

# SOCIJALNO PARTNERSTVO I TRŽIŠTE RADA\*

Ana CVITKOVIĆ

Vladin ured za socijalno partnerstvo, Zagreb

UDK 321:331.5

## *Sažetak*

*U članku se daje prikaz značenja socijalnog partnerstva i njegov utjecaj na tržište rada. Članak se sastoji od pet dijelova. Nakon kraćih uvodnih napomena u idućoj se dionici objašnjava pojam socijalnog partnerstva, njegovo značenje, te sudionici socijalnog dijaloga i partnerstva. Treći dio obrađuje utjecaj socijalnog partnerstva na tržište rada, dok su u četvrtom dijelu navedena iskustva socijalnog partnerstva u rješavanju problema nezaposlenosti i poboljšanja tržišta rada u tri europske zemlje. Peti dio rada govori o obilježjima socijalnog partnerstva u Republici Hrvatskoj.*

*Ključne riječi: socijalno partnerstvo, socijalni dijalog, tržište rada, gospodarski rast i razvoj*

## **1. Uvod**

Socijalno je partnerstvo, bez sumnje, dobilo na značenju u rješavanju problema nezaposlenosti i poticanju zapošljavanja, pitanjima koja su i inače postala središnje teme europske socijalne politike. U većini tranzicijskih zemalja prihvaćena je institucija socijalnog dijaloga te se ideja socijalnog konsenzusa razvila bez obzira na stupanj razvoja, političku usmjerenost i postojanje institucija civilnog društva. Tendencija socijalnom konsenzusu izraz je želje za ostvarenjem stabilnosti i kohezije kao predujta razvoja. To je socijalnom dijalogu postavilo velika, često i teško ostvariva, očekivanja. Uglavnom, tranzicijske zemlje koje su imale razvijeniji socijalni dijalog i bolje socijalno partnerstvo – poput Mađarske – ostvarile su i veći gospodarski razvoj i postigle bolje učinke u socijalnoj politici (Gallai, 2001). I u Hrvatskoj se, u skladu s europskim socijalnim modelom razvija socijalno partnerstvo. Iako postoje opravdane

---

\* Prilježeno (*Received*): 11.6.2003.  
Prihvaćeno (*Accepted*): 13.10.2003.

kritike njegove nedovoljne razvijenosti<sup>1</sup> i/ili nedovoljnog utjecaja<sup>2</sup>, možemo ocijeniti da socijalno partnerstvo u RH ipak dobiva sve značajniju ulogu u problemima zaposlenosti i zapošljavanja.

U radu ćemo izložiti spoznaje vezane za djelovanje socijalnog partnerstva na politiku zapošljavanja. Nakon uvodnih izlaganja tumačimo pojam socijalnog partnerstva, njegovo značenje i sudionike. U idućem dijelu članka izlaže se utjecaj socijalnog partnerstva na tržište rada. U četvrtom dijelu navode se iskustva socijalnog partnerstva u tri europske zemalje – Austriji, Irskoj i Nizozemskoj – u rješavanju problema nezaposlenosti i poboljšanja tržišta rada. Peti dio rada posvećen je obilježjima socijalnog partnerstva u Republici Hrvatskoj. Rad završava zaključkom i prijedlozima poboljšanja.

## 2. Što je socijalno partnerstvo

Postoje brojne definicije socijalnog partnerstva, ali nije poznata nijedna općeprihvaćena definicija. Međutim, dodirne točke svih ili većine definicija pokazuju da je socijalno partnerstvo prije svega zajednička suradnja s jedinstvenim ciljem uspjeha, razmjena informacija i zajedničko rješavanje problema, kao i pronalaženje ravnoteže između dva suprotna polariteta: socijalne sigurnosti i fleksibilnosti uz stalno obrazovanje i usavršavanje socijalnih partnera. Pod pojmom socijalno partnerstvo može se obuhvatiti:

- socijalno prepoznavanje različitih interesa socijalnih partnera
- prezentiranje pojedinačnih interesa svakoga socijalnog partnera i usklađivanje s interesima suprotne strane
- organizirano djelovanje socijalnih partnera radi kvalitetnijeg reguliranja rada i tržišta rada.

Socijalni su partneri reprezentativna tijela koja djeluju na temelju dobivenih mandata, a njihova je legitimnost utvrđena u skladu s potrebnom razinom reprezentativnosti. Socijalni bi partneri trebali imati jako zajedničko uvjerenje kako je socijalno partnerstvo dugoročno održivi model koji će svi istovrsno razumjeti i promovirati te u kojemu će definirati dinamiku svog djelovanja. Model socijalnog partnerstva treba podrazumijevati zajedničko djelovanje u skladu s dogovorom socijalnih partnera, pretočeno u nacionalni sporazum, odnosno konsenzus o suradnji. Ako sporazum nije utemeljen na međusobnom dogovoru, omalovažava se uloga povjerenja kao istinskog temelja provedbe vrlo zahtjevnoga socijalnog dijaloga.

Gospodarska i socijalna pitanja od presudnog su značenja socijalnog partnerstva, i to pitanja od nacionalnog interesa pa sve do pitanja pojedinih mikrojedinica. Unutar tih granica poželjno se, u ozračju socijalnog dijaloga, savjetovati i dogovoriti sva djelova-

---

<sup>1</sup> Prema godišnjem izvješću o konkurentnosti Hrvatske 2002, u Hrvatskoj su uvedeni mehanizmi postizanja socijalnog konsenzusa, ali je nerazvijeno sektorsko pregovaranje (Nacionalno vijeće za konkurentnost, 2003).

<sup>2</sup> U publikaciji Svjetske banke (2003) navodi se da “u Hrvatskoj postoji institucionalni mehanizam za socijalni dijalog, a to je Gospodarsko-socijalno vijeće. Održavaju se tripartitni sastanci i o otvorenim se pitanjima raspravlja u sklopu tog foruma. Stvarnost je, međutim, da stranke, a posebno poslodavci i sindikati, nisu dostigli zadovoljavajuću razinu u smislu tehničke pripreme i konstruktivnih rasprava. Zbog toga obično prevladaju stavovi Vlade” (World Bank, 2003).

nja koja utječu na bilo kojeg socijalnog partnera, a time i na širu javnost. Naime, posljedica zanemarivanja socijalnog dijaloga može biti donošenje neodgovarajućih rješenja te problemi u njihovoj provedbi, odnosno neprihvatanje dobrih rješenja. S druge strane, zajedničkim oblikovanjem i provedbom sagledat će se svi aspekti utjecaja i značenja odluke, što će omogućiti dobivanje sveobuhvatne slike i olakšati provedbu odluke koju tada socijalni partneri smatraju svojim djelom. Pritom socijalni partneri trebaju biti svjesni da ne zastupaju apsolutno sve interese unutar nekog područja, što upućuje na tri bitna izazova, a to su:

- pronalaženje načina za prezentiranje svih stavova na pravilan način
- razvijanje zajedničkih pristupa i strategija
- usuglašavanje različitosti.

Zato je potrebno da sve zainteresirane strane djeluju zajedno na djelotvoran način, što je u interesu svih strana, jer je to jedini put za doseganje svima prihvatljivog rješenja. Djelovanje socijalnog partnerstva ima velike posljedice na područje interesa i djelovanja širega od tradicionalnog pojma socijalnih partnera (sindikata, poslodavca i vlada). Stoga je logično – te u mnogim zemljama u praksi prihvaćeno – uključivanje nevladinih organizacija, civilnog sektora i predstavnika znanosti kao ravnopravnih socijalnih partnera. Često socijalni partneri imaju nadzornu i savjetodavnu ulogu za izvršnu vlast, a u mnogim zemljama vlade nisu izravno uključene u socijalno partnerstvo.

### **3. Socijalno partnerstvo u funkciji tržišta rada**

Izravno djelovanje socijalnog partnerstva u funkciji tržišta rada ogleda se od razine poduzeća pa sve do tijela zakonodavne vlasti u saborskim odborima. Unutar poduzeća to se ostvaruje putem sindikalnih povjerenika, radničkih vijeća i predstavnika radnika u nadzornim odborima. Na razini skupine poduzeća, grane pojedine vrste industrije i na nacionalnoj razini to se ostvaruje kolektivnim pregovaranjima. Na nacionalnoj i regionalnoj razini bitno je djelovanje predstavnika socijalnih partnera u tijelima koja utječu na funkcioniranje tržišta rada kao što su zavod za zapošljavanje, zavod za zdravstveno osiguranje, zavod za mirovinsko osiguranje, vijeće za zaštitu na radu, a kao savjetodavno tijelo izvršne vlasti važan su čimbenik i gospodarsko-socijalna vijeća. Socijalno se partnerstvo po razini djelovanja tako može podijeliti na mikrorazinu, mezorazinu i makrorazinu socijalnog dijaloga.

Djelovanje socijalnog partnerstva u mikroekonomskim jedinicama, odnosno u trgovačkim društvima jedan je od bitnih elemenata dobrog poslovanja. Naime, socijalni dijalog koji je osnova za utvrđivanje troškova i uvjeta rada izravno utječe na troškove poslovanja, ali i na proizvodnost društva. Osim troškova i uvjeta rada koji se utvrđuju kolektivnim pregovorima kao osnovnim socijalnim dijalogom, socijalno bi partnerstvo trebalo biti bitna sastavnica utvrđivanja sustava obrazovanja djelatnika poduzeća, zaštite zdravlja radnika, ali i utvrđivanja budućih potreba za radnicima. Stalnim obrazovanjem i osposobljavanjem djelatnika potiču se motiviranost zaposlenih i povećava proizvodnost rada. Usto, radnici time osiguravaju svoju budućnost jer je obrazovanje i usavršavanje najučinkovitije jamstvo njihove veće zapošljivosti. Osim toga, uspješna provedba restrukturiranja ili drugih većih promjena unutar tvrtke mnogo je lakša pomoću socijal-

nog dijaloga. Nepostojanje socijalnog dijaloga može dovesti do ozbiljnih problema pa i onemogućiti poslovanje trgovačkog društva. Nametnute cijene, uvjeti rada i promjene u tvrtki negativno utječu na njihovo prihvaćanje, što se nužno odražava na proizvodnost rada, narušavanje međusobnih odnosa i povjerenja, a sve to može stvoriti negativnu percepciju javnosti i rezultirati lošim financijskim pokazateljima.

Važna je također uloga socijalnog partnerstva na mezorazini socijalnog dijaloga u brojnim regionalnim tijelima koja imaju izravan utjecaj na tržište rada u smislu cijena, uvjeta i kvalitete rada. Na toj razini socijalnog dijaloga bitna je odrednica kolektivno pregovaranje na razini grane kojim se dogovaraju specifičnosti svake pojedinačne djelatnosti. U pojedinim zemljama postoji mogućnost da se primjena kolektivnog ugovora za određenu gospodarsku djelatnost može proširiti na sve gospodarske sudionike u toj djelatnosti, a ne samo na potpisnike ugovora.

Najizloženije područje socijalnog partnerstva jest nacionalna makrorazina koja se provodi kolektivnim pregovaranjem, djelovanjem u nacionalnim tijelima, unutar Gospodarsko-socijalnog vijeća te unutar zakonodavnog tijela. Gospodarsko-socijalno vijeće (GSV-a) nacionalno je tijelo koje čine predstavnici reprezentativnih socijalnih partnera, a savjetodavno je tijelo izvršne vlasti u državi. Djelovanjem socijalnih partnera u GSV-u omogućuje se njihov neposredan utjecaj na oblikovanje konačnih prijedloga zakonodavnih rješenja, ali i na rješavanje određenih problema najvišega nacionalnog značenja. Iskustva većine zemalja pokazuju da izvršne i zakonodavne vlasti prihvaćaju usuglašena stajališta socijalnih partnera. U nekim zemljama, kao u Republici Hrvatskoj i Sloveniji, socijalni partneri djeluju i u okrilju zakonodavne vlasti. Ne smije se zanemariti bitna i istaknuta uloga socijalnog partnerstva tijekom kreiranja, ali i provedbe različitih reformi na nacionalnoj razini koje imaju izravan ili neizravan utjecaj na tržište rada, kao što su porezna, mirovinska, zdravstvena i druge reforme. Socijalni dijalog ima središnju ulogu u predlaganju i provedbi reformi. Naime, iskustva brojnih zemalja pokazuju da je socijalni dijalog ključna kategorija za uspješnu provedbu reformi tržišta rada i povezanih reformi. Znači, nužan je zajednički rad socijalnih partnera u kreiranju navedenih reformi.

Zajednički rad socijalnih partnera nije nimalo lagan jer se oni po prirodi svojih pozicija zalažu za krajnje različita shvaćanja, što je ujedno i glavni argument socijalnog dijaloga. Sve aspekte reforme tržišta rada i predlaganje reforme u svima prihvatljivom obliku moguće je ostvariti samo često mukotrpnim pregovorima kako bi je potpuno prihvatili svi u nju uključeni subjekti. Ako se reforme tržišta rada provode bez djelovanja socijalnog partnerstva, mogu se očekivati otpori na svim razinama koji će otežati ili čak onemogućiti postizanje očekivanih rezultata.

## **4. Iskustva europskih zemalja**

### *4.1. Opći ciljevi*

Socijalni konsenzus općenito se temelji na utvrđivanju strategije i vizije razvoja te na usklađivanju interesa svih sudionika. Riječ je o određivanju zajedničkih ekonomskih i društvenih ciljeva, te strategiji njihova ostvarivanja.

Teško je jednoznačno odrediti djelovanje socijalnih partnera u pojedinoj zemlji te uspoređivati njihove (ne)uspjehe jer se stanje i prioritete gospodarskoga i socijalnog raz-

voja u pojedinim zemljama znatno razlikuju. Europska komisija (1998) ističe tri cilja vezana za europski socijalni dijalog: otvorenost, djelotvorniju suradnju europskih institucija i socijalnih partnera te razvoj kolektivnog pregovaranja na europskoj razini. Također su utvrđeni socijalni partneri s kojima se moraju provesti konzultacije prije donošenja odluka s područja socijalne politike. Socijalni partneri samostalno imenuju članove Povjerenstva za socijalni dijalog<sup>3</sup> te je istaknuta važnost savjetodavnih povjerenstava na industrijskoj razini.

Bitno je naglasiti da je u svim europskim zemljama socijalni dijalog dobio veće značenje potpisom Maastrichtog sporazuma. Naime, prije potpisivanja tog sporazuma najvažnija uloga socijalnog dijaloga u Europi bila je pomaganje u pregovorima (*facilitiranje*) u koje su uključeni socijalni partneri. Izravni utjecaj i djelovanje socijalnih partnera na oblikovanje europskih politika bilo je vrlo ograničeno. Najvažnija promjena uspostavljena Maastrichtim sporazumom jest većinsko glasovanje, što je omogućilo izravno djelovanje socijalnih partner<sup>4</sup> te pretvaranje dogovora u smjernice<sup>5</sup>. Za lakše prihvaćanje kompromisa obično se određuju dugoročni ciljevi gospodarskoga i socijalnog razvoja koji se žele ostvariti. Posebice dobre dugoročne rezultate ostvarile su Austrija, Irska i Nizozemska. Za podrobnije razumijevanje važnosti i utjecaja socijalnog dijaloga na tržište rada u nastavku teksta prikazani su primjeri socijalnog partnerstva u tri navedene zemlje, odnosno utjecaj socijalnog dijaloga na djelovanje tržišta rada.

#### *4.2. Austrija: dogovorene fiksne plaće kao doprinos konkurentnosti*

Industrijske odnose u Austriji karakterizira djelovanje interesnih skupina s područja rada i kapitala koje su uključene u utvrđivanje gospodarske i socijalne politika, te u određivanje primanja/plaća. Struktura interesnih skupina izvorno je izgrađena kako bi se podijelile uloge i odgovornost između predstavnika rada i poslodavca. Podjela uloga i odgovornosti između predstavnika radnika i poslodavca bitno je utjecala na filozofiju gospodarskih i političkih stranaka. U Austriji je socijalno partnerstvo<sup>6</sup> utemeljeno na centraliziranom djelovanju reprezentativnih predstavnika interesa poslodavaca i radnika. Na taj je način moguće utjecati na neutraliziranje negativnih vanjskih čimbenika radi postizanja dugoročnih interesa cjelokupnoga gospodarstva te pri tome uzimati u obzir socijalnu stabilnost i gospodarski rast. Plaće su primarno centralizirano utvrđene (*fiksira-*

---

<sup>3</sup> *Cross-industry Advisory Committees* odnosi se na šest međuindustrijskih savjetodavnih povjerenstava iz ovih područja: socijalna sigurnost za radnike migrante, slobodno kretanje radnika, Europski socijalni fond, obrazovanje odraslih, sigurnost, higijena i zaštita zdravlja na radnom mjestu te jednake mogućnosti.

<sup>4</sup> Union of Industrial and Employers Confederation of Europe - UNICE (Europska konfederacija poslodavaca), European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest - CEEP (Europska središnica javnih poduzeća i poduzeća od općeg interesa), European Trade Unions Confederation - ETUC (Europska konfederacija sindikata).

<sup>5</sup> Poput smjernice o radnom vremenu i smjernice o savjetovanju zaposlenika te njihove ugradnje u kolektivne ugovore (poput smjernice o rodiljskom dopustu, privremenom zapošljavanju i radu na određeno vrijeme).

<sup>6</sup> Socijalni su partneri Gospodarska komora (Wirtschaftskammer Österreich - WKÖ), koja zajedno s Udrugom poslodavaca Austrije (Vereinigung Österreichischer Industrieller - VÖI) promiče interese poslodavaca, dok Savez sindikata Austrije (Österreichischer Gewerkschaftsbund - ÖGB) kao krovna organizacija svih sindikata, zajedno s Radničkom komorom Austrije (Bundesarbeitskammer - BAK), zastupa interese radnika, te Komora poljoprivredne djelatnosti (Präsidentenkonferenz der Landwirtschaftskammern).

ne) unutar kolektivnih ugovora između sindikata i gospodarske komore, a bez vlade. Važnost socijalnog partnerstva u Austriji, posebno za tržište rada, ogleda se u činjenici da je politika plaća u uskoj vezi s makroekonomskim pokazateljima tako što se realne plaće kreću sukladno proizvodnosti rada.

S vremenom je gotovo postalo pravilo da se odluke socijalnih partnera, prosljeđene odgovornim tijelima izvršne te zakonodavne vlasti, prihvaćaju uz minimalne izmjene. To se posebice odnosi na pitanja vezana za socijalnu politiku, kao što su mjere zapošljavanja i socijalne skrbi. Gospodarsko-socijalno vijeće Austrije vrlo je bitno tijelo odgovorno za izradu studija gospodarske tematike, iako izravno o tome ne donosi odluke. Kako bi kvalitetno ispunilo svoj zahtjev, Vijeće je osnovalo savjetodavno tijelo za olakšavanje suglasnosti o gospodarskim i socijalnim pitanjima u kojemu su stručnjaci iz istraživačkih institucija i sa sveučilišta.

Danas glavne teme socijalnog dijaloga više nisu raspodjela i centralno nadzirana politika primanja, već omogućavanje određivanja primanja na konkurentnom tržištu. Socijalnim partnerstvom i integriranjem Austrije u međunarodno gospodarstvo smanjena su mnoga prijašnja ograničenja, znatno je porasla konkurentnost gospodarstva, a ostvaren je i pozitivan utjecaj na rješavanje radnih sporova (u prvoj polovici 1990-ih zabilježene su prosječno oko tri minute štrajka po radniku). Socijalni partneri uvelike su uključeni u pregovore o fleksibilnosti radnog vremena, što je prema vjerovanju udruge poslodavaca bitan čimbenik u ostvarivanju konkurentnosti i fleksibilnosti tržišta rada, tako da je znatno porastao udio zaposlenih s kraćim radnim vremenom, zaposlenih koji rade u smjenama i noćnom radu, vikendom i sl.

Socijalno partnerstvo bilo je vrlo uspješno u održavanju suradnje i izbjegavanju industrijskih sukoba. Austrija je uspjela održati nisku stopu nezaposlenosti, mladih i dugotrajno nezaposlenih. Iako se suočila s određenim problemima, Austrija i dalje pripada zemljama s najboljim sustavima tržišta rada u EU, a to je postigla provedbom koordinirane makroekonomske politike i jedinstvenog sustava socijalnog partnerstva, koji je na tržištu rada uspostavio fleksibilnost za poslodavce te sigurnost za radnike.

#### 4.3. *Irsko iskustvo*

Socijalno partnerstvo u Irskoj bio je znatan poticaj napretka irskih gospodarskih i socijalnih procesa od kasnih 80-ih godina. Socijalno partnerstvo imalo je ključnu ulogu u povećanju zapošljavanja, pridonijelo je održivom povećanju životnog standarda, a prije svega je pomoglo društvenoj dinamici i samopouzdanju Iraca kako bi se uspješno nosili s problemima. Socijalni partneri u Irskoj postigli su od 1987. godine do danas pet nacionalnih sporazuma o socijalnom partnerstvu<sup>7</sup>. Navedeni su sporazumi postali nacionalni programi za gospodarski i socijalni razvoj, uključujući dogovoreno

---

<sup>7</sup> Sporazum za nacionalni oporavak, 1988-1990. (The Programme for National Recovery - PNR), Sporazum za gospodarski i socijalni napredak, 1991-1993. (The Programme for Economic and Social Progress - PESP), Sporazum za rad i konkurentnost, 1994-1996. (The Programme for Competitiveness and Work - PCW), Partnerstvo 2000, 1997-1999. (Partnership 2000 - P2K), Program za napredak i poštenje, 2000-2002. (Programme for Prosperity and Fairness - PPF).

povećanje plaća, ali obuhvaćaju i sve veće područje djelovanja. Svaki od tih sporazuma rezultat je pregovora vlade i socijalnih partnera (predstavnik sindikata i poslodavaca), a posljednja dva sporazuma i predstavnik društva. Glavne poruke prvog sporazuma bile su da će povećanje plaća smanjiti međunarodnu konkurentnost Irske te je potrebno provesti izmjenu sustava javnih financija i smanjiti inflacijski pritisak. Zadržana je ista razina socijalne pomoći, a provedene porezne reforme omogućile su očuvanje životnog standarda. Smanjivanje poreznog opterećenja i povećanje konkurentnosti radne snage omogućilo je znatno povećanje stranih i domaćih ulaganja, te tijekom vremena i bitno povećanje zaposlenosti. Povećanjem primanja zaposlenih, uz istodobno smanjenje izdataka za nezaposlene, ostvareno je smanjivanje javnog duga i ublažavanje poreznog opterećenja, uz povećanje izdvajanja za obrazovanje, zdravstvo i socijalnu skrb. Sve to pridonijelo je daljnjem povećanju konkurentnosti radne snage.

Sporazumi socijalnih partnera pridonijeli su izlasku irskoga gospodarstva iz kruga stagnacije, povećanju javnih prihoda i smanjivanju duga, te su pospješili profitabilnost, povećali ulaganja i zapošljavanje. Sporazumi su također olakšali uspostavu novih poslovnih sektora te smanjivanje broja dana provedenih u štrajku. Irsko socijalno partnerstvo danas je suočeno s brojnim izazovima u zemlji i na međunarodnom tržištu, a velik dio odgovora na njih vezan je za ostvarivanje posljednjeg *Program za napredak i poštenje*<sup>8</sup> u koji su uloženi veliki napor socijalnih partnera. Vlada je spoznala da nije dovoljno govoriti o napretku, već je potrebno nešto konkretno i poduzeti kako bi građani osjetili pozitivne promjere, iako oni moraju biti svjesni da je nerealno očekivati velika poboljšanja u kratkom vremenskom razdoblju.

Cilj dokumenta je održavanje konkurentnosti gospodarstva, omogućivanje ubrzanoga daljnjega gospodarskog napretka, poboljšanje kvalitete života i životnog standarda za cjelokupno stanovništvo te poticanje socijalne uključenosti. Naglasak je na ostvarivanju pune zaposlenosti i smanjivanju dugotrajne nezaposlenosti, stvaranju jednakih mogućnosti za sve stanovnike, poticanju cjeloživotnog obrazovanja i ostvarivanju informacijskog društva. Također se nastoji poboljšati djelatnost istraživanja i razvoja, poduzetnička kultura i klima te ostvariti regionalna ravnoteža. U navedenom je dokumentu pogotovo velika pozornost pridana zapošljavanju te se posebno navodi da se novim zapošljavanjem i uključivanjem nezaposlenih na tržište rada nastoji poboljšati konkurentnost gospodarstva. Također se nastoji pomoći u zapošljavanju invalida i drugih osoba s posebnim potrebama, kao i tražiteljima sa smanjenom zapošljivosti (dugotrajno nezaposlenima, samohranim roditeljima i sl.) kako bi imali lakši i konkurentniji pristup otvorenom tržištu rada. Naglasak je na obrazovanju i poboljšanju stručnosti i sposobnosti tražitelja zaposlenja prihvaćanjem specifičnih vještina i znanja potrebnih na tržištu rada te, pogotovo, na koordinaciji mjerodavnih službi i ustanova.

---

<sup>8</sup> Cjelokupni Program, te podrobnosti o sadržaju pojedinih sporazuma i drugim dokumenata mogu se naći na Internet stranici European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, tripartitnog tijela EU-a koje se bavi pitanjima poboljšanja životnih i radnih uvjeta (<http://www.eurofound.ie/index.htm>).

#### 4.4. Nizozemsko iskustvo – Polder model

Tijekom 1970. i 1980-ih u ekonomskoj se literaturi pojavio pojam *nizozemska bolest*<sup>9</sup>, što je označavao previše izdašnu i dugoročno financijski neodrživu socijalnu državu i prava u socijalnoj skrbi. Međutim, nakon deset godina – približno sredinom 1990-ih godina – nizozemska politika je ponovno privukla međunarodnu pozornost jer se znatno smanjila nezaposlenost (s 14% u 1983. na 6% u 1997. godini, što je ispod prosjeka EU-a od 8%). Izvore *nizozemskog čuda* trebamo tražiti u političkim promjenama ranih 1980-ih godina, kada je došlo do velikog restrukturiranja gospodarstva, otpuštanja zaposlenih, smanjivanja prosječnih plaća (za približno 10%) i još izrazitijeg smanjivanja novčanih naknada za vrijeme nezaposlenosti.

Taj se uspjeh temelji na *Polder modelu* – stalnoj suradnji i konzultiranju socijalnih partnera<sup>10</sup> u rješavanju problema na tržištu rada. Shvaćeno je da Vlada može podnijeti teret reformi samo uz stalno sudjelovanje sindikata i poslodavaca u odgovornim gospodarskim i socijalnim dilemama. Kao rezultat svijesti o potrebnom zajedništvu u rješavanju problema postignut je konsenzus socijalnih partnera o ključnim odrednicama stabilnoga gospodarstva, a to su prije svega gospodarski rast i razvoj te visoka stopa zaposlenosti. Ključ uspjeha leži u kombinaciji restrikcije plaća i stimulacije tržišta rada te uspostavi konstruktivnih odnosa Vlade, poslodavaca i sindikata. Time je pospješena fleksibilnost tržišta rada, povećane mogućnosti zapošljavanja te poboljšana *image* zapošljavanja na određeno vrijeme.

Nizozemska je mala i otvorena zemlja pa je podložna većim pritiscima međunarodnoga gospodarskog okruženja i njegovih promjena. Ona uistinu provodi intenzivan i djelotvoran socijalni dijalog, a kolektivnim ugovorima pokriveno je oko 85% gospodarstva. Plaće se u Nizozemskoj utvrđuju kolektivnim ugovorom pa je određivanje osnovne plaće jedan od bitnih mehanizama koji je potpuno na raspolaganju socijalnim partnerima na razini poduzeća i na razini djelatnosti. To ima znatan utjecaj na odluke Vlade u smislu javne potrošnje i poreznog opterećenja, a socijalni partneri usto imaju odgovornost pri određivanju porezne politike i socijalne sigurnosti stanovništva.

Još 1982. godine socijalni su partneri zaključili dogovor o održivoj politici plaća, koji je uz smanjenje realnog tečaja omogućio poboljšanje konkurentnosti nizozemskoga go-

---

<sup>9</sup> Pritom mislimo na tržište rada i (previše izdašnu) socijalnu politiku, što je tek dio/ili popratna pojava šireg ekonomskog pojma *dutch disease* (nizozemska bolest). Riječ je o fenomenu nastalome nakon pronalaska bogatih izvora prirodnog plina u Nizozemskoj koji je postao značajan izvozni proizvod. Visoka cijena i količina izvoza utjecali su na promjenu valutnog tečaja u Nizozemskoj, zbog čega su drugi izvoznici postali nekonkurentni na vanjskom tržištu. Tako se izraz upotrebljava za učinak koji nastaje zbog neto izvoza zemlje oslonjenoga na jedan proizvod kao što su nafta ili plin, a koji uvelike otežava izvoz drugih proizvoda domaćih izvoznika. Pojam inače već dugo egzistira u ekonomskoj literaturi, te je ušao u ekonomske pojmovne rječnike (npr. Oxford Dictionary of Economics, str. 134, izdanje 1997).

<sup>10</sup> Nacionalne institucije socijalnog dijaloga u Nizozemskoj su Fondacija rada, osnovana 1945. godine kao bipartitno tijelo i mjesto sastajanja udruga sindikata i udruga poslodavaca kako bi se razjasnili problemi i postigli dogovori o njihovoj rješavanju, te Gospodarsko-socijalno vijeće (SER), osnovano 1950. godine na temelju zakona, kao savjetodavno tijelo Vlade za sva bitna gospodarska i socijalna pitanja. SER je potpuno neovisno tijelo, a financira ga gospodarstvo. Čini ga 11 članova, predstavnika radnika, 11 predstavnika poslodavaca i 11 neovisnih članova imenovanih od javnosti (većinom stručnjaci s područja socijalne i ekonomske znanosti). Osim nacionalnih institucija socijalnog dijaloga, na lokalnoj razini postoje gospodarsko-socijalna vijeća, a čine ih predstavnici sindikata, poslodavaca i lokalne vlasti.



sopodarstva. Iste su godine čelnici sindikata i udruga poslodavaca postigli dogovor *Wassenaar* o mjerama za uklanjanje ključnih prepreka na tržištu rada, što je podrazumijevalo, nakon dugogodišnjega centraliziranog kolektivnog pregovaranja, prijelaz na decentralizirano određivanje plaća na razini poduzeća i/ili djelatnosti, te poticanje ulaganja i povećanje zapošljavanja. Provedeno ublažavanje tereta regulacije, bolje uravnoteženje ponude i potražnje na tržištu rada, razvoj privatnih agencija za zapošljavanje te veći udio rada sa skraćenim radnim vremenom (*part-time*) omogućili su smanjivanje troškova rada i stvorili preduvjete za gospodarsku ekspanziju Nizozemske u iduća dva desetljeća.

Socijalno partnerstvo u Nizozemskoj temelji se na tradiciji i kulturi dijaloga, što je rezultiralo odgovornošću, povjerenjem i vjerom u zajedničko djelovanje, a odluke se donose konsenzusom na temelju stručnosti i analitičkog pristupa. Može se sa sigurnošću očekivati daljnje jačanje socijalnog partnerstva u Nizozemskoj u kojemu će Vlada biti zadužena samo za određena osnovna pitanja s područja rada, dok će većinu ostalih pitanja utvrđivati sindikati i poslodavci kolektivnim pregovaranjem. U prilog tome ide i današnja sve veća decentralizacija na razini poduzeća.

#### *4.5. Usporedba austrijskoga, irskoga i nizozemskog iskustva*

Zajedničko obilježje socijalnog dijaloga u Austriji, Irskoj i Nizozemskoj te doprinos tržištu rada bilo je određivanje povećanja plaća u skladu s porastom proizvodnosti, što je omogućilo nisku razinu industrijskih konflikata i pružanje potpore potrebnim, iako pokatkad nepopularnim reformama. Određivanje plaća najvažnija je kategorija sporazuma socijalnih partnera u Irskoj i Nizozemskoj, a u Austriji je dugotrajni čimbenik i temelj konkurentnosti. Uspjeh svih triju gospodarstava leži u održavanju razine plaća, niskoj inflaciji i smanjenju troškova po jedinici rada. Zaposlenima je bilo lakše prihvatiti umjereniji nominalni porast plaća jer je istodobno smanjen porezni teret i skraćeno radno vrijeme te je ostvareno poboljšanje životnog standarda i uvjeta rada zaposlenih.

Brojni su dokazi da je socijalno partnerstvo pravi put za djelotvornu provedbu reformi tržišta rada. U Austriji su tijekom 1980-ih godina sindikati aktivno sudjelovali u privatizaciji i restrukturiranju tadašnjega javnog sektora, i to ponajviše metalske i kemijske industrije, dok su u Nizozemskoj socijalni partneri više puta pokazali da nisu samo zastupnici pojedinačnih interesa, već da su i aktivni sudionici reformskih procesa. U Irskoj su osnovana brojna tripartitna povjerenstva za pojedine reforme, na primjer *Povjerenstvo za socijalnu sigurnost i tržište rada*. Velik uspjeh socijalnih partnera jest opće skraćivanje radnog vremena, te poticanje fleksibilnih oblika zapošljavanja (rad s kraćim radnim vremenom, tijekom vikenda i sl.).

Sukladno iskustvima Austrije, Nizozemske i Irske, može se zaključiti da je samo putem dugotrajnih pregovora moguće dosegnuti konsenzus u usklađivanju stajališta socijalnih partnera, a preduvjet dijaloga su ravnopravni odnosi sudionika i njihova spremnost za dogovor.

#### *5. Socijalno partnerstvo u Hrvatskoj*

Ustavom RH, Zakonom o radu, Zakonom o zaštiti na radu, Poslovníkom Hrvatskog sabora, Sporazumom o Gospodarsko-socijalnom vijeću i drugim oblicima socijalnog

partnerstva u RH te Uredbom o osnivanju Ureda za socijalno partnerstvo u RH uspostavljen je pravni temelj i kriteriji<sup>11</sup> za ostvarivanje socijalnog dijaloga te za unapređenje i razvoj socijalnog partnerstva<sup>12</sup>. Socijalno partnerstvo možemo označiti kao višedimenzionalnu mrežu institucionalnih formalnih ili neformalnih horizontalnih i vertikalnih interakcija između tri partnera, koje određuju upravljanje ekonomskim i socijalnim pitanjima (Begović, 2002). U Republici Hrvatskoj uspostavljeni su brojni mehanizmi socijalnog dijaloga, od razine poduzeća preko regionalne do nacionalne razine.

*Mikrorazina socijalnog dijaloga.* U skladu sa zakonima i propisima, radnici imaju pravo na sindikalno organiziranje, a sindikati mogu u odnosima s poslodavcima na razini pojedinih trgovačkih društava (poduzeća) promicati i štiti interese svojih članova te zaključivati kolektivne ugovore. Socijalni dijalog na razini trgovačkog društva ostvaruje se između uprava i radnika putem sindikata te izborima predstavnika radnika u radnička vijeća<sup>13</sup> i nadzorne odbore trgovačkim društvima<sup>14</sup>. Zakon o zaštiti na radu određuje da radnici imaju pravo birati ili imenovati povjerenike za zaštitu na radu<sup>15</sup> koji s ovlaštenim osobama poslodavca nadzire provođenje mjera zaštite zdravlja radnika i sigurnosti na radu.

*Mezorazina socijalnog dijaloga.* Srednja razina kolektivnog pregovaranja ostvaruje se putem granskih udruga sindikata i granskih udruga poslodavaca. U svim granama i djelatnostima osnovane su udruge sindikata i poslodavaca. Dvije udruge poslodavaca više razine ukupno obuhvaćaju 32 granske udruge, a šest udruga sindikata više razine okuplja 110 granskih udruga. Za razliku od udruga sindikata više razine, čiji su kriteriji utvrđeni Zakonom o načinu određivanja zastupljenosti udruga sindikata više razine u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini, granske udruge sindikata nemaju utvrđene jedinstvene kriterije. Na lokalnoj/regionalnoj razini osnovana su gospodarsko-socijalna vijeća kao tripartitna tijela, a njihova je zadaća usklađivanje mjera gospodarskoga i socijalnog razvoja na određenom području. Predstavnici socijalnih partnera na lokalnoj razini aktivno su uključeni u savjetodavna vijeća zavoda za zapošljavanje, u kojima sudjeluju u određivanju i provedbi mjera politike zapošljavanja.

---

<sup>11</sup> Osnovni kriteriji za sudjelovanje sindikata u tripartitnom dijalogu utvrđeni su Zakonom o načinu određivanja zastupljenosti udruga sindikata više razine u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini, a za udruge poslodavaca više razine temeljni su kriteriji organiziranost na nacionalnoj i regionalnoj razini, odgovarajući obuhvat organiziranja granskih udruga, broj zaposlenih radnika koje organiziraju poslodavci te članstvo udruge u međunarodnoj udruzi poslodavaca.

<sup>12</sup> U skladu s navedenim kriterijima i Sporazumom socijalnih partnera u tripartitnom procesu na nacionalnoj razini sudjeluju sindikati (Savez samostalnih sindikata Hrvatske - SSSH, Matica hrvatskih sindikata javnih službi - MHSJS, Nezavisni hrvatski sindikati - NHS, Hrvatska udruga sindikata - HUS, Udruga radničkih sindikata Hrvatske - URSH, dok nova sindikalna središnjica UNI-CRO ispunjava kriterije za sudjelovanje, ali sukladno dogovoru sindikata trenutno ne sudjeluje) i Hrvatska udruga poslodavaca (HUP) kao predstavnik poslodavaca. Druga udruga poslodavaca, SNUF, zasad nije član GSV-a.

<sup>13</sup> Radnička vijeća štite i promiču interese radnika savjetovanjem, suodlučivanjem ili pregovorima o pitanjima važnima za položaj radnika; prate poštovanje zakona, pravilnika o radu, kolektivnih ugovora i drugih propisa te nadziru poštuju li poslodavac obveze obračunavanja i uplate doprinosa za socijalno osiguranje.

<sup>14</sup> Na temelju Zakona o radu, sudjelovanje radnika u nadzornim odborima obveza je za poslodavca ako je riječ o društvu s više od 200 zaposlenih, kao i o društvu koje je više od 25% u vlasništvu države ili jedinice lokalne i područne samouprave bez obzira na broj zaposlenih.

<sup>15</sup> Poslodavac koji zapošljava više od 50 osoba obavezan je odrediti jednu ili više osoba za obavljanje poslova stručnjaka zaštite na radu, sukladno broju zaposlenih te stupnju opasnosti.

*Makrorazina socijalnog dijaloga.* Nacionalno Gospodarsko-socijalno vijeće (GSV) središnje je mjesto ostvarivanja socijalnog dijaloga i partnerstva u RH te ujedno i savjetodavno tijelo Vlade RH. Putem GSV-a predstavnici reprezentativnih socijalnih partnera usklađuju posebne i zajedničke interese o svim pitanjima koja se odnose na gospodarsko-socijalnu politiku u RH. Povjerenstva Gospodarsko-socijalnog vijeća tripartitna su stručna tijela putem kojih socijalni partneri prethodno razmatraju teme iz djelokruga rada nacionalnoga GSV-a<sup>16</sup>, a prema potrebi se osnivaju i radne skupine (npr. za izradu jedinstvene nacionalne potrošačke košarice, za reguliranje radnog vremena nedjeljom i blagdanima, za praćenje utjecaja promjene tarifnog sustava električne energije na socijalno ugrožene kategorije stanovništva i dr.). Radi unapređenja mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, kao posebno savjetodavno tijelo Vlade RH osnovano je Nacionalno vijeće za zaštitu na radu u čijem radu sudjeluju predstavnici Vlade RH, socijalnih partnera i priznati stručnjaci s toga područja. Predstavnici socijalnih partnera aktivno su uključeni u rad upravnih vijeća pojedinih fondova i drugih ustanova<sup>17</sup>, odnosno imenovani kao ravnopravni članovi (bez prava glasa) u tri odbora Hrvatskog sabora<sup>18</sup>, putem kojih mogu promicati i zastupati interese svojih članica te usklađivati stajališta i načela upravljanja s predstavnicima Vlade RH te ostvarivati dijalog sa zastupnicima u parlamentu.

Djelatnost Gospodarsko-socijalnog vijeća temelji se na ideji trostrane suradnje Vlade RH, udruga sindikata i udruga poslodavaca u rješavanju gospodarskih i socijalnih pitanja i problema, a radi utvrđivanja i ostvarivanja usklađenih djelatnosti s ciljem zaštite i promicanja gospodarskih i socijalnih prava, odnosno interesa radnika i poslodavaca. U studenome 2001. započeo je raditi Ured za socijalno partnerstvo u RH koji logistički podupire, prati, koordinira i izvještava o radu tripartitnog tijela na svim razinama, kao i drugih povremenih i stalnih tijela socijalnog partnerstva u RH. Radi podizanja konkurentnosti hrvatskoga gospodarstva osnovano je i Nacionalno vijeće za konkurentnost, u čijem radu osim socijalnih partnera sudjeluju i predstavnici znanstvenih i obrazovnih institucija.

U skladu s postignutim konsenzusom, Vlada RH, HUP i četiri sindikalne središnjice potpisale su krajem 2001. sporazum *Partnerstvo za razvoj*, kojim su utvrđeni zajednički gospodarsko-socijalni ciljevi te sadržajno i vremenski regulirano restrukturiranje i privatizacija hrvatskoga gospodarstva, politika plaća u trogodišnjem razdoblju, prioriteti socijalne politike te postupak usklađivanja zakonodavstva s Europskom socijalnom poveljom. Na temelju navedenog dokumenta omogućeno je aktivno sudjelovanje predstavnicima sindikata i poslodavaca u realizaciji pojedinih točaka Sporazuma. Istodobno je upućen poziv i svim ostalim društvenim čimbenicima da se priključe navedenom sporazumu dajući i vlastiti doprinos naporima za brže približavanje Hrvatske EU i uspješno

---

<sup>16</sup> Osnovano je deset povjerenstava GSV-a, i to za politiku plaća i porezni sustav, za zapošljavanje i socijalnu politiku, za kolektivno pregovaranje, za privatizaciju, za javne djelatnosti, za zakonodavstvo, provedbu propisa i ostvarivanje zaštite prava, za međunarodne odnose i pripremu pristupa Hrvatske EU, za proračun, za mirovinsku reformu i za alternativno rješavanje radnih sporova.

<sup>17</sup> Riječ je o Hrvatskom zavodu za mirovinsko osiguranje (HZMO), Hrvatskom zavodu za zapošljavanje (HZZ), Hrvatskom zavodu za zdravstveno osiguranje (HZZO) i Vijeću za medije.

<sup>18</sup> Riječ je o Odboru za rad, zdravstvo i socijalnu politiku, Odboru za financije i državni proračun te Odboru za gospodarstvo i razvoj.

provođenje reformi. Nažalost, zbog istupanja pojedinih sindikalnih središnjica već početkom 2002. godine iz Sporazuma, Vlada RH je morala pretočiti planirane aktivnosti iz Sporazuma u Operativni plan rada Vlade RH do kraja 2003. godine te na tome tragu nastaviti ostvarivanje gospodarskih i socijalnih reformi. Sindikati i poslodavci nisu bili isključeni iz rasprave o pojedinim pitanjima, ali su na određeni način bile otežane aktivnosti i proces usuglašavanja stajališta socijalnih partnera u sklopu GSV-a. U proteklom je razdoblju izražena stalna težnja većine sindikata za aktivnom suradnjom s drugim socijalnim partnerima, a posebice s predstavnicima Vlade RH u razmatranju brojnih pitanja od interesa za njihove članove.

U studenome 2002. socijalni su partneri započeli utvrđivanje zajedničke misije, vizije i ciljeva, kao i kratkoročnog i dugoročnog programa kojim bi uspješnije mogli ostvariti pojedinačne i zajedničke interese. Nakon dužih aktivnosti i povremenih preki da rada tripartitne radne skupine, u lipnju 2003. godine završen je opsežan proces usklađivanja paketa radno-socijalnog zakonodavstva. Iako se socijalni partneri nisu uspjeli usuglasiti oko nekoliko pitanja izmjena i dopuna Zakona o radu, ipak se može zaključiti da je ostvarena zadovoljavajuća razina socijalnog dijaloga i konsenzusa, što je pridonijelo da je Hrvatski sabor polovicom srpnja 2003. godine usvojio niz izmjena i dopuna pojedinih zakona, odnosno neke nove zakone važne za socijalne partnere.

#### *Neposredne aktivnosti u vezi zapošljavanja*

Prema Izvještaju o radu lokalnih GSV-ova (MSI, 2003), postoje vrlo velike razlike u organizaciji, djelovanju, uspješnosti i utjecaju pojedinih vijeća na lokanoj razini. Tako se u Zagrebačkoj županiji zbog slabog odaziva članova poslodavaca i pasivnosti članova županije Vijeće ne sastaje redovito i nije profunkcioniralo kao skladno tijelo za dijalog. Istodobno, u Sisačko-moslavačkoj županiji lokalno je Vijeće bilo vrlo aktivno u rješavanju krize u Željezari Sisak i stvaranju nove prilike za dvije tisuće radnika. GSV u Karlovačkoj županiji razmatrao je *Izješće o problematici nezaposlenosti i provođenju mjera poticaja zapošljavanja na području Županije*. Posebno aktivno u razmatranju socijalnih pitanja bilo je vijeće Požeško-slavonske županije koje je prikupljalo i analiziralo pitanja nezaposlenosti (broj i struktura nezaposlenih zbog stečaja, novoprijavljenih Zavodu za zapošljavanje nakon školovanja i nisu nikada radili i onih koji povremeno rade, regionalni raspored nezaposlenih) i zapošljavanja (poticajna sredstva za zapošljavanje i njihov učinak). Vijeće Brodsko-posavske županije usvojilo je Program rada za 2003. u kojemu vidno mjesto zauzima razmatranje stanja i provođenja socijalne skrbi na području Županije te davanje mišljenja mjerodavnim tijelima, kao i praćenje stanja zaposlenosti i nezaposlenosti na području te županije.

U idućem razdoblju socijalni će partneri razraditi svoju zajedničku misiju, viziju, ciljeve i program djelovanja te to potvrditi zajedničkim sporazumom. Ujedno će pristupiti i osnivanju Foruma za socijalni dijalog GSV-a u kojemu će osim predstavnika Vlade RH, poslodavaca i sindikata aktivno sudjelovati i predstavnici nevladinih udruga i civilnog društva. Osnivanje Foruma očekuje se do kraja 2003. godine.

Usprkos teškoćama te raskoraku između očekivanja i realnih mogućnosti, može se zaključiti da je u RH učinjen znatan napredak u stvaranju ključnih pretpostavki za uspješno vođenje socijalnog dijaloga, ali i njegovu nužnu dogradnju putem razvoja socijalnog

partnerstva. Preduvjet za to je spremnost preuzimanja prava, kao i obveza i odgovornosti, te svijest da se zajedničkim radom i suradnjom može ostvariti budući napredak u interesu svih građana. Može se ocijeniti da su u RH ostvareni potrebni institucionalni i drugi preduvjeti za razvoj bipartitnih i tripartitnih odnosa u idućem razdoblju, ali je nužno uložiti napore sva tri socijalna partnera radi praktične provedbe svih mogućnosti kako bi se ubrzao proces dijaloga i partnerstva, a s ciljem postizanja učinkovitih rezultata.

## 6. Zaključak

Socijalno partnerstvo utemeljeno na povjerenju socijalnih partnera i predanošću ostvarenju zajedničkih ciljeva neosporivi je mehanizam postizanja i djelotvornog ostvarivanja kvalitetnih rješenja. Djelovanje tradicionalnih socijalnih partnera – Vlade, poslodavaca i sindikata – prvotno je usmjereno na gospodarsko-socijalno područje, a posebice na radna i socijalna pitanja. Dosljedan socijalni dijalog jedini je način usklađivanja javnih interesa koje zastupa Vlada s posebnim interesima sindikata i poslodavaca. Preduvjeti za provedbu kvalitetnoga socijalnog dijaloga jest ravnopravnost socijalnih partnera te spremnost na ustupke u ime svima prihvatljivog rješenja. Pritom je potrebno provoditi socijalno partnerstvo i dijalog na svim razinama. Bez obzira na sve teškoće i dugotrajnost u njegovu ostvarivanju, to je još uvijek djelotvorniji način od jednostranog donošenja odluka. Za EU socijalni dijalog nije samo formalni forum; to je važna instanca koju treba promicati. Hrvatska treba mehanizmima socijalnog dijaloga pridavati potrebnu važnost i nastojati stvoriti socijalne partnere koji će se nositi sa svojim dužnostima u EU i nacionalnim dužnostima, a posebno u smislu savjetovanja o nacrtima zakonodavstva koje se odnosi na *acquis communautaire* na području zapošljavanja i socijalne politike. Radi konstruktivnoga tripartitnog dijaloga o modernizaciji tržišta rada Vlada treba biti transparentnija i izričitija u svojim zakonodavnim prijedlozima i osigurati vrijeme za njihovo proučavanje i raspravu. Stoga je zaključak i poruka da je iskren dijalog i povjerenje među partnerima temelj kvalitetnoga socijalnog partnerstva na kojemu se treba graditi budućnost.

## LITERATURA

- Auer, P., 2000.** *Employment revival in Europe*. Geneva: International Labour Office.
- Begović, V., 2002.** *Značaj socijalnog partnerstva u uvjetima provođenja gospodarskih i socijalnih reformi*. Zagreb: Ured za socijalno partnerstvo.
- Cimeša, M. i Marinković-Drača, D., 2002.** *Socijalni dijalog u Hrvatskoj*. Zagreb: Savez samostalnih sindikata Hrvatske.
- Europaen Commission, 1998.** *Adapting and promoting the Social Dialogue at Community Level*.
- Gallai, S., 2001.** *European Social Dialogue: Institutionalization, policy outcomes and their impact on Hungarian tripartism*. Budapest: Budapest Economics.
- Ghella, Y. and Vaughan-Whitehead, D., 2003.** *Sectoral Social Dialogue in Future EU Members States: The Weakest Link* [online]. Budapest: International Labour Office. Available on: [[http://www.ilo-ceet.hu/download/sectoral\\_sd.pdf](http://www.ilo-ceet.hu/download/sectoral_sd.pdf)].

**Kelly, P., 2001.** *The Irish Social Partnership System* [online]. Available from: [<http://library.psa.org.nz/collection/psa/general/address%20to%20partnership%20in%20the%20modern%20public%20service%20-%20philip%20kelly%20-%202001.doc>].

**Lapeyre, J., Hugues, B., 2003.** *Socijalni dijalog u malim i srednjim poduzećima*. Zagreb: Europska konfederacija sindikata : Savez samostalnih sindikata Hrvatske.

**MSI, 2003.** *Izviješće o radu lokalnih GSV-a*. Zagreb: Management Systems International.

**Nacionalno vijeće za konkurentnost, 2003.** *Godišnje izvješće o konkurentnosti Hrvatske* [online]. Zagreb: Nacionalno vijeće za konkurentnost. Dostupno na: [<http://www.konkurentnost.hr/nvk/>].

**O'Donnell, R., 2001.** *The future of social partnership in Ireland* [on line]. Available from: [[http://www.forfas.ie/ncc/pdfs/discussion\\_social\\_may01.pdf](http://www.forfas.ie/ncc/pdfs/discussion_social_may01.pdf)].

**Šošić, V., 2003.** *Netipični oblici zaposlenja u Hrvatskoj kao element konkurentnosti* [online]. Zagreb: Ured za socijalno partnerstvo. Dostupno na: [[www.socijalno-partnerstvo.hr](http://www.socijalno-partnerstvo.hr)].

**Visser, J. and Hemerijck, A., 1997.** *A Dutch Miracle*. Amsterdam: Amsterdam University Press.

**World Bank, 2003.** *Country Economic Memorandum: Growth Through European Integration, Volume 2* [online]. Washington: The World Bank. Available from: [<http://www.worldbank.hr/ECA/Croatia.nsf/ECADocbyUnid/3D3DECB86EDF10-CEC1256DA2002BEDFE?Opendocument>].

## **A n a C v i t k o v i ć : Social Partnership and the Labour Market**

### *Summary*

*This paper gives a review of the importance of the social partnership and its effect on the labour market. The article consists of five parts. After a few introductory remarks, in the next part the concept of social partnership, its importance, and participants in the social dialogue and partnership are explained. Part three deals with the effect of the social partnership on the labour market, while part four states experience of the social partnership in solving the problem of unemployment and improving the labour market in three European countries. The fifth part of the paper speaks of the characteristics of the social partnership in the Republic of Croatia.*

*Key words: social partnership, social dialogue, labour market, economic growth and development*