

Ko će da premosti jaz?

VALESKA HESE I DANIJEL RAJHART

Jun 2017

- U većini zemalja centralnoistočne i jugoistočne Evrope ekonomski pokazatelji i pokazatelji tržišta rada ponovo upućuju na pozitivan trend. Ipak, socijalne prilike ostaju kritične, sve je više prekarizovanih radnih odnosa, a cilj ostvarivanja konvergencije između starih i novih država članica EU sve je udaljeniji, a za zemlje kandidate za pristupanje se čini čak nerealnim.
- Razmimoilaženje privrednog rasta od razvoja blagostanja može da se objasni ciljanim smanjivanjem prava radnika proteklih godina, nedovoljnim socijalnim dijalogom između socijalnih partnera i vlada, kao i slabošću, kako sindikalnog pokreta, tako i mogućih partnera za pregovaranje na strani poslodavaca.
- Kampanja za «Kraj jeftinog rada» češke krovne sindikalne organizacije predstavlja značajan primer za to kako se sindikati u ovom regionu trude da ponovo osvoje društveno-politički prostor za uređivanje.
- *Socijalna Evropa* je imajući u vidu krizu evropskih integracija ponovo u većoj meri ušla u fokus, što za sindikate istovremeno znači i priliku i izazov da na efektivniji način obezbede više sluha za svoje dugogodišnje zahteve.

Sadržaj

1. Pozitivna promena trenda u privrednom razvoju za mnoge ljude ne znači poboljšanje uslova života i rada	3
2. Konvergencija zarada je daleko	4
3. Slabljenje radničkih i sindikalnih prava	4
4. Vezivanje za kolektivne ugovore svuda znatno smanjeno	4
5. Slabo izražen socijalni dijalog	5
6. Strukturni izazovi za sindikalni pokret u regionu	6
7. Novije tendencije	7
8. Povratak na "Socijalnu Evropu"!?	7

U većini zemalja centralnoistočne i jugoistočne Evrope ekonomski pokazatelji i pokazatelji tržišta rada ponovo upućuju na pozitivan trend. Ipak, socijalne prilike ostaju kritične, sve je više prekarizovanih radnih odnosa, a konvergencija je, čini se, sve dalje. Odvajanje privrednog rasta od razvoja blagostanja može da se objasni i ciljanim politikama smanjenja plata proteklih godina, nedovoljnim socijalnim dijalogom između socijalnih partnera i vlada, kao i slabošću kako na nivou sindikalnog pokreta, tako i njegovih mogućih partnera u pregovorima na strani poslodavaca.

1. Pozitivna promena trenda u privrednom razvoju za mnoge ljude ne znači poboljšanje uslova života i rada

Posle ekonomski dezolantnih godina odmah nakon izbijanja svetske ekonomske i finansijske krize 2008. godine, većina zemalja centralnoistočne i jugoistočne Evrope¹ beleži, mada delom suzdržan, pozitivan ekonomski razvoj. Naročito se u takozvanim V4-zemljama (**Poljska, Mađarska, Češka, Slovačka**) ponovo beleži rast izvoza. Pa i **Bugarska, Rumunija, Hrvatska i Srbija** takođe beleže solidne procenete rasta. Situacija u malim makroekonomijama na Zapadnom Balkanu ostaje pak i dalje teška: sporo hvatanje u koštac sa preprekama za investicije poput nedovoljne infrastrukture i prekomerne birokratije, ekonomskim strukturama i dalje dominira siva ekonomija, a javni dug je visok. Uprkos tome, i u ovom delu sve zemlje su zabeležile pozitivan stepen rasta 2016. godine, pri čemu ostaje upitno, koliko je taj rast održiv.

Uprkos u celini uzet pozitivnim ekonomskim kretanjima, socijalne prilike ostaju kritične: mnogima, pre svega u ruralnim područjima, preči siromaštvo, a nejednakost merena npr. na osnovu Džinijevog koeficijenta nije samo porasla na nivou pojedinačnih zemalja, već i u poređenju među

zemljama. Na Zapadnom Balkanu oko trećine svih domaćinstava živi u siromaštvu, što je više nego duplo u odnosu na EU.

Indikatori tržišta rada u celom regionu beleže pozitivan trend. U državama V4 nezaposlenost je još od 2015. godine pala na ispod 10 procenata. U nekim zemljama, između ostalog u **baltičkim zemljama, u Slovačkoj i Mađarskoj**, na ekonomski razvoj sve više negativno utiče nedostatak stručnih kadrova. Pored demografskih faktora, tu su delom odgovorne i značajne migracije stručnih kadrova u okviru ekonomske krize. U baltičkim zemljama vlada je preduzela odgovarajuće mere koje bi trebalo da olakšaju regrutovanje stručnih kadrova iz zemalja koje nisu članice EU, kao što su npr. pojednostavljene procedure za dobijanje radnih viza.

Iako procenat radno aktivnog stanovništva raste u celom regionu, kritičko razmatranje odaje da nova radna mesta često podležu prekarizovanim radnim odnosima koji ne ispunjavaju kriterijume «dobrog rada»: stvaraju se povoljni uslovi za ugovore o radu na određeno vreme, olakšice za lizing radnika pod uglavnom lošijim uslovima u odnosu na stalno zaposlene ili skraćivanje otkaznog roka. U Hrvatskoj se na primer, prema rečima sindikata, 90% svih novih radnih odnosa sklapa na određeno vreme. U Poljskoj se mnogi radnici zapošljavaju pod takozvanim "smeće-ugovorima" (*Smieciówki*) – ugovorima o radu koji ne podležu radnom zakonodavstvu, već građanskom pravu. Mnogi ne mogu da žive od svoje plate i upućeni su na socijalne transfere; pored toga mnogi radnici ne stižu pravo na penziju, pa im u perspektivi preči siromaštvo u starosti.

Protiv ove struje bore se još samo **Slovačka i Slovenija** tako što su novim zakonima ograničile lizing radnika: reforma slovačkog Zakona o radu iz 2013. godine predviđa, između ostalog, ograničavanje lizinga radnika na maksimalno dve godine, kao i užu definiciju atipičnih radnih odnosa. U **Sloveniji** je 2015. godine doneta odluka da se broj radnika na lizing ograniči na 20% zaposlenih u preduzeću. Međutim, u toku 2016. godine kod nekih velikih preduzeća otkrivene su prakse pomoću kojih se preko "podizvođača" zaobilaze ove odredbe o lizingu radnika.

1. U ovom izlaganju u obzir su uzeti trendovi u Estoniji, Letoniji, Litvaniji, Poljskoj, Českoj, Slovačkoj, Mađarskoj, Bugarskoj, Rumuniji, Hrvatskoj, Sloveniji, Srbiji, Crnoj Gori, na Kosovu, u Makedoniji, Bosni i Hercegovini i Albaniji. Za detaljnije podatke i analize u vezi pojedinačnih zemalja v. FES-ove Annual Reviews na: <http://www.fes-socialdialogue.org/publications/>

Integracija žena, mladih i dugotrajno nezaposlenih na tržište rada i dalje je teška. Na **Zapadnom Balkanu** je svaka četvrta osoba nezaposlena, u ovom regionu se beleže najviši procenti nezaposlenih u kategoriji mladih u celom svetu. I u drugim zemljama jugoistočne i centralnoistočne Evrope nezaposlenost u kategoriji mladih i dalje predstavlja ozbiljan problem, uprkos državnim projektima podrške zapošljavanju i različitim zakonskim inicijativama koje mladima treba da olakšaju prelazak u svet rada. Mladi su naročito izloženi gore opisanim prekarizovanim radnim odnosima.

2. Konvergencija zarada je daleko

Suzdržano kretanje plata od krize ozbiljno dovodi u pitanje konvergenciju nivoa zarada između novih i starih (kao i budućih) država članica EU, jedan od glavnih ciljeva evropskih integracija. Nivo zarada novih država članica EU u proseku iznosi 35% od proseka EU, dok na Zapadnom Balkanu prosečan dohodak po glavi stanovnika iznosi 30% od prosečnog dohotka u EU.

U nekim zemljama sindikatima je 2016. godine nakon dugogodišnjih pregovora pošlo za rukom da ostvare delom značajno povećanje minimalne zarade, koja je ipak često i dalje preniska, da bi se na osnovu nje vodio dostojanstven život. Na primer, u **Mađarskoj** su sindikati uspeali da iskoriste kritičnu situaciju na tržištu rada usled nedostatka radne snage i da ostvare značajno povećanje minimalne zarade u periodu od dve godine (15% u 2017. i 12% u 2018. godini), dok je poslodavcima pošlo za rukom da pregovorima ostvare smanjenje dažbina na platu. U Srbiji je posle tri godine neuspeha u tripartitnim pregovorima o povećanju minimalne zarade po satu 2016. postignut dogovor (o povećanju sa trenutnih oko 0,98 evra na budućih 1,06 evra/satu) koji će stupiti na snagu 2017. godine.

3. Slabljenje radničkih i sindikalnih prava

Gore opisano razmimoilaženje privrednog rasta od razvoja blagostanja može da se objasni i političkom

željom da se oslabe radnička i sindikalna prava. Usled finansijske i ekonomske krize vlade većine zemalja u regionu (naročito **Mađarske, Rumunije, Hrvatske i Srbije**) donele su, delom pod pritiskom međunarodnih finansijera, izmene i dopune radnog zakonodavstva sa ciljem fleksibilizacije tržišta rada, legalizacije prekarizovanih radnih odnosa, stavljanja važećih kolektivnih ugovora van snage, sve veće decentralizacije kolektivnog pregovaranja na nivo preduzeća i slabljenja predstavnika radnika/radnica, na primer kroz povećane kriterijume za reprezentativnost. Vlade se nadaju da će na taj način smanjiti socijalne standarde i troškove zarada, da bi sa druge strane povećale konkurentnost svojih, često izvozno orijentisanih privreda.

Uprkos upitnim ekonomskim i socijalnim posledicama ove politike, ovaj trend se nastavio i u 2016. godini. Tako su u **Litvaniji** u junu 2016. pod nazivom *new social model* donete izmene Zakona o radu, koje su na snagu stupile početkom 2017. godine. Sindikati su na nacionalnom i internacionalnom nivou žustro protestovali protiv ovih izmena, pošto između ostalog, fleksibilizuju zaštitu od otkaza, omogućuju prekarizovane radne odnose i uvode za radnike nepovoljne odredbe o prekovremenim satima. Tako su i u **Federaciji Bosne i Hercegovine** i u **Republici Srpskoj** bez dogovora među socijalnim partnerima 2015. i 2016. godine doneti novi zakoni o radu. Novim zakonima se ograničava značaj sindikata i kolektivnog pregovaranja i propušta da obezbedi bolja implementacija zaštitnih mehanizama u slučaju povrede radnih prava (npr. preko dovoljnog broja inspektora rada). Pored toga, svi važeći kolektivni ugovori su stavljeni van snage, o njima mora ponovo da se pregovara na osnovu novog zakona

4. Vezivanje za kolektivne ugovore svuda znatno smanjeno

Pokrivenost kolektivnim ugovorima znatno je smanjena u ovom regionu. U privatnom sektoru kolektivno pregovanje se usled privredne strukture (brojna mikro ili mala preduzeća sa malim brojem zaposlenih) ionako pretežno odvija na nivou preduzeća, što već dovodi do niske

pokrivenosti. U malom broju zemalja u kojima se kolektivni pregovori obično odvijaju na nivou branši, isti se ciljano sve više decentralizuju i prebacuju na nivo preduzeća. Kolektivni ugovori u javnom sektoru koji su daleko više uobičajeni u odnosu na privatni sektor, proteklih godina od krize često su ili jednostrano raskidani ili nisu produžavani. Ova erozija kolektivnog pregovaranja dokazana je i u jednoj studiji Međunarodne organizacije rada (ILO).²

U **Letoniji** je broj kolektivnih ugovora prepolovljen od 2008. godine, u **Sloveniji** je opao za četvrtinu, a u **Slovačkoj** za 15%. U **Rumuniji**, u kojoj su izmene Zakona o radu izričito neprijateljski nastrojene prema sindikatima, pokrivenost kolektivnim ugovorima je pala sa 70 na 20%. Prema ovom zakonu iz 2011. godine, u poređenju sa prethodnim periodom nije više dovoljno 30%, već 50% zaposlenih mora da bude organizovano, da bi se na nivou preduzeća sklopio kolektivni ugovor. Povećan je neophodan broj članova za osnivanje sindikata, a sindikati mogu da se osnivaju samo u preduzećima koja imaju više od 20 zaposlenih. Pošto u **Rumuniji** 90% svih preduzeća imaju samo do devet zaposlenih, zastupanje interesa radnika/radnica se na ovaj način sistematski poništava. Ipak, nedavno je učinjen mali ustupak: prema dodatnim izmenama i dopunama zakona zastupanje radnika/radnica u kolektivnom pregovaranju u malim preduzećima koja nemaju (ne smeju da imaju) radnički savet, može da preuzme granski sindikat.

Ciljano obaranje kolektivnih pregovora predstavlja problematičan trend kako iz pravne perspektive (pravo na kolektivne pregovore predstavlja jednu od osam suštinskih normi rada Međunarodne organizacije rada koju su ratifikovale zemlje u regionu), tako i iz perspektive socijalne pravde. Smanjenjem broja široko važećih kolektivnih ugovora smanjuje se i mogućnost da se obezbede delotvorni minimalni standardi za sve radnike, a naročito da se garantuje bolja zaštita onima u prekarizovanim radnim odnosima. Slovačko

krovno udruženje sindikata KOZ je utvrdilo da radnici koji u **Slovačkoj** rade pod kolektivnim ugovorom, u proseku zarađuju 17% više.

5. Slabo izražen socijalni dijalog

U okviru gore navedenih reformi zakinute su ionako slabo izražena saradnja u okviru socijalnih partnerstava, kao i njihove institucije u regionu. Socijalni dijalog kao instrument za pregovore i razmenu između socijalnih partnera i vlade o ekonomskoj, socijalnoj i politici tržišta rada u većini zemalja nedovoljno dobro funkcioniše, odnos među socijalnim partnerima na mnogim mestima karakteriše nedovoljno poverenje. U većini zemalja nema sistematskih konsultacija u vezi nacrtane zakona koji se odnose na radnike i sindikate. Sindikati dobijaju odgovarajuće informacije više iz medija nego od samih vlada. Čak i dokumenta koja vlade država članica EU moraju da pripreme u okviru «Evopskog semestra», godišnjeg koordinacionog procesa ekonomske politike EU, uglavnom nisu dovoljno ili nisu uopšte usklađena sa socijalnim partnerima.

U **Mađarskoj** je “Ekonomski i socijalni savet za tripartitni socijalni dijalog” ukinut 2010. godine i zamenjen novom institucijom. Sindikati sada zavise od dobre volje vlade da se konsultuje sa njima. 2016. godine je srećom ponovo donekle podignut značaj tripartitnog socijalnog dijaloga u okviru druge institucije “Konsultativnog foruma industrije i vlade”. U Rumuniji je vlada 2011. godine ukinula mogućnost socijalnog dijaloga na nacionalnom nivou, kao i opšti kolektivni ugovor za definisanje minimalnih standarda. U **Bugarskoj** je “Nacionalni savet za tripartitnu saradnju” 2016. godine samo ograničeno funkcionisao, što je na jednoj strani bilo povezano sa tinjajućom krizom vlade, a na drugoj sa nedostatkom volje kod relevantnih aktera u vladi da uključe socijalne partnere u odlučujuća pitanja. Istovremeno, sindikati i strana poslodavaca često predstavljaju nepomirljivo suprotstavljene strane. I u **Srbiji** socijalni dijalog ostaje disfunkcionalan i ograničava se na razmenu informacija između socijalnih partnera, uglavnom bez prave namere da se u pregovorima ostvari zajednički

2. Visser/Hayter/Gammarano: Trends in Collective Bargaining Coverage: Stability, Erosion or Decline? Issue Brief No 1 Labour Relations and Collective Bargaining, International Labour Office, October 2015.

kompromis. Vlada samostalno postupa, socijalni partneri ostaju pri svojim pozicijama. Pošto je dosadašnja konzervativna vlada ponovo izabrana na parlamentarnim izborima 2016, za sada na vidiku nema poboljšanja.

Ima svakako i pozitivnih trendova: u **Poljskoj** od kraja 2015. godine funkcioniše nov "Savet za socijalni dijalog" koji je nezavistan od vlade. Osnove za njega je postavila prethodna liberalno-konzervativna vlada. O zakonu se tada diskutovalo zajedno sa sindikatima i predstavništvima poslodavaca, njime se predviđa značajnija uloga socijalnih partnera u odnosu na pre. Tripartitna komisija je u nadležnosti parlamenta, njene članove imenuje predsednik države, dok je predsednik Saveta ranije bio premijer, sada se rotira na godinu dana. Za prvog predsednika saveta izabran je predsednik sindikata Solidarnost Piotr Duda. Njegova naslednica je od oktobra 2016. Henrika Bohniarc (Henryka Bochniarz), predsednica udruženja poslodavaca *Leviatan* (*Lewiatan*). Savetu je na raspolaganju budžet sa ciljem da se iz njega prate aktivnosti za socijalni dijalog i finansiraju usavršavanja.

Saradnja između sindikata i osporavane nacionalno-konzervativne PiS-vlade u Savetu funkcioniše iznenađujuće dobro, što se svakako može objasniti i savezom između *Solidarnosti* i stranke PiS. Neki posmatrači međutim zameraju da vlada instrumentalizuje Savet. Vlada na nivou retorike doduše pridaje veliki značaj tripartitnom socijalnom dijalogu, ali Savet i dalje ima marginalnu ulogu u zakonodavnom procesu. O nacrtima zakona se uglavnom diskutuje u parlamentarnim odborima, gde socijalni partneri nemaju pristup. Usled toga, u Savetu pre svega bilateralno pregovaraju predstavnici poslodavaca i predstavnici zaposlenih.

Učešće socijaldemokratske stranke u vladi od 2014. godine i u **Češkoj** daje elan socijalnom dijalogu. Vlada predviđa finansijsku podršku za socijalne partnere, da bi na kompetentan način ostvarivali svoj rad u Socijalnom i ekonomskom savetu; o relevantnim zakonskim projektima se konsultuje sa socijalnim partnerima. Odnosi između vlade i sindikata su po rečima Jozefa

Stredule (*Josef Stredula*), predsednika češkog krovnog udruženja sindikata CMOKS, najbolji u proteklih 25 godina.

I u **Slovačkoj** su povoljni okvirni uslovi za socijalni dijalog sa socijaldemokratskom strankom na vlasti.

Pored vlade, i udruženja poslodavaca imaju presudnu ulogu za uspeh socijalnog dijaloga. Ipak, upravo tu se često krije uzrok neuspeha: u mnogim zemljama, naročito jugoistočne Evrope, sindikati nemaju partnera za pregovaranje o granskim kolektivnim ugovorima, pošto često ne postoji obavezno članstvo u udruženjima poslodavaca, te su ona na sličan način rascepkana kao i sindikati.

6. Strukturni izazovi za sindikalni pokret u regionu

Pored uskraćivanja radničkih i sindikalnih prava, kao i nedovoljno izraženog socijalnog dijaloga između socijalnih partnera i vlade, sindikati su u regionu i dalje suočeni sa brojnim strukturnim izazovima: od promene sistema 90-tih godina stepen organizovanosti u regionu konstantno opada i danas prema konzervativnim procenama u većini zemalja u regionu iznosi manje od 20, a u baltičkim državama čak manje od 10 posto. U zemljama Zapadnog Balkana ova brojka je nešto veća u odnosu na centralnoistočnu Evropu, a razlog je pre svega u tome što je tu država često najveći poslodavac. Trend opadanja broja članova od 2008. dodatno je ubrzan u celom regionu i sve je veći pritisak na sindikate, pošto postepeno bivaju lišeni svoje najvažnije moći i finansijskih resursa (kroz članarine).

Razlozi za osipanje članstva su različiti: svet rada se promenio, prekarizovane i atipične forme zapošljavanja otežavaju organizaciju novih članova. Pored toga i privatizacija državnih preduzeća, poput aerodroma, pošte, telekomunikacija ili banaka, koja u nekim zemljama jugoistočne Evrope tek predstoji, te autorsovanje javnih usluga privatnim preduzećima dodatno otežavaju sindikalno organizovanje i doprinose opadanju broja članova. Sindikati se sve više koncentrišu

na javni sektor, dok privatni sektor postaje sve nedostupniji za predstavnike radnika. Pored svega, sindikati u mnogim zemljama u regionu i dalje moraju da se bore protiv svrstavanja u relikte starog socijalističkog sistema. Konačno, sindikalni pokret trpi i usled velikog usitnjavanja i krovnih udruženja koja su jedna drugima konkurencija. Samo u **Srbiji** je na primer registrovano preko 24.000 sindikata. I u **Mađarskoj** se pet krovnih udruženja sindikata bori za manje od 10% organizovanih radnika. Interni konflikti, poput aktuelnih u **Crnoj Gori** ili **Makedoniji**, koji delom poprimaju nasilne i antidemokratske forme, koče i diskredituju sindikalni pokret. Okorele strukture i starost odbijaju mlade, a kroz umešanost u skandale korupcije neki sindikati su izigrali poverenje stanovništva.

7. Novije tendencije

Proteklih godina neophodni reformski procesi i procesi obnove u okviru sindikata delimično su ubrzani kroz takozvane *Organizing* inicijative koje imaju za cilj pridobijanje novog članstva. Ove inicijative sve više slede transnacionalni pristup i dobijaju podršku zapadnoevropskih sindikata (pre svega, **Skandinavija, Nemačka**) ili tzv. *Global Union Federations*. Sa sobom donose i značajan potencijal za konflikt, pre svega u okviru sindikata koji se naročito opiru reformama.

Na ovaj način se u obzir uzima i sve veća ekonomska isprepletenost među zemljama u regionu. Mnogi evropski lanci stvaranja vrednosti i lanci dobavljača imaju svoje temelje sada u zemljama centralnoistočne i jugoistočne Evrope. Pritom su tamošnji sindikati upravo u branšama i preduzećima koja se nastanjuju hronično slabi. Umesto željenog zajedničkog razvoja i konvergencije, na delu je zato sve veća damping-konkurencija među lokacijama u različitim zemljama.

Neki sindikati u regionu, naročito u centralno-istočnoj Evropi, prepoznali su da sami mogu i moraju da doprinesu da se proširi društveno-politički manevarski prostor sindikata i da se daju konstruktivni predlozi za socijalno kreiranje privrede i sveta rada. Tu naročito treba istaći češko

krovno udruženje sindikata CMOKS, koje je na čelu sa predsednikom Jozefom Stredulom 2016. godine u javnosti pokrenulo veoma efektivnu kampanju "Kraj jeftinog rada". Predsednik češkog sindikata je na ovu temu (ključna reč konvergencija zarada) posebno aktivan i u evropskim i pod-regionalnim sindikalnim telima i predvodi ostala krovna sindikalna udruženja iz centralnoistočne Evrope.

8. Povratak na "Socijalnu Evropu"!?

Sindikati se već dugi niz godina zalažu za "Socijalnu Evropu". Pod utiskom raznih kriza sa kojima se trenutno suočava Evropska unija, čini se da se i Komisija EU na čelu sa Žan-Klod Junckerom (ponovo) vraća na ovu viziju, budući da je 2016. ustanovila javne konsultacije u vezi stvaranja "Evropskog stuba socijalnih prava" (ESSR). Sindikati su načelno pozdravili ovu inicijativu, ali i izneli kritike, pošto još nije jasno kakav će pravni značaj biti određen za ova prava.

Evropska konfederacija sindikata je iskoristila ovu debatu kao povod da u neposrednoj koordinaciji sa svojim članovima-sindikatom sačini nacrt Agende o budućnosti EU. Zahteve koji su u njoj sadržani treba posmatrati kao odgovor na brojne gore opisane izazove:

- Evropski stub socijalnih prava koji osnovna socijalna prava u Ugovoru o Evropskoj uniji stavlja na jednak pravni nivo kao i četiri ekonomsko-liberalne osnovne slobode zajedničkog tržišta;
- pravedna tranzicija u eru digitalizacije – tranzicija koja se suprotstavlja opasnosti prekarizovanih radnih odnosa kojima su u ovom kontekstu izloženi pre svega mladi;
- povećanje javnih investicija;
- povećanja plata koja bi na jednoj strani pre svega u istočnoj Evropi premostila jaz između ostvarenog povećanja produktivnosti, te u odnosu na njega često umerenog povećanja plata, a na drugoj ponovo doprinela rastu konvergencije između država članica EU.

Pomoću konsultacija i stavova takođe mora da se poboljša participacija sindikata u zajedničkim evropskim ekonomskim upravljačkim mehanizmima, poput Evropskog semstra.

Iako se ekonomska situacija u 2016. godini ponovo poboljšala u značajnom broju zemalja, sindikati će i dalje morati da se zalažu za to da se socijalni standardi u regionu izjednače na višem nivou, te da se na adekvatan način uzimaju u obzir u socijalnom dijalogu, bilo na nacionalnom ili na evropskom nivou. Socijalna dimenzija Evrope iz ugla krize nije samo centralna poluga za poboljšanje prava radnika, već i važan element za opstanak evropskih integracija u celini. Tu se krije velika šansa, ali i velika odgovornost za sindikate, kako na evropskom, tako i na nacionalnom nivou.

O autorima ovog izdanja

Valeska Hese (Valeska Hesse) i Danijel Rajhart (Daniel Reichert) od septembra 2014. godine vode regionalni projekat Sindikalno umrežavanje i socijalni dijalog u centralnoistočnoj i jugoistočnoj Evropi sa sedištem u Bratislavi i depandansama u Beogradu i Varšavi.

Imprint

Friedrich-Ebert-Stiftung
Abteilung Internationaler Dialog | Internationale Politikanalyse

Izdavač:
Abteilung Internationaler Dialog
Hiroshimastraße 28, D-10785 Berlin, Deutschland
Internationale Politikanalyse
<http://www.fes.de/international/moe>
Hiroshimastraße 28, 10785 Berlin

Responsible:
Jerg Bergsterman (Jörg Bergstermann) | koordinator sindikalnih programa za Evropu i Severnu Ameriku
www.fes-serbia.org

Svaka dalja komercijalna upotreba sadržaja zabranjena je bez prethodne pismene saglasnosti fondacije Friedrich Ebert.

Stavovi izneti u ovoj publikaciji ne izražavaju nužno stavove fondacije Friedrich Ebert ili stavove organizacije u kojoj je autor zaposlen.