



REPUBLIKA HRVATSKA
Ministarstvo rada, mirovinskoga
sustava, obitelji i socijalne politike



Sufinancira
Europska unija



ESF+
Učinkoviti ljudski
potencijali

Prakse kolektivnog pregovaranja u EU u kontekstu Direktive o primjerenim minimalnim plaćama u EU

Koji putevi vode do 80%?

Prof. dr. sc. Dragan Bagić

Zagreb, svibanj/lipanj 2025.

mrosp.gov.hr



Uvod

- *Direktive o primjerenim minimalnim plaćama u EU (2022/2041; dalje: Direktiva)* je prva direktiva EU koja „zadire” u prakse kolektivnog pregovaranja na razini EU
 - Kolektivno pregovaranje do tada nije bilo niti na koji način predmet zajedničke politike
 - Među ostalim, i zbog toga što su prakse socijalnog dijaloga i kolektivnog pregovaranja izrazito divergentne među članicama EU
 - Po prvi put EU obvezuje članice na promoviranje i poticanje kolektivnog pregovaranja kao mehanizma uređivanja plaća i radnih uvjeta
 - Jer je utvrđena izravna veza između razvijenih praksi kolektivnog pregovaranja i udjela radnika s niskom plaćom, odnosno visinom minimalnih/najnižih plaća.
 - Povećanje obuhvata kolektivnim ugovorima postavljen kao cilj i zajedničko nastojanje EU i zemalja članica
 - Propisana obveza izrade akcijskih planova u državama kojima je obuhvat kolektivnim ugovorima manji od 80% i njegovo ažuriranje najmanje jednom u pet godina

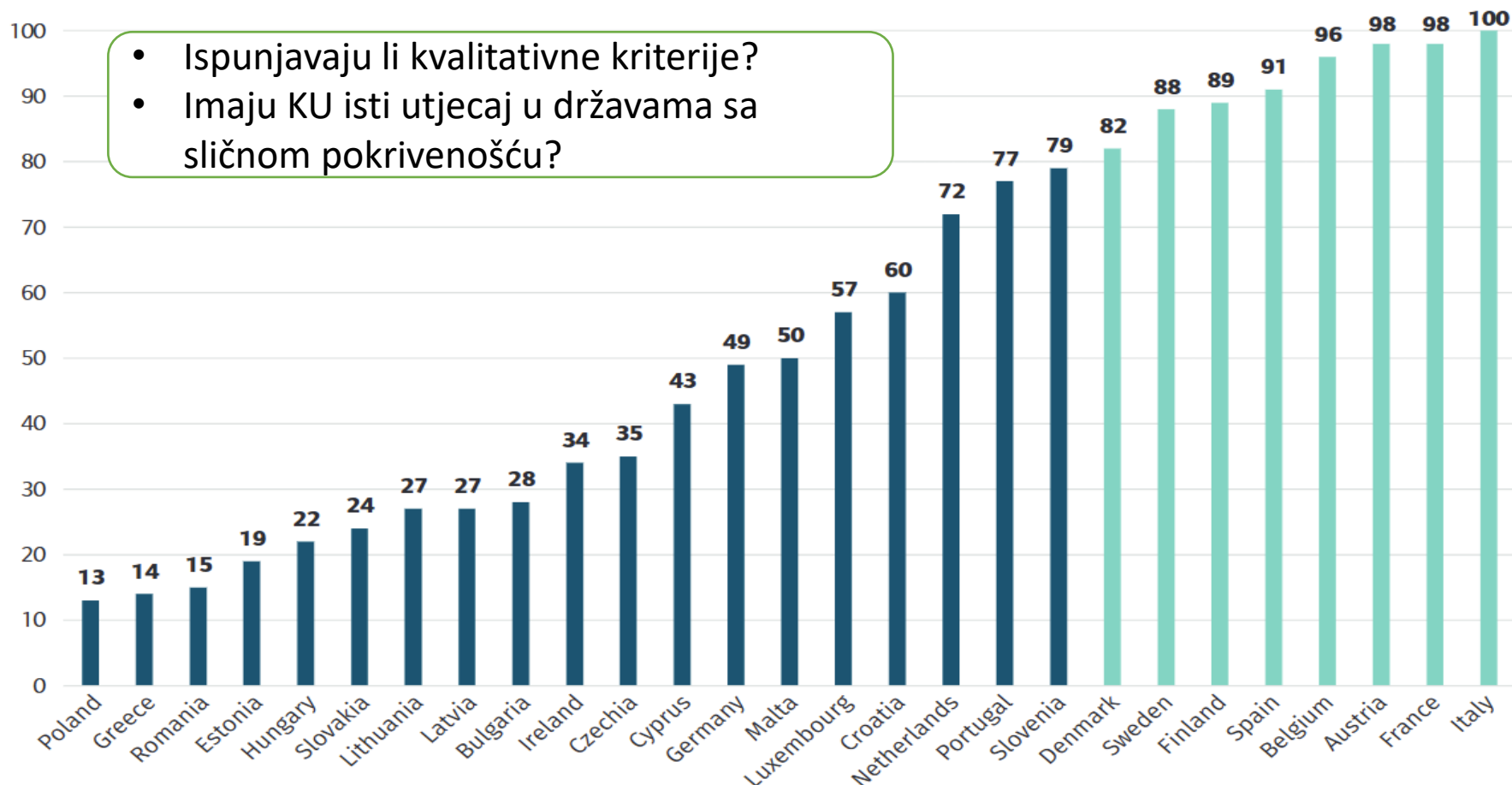


Standardi kolektivnog pregovaranja

- **Ključna uloga kolektivnog pregovaranja je uređivanje plaća** (ne samo minimalne)
 - Iako kolektivni ugovori uređuju i niz drug materijalnih prava, prava radnika, radne uvjete te odnose poslodavaca i sindikata, određivanje cijene rada je središnja uloga. Direktiva posebno podcrtava tu funkciju kolektivnog pregovaranja, što je relevantno za prakse kolektivnog pregovaranja u Hrvatskoj.
- **Smisleno i informirano pregovaranje o plaćama**
 - Direktiva podiže standarde očekivanja od kolektivnog pregovaranja, usmjeravajući socijalne partnere na uspostavu smislenih i jasnih kriterija u određivanju plaća, njihovih međuodnosa i njihova kretanja, a koji su utemeljeni na pouzdanim podacima i pokazateljima koji su ravnopravno dostupni objema stranama
 - Raspodjela stvorene dodane vrijednosti između radnika i poslodavaca kao model prihvaćen u skandinavskim zemljama
- **Ažurno usklađivanje plaća** (najmanje svake dvije godine)
- **Pregovori na sektorskoj ili međusektorskoj razini kao poželjan mehanizam**



Pokrivenost kolektivnim ugovorima u EU





Različite prakse kolektivnog pregovaranja

- Iza iste slične razine pokrivenosti mogu se kriti potpuno različite prakse kolektivnog pregovaranja
 - *Razina pregovora*: kućna – sektorska – multisektorska – nacionalna
 - *Vertikalna elaboracija*: neuređena – stihijska - uređena
 - *Horizontalna koordinacija*: nepostojeća – neformalna – strukturirana
 - *Rutiniziranost*: nepostojeća – osrednja – visoka
 - *Usklađenost ciklusa*: bez ciklusa – neusklađeni ciklusi – usklađeni ciklusi
 - *Uloga u politici plaća*: mala – osrednja – ključna
 - *Konfliktnost*: niska – povremena – visoka
 - *Uloga države*: odsutna – djelomično prisutna – angažirana



Razlike u značaju kolektivnih ugovora

- Ključne razlike u značaju za regulaciju tržišta rada i vođenje makroekonomske politike
 - Utjecaj samo **na razini pojedinog poslodavca** – reguliranje odnosa između konkretnih radnika i njihovih poslodavaca
 - U pravilu **niska pokrivenost** na nacionalnoj razini
 - Utjecaj **na razini pojedinih sektora** – reguliranje sektorskih tržišta rada – cijena rada, kretanje plaća i (specifični) radni uvjeti
 - **Srednja pokrivenost**
 - **Ograničen utjecaj na nacionalnoj razini** – reguliranje pojedinih pitanja na (multi)sektorskoj ili nacionalnoj razini
 - **Visoka pokrivenost**
 - **Supstancijalni utjecaj na nacionalnoj razini** – reguliranje ukupnog tržišta rada i alat vođenja makroekonomske politike
 - **Visoka pokrivenost**



Različite putanje do visoke pokrivenosti

- Presudna uloga države i mehanizam proširenja primjene KU
 - Francuska, Finska, Španjolska i Italija, Belgija
 - Sektorski kolektivni ugovori čija je primjena proširena (Italija ima specifičan mehanizam putem sudske prakse)
 - Država koja potiče kolektivno pregovaranje i razvija mehanizme za njegovo održavanje (Italija i Francuska)
 - Sektorsko ugovaranje minimalnih plaća (iznad zakonske) i raspona plaća po skupinama radnih mjesta
 - Ograničen utjecaj na razini sektora i nacionalno
- Snaga socijalnih partnera i njihovog međusobnog povjerenja
 - Švedska, Danska, Belgija i Austrija
 - Visoka sindikalna gustoća i visoka razina organizacije poslodavaca
 - Nordijski model socijalne države koja uključuje ulogu sindikata u distribuciji socijalnih benefita
 - Austrijski model obveznog članstva u komorama i njihove uloge u kolektivnom pregovaranju
 - Duga povijest partnerstva
 - Visoka razina integriranosti u upravljanje makroekonomskom politikom



Organizirana decentralizacija

- U proteklih 25 godina ključni trend u kolektivnom pregovaranju bio je trend njegove decentralizacije
 - Pomak s multisektorskih/nacionalnih pregovora prema sektorskim te sa sektorskih prema kućnim
 - Razlika između organizirane i dezorganizirane decentralizacije
 - Organizirana decentralizacija = zadržavanje praksi pregovora na sektorskoj razini, ali uz napuštanje pravila „povoljnijeg prava” – na nižoj razini se mogu ugovoriti neka za radnika nepovoljnije odredbe (obično se sektorskim ugovorom određuje koje)
 - Dezorganizirana decentralizacija = napuštanje sektorske razine pregovora te prebacivanje isključivo na kućnu razinu (u pravilu dovodi do značajnog pada pokrivenosti)
- Direktiva nastoji na određeni način preokrenut trend



Promjena makroekonomskog okvira

- I nacionalne i europske politike prema kolektivnom pregovorima (posljedično i prema socijalnim partnerima) uvjetovana je širim makroekonomskim i političkim okvirima
 - **Trend promjene odnosa** nacionalnih i europskih političkih institucija **prema politikama plaća** pa posljedično **i kolektivnom pregovaranju**
 - Blijeđenje neoliberalnog pristupa u kojem su plaće primarno promatrane kao trošak poslovanja u kontekstu konkurentnosti (poduzeća i države)
 - Nove globalne okolnosti i politički procesi unutar zemalja članica EU nameću drugačije pristupe
 - Slabljenje i kriza postojećeg modela globalizacije nameće **potrebu da se plaće promatraju kao faktor domaće potražnje**, koja postaje važnija za osiguravanje rasta
 - Politička destabilizacija stabilnih demokracija **u središte pozornosti** vraća **društvu i političku stabilnost**, a onda **i pitanje životnih uvjeta stanovništva, posebice slabije plaćenih radnika**
- Koncept primjerene/dostojne plaće i potraga za mehanizmima za ostvarivanje



Stanje u Hrvatskoj u kontekstu Direktive

- Srednja razina pokrivenosti kolektivnim ugovorima
 - 80% nije nedostižno, pitanje je učinaka
- Divergentne prakse kolektivnog pregovaranja
 - U različitim dijelovima tržišta rada različite prakse pregovaranja
 - Sektorski pregovori: graditeljstvo, ugostiteljstvo, trgovina, drvna industrija, pomorski prijevoz, javne službe
 - Kućni pregovori: poljoprivreda i šumarstvo, rudarstvo, prerađivačka industrija, financijski sektor, komunalne usluge, lokalna samouprava, prijevoz i logistika
 - Sektori bez kolektivnog pregovaranja: poslovne i osobne usluge
- Razlike u naglasku na pregovore o plaćama i neujednačena metodologija tih pregovora



Zaključak

- **Direktiva indicira dublje** paradigmatske **promjene na Europskoj razini** u pogledu **odnosa prema plaćama i politikama plaća.**
- **Smisleno sektorsko kolektivnog pregovaranje o plaćama** ponovo se percipira kao relevantan **instrument vođenja makroekonomske i socijalne politike.**
- Postoje različite tradicije i putovi do ostvarivanja tog cilja – ne postoji samo jedan mogući put do uspostave politike plaća kao važnog instrumenta makroekonomske i socijalne politike.
- Hrvatska među zemljama koje imaju šansu ostvariti ciljeve Direktive.
- „Organizirana centralizacija” kao mogući smjer na tom putu.



ESF+
**Učinkoviti ljudski
potencijali**



**Sufinancira
Europska unija**



REPUBLIKA HRVATSKA
Ministarstvo rada, mirovinskoga
sustava, obitelji i socijalne politike

- ☐ Webinar je dio aktivnosti *Promocija sustava za e-dostavu i e-bazu kolektivnih ugovora i prednosti kolektivnog pregovaranja prema dionicima* 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.
- ☐ Sadržaj webinara isključivo je 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.



REPUBLIKA HRVATSKA
Ministarstvo rada, mirovinskoga
sustava, obitelji i socijalne politike



Sufinancira
Europska unija



ESF+
Učinkoviti ljudski
potencijali

HVALA NA POZORNOSTI!



Zagreb, svibanj/lipanj 2025.

mrosp.gov.hr