utjecaja sindikata u kreiranju javnih politika, razmimoilaženje u stavovima, natjecanje oko postojećega sindikalnog članstva, slabljenje mogućnosti aktiviranja članstva radi postizanja sindikalnih ciljeva i financijska nestabilnost.

Sindikalna zastupljenost u Europskoj uniji

S obzirom da je članstvo jedan od najvažnijih izvora snage sindikalnoga djelovanja, trebalo je usporediti stanje u Republici Hrvatskoj sa stanjem u drugim državama Europske unije. Naime, razina socijalnoga dijaloga usko je vezana uz

razinu sindikalne gustoće. Promatrajući svih 28 država članica Europske unije, može se zaključiti kako je sindikalna gustoća u Republici Hrvatskoj zadovoljavajuća.



Slika 1. Pokrivenost kolektivnim ugovorima i sindikalna zastupljenost u državama članicama Europske unije
(Izvor: podaci prikupljeni s internetske stranice: <www.worker-participation.eu>¹⁹)

¹⁹ Podaci za pojedine države prikupljeni su na temelju različitih izvora (anketa o radnoj snazi, administrativnih podataka, od sindikata i sl.). Za Republiku Hrvatsku izvor jest: „Industrijski odnosi u Hrvatskoj: društvena integracija ili tržišni sukob“ (*Industrial relations in Croatia: social integration or market conflict*), Dragan Bagić, 2010.

Sindikalna gustoća, odnosno zastupljenost u Republici Hrvatskoj nešto je iznad ukupnoga prosjeka Europske unije koji iznosi 23%. Pokrivenost radnika kolektivnim ugovorima iznosi 61% te se svrstava u prosjek Europske unije. Uspoređujemo li Republiku Hrvatsku s drugim

državama komunističkoga nasljeđa, možemo primjetiti kako druge države imaju u pravilu manju sindikalnu gustoću. Općenito, smanjenje sindikalnoga članstva najizraženije je u državama istočne Europe zbog društvenih promjena i industrijskoga restrukturiranja. Sindikalno članstvo najzastupljenije je u nordijskim državama, a najmanje zastupljeno u mediteranskim (Pološki Vokić i Obadić 2010: 189). Na primjeru Francuske

pokazuje se kako sindikalna gustoća, iako izrazito važan čimbenik, nije jedini pokazatelj mogućnosti aktiviranja radnika radi ostvarivanja sindikalnih ciljeva. Naime, u Francuskoj samo se 8% radnika učlanilo u sindikate, a njihova pokrivenost kolektivnim ugovorima iznosi visokih 98%. Dakle, sindikati mogu u određenim situacijama mobilizirati radnike unatoč niskoj razini sindikalnoga članstva.

Revitalizacija sindikata

Svi raspoloživi podaci i statistički pokazatelji daju naslutiti kako će se i u bližoj budućnosti sindikalno članstvo blago smanjivati²⁰. Navedeno ne znači da će utjecaj sindikata oslabjeti ili da će biti ugroženo njihovo djelovanje. Međutim, takvo stanje upućuje na potrebu preispitivanja postojećega načina rada i pronalaženje odgovora na izazove globalnoga društva.

U teorijskim razmatranjima već su predstavljene pojedine strategije za jačanje sindikalnoga djelovanja (Pološki Vokić i Obadić 2010: 201):

1. aktivnije uključivanje u kreiranje gospodarske politike;
2. usmjeravanje na tradicionalno nesindikaliziranu radnu snagu odnosno različite interesne skupine;
3. pružanje širega spektra usluga;
4. novi način organiziranja;
5. suvremeniji pristup vođenju i
6. dodatno obrazovanje i razvoj sindikalnoga čelnštva.

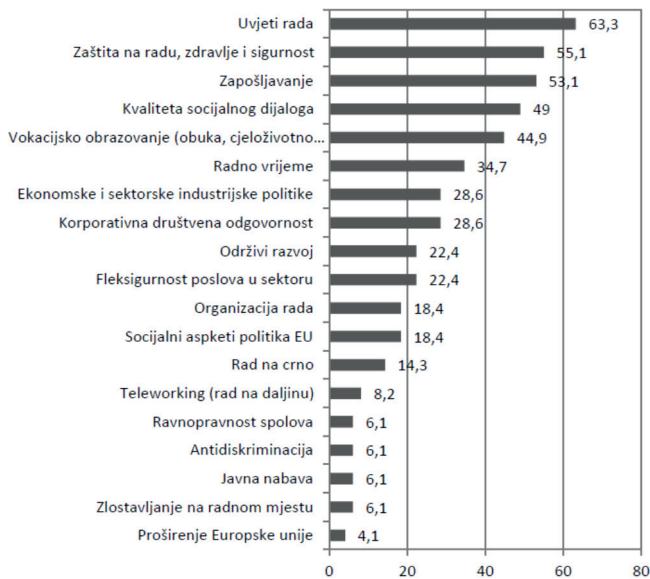
Revitalizacijska strategija sindikata kao odgovor na globalne izazove može se podijeliti na četiri područja (Frege i Kelly 2003; prema Švigir 2013: 63):

1. organizacijske promjene;
2. izgradnja koalicija;
3. partnerstvo s poslodavcima i
4. političke aktivnosti.

Od pojedinačnih mjera valja istaknuti potrebu provođenja anketnih istraživanja kako bi se saznala očekivanja radnika o sindikalnome djelovanju. U jednome takvom istraživanju²¹ testirane su teme koje mogu predstavljati potencijal za revitalizaciju sindikalnoga djelovanja.

²⁰ Prema provedenom anketnom istraživanju, dr. sc. Dragan Bagić, doc. utvrdio je pad sindikalne zastupljenosti s 35% iz 2009. godine na 26% u 2014. godini.

²¹ Mario Švigir, glavni tajnik Sindikata prometa i veza Hrvatske, sudjelovao je u projektu Međunarodnoga obrazovnog centra Međunarodne organizacije rada *Sektorski socijalni dijalog u novim zemljama i zemljama pristupnicama EU* koji je proveden 2010. godine. Provedeno empirijsko istraživanje predstavlja značajan doprinos razumijevanju aktualnoga sindikalnog djelovanja u novim državama članicama Europske unije.



Slika 2. Hjерархија интереса секторских синдиката из нових чланica и земаљa кандидаткиња за Европску унију за тематска подручја европског социјалног дијалога у 2010. години (у % од укупно испитаних)
(Iзвор: Anketa sektorskih sindikata iz novih članica i zemalja kandidatkinja za Europsku uniju; Švigr 2010)

Iz priloženih rezultata vidljiva je visoka zastupljenost tradicionalnih sindikalnih tema, ali i želja za proširenjem aktivnosti na neka druga područja. Pitanje zaštite na radu, zdravlja i sigurnosti zauzima izrazito važno mjesto u sindikalnim aktivnostima. U tom kontekstu može se pronaći opravdanost zauzimanja Hrvatskoga sindikata male privrede, obrtništva, uslužnih djelatnosti i stranih predstavništava (HSMP) za implementiranje Europskoga okvirnog sporazuma o zaštiti zdravlja i sigurnosti u sektoru frizerstva (2012). Također, visoko zanimanje postoji i u pitanju vokacijskoga obrazovanja. Slijedom navedenoga, može se prepostaviti i interes radnika u frizerstvu za uspostavljanjem jedinstvenog programa obuke koji bi omogućio veću mobilnost i usporedivost vještina na tržištu rada Europske unije.

U sektoru osobnih usluga većinu radnika predstavljaju **žene i mlađi** zbog čega je nužna

potreba prilagođavanja sindikalnoga djelovanja tim interesnim skupinama. Radi privlačenja žena u sindikalno članstvo potrebno je više pozornosti posvetiti pitanjima poput mogućnosti prilagođavanja obiteljskoga i poslovnoga života ili kvalitetnijega ostvarivanja prava vezanih uz rodiljne i roditeljske dopuste. Broj mlađih koji su članovi određenoga sindikata iznimno je nizak. Samo oko 20% mlađih do 30 godina jesu članovi sindikata, za razliku od 55% radnika koji su stariji od 50 godina (Bagić 2010: 173). Istraživanja na međunarodnoj razini pokazala su kako je mlade potrebno pridobiti u sindikalno članstvo u prvih pet godina rada ili će biti velika vjerojatnost da se nikada neće učlaniti (Pološki Vokić i Obadić 2012: 203).

Kako bi ojačali svoj položaj i poboljšali percepciju javnosti o svojem djelovanju, sindikati bi trebali uspostaviti bolju **suradnju s udrugama civilnoga društva**. S obzirom na strukturu radnika u zanimanjima frizera i kozmetičara nameće se potreba za suradnjom s udrugama koje se bave promicanjem prava žena i mlađih. Takva suradnja omogućila bi učinkovitije rješavanje pojedinih društvenih problema koji su od zajedničkoga interesa.

Za veću uspješnost sindikata poželjna je **suradnja na lokalnoj i međunarodnoj razini**. Na lokalnoj razini javlja se potreba za povezivanjem ili spajanjem sindikata. Dobar primjer suradnje predstavlja sporazum Sindikata metalaca Hrvatske- Industrijskoga sindikata i HSMP-a iz 2010. godine s ciljem okrupnjivanja sindikalnoga pokreta te jačanja njegove pregovaračke moći. Međutim, za uspješno djelovanje na globalnome tržištu nužna je i globalna, odnosno

internacionalna suradnja srodnih organizacija. Za HSMP to bi značilo povezivanje s *UNI Europa Hair and Beauty*²², sindikalnom organizacijom koja djeluje u podsektoru frizerstva, te uključivanje u

djelovanje Odbora za osobne usluge/frizerstvo koji predstavlja institucionalizirani oblik suradnje na sektorskoj razini u Europskoj uniji.

²² *UNI Europa* sindikalna je organizacija organizirana 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. ETUC je najveća sindikalna konfederacija 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.

Sektorski socijalni dijalog u području osobnih usluga u Europskoj uniji i Hrvatskoj

Kao sastavni dio europskoga socijalnog modela koji želi uskladiti gospodarski rast s jedne te visoki životni standard i dobre radne uvjete s druge strane, socijalni dijalog zauzima iznimno važno mjesto u djelovanju Europske unije²³. Prema članku 151. Ugovora o funkcioniranju Europske unije²⁴, promicanje dijaloga između poslodavaca i radnika prepoznato je kao zajednički cilj kako Europske unije tako i njezinih država članica. 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 **Trostranoga socijalnog samita za rast i zapošljavanje** koji je svojevrstan forum za dijalog između europskih socijalnih partnera na najvišoj upravljačkoj razini, Europske komisije, Europskoga vijeća, aktualnoga i dvaju sljedećih predsjedništava Vijeća Europske unije. Na granskoj, odnosno sektorskoj razini socijalni partneri udruženja su koja okupljaju nacionalne sindikate i udruge poslodavaca koji djeluju u specifičnim granama. **Odbori za sektorski socijalni dijalog** ustanovljuju se slobodnom voljom socijalnih partnera temeljem prijave Europskoj komisiji, a uz ispunjavanje određenih uvjeta²⁵. U Europskoj

²³ <http://www.europarl.europa.eu/atyourservice/hr/displayFtu.html?ftuid=FTU_5.10.7.html>

²⁴ „Službeni list“ Europske unije, C 115 od 9.5.2008. i C 83 od 30.3.2010.

²⁵ Odbor se može osnovati ukoliko organizacije koje zastupaju poslodavce i radnike uđovoljavaju sljedećim kriterijima: a) povezane su s određenim sektorima ili kategorijama i organizirane na europskoj razini, (b) sastoje se od udruga koje su sastavni i priznati dio struktura socijalnoga partnerstva u državama članicama, imaju sposobnost sklapanja ugovora i predstavnici su nekoliko država članica i (c) imaju odgovarajuće ustroje kako bi osigurale učinkovito sudjelovanje u radu odbora.

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. Od 2000. godine usvojio je devet zajedničkih tekstova:

1. Europski okvirni sporazum o zaštiti zdravlja i sigurnosti u sektoru frizerstva (2012);
2. Europski sporazum o provedbi europskih frizerskih certifikata (2009);
3. Povelja iz Barija- nacrt zaključaka Europskoga simpozija o razvoju stručnoga 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);
7. Deklaracija o zaključcima razvoja stručnoga usavršavanja frizera u Europi (2005);
8. Smjernice kodeksa ponašanja za europske frizere (2001);
9. Europski frizerski certifikat, Smjernice za europske frizere- program socijalnoga dijaloga u Europskoj uniji (2000).

Dakle, navedeni odbori imaju brojne mogućnosti za ostvarivanje svojih zacrtanih ciljeva.

U tablici 1. navedene su moguće aktivnosti.

Tablica 1. Prikaz mogućnosti djelovanja odbora za sektorski socijalni dijalog na razini EU
(Izvor: Carls i Bridgford 2012: 31, 32)

Tipologije tekstova europskoga socijalnog dijaloga			
Vrsta teksta	Naziv	Sadržaj	Funkcija
Sporazumi koji utvrđuju obvezujuće standarde	Okvirni sporazumi provedeni kroz direktive EU	Utvrđuju za čitavu EU obvezujuća opća načela radnih standarda koji se provode kroz direktive EU	Osiguravaju provedbu
	Autonomni okvirni sporazumi	Utvrđuju opća načela za radne standarde koji su obvezujući za potpisnice, a provode se na nacionalnoj razini u skladu s različitim sustavima	
Preporuke o standardima i načelima (neobvezujući tekstovi orijentirani na proces):	Okviri akcije	Definiraju prioritete politika	Uključuju socijalne partnere u daljnje aktivnosti i praćenje na nacionalnoj razini, uključujući evaluaciju ostvarenja ciljeva
	Smjernice i kodeksi ponašanja	Daju preporuke za nacionalno utvrđivanje standarda	
	Orijentacije politika	Promiču pojedinačne odluke	
Razmjena informacija (dobrovoljna):	Zajednička mišljenja	Daju input institucijama EU ili nacionalnim javnim vlastima, funkcija lobiranja	Cilj im je širenje informacija
	Deklaracije	Opisuju predanost budućemu radu, usmjerene prema samim socijalnim partnerima	
	Alati	Daju informacije radnicima i poduzećima, primjerice u formi vodiča ili priručnika	
Proceduralni tekstovi	Poslovni	Koriste se za utvrđivanje poslovnika, posebno za odbore za sektorski socijalni dijalog	Utvrđuju pravila bipartitnoga dijaloga

U Republici Hrvatskoj tripartitni socijalni dijalog relativno je dugotrajan i stabilan dok je bipartitni dijalog slabije razvijen. Međutim, navedeno nije značajka samo Republike Hrvatske već i mnogih drugih država srednje i istočne Europe. Bipartitni socijalni dijalog u pravilu se odvija na razini većih trgovackih društava, a na sektorskoj razini slabije je zastupljen. Budući da je socijalni dijalog na razini gospodarskih sektora u Europskoj uniji izrazito razvijen te predstavlja značajan oblik industrijskih odnosa u većini država članica Europske unije iz zapadne Europe, nadležna tijela državne uprave Republike Hrvatske svojim

aktivnostima nastoje otkloniti neravnoteže između bipartitnoga i tripartitnoga dijaloga. Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava, kao resorno tijelo nadležno za promicanje socijalnoga 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 bipartitnoga dijaloga na granskim razinama.

Institucionalizirani oblik sektorskoga dijaloga odvija se putem socijalnih vijeća. Budući da

ustrojavanje socijalnih vijeća nije normativno uređeno, socijalni partneri slobodno odlučuju o vođenju ovoga oblika socijalnoga dijaloga. Međutim, nesporno je da se kvalitetna sektorska politika ne može voditi ukoliko nisu uključeni svi ključni akteri kako sa sindikalne, tako i s poslodavačke strane. Gospodarsko-socijalno vijeće predložilo je na 100. sjednici održanoj 20. kolovoza 2007. godine uspostavljanje intenzivnije suradnje između udruga sindikata i poslodavaca na razini pojedinih gospodraskih grana i djelatnosti. Cilj takve suradnje jest promicanje gospodarskih i socijalnih prava, usklađivanje stajališta o mjerama gospodarskih politika te poticanje sklapanja kolektivnih ugovora.

Dosad je osnovano šest 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. god.);
3. Socijalno vijeće za cestovni promet (osnovano 9. prosinca 2011. godine);

4. Socijalno vijeće za sektor željezničkoga prometa (osnovano 30. svibnja 2012. godine);
5. Socijalno vijeće za graditeljstvo (osnovano 26. rujna 2012. godine);
6. Socijalno vijeće za turizam (osnovano 26. rujna 2012. godine).

Prva dva osnovana vijeća- Socijalno vijeće za sektor tekstila, obuće, kože i gume te Socijalno vijeće za sektor šumarstva i drvne industrije, osnovana su kao tripartitna tijela sačinjena od predstavnika sindikata, udruga poslodavaca i nadležnih ministarstava. Značajno je da su sporazume o osnivanju potpisale sindikalne središnjice i Hrvatska udruga poslodavaca. Ostala vijeća osnovana su kao bipartitna tijela. Prvo bipartitno sektorsko vijeće osnovano po uzoru na slična tijela u Europskoj uniji bilo je Socijalno vijeće za cestovni promet. Sporazum o osnivanju potpisali su predstavnici Hrvatske udruge poslodavaca- Udruge prometa, Nezavisnoga cestarskog sindikata, Sindikata prometa i veza Hrvatske te Sindikata hrvatskoga vožača.

Tablica 2. Prikaz osnivanja i aktivnosti socijalnih vijeća u Republici Hrvatskoj

Naziv	Osnivanje	Broj sindikata	Broj poslodavaca	Broj članova	Uključenost RH	Aktivno u 2015.
Socijalno vijeće za sektor tekstila, obuće, kože i gume	2010.	4	1	7+7+7	DA	NE
Socijalno vijeće za sektor šumarstva i drvne industrije	2010.	3	2	3+3+3	DA	NE
Socijalno vijeće za cestovni promet	2011.	3	1	3+3	NE	DA
Socijalno vijeće za sektor željezničkoga prometa	2012.	7	5	6+6	NE	NE
Socijalno vijeće za graditeljstvo	2012.	1	1	3+3	NE	NE
Socijalno vijeće za turizam	2012.	2	1	3+3	NE	DA

Sagledavajući djelovanje socijalnih vijeća u cijelosti, moguće je primijetiti kako je trend njihova osnivanja bio aktualan do 2012. godine otkada nije osnovano niti jedno novo vijeće. U pravilu, na strani sindikata veći je broj osnivača dok poslodavce većinom predstavlja Hrvatska udruga poslodavaca putem svojih granskih udruženja. Dosadašnje iskustvo pokazalo je kako puno bolje funkcioniraju socijalna vijeća s manjim brojem članova jer lakše organiziraju sastanke i ostale aktivnosti. Poželjno je da socijalna vijeća budu bipartitnoga karaktera jer predstavnici resornih ministarstava često usmjeravaju rad isključivo u okviru njihovih nadležnosti te na neki način sužavaju raspravu o pojedinim interesnim pitanjima. Dakle, socijalni partneri znatno bolje mogu artikulirati svoje ciljeve i interesu ukoliko samostalno djeluju.

Švigr (2010: 23) navodi niz preporuka za unaprjeđenje socijalnoga dijaloga. Prije svega, ističe potrebu provođenja strukturnih reformi sektorskih sindikata kako bi učinkovitije djelovali u odnosima s udruženjima poslodavaca. Naglašava potrebu kontinuiranoga formalnog i neformalnog osposobljavanja, razvijanja regionalne i međunarodne suradnje te veće uključivanje u projekte na razini Europske unije. Osim navedenoga, ističe se i važnost osiguravanja svih ključnih informacija na sektorskoj razini. Naime, kako bi mogli kvalitetno djelovati, predstavnici socijalnih partnera moraju stvoriti sustav u kojemu će primati relevantne, potpune, pouzdane i pravovremene informacije o pitanjima iz područja njihovih interesa.

Budući da socijalni dijalog može doprinijeti rješavanju sukoba i postizanju kompromisa te zajedničkih rješenja, izuzetno je važno da socijalni partneri imaju i institucionalnu podršku. Ona se može manifestirati kroz poboljšanje

zakonodavnoga okvira, ali i kroz administrativnu podršku u radu socijalnih vijeća. Stoga, nameće se potreba za detektiranjem glavnih uzroka nerazvijenosti sektorskoga socijalnog dijaloga u Republici Hrvatskoj kako na normativnoj tako i na nenormativnoj razini. Na putu postizanja kvalitetnoga socijalnog dijaloga stoje mnogi izazovi. Međutim, postoji li istinska spremnost za zajedničko djelovanje, niti jedan problem nije nesavladiv.

Istražujući djelovanje socijalnih partnera na strani poslodavaca, možemo primijetiti kako je u sektoru osobnih usluga do 1995. godine poslodavce kao socijalni partner zastupala Hrvatska obrtnička komora, a nakon nje **Udruga poslodavaca obrtnika, malih i srednjih poduzetnika, štedno-kreditnih zadruga i stranih predstavnštava Hrvatske**. Navedena udruga poslodavaca sklapala je kolektivne ugovore u djelatnostima obrtništva. Međutim, u posljednjih nekoliko godina aktivnosti navedene udruge poslodavaca smanjene su. Unutar Hrvatske udruge poslodavaca 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 maloga i srednjega poduzetništva. U programskim prioritetima i općim ciljevima razvoja ne navodi potrebu za uređenjem radnih i socijalnih odnosa putem kolektivnoga ugovora. Budući da udruga nije isključivo sektorska, članstvo joj je heterogeno te nema predstavnika podsektora frizerstva i kozmetike. Udruga je članica UEAPME-a²⁶ od 2007. godine te kao prednost toga članstva ističe pristup najvažnijim informacijama s razine Europske unije

²⁶ UEAPME je udruga poslodavaca koja zastupa interes obrtnika, malih i srednjih poslodavaca. Okuplja 80 organizacija iz 34 države te zastupa oko 12 milijuna poslodavaca koji zapošljavaju 55 milijuna radnika. UEAPME je međugradska organizacija koja zastupa interes samo određenih kategorija poduzetnika.

o problematici maloga i srednjega poduzetništva. Krajem 2015. godine osnovana je još jedna udruga poslodavaca koja obuhvaća i djelatnost frizerstva: **Udruga poslodavaca u obrtništvu, zadrugarstvu i malome poduzetništvu** (UPOZMP). Radi se o udruzi kojoj su osnovni ciljevi promicanje prava svojih članova u području uređivanja uvjeta poslovanja, suradnja sa sindikatima te sklapanje svih akata socijalnoga dijaloga.

Radnike od 1991. godine u obrtništvu zastupa **Hrvatski sindikat male privrede, obrtništva, uslužnih djelatnosti i stranih predstavnštava (HSMP)**. U okviru svojega djelovanja HSMP nastoji osigurati sve potrebne pretpostavke kako bi se pristupilo sklapanju kolektivnoga 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 sklopio je 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 Odlukom²⁷ nadležnoga ministra proširen na sve poslodavce u obrtništvu i malome poduzetništvu. HSMP se aktivno uključio u socijalni dijalog na razini Europske unije. Na poziv europskih radničkih i poslodavačkih organizacija iz sektora osobnih usluga, HSMP bio je sudionik obuke (Varšava, Dublin, Rim i Bruxelles) na kojoj je stekao znanja i kompetencije za osnivanje tijela po uzoru na model sektorskoga 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 unaprjeđenje rada.

²⁷ Ministar Branko Vukelić na temelju članka 211. stavka 1. Zakona o radu („Narodne novine“, broj 137/04) donio je Odluku o proširenju primjene Kolektivnoga ugovora poslodavaca i radnika u obrtu („Narodne novine“, broj 75/2005). Kolektivni ugovor poslodavaca i radnika objavljen je u „Narodnim novinama“ broj 84/05.

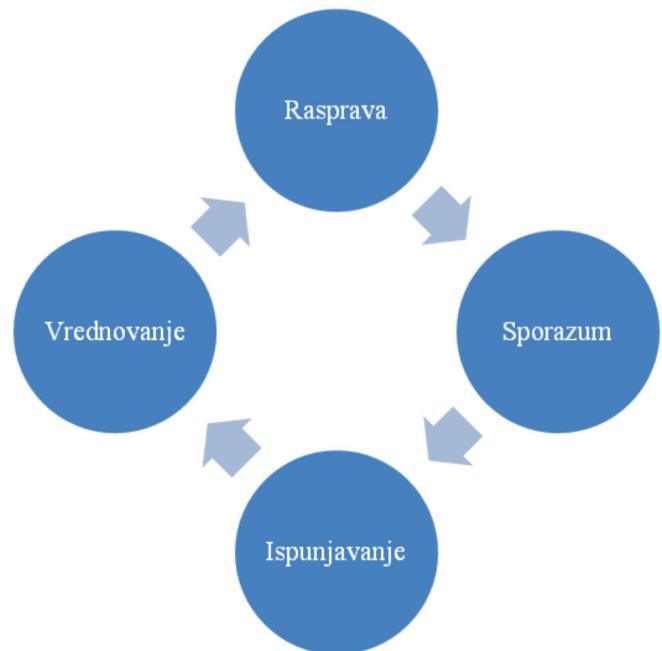
Ostvarivanje ciljeva socijalnoga dijaloga

Ciljevi socijalnoga dijaloga mogu se ostvariti na više načina. Ustanovljivanjem socijalnoga vijeća za osobne usluge- frizerstvo i kozmetiku, socijalni partneri imaju mogućnost postizanja sporazuma oko ključnih pitanja u sektoru osobnih usluga putem formalnoga tijela, čime se osigurava stabilnost i kontinuitet suradnje. Naime, osnivanje takvoga tijela može pružiti određene prednosti. Prije svega, uspostavlja se okvir unutar kojega se ostvaruje socijalni dijalog te se postavljaju pravila i procedure u postupku ostvarivanja suradnje i donošenja odluka.

Prvi i najosnovniji oblik suradnje između socijalnih partnera jest razmjena **informacija**. Proces razmjene informacija neophodan je element u uspostavljanju uspješnoga socijalnog dijaloga. Prepostavlja uspostavljanje komunikacije između sindikata s jedne i udruge poslodavaca s druge strane. Ne prejudicira obvezu donošenja važnih odluka ili poduzimanja konkretnih mjera, ali suštinski je čimbenik u postupku uspostavljanja suradnje i zajedničkoga djelovanja. Ovaj oblik suradnje socijalnih partnera „omogućava međusobno upoznavanje aktera“ (Bagić 2015: 15) što doprinosi uspostavljanju međusobnoga povjerenja.

Drugi oblik jest **savjetovanje** koje podrazumijeva razmjenu mišljenja socijalnih partnera o pojedinim pitanjima. Dakle, svim stranama daje se prilika da iznesu svoja stajališta i argumente. Ovaj postupak obuhvaća razmjenu podataka važnih za zauzimanje stajališta, a trebao bi se odvijati u razumno vremenu i bez opstruiranja usvojenih procedura postupanja. Kod savjetovanja ne postoji obveza prihvaćanja argumenata druge strane ili donošenja zajedničkih odluka.

Kao najznačajniji oblik suradnje javlja se **pregovaranje** kojim socijalni partneri nastoje postići sporazum o pojedinome pitanju. Naime, pregovaranje je proces međusobne komunikacije s ciljem postizanja zajedničke odluke. Ishod takve vrste komunikacije između socijalnih partnera ne može se predvidjeti te ovisi o trenutačnom odnosu snaga, međusobnim odnosima, spremnosti na kompromis ili vanjskim faktorima. Najpoželjnije je ono rješenje u kojemu obje strane nešto dobivaju. Uvjet za postizanje zajedničkoga rješenja jest otvoren i pozitivan stav obiju strana. Naime, pozitivnim pristupom stvara se međusobno poštovanje te spremnost na popuštanje u onim pitanjima koja su drugoj strani možda značajnija.



Slika 3. Ciklus socijalnoga dijaloga²⁸

²⁸ Grafika je izrađena temeljem teksta o ciklusima socijalnoga dijaloga iz *National tripartite social dialogue: an ILO guide for improved governance*, International Labour Office, Geneva, 2013, str. 91.

Kako bi socijalni dijalog dugoročno bio održiv, potrebno je uspostaviti pravilan ciklus njegova odvijanja (Ishikawa 2003: 21) koji se može podijeliti u četiri faze: rasprava/pregovaranje, sporazum, ispunjavanje i vrednovanje.

Naime, socijalni dijalog predstavlja kontinuirani proces koji nema predviđen kraj. Raspravljanje o pojedinim pitanjima između socijalnih partnera često podrazumijeva uzimanje u obzir prijašnjih

rasprava i pregovora. Vođenje detaljnih evidencija o provedenim raspravama i sklapanje sporazuma može izbjegći nesuglasice u sljedećim ciklusima pregovaranja. Sagledavajući ciklus socijalnoga dijaloga u cjelini, može se primjetiti kako postoji potreba za dodatnim razvijanjem institucionalnoga pamćenja, osobito u vidu osnivanja socijalnih vijeća na sektorskoj razini i pružanja administrativne pomoći od strane ministarstva nadležnoga za unaprijeđenje socijalnoga dijaloga.

Aktivnosti socijalnih partnera

Nakon što su socijalni partneri odredili prioritete u zajedničkome djelovanju, pristupaju aktivnostima oko ostvarivanja dogovorenih ciljeva. Ukoliko su utvrdili da je najbolje rješenje za rješavanje prioriteta **zakonodavna aktivnost**, obraćaju se nadležnim tijelima državne uprave radi uvrštavanja njihovih prijedloga u godišnji plan normativnih aktivnosti. U okviru uspostavljena sustava procjene učinaka propisa²⁹, zainteresirana javnost, a što uključuje i udruge sindikata i udruge poslodavaca, ima nekoliko mogućnosti za uključenje u zakonodavni postupak. Naime, ministarstva su dužna pružiti informacije o planiranim zakonodavnim aktivnostima i na taj način dati mogućnost da se putem konstruktivnih sugestija proširi lista prijedloga zakona u planirano razdoblju. Dakle, ministarstvu se na argumentiran način ukazuje na važnost određenoga propisa za gospodarski sektor u kojem socijalni partneri djeluju. Uključivanje u normativnu aktivnost moguće je još prilikom **savjetovanja o nacrtu prijedloga iskaza i javne rasprave o prijedlogu propisa**. Za aktivno sudjelovanje u ovome postupku, socijalni partneri moraju imati

razvijene stručne kapacitete jer postoji potreba za bilježenjem rokova usvajanja propisa, praćenjem internetskih stranica nadležnih ministarstava, informiranjem o mogućnostima uključivanja u kreiranje propisa, odazivanjem na javna izlaganja, dostavljanjem relevantnih podataka i sl.

Drugi način za sudjelovanje socijalnih partnera u normativnoj aktivnosti jest Gospodarsko-socijalno vijeće. Sukladno iskazanome interesu socijalnih partnera pojedine teme uvrštavaju se u program rada Gospodarsko-socijalnoga vijeća. Postoji mogućnost uključivanja³⁰ socijalnih partnera i u aktivnosti **radnih skupina** koje izrađuju nacrt zakona ili drugih dokumenata. Budući da je Gospodarsko-socijalno vijeće tripartitno tijelo na nacionalnoj razini u kojem se nalaze Vlada Republike Hrvatske te reprezentativne udruge sindikata i poslodavaca više razine, sindikati koji djeluju na sektorskoj razini mogu jedino preko svojih sindikalnih središnjica artikulirati svoje interese oko kreiranja javnih politike. S obzirom da postoji niz zakonodavnih aktivnosti usmjerenih

²⁹ Sustav procjene učinaka propisa u Republici Hrvatskoj uređen je Zakonom o procjeni učinaka propisa („Narodne novine“, broj 90/11) i Uredbom o provedbi postupka procjene učinaka propisa („Narodne novine“, broj 66/12).

³⁰ Temeljem odredbe članka 3. stavka 7. Sporazuma o osnivanju Gospodarsko-socijalnog vijeća („Narodne novine“, broj 89/13) savjetovanja između Vlade Republike Hrvatske i socijalnih partnera mogu se obavljati i prije utvrđivanja nacrtova pojedinih dokumenata. Također, predviđeno je i osnivanje radnih skupina kao povremenih radnih tijela.

samo na određene grane gospodarstva ili pojedine interesne skupine u društvu, razvidno je da postoji potreba savjetovanja i sa socijalnim partnerima koji djeluju isključivo na sektorskoj razini.

Pitanja socijalnoga položaja te druga pitanja iz radnoga odnosa ili u vezi s radnim odnosom mogu se urediti i **kolektivnim ugovorom**. Iako bi se moglo zaključiti kako je sklanjanje kolektivnoga 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. Kako bi se ujednačila prava i ostvarili dogovoren prioriteti socijalni partneri mogu pristupiti sklanjanju kolektivnoga ugovora koji bi se primjenjivao na razini određene djelatnosti. 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 njegovoga sklanjanja 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. Temeljem odredbe članka 203. Zakona o radu ministar nadležan za

rad može proširiti primjenu kolektivnoga ugovora na poslodavca koji nije član udruge poslodavaca ili udruge poslodavaca više razine, potpisnica tog kolektivnoga ugovora. Za donošenje odluke o proširenju potrebno je da se radi o kolektivnom ugovoru koji je sklopila udruga poslodavaca ili udruga poslodavaca više razine te da su kolektivni ugovor sklopili sindikati koji imaju najveći broj članova i udruga poslodavaca koja ima najveći broj radnika na razini za koju se isti proširuje. Osim navedenoga, nužan je prijedlog svih stranaka kolektivnog ugovora te postojanje javnog interesa³¹ za proširenjem.

Mogući rezultati zajedničkih aktivnosti mogu biti **smjernice** ili **preporuke** svim dionicima o primjerice standardima zaštite zdravlja i sigurnosti na radu te upute za prevenciju i zaštitu zdravlja radnika i svih sudionika u radnom procesu u frizersko-kozmetičkom podsektoru prema rezultatima znanstvenih istraživanja. Određeni ciljevi mogu se ostvariti i putem raznih alata poput **vodiča** ili **priručnika** koji pružaju korisne informacije, podižu razinu postupanja ili objedinjuju korisne informacije.

³¹ 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.

Upute za ostvarenje ciljeva

Nakon što usuglase prioritete socijalni partneri pristupaju ostvarenju zacrtanih ciljeva. Prvi zadatak im je kreirati jednostavnu prezentaciju ambicija i ciljeva s vremenskim prikazom predviđenih aktivnosti. U tome procesu detektiraju se ključne radnje odnosno događaji te rokovi njihova ostvarenja. Budući da je u pravilu riječ o aktivnostima ovisnima o vanjskim čimbenicima, potrebno je i identificirati područja visokog rizika

koja mogu onemogućiti ili usporiti tijek njihovoga ostvarenja. Također, utvrđuju se i drugi dionici o čijem djelovanju ovisi konačan ishod zacrtanih ciljeva. Navedeni plan aktivnosti koristi se za brzo komuniciranje planova i ciljeva, rukovodi očekivanjima svih sudionika, stvara zajedničko razumijevanje između svih interesnih skupina te služi za komuniciranje planova s drugim važnim dionicima.

Europski okvirni sporazum o zaštiti zdravlja i sigurnosti u sektoru frizerstva

Procjenjuje se da na području država članica Europske unije u sektoru frizerstva radi preko 1.000.000 ljudi zaposlenih u oko 400,000 frizerskih salona te da pružaju usluge za preko 350 milijuna korisnika³². U sektoru prevladavaju mali poslodavci koji u prosjeku zapošljavaju 3 radnika. Broj samozaposlenih u ovome sektoru višestruko je veći u odnosu na cijelokupno gospodarstvo Europske unije. Frizerstvo je dominantno žensko zanimanje budući da žene čine 80% radne snage. Promatramo li dobnu strukturu primjećujemo da je 80% radnika mlađe od 26 godina. Istražujući zdravstvene rizike u frizerstvu Europska agencija za zaštitu na radu (EU-OSHA) konstatirala je da su frizeri izloženi značajnim zdravstvenim problemima te da unaprjeđenje uvjeta rada u tome sektoru mora postati najvažniji prioritet³³. Osim kožnih bolesti, u frizerstvu se češće javljaju i bolesti mišića te zglobova. **Navedeni zdravstveni problemi rezultiraju dugotrajnim bolovanjima, nižom produktivnošću i ranim izlaskom radnika iz tog sektora.** Samo na području Europske unije troškovi kožnih bolesti vezanih uz obavljanje zanimanja procjenjuju se na 5 milijardi eura godišnje. S druge strane, EU-OSHA smatra da uvođenje preventivnih mjera ne predstavlja značajan finansijski teret. Prema njihovim pretpostavkama, troškovi bi iznosili 0,5 eura po

korisniku usluge ili nešto više od 1% godišnjega prometa prosječnoga frizerskog salona³⁴.

Brojna istraživanja o zdravstvenim rizicima u zanimanju frizera potaknula su socijalne partnere u sektoru osobnih usluga *Coiffure EU*³⁵ i *UNI Europa Hair and Beauty* da 26. travnja 2012. godine sklope Europski okvirni sporazum o zaštiti zdravlja i sigurnosti u sektoru frizerstva (u dalnjem 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. Uvjereni da očuvanje zdravlja svih osoba koje rade u frizerskim salonima pridonosi očuvanju poslova i osiguranju gospodarske budućnosti u sektoru frizerstva, socijalni partneri sklopili su Sporazum sa željom da potiču integrirani pristup u prevenciji rizika i unaprjeđivanju sigurnosti i zaštite zdravlja na radu.

Temeljem odredbe članka 155. stavka 2. Ugovora o funkciranju 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

³² Occupational health and safety in the hairdressing sector, European Agency for Safety and Health at Work, 2014., str. 4.

³³ Occupational skin diseases and dermal Exposure in the European union (EU-25): policy and practice overview, European Agency for Safety and Health at Work, European Risk Observatory Report, 2008.

³⁴ Occupational health and safety in the hairdressing sector, European Agency for Safety and Health at Work, 2014., str. 4.

³⁵ Coiffure EU reprezentativno je europsko udruženje poslodavaca u frizerstvu, a ujedno je pridruženo UEAPME-u.

o programu REFIT³⁶ od 18. lipnja 2014. godine obznanila da neće podnijeti prijedlog Vijeću, čime se pokazalo da Komisija nema ulogu samo pukog posrednika već aktivnoga sudionika koji može samostalno odlučiti hoće li prihvati Sporazum koji su sklopili socijalni partneri. Tekst Sporazuma između socijalnih partnera Vijeće može u cijelosti prihvati ili u potpunosti odbaciti, no ne može izmjeniti njegov sadržaj ili prihvati 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:

- (a) prikladnosti djelovanja Europske unije u tome području;
- (b) reprezentativnosti i ovlaštenja stranaka potpisnica;
- (c) zakonitosti svake odredbe Sporazuma sa zakonodavstvom Europske unije;
- (d) nepostojanja administrativnih, finansijskih 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. Nakon što je Komisija obznanila da neće nastaviti postupak donošenja direktive, socijalni partneri izrazili su svoje negodovanje smatrajući da je time postavljen presedan koji narušava temelje socijalnoga dijaloga i njegovu autonomiju.

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 četiri mogućnosti implementiranja Sporazuma u državama članicama Europske unije (Bodiroga-Vukobrat i Laleta 2007: 30-33):

1. korištenjem radnopravnoga zakonodavstva;
2. kombinacijom zakonske legislative i kolektivnih ugovora;
3. proširenom primjenom kolektivnih ugovora *erga omnes* koja se već primjenjuje u nacionalnome zakonodavstvu;
4. korištenjem kolektivnoga ugovora kao jedinoga instrumenta.

U situaciji poput ove u frizerskom sektoru, 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.

Sklopljeni Sporazum primjenjuje se na radnike, uključujući vježbenike i pripravnike. Kada samozaposlene osobe koje unajmljuju frizerski salon ili poslodavci osobno rade u prostoru koji

³⁶ Kako bi osigurala prikladnost i učinkovitost propisa Europska unija uspostavila je REFIT program. U okviru toga programa preispisuju se normativni akti u cilju smanjenja troškova primjena i stvaranja zakonodavstva jednostavnoga za primjenu. Navedenim programom teži se stvaranju jasnoga, stabilnoga i predvidivoga normativnog okvira kojim se podupire rast i otvaranje radnih mjesta.

je ujedno radno mjesto radnika i oni su dužni pridržavati se mjera propisanih Sporazumom. Sukladno postojećem zakonodavnom okviru u Republici Hrvatskoj, kada fizička osoba kao vlasnik obrta sama obavlja poslove, ista nema ugovor o radu (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 kolektivnoga ugovora. Ukoliko se sklopi granski kolektivni ugovor, tada se njegove odredbe ne primjenjuju na samozaposlenu osobu jer ona nema status radnika.

Sporazum je podijeljen na dva dijela. U **prvome dijelu** nalaze se temeljne odredbe i preventivne mјere podijeljene u nekoliko zasebnih cjeлиna:

1. korištenje materijala, proizvoda i alata te zaštita kože i dišnoga puta;

2. prevencija mišićno-koštanih bolesti;
 3. radno okruženje i organizacija rada;
 4. zaštita majčinstva i
 5. mentalno zdravlje i dobrobit.

Navedene mjere usmjerenе su na korištenje odobrenih materijala i proizvoda za koje se smatra da nisu štetni ili da su manje štetni (kozmetika za kosu, sušila za kosu, rukavice, škare i sl.). Preporuča se izmjena zadataka kako bi se izbjegli ponavljaјući pokreti i naporan rad u dužem razdoblju. U slučaju opremanja frizerskih salona poslodavac mora voditi računa o korištenju rotirajućih stolica čija se visina može podesiti, ergonomski prilagodene opreme i prikladnih alata. Poslodavac mora osigurati dovoljno prostran radni prostor, instalacije u skladu s europskim standardima, neklizajuću radnu površinu, dovoljnu osvjetljenost i prikladno ventiliranje prostorija. Pri organizaciji posla i radnoga vremena uzimaju se u obzir posebne potrebe trudnica i majki koje doje dijete. Kako bi se uspostavilo poticajno radno okruženje, poslodavac je dužan pažljivo organizirati radne zadatke, raspored radnoga vremena i radno opterećenje.

Tablica 3. Prikaz članova organizacija socijalnih partnera u državama članicama EU³⁷.

(Izvor: Occupational health and safety in the hairdressing sector, European Agency for Safety and Health at Work, 2014, str. 10.)

37 Zastupljenost organizacija socijalnih partnera u sektoru osobnih usluga istražena je i potvrđena u 2 zasebne studije. Prva je provedena 2001. godine od strane Europske komisije, a u suradnji sa Sveučilištem u Luevenu dok je drugu 2008. godine proveo *Eurofound* u suradnji sa Sveučilištem iz Beča.

Drugi dio sadrži detaljan opis pojedinačnih i skupnih preventivnih mjera. Pojedinačne preventivne mjere propisuju obvezu korištenja prikladne radne odjeće i obuće s neklizajućim đonom. Također, radnici ne smiju nositi nakit na prstima i rukama jer je koža zbog vlage ili izloženosti kemikalijama posebno sklona zdravstvenim rizicima. Dužni su ispirati otopine i pripravke za kosu kako se ne bi osušili na koži, nositi prikladne zaštitne rukavice te koristiti kreme za zaštitu i njegu kože. Sukladno skupnim mjerama, radnici ne smiju jesti i pušiti u radnim prostorijama, a ujedno su dužni koristiti prikladne aparate i proizvode za rad s otopinama i kemikalijama. Poslodavac ima obvezu osigurati zaštitne rukavice, ručnike za jednokratnu upotrebu te proizvode za čišćenje kože. Svi aparati i oprema moraju se čistiti i dezinficirati, a radni prostor održavati u higijenski prikladnome stanju.

Tablica 4. Mogući uzroci bolesti kože
(Izvor: Bogadi Šare et al. 2014: 29)

Zanimanje	Iritativne kemikalije	Alergogene kemikalije
Frizeri	Sapuni, detergenti, šamponi, trajne ondulacije (amonijev tioglikolat i kiselina), izbjeljivači (vodikov peroksid), rad u vodi	Boje za kosu, privremene tetovaže: p-fenilendiamin (PPD), p-toluilendiamin (PTD), rezorcinol, pirogalol Hidrokinon, aminofenoli Izbjeljivači: amonijev i alkalni persulfati Alati: nikal, aditivi u gumi Šamponi: formaldehid, izotiazolinoni (Kathon CG), kvarterniamonijevi spojevi, triklorokarbonolid, fenoksietanol, kokoamidopropilbetaein (CAPB), alkilglukozidi, parfemi, parabeni, kokosovo ulje, lanolin, Zaštitne rukavice

Zanimanje frizera ubraja se u rizična zanimanja za razvoj bolesti kože. Pranje kose u frizerskim salonima radni je proces za koji je karakterističan rad u vodi ili s vodom, a upravo to je najčešći uzrok iritativnog dermatitisa (Bogadi Šare et al. 2014: 23). Osim toga, profesionalne bolesti kože često uzrokuje i izloženost kemikalijama. Kod frizera javlja se rizik alergije na parafenilendiamine u bojama za kosu (Bogadi Šare et al. 2014: 24).

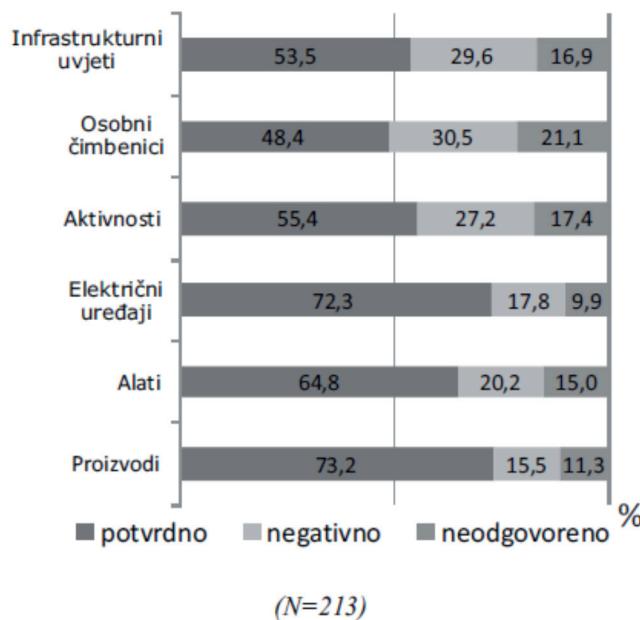
Istraživanje o zaštiti kože na radu provele su u

Sporazum bez ikakve sumnje predstavlja važan sektorski dokument i primjer uspješno integrirane politike socijalnoga dijaloga. 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 samoga 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.

sklopu EU projekta *SafeHair*³⁸ u Republici Hrvatskoj Marija Kujundžić Brkulj i Jelena Macan s Instituta za medicinska istraživanja i medicinu rada iz Zagreba. Istraživanje je obuhvatilo 213 ispitanika, od toga 133 vlasnika frizerskih salona, 46 radnika i 31 frizerskog učenika.

³⁸ EU projekt *SafeHair* kao cilj ima razvoj standarda mjera zaštite zdravlja na radu u djelatnosti frizerstva na području Europske unije prihvaćenih Dresdenskom deklaracijom. Dresdensku deklaraciju potpisala su 28. rujna 2010. godine 34 predstavnika udrug poslodavaca, sindikata, agencija i istraživačkih centara iz 12 država: Austrije, Belgije, Danske, Francuske, Njemačke, Kosova, Malte, Nizozemske, Slovenije, Švicarske, Turske i Ujedinjenog Kraljevstva.

Tablica 5. Odgovori na pitanje „Koja područja su pokrivena procjenom opasnosti u vašem salonu?“
(Izvor: Kujundžić Brkulj i Macan, 2013: 297)



Prema rezultatima provedene ankete procjena opasnosti slabije je provedena za infrastrukturne uvjete, osobne čimbenike i aktivnosti. S druge strane, u većem broju frizerskih salona procjena opasnosti obuhvatila je električne uređaje, alate i proizvode. Iz navedenoga može se zaključiti kako je kod hrvatskih frizerova razvijena svijest o postojanju rizika na radnome mjestu. Međutim, njihovo znanje

o štetnostima pojedinih aktivnosti (pranje, šišanje, sušenje) nije dovoljno. Rezultati upozoravaju na djelomičnu neupućenost frizera u postupak procjene opasnosti na radnome mjestu (Kujundžić Brkulj i Macan 2013: 301). Kao zaključak nameće se kako je potrebno pružati informacije o mjerama zaštite na radu tijekom redovitoga strukovnog obrazovanja te vršiti kontinuirane edukacije za vrijeme radnoga vijeka (Kujundžić Brkulj i Macan 2013: 301).

Stručne analize³⁹ ukazuju kako se uspješna zaštita kože može ostvariti modelom zaštite koji kombinira tri razine sačinjene od:

1. zaštite kože tijekom rada;
2. čišćenja kože i
3. njegе kože nakon rada.

Na temelju provedenih analiza zdravstvenih rizika te utvrđivanjem finansijskih tereta socijalni partneri mogu usuglasiti stajališta i donijeti **zajedničko mišljenje** o standardima zaštite zdravlja i sigurnosti na radu te **upute** za prevenciju i zaštitu zdravlja radnika i svih sudionika u radnome procesu u frizersko-kozmetičkom sektorу.

³⁹ Profesionalne bolesti kože u frizerskome zanimanju- medicinski referentni dokument, Sveučilište u Osnabrücku, 2011 (hrvatski prijevod: Institut za medicinska istraživanja i medicinu rada, Zagreb), str. 20.

Europski frizerski certifikati

Djelujući zajedno u Odboru za osobne usluge/frizerstvo, sektorskome tijelu za socijalni dijalog u Europskoj uniji, socijalni partneri *Coiffure EU* i *UNI Hair and Beauty* potpisali su 18. lipnja 2009. godine **Europski sporazum o primjeni europskih frizerskih certifikata (EHC⁴⁰)**. EHC predstavlja težnju socijalnih partnera za uspostavljanjem standardnoga 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. U kontekstu EHC-a predviđene su 3 razine:

- 1. razina A:** nacionalne frizerske diplome koje izdaju nacionalne vlasti ili tijela za obuku;
- 2. razina B:** dobrovoljni frizerski certifikat koji se izdaje nakon polaganja ispita i
- 3. razina C:** dobrovoljni frizerski certifikat koji se uručuje upravitelju salona ili vlasniku salona koji je uspješno položio ispit.

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 specifičnima za svaku državu članicu. Implementiranje se provodi u roku od dvije godine nakon potpisivanja sporazuma. Dakle, odgovornost za provedbu europskoga frizerskog certifikata leži na socijalnim partnerima koji su članovi organizacija na europskoj razini koje su sklopile sporazum. Postupak⁴¹ 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 europskoga 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.

Socijalni partneri iz svake države jamče da se sadržaj europskoga 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 sadržajem⁴².

Ukratko, postupak uvođenja europskog frizerskog certifikata može se svesti na 8 osnovnih koraka:

1. preuzimanje dokumenata s internetske stranice www.euhaircert.eu;
2. popunjavanje dokumenata od strane socijalnih partnera;
3. slanje popunjениh dokumenata na adresu e-pošte: info@euhaircert.eu;

⁴⁰ European agreement on the implementation of the European Hairdressing Certificates (EHC)

⁴¹ Sve informacije o postupku mogu se pronaći na internetskoj stranici <<http://www.euhaircert.eu/>>

⁴² Certifikat sadrži registracijski broj, datum izdavanja, ime i prezime te datum rođenja ispitanika.

4. primanje potvrde o primitku dokumenata;
5. provjera dokumenata od strane nadležnoga tajništva;
6. plaćanje godišnje naknade⁴³;
7. godišnja potvrda dozvole za izdavanje certifikata te provedbene upute i
8. uspostava elektroničke baze podataka.

Certifikat razine B dodatak je raznovrsnim frizerskim diplomama koje izdaju nacionalne vlasti. Socijalni partneri dužni su potvrditi da je njihova obuka usporediva s uvjetima kojima se mora udovoljiti kako bi se stekao europski frizerski certifikat. Obuka mora biti usporediva s razinom 4 Europskog kvalifikacijskog okvira.

Uspoređujući tri vrste ishoda učenja u Europskom kvalifikacijskom okviru (znanje, vještine i kompetencije) s istovjetnim vrstama učenja u europskom frizerskom certifikatu, certifikat razine C smatra se ekvivalentnim razini 5 Europskog kvalifikacijskog okvira⁴⁴. Razina C predstavlja poduzetnika koji ima vještine potrebne da vodi frizerski salon, rukovodi zaposlenicima te razvija usluge. Također, uključen je u financijsko upravljanje te vođenje frizerskog salona.

Potrebu za promjenom sadržaja obuke svake četiri godine utvrđuje Odbor za osobne usluge/frizerstvo sukladno znanstvenim spoznajama i potrebama

⁴³ Naknada za godišnju dozvolu, odnosno licencu za izdavanje certifikata ovisi o kategorizaciji države. Naime, države su podijeljene u 3 kategorije: male, srednje i velike. U kategoriju malih država ubrajaju se: Bugarska, Cipar, Češka, Estonija, Finska, Grčka, Mađarska, Irska, Latvija, Litva, Luksemburg, Malta i Poljska. One plaćaju 200 eura godišnje za certifikat B ili C, odnosno 300 eura za oba certifikata. Srednje države Austrija, Belgija, Danska, Nizozemska, Norveška, Portugal, Španjolska, Švedska i Švicarska plaćaju 300 eura po certifikatu ili 500 eura za oba. U velike države svrstane su Francuska, Njemačka, Italija i Ujedinjeno Kraljevstvo te za njih godišnja naknada iznosi 400 eura po certifikatu ili 700 eura za paket koji uključuje oba certifikata. Iako nije navedena u kategorizaciji koja je napravljena prije njezinog ulaska u Europsku uniju može se prepostaviti kako će Hrvatska biti svrstana među male države.

⁴⁴ International qualifications, European Centre for the Development of Vocational Training, Luxembourg, 2012, str. 35.

tržišta rada koje najčešće vrši *Eurofound*. Proizlazi kako se putem europskoga frizerskog certifikata uspostavlja obveza cjeloživotnoga strukovnog učenja i praćenja europskih standarda u zanimanju frizera.

Postoji nekoliko dobrih razloga za implementiranjem europskog frizerskog certifikata u Republici Hrvatskoj:

1. rad frizera postaje fleksibilniji na tržištu rada Europske unije;
2. stvaraju se bolje mogućnosti za rad u inozemstvu;
3. potrošačima se omogućuje usluga visoke kvalitete;
4. zaposleni frizeri ostaju dulje u sektoru i
5. postavlja se zajedničko profesionalno polazište za poboljšanu kvalitetu.

Obrazovanje za zanimanje frizera u Republici Hrvatskoj traje tri godine, što uključuje nastavu u obrtničkoj frizerskoj školi i praksi u frizerskome salonu. Budući da se tijekom obrazovanja praksa izmjenjuje s redovitom nastavom, od učenika se kao uvjet za upis u frizersku školu traži da ima potpisani ugovor o obavljanju prakse s frizerskim salonom. Za upis potrebno je imati i završenu osnovnu školu te liječničku svjedodžbu specijalista medicine rada o nepostojanju zdravstvenih indikacija za obavljanje zanimanja. Nakon završetka trogodišnjega obrazovanja polaže se završni ispit i stječe kvalifikacija za tržište rada. Vlastiti frizerski salon frizeri mogu otvoriti nakon što steknu tri godine iskustva i polože majstorski ispit u Hrvatskoj obrtničkoj komori.

Naglasak u budućem razvoju obrazovanja za zanimanje frizer treba usmjeriti na razvijanje kompetencija koje su podloga za cjeloživotno

učenje i koje omogućuju brzu prilagodbu promjenama na tržištu rada. Naime, veća konkurenčnost na tržištu rada dovodi do bolje kvalitete usluga, ali i do veće mobilnosti hrvatskih frizera na tržištu rada Europske unije, što može pozitivno utjecati na smanjenje trenutačno visoke stope nezaposlenosti, osobito među mladima. Jedan od načina promicanja razvoja vještina

jest i sudjelovanje mladih na međunarodnim natjecanjima, među kojima je najpoznatije *EuroSkills*. Radi se o natjecanju koje promiče standarde i vještine u strukovnim zanimanjima. Osnovni mu je cilj osigurati da strukovna natjecanja odražavaju promjenjive potrebe za vještinama na tržištu rada Europske unije.

Zaključak

Promicanje dijaloga između poslodavaca i radnika prepoznato je kao zajednički cilj kako Europske unije tako i njezinih država članica. Razlog ne leži samo u potrebi prevladavanja međusobnih razlika i stvaranja socijalnoga mira. Iskustva pokazuju kako upravo socijalni dijalog može pomoći u prevladavanju negativnih gospodarskih kretanja, stvaranju stabilnosti u gospodarskim sektorima te čak povećanju konkurentnosti. Iako se u većini razvijenih industrijskih država u svijetu članstvo radnika u sindikatima kontinuirano smanjuje, sindikati nisu izgubili svoju društvenu ulogu. Međutim, takvo stanje upućuje na potrebu preispitivanja postojećeg načina rada i pronalaženje odgovora na izazove globalnog društva. Rješenja za revitalizaciju sindikalnoga djelovanja pružanje su šireg spektra usluga uvažavajući potrebe radnika, povezivanje s drugim društveno angažiranim skupinama i povezivanje sa sektorskim sindikatima na međunarodnoj razini. Hrvatski sindikat male privrede, obrtništva, uslužnih djelatnosti i stranih predstavnštava prepoznao je trenutačne izazove u sektoru osobnih usluga te je putem projekta financiranog iz sredstava Europskog socijalnog fonda pokrenuo aktivnosti u smjeru jačanja sektorskoga socijalnog dijaloga u Republici Hrvatskoj te uključivanja u socijalni

dijalog na razini Europske unije. Kao prioriteti socijalnoga dijaloga istaknuti su zdravstveni rizici za zanimanje frizer i uvođenje europskoga frizerskog certifikata. Naime, zdravstveni problemi u frizerstvu rezultiraju dugotrajnim bolovanjima, nižom produktivnošću i ranim izlaskom radnika iz tog sektora te je nužno razvijanje mjera za unaprijeđenje uvjeta rada te zaštite zdravlja frizera. S druge strane, uvođenjem europskoga frizerskog certifikata postiže se kvalitetnija usluga te jača ugled frizerske djelatnosti, a ujedno i omogućava mobilnost na tržištu rada.

Razvijanjem socijalnoga dijaloga u području osobnih usluga socijalni partneri dobili bi priliku sukretirati politike koje se odnose na njihovu djelatnost. Umjesto objekata zakonodavnih aktivnosti, postali bi aktivni subjekti koji mogu utjecati na svoju budućnost. O vrijednosti socijalnoga dijaloga govorio je i predsjednik Europske komisije José Manuel Barroso⁴⁵ navodeći: „**Socijalni dijalog, kolektivno pregovaranje i savjetovanje dio su našeg DNK**“. Dakle, socijalni dijalog neizostavan je dio društvenoga i političkog djelovanja te jedna od temeljenih demokratskih vrijednosti suvremenoga društva.

Izvori

Zakoni i drugi akti:

1. Deklaracija o zaključcima razvoja stručnog usavršavanja frizera u Evropi (2005)
2. Europski frizerski certifikat, Smjernice za europske frizere- program socijalnoga dijaloga u Europskoj uniji (2000)
3. Europski okvirni sporazum o zaštiti zdravlja i sigurnosti u sektoru frizerstva (2012)
4. Europska socijalna povelja (1961)
5. Europski sporazum o provedbi europskih frizerskih certifikata (2009)
6. Fakultativni protokol uz Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima (1966)
7. Javna rasprava o pojednostavljenju Direktive o kozmetičkim proizvodima 76/768/ EEC (2007)
8. Konvencija broj 87 o slobodi udruživanja i zaštiti prava na organiziranje (1948)
9. Konvencija broj 98 o primjeni načela prava na organiziranje i kolektivno pregovaranje (1949)
10. Konvencija broj 135 o zaštiti predstavnika radnika u poduzeću i pogodnostima koje bi im trebalo osigurati (1971)
11. Konvencija za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda (1950)
12. Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima (196.)
13. Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima (1966)
14. Objava stupanju na snagu Europske socijalne povelje i Dodatnoga protokola Europskoj socijalnoj povelji („Narodne novine“, MU broj 8/03)
15. Odluka o objavi Opće deklaracije o ljudskim pravima („Narodne novine“, MU broj 12/09)
16. Odluka o objavljivanju konvencija Međunarodne organizacije rada kojih je Republika Hrvatska stranka na temelju notifikacije o sukcesiji („Narodne novine“, MU broj 2/94)
17. Odluka o objavljivanju mnogostranih međunarodnih ugovora kojih je Republika Hrvatska stranka na temelju notifikacija o sukcesiji („Narodne novine“, broj 53/91)
18. Odluka o proglašenju Zakona o potvrđivanju fakultativnog protokola uz Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima („Narodne novine“, MU broj 7/95 i 11/95-Ispravak)
19. Odluku o proširenju primjene Kolektivnog ugovora poslodavaca i radnika u obrtu („Narodne novine“, broj 75/2005)
20. Opća deklaracija o ljudskim pravima (1948)
21. Poslovnik o radu Odbora za europski socijalni dijalog u sektoru osobne usluge (2006)
22. Povelja Europske unije o temeljnim pravima („Službeni list“ Europske unije C 83, 30.03.2010.)
23. Povelja iz Barija- nacrt zaključaka Europskog simpozija o razvoju stručnog usavršavanja frizera u mediteranskim zemljama (2007)
24. Rješenje Ministarstva rada i socijalne skrbi o ispunjavanju Zakonom propisanih uvjeta udruga sindikata više razine („Narodne novine“, broj 14/00)
25. Rješenje o određivanju zastupljenosti udruga sindikata više razine u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini („Narodne novine“, broj 29/04)
26. Rješenje o utvrđivanju udruga sindikata više razine koje ispunjavaju uvjete za zastupljenost u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini („Narodne novine“, broj 53/09)
27. Smjernice kodeksa ponašanja za europske frizere (2001)
28. Sporazum između europskih socijalnih partnera u frizerstvu o zdravlju i sigurnosti, posebice pri upotrebi i rukovanju kozmetičkim proizvodima i kemijskim sredstvima (2005)
29. Sporazum o osnivanju Gospodarsko-socijalnoga vijeća („Narodne novine“, broj 89/13)
30. Ugovor o funkcioniranju Europske unije („Službeni list“ Europske unije, C 115 od 09.05.2008. i C 83 od 30.03.2010.)
31. Uredba o provedbi postupka procjene učinaka propisa („Narodne novine“, broj 66/12)
32. Ustav Republike Hrvatske („Narodne novine“, broj 56/90, 135/97, 8/98- pročišćeni tekst, 113/00, 124/00- pročišćeni tekst, 28/01, 41/01- pročišćeni tekst, 55/01- ispravak, 76/10, 85/10- pročišćeni tekst i 5/14)
33. Zakon o potvrđivanju Europske socijalne povelje, Dodatnog protokola Europskoj socijalnoj povelji, Protokola o izmjenama Europske socijalne povelje i Dodatnog protokola Europskoj socijalnoj povelji („Narodne novine“, MU broj 15/02)
34. Zakon o potvrđivanju Konvencije za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda i protokola br. 1., 4., 6., 7. i 11. uz Konvenciju za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda („Narodne novine“, MU broj 18/97)
35. Zakon o procjeni učinaka propisa („Narodne novine“, broj 90/11)
36. Zakon o radu („Narodne novine“, broj 93/14)
37. Zakon o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata („Narodne novine“, broj 93/14 i 26/15)
38. Zakon o udrugama („Narodne novine“, broj 74/14)
39. Zakon o zaštiti na radu („Narodne novine“, broj 71/14, 118/14 i 154/14)

Literatura:

1. Bagić, D., (2010), Sustav industrijskih odnosa u Republici Hrvatskoj: hrvatski sindikati između društvene integracije i tržišnog sukoba, doktorska disertacija, Zagreb.
2. Bagić, D., (2015) Dijalogom do uspjeha, Kako može (još) bolje: uvidi, zaključci i preporuke projekta „Jačanje tripartitnog socijalnog dijaloga u Republici Hrvatskoj“, Zagreb.
3. Blanchflower, D. G., (2006), A Cross-country Study of Union Membership, Discussion Paper Series, Institute for the Study of Labor, IZA DP No. 2016: 1-58.
4. Bodiroga-Vukobrat, N., Laleta, S. (2007), Posebnosti kolektivnoga pregovaranja u europskome i hrvatskome pravu, Pravni fakultet Sveučilišta u Rijeci, Vol. 28 br. 1.
5. Bogadi Šare, A. et al. (2014), Pristup profesionalnim bolestima kože u medicini rada, stručna smjernica, Zagreb.
6. Carls, K., Bridgford, J., (2012), Socijalni dijalog- Priručnik za sindikalnu edukaciju, Međunarodni centar za osposobljavanje Međunarodne organizacije rada, Torino.
7. Frege, C., Kelly, J. (2003), Union Revitalization Strategies in Comparative Perspective, European Journal of Industrial relations, 9(1): 7-24.
8. International qualifications, (2012) European Centre for the Development of Vocational Training, Luxembourg.
9. Ishikawa, J., (2003), Key features of National Social Dialogue: a Social Dialogue Resource Book, International Labour Office, Geneva.
10. Kokanović, M., (1999), Croatian Labour Realities, 1990-1999. SEER- South- East Europe Review for Labour and Social Affairs, 2(03): 185- 208.
11. Kujundžić Brkulj, M., Macan, J. (2013), Zaštita kože na radu u hrvatskih frizera (rezultati EvaHair upitnika provedenog u sklopu EU projekta SafeHair).
12. National tripartite social dialogue: an ILO guide for improved governance, (2013) International Labour Office, Geneva.
13. Occupational health and safety in the hairdressing sector, (2014), European Agency for Safety and Health at Work.
14. Occupational skin diseases and dermal Exposure in the European union (EU-25): policy and pratitse overview, (2008), European Agency for Safety and Health at Work, European Risk Observatory Report.
15. Pološki Vokić, N., Obadić, A., (2010), Revitalizacija sindikata u suvremenome društvu, Ekonomski pregled 61(3-4): 187-214.
16. Profesionalne bolesti kože u frizerskome zanimanju- medicinski referentni dokument, Sveučilište u Osnabrücku, (2011), hrvatski prijevod: Institut za medicinska istraživanja i medicinu rada, Zagreb.
17. Švigor, M. (2010), Sectoral Social Dialogue in EU 12 and Candidate Countries, International Labour Organisation, Bruxelles.
18. Švigor, M. (2013), Mogućnosti revitalizacije sindikalnih organizacija u sklopu europskoga socijalnog dijaloga, U Zbornik radova okrugloga stola Uloga sindikata u suvremenome društvu (str. 59-74), Zagreb.

Internetske stranice:

1. Worker participation, <<http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Across-Europe/Trade-Unions2>>
2. Ministarstvo pravosuđa, <<https://pravosudje.gov.hr/pristup-informacijama-6341/ostale-informacije/zakoni-i-propisi-6354/medjunarodno-pravo-eu/6442>>
3. Savez samostalnih sindikata Hrvatske, <<http://www.sssh.hr/hr/dokumenti/medunarodni-dokumenti/konvencije-mor-a-28>>
4. Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava, <<http://www.mrms.hr/ministarstvo-rada-i-mirovinskoga-sustava/socijalno-partnerstvo/katalog-zakona-i-propisa/>>
5. Europski parlament <http://www.europarl.europa.eu/atyourservice/hr/displayFtu.html?ftuld=FTU_5.10.7.html>

Dodatne informacije:

Nositelj projekta: HRVATSKI SINDIKAT MALE PRIVREDE

Trg kralja Petra Krešimira IV, br.2.
10000 Zagreb
01/465-50-31
hsmp@zg.t-com.hr

Upravljačko tijelo: MINISTARSTVO RADA I MIROVINSKOG SUSTAVA

Petračićeva 4, 10000 Zagreb
01/3696-458
esf@mrms.hr

Posredničko tijelo: HRVATSKI ZAVOD ZA ZAPOŠLJAVANJE

Ured za financiranje i ugovaranje projekata
Europske unije
Petračićeva 4/3, 10000 Zagreb
01/5393-220
cesdfc@hz.zavod.hr

Strukturni fondovi:

www.strukturnifondovi.hr

Operativni program “Razvoj ljudskih potencijala”:

<http://www.strukturnifondovi.hr/op-razvoj-ljudskih-potencijala-2007-2013-38>

