



OBUHVAT RADNIKA I OBRASCI KOLEKTIVNOG PREGOVARANJA U REPUBLICI HRVATSKOJ

Studija o kolektivnim ugovorima

prof. dr. sc. Dragan Bagić

Obuhvat radnika i obrasci kolektivnog pregovaranja u Republici Hrvatskoj

Studija o kolektivnim ugovorima

prof. dr. sc. Dragan Bagić

OBUHVAT RADNIKA I OBRASCI KOLEKTIVNOG PREGOVARANJA U REPUBLICI HRVATSKOJ
STUDIJA O KOLEKTIVNIM UGOVORIMA

IZDAVAČ:

Ministarstvo rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike

ZA IZDAVAČA:

Marin Piletić, prof.

AUTOR:

prof. dr. sc. Dragan Bagić

LEKTURA:

dr. sc. Ivana Bašić

GRAFIČKO OBLIKOVANJE I DIZAJN NASLOVNICE:

Zoran Žitnik

ISBN: 978-953-46376-0-9

Studija je izrađena u sklopu projekta Uspostava sustava za e-dostavu i e-bazu kolektivnih ugovora – kodni broj: SF.1.4.02.02.0001., koji je sufinanciran iz Europskog socijalnog fonda plus u okviru programa Učinkoviti ljudski potencijali 2021.-2027.

UKUPNA VRIJEDNOST PROJEKTA: 593.818,92 eura.

UKUPNI IZNOS BESPOVRATNIH SREDSTAVA: 593.818,92 eura.

KORISNIK BESPOVRATNIH SREDSTAVA: Ministarstvo rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike – Uprava za rad i zaštitu na radu.

Sadržaj studije *Obuhvat radnika i obrasci kolektivnog pregovaranja u Republici Hrvatskoj - Studija o kolektivnim ugovorima* isključivo je odgovornost Ministarstva rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike – Uprave za rad i zaštitu na radu i ne odražava nužno službena stajališta Europske unije ili Europske komisije. Europska unija odnosno Europska komisija ne mogu se smatrati odgovornima za njih.

Zagreb, kolovoz 2025.

SADRŽAJ

1. Uvod	4
2. Izvor podataka i metodologija	7
Ograničenja i mogućnosti unapređenja	9
3. Obuhvat radnika kolektivnim ugovorima i obrasci kolektivnog pregovaranja	11
Broj i dinamika sklapanja kolektivnih ugovora	11
Razina pregovaranja	20
Obuhvat radnika kolektivnim ugovorima	25
4. Prakse uređivanja pojedinih pitanja u kolektivnim ugovorima	28
Radno vrijeme i mjesto rada	28
Odmori i dopusti	37
Plaće i dodaci na plaće	48
Naknade troškova	59
Ostala materijalna prava	63
5. Zaključci i preporuke	71
6. Prilozi	76
Literatura	76
Popis slika i tablica	77

1. Uvod

Ova publikacija nastala je u okviru projekta *Uspostava sustava za e-dostavu i e-bazu kolektivnih ugovora* (kodni broj: SF.1.4.02.02.0001), koji je sufinanciran iz Europskog socijalnog fonda plus u okviru programa *Učinkoviti ljudski potencijali 2021.-2027.*, čiji je nositelj Ministarstvo rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike – Uprava za rad i zaštitu na radu.

Svrha je ove studije prikazati prakse kolektivnog pregovaranja u Republici Hrvatskoj i analizirati obuhvat radnika važećim kolektivnim ugovorima, te na taj način demonstrirati analitičke funkcije i koristi od *Informacijskog sustava za e-dostavu i e-bazu kolektivnih ugovora*, koji je razvijen u okviru istog projekta te stavljen u funkciju. Naime, kako do početka provedbe ovog projekta u Hrvatskoj nije postojala centralizirana i elektronska evidencija kolektivnih ugovora, bilo je jako teško provoditi analizu praksi kolektivnog pregovaranja, utvrditi obrasce takvih praksi, pratiti promjene u tim praksama te precizno utvrditi razinu obuhvata radnika kolektivnim ugovorima, kako na nacionalnoj razini tako i na razini pojedinih sektora djelatnosti. Da bi se provele takve analize i istraživanja, bilo je potrebno prikupiti podatke iz evidencija od preko 20 različitih tijela diljem Hrvatske. Autor ove studije proveo je do sada tri puta takva istraživanja te je u tom procesu iskusio sve poteškoće koje su pri takvom poduhvatu postojale. Glavne poteškoće, koje su povezane kako s potrebnim vremenom i resursima za provođenje istraživanja tako i s kvalitetom i cjelovitošću prikupljenih podataka, mogu se grupirati u tri skupine. Prva skupina poteškoća odnosi se na mogućnost da se prikupe svi potrebni podaci o svakom pojedinom kolektivnom ugovoru koji je potpisan u određenom periodu i koji je u primjeni u određenom trenutku. S obzirom da su se podaci vodili u evidencijskim knjigama, analogno, u preko 20 različitih tijela, taj posao zahtijevao je značajne napore i organizaciju. Osim toga, postojala je velika vjerojatnost nedostatnog obuhvata podataka uslijed različitog razumijevanja uputa od strane službenika ili nedostatka uvida u ranije periode i evidencije. Nadalje, opseg podataka koji su bili evidentirani u dosadašnjim evidencijskim knjigama za kolektivne ugovore bio je vrlo ograničen te je bio potreban značajan dodatni rad da bi se prikupili dodatni podaci potrebni za analizu obuhvata radnika kolektivnim ugovorima, dok neke podatke niti nije bilo moguće prikupiti. I u konačnici, iz navedenih evidencija nije se mogao dobiti uvid u sam sadržaj kolektivnih ugovora i način uređivanja pojedinih pitanja, odnosno nije se mogao dobiti uvid u sve kolektivne ugovore koji su na snazi. Za dobivanje uvida u sam sadržaj kolektivnih ugovora bilo je potrebno provoditi dodatna zahtjevna istraživanja.

Sve navedene poteškoće otklanjaju se uspostavom e-dostave i e-baze kolektivnih ugovora. E-dostava kolektivnih ugovora te njihovih aneksa ili otkaza omogućit će

centraliziranu evidenciju svih događaja u praksama kolektivnog pregovaranja, i to u elektroničkom formatu i jedinstvenoj bazi podataka. Time nestaje potreba prikupljanja podataka iz razasutih i analognih evidencija. Nadalje, elektronička dostava kolektivnih ugovora omogućit će i prikupljanje nešto veće količine podataka o svakom od tih događaja. Prednost e-baze, koja je posljedica sustava za e-dostavu, jest mogućnost uvida u broj potpisanih ugovora, sam sadržaj ugovora te dodatne pokazatelje o svakom od ugovora. Dizajnom e-baze kolektivnih ugovora predviđeno je i praćenje sadržaja svakog pojedinog ugovora u smislu kodiranja nekih ključnih sadržajnih odredbi. Time će se omogućiti sistematski uvid ne samo u broj ugovora, obuhvat radnika, nego i u prakse uređivanja najvažnijih pitanja kroz kolektivne ugovore.

Prednosti od ovog sustava imat će prije svega socijalni partneri, koji će moći uspoređivati svoje prakse s praksama drugih aktera u industrijskim odnosima, uočavati nove trendove te informirano donositi odluke o primjeni vlastitih praksi kolektivnog pregovaranja. E-baza dobro će doći i službenicima i dužnosnicima uključenima u proces oblikovanja javnih politika kojima se uređuje tržište rada, kao i istraživačima i analitičarima, koji će bez većih napora moći dobiti uvid u podatke o praksama kolektivnog pregovaranja u Hrvatskoj.

Ova studija strukturirana je tako da prati dvije ključne dimenzije u analizi praksi kolektivnog pregovaranja, pa onda i dvije vrste podataka koje se nalaze u e-bazi kolektivnih ugovora. Najprije smo analizirali obrasce kolektivnog pregovaranja kako bismo utvrditi uobičajenu razinu na kojoj se vodi kolektivno pregovaranje, dinamiku kolokviranih pregovora i ročnost sklopljenih ugovora. Navedeni podaci daju nam sliku o sustavu kolektivnog pregovaranja na određenom tržištu rada te omogućuju usporedbu obrazaca s obrascima kolektivnog pregovaranja u drugim državama i dobivanje određene slike o kakvom se sustavu industrijskih odnosa općenito radi. Ali jednako tako omogućit će i uočavanje trendova i njihovo praćenje kada su u pitanju obrasci kolektivnog pregovaranja. Obrasci kolektivnog pregovaranja značajni su i da bismo razumjeli mogući utjecaj kolektivnih ugovora na uređivanje tržišta rada te vođenje socijalne i makroekonomske politike. S tim je tijesno povezan i obuhvat radnika kolektivnim ugovorima, kako na razini cijelog tržišta rada tako i po djelatnostima.

Drugi dio studije odnosi se na sadržaj kolektivnih ugovora, odnosno uvid u načine na koje se uređuju neka od najvažnijih pitanja koja se mogu uređivati kolektivnim ugovorima. Ranije je Savez samostalnih sindikata Hrvatske, u okviru svog projekta financiranog iz Europskog socijalnog fonda u svrhu jačanja socijalnog dijaloga, uspostavio internu bazu kolektivnih ugovora koja je sadržavala (sadrži) podatke o tome kako su pojedina pitanja uređena u kolektivnim ugovorima, ali je obuhvaćala samo kolektivne ugovore koje su sklopili sindikati udruženi u tu središnjicu. No, navedena baza nije bila otvorena za širu javnost i skupine korisnika te nije imala namjeru osi-

gurati cjelovit obuhvat svih kolektivnih ugovora. Taj dio studije organiziran je prema širim temama koje su zastupljene u kolektivnim ugovorima, kao što je pitanje radnog vremena, odmora i dopusta, plaća i dodataka na plaće, ostalih materijalnih prava te naknada troškova radnicima.

2. IZVOR PODATAKA I METODOLOGIJA

Kao što je navedeno u uvodu, za potrebe izrade ove studije korišteni su podaci evidentirani u e-bazi kolektivnih ugovora. Sama e-baza kolektivnih ugovora formirana je unosom i skeniranjem svih kolektivnih ugovora koji su evidentirani u tijelima koja su bila zadužena za evidenciju kolektivnih ugovora, a radi se o upravnim tijelima 20 županija, Grada Zagreba te službi u Ministarstvu rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike. Podaci za sve takve ugovore uneseni su u e-bazu, kao i podaci o svim kolektivnim ugovorima koji su naknadno dostavljeni za evidenciju bilo kojem od tih tijela. Svi navedeni ugovori skenirani su i uneseni u bazu. S obzirom da se radi o velikom broju ugovora koje je bilo potrebno unijeti u kratkom vremenu, proces je trajao oko 18 mjeseci. Kada je postignuta određena razina popunjenosti i ažurnosti baze, pristupilo se analizi podataka.

Treba napomenuti da od 1. rujna na snagu stupa novi *Pravilnik o postupku dostave, objave i načinu vođenja evidencije kolektivnih ugovora* (NN 104/25) kojim se uređuje novi postupak dostave i evidentiranja kolektivnih ugovora i kojim se ukida dosadašnji sustav evidencija i uvodi novi elektronički sustav dostave i evidencije, što znači da se od tog roka nadalje baza popunjava kroz proces dostave novosklopljenih kolektivnih ugovora.

Analiza podataka sastojala se od dva osnovna elementa. Prvi je analiza obrazaca kolektivnog pregovaranja i obuhvata, za što je bilo potrebno utvrditi koji su kolektivni ugovori u primjeni na određeni referentni datum. Naime, kako svaki kolektivni ugovor ima drugačije vrijeme sklapanja, drugačije odredbe o ročnosti te drugačije odredbe o produženoj primjeni odredbi kolektivnih ugovora, načelno na svaki dan u godini nije isti broj kolektivnih ugovora koji su u primjeni. Stoga je pri utvrđivanju obuhvata radnika kolektivnim ugovorima nužno najprije odrediti određeni referentni datum koji će se uzeti u obzir pri utvrđivanju koji su ugovori na taj dan u primjeni, da bi se potom utvrdilo koliko je radnika obuhvaćeno pojedinim kolektivnim ugovorom.

Kao referentni datum određen je 1. ožujka 2025. godine, s obzirom da se radi o datumu koji dobro obuhvaća različite prakse kolektivnog pregovaranja. Naime, u onim slučajevima u kojima se kolektivni ugovori potpisuju na rok od jedne ili dvije godine, to se obično provodi krajem kalendarske godine. No, u slučajevima kada procesi pregovora ne završe na vrijeme, primjerice jer ugovorne strane imaju različita stajališta i pregovori nisu dovršeni u predviđenom roku, odabrani referentni datum još uvijek obuhvaća zakonski period produžene primjene ugovora iz prethodnog perioda. Odabirom tog datuma željeli smo pokušati pogoditi točku u kojoj je formalno u primjeni najveći broj kolektivnih ugovora.

S obzirom na referentni datum, bilo je potrebno sačekati određeni period nakon tog datuma da pristignu i budu uneseni svi ugovori potpisani prije tog datuma. Stoga je u lipnju 2025. izvezena cjelokupna baza kolektivnih ugovora te je utvrđeno koji su ugovori važeći na referentni datum. Pri tome su kao važeći ugovori okarakterizirani sljedeći:

- ugovori sklopljeni na neodređeno vrijeme za koje nije evidentiran otkaz ugovora,
- ugovori sklopljeni na određeno vrijeme čiji je ugovoreni datum isteka nakon 1. ožujka 2025. godine,
- ugovori sklopljeni na određeno vrijeme na rok koji je istekao prije 1. ožujka 2025. godine, ali je aneksima produžen nakon tog roka (temeljem bilješki u e-bazi),
- ugovori čija je primjena istekla prije 1. ožujka 2025. godine, ali se nalaze u produženoj primjeni na referentni datum. To znači da su pregledane odredbe svih kolektivnih ugovora čiji je ugovoreni datum isteka u periodu od šest mjeseci prije referentnog datuma kako bi se utvrdilo je li ugovorena produžena primjena te u kojem roku. Ako rok produžene primjene nije ugovoren, uzet je u obzir zakonski rok produžene primjene od tri mjeseca.
- ugovori u kojima je pravna osoba za koju je ugovor sklopljen aktivna na referentni datum.

Kada je u pitanju sam sadržaj kolektivnih ugovora, djelatnici Ministarstva bili su fokusirani na kreiranje e-baze kolektivnih ugovora, unos svih važećih ugovora u bazu kao i unos osnovnih indeksa za sve ugovore. Stoga do rokova za izradu ove studije nije bilo moguće provesti kodiranje indeksa koji se odnose na sadržaj svih kolektivnih ugovora. Za potrebe izrade ove studije provedeno je kodiranje 152 kolektivna ugovora, koji su odabrani po dva kriterija. Dio kolektivnih ugovora odabran je za kodiranje za potrebe ove analize zbog svoje relevantnosti. To obuhvaća sve sektorske kolektivne ugovore, kao i kućne kolektivne ugovore za velike poslodavce, kako privatna tako i javna poduzeća. Preostali kolektivni ugovori odabrani su u uzorak metodom slučajnog odabira, kako bi se dobio uvid u širu paletu praksi kolektivnog pregovaranja u različitim djelatnostima. Za odabrani uzorak kodiranje indeksa proveli su djelatnici Ministarstva.

OGRANIČENJA I MOGUĆNOSTI UNAPREĐENJA

Ovdje treba istaknuti neka ograničenja u kvaliteti podataka koji mogu utjecati na same rezultate i zaključke. Prije svega, treba istaknuti da nije moguće u potpunosti jednoznačno odrediti koji su kolektivni ugovori u primjeni na određeni datum kod niza graničnih slučajeva. Kao što smo već naveli, stranke kolektivnog ugovora mogu ugovoriti različito trajanje instituta produžene primjene kolektivnog ugovora, koji može biti znatno duži od zakonska tri mjeseca. Tijekom istraživanja pregledali smo sve ugovore koji su istekli u periodu od šest mjeseci prije referentnog datuma, no u tom postupku pronašli smo ugovore koji imaju ugovorenu produženu primjenu od godinu dana. To znači da smo možda propustili važećim ugovorom proglasiti i neki koji ima takvu klauzulu, a ugovoreni rok primjene istekao je više od šest mjeseci od referentnog datuma. Nadalje, uočili smo praksu ugovaranja automatske obnove kolektivnog ugovora koji su inače sklopljeni na određeno vrijeme, do sklapanja novog ugovora. Načelno postoji mogućnost da imamo niz takvih ugovora čiji je ugovoreni rok primjene istekao prije nekoliko godina, a da u međuvremenu nije sklopljen novi ugovor, te se taj ugovor i dalje primjenjuje zbog ugovorene odredbe o automatskom produžetku roka primjene. U nekim slučajevima takve su informacije bile unesene u samu e-bazu kolektivnih ugovora. Svi navedeni primjeri mogu rezultirati podcjenjivanjem broja važećih ugovora, pa onda i dijelom zakrivljenim podacima o obrascima pregovaranja i obuhvatu radnika kolektivnim ugovorima. S druge strane, važećim ugovorima proglašeni su i neki jako stari ugovori sklopljeni na neodređeno vrijeme, iako postoji sumnja u njihovu aktualnost i učinak na reguliranje odnosa između radnika i poslodavaca (vidi ispod u rezultatima analize osvrst na ovaj problem).

Ovdje se možemo osvrnuti i na sam dizajn i funkcionalnosti e-baze kolektivnih ugovora te dati preporuke za neka poboljšanja u budućnosti. Prije svega, bilo bi dobro da se među osnovne pokazatelje/indekse koji se unose za sve ugovore kod njihovog unosa u e-bazu doda i podatak o roku i načinu ugovaranja produžene primjene. Na taj bi se način znatno olakšalo utvrđivanje popisa ugovora koji su u primjeni na određeni datum.

Nadalje, želimo dati i preporuke za unapređenje funkcija i podataka dostupnih analitičarima. Trenutni sustav omogućava pristup premaloj količini osnovnih podataka za sve kolektivne ugovore te je sam način izvlačenja podataka izrazito nefunkcionalan jer nije moguće u jednoj bazi izvući sve podatke za sve kolektivne ugovore od interesa. Da bi bile provedene sve analize koje su prikazane u ovoj studiji, bilo je potrebno osigurati pristup bazi podataka koja nije dostupna analitičarima, odnosno osobe s ovlastima za analizu ne mogu je same kreirati. Da bismo došli do te baze, bilo je potrebno da Ministarstvo osigura suradnju pružatelja usluge održavanja e-baze kolektivnih ugovora, što nije standardni postupak koji bi bilo moguće ponoviti da

ova studija nije rađena po narudžbi samog Ministarstva. To znači da podaci koji se nalaze u e-bazi kolektivnih ugovora ostaju teško dostupni u adekvatnom formatu istraživačima i analitičarima po redovitoj proceduri koja je predviđena konceptom baze. Stoga treba imati na umu da se navedene funkcionalnosti dopune u budućem razvoju ove baze.

3. OBUHVAAT RADNIKA KOLEKTIVNIM UGOVORIMA I OBRASCI KOLEKTIVNOG PREGOVARANJA

BROJ I DINAMIKA SKLAPANJA KOLEKTIVNIH UGOVORA

Do kraja srpnja 2025. godine u *Informacijski sustav za e-dostavu i e-bazu kolektivnih ugovora* (dalje u tekstu: e-baza kolektivnih ugovora) evidentirano je ukupno 982 kolektivnih ugovora. Sukladno planu popunjavanja e-baze kolektivnih ugovora, u nju su preneseni svi kolektivni ugovori koji su bili evidentirani na razini županija ili u Ministarstvu u ranijim periodima, a koji su bili u primjeni kada je proces pokrenut. Svi navedeni ugovori skenirani su te su u e-bazu uneseni osnovni podaci o tim ugovorima relevantni za ovu analizu:

- datum inicijalne evidencije kolektivnog ugovora
- evidencijski broj
- ugovorne strane kolektivnog ugovora
- naziv kolektivnog ugovora
- vrsta kolektivnog ugovora
- datum početka važenja kolektivnog ugovora
- datum prestanak važenja kolektivnog ugovora (ako je ugovoren)
- podatak o tome postoje li aneksi kolektivnog ugovora
- datum proširenja i početak proširene primjene kolektivnog ugovora
- napomena
- datum svih promjena (popis datuma kada su potpisane izmjene ili dopune).

Od svih evidentiranih kolektivnih ugovora, za njih 719 utvrdili smo da su bili u primjeni na dan 1. ožujka 2025. godine, sukladno ranije opisanoj metodologiji. Broj kolektivnih ugovora koji je u ovom istraživanju utvrđen kao važeći, odnosno u primjeni na referentni datum, znatno je veći od ranijih procjena broja važećih kolektivnih ugovora¹. U istraživanju provedenom 2015. godine utvrđeno je da je krajem 2024. godine u primjeni bilo 570 kolektivnih ugovora², dok je u istraživanju provedenom

¹ Pod pojmom „važeći kolektivni ugovor“ ovdje smatramo sve kolektivne ugovore koji su formalno-pravno bili u primjeni na referentni datum, što je u ovom slučaju obuhvaća i kolektivne ugovore čiji je rok primjene istekao, ali je još uvijek bio na snazi ili zakonski period produžene primjene ili ugovoreni period produžene primjene, koji je u nekim slučajevima relativno dug (npr. godinu dana) ili čak neodređen (npr. do sklapanja novog kolektivnog ugovora).

² Istraživanje koje je proveo Dragan Bagić za potrebe Ministarstva rada i mirovinskog sustava, čiji su rezultati predstavljeni u izvještaju „ANALYSIS OF THE IMPACT OF COLLECTIVE AGREEMENTS ON THE WAGE SYSTEM IN THE REPUBLIC OF CROATIA“.

krajem 2021. godine utvrđeno da je krajem te godine u primjeni bilo 579 kolektivnih ugovora³. Dakle, u odnosu na ranije procjene broja važećih kolektivnih ugovora, novim istraživanjem utvrđen je znatno veći broj važećih kolektivnih ugovora, za oko 140 ili oko 24 posto.

Tako velika razlika u procjeni broja važećih kolektivnih ugovora posljedica je prvenstveno detaljne provjere odredbi kolektivnih ugovora o produženoj primjeni. Kada se kao kriterij važenja kolektivnih ugovora uzme samo formalno ugovoreni rok prestanka važenja, tada je broj važećih kolektivnih ugovora oko 658, što je broj bliži broju važećih kolektivnih ugovora utvrđenih u ranijim istraživanjima. Navedeni rezultat jasno pokazuje važnost praksi ugovaranja produžene primjene i njihovog uzimanja u obzir prilikom utvrđivanja statusa pojedinog kolektivnog ugovora. Pedantnom provjerom ugovorene produžene primjene, koja je u nekim slučajevima ugovorena na neodređeno vrijeme, odnosno valjanost ugovora automatski se produžava do sklapanja novog, utvrdili smo da su u primjeni dodatna 44 kolektivna ugovora, što čini oko 1/3 povećanja broja važećih kolektivnih ugovora.

Povećanje utvrđenog broja važećih kolektivnih ugovora može također biti posljedica dvaju dodatnih čimbenika. Prvi se odnosi na način prikupljanja podataka o evidentiranim kolektivnim ugovorima te promjene samih praksi kolektivnog pregovaranja. U ranijim istraživanjima nisu prikupljeni tekstovi pojedinih kolektivnih ugovora i njihovi aneksi, nego je samo od nadležnih tijela (preko 20 različitih tijela) traženo da u elektronički obrazac unesu osnovne podatke o kolektivnim ugovorima koji su prema njihovoj evidenciji u primjeni u određenom referentnom periodu⁴, što je moglo dovesti do podcjenjivanja broja važećih kolektivnih ugovora. Nadalje, treba naglasiti da je u prva dva slučaja službenicima u nadležnim tijelima bilo dano do znanja da se podaci prikupljaju za potrebe istraživanja, dok je svrha prikupljanja podataka i ugovora za potrebe popunjavanja e-baze kolektivnih ugovora bila jednoznačno administrativna. Navedeno je također moglo dovesti do drugačijeg pristupa provjeri statusa pojedinog kolektivnog ugovora (pedantniji i savjesniji pristup).

Drugi mehanizam koji je mogao dovesti do porasta broja važećih kolektivnih ugovora u proteklih četiri do pet godina (od posljednjeg istraživanja) odnosi se na promjenu u stvarnim praksama kolektivnog pregovaranja, odnosno stvarno povećanje broja poslodavaca ili djelatnosti u kojima postoji praksa kolektivnog pregovaranja. Pogled na

³ Istraživanje je proveo tim istraživača s Odsjeka za sociologiju Filozofskog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu u sastavu Dragan Bagić, Jelena Ostojić i Luka Jurković po narudžbi Ministarstva rada i mirovinskog sustava, a rezultati su predstavljeni u izvještaju pod nazivom „Analiza pokrivenosti radnika kolektivnim ugovorima i analiza obrazaca kolektivnog pregovaranja u Republici Hrvatskoj“.

⁴ U oba istraživanja određen je referentni period u rasponu od tri mjeseca, kako bi se obuhvatio dijelom i efekt zakonski regulirane produžene primjene.

broj kolektivnih ugovora sklopljenih po godinama za koje postoje prikupljeni cjeloviti podaci⁵ ukazuje na prorast broja novosklopljenih kolektivnih ugovora u 2023. i 2024. godini (slika 1). U prosjeku za devet promatranih godina, godišnje se sklapa oko 140 novih kolektivnih ugovora, a uobičajeni raspon kreće se između 122 i 144 kolektivna ugovora do 2023. godine. Posljednje dvije godine za koje postoje cjeloviti podaci, 2023. i 2024., pokazuju skok novosklopljenih ugovora. Do 2023. godine u prosjeku je godišnje sklapano oko 128 novih kolektivnih ugovora, dok je prosjek za posljednje dvije godine 183. S obzirom da je u dvije godine za redom zabilježen porast, može se zaključiti da se ne radi o izuzetku, nego da se radi o stabilnoj promjeni. Da je doista došlo do porasta broja ugovora koji se sklapaju svake godine govori i činjenica da je do kraja kolovoza 2025. godine u e-bazi kolektivnih ugovora evidentirano preko 120 novosklopljenih kolektivnih ugovora od početka 2025. godine. S obzirom da se najveći broj novih ugovora sklapa krajem godine, za očekivati je da će se i broj za 2025. godinu približiti brojcima od oko 180, koliko je zabilježeno u dvije prethodne godine, odnosno da će i u 2025. godini biti zabilježen veći broj novosklopljenih ugovora od prosjeka za prethodni period prije 2023. godine.

Porast novosklopljenih kolektivnih ugovora po kalendarskoj godini može biti posljedica dvaju različitih procesa. Prvo, može biti posljedica promjene u obrascima kolektivnog pregovaranja u smjeru skraćivanja ciklusa pregovora, odnosno skraćivanja ročnosti kolektivnih ugovora ili pak prelaska s kolektivnih ugovora na neodređeno na kolektivne ugovore na određeno. Ovaj proces vodio bi do povećanja ažurnosti i aktualnosti odredbi kolektivnih ugovora, ali ne bi imao doprinos povećanju obuhvata radnika kolektivnim ugovorima, odnosno ostao bi više-manje isti broj poslovnih subjekata na čije se radnike primjenjuju kolektivni ugovori. Trendovi na hrvatskom tržištu rada takvi su da zahtijevaju dinamičniji pristup kolektivnom pregovaranju nego što je to bilo u ranijim periodima. Nedostatak radne snage, stabilan gospodarski rast te inflacija rezultirali su ubrzanim rastom plaća posljednjih nekoliko godina, što zahtijeva dinamičnije kolektivno pregovaranje, odnosno češće usklađivanje plaća koje su ugovorene kolektivnim ugovorima. To može voditi prema povećanju broja novosklopljenih ugovora ili povećanju broja izmjena i dopuna (aneksa) postojećih ugovora.

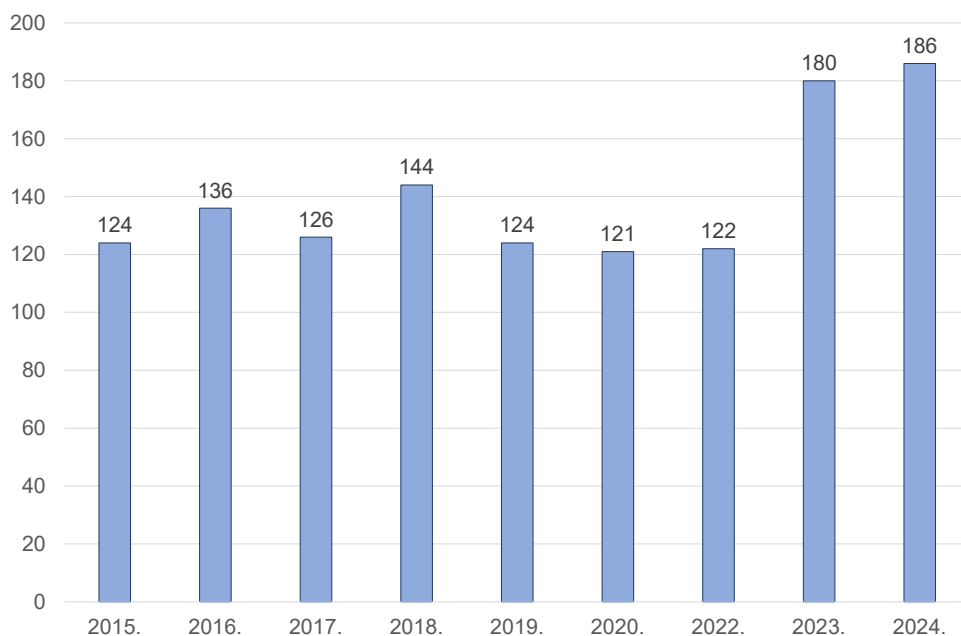
Drugi proces koji je mogao dovesti do povećanja broja novosklopljenih ugovora jest uvođenje prakse kolektivnog pregovaranja kao instrumenta uređivanja radnih odno-

⁵ Cjeloviti podaci o broju novosklopljenih ugovora postoje za sve godine između 2015. i 2024., osim 2021., za koju su prikupljeni podaci za sve mjeseci osim prosinca, koji je inače jedan od intenzivnijih mjeseci za kolektivno pregovaranje, zbog čega podaci nisu prikazani za tu godinu. Iz dostupnih podataka možemo procijeniti da je tijekom 2021. godine potpisano oko 130 novih kolektivnih ugovora. Također, nisu prikazani podaci za 2025. godinu jer je analiza provedena sredinom te godine. Za sve je godine kao kriterij uzeta godina od koje se kolektivni ugovor počinje primjenjivati. Dakle, ako je kolektivni ugovor formalno potpisan krajem 2023. godine, a u primjeni je od 1.1.2024. godine, tada se taj kolektivni ugovor evidentira za 2024. godinu.

sa i interesnih pitanja u djelatnostima i kod poslodavaca kod kojih takva praksa nije postojala u ranijim periodima. To bi znaöilo da su sindikati uspjeli iskoristiti povoljne okolnosti na tržištu rada za organiziranje radnika u onim pravnim osobama (tvrtkama ili ustanovama) gdje do sada nisu imali svoje podružnice i/ili potaknuti poslodavce da pristupe kolektivnom pregövaranju. Ovaj proces znaöio bi da se prakse kolektivnog pregövaranja šire te da posljediöno raste i obuhvat radnika kolektivnim ugovorima na tržištu rada.

Iz dostupnih podataka i analiza koje je moguće provesti ne možemo jednoznaöno zaključiti koji od dvaju opisanih procesa ima veći utjecaj na povećanje broja važećih kolektivnih ugovora te navedeno treba biti predmet daljnjih istraživanja.

Slika 1 Broj novosklopljenih ugovora po godinama

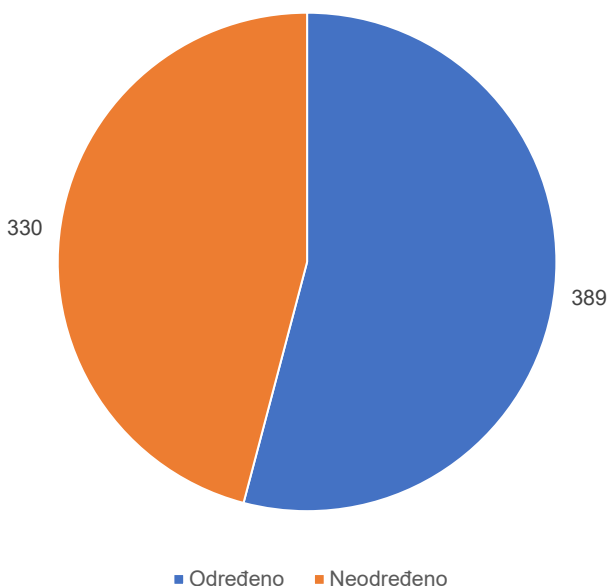


Većina, 389 od 719, ili 54 posto, važećih kolektivnih ugovora sklopljena je na određeno vrijeme, dok je preostalih oko 46 posto sklopljeno na neodređeno vrijeme (slika 2). Zanimljivo je da je omjer između ugovora sklopljenih na određeno vrijeme i onih sklopljenih na neodređeno gotovo identičan kakav je utvrđen i u istraživanju provedenom 2021. godine. Da su prakse kolektivnog pregövaranja u pogledu roönosti kolektivnih ugovora stabilne pokazuje i udio novosklopljenih ugovora na određeno po godinama unatrag 10 godina (slika 3). U prosjeku oko 80 posto novosklopljenih ugovora svake godine öine kolektivni ugovori sklopljeni na određeno vrijeme, a ras-

pon tog udjela kreće se između 73 posto (2015. godine) i 87 posto (2021. godine)⁶. U tom pogledu ne uočava se nikakav jasan trend promjene praksi kolektivnog pregovaranja u pogledu ročnosti kolektivnih ugovora.

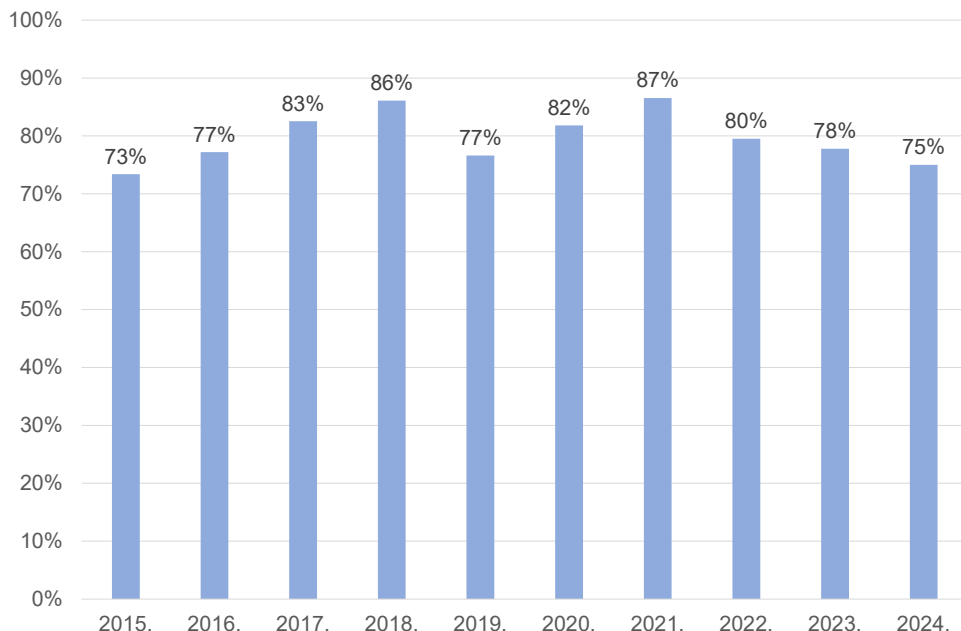
Ovdje treba naglasiti kako sami podaci o tome je li ugovor sklopljen na određeno ili neodređeno vrijeme ne daju cijelu sliku o ažurnosti i dinamičnosti kolektivnog pregovaranja, a što su zapravo one karakteristike praksi kolektivnog pregovaranja koje su relevantne i koje želimo utvrditi. Da bi se dobila jasnija slika o ažurnosti i dinamičnosti kolektivnog pregovaranja, potrebno je utvrditi ročnost ugovora sklopljenih na određeno, učestalost ažuriranja svih kolektivnih ugovora sklopljenih na neodređeno i onih sklopljenih na određeno na rok duži od dvije godine te prosječnu starost kolektivnih ugovora sklopljenih na neodređeno.

Slika 2 Važeći kolektivni ugovor s obzirom na vrstu ugovorenog roka primjene



⁶ Podaci za 2021. godinu odnose se na kolektivne ugovore sklopljene do mjeseca studenog te godine. S obzirom da se najveći broj kolektivnih ugovora sklapa u prosincu i da su u pravilu to u većem udjelu ugovori sklopljeni na određeno, na jednu ili dvije godine, podatak za cijelu 2021. godinu je vjerojatno niži od prikazanog.

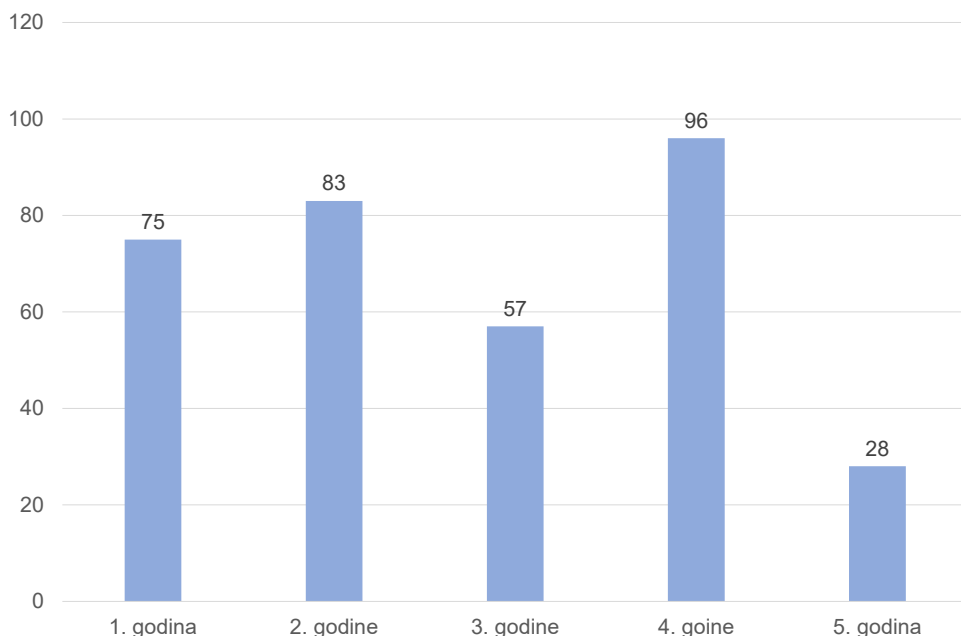
Slika 3 Udio kolektivnih ugovora sklopljenih na određeno po godinama



U pogledu roka na koji su sklopljeni ugovori na određeno, ponovo zamjećujemo postojanje različitih praksi. Öd oko 340 kolektivnih ugovora sklopljenih na određeno vrijeme u 2022., 2023. i 2024. godini, najveći broj, 94 ugovora ili oko 28 posto, sklopljeno je na rok öd četiri godine, potom slijede oni sklopljeni na dvije godine, kojih je 83 (oko 24 posto), a nešto je manje onih koji su sklopljeni na rok öd jednu godinu ili kraće (vidi sliku 4). Dakle, više öd polovine kolektivnih ugovora sklopljenih na određeno vrijeme sklopljeno je na rok öd tri godine i duže. U prosjeku su ti ugovori ugovoreni na rok öd 2,7 godina.

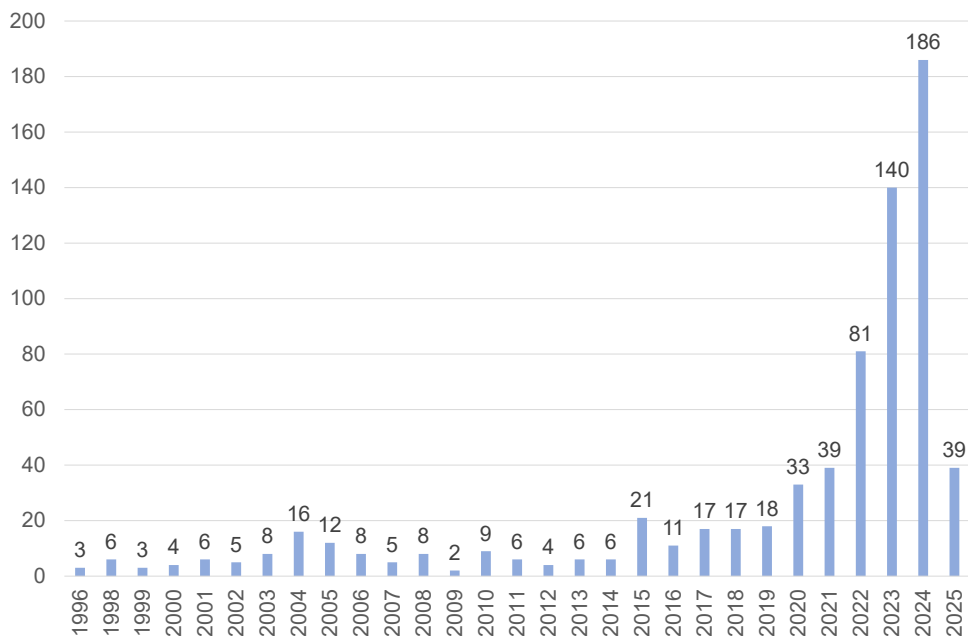
Kako smo elaborirali u priručniku ö kolektivnom pregövaranju za socijalne partnere (Bagić, 2025), kolektivnim ugovorima koji se sklapaju na rok duži öd tri godine prijeti gubitak relevantnosti, odnosno plaće radnika koje su regulirane takvim ugovorima mogu izgubiti realnu kupovnu moć u značajnom postotku. U navedenom priručniku predložili smo ažuriranje kolektivnog ugovora, prije svega njegovih odredbi ö visini i kretanju plaća, najmanje jednom svake dvije ili najviše tri godine.

Slika 4 Ugovoreno trajanje kolektivnih ugovora sklopljenih na određeno vrijeme između 2022. i 2024. godine

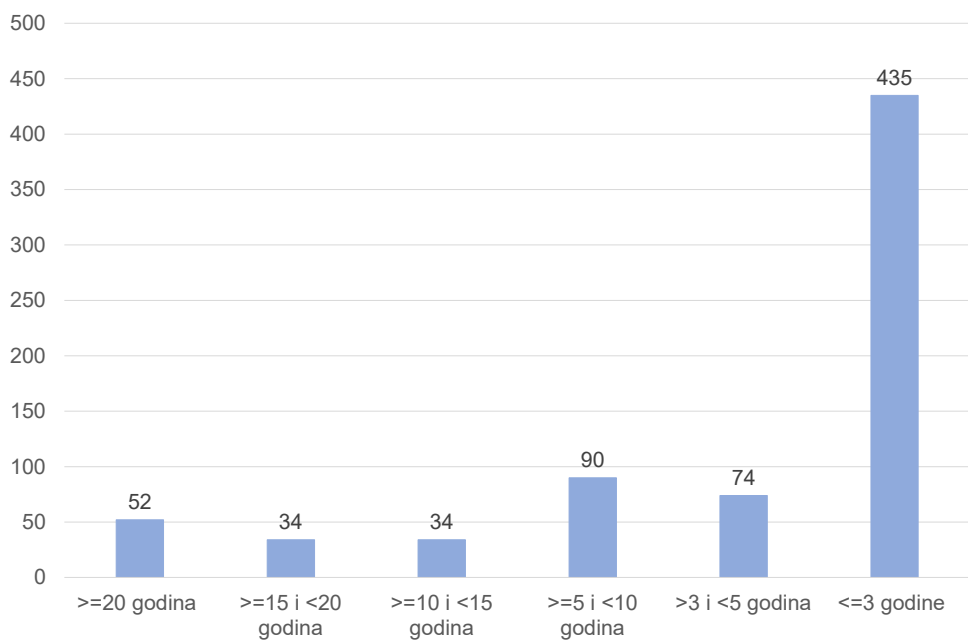


Jasniju sliku o ažurnosti praksi kolektivnog pregovaranja i aktualnosti kolektivnih ugovora daju nam podaci o starosti važećih kolektivnih ugovora. Na referentni datum, 1. ožujka 2025. godine, prosječna starost svih važećih ugovora bila je 5,2 godine, pri čemu je prosječna starost kolektivnih ugovora potpisanih na neodređeno čak 9,2 godine, dok je prosječna starost kolektivnih ugovora potpisanih na određeno znatno manja i iznosi 1,8 godina. Četiri formalno važeća kolektivna ugovora starija su od 25 godina, dakle potpisana su prije 2000. godine, a tri od njih datiraju iz 1996. godine, kada je započela primjena prvog Zakona o radu koji je regulirao novi sustav kolektivnog pregovaranja i njegove evidencije (slika 5). Ukupno 12 kolektivnih ugovora koji su na snazi potpisano je prije 2000. godine, a čak 120 (17%) kolektivnih ugovora koji su bili u primjeni na referentni datum starije je od 10 godina (slika 6). Oko 46 posto kolektivnih ugovora koji su bili u primjeni na referentni datum može se nesporno smatrati aktualnima i relevantnima jer su na snazi kraće od dvije godine. Još dodatnih oko 100 ugovora mlađe je od tri godine, što znači da se mogu smatrati uglavnom relevantnima i aktualnima, što daje ukupni broj od oko 435 ugovora koji zadovoljavaju kriterije ažurnosti i relevantnosti, što čini oko 61 posto svih važećih kolektivnih ugovora. Dakle, nešto manje od 40 posto važećih kolektivnih ugovora nalazi se u riziku neažurnosti.

Slika 5 Vaæeći kolektivni ugovori prema godini sklapanja

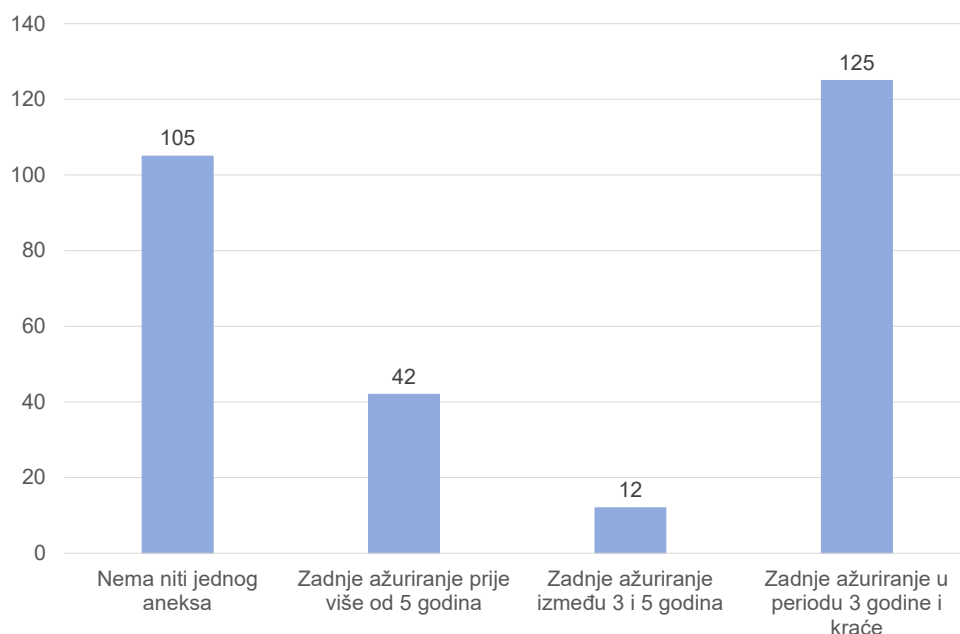


Slika 6 Vaæeći kolektivni ugovori prema starosti u godinama



Od 284 ugovora koje smo prema navedenim kriterijima okarakterizirali kao one koji se nalaze u riziku od gubitka relevantnosti za uređivanje plaća i materijalnih prava radnika, za njih 179 (63%) je u e-bazi kolektivnih ugovora evidentirano postojanje aneksa ili dopune, dok 154 ugovora nemaju evidentiran niti jedan aneks. Od onih koji imaju evidentirane anekse, za 173 njih uneseni su i datumi svih aneksa tako da je moguće utvrditi ažurnost i aktualnost tih ugovora kada su u pitanju plaće i materijalna prava. U prosjeku je za te kolektivne ugovore potpisano 4,8 aneksa, s tim da se raspon kreće između 1 i 56. Od ugovora za koje je moguće utvrditi datum posljednjeg evidentiranog ažuriranja kroz aneks ili dodatak, njih 125 ima posljednje ažuriranje u roku kraćem od tri godine od referentnog datuma, dok 54 imaju posljednje ažuriranje u roku dužem od tri godine, pri čemu većina tog broja otpada na ugovore koji su posljednji put ažurirani prije više od pet godina (slika 7). Ti najneažurniji kolektivni ugovori doista su neažurni jer je od posljednjeg ažuriranja u prosjeku prošlo više od 12 godina. Za dobar bi se dio njih s pravom moglo zaključiti da iako su formalno na snazi, zapravo ne reguliraju ništa značajno te bi ih trebalo izuzeti iz skupine važećih kolektivnih ugovora.

Slika 7 Podaci o aneksima za ugovore starije od tri godine



U konačnici, temeljem svih analiziranih podataka možemo zaključiti da je oko 159 kolektivnih ugovora koji su formalno na snazi i u primjeni neažurno, što čini 22 posto svih formalno važećih ugovora, jer su potpisani prije više od tri godine, a u međuvremenu nisu ažurirani aneksima ili dodacima. Među njima treba posebno izdvojiti oko 130 ugovora, oko 18 posto svih ugovora koji su u primjeni, koji su stariji od pet godina ili je prošlo više od pet godina od njihova zadnjeg ažuriranja putem potpisivanja aneksa ili dodatka postojećem kolektivnom ugovoru.

Navedeni podaci pokazuju da još uvijek u jednom dijelu našeg tržišta rada gdje postoji praksa kolektivnog pregovaranja ona ne ostvaruje svoju svrhu i smisao, nego predstavlja tek formalnost kojom i sindikalna i poslodavačka strana ispunjava formu, bez da doista koristi taj instrument za reguliranje interesnih odnosa između radnika i poslodavaca. S obzirom da se situacija na tržištu rada mijenja, s obzirom da se mijenja kupovna moć plaća uslijed nestabilnih cijena, s obzirom da su i opće gospodarske prilike dinamične kao i poslovanje pojedinog poduzeća, premise interesnih odnosa nužno se mijenjaju, što zahtijeva povremena, ako već ne redovita, ažuriranja kolektivnih ugovora. Tamo gdje ne postaji takva dinamika barem jednom u tri godine, tamo očito kolektivni ugovori ne služe svojoj osnovnoj svrsi. Donekle zabrinjava činjenica da i nakon 15 godina, od kada je provedeno prvo ovakvo istraživanje⁷, još uvijek postoji relativno značajan udio neažuriranih i slabo relevantnih kolektivnih ugovora. Pogotovo na sindikalnoj strani, u proteklih desetak godina provedeno je više projekata i edukacija s ciljem unapređenja praksi kolektivnog pregovaranja, a prikazani podaci pokazuju da još uvijek nije otklonjena ta glavna slabost kod dijela socijalnih partnera.

RAZINA PREGOVARANJA

Pri analizi obrazaca kolektivnog pregovaranja jedan od ključnih pokazatelja koji se uzimaju u obzir jest razina na kojoj se uređuju plaće, materijalna prava i radni uvjeti radnika. U literaturi u području industrijskih odnosa uobičajena je klasifikacija kolektivnih ugovora kao multisektorskih, sektorskih i kućnih⁸. Multisektorski kolektivni ugovori su oni koji reguliraju odnose na širem dijelu tržišta rada obuhvaćajući više međusobno srodnih sektora djelatnosti. Tako postoje prakse potpisivanja kolektivnih ugovora za industriju koji obuhvaćaju različite sektore prerađivačke industrije. Postoje u nekim državama i prakse potpisa kolektivnih ugovora za usluge ili za određeni tip poslodavaca, npr. male poslodavce bez obzira na djelatnost. Takve ugovore

⁷ Provedeno je 2009. godine u okviru doktorske disertacije autora.

⁸ U e-bazi kolektivnih ugovora korištena je nešto detaljnija klasifikacija razine kolektivnih ugovora te su pojedine kategorije za potrebe ove analize objedinjene.

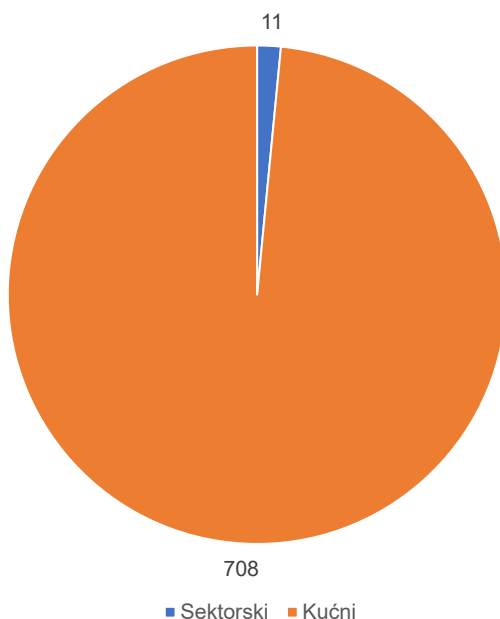
re potpisuju često konfederacije udruga poslodavaca ili više udruga poslodavaca s jedne strane te konfederacije sindikata ili više velikih sektorskih sindikata. Sektorski kolektivni ugovori reguliraju tržište rada na razini određene djelatnosti, pri čemu se prakse prepoznavanja što je jedna homogena djelatnost mogu znatno razlikovati i nužno ne prate klasifikacije djelatnosti prema službenim statističkim taksonomijama (kod nas Nacionalna klasifikacija djelatnosti). Naravno, takve ugovore potpisuju udruga poslodavaca s jedne strane te sektorski sindikat ili više sektorskih sindikata s druge strane. Sektorski kolektivni ugovori su oni čija se primjena obično proširuje na sve poslodavce i radnike u određenoj djelatnosti, što je institut prisutan u mnogim državama Europske unije. I na kraju, najniža razina pregovora je na razini pojedinog poslodavca, pri čemu se ovdje u obzir uzimaju i kolektivni ugovori koji se odnose na grupe međusobno vlasnički povezanih poslodavaca. U literaturi se kućni kolektivni ugovori smatraju decentraliziranom razinom kolektivnog pregovaranja koja ima najmanje dosege u reguliranju odnosa na tržištu rada te marginalan značaj u oblikovanju makroekonomske i socijalne politike (više o tome vidi u publikaciji *Kolektivni ugovor kao instrument uređivanja tržišta rada - Priručnik za socijalne partnere* (Bagić, 2025)).

Ovdje treba naglasiti da hrvatsko radno zakonodavstvo prepoznaje samo dvije razine kolektivnih ugovora, onu koja se primjenjuje na razini jednog poslodavca i onu koja je potpisana s udrugom poslodavaca te koja se primjenjuje kod poslodavaca koji su članovi dotične udruge poslodavaca. Dodatno, kroz *Zakon o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata* (NN 93/14, 26/15), te kasnije dodatno kroz *Zakon o plaćama u državnoj službi i javnim službama* (NN 155/23) regulirano je i međusektorsko pregovaranje za više djelatnosti javnih službi (temeljni kolektivni ugovor za javne službenike i namještenike). Iako pravno nije do kraja jednoznačno regulirano, možemo govoriti i o postojanju prakse kolektivnog pregovaranja za vlasnički međusobno povezane poslodavce, kao i o pregovorima o plaćama i drugim pravima za javne službe u nadležnosti lokalne i regionalne samouprave, gdje u ime više formalno odvojenih poslodavaca pregovara predstavnik osnivača.

Dosadašnja istraživanja pokazala su da brojem u Hrvatskoj dominiraju kućni kolektivni ugovori, u koje ovdje svrstavamo i one slućajeve u kojima se isti kolektivni ugovor primjenjuje na više vlasnički povezanih pravnih osoba (formalno razlićitih poslodavaca), a dobro je poznato da je praksa sektorskog kolektivnog pregovaranja prisutna samo u nekoliko djelatnosti. U tom pogledu i ova analiza pokazuje iste obrasce kolektivnog pregovaranja (Bagić, 2010, 2019). Oko 719 važećih kolektivnih ugovora u trenutku provođenja ove analize na referentni datum (1. ožujka 2025. godine), samo 11 ih se može jednoznaćno klasificirati kao sektorske kolektivne ugovore.

re⁹ koji reguliraju odnose između radnika i poslodavaca kod većeg broja nezavisnih poslodavaca u istoj djelatnosti. Preostalih 708 (98,5%) važećih kolektivnih ugovora klasificirani su kao kućni, što je obuhvatilo i ugovore koji se formalno primjenjuju kod više poslodavaca, ali koji su vlasnički i upravljački povezani.

Slika 8 Broj važećih kolektivnih ugovora prema razini pregovora



Od 11 sektorskih kolektivnih govora, jedan kolektivni ugovor može se smatrati multisektorskim, a radi se o već spomenutom *Temeljnom kolektivnom ugovoru za zaposlenike u javnim službama* (NN 29/24). Ostalih 10 su klasični sektorski kolektivni ugovori, a primjena pet sektorskih ugovora proširena je na sve radnike i poslodavce u odgovarajućim djelatnostima odlukom nadležnog ministra za rad (vidi tablicu 1). Pet kolektivnih ugovora čija je primjena proširena na sve radnike i poslodavce u odgovarajućim djelatnostima su sljedeći: *Kolektivni ugovor za graditeljstvo* (osim osnovnog kolektivnog ugovora, proširena je primjena i svih kasnijih izmjena i dopuna), *Kolektivni ugovor za djelatnosti drvne i papirne industrije*, *Kolektivni ugovor ugostiteljstva* i *Kolektivni ugovor za djelatnost trgovine* (proširena je i primjena jed-

⁹ Prema ovoj definiciji, strogo gledano, kolektivni ugovori kojima je potpisnica Vlada RH u ime ustanova koje pružaju javne službe (škole, bolnice, kulturne ustanove, visoka učilišta itd.) nisu u striktnom smislu sektorski ugovori jer se ne radi o međusobno nezavisnim poslodavcima. No, s obzirom na značaj tih ugovora u smislu pokrivenosti i s obzirom na činjenicu da reguliraju prava radnika kod velikog broja formalno odvojenih poslodavaca, svrstavamo ih ipak u ovu skupinu.

ne izmjene i dopune) te *Kolektivni ugovor za pomorce na brodovima koji obavljaju prijevoz u linijskom obalnom pomorskom prometu*. Osim pet spomenutih sektorskih ugovora, praksa sektorskog kolektivnog pregovaranja postoji i u djelatnosti državne uprave, privatnog zdravstva¹⁰, cestogradnji te pomorstvu. *Kolektivni ugovor za tvrtke iz cestarskog sektora* formalno nije sklopljen s udrugom poslodavaca nego sa skupinom poslodavaca koji su potpisali zajednički tekst kolektivnog ugovora. No, kako se u ovoj klasifikaciji ne vodimo formalnim kriterijima klasifikacije kolektivnih ugovora, nego suštinskim karakteristikama, te je navedeni ugovor svrstan u ovu skupinu. U pomorskoj djelatnosti dugi niz godina postoji praksa potpisivanja više kolektivnih ugovora za pojedine skupine radnika. Trenutno su na snazi tri ugovora u toj djelatnosti: *Kolektivni ugovor za hrvatske pomorce na brodovima u međunarodnoj plovidbi (2025. - 2026.)*, *Kolektivni ugovor za pomorce državljanke trećih zemalja na brodovima u međunarodnoj plovidbi hrvatske državne pripadnosti (2025. - 2026.)* i *Kolektivni ugovor za pomorce na brodovima koji obavljaju prijevoz u linijskom obalnom pomorskom prometu*. *Kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike* dio je sustava uređivanja plaća radnika čije se plaće osiguravaju u proračunu Republike Hrvatske te je njegovo potpisivanje regulirano ranije spomenutim posebnim propisima.

Nema značajnijih promjena u praksama kolektivnih pregovora na sektorskoj razini u proteklih 20-ak godina jer su svi ugovori za navedene djelatnosti postojali i u ranijim periodima. U nekim slučajevima praksa pregovaranja nije redovita i stabilna te povremeno dolazi do privremenog prekida u primjeni pojedinih sektorskih ugovora, a za djelatnost trgovine dobro je poznato da su pregovori o sklapanju novog ugovora trajali više od 10 godina, od raskida starog ugovora 2013. godine do sklapanja novog u 2024. godini. U trenutku provođenja ove analize broj važećih sektorskih ugovora nešto je manji nego u istraživanju provedenom 2021. godine, razlog čemu je prestanak važenja više takozvanih granskih kolektivnih ugovora za pojedine djelatnosti javnih službi, koji su komplementarni spomenutom multisektorskom kolektivnom ugovoru za sve javne službe¹¹.

¹⁰ Formalno, *Kolektivni ugovor za djelatnost privatnog zdravstva Hrvatske* istekao je 1.1.2025. godine. No, člankom 304. tog ugovora regulirano je da ugovor vrijedi još godinu dana nakon prestanka važenja ako se ne sklopi novi.

¹¹ Prava iz tih kolektivnih ugovora i dalje su u primjeni, ali zahvaljujući jednostranoj odluci Vlade.

Tablica 1 Popis vaŒećih sektorskih kolektivnih ugovora

Naziv	Početak vaŒenja	Prestanak vaŒenja	Datum prvog proširenja
Kolektivni ugovor ugostiteljstva	2024-03-12	2025-12-31	2024-04-23
Kolektivni ugovor za djelatnost privatnog zdravlstva Hrvatske	2020-01-01	2025-01-01	
Kolektivni ugovor za djelatnost trgovine	2024-09-25	2027-11-01	2024-10-22
Kolektivni ugovor za djelatnosti drvne i papirne industrije	2023-12-11	Neodređeno	2024-03-01
Kolektivni ugovor za graditeljstvo	2015-09-25	Neodređeno	2015-12-03
Kolektivni ugovor za hrvatske pomorce na brodovima u međunarodnoj plovidbi (2025. - 2026.)	2024-12-17	2026-12-31	
Kolektivni ugovor za pomorce državljane trećih zemalja na brodovima u međunarodnoj plovidbi hrvatske državne pripadnosti (2025. - 2026.)	2024-12-17	2026-12-31	
Kolektivni ugovor za pomorce na brodovima koji obavljaju prijevoz u linijskom obalnom pomorskom prometu	2023-06-29	2026-06-29	2023-11-10
Kolektivni ugovor za tvrtke iz cestarskog sektora	2024-03-27	2028-03-27	
Kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike	2022-05-06	2026-05-06	
Temeljni kolektivni ugovor za zaposlenike u javnim službama	2024-03-01	2028-03-01	

OBUHVAT RADNIKA KOLEKTIVNIM UGOVORIMA

Jedan od ključnih pokazatelja koji se uzima u obzir kada se analiziraju prakse i obrasci kolektivnog pregovaranja jest obuhvat radnika kolektivnim ugovorima¹². Jedna od analitičkih funkcija e-baze kolektivnih ugovora jest upravo mogućnost redovitog utvrđivanja razine obuhvata radnika kolektivnim ugovorima, što do njezine uspostave nije bilo moguće bez poduzimanja opsežnog i zahtjevnog istraživanja (vidi u uvodu). Za potrebe ove publikacije napravili smo procjenu obuhvata radnika kolektivnim ugovorima temeljem podataka o broju osiguranika prema podacima Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje krajem kolovoza 2025. godine, a uzeti su obzir samo kolektivni ugovori koji su bili važeći na referentni datum. Prema dostupnim podacima možemo procijeniti da je svim važećim kolektivnim ugovorima obuhvaćeno oko 1.009.000 radnika, što čini oko 60 posto zaposlenih u pravnim osobama i obrtima. Nešto je veća pokrivenost ako se uzmu u obzir samo zaposleni u pravnim osobama, s obzirom da se u obrtima primjenjuju uglavnom samo oni kolektivni govori koji su prošireni na sve poslodavce i radnike u određenoj djelatnosti, kojih je pet. Ostatak obrta uglavnom nije pokriven kućnim kolektivnim ugovorima, dok kod pravnih osoba imamo u primjeni veliki broj kućnih kolektivnih ugovora.

Pet sektorskih kolektivnih ugovora čija je primjena proširena na sve zaposlene u odgovarajućim djelatnostima imaju najveći doprinos ukupnoj pokrivenosti te na njih otpada oko polovine ukupne pokrivenosti radnika kolektivnim ugovorima. Samo je proširena primjena kolektivnog ugovora za djelatnost trgovine zaslužna za nešto manje od 22 posto ukupne pokrivenosti, a kada se pridoda i kolektivni ugovor za djelatnost graditeljstva, ta dva kolektivna ugovora zaslužna su za oko 35 posto ukupne pokrivenosti radnika kolektivnim ugovorima.

Uz pet proširenih kolektivnih ugovora, i ostali sektorski kolektivni ugovori imaju značajan doprinos pokrivenosti radnika. Tako je preostalih sedam sektorskih kolektivnih ugovora zaslužno za oko $\frac{1}{4}$ ukupne pokrivenosti radnika kolektivnim ugovorima. Dakle, sektorski kolektivni ugovori zaslužni su za oko više od $\frac{3}{4}$ ukupne pokrivenosti radnika kolektivnim ugovorima, dok za kućne kolektivne ugovore, kojih je preko 700 važećih, osigurana pokrivenost iznosi oko 230.000 radnika, što čini oko 23 posto ukupnog broja radnika pokrivenih kolektivnim ugovorima.

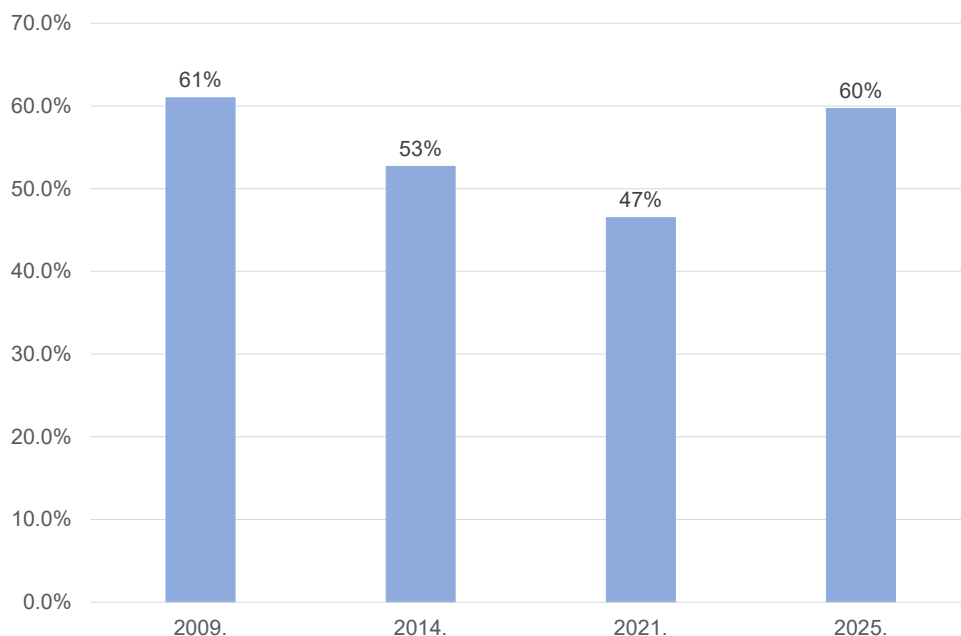
Iako su prakse kolektivnog pregovaranja u Hrvatskoj relativno stabilne, razina pokrivenosti značajno je oscilirala u zadnjih 15 godina. Tako je u prvom obuhvatnom istraživanju, provedenom 2009. godine, procijenjena pokrivenost od 61 posto, da bi

¹² U hrvatskoj literaturi uobičajeno se koristi pojam „pokrivenost radnika kolektivnim ugovorima“, ali je u tekstu Direktive engleski termin *coverage* preveden hrvatskom riječju „obuhvat“, zbog čega u ovoj publikaciji koristimo i taj naziv.

u naredna dva istraživanja bila znatno niža. Tako je 2014. godine procijenjen obuhvat od oko 53 posto, da bi 2021. godine pao na oko 47 posto. Glavni razlog pada obuhvata između 2009. i 2014. godine bio je otkaz kolektivnog ugovora za djelatnost trgovine 2013. godine. Ponovni skok obuhvata radnika kolektivnim ugovorima posljedica je ponovnog potpisivanja sektorskog kolektivnog ugovora za djelatnost trgovine te proširenje njegove primjene krajem 2024. godine.

Značaj jednog proširenog kolektivnog ugovora, ali i prikazani značaj sektorskih ugovora općenito za obuhvat radnika, jasno pokazuje da je relativno dobra pozicija Hrvatske u odnosu na druge istočnoeuropske države (vidi ispod) po pitanju obuhvata radnika posljedica činjenice da se barem u dijelu tržišta rada zadržala praksa sektorskog kolektivnog pregovaranja, koja sa sobom nosi mogućnost proširene primjene tih ugovora na sve poslodavce i radnike u odgovarajućim djelatnostima. Inače, istraživanja su pokazala da se zemlje s visokom razinom obuhvata radnika kolektivnim ugovorima dijele u dvije skupine. Jednu čine one zemlje koje visoku razinu pokrivenosti mogu zahvaliti upravo učinku proširene primjene kolektivnih ugovora, a drugu skupinu čine one zemlje koje visoku pokrivenost osiguravaju kroz visoku razinu organiziranosti radnika u sindikate i poslodavaca u udruge poslodavaca. Hrvatska je očito bliže prvoj skupini zemalja (Müller & Schulten, 2025).

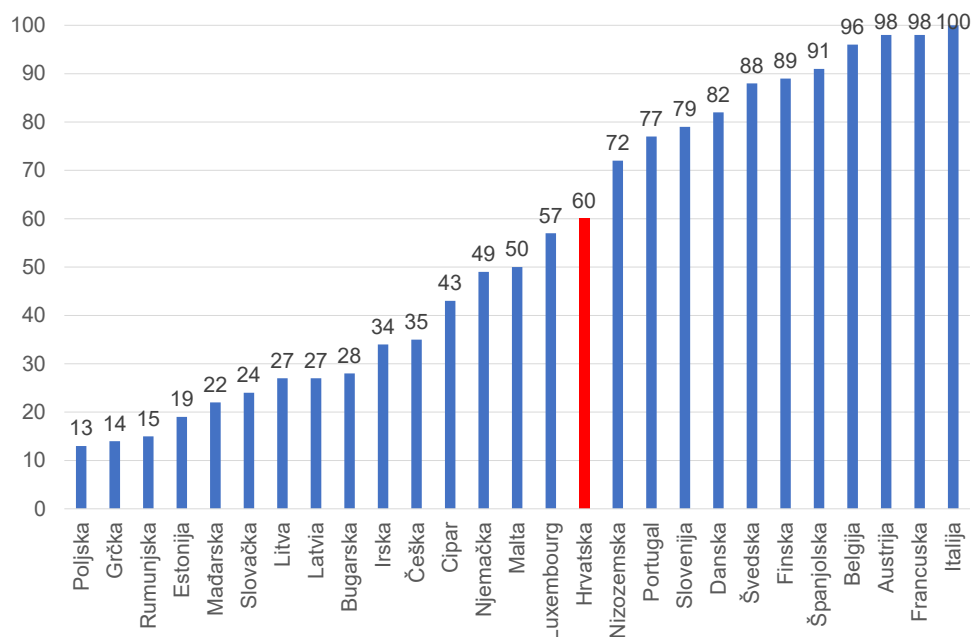
Slika 9 Trend obuhvata radnika kolektivnim ugovorima u Hrvatskoj



U komparativnoj perspektivi, Hrvatska spada u skupinu zemalja sa srednjom razinom obuhvata radnika kolektivnim ugovorima, te je u društvu s Ciprom, Maltom, Njemačkom i Luxembourgom, koji imaju pokrivenost na razini između 40 i 60 posto. Hrvatska se, zajedno sa Slovenijom, po ovome značajno razlikuje od ostalih bivših komunističkih zemalja, koje sve odreda imaju pokrivenost ispod 40 posto, a neke od njih i ispod 20 posto (Müller & Schulten, 2025).

Nizozemska, Portugal i Slovenija nalaze se nadomak ostvarivanja ciljane vrijednosti pokrivenosti radnika kolektivnim ugovorima iz Direktive, dok osam zemalja već ispunjava taj kriterij. Uvjerljivo najdalje od njegova ispunjavanja nalaze se Poljska, Grčka, Rumunjska i Estonija, koje imaju obuhvat manji od 20 posto. Njima treba pridodati i još pet država Istočne Europe s obuhvatom ispod 30 posto, kao što su Mađarska, Slovačka, Latvija, Litva i Bugarska.

Slika 10 Obuhvat radnika kolektivnim ugovorima u zemljama članicama Europske unije



4. PRAKSE UREĐIVANJA POJEDINIH PITANJA U KOLEKTIVNIM UGOVORIMA

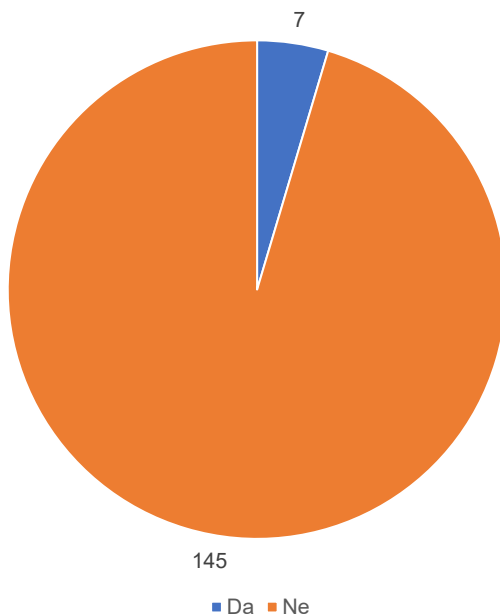
RADNO VRIJEME I MJESTO RADA

U publikaciji *Kolektivni ugovori kao instrument uređivanja tržišta rada – priručnik za socijalne partnere* (Bagić, 2025.) naveli smo da je uređivanje radnog vremena jedno od područja u kojem je zakonodavac kroz odredbe Zakona o radu uputio socijalne partnere na kolektivne pregovore kao instrument uređivanja radnih uvjeta. Ujedno, to je područje u kojem je mogućnost fleksibilnijeg uređivanja određenih pitanja od zakonske norme u pravilu više u interesu poslodavca nego radnika, te u tom smislu predstavlja motivaciju poslodavcima za ulazak u kolektivne pregovore i sklapanje kolektivnog ugovora. Stoga je jedan od ciljeva ovog dijela analize razumjeti u kojoj se mjeri u procesu kolektivnog pregovaranja u ovom području doista ugovaraju odredbe u interesu poslodavaca, kako bi se razumjela pozadina motivacije poslodavaca za sklapanje kolektivnih ugovora. Naravno, druga svrha ove analize jest dobiti uvid u kojoj se mjeri koriste pojedini instrumenti fleksibilnije organizacije radnog vremena na tržištu rada.

Jedno od pitanja vezano uz radno vrijeme, a koje, iznimno, ide više u korist radnika, jest pitanje ugovaranja kraćeg trajanja punog tjednog radnog vremena od zakonskog maksimuma od 40 sati. Naime, naše zakonodavstvo propisuje 40-satni radni tjedan kao maksimalno trajanje punog radnog vrijeme, dok se može ugovoriti i kraće trajanje punog radnog vremena. S obzirom da zadnjih godina postoji trend eksperimentiranja s kraćim trajanjem radnog vremena u razvijenim državama, te da se može očekivati da će se u budućnosti taj trend širiti, barem u nekim djelatnostima, korisno je pratiti trend ugovaranja kraćeg trajanja punog radnog vremena i na hrvatskom tržištu rada.

Prema dostupnim podacima, čini se da se takva praksa u Hrvatskoj postupno javlja, barem u nekim djelatnostima. Naime, od 152 analizirana kolektivna ugovora, u sedam njih ugovoreno je kraće trajanje punog radnog vremena od 40 sati tjedno, što iznosi oko pet posto kolektivnih ugovora. Iako se radi o malom udjelu u ukupnom broju, taj podatak pokazuje da takve prakse već postoje na našem tržištu rada u pojedinim djelatnostima i kod pojedinih poslodavaca.

Slika 11 Ugovoreno kraće radno vrijeme od 40 sati



Iz perspektive poslodavaca koji za time imaju potrebe, najveće koristi koje mogu ostvariti kroz kolektivne ugovore vezano za organizaciju radnog vremena odnose se na povećanje godišnjeg fonda prekovremenih radnih sati, ugovaranje mogućnosti zamjene prekovremenih sati slobodnim danima, ugovaranje dužeg trajanja radnog tjedna kod nejednake raspodjele radnog vremena, uređivanje kraćeg trajanja dnevnog odmora od zakonski propisanog minimuma te ugovaranje preraspodjele radnog vremena.

U samo 27 od 152 kolektivna ugovora regulirano je pitanje maksimalnog trajanja dnevnog radnog vremena. Naravno, u ugovorima koji izravno ne reguliraju to pitanje primjenjuje se zakonska norma o osmosatnom radnom vremenu. No i od navedenih 27 ugovora koji uređuju maksimalno trajanje radnog vremena, u 14 njih ponavlja se zakonska norma o osmosatnom radnom vremenu. U svega 10 kolektivnih ugovora uređena je mogućnost trajanja dnevnog radnog vremena duže od 8 sati, u rasponu od 10 do 16. Dakle, realno u samo oko sedam posto analiziranih ugovora ugovoreno je duže trajanje dnevnog radnog vremena od osmosatne norme.

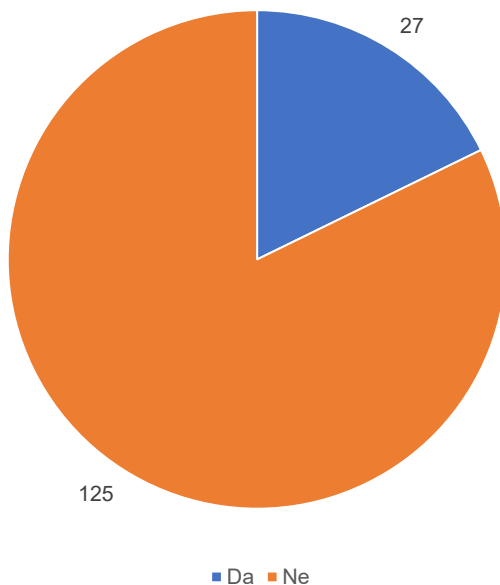
U više od polovine analiziranih kolektivnih ugovora ugovoren je fond prekovremenih sati veći od 180. Veći fond sati od zakonske norme ugovoren je u 83 kolektivna ugovora. Pri tome, u velikoj većini tih ugovora (89%) ugovoren je maksimalni godišnji broj prekovremenih sati koji je zakonski dopušten (250), dok je u preostalim ugo-

vorima ugovoren godišnji broj prekovremenih sati između 180 i 250. Zanimljivo je istaknuti i da je u jednom od analiziranih kolektivnih ugovora ugovoren maksimalni broj prekovremenih sati rada godišnje manje od 180, na 120. Ovaj podatak pokazuje nam da je ugovaranje većeg fonda prekovremenih sati važan motiv poslodavcima za sklapanje kolektivnih ugovora, pogotovo kada se iz analize izostave kolektivni ugovori za javne djelatnosti, u kojima prekovremeni rad nije česta pojava (većina javnih službi i državna uprava).

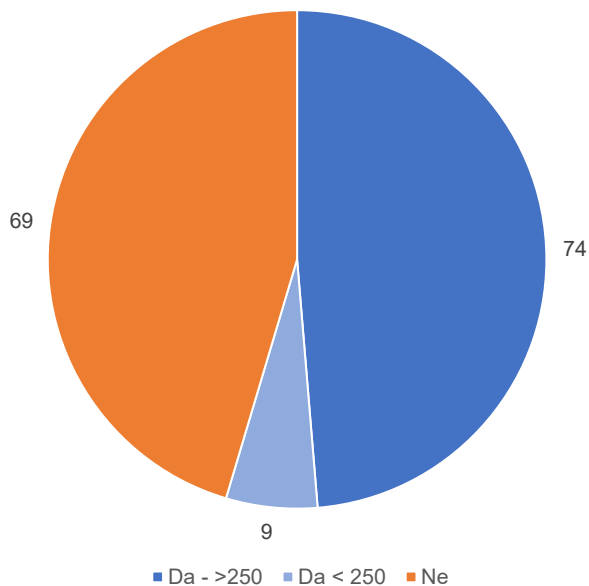
U 80 kolektivnih ugovora (53%) reguliran je i broj prekovremenih sati tjedno, pri čemu je u 65 njih (43%) ugovoren veći broj prekovremenih sati tjedno od zakonske norme (8 sati prekovremenog rada, odnosno ukupno tjedno radno vrijeme 48 sati), a u preostalih 15 ponavlja se zakonska norma o broju prekovremenih sati tjedno. U velikoj većini slučajeva radi se o 10 dodatnih prekovremenih sati tjedno (ukupno tjedno radno vrijeme s prekovremenim radom od 50 sati).

U manjem broju slučajeva ugovorena je i mogućnost zamjene prekovremenog rada slobodnim danima, umjesto plaćanja tih sati po uvećanoj satnici, koja je u pravilu ugovorena u velikoj većini kolektivnih ugovora (vidi ispod). Zamjena plaćanja radnih sati praksa je koja je ponekad u interesu i radnika i poslodavaca. Od 152 ugovora, ova mogućnost ugovorena je u 40 slučajeva, što čini 26 posto analiziranih ugovora.

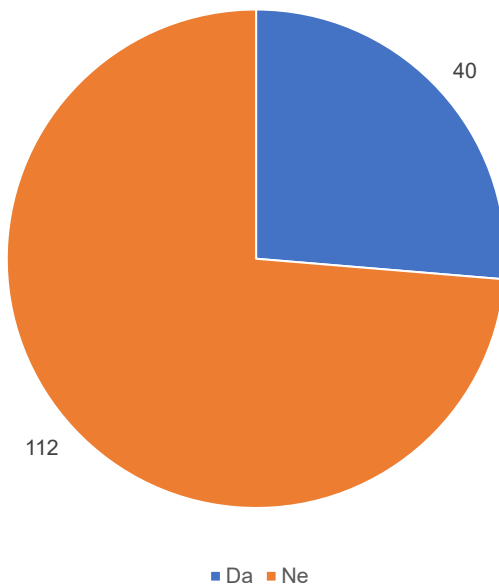
Slika 12 Predviđeno maksimalno dnevno radno vrijeme



Slika 13 Ugovoren godišnji fond prekovremenih sati iznad 180



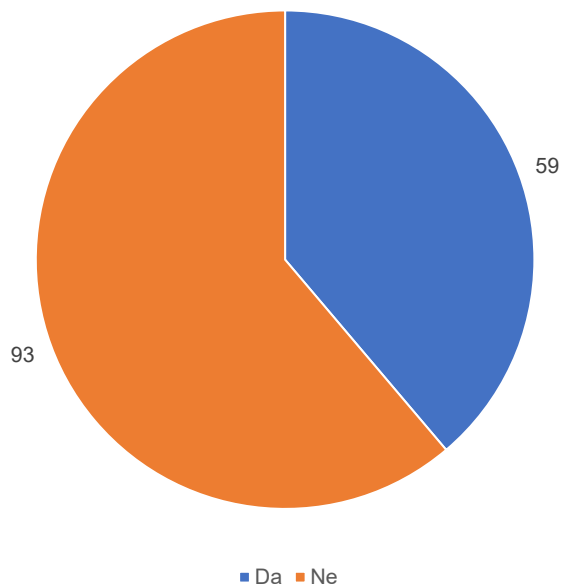
Slika 14 Ugovorena mogućnost korištenja slobodnog dana u zamjenu za prekovremeni rad



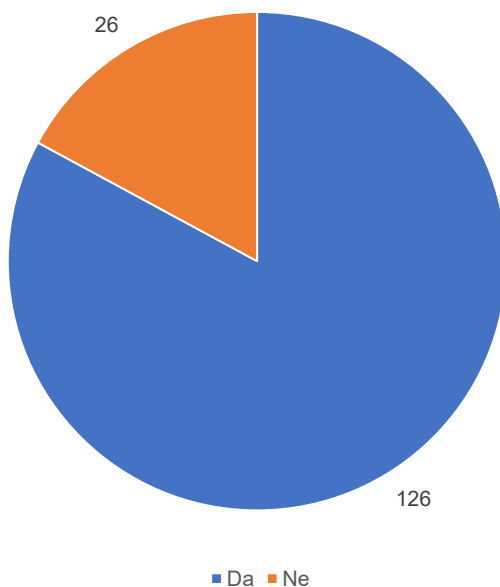
Mogućnost ugovaranja nejednake raspodjele radnog vremena u većem opsegu od zakonske norme, kako u smislu trajanja perioda u kojem je moguće duže radno vrijeme od standardnog tako i u pogledu maksimalnog broja radnih sati tjedno u periodu dužeg radnog vremena, kroz kolektivni ugovor također spada u one instrumente koji mogu motivirati poslodavce na sklapanje kolektivnih ugovora, jednako kao i mogućnost preraspodjele radnog vremena u visoko sezonskim djelatnostima. Prema dostupnim podacima, u 126 kolektivna ugovora od analiziranih 152 ugovorena je mogućnost preraspodjele radnog vremena (83%), dok je u 59 ugovorena (39%) mogućnost nejednake raspodjele radnog vremena tako da tjedno radno vrijeme može biti do 60 sati u periodima dužeg radnog vremena. U čak 135 od 152 analizirana kolektivna ugovora (89%) ugovoren je jedan od ova dva instrumenta fleksibilnije organizacije radnog rasporeda radnika. U čak 1/3 analiziranih ugovora ugovorena su oba instrumenta za fleksibilniju organizaciju posla. Dakle, vidimo da su ovi instrumenti vrlo često korišteni u našoj praksi kolektivnog pregovaranja te očito predstavljaju važnu motivaciju poslodavcima za ulazak u postupak kolektivnog pregovaranja.

Kada je u pitanju nejednaka raspodjela radnog vremena, treba istaknuti da je maksimalno trajanje radnog tjedna u nejednakoj raspodjeli od 60 sati ugovoreno u oko 1/3 ugovora koji predviđaju korištenje tog instrumenta, dok je u ostalim slučajevima ugovoreno kraće tjedno radno vrijeme u periodima većeg opterećenja. Kada je u pitanju preraspodjela radnog vremena, u 46 ugovora ugovoreno je maksimalno trajanje radnog tjedna od 60 sati u periodima većeg opterećenja, što čini nešto više od 1/3 ugovora u kojima je predviđena preraspodjela. U 61 ugovoru ugovoreno je trajanje perioda preraspodjele od 6 mjeseci, dok je u 24 ugovoreno trajanje perioda preraspodjele od 12 mjeseci.

Slika 15 Ugovorena nejednaka raspodjela radnog vremena /do 60 sati tjedno

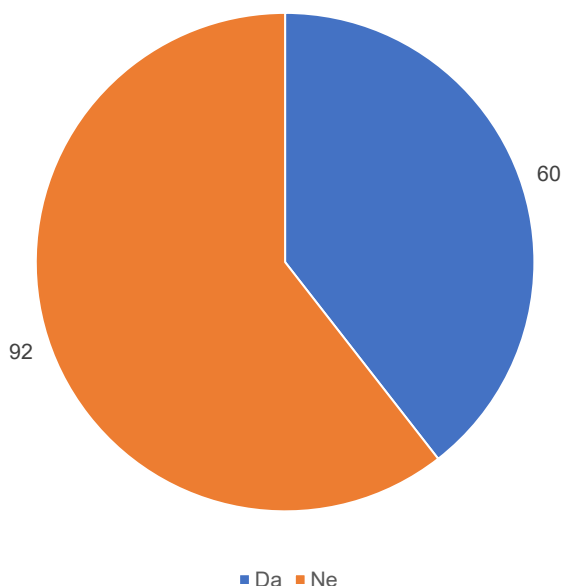


Slika 16 Ugovorena preraspodjela radnog vremena



Navedeno je povezano i s trajanjem dnevnog odmora, koji se samo iznimno može ugovoriti kraće od zakonske norme od 12 sati. Prema prikupljenim podacima, taj instrument se koristiti u značajnom broju analiziranih kolektivnih ugovora, s obzirom da je prisutan u 60 od 152 kolektivna ugovora. On je, razumljivo, posljedica odredbi koje se odnose na preraspodjelu radnog vremena ili nejednaku raspodjelu radnog vremena. S obzirom da se radi o instrumentu koji značajno utječe na radne uvjete radnika, ovaj podatak pokazuje da su sindikati spremni izaći u susret poslodavcima u procesu kolektivnog pregovaranja i kada to rezultira vrlo zahtjevnim ishodima za same radnike.

Slika 17 Mogućnost uređenja dnevnog odmora u trajanju kraćem od 12 sati

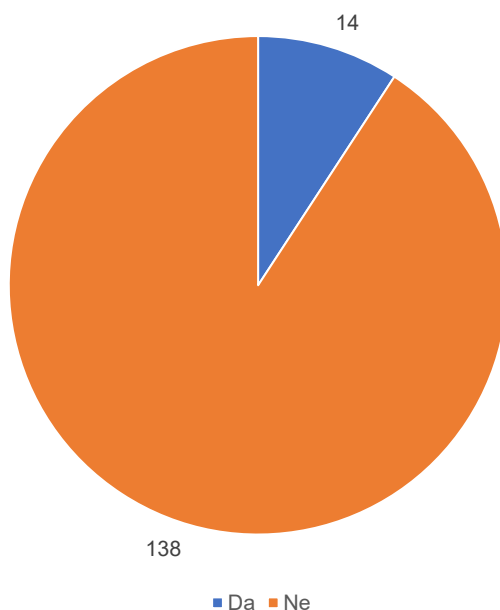


Jedan od novih trendova na tržištu rada jest rad na daljinu i rad na izdvojenom radnom mjestu. Zakon o radu definira razliku između ova dva instituta u tom smislu da rad na izdvojenom radnom mjestu podrazumijeva da radnik ugovoreni posao obavlja od kuće ili u drugom prostoru slične namjene koji je određen na temelju dogovora radnika i poslodavca, a koji nije prostor poslodavca. S druge strane, rad na daljinu je rad koji se uvijek obavlja putem informacijsko-komunikacijske tehnologije, pri čemu poslodavac i radnik ugovaraju pravo radnika da samostalno određuje gdje će taj rad obavljati, što može biti promjenjivo i ovisiti o volji radnika, zbog čega se takav rad ne smatra radom na mjestu rada odnosno na izdvojenom mjestu rada u smislu propisa

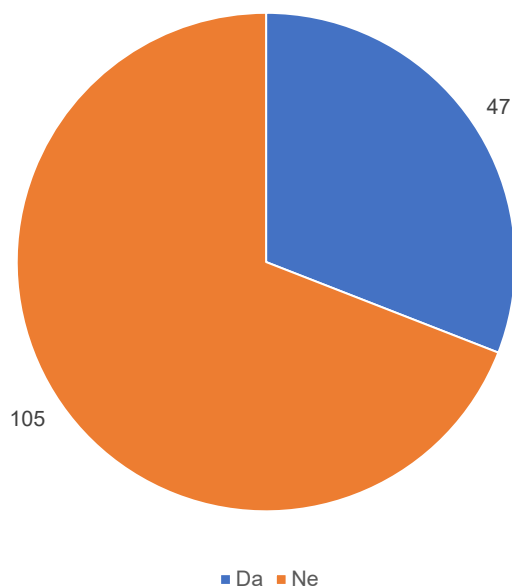
o zaštiti na radu (članak 17. Zakona o radu, NN 93/14, 151/22). Drugim riječima, radi se o sličnim institutima iz perspektive radnika, s tom razlikom da kod rada na izdvojenom radnom mjestu poslodavac ima određenu odgovornost za zaštitu na radu, dok kod rada na daljinu takva odgovornost poslodavca ne postoji.

Prema dostupnim podacima, samo 14 kolektivnih ugovora od 152 (9%) regulira pitanje rada na daljinu, dok je mogućnost rada na izdvojenom radnom mjestu regulirana u znatno većem broju kolektivnih ugovora, 47 njih (31%). Upravo je pitanje rada na izdvojenom radnom mjestu, što se primarno odnosi na rad od kuće, jedna od novina na tržištu rada koja se proširila u posljednjih pet godina, kao posljedica zatvaranja u kontekstu pandemije COVID-19 bolesti. U samo 15 kolektivnih ugovora od 47 koji predviđaju mogućnost rada na izdvojenom radnom mjestu ugovorena je i naknada za troškove za rad na izdvojenom radnom mjestu. Može se očekivati da će se ugovaranje te naknade širiti u budućnosti, s obzirom da je od nedavno taj trošak oslobođen poreza na dohodak i doprinosa. S obzirom da je značajan dio kolektivnih ugovora u Hrvatskoj relativno star (vidi gore), ovako mali udio može se dijelom objasniti time. No, ipak donekle iznenađuje da veći broj kolektivnih ugovora nije regulirao tu vrstu organizacije obavljanja radnih zadataka barem za dio radnika kojima priroda posla to omogućava.

Slika 18 Ugovorena mogućnost rada na daljinu



Slika 19 Ugovoren rad na izdvojenom radnom mjestu



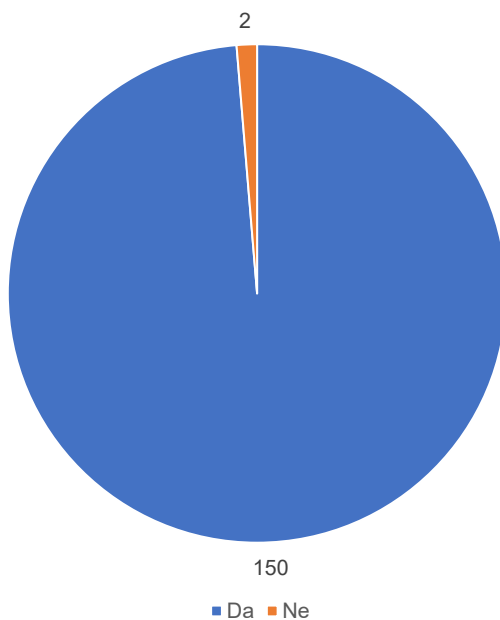
ODMORI I DOPUSTI

Reguliranje prava na godišnje odmore i plaćene dopuste područje je u kojem prakse kolektivnog pregovaranja imaju značajan utjecaj na ukupno reguliranje tržišta rada i podizanje prava radnika. Naime, Zakonom o radu propisano je minimalno trajanje godišnjeg odmora, ali nije maksimalno, što znači da je ostavljen velik prostor socijalnim partnerima za poboljšanje prava radnika u toj dimenziji kroz kolektivno pregovaranje. Dosadašnja istraživanja pokazala su da kolektivni ugovori doista imaju značajan učinak na prava radnika u području trajanja godišnjih odmora i da je praksa u tom smislu prilično konzistentna. Područje u kojem su prakse kolektivnog pregovaranja posebno značajno doprinijele podizanju prava radnika odnosi se na prava na plaćeni dopust, mimo godišnjeg odmora, za posebne privatne i profesionalne potrebe radnika.

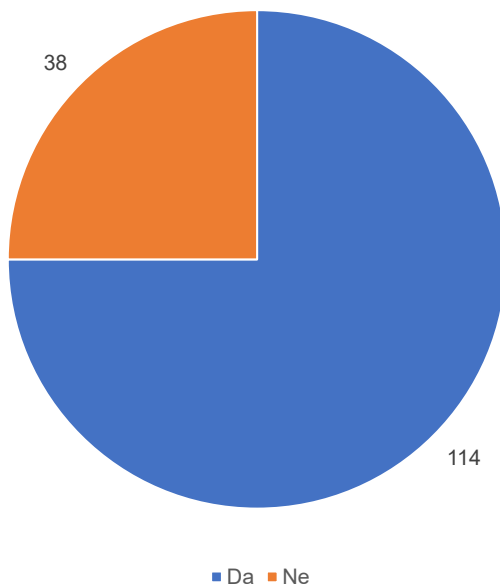
Dostupni podaci u ovom istraživanju potvrđuju nalaze tih prethodnih istraživanja. Naime, gotovo svi analizirani kolektivni ugovori reguliraju pitanje godišnjeg odmora i uvjeta za ostvarivanje većeg broja dana godišnjeg odmora od zakonskog minimuma. To znači da gotovo svi kolektivni ugovori radnicima osiguravaju veća prava na godišnji odmor od zakonske norme. U gotovo svim ugovorima uređena je osnovica za izračun broja dana godišnjeg odmora, odnosno najmanji broj dana na koji se pridodaju dodatni dani koji se ostvaruju temeljem niza kriterija, a koja može biti viša od zakonskog minimuma od četiri tjedna. No, samo u šest od 152 (4%) ugovora ugovoren je minimalni broj dana godišnjeg odmora veći od zakonskog minimuma, dok se u svim ostalima prenosi zakonska odredba o najmanjem broju dana.

Uobičajeno je da se kolektivnim ugovorima ugovaraju kriteriji za uvećanje broja dana godišnjeg odmora kao i maksimalni broj dana godišnjeg odmora na koji radnik može ostvariti pravo. On je propisan u $\frac{3}{4}$ analiziranih ugovora, dok u ostalima zapravo ne postoji maksimalni broj dana godišnjeg pa radnici mogu ostvariti značajno veći broj dana godišnjeg odmora od zakonskog minimuma ako ostvaruju niz od propisanih kriterija. No, kao što je navedeno, u velikoj većini slučajeva ograničava se maksimalni broj dana godišnjeg odmora, čime se s jedne strane štite interesi poslodavaca, a s druge strane osigurava i relativna ujednačenost trajanja godišnjeg odmora za pojedine skupine radnika kod istog poslodavca, odnosno smanjuje se raspon mogućih razlika. Uobičajeno se ugovara 30 dana kao najveći broj dana godišnjeg odmora, koji je ugovoren u oko 55 posto ugovora. U nešto više od deset posto kolektivnih ugovora ugovoren je maksimalni broj dana godišnjeg odmora veći od 30 dana, dok je u nešto manjem broju ugovoreno manje od 30 dana.

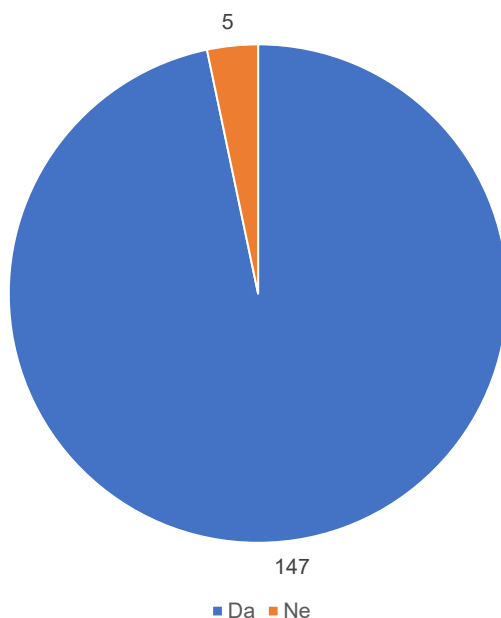
Slika 20 Ugovorena osnovica za izračun godišnjeg odmora



Slika 21 Ugovoren najveći broj dana godišnjeg odmora



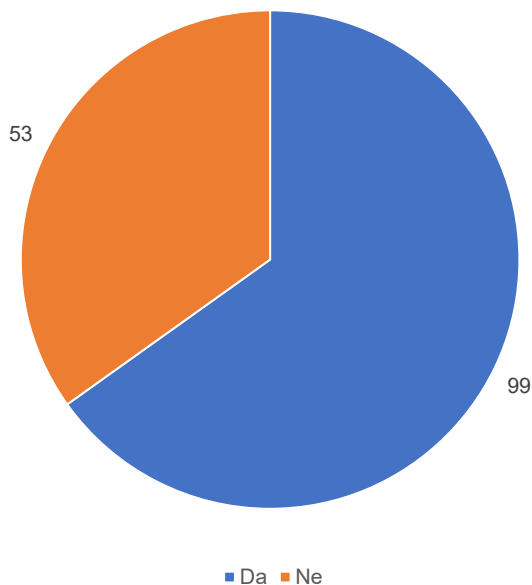
Slika 22 Ugovoreni uvjeti za povećanje broja godišnjeg odmora



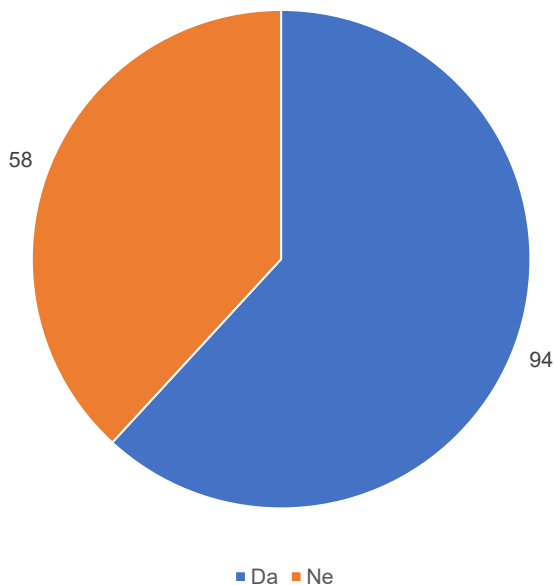
U praksi kolektivnog pregovaranja ustalila se lista kriterija prema kojima radnici ostvaruju prava na dodatne dane godišnjeg odmora, kako smo naveli i u publikaciji *Kolektivni ugovori kao instrument uređenja tržišta rada – Priručnik za socijalne partnere* (Bagić, 2025). Zahvaljujući mogućnostima koje pruža e-baza kolektivnih ugovora, koja podrazumijeva kodiranje pojedinih kvalitativnih karakteristika svakog kolektivnog ugovora, možemo kvantificirati ranije opisanu praksu.

Prema dostupnim podacima za uzorak od 152 kolektivna ugovora, najčešće se ugovaraju dodatni dani godišnjeg odmora za radnike s obzirom na dužinu radnog staža, što je ugovoreno u 95 posto kolektivnih ugovora. Prema učestalosti ugovaranja tog kriterija slijede socijalni kriteriji, kao što je broj djece, što je ugovoreno u 88 posto ugovora. Nešto manje od 80 posto kolektivnih ugovora uređuje pravo na dodatne dane godišnjeg odmora za slučaj invaliditeta radnika. Oko 2/3 kolektivnih ugovora uređuje pravo na dodatne dane godišnjeg odmora za otežane uvjete rada, a oko 60 posto dodatne dane osigurava ovisno o složenosti radnog mjesta. Oko 1/5 kolektivnih ugovora predviđa dodatne dane godišnjeg s obzirom na radne rezultate, odnosno posebna postignuća radnika, što znači da dani godišnjeg odmora u nekim slučajevima služe i kao sredstvo nagrađivanja. Od analiziranih kriterija za ostvarivanje prava na dodatne dane godišnjeg odmora, najrjeđe se javlja stupanj obrazovanja, što je specifičnost za neke dijelove javnih službi i državne uprave.

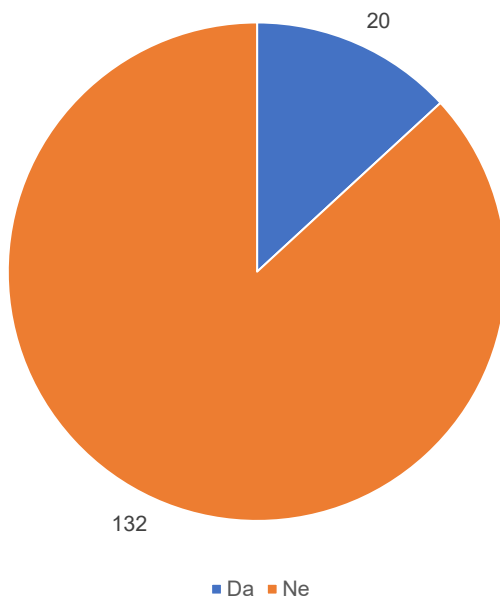
Slika 23 Dodatni dani godišnjeg odmora s obzirom na uvjete rada



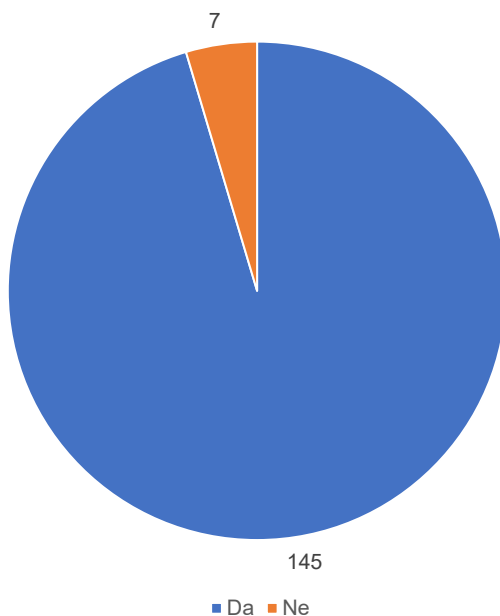
Slika 24 Dodatni dani godišnjeg odmora s obzirom na složenost posla



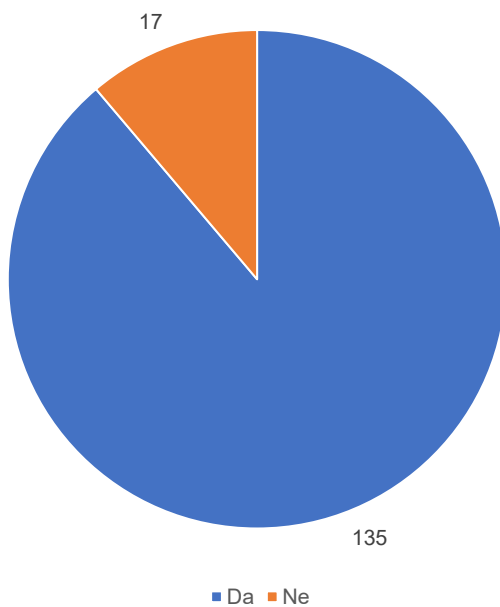
Slika 25 Dodatni dani godišnjeg odmora s obzirom na stupanj stručne spreme



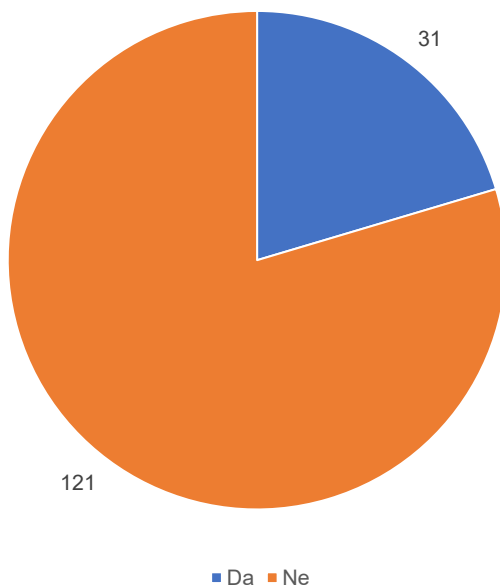
Slika 26 Dodatni dani godišnjeg odmora s obzirom na dužinu radnog staža



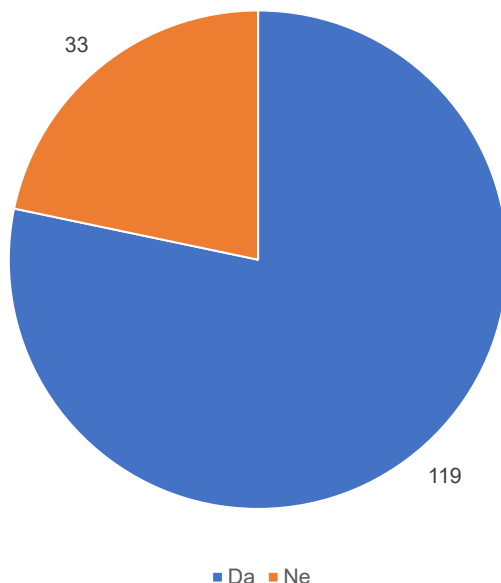
Slika 27 Dodatni dani godišnjeg odmora s obzirom na socijalne uvjete (npr. broj djece)



Slika 28 Dodatni dani godišnjeg odmora s obzirom na ostvarene radne rezultate



Slika 29 Dodatni dani godišnjeg odmora s obzirom na invaliditet

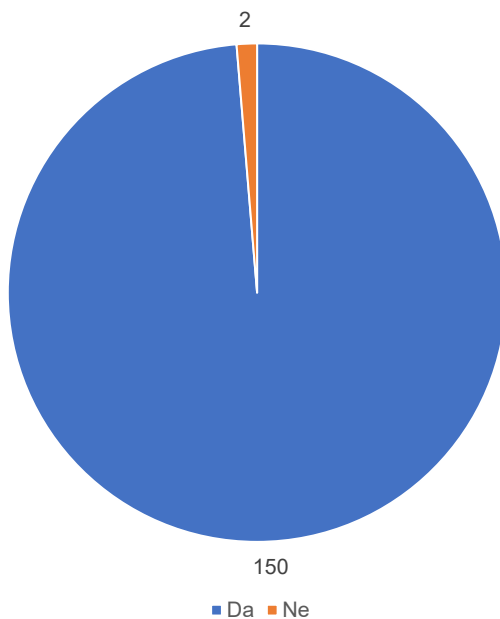


Pravo na plaćeni dopust za osobne ili profesionalne potrebe radnika spada u onaj dio odredbi kolektivnih ugovora za koje se može tvrditi da predstavljaju značajan doprinos praksi kolektivnog pregovaranja i povećanju prava radnika na cijelom tržištu rada. Naime, radi se o području u kojem ne postoje zakonske norme koje bi radnicima davale takva prava ili obvezivale poslodavce na takvu praksu. S obzirom na proširenost tog prava u kolektivnim ugovorima, možemo zaključiti da su prakse kolektivnog pregovaranja unijele to pravo kao široko prihvaćen standard. Bilo bi zanimljivo prikupiti podatke o broju pravilnika o radu, tamo gdje nema kolektivnih govora, koji daju slična prava.

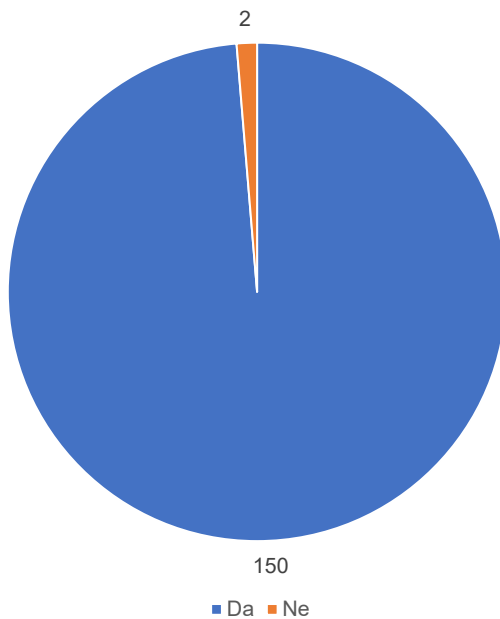
Pravo na plaćeni dopust za osobne i profesionalne potrebe radnika ugovoreno je u gotovo svim analiziranim ugovorima. Analizirani kolektivni ugovori radnicima u prosjeku omogućavaju do 7,3 dana godišnje plaćenog dopusta. Kako smo ustvrdili i u publikaciji *Kolektivni ugovori kao instrument uređenja tržišta rada – priručnik za socijalne partnere* (Bagić, 2025), kriteriji prema kojima se to pravo ostvaruje prilično su ujednačeni u analiziranim kolektivnim ugovorima. Dani plaćenog dopusta mogu se ostvariti po niz osnova. Tako se u gotovo svim analiziranim ugovorima radnicima daje pravo na plaćeni dopust za potrebe sklapanja braka, rođenje djeteta i smrt člana kućanstva. Oko 85 posto ugovora daje pravo radnicima na dane plaćenog dopusta u slučaju teže bolesti člana kućanstva radnika. Dakle, većina kritičnih i važnih situacija u osobnom životu radnika pokrivena je odredbama gotovo svih analiziranih

kolektivnih ugovora, te se radnicima za takve situacije daje mogućnost plaćenog dopusta bez potrebe da za takve situacije koriste dane godišnjeg odmora.

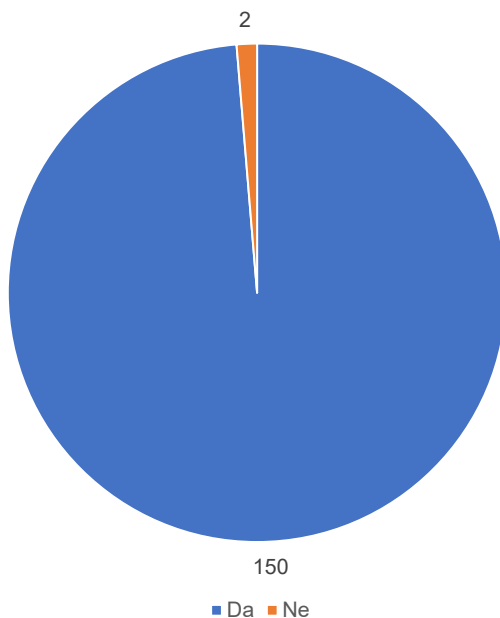
Slika 30 Ugovoreno pravo na plaćeni dopust



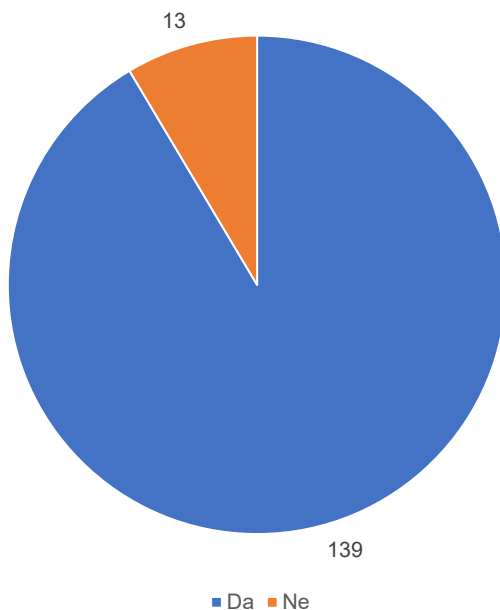
Slika 31 Pravo na plaćeni dopust za sklapanje braka



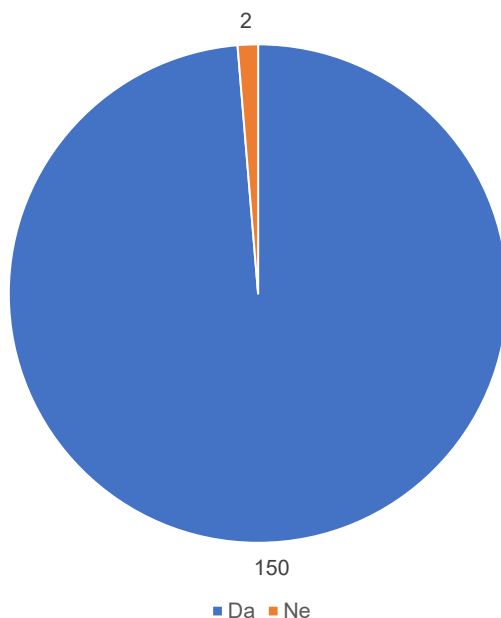
Slika 32 Pravo na plaćeni dopust za roöenje djeteta



Slika 33 Pravo na plaćeni dopust za težu bolest (ćlana kućanstva)



Slika 34 Pravo na plaćeni dopust za smrt člana obitelji

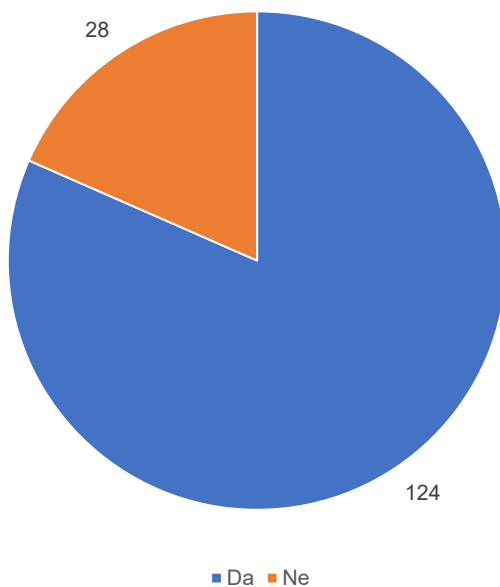


Osim osobnih potreba radnika, druga značajna skupina kriterija prema kojima se ostvaruje pravo na plaćeni dopust prema ustaljenoj praksi kolektivnog pregovaranja u Hrvatskoj odnosi se na profesionalne potrebe radnika. Glavna profesionalna potreba radnika, a koja je u zajedničkom interesu i radnika i poslodavaca, jest obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje radnika. Poslodavcu takve aktivnosti povećavaju razinu ljudskog kapitala, odnosno radne snage, dok radnici time stječu nova znanja i vještine koje povećavaju njihovu konkurentnost na tržištu rada. Pravo na dane plaćenog dopusta za tu namjenu ugovoreno je u 124 od 152 analizirana kolektivna ugovora, što je udio od 82 posto.

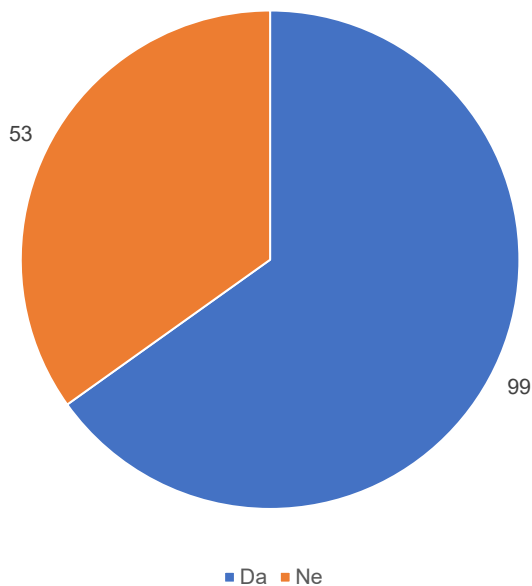
Za sindikate je izrazito važno osigurati dane plaćenog dopusta za sindikalne aktivnosti, kako za povjerenike tako i za članove radničkih vijeća. Nastojanje sindikata da osiguraju vrijeme za rad svojih predstavnika, ali i za njihovo usavršavanje, vidljivo je i u praksama kolektivnog pregovaranja. Tako je u čak 99 ugovora (65%) ugovoreno pravo na dane plaćenog dopusta za obrazovanje za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada.

Na kraju, u najvećem broju (135 ili 88%) ugovora osigurani su dani plaćenog dopusta za darivanje krvi, što nije ni zadovoljavanje osobnih ni profesionalnih potreba radnika nego doprinos općem dobru.

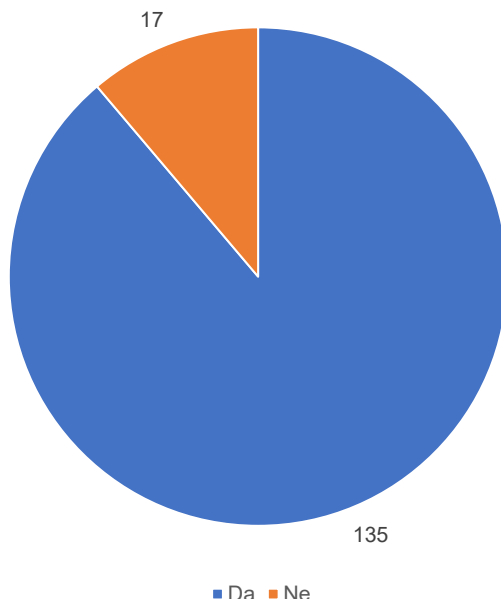
Slika 35 Pravo na plaćeni dopust za obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje



Slika 36 Pravo na plaćeni dopust za obrazovanje za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada



Slika 37 Pravo na plaćeni dopust za darivanje krvi



PLAĆE I DODACI NA PLAĆE

Kako smo detaljno elaborirali u publikaciji *Kolektivni ugovori kao instrument uređenja tržišta rada – priručnik za socijalne partnere* (Bagić, 2025), ugovaranje cijene rada, odnosno plaća, ključna je uloga kolektivnog pregovaranja od samog nastanka tog instrumenta za uređivanje tržišta rada, odnosno instrumenta industrijskih odnosa. Međutim, već smo u ranijim istraživanjima zamijetili da u Hrvatskoj postoji praksa potpisivanja kolektivnih ugovora koji ne uređuju osnovnu plaću ili ju ne uređuju u potpunosti (Bagić, 2016), tako da se jedan dio komponente za izračun plaće prepušta jednostranoj odluci poslodavaca. Također, u priručniku smo opisali primjere uređivanja plaća u kojima se, iako su okviri za određivanje plaće uređeni kolektivnim ugovorom, ostavlja veliki prostor diskrecije da poslodavci u širokom rasponu određuju plaću pojedinog zaposlenika. To pak kolektivne ugovore čini manje relevantnima za određivanje konkretnih plaća, odnosno temeljem kolektivnog ugovora nemoguće je predvidjeti plaću konkretnog radnika.

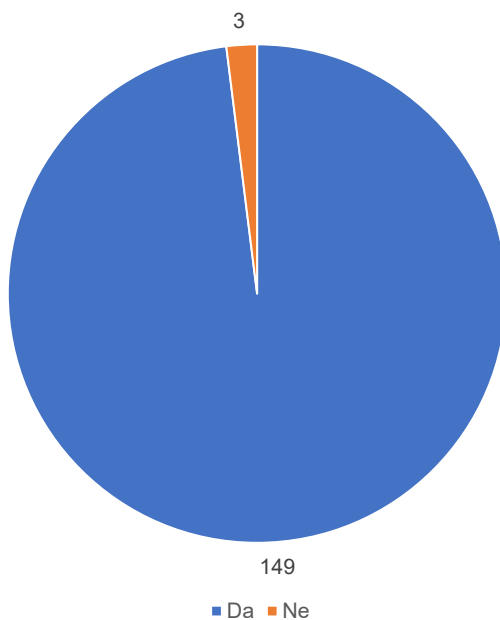
Uspostava baze e-kolektivnih ugovora omogućava nam da se dugoročno uspostavi mehanizam praćenja razvoja praksi kolektivnog pregovaranja u tom najvažnijem dijelu. Prema dostupnim podacima na uzorku kolektivnih ugovora, u gotovo svim

analiziranim ugovorima uređen je način određivanja osnovne plaće barem načelno. U oko $\frac{3}{4}$ analiziranih ugovora navedena je osnovica za izračun osnovne plaće, dok u $\frac{1}{4}$ nije, što znači da se određivanje plaće u potpunosti prepušta poslodavcu. Nadalje, podaci pokazuju da su u velikoj većini slučajeva osnovne plaće ugovorene u platnim razredima, što poslodavcima ostavlja određenu marginu slobode za određivanje konkretne plaće za pojedinog radnika. Kako smo naveli u priručniku za socijalne partnere, takva praksa može se smatrati poželjnom jer osigurava s jedne strane da su plaće rezultat kolektivnog pregovora, a s druge strane ostavlja se prostor poslodavcu za nagrađivanje kvalitetnijih radnika kroz nešto veću osnovnu plaću. Problem može nastati kada je takva margina prevelika, kao u nekim primjerima koje smo istaknuli u priručniku za socijalne partnere. Bilo bi potrebno provesti posebno istraživanje da se utvrdi kakve su konkretne prakse ugovaranja raspona plaća unutar razreda.

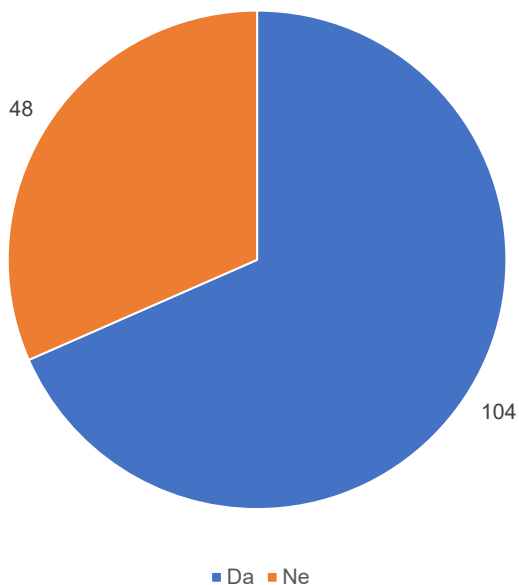
U 43 od 152 kolektivna ugovora predviđena je mogućnost ugovaranja individualnih plaća, dakle, mimo sustava plaća koji je definiran ili kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu. Naravno, u nekim slučajevima takva mogućnost ostavljena je za određena radna mjesta, kao što su rukovodeća radna mjesta, što je najčešća praksa u privatnom sektoru. Ono gdje se praksa razlikuje jest „dubina“ upravljačkih struktura za koje se omogućava individualno ugovaranje plaće.

U priručniku za socijalne partnere o kolektivnom pregovaranju upozorili smo i da je druga važna funkcija kolektivnih ugovora da osiguraju redovito usklađivanje plaća, kako s troškovima života i kretanjima na tržištu rada tako i s pokazateljima poslovne uspješnosti poslodavca. Elaborirali smo da se navedeni cilj može ostvariti ili kroz redovito obnavljanje ugovora ili kroz mehanizme automatskog usklađivanja plaća te smo opisali primjere jedne i druge prakse. Temeljem podataka iz e-baze kolektivnih ugovora doznali smo da 50 od 152 analizirana ugovora sadrže klauzule koje predviđaju usklađivanje plaća u slučaju promjene okolnosti i parametara. S obzirom da se niz kolektivnih ugovora sklapa na razumno kratke rokove (jedna do dvije godine), udio od 33 posto ugovora koji sadržavaju takvu klauzulu je prihvatljiv ukoliko se odnosi na one ugovore koji su potpisani na duži rok ili na neodređeno.

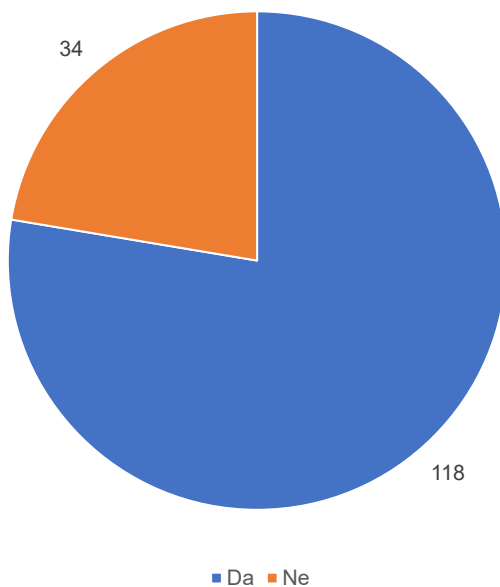
Slika 38 Ugovoren način određivanja osnovne plaće



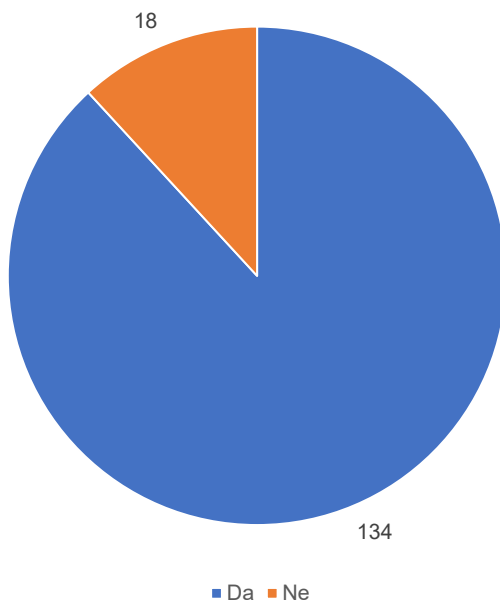
Slika 39 Plaća temeljena na koeficijentima



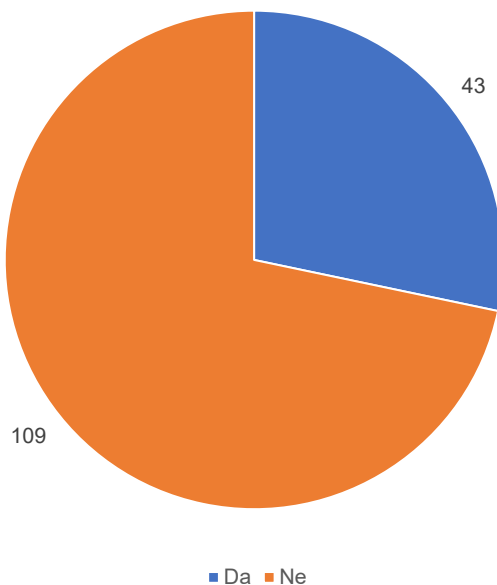
Slika 40 Postoji osnovica za izračun plaće u bruto iznosu



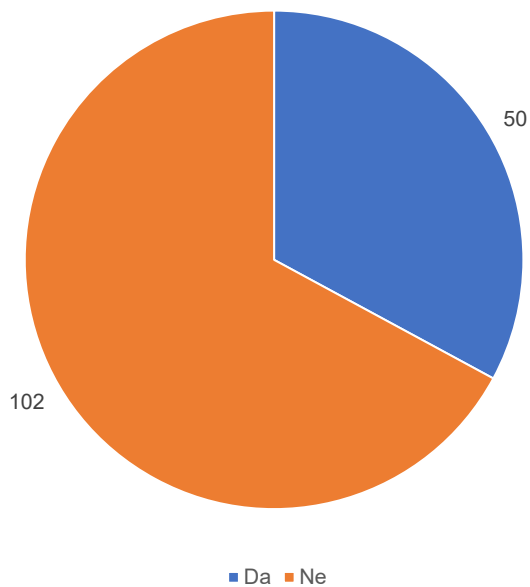
Slika 41 Plaća definirana razredima/ljestvicom



Slika 42 Postoji mogućnost ugovaranja individualne plaće



Slika 43 Ugovorena mogućnost korekcije osnovne plaće (u slučaju porasta troškova života, inflacije, itd.)



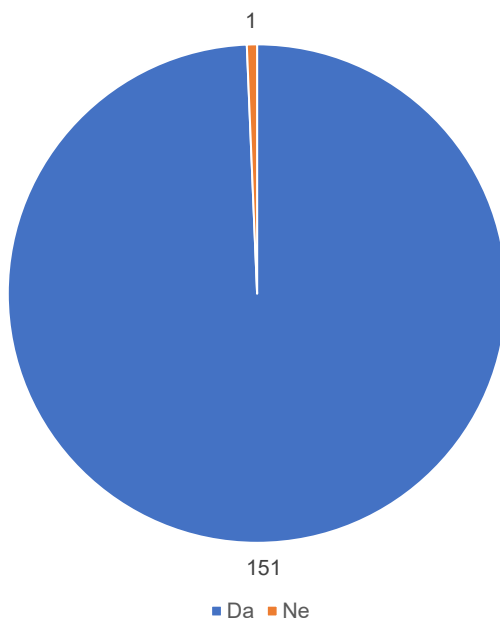
Osim ugovaranja osnovne plaće, važna funkcija kolektivnih ugovora jest i ugovaranja dodatka na osnovnu plaću, za slučajeve posebnih okolnosti u kojima se obavlja rad ili s obzirom na neka obilježja zaposlenika i njihova radnog mjesta. U praksi kolektivnog pregovaranja već se ustalila praksa ugovaranja dodatka na plaću s obzirom na određeni uobičajeni skup kriterija. Jedan su od tipičnih takvih kriterija dodaci za prekovremeni rad, rad nedjeljom i rad noću. U gotovo svim analiziranim kolektivnim ugovorima ugovoreno je uvećanje plaće za tri navedene situacije. Navedeno nije neočekivano s obzirom da i Zakon o radu propisuje obvezu poslodavca da isplati uvećanu plaću za rad noću, nedjeljom ili prekovremeni rad. Time je zakonodavac uputio socijalne partnere da kroz kolektivni ugovor urede iznos tog uvećanja.

Dodatak koji nije predviđen Zakonom o radu, ali jest nekim drugim posebnim propisima koji reguliraju plaće zaposlenih u javnim službama i državnoj upravi, jest dodatak na radni staž. U pravilu se radi o dodatku po svakoj godini staža. Takav dodatak ugovoren je u oko 82 posto analiziranih kolektivnih ugovora, od kojih se velika većina odnosi na privatna poduzeća u kojima nema formalne obveze za uvećanje plaća po godini staža. Dakle, radi se o prilično proširenom pravu u praksi kolektivnog pregovaranja, a koje je nasljeđe socijalističkog sustava. Iako, prema svjedočenjima sindikalnih pregovarača, poslodavci nastoje dokinuti to pravo, ovi podaci pokazuju da je ono još uvijek prošireno u kolektivnim ugovorima.

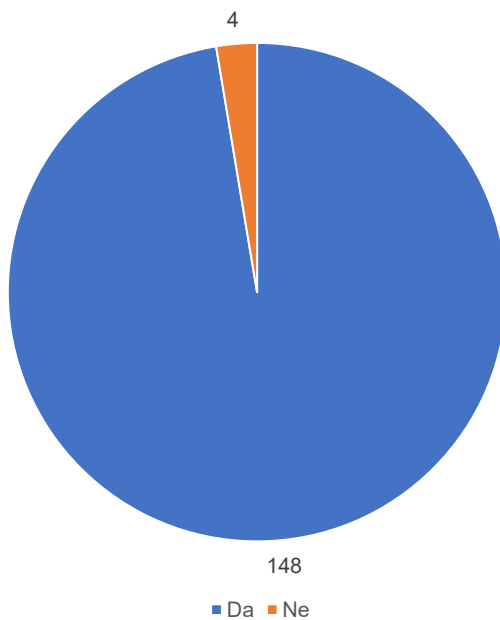
Dodaci na plaću zbog nastanka nekih drugih okolnosti rjeđe su zastupljeni. Ipak, oko 2/3 kolektivnih ugovora predviđa dodatak za rad u otežanim uvjetima rada, sličan postotak predviđa dodatak na plaću prema individualnoj uspješnosti, a oko 40 posto ugovora predviđa dodatke na plaću s obzirom na poslovne rezultate. Oko 30 posto predviđa dodatak za rad subotom.

U ovu skupinu prava spadaju i dodaci koji se odnose na dežurstvo na radnom mjestu, koje je kao pravo ugovoreno u svega 8 kolektivnih ugovora, dok je naknada za pripravnost ugovorena u oko polovini kolektivnih ugovora.

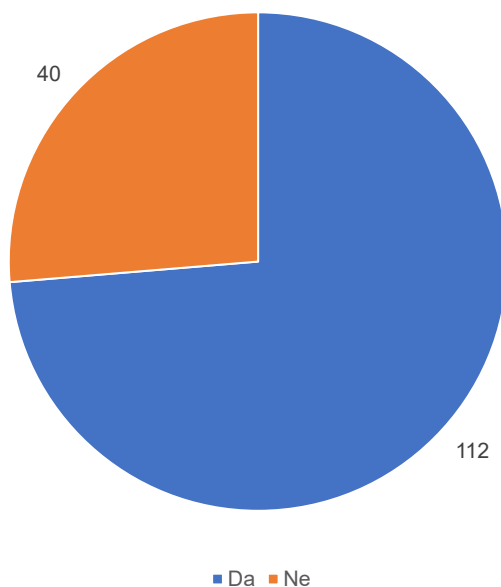
Slika 44 Uvećanje plaće za prekovremeni rad



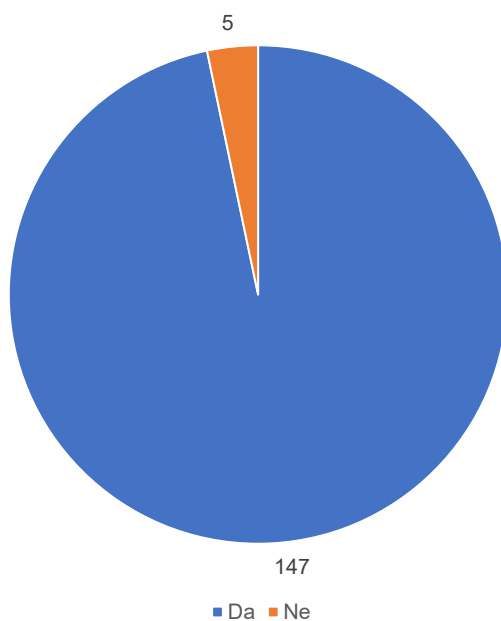
Slika 45 Uvećanje plaće za noćni rad



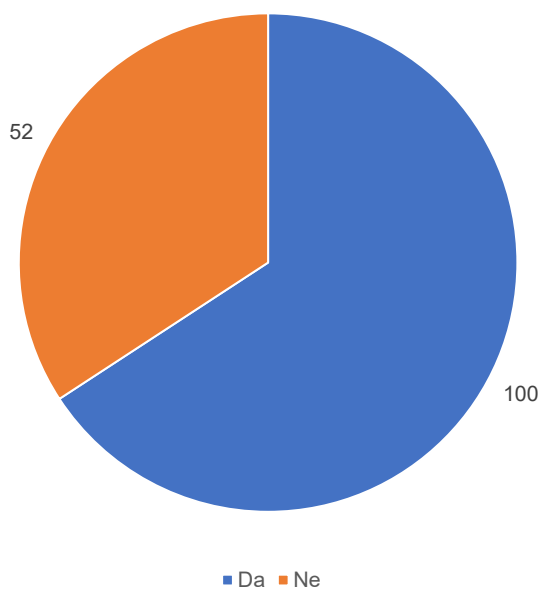
Slika 46 Uvećanje plaće za smjenski rad



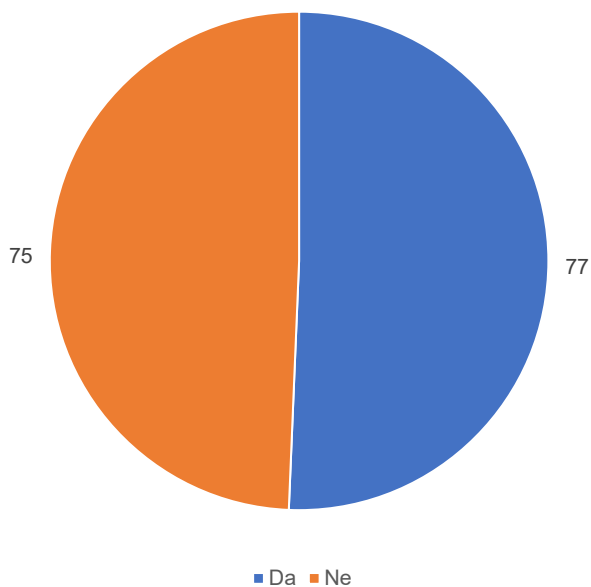
Slika 47 Uvećanje plaće za rad nedjeljom



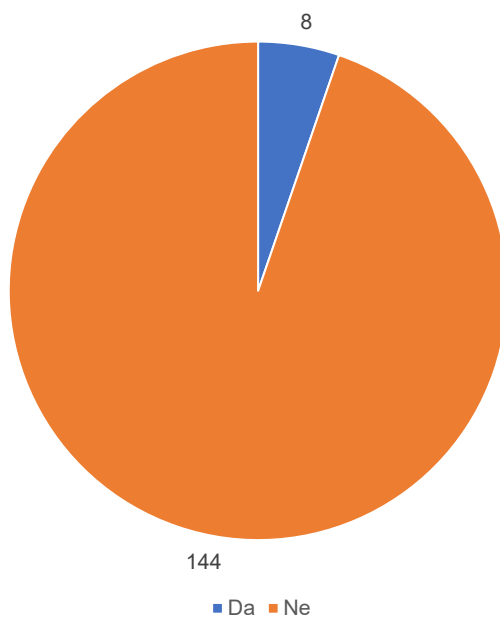
Slika 48 Uvećanje plaće za rad u otežanim uvjetima rada



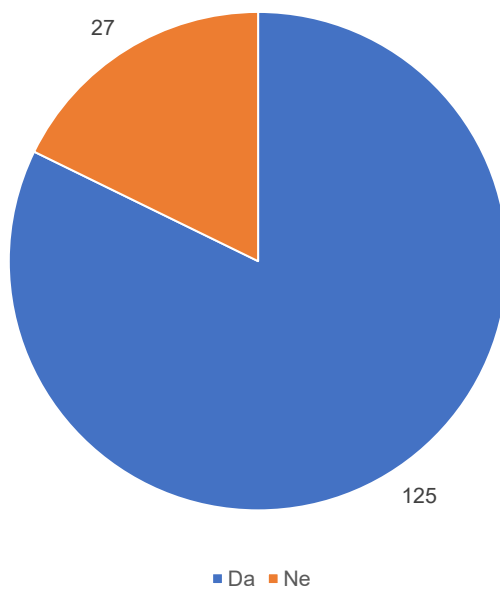
Slika 49 Naknada za pripravnost



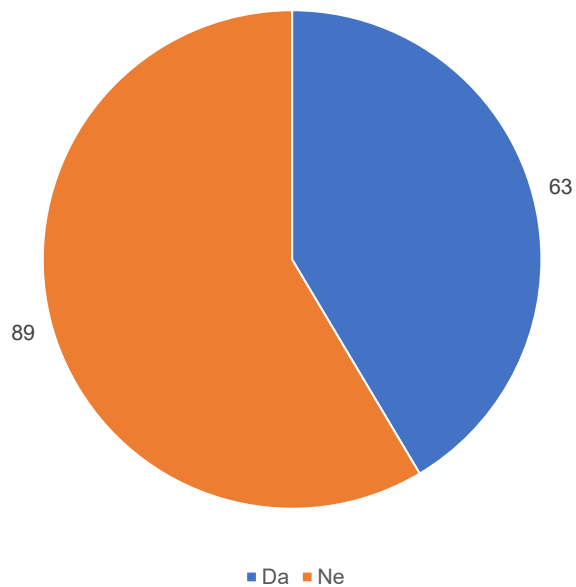
Slika 50 Uvećanje plaće za dežurstvo na radnom mjestu



Slika 51 Dodatak na staž



Slika 52 Dodatak prema poslovnim rezultatima



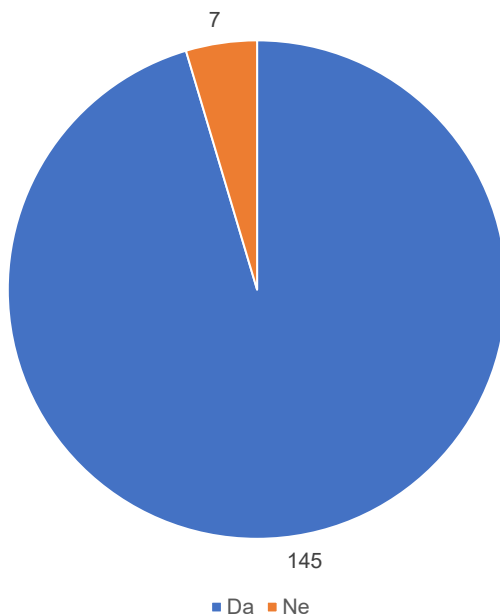
NAKNADE TROŠKOVA

Naknade troškova također spadaju u pitanja koja se učestalo reguliraju kolektivnim ugovorima, što pokazuje i ova analiza. Svi analizirani ugovori, njih 152, sadrže odredbe kojima se reguliraju prava radnika na naknadu različitih troškova. Iz prakse je dobro poznato da velika većina poslodavaca isplaćuje svojim radnicima naknadu za troškove prijevoza do i sa radnog mjesta. Podaci iz e-baze kolektivnih ugovora za uzorak od 152 ugovora pokazuju da je ta praksa regulirana gotovo svim analiziranim kolektivnim ugovorima. U samo sedam analiziranih kolektivnih ugovora nije ugovoreno to pravo. Naknada za korištenje privatnog automobila u službene svrhe ugovorena je u 116 od 152 analizirana ugovora (77%). Velik broj analiziranih ugovora regulira i pravo radnika na terenski dodatak, što je prisutno u 113 ugovora ili 74 posto, dok je naknada za odvojeni život regulirana kao pravo radnika u nešto manjem broju slučajeva, te ju nalazimo u 95 ugovora, što je udio od 63 posto.

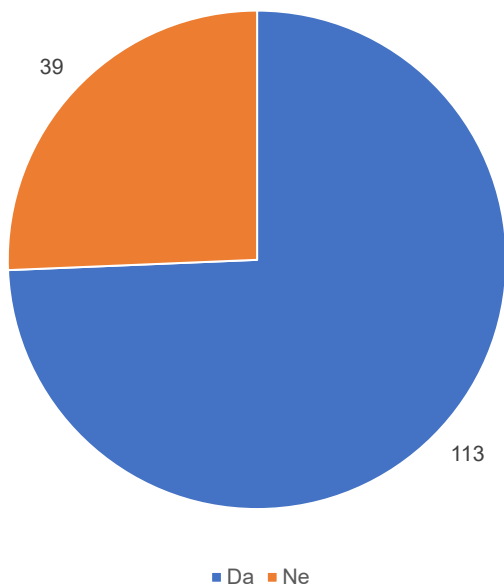
Uobičajeno se ugovara i pravo radnika na dnevnicu na službenim putovanjima, ali se ona u pravilu ugovara do neoporezivanog iznosa koji je propisan *Pravilnikom o porezu na dohodak*. Ono što predstavlja svojevrsni indikator uspjeha sindikata jest ako se to pravo ugovori višem iznosu od iznosa neoporezive dnevnice. Podaci iz e-baze pokazuju da se to rijetko prakticira. No, ipak u 11 od 152 (8%) kolektivna ugovora zabilježena je takva praksa.

Ranije smo naveli i da je novi trend na tržištu rada mogućnost rada na daljinu ili na izdvojenom radnom mjestu. Nedavno je i Pravilnikom o porezu na dohodak omogućeno poslodavcima da isplaćuju svojim radnicima naknadu troškova za rad na izdvojenom radnom mjestu (npr. od kuće). Kako se radi o novoj praksi, zanimljivo je vidjeti kojom će se dinamikom to novo pravo širiti u praksi kolektivnog pregovaranja. Prema dostupnim podacima, to pravo ugovoreno je u 15 od 152 analizirana slućaja, što je udio od deset posto kolektivnih ugovora. Ovaj podatak može se uzeti kao polazna vrijednost za praćenje dinamike ugovaranja tog prava u budućnosti.

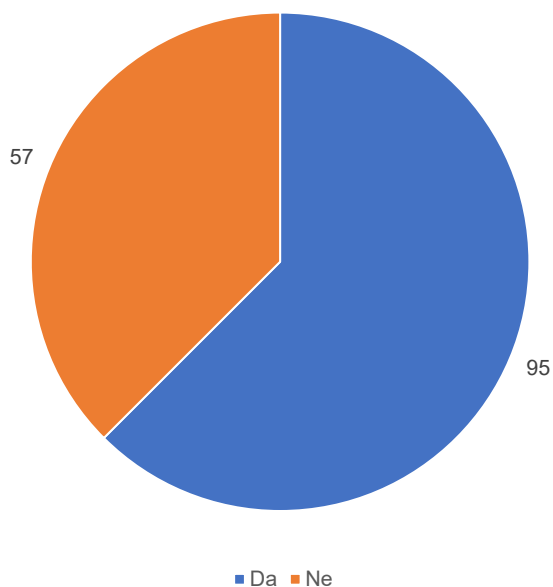
Slika 53 Ugovorena naknada troškova prijevoza



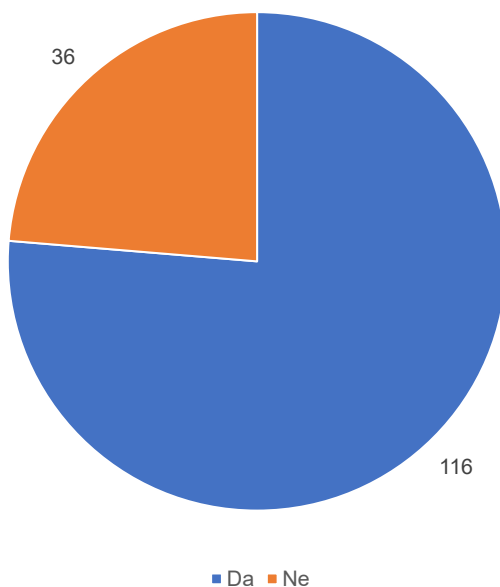
Slika 54 Ugovoren terenski dodatak



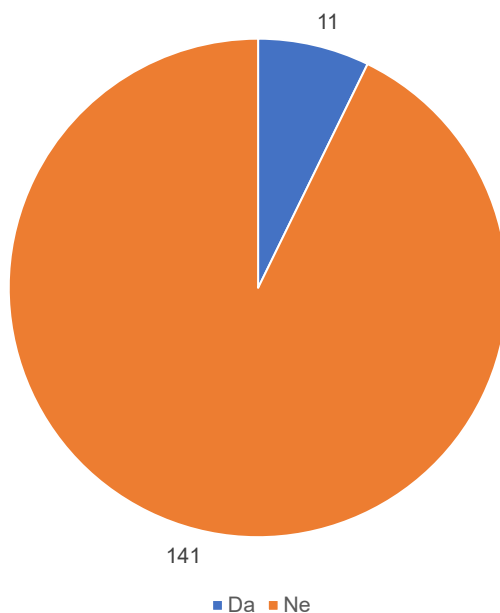
Slika 55 Ugovorena naknada za odvojeni život



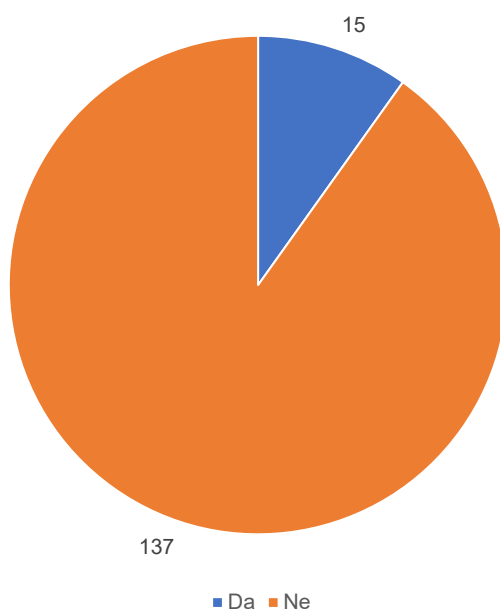
Slika 56 Ugovorena naknada troškova korištenja privatnog automobila u službene svrhe



Slika 57 Ugovorene dnevnice veće od neoporezivih



Slika 58 Ugovorena naknada za rad na izdvojenom mjestu



OSTALA MATERIJALNA PRAVA

Jedna od važnijih uloga kolektivnih ugovora u hrvatskoj praksi jest uređivanje ostalih materijalnih prava. Nažalost, dugo vremena su upravo ta prava bila u fokusu kolektivnih pregovora, puno više negoli uređivanje osnovne plaće. Podaci iz e-baze kolektivnih ugovora ipak sugeriraju da se prakse kolektivnog pregovaranja unapređuju u tom smislu te je sve veći fokus na uređivanju visine i kretanja osnovne plaće. No, i dalje je uređivanje materijalnih prava značajna tema i zauzima važno mjesto u samom procesu kolektivnog pregovaranja.

Tijekom vremena određena materijalna prava postala su standard na tržištu rada, kako smo elaborirali i u priručniku za socijalne partnere. Neka prava počela su se značajnije širiti u proteklih nekoliko godina, kao što je pravo na topli obrok ili uskrsnica, dok su neka relativno nova i modernija te stoga još uvijek rijetka. Pravo koje je prisutno u najvećem broju analiziranih kolektivnih ugovora jest otpremnina kod odlaska u mirovinu, koja je ugovorena u 144 od 152 analizirana kolektivna ugovora (95%). U sličnom postotku ugovoreno je i pravo na naknadu plaće u slučaju nemogućnosti obavljanja posla uslijed organizacijskih ili tehnoloških poteškoća na strani poslodavca. U značajnom broju slučajeva predviđena je i jednokratna novčana potpora obitelji u slučaju smrti radnika. Potom slijedi pravo na isplatu božićnice (90%), regres za godišnji odmor (88%), potpora za slučaj smrti člana kućanstva radnika (88%), prigodni dar za djecu (86%) te potpora za dugotrajno bolovanje (82%).

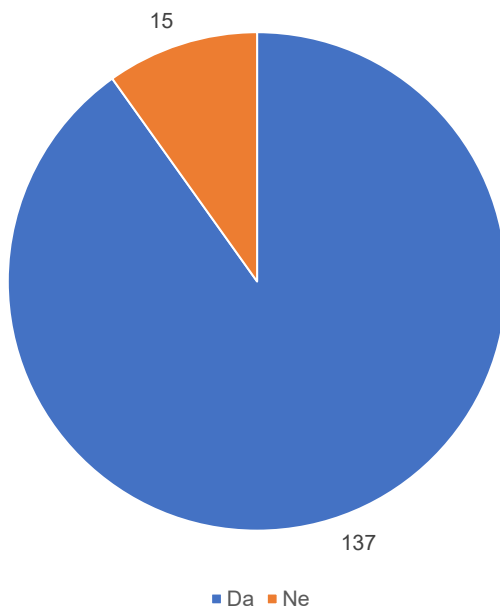
Nešto su rjeđe ugovorena neka prava koja su u posljednjih nekoliko godina (ponovo) ušla u praksu kolektivnog pregovaranja, kao što su uskrsnica i topli obrok. Topli obrok ugovoren je kao pravo u oko 61 posto kolektivnih ugovora, a uskrsnica u 65 posto. Među nešto rjeđe ugovorena prava ulazi i potpora za rođenje djeteta, koja je prisutna kao pravo radnika u oko 47 posto kolektivnih ugovora. Pomalo iznenađuje da poslodavci sami ne potiču ugovaranje ovog prava češće, kako bi gradili reputaciju društveno odgovornog poslodavca koji podržava pronatalitetne mjere. Na tom tragu je i podatak da je samo u tri od analizirana 152 kolektivna ugovora ugovorena potpora za sklapanje braka.

Prava koja se mogu okarakterizirati kao moderniji pristupi nagrađivanja radnika, kao što je dodatno i dopunsko zdravstveno osiguranje ili uplata sredstava u privatnu mirovinsku štednju (treći stup), prisutna su u tek oko deset posto analiziranih ugovora. Među jako rijetka prava spada i trinaesta plaća, koja je ugovorena u svega tri od analizirana 152 ugovora.

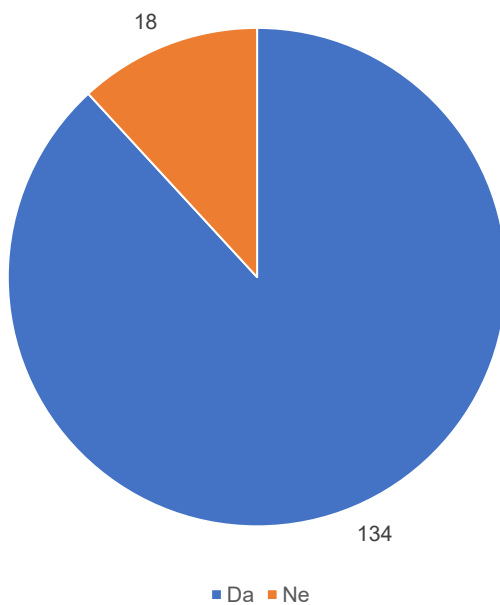
Prikazani podaci potvrđuju da su ostala materijalna prava važan aspekt kolektivnog pregovaranja te da se u toj domeni uspostavlja novi trendovi koji se postupno šire

te postaju standard kako u dijelu tržišta rada koje je regulirano kolektivnim ugovorima tako i u ostatku tržišta rada.

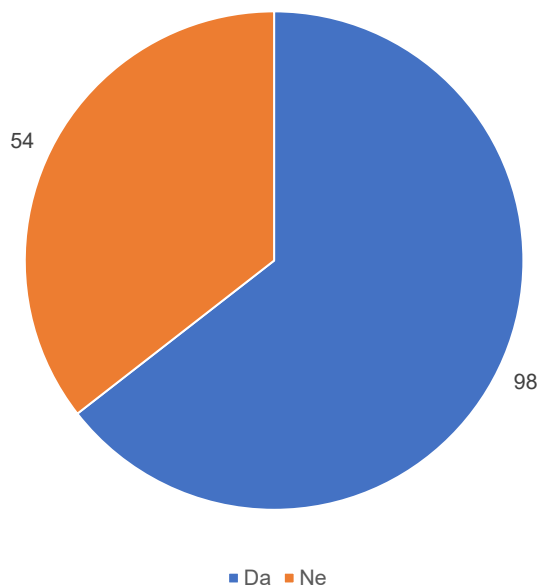
Slika 59 Ugovoreno pravo na isplatu božićnice



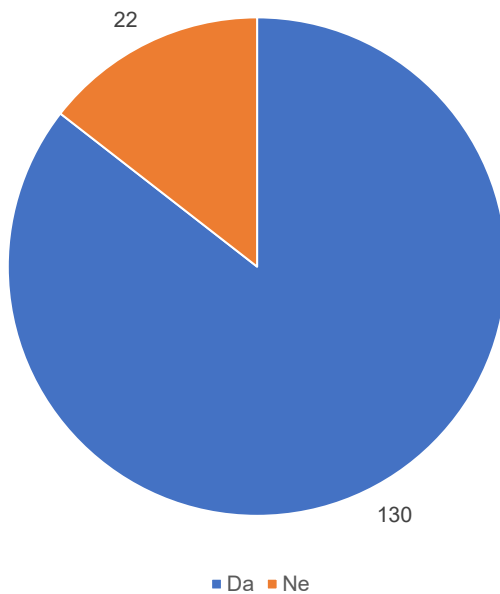
Slika 60 Ugovoreno pravo na isplatu regresa



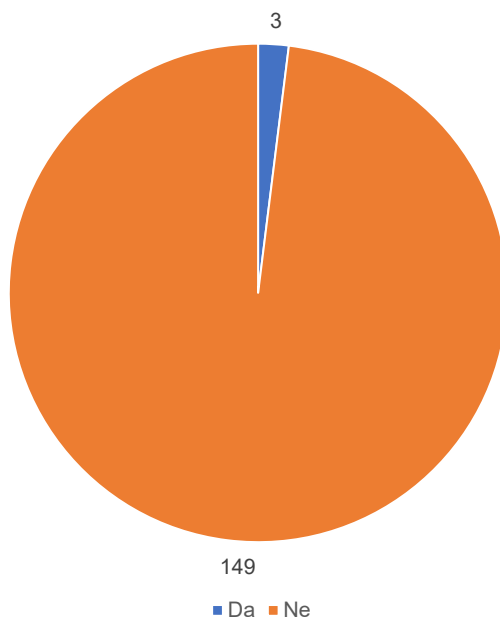
Slika 61 Ugovoreno pravo na isplatu uskrsnice



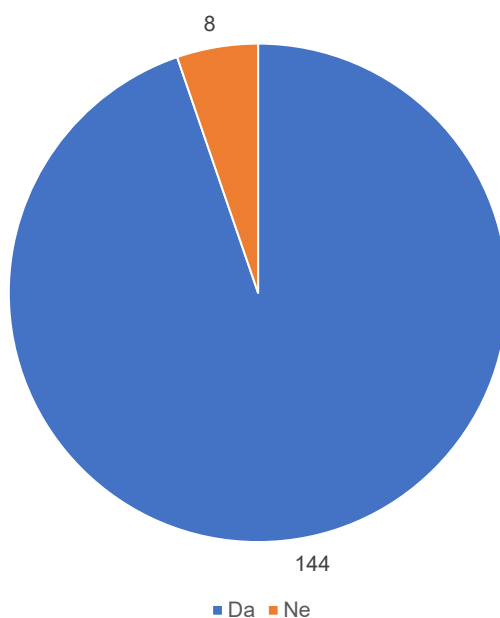
Slika 62 Ugovoreno pravo na isplatu prigodnog dara za dijete



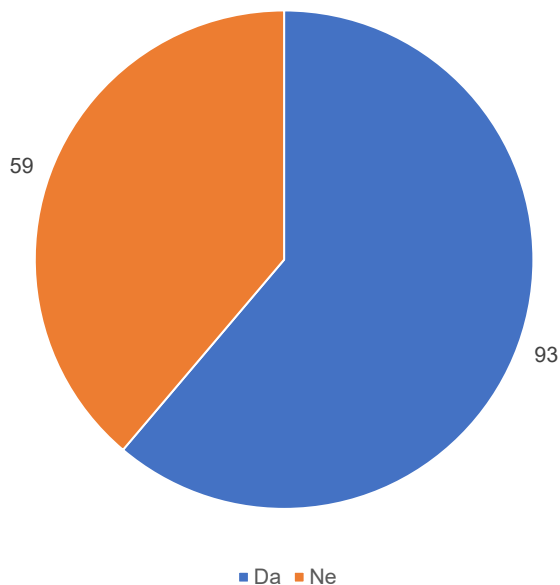
Slika 63 Ugovoreno pravo na isplatu trinaeste plaće



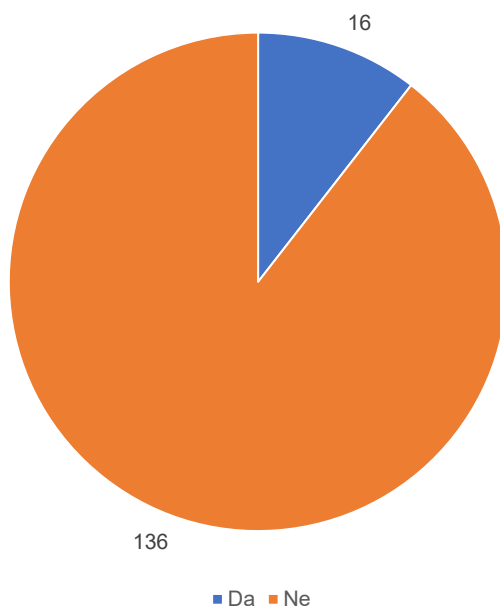
Slika 64 Ugovoreno pravo na isplatu otpremnine za odlazak u mirovinu



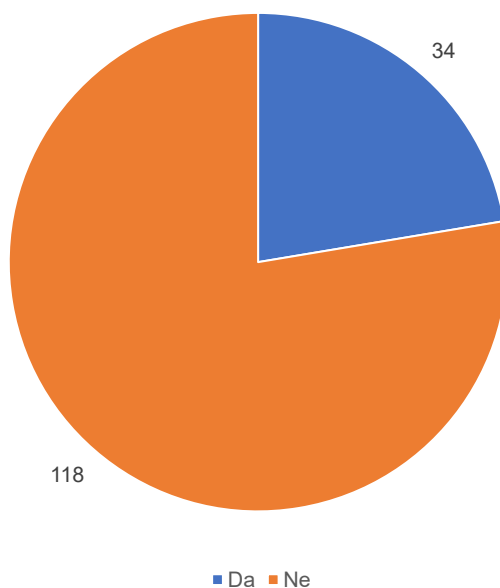
Slika 65 Ugovoreno pravo na topli obrok



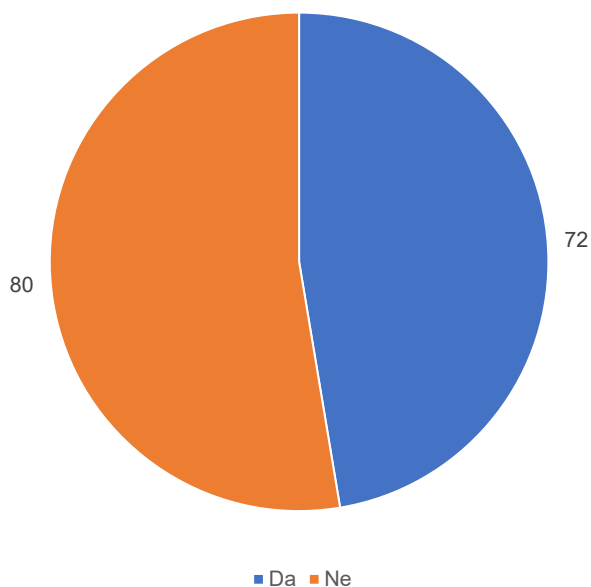
Slika 66 Ugovoreno pravo na uplatu poslodavca u korist radnika u treći mirovinski stup



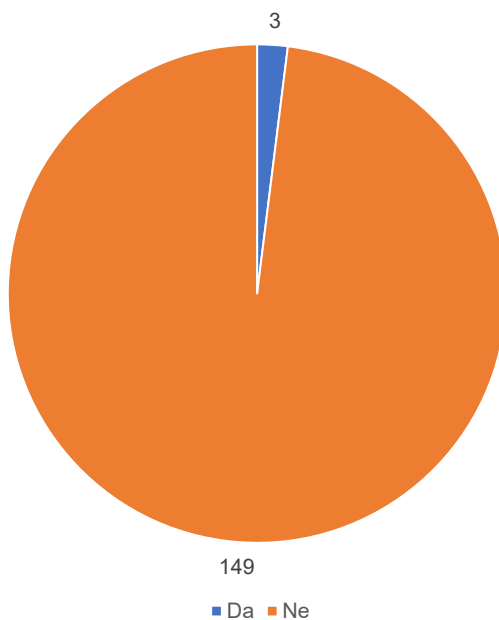
Slika 67 Ugovoreno pravo na naknadu plaće u razdoblju prekida rada u slučaju nastanka izvanrednih okolnosti



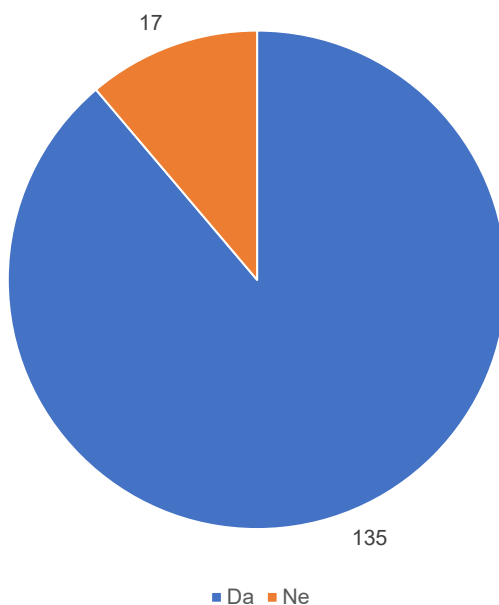
Slika 68 Ugovoreno pravo na potporu za rođenje djeteta



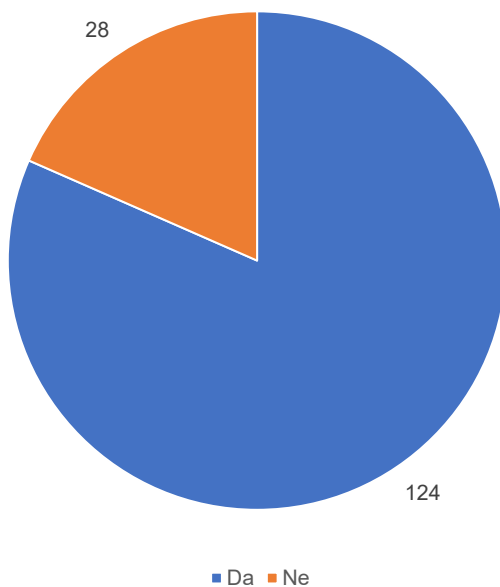
Slika 69 Ögovoreno pravo na potporu za sklapanje braka



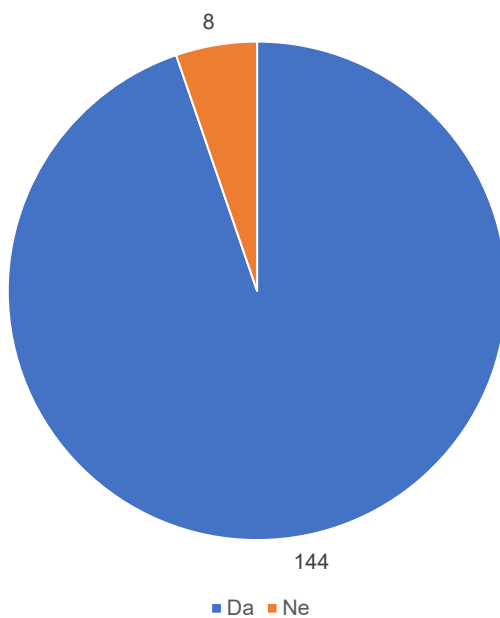
Slika 70 Ögovoreno pravo na potporu za smrt öläna küöänstva



Slika 71 Ugovoreno pravo na potporu za (dugotrajno) bolovanje



Slika 72 Ugovoreno pravo na potporu obitelji u slučaju smrti zaposlenika



5. ZAKLJUČCI I PREPORUKE

U ovoj studiji prezentirani su podaci o obilježjima kolektivnog pregovaranja u Hrvatskoj. Obuhvaćene su sve tri ključne dimenzije za analizu praksi kolektivnog pregovaranja: razina obuhvata radnika kolektivnim ugovorima na nacionalnoj razini i na razini pojedinih djelatnosti, obrasci pregovora u smislu razine pregovora te ročnosti ugovora, s posebnim fokusom na aktualnost i relevantnost ugovora te u konačnici na praksu ugovaranja pojedinih pitanja koja se uobičajeno reguliraju kolektivnim ugovorima. S obzirom da su sve tri dimenzije analizirane korištenjem istog izvora podataka te da se radi o sveobuhvatnom izvoru, ova studija jedinstvena je do sada u Hrvatskoj. Ranija istraživanja ili nisu bila bazirana na sveobuhvatnim ili cjelovitim podacima ili sve tri dimenzije relevantne u analizi kolektivnog pregovaranja nisu bile obuhvaćene istom studijom.

Studija se bazira na podacima iz e-baze kolektivnih ugovora, koja ima potencijal značajno poboljšati analize i razumijevanja praksi kolektivnog pregovaranja u Hrvatskoj kada bude u cijelosti popunjena svim podacima. Podaci su sada centralizirani i dostupniji, što omogućuje detaljnije analize. Ipak, prisutna su i neka ograničenja. Nedostatak sistematiziranih podataka o produženoj primjeni kolektivnih ugovora te sporost u procesu kodiranja sadržaja kolektivnih ugovora za sada ograničavaju analitičke mogućnosti e-baze kolektivnih ugovora.

Do kraja srpnja 2025. u e-bazi kolektivnih ugovora evidentirano je ukupno 982 ugovora. Detaljnom analizom utvrđeno je da ih je 719 bilo na snazi 1. ožujka 2025. godine. Ovaj broj je znatno veći od ranijih procjena (570 u 2014. i 579 krajem 2021.). Dva su glavna razloga tome. Prvi se odnosi na činjenicu da je ovaj put provedena detaljna provjera odredbi kolektivnih ugovora o produženoj primjeni, što do uspostave e-baze nije bilo moguće. Ugovori koji su produženi na neodređeno, odnosno automatski se produžavaju do sklapanja novog ugovora, čine značajan udio u dodatno „otkrivenim“ kolektivnim ugovorima. Drugi razlog koji leži u pozadini povećanja broja važećih ugovora odnosi se na promjenu samih praksi kolektivnog pregovaranja. Naime, podaci pokazuju značajno povećanje broja novosklopljenih ugovora tijekom 2023. i 2024. godine, a vjerojatno i tijekom tekuće 2025. godine. Temeljem dostupnih podataka nije moguće zaključiti u kojem je omjeru povećanje broja novih ugovora posljedica širenja prakse kolektivnog pregovaranja kod poslodavaca gdje takva praksa ranije nije postojala, a u kojoj je mjeri posljedica skraćivanja ciklusa trajanja kolektivnih ugovora.

Većina važećih ugovora (54% ili 389 od 719) sklopljena je na određeno vrijeme, a preostalih 46% na neodređeno. Taj omjer je stabilan već godinama. Gledano po

godinama, oko 80% novopotpisanih ugovora sklopljeno je na određeno. Prosječno trajanje ugovora na određeno je 2,7 godina, no više od polovice ih je sklopljeno na tri ili više godina. Ključni izazov u praksama kolektivnog pregovaranja jest pitanje ažurnosti, pa onda i relevantnosti kolektivnih ugovora. Prosječna starost svih važećih ugovora je 5,2 godine, ali ugovori na neodređeno su u prosjeku stari 9,2 godine. Postoje i četiri formalno važeća ugovora starija od 25 godina. Nešto manje od 40% važećih ugovora može se smatrati neažurnima jer su potpisani prije više od tri godine, a nisu ažurirani aneksima unatrag tri godine.

U Hrvatskoj dominiraju kućni kolektivni ugovori u ukupnom broju važećih ugovora. Od 719 važećih ugovora na dan 1. ožujka 2025. samo je 11 klasificirano kao sektorski, a preostalih 708 su kućni ugovori. Jedan od sektorskih ugovora je multisektorski (Temeljni kolektivni ugovor za zaposlenike u javnim službama), dok su ostalih 10 klasični sektorski ugovori.

U smislu razine pregovora i rokova na koji se kolektivni ugovori sklapaju, obrasci kolektivnog pregovaranja su izrazito stabilni, kako su utvrdile i ranije publikacije (Bagić, 2019). Ne postoji jedinstven model i obrazac kada su u pitanju razina i dinamika pregovora. U svega nekoliko djelatnosti postoji tradicija sektorskog kolektivnog pregovaranja, koja se uglavnom stabilno održava u proteklih 30-ak godina, a ti su ugovori u nekim slučajevima nadopunjeni dodatnim kućnim ili (pod)sektorskim ugovorima. U ostalim djelatnostima dominira isključivo kućno kolektivno pregovaranje. Što se tiče dinamike pregovora, također postoje vrlo različite prakse, kako u pogledu toga jesu li ugovori sklopljeni na određeno vrijeme ili neodređeno tako i u pogledu trajanja ugovora na određeno i dinamike ažuriranja ugovora na neodređeno. Svi analizirani pokazatelji i dostupni podaci ukazuju na zaključak da su prakse kolektivnog pregovaranja izrazito stabilne. S jedne strane, navedena činjenica može se okarakterizirati kao optimistična, s obzirom da nema trendova decentralizacije niti trendova odumiranja praksi kolektivnog pregovaranja. S druge strane, stabilnost ima i svoje naličje, koje se očituje u tome što i dalje opstaju neažurni kolektivni ugovori, čije se odredbe, posebice one o plaćama, ne ažuriraju dovoljno često da bi ti ugovori bili relevantni za reguliranje ključnih interesnih pitanja.

Kada je riječ o obuhvatu radnika, studija procjenjuje da je oko 1.009.000 radnika pokriveno kolektivnim ugovorima, što čini 60 posto zaposlenih u pravnim osobama i obrtima. Pet sektorskih kolektivnih ugovora čija je primjena proširena imaju najveći doprinos, pokrivajući oko 50 posto ukupnog broja radnika. Konkretno, ugovori za trgovinu i graditeljstvo zajedno su zaslužni za oko 35 posto ukupne pokrivenosti. Preostalih sedam sektorskih ugovora pokriva oko 25 posto radnika, dok više od 700 kućnih ugovora pokriva samo 23 posto radnika. Navedeni podaci pokazuju da Hrvatska spada među one države u kojima je uloga proširenja primjene kolektivnih

ugovora značajan čimbenik u ostvarivanju relativno visoke razine obuhvata radnika kolektivnim ugovorima (vidi u Müller & Schulten, 2025). Daljnji rast pokrivenosti moguć je samo širenjem praksi sektorskog kolektivnog pregovaranja, pri čemu treba osigurati da sadržaj tih ugovora bude relevantan i da doista regulira interesne odnose na razini sektorskog tržišta rada.

Pokrivenost kolektivnim ugovorima značajno je fluktuirala kroz godine. 2009. bila je 61 posto, 2014. je pala na 53 posto, a 2021. na 47 posto. Značajan porast u 2025. posljedica je ponovnog potpisivanja i proširenja primjene kolektivnog ugovora za djelatnost trgovine krajem 2024., zajedno s rastom zaposlenosti u ključnim sektorima kao što su graditeljstvo i trgovina. U komparativnoj perspektivi, Hrvatska spada u skupinu zemalja sa srednjom razinom pokrivenosti kolektivnim ugovorima, razlikujući se od većine drugih istočnoeuropskih zemalja, zajedno sa Slovenijom.

Studija analizira i kako se u kolektivnim ugovorima uređuju različita pitanja, temeljeno na uzorku od 152 ugovora. Analizirane su prakse ugovaranja odredbi vezanih uz radno vrijeme, odmore i dopuste, način uređivanja plaća i dodataka na plaće, te u konačnici naknade radnicima i ostala materijalna prava.

- Radno vrijeme: U 5% analiziranih ugovora ugovoreno je kraće radno vrijeme od 40 sati tjedno. U 55% ugovora ugovoren je veći fond prekovremenih sati od 180, a u 89% tih ugovora dopušten je maksimalan broj sati. U 39% ugovora ugovorena je mogućnost kraćeg dnevnog odmora od 12 sati. Mogućnost rada na izdvojenom radnom mjestu regulirana je u 31% ugovora, a rad na daljinu samo u 9%.
- Odmori i dopusti: U gotovo svim ugovorima osigurana su veća prava na godišnji odmor od zakonskog minimuma. Najčešći kriteriji za dodatne dane odmora su godine staža (95%), socijalni kriteriji kao što je broj djece (88%), invaliditet (80%), otežani uvjeti rada (65%)) i složenost posla (60%). Pravo na plaćeni dopust za osobne i profesionalne potrebe radnika ugovoreno je u gotovo svim ugovorima. U gotovo svim analiziranim ugovorima radnicima se daje pravo na plaćeni dopust za potrebe sklapanja braka, rođenje djeteta i smrt člana kućanstva
- Plaće i dodaci: U gotovo svim analiziranim ugovorima uređen je način određivanja osnovne plaće, više ili manje precizno. U oko $\frac{3}{4}$ analiziranih ugovora navedena je osnovica za izračun osnovne plaće, dok u $\frac{1}{4}$ nije. Mogućnost individualnog ugovaranja plaće, izvan kolektivnog ugovora, postoji u 43 od 152 ugovora.
- U gotovo svim analiziranim kolektivnim ugovorima ugovoreno je uvećanje plaće za prekovremeni rad, rad nedjeljom i rad noću. Još uvijek je u velikom broju ugovora, 82%, prisutan dodatak za radni staž. Oko $\frac{2}{3}$ ko-

lektivnih ugovora predviđa dodatak za rad u otežanim uvjetima rad, sličan postotak predviđa dodatak na plaću prema individualnoj uspješnosti, a oko 40 posto ugovora predviđa dodatke na plaću s obzirom na poslovne rezultate. Oko 30 posto predviđa dodatak za rad subotom.

- Naknade troškova: Gotovo svi analizirani ugovori reguliraju naknadu troškova prijevoza na posao. Naknada za korištenje privatnog automobila u službene svrhe ugovorena je u 77% ugovora, terenski dodatak u 74%, a naknada za odvojeni život u 63%. Pravo na naknadu za rad na izdvojenom radnom mjestu ugovoreno je u samo 10% ugovora.
- Ostala materijala prava: zamjećuje se velika usklađenost ugovora u uređivanju ostalih materijalnih prava. Najprisutnije materijalno pravo je otpremnina kod odlaska u mirovinu (95%). Slijede pravo na isplatu božićnice (90%), regres za godišnji odmor (88%), potpora za slučaj smrti člana kućanstva radnika (88%), prigodni dar za djecu (86%) te potpora za dugotrajno bolovanje (82%). Topli obrok ugovoren je kao pravo u oko 61% kolektivnih ugovora, a uskrsnica u 65%. Dodatno i dopunsko zdravstveno osiguranje ili uplata sredstava u privatnu mirovinsku štednju (treći stup) prisutni su u tek oko deset posto analiziranih ugovora.

Općenito, analiza praksi ugovaranja pojedinih pitanja u kolektivnim ugovorima pokazuje priličnu ujednačenost u različitim ugovorima koji pripadaju različitom tipu poslodavaca i različitim djelatnostima, naravno uz određene specifičnosti vezane uz odredbe koje se odnose na radno vrijeme, koje su često prilagođene specifičnim potrebama djelatnosti ili poslodavca. Područje u kojem postoje najveće razlike odnosi se na način uređivanja plaća. Prakse ugovaranja plaće značajno se razlikuju, a postoji i značajno udio onih ugovora u kojima osnovna plaća nije cjelovito i precizno uređena kolektivnim ugovorom, zbog čega je učinak samih kolektivnih ugovora na uređivanje najvažnijih interesnih pitanja dvojen. No, i na tom planu uočava se napredak u odnosu na zaključke istraživanja provedenih prije desetak godina.

Na kraju je moguće izdvojiti određene preporuke, koje se odnose na unapređenje e-baze kolektivnih ugovora, kao i na same prakse kolektivnih pregovora. Što se tiče e-baze kolektivnih ugovora, bilo bi dobro da se u obavezne indekse uključe podaci o ugovorenoj produženoj primjeni ili automatskoj obnovi kolektivnih ugovora, čime bi se olakšalo utvrđivanje popisa važećih kolektivnih ugovora u bilo kojem trenutku bez potrebe za dodatnim pregledom kolektivnih ugovora. Također, trebalo bi značajno unaprijediti funkcionalnosti baze kako bi se analitičarima omogućio lakši i cjelovitiji pristup podacima. Kada je u pitanju analiza samih odredbi ugovora, potrebno je osigurati resurse za kodiranje svih ugovora unesenih u bazu te osigurati redovito ažuriranje podataka.

Što se tiče samih praksi kolektivnog pregovaranja, preporučuje se uspostava češće dinamike ažuriranja kolektivnih ugovora, bilo kroz potpisivanje ugovora na određeno do tri godine trajanja bilo kroz češće ažuriranje odredbi kolektivnih ugovora. Navedeno je posebno važno u kontekstu nove dinamike na tržištu rada, koja podrazumijeva relativno brze stope rasta plaća, kako zbog porasta troškova života tako i zbog bolje pregovaračke pozicije radnika. Ujedno, to je i prilika da se poboljša uređivanje plaća tamo gdje osnovne plaće nisu cjelovito uređene ili su uređene nedovoljno precizno. Svi ključni elementi za određivanje osnovnih plaća trebali bi biti regulirani kolektivnim ugovorom, tamo gdje je to zakonski moguće. Nadalje, iako je poželjno da se poslodavcima ostavi određen prostor za diferencijaciju plaća pojedinih radnika na istim radnim mjestima, poželjno je da taj raspon ne bude prevelik. U pojedinim kolektivnim ugovorima ostavljeni su preveliki rasponi za pojedine skupine radnih mjesta. Neki sektorski ugovori također relativno slabo reguliraju plaće. Kada se uzmu u obzir pojedini kućni ugovori koji nedovoljno precizno reguliraju plaće ili ostavljaju prevelik raspon diskrecije poslodavcu, kao i kada se u obzir uzmu sektorski ugovori koji imaju minimalan utjecaj na visine i kretanje plaća u odgovarajućim djelatnostima, tada možemo zaključiti da od svih radnika koji su formalno pokriveni kolektivnim ugovorima, za značajan udio njih ti ugovori imaju mali ili nikakav utjecaj na visine plaća.

6. PRILOZI

LITERATURA

- Bagić, D. (2010). *Industrijski odnosi u Hrvatskoj: Društvena integracija ili tržišni sukob*. Timpres.
- Bagić, D. (2016). Obilježja kolektivnog pregovaranja u Republici Hrvatskoj: Usporedba javnog sektora i gospodarstva. U L. Barjašić Šiler & I. Radeka (ur.), *Utjecaj kolektivnih ugovora na prava radnika u RH* (str. 107–162). Matica hrvatskih sindikata.
- Bagić, D. (2019). Croatia: Stability amidst heterogeneous collective bargaining patterns. U *Collective bargaining in Europe: Towards an endgame: Sv. I* (str. 93–108). European Trade Union Institute. <https://www.etui.org/sites/default/files/CB1-Chapitre%2B5.pdf>
- Bagić, D. (2025). *Kolektivni ugovor kao instrument uređivanja tržišta rada—Priručnik za socijalne partnere*. Ministarstvo rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike.
- Müller, T., & Schulten, T. (2025). *The road to 80% collective bargaining coverage*. ETUI Research Paper-Policy Brief.

POPIS SLIKA I TABLICA

Slika 1	Broj novosklopljenih ugovora po godinama	14
Slika 2	Važeći kolektivni ugovor s obzirom na vrstu ugovorenog roka primjene	15
Slika 3	Udio kolektivnih ugovora sklopljenih na određeno po godinama	16
Slika 4	Ugovoreno trajanje kolektivnih ugovora sklopljenih na određeno vrijeme između 2022. i 2024. godine	17
Slika 5	Važeći kolektivni ugovori prema godini sklapanja	18
Slika 6	Važeći kolektivni ugovori prema starosti u godinama	18
Slika 7	Podaci o aneksima za ugovore starije od tri godine	19
Slika 8	Broj važećih kolektivnih ugovora prema razini pregovora	22
Tablica 1	Popis važećih sektorskih kolektivnih ugovora	24
Slika 9	Trend obuhvata radnika kolektivnim ugovorima u Hrvatskoj	26
Slika 10	Obuhvat radnika kolektivnim ugovorima u zemljama članicama Europske unije	27
Slika 11	Ugovoreno kraće radno vrijeme od 40 sati	29
Slika 12	Predviđeno maksimalno dnevno radno vrijeme	30
Slika 13	Ugovoren godišnji fond prekovremenih sati iznad 180	31
Slika 14	Ugovorena mogućnost korištenja slobodnog dana u zamjenu za prekovremeni rad	31
Slika 15	Ugovorena nejednaka raspodjela radnog vremena /do 60 sati tjedno	33
Slika 16	Ugovorena preraspodjela radnog vremena	33
Slika 17	Mogućnost uređenja dnevnog odmora u trajanju kraćem od 12 sati	34
Slika 18	Ugovorena mogućnost rada na daljinu	35
Slika 19	Ugovoren rad na izdvojenom radnom mjestu	36
Slika 20	Ugovorena osnovica za izračun godišnjeg odmora	38
Slika 21	Ugovoren najveći broj dana godišnjeg odmora	38
Slika 22	Ugovoreni uvjeti za povećanje broja godišnjeg odmora	39
Slika 23	Dodatni dani godišnjeg odmora s obzirom na uvjete rada	40
Slika 24	Dodatni dani godišnjeg odmora s obzirom na složenost posla	40
Slika 25	Dodatni dani godišnjeg odmora s obzirom na stupanj stručne spreme	41
Slika 26	Dodatni dani godišnjeg odmora s obzirom na dužinu radnog staža	41
Slika 27	Dodatni dani godišnjeg odmora s obzirom na socijalne uvjete (npr. broj djece)	42

Slika 28	Dodatni dani godišnjeg odmora s obzirom na ostvarene radne rezultate	42
Slika 29	Dodatni dani godišnjeg odmora s obzirom na invaliditet	43
Slika 30	Ugovoreno pravo na plaćeni dopust	44
Slika 31	Pravo na plaćeni dopust za sklapanje braka	44
Slika 32	Pravo na plaćeni dopust za rođenje djeteta	45
Slika 33	Pravo na plaćeni dopust za težu bolest (člana kućanstva)	45
Slika 34	Pravo na plaćeni dopust za smrt člana obitelji	46
Slika 35	Pravo na plaćeni dopust za obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje	47
Slika 36	Pravo na plaćeni dopust za obrazovanje za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada	47
Slika 37	Pravo na plaćeni dopust za darivanje krvi	48
Slika 38	Ugovoren način određivanja osnovne plaće	50
Slika 39	Plaća temeljena na koeficijentima	50
Slika 40	Postoji osnovica za izračun plaće u bruto iznosu	51
Slika 41	Plaća definirana razredima/ljestvicom	51
Slika 42	Postoji mogućnost ugovaranja individualne plaće	52
Slika 43	Ugovorena mogućnost korekcije osnovne plaće (u slučaju porasta troškova života, inflacije, itd.)	52
Slika 44	Uvećanje plaće za prekovremeni rad	54
Slika 45	Uvećanje plaće za noćni rad	54
Slika 46	Uvećanje plaće za smjenski rad	55
Slika 47	Uvećanje plaće za rad nedjeljom	55
Slika 48	Uvećanje plaće za rad u otežanim uvjetima rada	56
Slika 49	Naknada za pripravnost	56
Slika 50	Uvećanje plaće za dežurstvo na radnom mjestu	57
Slika 51	Dodatak na staž	57
Slika 52	Dodatak prema poslovnim rezultatima	58
Slika 53	Ugovorena naknada troškova prijevoza	60
Slika 54	Ugovoren terenski dodatak	60
Slika 55	Ugovorena naknada za odvojeni život	61
Slika 56	Ugovorena naknada troškova korištenja privatnog automobila u službene svrhe	61
Slika 57	Ugovorene dnevnice veće od neoporezivih	62
Slika 58	Ugovorena naknada za rad na izdvojenom mjestu	62

Slika 59	Ugovoreno pravo na isplatu božićnice	64
Slika 60	Ugovoreno pravo na isplatu regresa	64
Slika 61	Ugovoreno pravo na isplatu uskrsnice	65
Slika 62	Ugovoreno pravo na isplatu prigodnog dara za dijete	65
Slika 63	Ugovoreno pravo na isplatu trinaeste plaće	66
Slika 64	Ugovoreno pravo na isplatu otpremnine za odlazak u mirovinu	66
Slika 65	Ugovoreno pravo na topli obrok	67
Slika 66	Ugovoreno pravo na uplatu poslodavca u korist radnika u treći mirovinski stup	67
Slika 67	Ugovoreno pravo na naknadu plaće u razdoblju prekida rada u slučaju nastanka izvanrednih okolnosti	68
Slika 68	Ugovoreno pravo na potporu za rođenje djeteta	68
Slika 69	Ugovoreno pravo na potporu za sklapanje braka	69
Slika 70	Ugovoreno pravo na potporu za smrt člana kućanstva	69
Slika 71	Ugovoreno pravo na potporu za (dugotrajno) bolovanje	70
Slika 72	Ugovoreno pravo na potporu obitelji u slučaju smrti zaposlenika	70