

KOMPARATIVNA ANALIZA SUSTAVA KOLEKTIVNOG PREGOVARANJA I SADRŽAJA KOLEKTIVNIH UGOVORA U AUSTRIJI, ČEŠKOJ, HRVATSKOJ, SLOVENIJI I ŠVEDSKOJ

Sadržaj

| | |
|---|----|
| 1. UVOD | 2 |
| 2. STRUKTURA SUSTAVA KOLEKTIVNOG PREGOVARANJA | 3 |
| 2.1. Reprezentativnost za kolektivno pregovaranje | 3 |
| 2.2. Razine kolektivnog pregovaranja | 5 |
| 2.3. Trendovi posljednjih godina | 7 |
| 2.4. Odnos granskih i kućnih kolektivnih ugovora | 8 |
| 2.5. Primjena kolektivnih ugovora | 9 |
| 2.6. Proširena primjena kolektivnih ugovora | 13 |
| 3. SADRŽAJ KOLEKTIVNIH UGOVORA | 14 |
| 3.1. Minimalna plaća | 14 |
| 3.2. Plaće | 15 |
| 3.3. Radno vrijeme | 20 |
| 3.4. Skraćeno radno vrijeme kao odgovor na krizu | 24 |

Komparativna analiza izrađena je u okviru projekta „Jačanje bipartitnog partnerstva kroz zajednički rad na kolektivnom pregovaranju“, koji uz financijsku potporu Europske unije provodi Savez samostalnih sindikata Hrvatske (SSSH), u partnerstvu s Hrvatskom udrugom poslodavaca (HUP), Sindikatom metalaca Hrvatske – Industrijskim sindikatom (SMH-IS), Sindikatom graditeljstva Hrvatske (SGH) i Sindikatom turizma i usluga Hrvatske (STUH), te uz potporu Europske konfederacije sindikata (ETUC) i Europskog sindikalnog instituta (ETUI).

Sadržaj ove publikacije isključiva je odgovornost članova projektnog tima, te ne prejudicira stavove EU, niti bilo kojeg od projektnih partnera, u vezi teme koju obrađuje.

1. UVOD

Komparativna analiza sustava kolektivnog pregovaranja i sadržaja kolektivnih ugovora u Austriji, Češkoj, Hrvatskoj, Sloveniji i Švedskoj pripremljena je u sklopu provedbe projekta „Jačanje bipartitnog partnerstva kroz zajednički rad na kolektivnom pregovaranju“, kao jedna od analitičko-istraživačkih aktivnosti projekta, poduzetih sa svrhom analize trendova u kolektivnom pregovaranju, kao i povećanja dostupnosti sustavnih informacija o kolektivnom pregovaranju u Hrvatskoj. Analiza je pripremljena na temelju različitih izvora izrađenih i prikupljenih tijekom provedbe projekta, uključujući Izvještaj o sustavu kolektivnog pregovaranja i sadržaju kolektivnih ugovora u RH, podataka dobivenih iz baze kolektivnih ugovora, te dostupnih podataka o trendovima u kolektivnom pregovaranju i sadržaju kolektivnih ugovora u drugim zemljama članicama Europske unije (EU).

Za potrebe pripreme analize, odnosno usporedbe sustava kolektivnog pregovaranja u Hrvatskoj s onima u drugim državama članicama EU, izabrane su četiri zemlje, i to dvije nove i dvije stare članice. Austrija i Švedska zemlje su s bitno različitim sustavima kolektivnog pregovaranja u odnosu na Hrvatsku, no pripadaju europskim zemljama s najrazvijenijim sustavima industrijskih odnosa u kojima socijalni partneri u velikoj mjeri autonomno reguliraju tržište rada, te je stoga procijenjeno korisnim detaljnije proučiti njihove sustave i usporediti ih s hrvatskim. S druge strane, Slovenija i Češka pripadaju novim članicama EU koje su po stupnju ekonomskog razvoja i tradiciji industrijskih odnosa u puno većoj mjeri usporedive s Hrvatskom. Radi se ipak o prilično različitim sustavima, budući da Slovenija ima snažno razvijen sustav kolektivnog pregovaranja na granskoj razini i visoku stopu pokrivenosti radnika kolektivnim ugovorima, dok se u Češkoj kolektivno pregovaranje dominantno odvija na razini individualnih poslodavaca, a stopa pokrivenosti je znatno niža. Stoga je procijenjeno korisnim usporediti Hrvatsku i s ova dva slučaja.

Analiza je podijeljena u tri dijela, od kojih prvi obrađuje sam sustav kolektivnog pregovaranja u odabranim zemljama (uključujući pitanja reprezentativnosti za kolektivno pregovaranje, razina na kojima se odvija kolektivno pregovaranje, te odnosa kolektivnih ugovora na različitim razinama). Druga dva dijela detaljnije obrađuju dva najznačajnija područja odnosno teme kolektivnog pregovaranja – plaće i radno vrijeme.

2. STRUKTURA SUSTAVA KOLEKTIVNOG PREGOVARANJA

2.1. Reprezentativnost za kolektivno pregovaranje

Ovisno o sustavu i tradiciji industrijskih odnosa, u nekim zemljama zakonski su propisani kriteriji i postupak utvrđivanja reprezentativnosti sindikata i udruga poslodavaca za kolektivno pregovaranje, odnosno uvjeti koje ove organizacije moraju zadovoljiti kako bi mogle kolektivno pregovarati i potpisivati kolektivne ugovore na različitim razinama. U nekim zemljama, pak, stupanj zakonskog uređenja ovog područja znatno je niži, ili je ono posve prepušteno autonomnom uređenju od strane socijalnih partnera.

Austrija

Austrijskim zakonodavstvom propisani su određeni preduvjeti koje dobrovoljna interesna organizacija mora ispuniti kako bi mogla sklapati kolektivne ugovore. Pri tome moraju biti zadovoljeni sljedeći kriteriji:

- a) organizacije radnika i poslodavaca u svojim statutima moraju imati navedeno da im je jedna od aktivnosti reguliranje uvjeta rada u području njihova djelovanja,
- b) opsežna teritorijalna pokrivenost i pokrivenost s obzirom na vrstu zanimanja,
- c) moraju posjedovati ekonomsku važnost koja se mjeri brojem članova i djelatnostima u kojima djeluju, a sve kako bi mogli imati zadovoljavajući razinu pregovaračke moći,
- d) pri zastupanju interesa udruga poslodavaca, odnosno radnika neovisna je prema drugoj strani.

Dakle, Zakon o radu u Austriji ograničava mogućnost sklapanja kolektivnih ugovora na one udruge poslodavaca, odnosno radnika koje su neovisne o drugoj strani, reprezentativne su, odnosno djeluju na razini iznad poduzeća te imaju značajnu pregovaračku moć.

Češka

Reprezentativnost socijalnih partnera u Češkoj određena je samo na nacionalnoj razini i odnosi se na sudjelovanje u tripartitnom tijelu. Naime, kako bi socijalni partneri bili reprezentativni na nacionalnoj razini, moraju biti članovi Ekonomsko-socijalnog vijeća. Uvjeti članstva u Vijeću određeni su temeljem broja radnika koji su članovi sindikata, odnosno zaposleni kod poslodavca koji je član udruge poslodavaca. Drugim riječima, udruga poslodavaca je reprezentativna na nacionalnoj razini, odnosno može biti članica Vijeća ako je njezini članovi zapošljavaju više od 400.000 radnika. S druge strane, sindikat je reprezentativan ako ima više od 150.000 članova.

Hrvatska

U Hrvatskoj je utvrđivanje reprezentativnosti propisano Zakonom o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata, koji propisuje kriterije za sudjelovanje u tripartitnim tijelima te kriterije za utvrđivanje reprezentativnosti sindikata za kolektivno pregovaranje.

Kod utvrđivanja reprezentativnosti sindikata za kolektivno pregovaranje i zastupljenost u pregovaračkom odboru, vrijedi sljedeće:

- ako na području, odnosno razini za koju se pregovara djeluje samo jedan sindikat, taj se sindikat smatra reprezentativnim i njegovu reprezentativnost nije potrebno utvrđivati,
- ako na razini za koju se pregovara o sklapanju kolektivnog ugovora djeluje više sindikata, svi sindikati koji djeluju na toj razini mogu pisanim sporazumom utvrditi koji se sindikati smatraju reprezentativnima, te se reprezentativnost tih sindikata ne utvrđuje
- ako na razini za koju se pregovara djeluje više sindikata, a oni ne uspiju postignuti dogovor o reprezentativnosti, pokreće se postupak za utvrđivanje reprezentativnosti pred Povjerenstvom za utvrđivanje reprezentativnosti,
- u postupku utvrđivanja reprezentativnosti, reprezentativnim sindikatom smatra se sindikat koji na razini za koju se utvrđuje reprezentativnost ima najmanje dvadeset posto radnika članova od ukupnog broja sindikalno organiziranih radnika zaposlenih na razini na kojoj se utvrđuje reprezentativnost.

Slovenija

Reprezentativnost sindikata u Sloveniji propisana je Zakonom o reprezentativnosti sindikata u kojem se nalaze jasni kriteriji koje sindikat treba ispuniti da bi bio reprezentativan. Prema Zakonu, kriteriji su sljedeći:

- sindikat mora biti demokratska organizacija,
- članstvo u sindikatu mora biti dobrovoljno,
- sindikat mora aktivni poslovati najmanje 6 mjeseci,
- sindikat mora biti neovisan o državi o poslodavcima,
- sindikat se najvećim dijelom mora financirati iz članarina i vlastitih prihoda i
- sindikat mora imati dovoljan broj članova.

Nastavno na posljednji kriterij, konfederacije sindikata koje djeluju na teritoriju cijele države i u koje su udruženi sindikati iz različitih djelatnosti ili zanimanja, moraju imati najmanje 10 posto članova od ukupnoj broja zaposlenih u određenoj djelatnosti ili zanimanju kako bi bili reprezentativni. Sindikati koji samostalno žele biti reprezentativni, neovisno o tome jesu li udruženi u neku konfederaciju, reprezentativni su ako imaju najmanje 15 posto članova od ukupnog broja zaposlenih u određenoj djelatnosti, općini, lokalnoj razini, određenom zanimanju ili kod pojedinog poslodavca.

Ovako propisani kriteriji doveli su do toga da u praksi sve konfederacije sindikata ispunjavaju kriterije reprezentativnosti, kao i većina sindikata koji su udruženi u neku od konfederacija. Zakon ne sadrži mehanizam za provjeru broja članova, dok se status reprezentativnosti dodjeljuje na neodređeno vrijeme.

S druge strane, reprezentativnost udruga poslodavaca nije propisana posebnim zakonom. Reprezentativnost udruga poslodavaca indirektno je propisana Zakonom o kolektivnom pregovaranju i to samo u slučaju proširene primjene kolektivnog ugovora. U tom slučaju udruga poslodavaca, odnosno njezini članovi moraju zapošljavati više od polovice radnika koji će biti obuhvaćeni proširenim primjenom.

Švedska

U Švedskoj ne postoji formalni postupak kojim se utvrđuje reprezentativnost sindikata ili udruga poslodavaca. Stoga se odluka o tome tko je na strani radnika, odnosno poslodavaca u mogućnosti sudjelovati u procesu kolektivnog pregovaranja, temelji na dosadašnjim običajima i tradiciji.

2.2. Razine kolektivnog pregovaranja

Kolektivno pregovaranje može se odvijati, odnosno kolektivni ugovor može se sklopiti na različitim razinama. Tako se kolektivni ugovor može primjenjivati na razini jednog poslodavca (tzv. kućni kolektivni ugovor), pri čemu se ugovor sklapa između jednog poslodavca i jednog ili više sindikata. Nadalje, ugovor se može primjenjivati na razini više poslodavaca, pri čemu se ugovor sklapa između više poslodavaca i jednog ili više sindikata. Kolektivni ugovori mogu se sklapati i na granskoj razini tako da na razini poslodavca ugovor sklapa udruga poslodavaca, a primjenjuje se na one poslodavce koji su članovi udruge poslodavce koja je potpisala kolektivni ugovor. Konačno, ugovor može biti sklopljen na nacionalnoj razini, odnosno između udruge sindikata i poslodavaca više razine, u čijem se članstvu nalaze radnici i poslodavci iz različitih sektora.

Različite razine pregovora dovode do toga da se u praksi često na radnike primjenjuje više kolektivnih ugovora, primjerice onaj koji je sklopljen na razini poslodavca, kao i onaj koji je sklopljen na granskoj razini. U tom slučaju najčešće se propisuje kako se na radnika primjenjuje najpovoljnije pravo, ali postoje slučajevi u kojima je zakonom ili granskim kolektivnim ugovorom ugovorena mogućnost derogiranja određenih prava radnika.

Tablica 2. Dominantne razine pregovaranja u promatranim zemljama

| | Austrija | Češka | Hrvatska | Slovenija | Švedska |
|---------|----------|-------|----------|-----------|---------|
| Kućna | | X | X | X | |
| Granska | X | | | | X |

Izvor: Izrada autora

Austrija

Kolektivno pregovaranje u strogo formalnom smislu odvija se isključivo u privatnom sektoru. Kolektivni ugovori sklapaju se primarno na granskoj razini, odnosno na razini više poslodavaca, iako u praksi postoje i kolektivni ugovori sklopljeni na razini poduzeća. Na granskoj razini najvećim se dijelom pregovara o plaćama i radnom vremenu, dok se na razini poslodavca najčešće ugovaraju odredbe koje se tiču početka i kraja radnog vremena (iako je trajanje propisano granskim ugovorom), rasporeda stanki, stimulacije, mirovinskog osiguranja i slično. Kolektivni ugovori na razini individualnog poslodavca, tj. kućni kolektivni ugovori, sadržajem svojih odredbi ne mogu ići ispod razine prava iz granskih kolektivnih ugovora. Ipak, pojedini granski kolektivni ugovori prepuštaju ugovaranje pojedinih odredbi o plaćama i radnom vremenu u kućnim kolektivnim ugovorima, kao što su fleksibilnije radno vrijeme te jednim dijelom određivanje porasta plaće.

Kolektivno pregovaranje u Austriji iznimno je koordinirano i najčešće se provodi jednom godišnje na nacionalnoj razini. Pregovaranje započinje u jesen pregovorima u metalnom sektoru, čijim se kolektivnim ugovorom postavlja temelj za kolektivno pregovaranje u ostalim sektorima. Sve do 2012. godine u Austriji se kolektivno pregovaranje vodilo na isti način, odnosno po uzoru na pregovore u metalnom sektoru. Međutim, došlo je do decentralizacije pri čemu je šest udruga poslodavaca u metalnom sektoru odlučilo sklapati svaka svoj kolektivni ugovor. Stoga se umjesto jednog kruga pregovora za cijeli metalni sektor provodi šest različitih. Međutim, u praksi se pokazalo kako su sklopljeni kolektivni ugovori gotovo identični.

U javnom sektoru formalno ne postoje kolektivni pregovori, a plaće jednostrano uređuje vlada. Ipak, u praksi se odvijaju opsežni godišnji pregovori o plaćama između sindikata javnog sektora i vlade.

Češka

Za razliku od Austrije, u Češkoj se kolektivni ugovori najvećim dijelom sklapaju na razini poduzeća, dok se na granskoj razini sklapaju ugovori kojima se propisuju najniži standardi po pitanju plaća i radnog vremena. Drugim riječima, granski kolektivni ugovori služe kao okvir za pregovore i sklapanje kolektivnih ugovora na razini poduzeća, pri čemu prava ugovorena na razini poduzeća ne smiju biti niža od onih koja su propisana granskim kolektivnim ugovorom.

Pregovori najčešće započinju svake godine u posljednjem kvartalu, a potpisuju se u prosincu, odnosno siječnju.

Hrvatska

Kolektivno pregovaranje u Hrvatskoj najvećim se dijelom odvija na razini poduzeća, tj. na tzv. kućnoj razini. Tako su od oko 570 važećih kolektivnih ugovora u 2014. godini samo 16 činili granski kolektivni ugovori. Granskim kolektivnim ugovorima propisuju se minimalna prava radnika, a koja se najčešće pobliže i detaljnije ugovaraju na razini poduzeća. Kao i u ostalim promatranim zemljama, iako u znatno različitoj mjeri, i u Hrvatskoj je prisutno dvorazinsko pregovaranje, odnosno na radnika se primjenjuje više kolektivnih ugovora (primjerice granski i kućni kolektivni ugovor). U tom slučaju će se na radnika primjenjivati najpovoljnije pravo. Drugim riječima, ako je neko pravo različito uređeno kolektivnim ugovorom na razini poslodavca i granskim kolektivnim ugovorom, poslodavac je dužan primijeniti odredbu iz onog ugovora koji je u konkretnom slučaju povoljniji za radnika. Ovo također znači da se kolektivnim ugovorom prava radnika mogu samo povećati u odnosu na Zakon o radu, ugovor o radu i druge propise. Izuzetak čini nekoliko vrlo specifičnih slučajeva koji su izričito navedeni u zakonima (npr. maksimalno dopušteni prekovremeni rad i iznos minimalne plaće). U ovim specifičnim slučajevima moguće je kolektivnim ugovorom ugovoriti nešto nižu razinu prava od one propisane zakonima, no samo u slučaju kada se poslodavac i sindikat, odnosno radnici koje on predstavlja, slažu o tome, odnosno obje strane smatraju da je to u interesu očuvanja poslovanja tvrtke i radnih mjesta.

Sveukupno, od oko 554 kućna kolektivna ugovora, njih oko 140 se primjenjuje u poduzećima na koja bi se svakako trebao primjenjivati i još jedan granski ugovor.

Pregovaranje u javnom sektoru je pak u znatno većoj mjeri centralizirano, a prava radnika regulirana su Temeljnim kolektivnim ugovorom za službenike i namještenike u javnim službama, te manjim brojem sektorskih kolektivnih ugovora (npr. za školstvo, zdravstvo i dr.).

Slovenija

U posljednjih par godina došlo je do značajnih promjena kada je riječ o razinama kolektivnog pregovaranja u Sloveniji. Naime, kolektivni ugovori su se do nedavno najvećim dijelom sklapali na granskoj razini, no u posljednjih nekoliko godina došlo je do decentralizacije kolektivnog pregovaranja čime su pregovori na razini poduzeća postali dominantni. Međutim, prava radnika ugovorena na razini poduzeća ne mogu biti niža od onih ugovorenih na granskoj razini, iako za pojedine odredbe postoji mogućnost ugovaranja nižih prava u kućnim kolektivnim ugovorima.

U Sloveniji se kolektivno pregovaranje značajno razlikuje u javnom i privatnom sektoru. Dok je pregovaranje u javnom sektoru visoko centralizirano, pregovaranje u privatnom sektoru postaje sve više decentralizirano.

Švedska

Sustav kolektivnog pregovaranja u Švedskoj može se okarakterizirati kao visoko centraliziran, iako je u posljednjih nekoliko godina vidljiv određeni stupanj decentralizacije. Kolektivno pregovaranje se odvija na tri različite razine. Na prvoj, odnosno nacionalnoj razini pregovaraju konfederacije sindikata i poslodavaca, na drugoj, odnosno sektorskoj razini, kolektivno pregovaraju sindikati i poslodavci u određenoj industriji, dok se na lokalnoj razini pregovori vode između samih poslodavca i sindikata koji kod njega djeluje. Do 1980. godine kolektivno pregovaranje se u Švedskoj odvijalo na nacionalnoj razini, dok se danas kolektivno pregovaranje najvećim dijelom odvija na sektorskoj razini, a nakon toga na razini individualnih poslodavaca. Na granskoj razini najvećim dijelom se pregovara o mirovinskom sustavu te radnim uvjetima, dok se o plaćama u posljednje vrijeme najčešće pregovara na razini pojedinog poslodavca, iako su granskim ugovorima propisani minimalni standardi ispod kojih nije moguće ići na kućnoj razini.

Kolektivni pregovori započinju u proljeće.

2.3. Trendovi posljednjih godina

Šest od deset radnika u Europi u privatnom sektoru pokriveno je kolektivnim ugovorom, neovisno o razini primjene, što je znatno više nego u drugim regijama svijeta. Iako u posljednja dva desetljeća sve više jača proces decentralizacije kolektivnog pregovaranja, obilježja kolektivnog pregovaranja u većini europskih zemalja ostala su relativno stabilna. Ipak, u posljednjem desetljeću, a posebno u godinama nakon krize, sve veći broj europskih zemalja kreće se u smjeru decentralizacije kolektivnog pregovaranja. Naime, mjere koje su mnogim zemljama članicama EU bile nametnute od strane međunarodnih financijskih institucija ili same Europske unije, uključivale su i one vezane uz sustav plaća i kolektivnog pregovaranja. Stoga je u mnogim zemljama došlo zakonodavne intervencije u prava ugovorena kolektivnim ugovorima, ili pak u same sustave kolektivnog pregovaranja, prije svega

u smjeru decentralizacije kolektivnog pregovaranja, ili omogućavanja derogacije prava ugovorenih granskim kolektivnim ugovorima putem ugovora sklopljenih na razini poslodavca. Takve reforme dovele su do opće decentralizacije određivanja plaća, kao što je to npr. slučaj u Sloveniji, odnosno do zamjene granske razine kao dominantne razine pregovaranja razinom individualnog poslodavca. Posljedica je, između ostalog, bilo i smanjenje postotka radnika koji su pokriveni kolektivnim ugovorima.

2.4. Odnos granskih i kućnih kolektivnih ugovora

U promatranim, ali i u drugim zapadnoeuropskim zemljama, kolektivno pregovaranje se u značajnoj mjeri odvija na sektorskoj (granskoj) razini. Stoga su na toj razini postavljeni određeni minimumi prava koji se moraju zadovoljiti, dok se drukčije odredbe, i to uglavnom povoljnije, mogu ugovoriti u kućnim kolektivnim ugovorima. Međutim, u posljednja dva desetljeća sve je više zagovornika, posebice od strane poslodavaca, procesa decentralizacije. U pravilu kućni kolektivni ugovori svojim odredbama ne smiju biti nepovoljniji od granskih kolektivnih ugovora, osim ako drukčije nije propisano. Naime, u nekim granskim kolektivnim ugovorima dopušta se drukčije određenje radnih uvjeta, primjerice radnih sati, ili drukčije određenje povećanja plaće, ali u okvirima kako je to propisano u granskom kolektivnom ugovoru. Međutim, poslodavci smatraju da bi takva pitanja u potpunosti trebalo prepustiti svakom pojedinom poduzeću, odnosno da bi odredbe kolektivnog ugovora trebale biti u skladu s specifičnim mogućnostima i problemima svakog pojedinog poduzeća.

Jedan od najčešćih oblika decentralizacije su tzv. opt-out klauzule, kojima se granskim kolektivnim ugovorima dopušta ugovaranje nepovoljnijih odredbi u kućnim kolektivnim ugovorima. Cilj ugovaranja takvih klauzula je da omogućiti poduzećima da premoste trenutne ekonomske probleme s kojima se susreću, kako bi se spriječili veći otkazi, kako bi se sačuvala radna mjesta i sl. Korištenje opt-out klauzula postalo je učestalije pojavom ekonomske krize, kada su mnoga poduzeća bila na rubu propasti, a ljudi su ostajali bez posla.

U Austriji zakonom nije propisana mogućnost ugovaranja nepovoljnih odredbi kućnim ugovorima od onoga što je propisano granskim kolektivnim ugovorima. Općenito se kolektivni ugovori u Austriji mogu sklapati i na kućnoj razini, ali njihove odredbe, prema Zakonu o radu, ne smiju biti nepovoljnije od onih propisanih granskim kolektivnim ugovorima. Drugim riječima, kućni kolektivni ugovori smiju sadržavati odredbe o radnom vremenu i plaćama koje su drukčije od onih u granskim kolektivnim ugovorima, ali samo ako su te odredbe povoljnije. Međutim, postoje dvije iznimke. Naime, u nekim granskim kolektivnim ugovorima ugovorene su tzv. otvorene klauzule, kojima se definira određeni okvir fleksibilnijeg ugovaranja određenih prava na kućnoj razini. Drugim riječima, pojedina prava nisu do kraja regulirana granskim kolektivnim ugovorom, već su prepuštena pregovorima na kućnoj razini. S druge strane, u praksi su prisutne odredbe kojima se dopušta smanjivanje prava u kućnim ugovorima od onoga što je propisano granskim kolektivnim ugovorima. Međutim, prethodni slučaj se u velikoj mjeri osporava jer se smatra da su takve odredbe u potpunoj suprotnosti austrijskom radnom zakonodavstvu.

Dakle, ugovaranje takvih klauzula u Austriji iznimno je rijetko, ali postoji nekoliko slučajeva. Primjerice, u elektronskoj industriji poduzeća koja dokažu smanjenje potražnje od najmanje 15 posto

u prvom kvartalu 2009. godine, nisu trebala implementirati sve odredbe o dogovorenom povećanju plaća.

U Sloveniji su se pojavom ekonomske krize pojavile i tzv. otvorene klauzule. Naime, u dva granska kolektivna ugovora koja su bila na snazi od 2010., odnosno 2011. godine, ugovorene su dvije derogirajuće klauzule. U bankarskom i metalnom sektoru dopuštena je mogućnost odstupanja od ugovorenih minimalno propisanih standarda. Isto tako, u metalnom sektoru dopuštena je primjena niže osnovne plaće od one propisane granskim ugovorom, dok je u bankarskom sektoru dopuštena primjena nižih bonusa od onih propisanih granskim ugovorom. Iako je ugovaranje takvih klauzula, kojima se dopušta derogiranje minimalnih standarda ugovorenih granskim kolektivnim ugovorima, u suprotnosti od cjelokupnog smisla ugovaranja kolektivnih ugovora, takve klauzule su u Sloveniji zakonski dopuštene. Naime, iako je cilj da kućni kolektivni ugovori, opći akti poslodavca i ugovori o radu svojim odredbama ne idu ispod granskih kolektivnih ugovora, u studenom 2013. godine od 23 važeća kolektivna ugovora u javnom sektoru, njih 7 sadržavalo je takve klauzule. Derogiranje od minimalnih standarda moguće je uz prethodni dogovor između reprezentativnog sindikata na razini poslodavca (ili na nacionalnoj razini) i samog poslodavca. Tzv. opt-out klauzule najčešće se ugovaraju kod onih poslodavaca koji imaju problema u poslovanju, problema s likvidnošću, odnosno ako postoji opasnost za radna mjesta ili je moguće veće otpuštanje radnika. Takve klauzule dogovaraju se na određeno vrijeme, a zanimljivo je spomenuti kako je u dvama granskim kolektivnim ugovorima ugovaranje derogirajućih klauzula strogo zabranjeno (za radnike u malim poduzećima i za radnike u sektoru osiguranja).

U Švedskoj nije bilo značajnijih primjena ovakvih klauzula, osim u industriji za vrijeme krize, koje su se odnosile na radno vrijeme i privremeni otkaz.

2.5. Primjena kolektivnih ugovora

Tablica 2. Sindikalna gustoća u odabranim zemljama

| | Austrija | Češka | Hrvatska | Slovenija | Švedska |
|---|-----------------|--------------|-----------------|-----------------------------|----------------|
| Sindikalna gustoća | 27,8% (2013) | 12,7% (2013) | | 21,2% (2013) | 67,3% (2014) |
| Stopa promjene u odnosu na 2003, odnosno 2004 | -19,9% | -43,1% | | -47,1% | -13,8% |
| Gustoća organiziranosti poslodavaca | 100% | 64,0% (2014) | | 44% (2013; privatni sektor) | 87,0% |
| Pokrivenost kolektivnim pregovaranjem | 96,98% (2013) | 31,3% (2014) | 55,1% (2014) | 67% (2013) | |

Izvor: OECD, Eurofound

Austrija

Sindikalna gustoća u Austriji u padu je od 1960-ih. Razlog tome su najvećim dijelom dugoročne strukturne promjene koje se događaju na tržištu rada, odnosno općenito u gospodarstvu. Primjerice, u sektorima u kojima je sindikalna gustoća tradicionalno izrazito visoka smanjuje se zaposlenost, dok

se povećava zaposlenost u privatnom sektoru, odnosno uslužnim djelatnostima u kojima se radnici u manjoj mjeri učlanjuju u sindikat. Nadalje, zbog promjena na tržištu rada sve je više atipičnih oblika rada, a broj članova sindikata među atipičnim oblicima rada vrlo je nizak. Sve je to kroz godine rezultiralo trendom smanjenja sindikalne gustoće, koje je prisutan ne samo u Austriji, već u cijelom svijetu. Tako se primjerice sindikalna gustoća u Austriji u razdoblju od 10 godina, odnosno od 2004. do 2014. godine smanjila za 19,9%. Ipak, važno je spomenuti kako u Austriji sindikalna gustoća nije toliko pala koliko u ostalim europskim zemljama, gdje se kod nekih ta brojka i prepolovila. Čak štoviše, u Austriji je zabilježen slučaj povećanja sindikalne gustoće u određenim sektorima jer su sindikati počeli djelovati u nekim novim sektorima, kao što je IT sektor ili privatno obrazovanje. Iako je smanjenje sindikalne gustoće u mnogim zemljama posljedica ekonomske krize, smatra se kako je ekonomska kriza u Austriji pomogla povećanju sindikalne gustoće jer je njihovo djelovanje i utjecaj postao vidljiviji tijekom krize.

Za razliku od sindikalne gustoće, gustoća organiziranosti poslodavaca iznosi 100 posto. Glavni razlog tome je zakonska obveza poslodavca da bude član Austrijske gospodarske komore, a koja sudjeluje u kolektivnim pregovorima i na strani poslodavaca sklapa kolektivne ugovore.

Sklopljeni kolektivni ugovori pravno su obvezujući za sve njegove potpisnike, a obuhvaćaju i one radnike koji nisu članovi sindikata.

Kolektivni ugovori sklapaju se na razdoblje od jedne godine, iako su se neki ugovori tijekom krize sklapali i na dvije godine, primjerice u graditeljstvu. Kolektivni ugovori ostaju na snazi i nakon isteka njihove primjene, a sve do sklapanja novog kolektivnog ugovora. To je važno i iz razloga što se ugovori o radu najčešće temelje na granskim ugovorima pa bi istekom njihove primjene radnici izgubili pravnu zaštitu.

Češka

Za razliku od Austrije, Češka bilježi značajan pad sindikalne gustoće, koja je u razdoblju od 10 godina smanjena za čak 43,1 posto i trenutno iznosi 12,7 posto. Vrlo velik utjecaj na smanjenje broja članova sindikata imala je ekonomska kriza u čijem je razdoblju broj članova sindikata smanjen za preko 50.000 radnika.

Kako je prethodno spomenuto, kolektivno pregovaranje se primarno odvija na razini poduzeća. Tako je u 2014. godini kućnim kolektivnim ugovorima bilo pokriveno 1,27 milijuna radnika, odnosno 31,3 posto svih zaposlenih, što predstavlja pad od 0,8 posto u odnosu na 2013. godinu. S druge strane, granskim kolektivnim ugovorima pokriveno je 19,2 posto radnika, ali uzimajući u obzir činjenicu kako su granski kolektivni ugovori prošireni, o čemu će biti riječ u nastavku.

Kolektivni ugovori u Češkoj su pravno obvezujući, a odredbe se primjenjuju na sve radnike, neovisno o tome jesu li članovi sindikata ili nisu.

Kolektivni ugovori najčešće se sklapaju na razdoblje od jedne godine, iako su se u razdoblju recesije granski kolektivni ugovori sklapali i na dulje vrijeme.

Hrvatska

Pokrivenost kolektivnim pregovaranjem u Hrvatskoj u 2014. godini iznosila je 55,1 posto. To predstavlja pad pokrivenosti u odnosu na 2009. godinu kada je pokrivenost iznosila 61 posto. Međutim, iako brojke upućuju na smanjen utjecaj sindikata, ova razlika primarno je proizašla iz otkazivanja Kolektivnog ugovora za trgovinu, čija je primjena bila proširena na sve poslodavce i radnike u sektoru. Iako u ukupnom broju kolektivnih ugovora granski ugovori čine manjinu, oni su odgovorni za veći dio pokrivenosti radnika kolektivnim ugovorima u Hrvatskoj. Drugim riječima, od ukupnog broja radnika koji su u 2014. godini bili pokriveni nekim od kolektivnih ugovora, njih 67 posto bilo je pokriveno granskim kolektivnim ugovorom. Posebno veliki doprinos na broj radnika čija su prava regulirana granskim ugovorima imaju dva granska ugovora čija je primjena proširena odlukom ministra, to su Kolektivni ugovor za graditeljstvo i Kolektivni ugovor za ugostiteljstvo. Krajem 2013. godine ti ugovori su barem formalno regulirali prava oko 141.000 ovisno zaposlenih ili oko 36 posto zaposlenih u gospodarstvu.

Kao i u slučaju ostalih promatranih zemalja, kolektivni ugovori u Hrvatskoj su pravno obvezujući, a odredbe se primjenjuju na sve radnike, neovisno o tome jesu li članovi sindikata ili nisu. Drugim riječima, u slučaju kolektivnih ugovora sklopljenih na razini poduzeća pravna pravila kojima se uređuju pitanja iz radnih odnosa, odnosno prava radnika, primjenjuju se na sve radnike zaposlene kod tog poslodavca. Drugim riječima, poslodavac koji je sklopio kolektivni ugovor dužan je primjenjivati ga na sve radnike koji su kod njega zaposleni, jer bi u suprotnom prekršio načelo zabrane diskriminacije. Kolektivni ugovori sklopljeni na razini sektora ili grane djelatnosti obvezuju samo poslodavce koji su članovi udruge poslodavaca koja je potpisala ugovor. Dakle, poslodavci članovi udruge koja je potpisala granski kolektivni ugovor dužni su ga primjenjivati u odnosu na sve radnike koje zapošljavaju.

Prema odredbama Zakona o radu, u Hrvatskoj se kolektivni ugovori mogu sklapati na određeno ili neodređeno vrijeme, iako je sklapanje ugovora na neodređeno sve rjeđe u primjeni. S druge strane, kolektivni ugovori sklopljeni na određeno vrijeme nemaju ujednačeni rok trajanja pa se u praksi sklapaju na rok od jedne do pet godina. U praksi je često prisutno da se kolektivni ugovori sklapaju na duže vremensko razdoblje, ali se o pojedinim odredbama pregovara svake godine, primjerice o plaćama. Potonje je slučaj i kod ugovora na neodređeno vrijeme. Naime, u situacijama kada je ugovor sklopljen na neodređeno, socijalni partneri mogu u redovitim ciklusima ili po potrebi sklapati anekse ugovora, kojim mijenjaju njegove pojedine odredbe.

Ugovori sklopljeni na određeni rok važenja prestaju važiti automatski nakon isteka roka na koji su sklopljeni, odnosno isteka roka produžene primjene, koji može biti ugovoren u samom ugovoru, a ako nije ugovoren, primjenjuje se zakonom određen rok od tri mjeseca. Ugovori sklopljeni na neodređeno prestaju važiti tek ako jedna od strana otkaže kolektivni ugovor.

Slovenija

Uspoređujući sindikalnu gustoću svih promatranih zemalja, može se zaključiti kako je do najvećeg pada broja članova sindikata došlo u Sloveniji, odnosno u razdoblju od 10 godina sindikalna gustoća smanjila se za 47,1 posto. Na smanjenje sindikalne gustoće dodatno je nepovoljno utjecala i

ekonomska kriza. Naime, značajan broj poduzeća je propao, a nezaposlenost porasla, rezultirajući tako smanjenjem broja članova sindikata.

Sličan trend prisutan je i kod gustoće članstva poslodavaca koja je u značajnom padu od 2006. godine, kada je ukinuto obvezno članstvo poslodavaca u gospodarskoj komori. Gustoća članstva poslodavaca u privatnom sektoru trenutno iznosi oko 44 posto.

Broj radnika koji su pokriveni kolektivnim ugovorima također je u padu. Procjenjuje se kako je 67 posto radnika trenutno pokriveno kolektivnim ugovorom.

Kolektivni ugovori u Sloveniju su pravno obvezujući.

Nakon isteka primjene kolektivnog ugovora, zakon propisuje kako će se njegove odredbe kojima se uređuju prava i obveze potpisnika te pravna pravila nastaviti i dalje primjenjivati sve do sklapanja novog kolektivnog ugovora, ali ne duže od godinu dana, osim ako stranke ugovora ne ugovore drukčije.

Švedska

Iako je od početka 21. stoljeća trend smanjenja broja članova sindikat prisutan i u Švedskoj, ona u usporedbi s ostalim državama Europe ima jednu od najviših stopa sindikalne gustoće. Značajan pad članstva posljednji put je zabilježen 2007. i 2008. godine, budući je Vlada 2006. godine odlučila povećati visinu članarine fondovima za nezaposlenost. Članarine su se kretale između 9,50 i 11,50 eura mjesečno, a nakon povećanja iznosile su 35,50 do 40,00 eura mjesečno. Naime, radnici u Švedskoj bili su dodatno motivirani za članstvo u sindikatu jer su na taj način ostvarivali povoljnija prava u fondovima na nezaposlenost. Međutim, porastom članarina fondovima automatski su porasle i sindikalne članarine, rezultirajući značajnim padom sindikalnog članstva u Švedskoj.

Naime, u 2008. godini uvedeni su različiti iznosi članarina sindikata u fondovima za nezaposlenost koji su ovisili o razini nezaposlenosti među članovima. Sindikati s višom razinom nezaposlenosti morali su plaćati veće članarine, a razlika se sve više povećavala pojavom ekonomske krize u kojoj je porasla nezaposlenost kod tzv. plavih ovratnika, za razliku od tzv. bijelih ovratnika. Međutim, takav načina određivanja članarine sindikatima ponovo je napušten 2014. godine.

Za razliku od sindikalne gustoće, gustoća članstva poslodavaca stabilna je preko dva desetljeća i u tom području nije došlo do značajnijih promjena.

U Švedskoj se kolektivni ugovori sklapaju na tri godine, dok su za vrijeme krize neki bili sklopljeni na manji period jer je bilo teško prognozirati povećanje plaća, što se razlikuje od situacije u Austriji i Češkoj, gdje su se zbog krize ugovori sklapali na duže vrijeme nego je to bilo uobičajeno. Nakon isteka ugovora, isti se nastavlja primjenjivati sve do sklapanja novog kolektivnog ugovora.

2.6. Proširena primjena kolektivnih ugovora

Općenito, kolektivni ugovor obvezuje osobe koje su ga sklopile, te sve osobe koje su u vrijeme sklapanja ugovora bile ili su naknadno postale članovima udruge koja je sklopila kolektivni ugovor. Međutim, nacionalni i sektorski kolektivni ugovori, ukoliko postoje, mogu biti prošireni tako da se odnose na sve radnike u slučaju nacionalnog ugovora, odnosno na sve radnike u određenoj grani djelatnosti u slučaju granskog ugovora, neovisno o tome je li poslodavac član udruge koja je potpisala ugovor.

U svim promatranim zemljama, osim u Švedskoj, postoji mogućnost proširene primjene kolektivnih ugovora te bi se na taj način odredbe kolektivnog ugovora odnosile na sve poslodavce u određenoj grani djelatnosti, neovisno o tome jesu li članovi udruge poslodavaca koja je potpisala ugovor.

U Švedskoj nije moguće zakonskim putem, odnosno odlukom ministra proširiti primjenu kolektivnog ugovora na sve radnike u određenoj grani djelatnosti. S druge strane, iako zakonski moguć, u Austriji se mehanizam proširene primjene kolektivnog ugovora vrlo rijetko primjenjuje budući da je pokrivenost kolektivnim ugovorima ionako između 96 i 98 posto, odnosno postoji samo manji dio radnika koji nije pokriven kolektivnim ugovorom. Međutim, institut proširene primjene ima važnu ulogu posebice u onim zemljama u kojima je pokrivenost kolektivnim pregovaranja niska te je prisutan u ostalim promatranim zemljama. U Češkoj je u 2014. godini na snazi bilo ukupno 18 granskih kolektivnih ugovora, od kojih su četiri bila proširena.

U Hrvatskoj su u ožujku 2014. godine četiri granska kolektivna ugovora bila proširena na sve poslodavce i radnike u Hrvatskoj u ugostiteljstvu, graditeljstvu, putničkim agencijama i u drvnoj i papirnoj industriji. Međutim, nakon donošenja novog Zakona o radu, u veljači 2015. godine prestala je važiti proširena primjena kolektivnih ugovora u navedenim djelatnostima.

Prema podacima dostupnima na stranicama Vlade Republike Slovenije, od 47 granskih kolektivnih ugovora na snazi u vrijeme pisanja ove analize, primjena je proširena za njih 13.

3. SADRŽAJ KOLEKTIVNIH UGOVORA

Najopsežnije, i po utjecaju najvažnije, teme kolektivnog pregovaranja su plaće i radno vrijeme, odredbe o kojima čine najveći dio sadržaja kolektivnih ugovora u većini europskih zemalja.

3.1. Minimalna plaća

Tablica 3. Iznos minimalne plaće u odabranim zemljama

| | 2014 | 2015 |
|-----------|----------------------------|----------------------------|
| Hrvatska | 397,65 € (3.017,61 KN) | 399,22 € (3.029,55 KN) |
| Slovenija | 789,15 € | 790,73 € |
| Austrija | N/A | N/A |
| Češka | 311,97 € (8.500,00 CZK) | 337,66 € (9.200,00 CZK) |
| Švedska | N/A | N/A |

Minimalna plaća u Češkoj regulirana je Zakonom o radu, a njena visina svake se godine određuje uredbom. Minimalna plaća se tako određuje za osam grupa poslova, koje se međusobno razlikuju po kompleksnosti, težini radnih zadataka, odgovornosti radnika i sl. O iznosu minimalne plaće pregovara se na tripartitnoj razini, a njezino povećanje ovisi o kretanjima plaća i cijena u gospodarstvu. Veća minimalna plaća može se propisati kolektivnim ugovorom, ali to je situacija samo kod kolektivnih ugovora sklopljenih kod poslodavca. Minimalna plaća u Češkoj je u 2015. godini povećana za 8,2 posto u odnosu na 2014. godinu. Vlada predviđa daljnji rast minimalne plaće, koja bi u razdoblju od četiri do deset godina trebala dostići 40 posto prosječne plaće u Češkoj.

Prema Zakonu o minimalnoj plaći, minimalna plaća se u Sloveniji korigira u siječnju svake godine najmanje za iznos inflacije, dok se u obzir mogu uzeti neki drugi kriterij kao što su:

- trendovi u kretanjima plaća
- ekonomski uvjeti, odnosno ekonomski rast
- trendovi na tržištu rada (zaposlenost).

Tablica 4. Minimalna plaća u Sloveniji

| Period | 2010. | 01.03.2010. | 2014. | 2015. |
|--------------------|--------|-------------|--------|--------|
| Minimalna plaća, € | 597,43 | 734,15 | 789,15 | 790,73 |

Najveće povećanje minimalne plaće od njezina uvođenja 1995. godine dogodio se u ožujku 2010., kada je minimalna plaća povećana za 22,9 posto. Budući da je povećanje plaće bilo iznimno veliko, poduzećima je dano razdoblje od dvije godine, odnosno do kraja 2011. godine, da postupno povećaju minimalnu plaću. Značajno povećanje minimalne plaće odrazilo se i na broj radnika koji je primao minimalnu plaću. Naime, u 2009. godini 19.047 radnika primalo je minimalnu plaću, a 2013. godine njih 48.625, odnosno 8,3 posto ukupno zaposlenih u Sloveniji.

Minimalna plaća je u Sloveniji u 2015. godini porasla za 0,2 posto u odnosu na prethodnu godinu, a što ujedno predstavlja najniži rast minimalne plaće u Sloveniji od njenog uvođenja, odnosno od 1995. godine. Prema podacima Agencije za javne pravne evidencije (AJPES), 6,3 posto radnika u Sloveniji je

u siječnju 2015. godine primalo minimalnu plaću. To predstavlja pad postotka radnika koji primaju minimalnu plaću, a razlog tome su oporavak ekonomije, povećani dodaci za prekovremeni te ostala dodatna primanja.

Djelatnost s najvećim udjelom radnika koji primaju minimalnu plaću je prerađivačka industrija (23,1 posto). Općenito je u sektorima koji ostvaruju manju bruto dodanu vrijednost, odnosno u radno-intenzivnim djelatnostima najveći udio onih koji primaju minimalnu plaću.

U Austriji ne postoji zakonski propisana minimalna plaća, već su minimalni iznosi propisani kolektivnim ugovorom za svaki pojedini sektor. To znači da postoje značajne razlike između minimalnih plaća između različitih sektora. Međutim, kako bi se razlike među sektorima smanjile, 2007. godine potpisan je sporazum između ÖGB-a i WKO, kojim je dogovoreno da najniža plaća u granskim kolektivnim ugovorima ne smije biti niža od 1.000,00 eura. Iako poslodavci smatraju kako bi uvođenje minimalne plaće značajno nepovoljno utjecalo na poslovanje u određenim sektorima, 2007. godine sindikati na nacionalnoj razini usuglasili su se kako mjesečna plaća ne smije biti niža od 1000 eura. Sindikati su tu odredbu trebali uvrstiti u kolektivne ugovore koji će biti na snazi od 2009. godine. Socijalni partneri smatraju kako su takvom odlukom utjecali na smanjenje siromaštva među zaposlenima, posebice žena, odnosno da se time smanjila velika nejednakost u plaćama koja je prisutna u Austriji. U Austriji nije zakonski propisana minimalna plaća, već je određena sektorskim, odnosno granskim kolektivnim ugovorima. Takav način pregovaranja o plaćama do sada se pokazao stabilnim i zadovoljavajućim, a ponajprije zbog dva važna faktora: iznimno visoka stopa pokrivenosti kolektivnim ugovorima, te izrađen obrazac pregovaranja, koji se poštuje. Iako postoji visoki stupanj koordinacije kolektivnog pregovaranja, austrijski sustav kolektivnog pregovaranja nije centraliziran. To je rezultiralo visokim stupnjem u nejednakosti plaća između sektora, spolova te radnih mjesta. Stoga su žene su u Austriji puno češće zahvaćene propisanim minimalnim plaćama nego muškarci. Prije svega, žene su najčešće zaposlene u sektorima koje karakteriziraju niske plaće, kao što su tekstilna industrija, čišćenje, trgovina, hotelijerstvo i ugostiteljstvo. S druge strane, žene su u poduzećima vrlo često stavljene na niže pozicije, nego muškarci s istom razinom kvalifikacija. Iako su sindikati imali niz inicijativa kojima su pokušali smanjiti taj jaz, do sada u tom segmentu nije došlo do značajnijih promjena. U Austriji se minimalne plaće značajno razlikuju od onih koje su stvarno isplaćene. U pojedinim sektorima čak 60 posto radnika plaćeno je više od propisanog. S druge strane, u sektorima u kojima najvećim dijelom rade žene, na 90 posto radnika primjenjuje se plaća propisana kolektivnim ugovorom.

3.2. Plaće

Austrija

Pregovori o plaćama u Austriji primarno se vode na granskoj razini. Naime, kako je već prethodno spomenuto, ciklus pregovora sve započinje u jesen pregovorima u metalnoj industriji, gdje ugovoreno povećanje plaća predstavlja temelj za pregovore u drugim sektorima. Drugim riječima, prema plaćama u metalnoj industriji pregovara se o plaćama u ostalim sektorima, vodeći računa o relativnoj snazi pojedinog sektora. U posljednjih nekoliko godina nije došlo do značajnijih promjena u kolektivnom pregovaranju o plaćama u Austriji. Najveća promjena dogodila se u metalnom sektoru,

kao rezultat procesa decentralizacije, kada je svaka udruga poslodavaca odlučila sama sklapati svoje kolektivne ugovore. Naime, u jesen 2012. godine, najveća granska udruga poslodavaca u metalnom sektoru, koja djeluje u Austrijskoj gospodarskoj komori, odlučila je odstupiti od tradicionalnih pregovora s preostalih pet udruga poslodavaca. Stoga je 2012. godine svaka udruga poslodavaca odlučila sklopiti zaseban kolektivni ugovor s odgovarajućim sindikatom. Međutim, svi ugovori međusobno su bili prilično slični, uključujući i povećanje plaće. Razlog zasebnih pregovora leži u činjenici da bi se na takav način kolektivni ugovor prilagodio svakom podsektoru, ovisno o njihovom ekonomskom položaju. 2013. godine nastavljen je decentralizirani način pregovora u metalnom sektoru, uz žestoko protivljenje sindikata. Ipak, potpisani kolektivni ugovori u svim sektorima bili su isti, s istim dogovorenim postotkom povećanja plaće. Takav način pregovaranja o plaćama do sada se pokazao stabilnim i zadovoljavajućim. Može se zaključiti kolektivno pregovaranje o plaća u Austriji nije pretrpjelo značajnije promjene ili neželjene posljedice ekonomske krize.

Rast plaća temelji se na kretanju inflacije i produktivnosti. Međutim, 2006. godine poslodavci su započeli inicijativu kojom su htjeli promijeniti način određivanja rasta plaća u kolektivnim pregovorima. Poslodavci u metalnom sektoru smatrali su kako se plaće ne bi trebale određivati na temelju kretanja inflacije i produktivnosti, već da bi se rast trebao temeljiti isključivo na inflaciji, a da bi eventualni dodatni kriterij trebala biti ostvarena profitabilnost na razini poduzeća. Poslodavci su smatrali kako je model koji se temelji na ostvarenom profitu puno bolji od produktivnosti te da bi takav način određivanja plaće pomogao u minimiziranju troškova rada onih kompanija koje loše posluju na tržištu, čime bi se ujedno smanjio i njihov rizik bankrota. Austrijski sindikati oštro su osudili takvu inicijativu jer smatraju da bi takav način određivanja rasta plaća donio značajan pad prihoda poslodavcima u srednjem roku zbog smanjenje produktivnosti radnika. Iako sindikati općenito podržavaju sudjelovanje radnika u ostvarenoj dobiti poduzeća, smatraju kako rezultati poslovanja poduzeća ne bi trebali biti kriterij za određivanje rasta plaća. Isto tako, sindikati smatraju kako rezultati poslovanja poduzeća mogu donijeti samo jedno povećanje plaće godišnje u vidu stimulacije, dok bi se određivanjem rasta plaće pomoću produktivnosti omogućio konstantan rast plaće jer se rast dodaje na onaj postotak koji je dogovoren prethodnih godina.

Javni sektor je isključen iz kolektivnih pregovora, iako se odvijaju pregovori između sindikata u javnom sektoru te predstavnika vlasti. Međutim, u javnom sektoru se ne sklapaju kolektivni ugovori, već se plaće i ostale odredbe donose različitim dekretima i kao takvi se usvajaju u parlamentu. U pregovorima o povećanju plaća najvažniju ulogu imaju makroekonomski faktori, kao što su produktivnost, stopa inflacije, rast bruto nacionalnog dohotka, proizvodnja robe, stopa nezaposlenosti, zaposlenost, izvoz i dr. Međutim, s procesima liberalizacije i privatizacije neki dijelovi javnog sektora postigli su neovisnost i prihvaćaju kolektivne ugovore iz privatnog sektora, odnosno sklapaju kućne kolektivne ugovore, kao što je primjerice slučaj u sektoru obrazovanja.

Češka

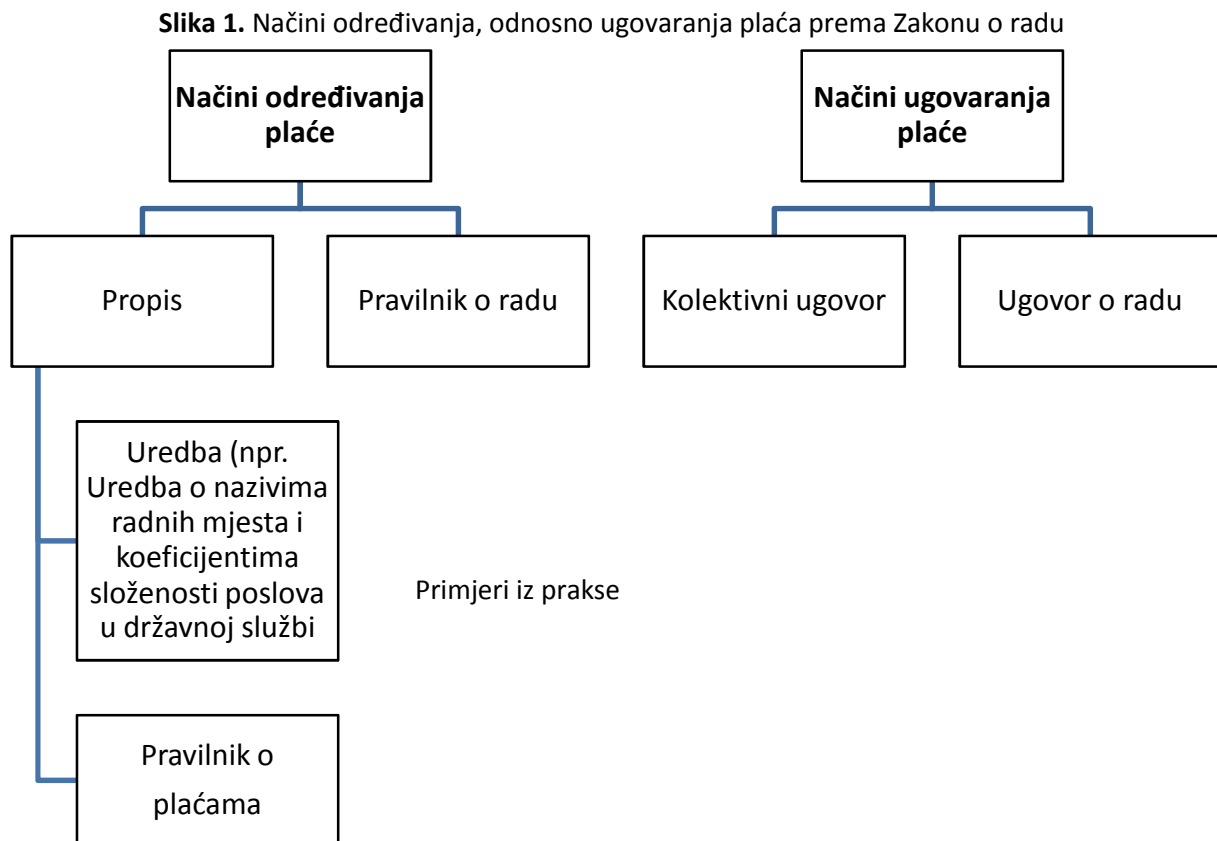
O razini plaća najvećim dijelom pregovara se na razini poslodavca, a samo manjim dijelom na granskoj razini. Međutim, primjena kolektivnih ugovora u praksi vrlo je slaba, a stvarno povećanje plaća evaluiraju sindikati dva puta godišnje. Iako je kolektivno pregovaranje u Češkoj decentralizirano, država indirektno utječe na razine plaća putem propisivanja minimalne plaće ili povećanjem plaća državnim i javnim službenicima.

Hrvatska

Dva su temeljna zakona koja uređuju osnovni sustav određivanja plaća u Hrvatskoj, a to su Zakon o porezu na dohodak i Zakon o radu.

Prema Zakonu o porezu na dohodak plaćom se smatraju primici po osnovi nesamostalnog rada. To uključuje sve primitke koje poslodavac, u novcu ili u naravi, isplaćuje ili daje radniku po osnovi radnog odnosa, te prema propisima koji uređuju radni odnos. Međutim, ovako definirana plaća predstavlja samo dio dohotka na koji se plaća porez. Za razliku od Zakona o porezu na dohodak, Zakonu o radu ne definira što je to plaća, ali navodi kako se plaća određuje.

Niti Zakon o porezu na dohodak, a niti Zakon o radu ne određuju iznos plaće, ali su Zakonom o radu propisani mogući načini određivanja, odnosno ugovaranja plaće.



Za razliku od poreznih propisa te Zakona o radu, kolektivnim ugovorima obično se preciznije definira što sve čini plaću, odnosno koji su njezini sastavni dijelovi. Plaće se u kolektivnim ugovorima ugovaraju na nekoliko različitih načina, a to su:

- osnovna plaća u apsolutnom iznosu, odnosno osnovica za izračun plaće i koeficijenti za pojedine poslove ili grupe složenosti poslova
- rasponi ili razredi
- satnica za pojedine poslove ili grupe složenosti poslova

U prvom slučaju kolektivnim ugovorom plaća se uređuje na način da se odredi osnovica za obračun plaće u apsolutnom iznosu, koja se zatim množi s koeficijentom za određeni posao ili grupu složenosti poslova, te se tako dobiva osnovna plaća pojedinog radnog mjesta. U pojedinim slučajevima osnovna plaća može se ugovoriti i kao kombinacija ugovorene osnovice za obračun plaće i koeficijenta, sa ili bez ugovorenog stalnog dodatka.

U drugom slučaju kolektivnim ugovorom plaće se ugovaraju u rasponima, odnosno razredima. Drugim riječima, plaće se ugovaraju u minimalnom apsolutnom iznosu za pojedine platne razrede, a mogu se ugovarati i maksimalni iznosi. Radnik unutar tog raspona može imati višu ili nižu plaću, a njegova pozicija u pojedinoj grupi ovisi o određenim kriterijima. Ti kriteriji propisani su posebnim pravilnikom, odnosno kolektivnim ugovorom, a najčešće se u obzir uzima uspješnost radnika u prethodnoj godini, odgovornost, znanja i sposobnosti radnika i sl.

U posljednjem slučaju ugovara se cijena sata rada, a najčešće se definira na jedan od dva načina:

- 1) utvrđuje se osnovna satnica koja se zatim množi s odgovarajućim koeficijentom radnog mjesta ili
- 2) utvrđuje se satnica za svako pojedino radno mjesto.

Satnica utvrđena na jedan od dva prethodno spomenuta načina množi se s brojem sati u pojedinom mjesecu. Tu su također moguća dva slučaja. U prvom slučaju se iznos satnice veže uz broj ostvarenih sati rada u određenom mjesecu, dok se s druge strane iznos satnice može vezati uz mjesečni prosjek sati rada. U drugom slučaju plaća će za svaki mjesec biti ista, neovisno o stvarnom broju sati rada u tom određenom mjesecu.

Osim samog utvrđivanja plaća u pojedinim kolektivnim ugovorima ugovaraju se situacije u kojima će doći do automatskog usklađivanja osnovne plaće, ili će se, što je češći slučaj u praksi, otvoriti novi pregovori o njezinom iznosu. Ovo je posebno važno kod kolektivnih ugovora koji se sklapaju na neodređeno vrijeme, a u sebi ne sadrže odredbu o redovnom obnavljanju, odnosno novom ugovaranju, tarifnog dijela svake godine. Promjena osnovne plaće, odnosno njezino usklađivanje ili korekcija, u pravilu se veže uz dvije skupine pokazatelja. Prva skupina pokazatelja zbog čije se promjene mogu ugovoriti dodatni pregovori o osnovnoj plaći, ili njezina automatska korekcija, odnose se na porast troškova života, koji se obično mjere povećanjem potrošačkih cijena (tj. stopom inflacije). Odredbe o promjeni osnovne plaće ponekad se, osim porasta troškova života, vežu uz promjenu minimalne plaće. U drugu skupinu pokazatelja pripadaju oni koji su vezani uz rezultate poslovanja, odnosno porast produktivnosti rada. U nekim kolektivnim ugovorima susreću se i drugi pokazatelji, kao što je stopa rasta BDP-a ili promjena prosječne plaće u Hrvatskoj, no ovakvi pokazatelji u pravilu nikada nisu vezani uz automatsko usklađivanje, već se koriste samo kao mogući razlog pokretanja pregovora.

Slovenija

U 2014. godini o plaćama se kolektivno pregovaralo najvećim dijelom na sektorskoj razini. Granskim kolektivnim ugovorima određene su minimalne osnovne plaće, a u nekima dodatno i drugi dijelovi

plaće i ostali dodaci na plaću (primjerice za otežane uvjete rade ili za minuli rad). Određivanje najnižih osnovnih plaća na granskoj razini obavezno je prema zakonu.

U granskim kolektivnim ugovorima u privatnom sektoru plaće su distribuirane kroz devet tarifnih razreda. Međutim, u mnogim kolektivnim ugovorima prvih pet ili čak više tarifnih razreda spojeni su u jedan, budući da poslodavci moraju isplatiti minimalnu plaću propisanu zakonom. Naime, na nacionalnoj razini ugovoreno je devet tarifnih razreda s pripadajućim osnovnim bruto plaćama za svako pojedino radno mjesto i radno iskustvo. Međutim, iznos osnovne plaće za prvih pet tarifnih razreda često je manji od minimalne plaće propisane zakonom. Stoga određivanje plaća u Sloveniji nije pod značajnim utjecajem kolektivnim ugovora, već je najvećim dijelom određeno Zakonom o minimalnoj plaći. Tako primjerice u sektoru elektronike, metalskom sektoru prvih par tarifnih razreda spojeno je u jedan, dok primjerice u tekstilnoj industriji čak sedam prvih razreda, od ukupno devet, čini jedan tarifni razred. Isto tako, problem je što radnici u prvih pet tarifnih razreda, neovisno o svome radnom mjestu, primaju istu plaću. Često se događa da i dodatci na plaću koju radnik ostvari za primjerice prekovremeni rad ili noćni rad nisu dovoljni za isplatu minimalne plaće, odnosno neovisno o dodacima, radnik na kraju primi samo iznos minimalne plaće. Dakle, radnik s 30 godina radnog staža i koji radi noću prima plaću kao i radnik koji ima puno manje staža i koji ne radi noću. U kolektivnim pregovorima se kod određivanja najniže osnovne plaće u obzir mora uzeti iznos minimalne plaće, odnosno kolektivni ugovorom ne smije se ugovoriti plaća niža od one koja je zakonski propisana. U pravilu bi se iznos osnovne bruto plaće trebao korigirati svake godine za iznos inflacije, ali u stvarnosti se u određenim granskim kolektivnim ugovorima ne poštuje taj kriterij.

Švedska

U posljednjih deset godina socijalni partneri u Švedskoj u sektorima gdje rade tzv. bijeli ovratnici sklopili su veći broj kolektivnih ugovora u kojima se dopušta veća fleksibilnost kod ugovaranja plaća, odnosno ugovaranje plaća prepušta se pregovorima na kućnoj razini, odnosno na razini individualnih poslodavaca. To je svakako socijalni partnerima predstavlja nove izazove. Naime, još od 1998. godine kada je potpisan sporazum (Industry Agreement), kojim je dogovoreno kako se norma za povećanje plaća određuje prema stanju prerađivačkoj industriji, budući da je ona najviše izložena utjecaju globalnih ekonomskih kretanja. Međutim, postoji sukob među socijalnim partnerima o takvom načinu određivanja normi za povećanje plaća.

Općenito, kolektivno pregovaranje u Švedskoj slijedi jednu dogovorenu shemu, prema kojoj je određeni sektor predvoditelj u pregovorima. Međutim, takav način kolektivnog pregovaranja postao je upitan u vrijeme krize. Naime, u Švedskoj je metalski sektor predvoditelj i kolektivni ugovor sklopljen u tom sektoru služi kao baza za sklapanje kolektivnih ugovora u ostalim sektorima. Međutim, u 2010. godini nekoliko socijalnih partnera nije uspjelo sklopiti kolektivni ugovor jer su smatrali kako je razina plaće koja je postavljena preniska za njihov sektor, odnosno da takav centralizirani način pregovaranja šteti određenim sektorima. Nadalje, neki su smatrali kako industrija u Švedskoj ne bi trebala biti predvoditelj u pregovorima, odnosno da se prema njoj ne bi trebali određivati standardi kolektivnog pregovaranja.

Zanimljivo je spomenuti kako je krajem 20. stoljeća došlo do značajnih promjena u kolektivnim pregovorima na temu plaća. Naime, u navedenom razdoblju u Švedskoj je došlo do značajnog porasta

troškova rada u usporedbi s ostalim zemljama zapadne Europe. Prema razmišljanjima uglednih ekonomskih stručnjaka, smatra se kako su kolektivni ugovori proizveli inflatorne pritiske, budući da je većina njih u sebi imala odredbu o automatskom usklađivanju plaća sukladno povećanju plaća u drugim sektorima ili primjerice zbog porasta troškova života i sl. U praksi je to izazvalo da su realne plaće ostale na istoj razini, ali su zato nominalno plaće značajno porasle. Ekonomski stručnjaci stoga su smatrali da je sustav kolektivnog pregovaranja bio manjkav i kao takav poticao inflaciju. Stoga je to pokrenulo rasprave o procesu decentralizacije i deregulacije u sustavu kolektivnog pregovaranja. Nakon toga se pregovori o plaćama više ne vode na nacionalnoj/intersektorskoj razini, već kako je prethodno opisano, na sektorskoj razini te na razini individualnih poslodavaca.

Sadržaj kolektivnog ugovora u dijelu plaća značajno se promijenio u posljednjih 30-ak godina. Nekada su se u granskim ugovorima nalazile minimalne plaće za sve kategorije radnika, ovisno primjerice o ranom mjestu, godinama i radnom stažu; svaki radnik ostvarivao je pravo na povećanje plaće (u obliku postotka, kao fiksni iznos ili kombinacija prethodnih). Međutim, u današnjim granskim kolektivnim ugovorima najčešće nisu navedene minimalne plaće, nisu navedena povećanja plaća, odnosno u ugovoru nisu sadržane nikakve brojke u dijelu koji je vezan za plaće. To proizlazi iz toga da se danas o plaćama najčešće pregovara na razini poslodavca.

Većina granskih kolektivnih ugovora u sebi sadrži minimalnu plaću za mlade radnike ili one kojima je to prvi posao u određenoj djelatnosti. Međutim, platni razredi i dodaci na plaću na temelju radnog staža i kvalifikacija se većinom više ne nalaze u kolektivnim ugovorima. Također, svaki granski kolektivni ugovor osigurava određeno povećanje plaća, ali je ono prilično ograničeno odnosno skromno. Tako primjerice u granskim ugovorima za javni sektor najčešće stoji odredba da će povećanje plaće biti određeno na način da mora doprinositi ostvarivanju operativnih ciljeva poslodavca. S druge strane, u privatnom sektoru se povećanje plaće temelji na pokazateljima produktivnosti, konkurentnosti i efikasnosti.

3.3. Radno vrijeme

Radno vrijeme može biti regulirano na različitim institucionalnim razinama, koje mogu biti i međusobno povezane, čineći ovo pitanje u nekim situacijama značajno kompleksnim. Budući da je radno vrijeme jedan od najvažnijih aspekata uvjeta rada, odnosno općenito zaposlenja, Europska unija je pojedinim zakonskim dokumentima pokušala utjecati na njegovo formiranje i to kroz dva temeljna dokumenta:

- Povelja o temeljnim pravima te
- Direktiva o radnom vremenu.

Poveljom je propisano kako svaki radnik ima pravo na uvjete rada koji će radniku osigurati zdravlje, sigurnost i dostojanstvo, odnosno svaki radnik ima pravo na ograničeno trajanje radnog vremena, dnevni i tjedni odmor te plaćeni godišnji odmor. S druge strane, kako bi se dodatno zaštitilo zdravlje i sigurnost radnika, Direktivom su propisani minimalni standardi radnog vremena koji bi se trebali primijeniti u svim zemljama EU. Njome je propisano:

- ograničeno tjedno radno vrijeme, koje ne smije prijeći 48 sati u prosjeku, uključujući i prekovremeni rad,

- minimalno vrijeme odmora od 11 neprekidnih sati u razdoblju od 24 sata,
- minimalni tjedni odmor od neprekidna 24 sata za svakih 7 dana, koji se dodaje na 11-satni dnevni odmor,
- stanka u tijeku radnog vremena, ako radno vrijeme traje duže od 6 sati,
- plaćeni godišnji odmor od najmanje 4 tjedna godišnje,
- dodatna zaštita za noćni rad (primjerice, prosječno radno vrijeme ne smije biti duže od 8 sati u periodu od 24 sata, noćni radnici ne smiju obavljati teške ili opasne poslove duže od 8 sati u danu, besplatan zdravstveni pregled i mogućnost prebacivanja na dnevni rad).

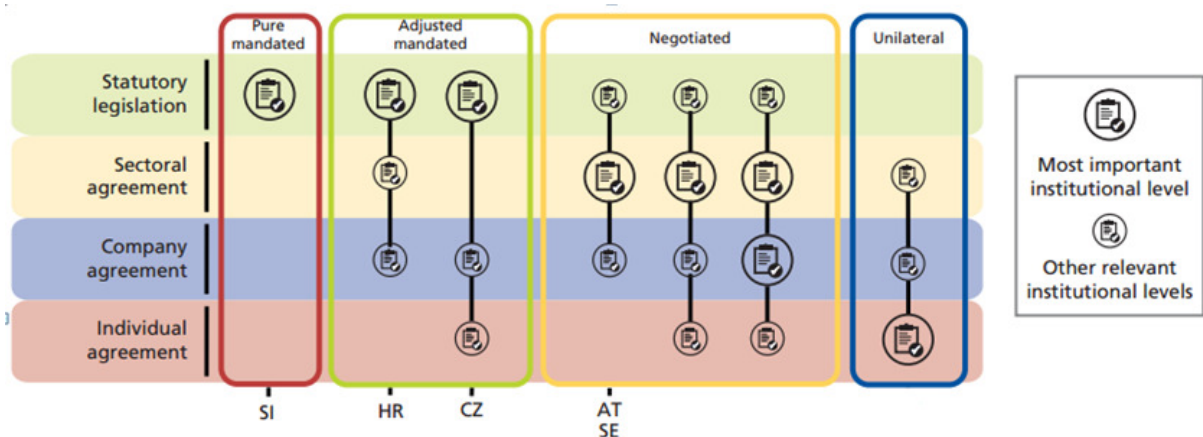
Direktivom je ujedno propisano kako se o određenim vidovima trajanja i organizacije radnog vremena može drukčije dogovoriti u kolektivnim pregovorima na različitim razinama.

Stoga, analizirajući različite načine utvrđivanja trajanja i organizacije radnog vremena u zemljama članicama Europske unije, identificirana su četiri različita načina utvrđivanja radnog vremena, što je objašnjeno kako slijedi:

- 1) radno vrijeme dominantno je određeno zakonom i odnosi se na skoro sve radnike u zemlji, odnosno primjenjuje se bez posebnih iznimaka, a kolektivni ugovori vrlo rijetko sadrže odredbe o radnom vremenu;
- 2) radno vrijeme dominantno je određeno zakonom, ali su odredbe o radnom vremenu često prilagođene, odnosno detaljnije definirane u kolektivnim ugovorima na različitim razinama; odredbe u kolektivnim ugovorima komplementiraju zakonske odredbe ili se ugovaraju odredbe koje su za radnike povoljnije;
- 3) radno vrijeme dominantno je određeno kolektivnim ugovorima, ponajviše na granskoj razini, a može biti detaljnije uređeno i u ugovorima na razini poduzeća, dok su zakonom propisani samo okviri o kojima se onda detaljnije pregovora između socijalnih partnera;
- 4) radno vrijeme dominantno je određeno ugovorima na razini poduzeća, odnosno u individualnim ugovorima o radu, dok zakonske odredbe skoro pa nemaju ulogu u reguliranju radnog vremena, a kolektivno pregovaranje izrazito je decentralizirano.

Uzimajući u obzir četiri načina određivanja radnog vremena koje susrećemo u praksi, možemo odrediti u koje područje spadaju promatrane države, a što je ujedno prikazano na Slici 1.

Slika 1. Načini određivanja trajanja i organizacije radnog vremena u promatranim zemljama



Izvor: Prilagođeno prema Eurofound (2016), *Working time developments in the 21st century: Work duration and its regulation in the EU*, Publications Office of the European Union, Luxembourg

U Sloveniji je radno vrijeme dominantno određeno zakonom, točnije od 2002. godine Zakonom o radnim odnosima. Iako radno vrijeme može biti i drukčije uređeno u kolektivnim ugovorima, osobito na granskoj razini, oni najvećim dijelom samo prenose zakonske odredbe. Drugim riječima, kolektivni ugovori praktički nemaju nikakvu ulogu u reguliranju radnog vremena u Sloveniji. Puno radno vrijeme određeno je na 40 sati tjedno, iako može biti manje, ali ne manje od 36 sati tjedno. Prekovremeni rad ne smije biti duži od osam sati tjedno, 20 sati mjesečno, odnosno 170 sati godišnje, dok se dnevno ne smije raditi duže od 10 sati. Ipak, uz pristanak radnika, prekovremeni rad na godišnjoj razini može biti iznositi do 230 sati.

U Češkoj je radno vrijeme primarno određeno Zakonom o radu, koji propisuje da tjedno radno vrijeme ne može trajati duže od 40 sati, dok se dnevno smije raditi najviše 12 sati. Prekovremeni rad ne može biti duži od osam sati tjedno, odnosno 150 sati godišnje, odnosno ukupni prekovremeni rad ne može biti duži od prosječno osam sati tjedno u periodu od 26 uzastopnih tjedana, odnosno 52 uzastopna tjedna ako je tako određeno kolektivnim ugovorom. Međutim, za razliku od Slovenije, radno vrijeme detaljnije se može uređivati u kolektivnim ugovorima, posebno na razini poduzeća. U tom smislu pregovori se najviše vode s ciljem smanjivanja tjednog radnog vremena, ali bez smanjenja plaće, kao i oko većeg broja dana godišnjeg odmora nego je to zakonski propisano, te mogućeg većeg broja prekovremenih sati. Potrebno je naglasiti kako je tjedno radno vrijeme u Češkoj u 2001. godini smanjeno sa 43 na 40 sati. Međutim, kako su u 43 sata bile uključene stanke od 30 minuta, a pri smanjenju razine na 40 sati, ali bez uključenih stanki, navedena promjena ustvari nije ništa promijenila u praksi.

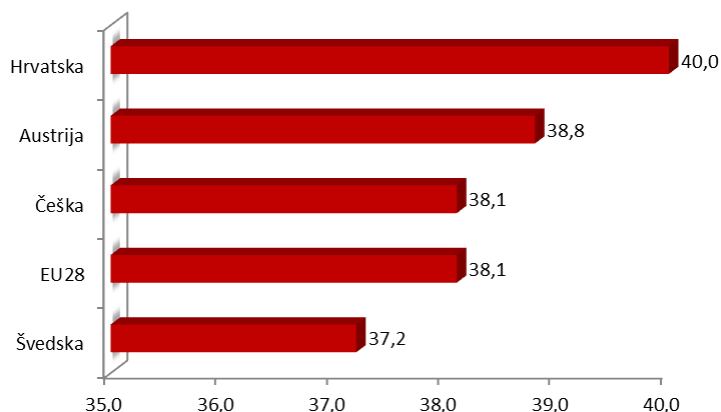
Za razliku od Slovenije i Češke kod kojih zakonske odredbe imaju vrlo važnu ulogu u reguliranju radnog vremena, situacija u Austriji i Švedskoj u potpunosti je drukčija. Naime, u tim zemljama je radno vrijeme primarno uređeno putem kolektivnih ugovora na granskoj razini.

U Austriji je radno vrijeme uređeno Zakonom o radom vremenu i Zakonom o odmorima. Dnevno radno vrijeme može trajati najduže osam sati, u što nisu uključene stanke, odnosno najviše 40 sati tjedno. Nadalje, radno vrijeme može varirati do deset sati dnevno, odnosno 50 sati tjedno, sve dok se u određenom referentnom razdoblju, koje može trajati između 13 i 52 tjedna, održava prosjek od 40 sati tjedno. Usprkos zakonskim odredbama, kolektivni ugovori imaju važniju ulogu u određivanju radnog vremena i u velikoj mjeri sadrže odredbe koje se razlikuju od zakonskih i to u korist radnika. Prije svega, kolektivnim ugovorima radno vrijeme je fleksibilnije uređeno jer se smatra da će se na taj način poduzeća lakše prilagoditi promjenama na tržištu. Njima se ujedno određuju i okviri za detaljnije uređivanje radnog vremena, a koji su onda namijenjeni pregovorima na razini poduzeća. Primjerice, na razini poduzeća radno vrijeme u određenom periodu može trajati duže zbog povećane potražnje, odnosno kraće u periodima kada je poslovanje smanjeno, ali uz uvjet da je prosječno radno vrijeme u okvirima dogovorenim u granskim kolektivnim ugovorima. Kako je prethodno u tekstu navedeno, u granskim kolektivnim ugovorima često se nalaze odredbe koje dopuštaju fleksibilnije uređenje radnog vremena na razini poduzeća, uz poštivanje određenih granica. Tako su primjerice neka poduzeća uvela tjedno radno vrijeme koje može trajati do 44 sata, ali koje u određenom referentnom razdoblju ipak u prosjeku iznosi 40 sati, odnosno koliko je to dogovoreno u kolektivnom ugovoru.

U Švedskoj je radno vrijeme uređeno Zakonom o radnom vremenu, koji propisuje određene norme, ali od kojih se najvećim dijelom odstupa u kolektivnim ugovorima, u kojima se ugovaraju odredbe koje su često povoljnije od zakonski propisanih. Uz određene iznimke, tjedno radno vrijeme iznosi 40 sati, dok prekovremeni rad ne može biti duži od deset sati tjedno, odnosno 200 sati godišnje. Međutim, radno vrijeme u Švedskoj je u najvećoj mjeri uređeno kroz kolektivne ugovore.

Pored zakonskih odredbi o trajanju radnog vremena, zanimljivo je napraviti usporedbu s trajanjem radnog vremena kako je ugovoreno kolektivnim ugovorima, što je posebno važno u zemljama kao što su Austrija i Švedska, gdje se radno vrijeme najvećim dijelom ugovora u kolektivnim ugovorima. Prema podacima za 2014. godinu, prosječno radno vrijeme ugovoreno u kolektivnim ugovorima u EU iznosilo je 38,1 sat tjedno, odnosno 1.707 sati godišnje. Uspoređujući odabrane zemlje, a što je prikazano na Slici 2., najkraće prosječno trajanje tjednog radnog vremena ugovoreno kroz kolektivne ugovore ima Švedska sa 37,2 sata, a najviše Hrvatska sa 40 sati. Slovenija nije uključena u grafički prikaz jer, kako je već prethodno spomenuto, radno vrijeme nije tema kolektivnih pregovora niti se odredbe o radnom vremenu nalaze u kolektivnim ugovorima. U slučaju Hrvatske, broj sati rada tjedno jednak je zakonski ugovorenom iznosu budući da se u kolektivnim ugovorima najčešće samo prepisuju zakonske odredbe. Uspoređujući prosječno radno vrijeme prema kolektivnim ugovorima i razinu sindikalne gustoće, može se primijetiti kako je u zemljama s višim stopama sindikalne gustoće prosječno tjedno radno vrijeme niže, nego u zemljama s nižim stopama sindikalne gustoće.

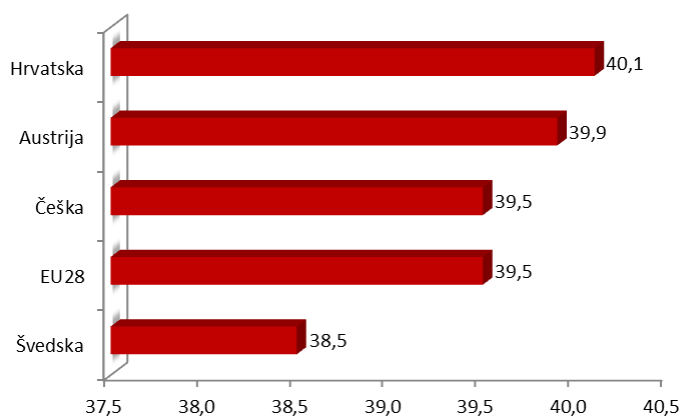
Slika 2. Prosječno tjedno radno vrijeme dogovoreno kroz kolektivne ugovore u odabranim zemljama u 2014. godini



Izvor: Izrada autora prema Eurofound (2015) *Developments in collectively agreed working time 2014*, Publications Office of the European Union, Luxembourg

Pored zakonski određenog broja radnih sati, odnosno broja sati određenih u kolektivnim ugovorima, važno je razmotriti i stvarno odrađene sate. Podaci o stvarno odrađenim tjednim satima za promatrane zemlje prikazani su na Slici 3. Prema njima, najduže se radi u Hrvatskoj, 40,1 sati tjedno, a najmanje u Švedskoj, 38,5 sati tjedno, dok je europski prosjek 39,5 sati.

Slika 3. Prosječno broj stvarno odrađenih sati tjedno u odabranim zemljama u 2014. godini



Izvor: Eurostat

3.4. Skraćeno radno vrijeme kao odgovor na krizu

Kako bi se ublažile neželjene posljedice recesije, austrijska Vlada odlučila je implementirati niz mjera kako bi očuvala radna mjesta i potaknula poduzetništvo, spriječila smanjenje zaposlenosti, odnosno povećanje nezaposlenosti. Jedna od mjera i mogućnost uvođenja skraćenog radnog vremena, koje je Vlada uvela u veljači 2009. godine. Cilj mjere je bio omogućiti, posebice malih i srednjim poduzećima, da se prilagode nepovoljnim tržišnim uvjetima, odnosno da im korištenje skraćenog radnog vremena bude praktičnije i fleksibilnije. Mjera propisuje da radno vrijeme može trajati u rasponu od 10 do 90 posto punog radnog vremena. Mjera se najprije mogla koristiti godinu dana, ali je njena primjena produljena na 18 mjeseci, uz mogućnost daljnjeg produljenja pod određenim uvjetima. Za vrijeme korištenja ovo vrijeme, poslodavac je u mogućnosti primati naknadu od strane države kako bi nadoknadio plaću radnicima, koja je smanjena zbog uvođenja skraćenog radnog vremena. Potrebno je naglasiti kako je navedenu mjeru bilo mogu koristiti samo ako je isto prethodno dogovoreno između poslodavaca i sindikata.

Implementirana mjera bila je prilično uspješna te je stoga bila dodatno proširena na način da su poslodavci mogli dobiti dodatnu naknadu za trening, odnosno mogućnost upućivanja radnika na određeni trening u vrijeme kada ne radi, a što je trebalo ojačati radnikova znanja i sposobnosti, koja bi mu ujedno pomogla u budućnosti. Procjenjuje se kako je između 2.200 i 2.300 radnika koristilo navedenu mjeru. Iznos naknade bio je osiguran od osiguranja za nezaposlenost, a morala je iznositi najmanje 14,53 eura dnevno.

Dakle, kako je već prethodno spomenuto, radnici tijekom skraćenog radnog vremena imaju pravo na naknadu, a čiji je iznos dogovoren u kolektivnom ugovoru. Naknada se odnosi na one sate kada radnik ne radi zbog uvođenja skraćenog radnog vremena. Naknada mora iznositi najmanje onoliko koliko bi iznosila naknada za nezaposlene ukoliko bi radnik ostao bez posla. Nadalje, kolektivnim ugovorom je određeno kako radnik za vrijeme rada u skraćenom radnom vremenu ne može dobiti otkaz, a u nekim KU određeno je da radnik ne može dobiti otkaz ni četiri mjeseca nakon prestanka korištenja navedene opcije. U 2009. godini oko 60.000 radnika bilo je zahvaćeno ovom odredbom, u više od 250 poduzeća.

Nakon što je u studenom 2008. godine ekonomska kriza pogodila Sloveniju, Vlada je oformila krizni tim koji je trebao formirati određene mjere kojima bi se, između ostalog, zaštitilo tržište rada od neželjenih posljedica recesije. Slijedeći primjer drugih zemalja EU, krizni tim je formirao mjere kojima bi se zaštitili radnici koji rade skraćeno radno vrijeme kao posljedica recesije. Naime, pojavom krize poduzeća su se susrela s dva velika problema, a to su smanjenje likvidnosti i pad potražnje. Najprije je donesen zakon kojim Vlada parcijalno subvencionira radnike koji rade puno radno vrijeme. Primjena zakona je u početku bila uspješna, ali kako se kriza sve više širila, donesen je novi zakon kojim se parcijalno nadoknađuju plaće onih radnika koji su zbog krize privremeno otpušteni. Procedura je bila sljedeća: poduzeća su se trebala prijaviti na Zavod za zapošljavanje Republike Slovenije (ZRSZ), objasniti svoju situaciju i razlog skraćenog radnog vremena, odnosno trenutnog otpuštanja radnika. ZRSZ bi u roku od 15 dana donio odluku o zaprimljenoj prijavi, a poduzeća kojima je odobrena subvencija u roku od najkasnije 45 dana zaprimila bi parcijalne subvencije za radnike koji rade u punom radnom vremenu, odnosno za parcijalnu naknadu najkasnije 30 dana za radnike koji trenutno ne rade. Poduzeća su se mogla aplicirati za obje mogućnosti, ali se na jednog radnika nisu mogle odnositi obje opcije.

Cilj parcijalne subvencije, za poduzeća koja su skratila radno vrijeme, je zadržavanje broja postojećih radnih mjesta uz smanjenje troškova rada. Iako nije bilo zakonom jasno propisano, mogućnost korištenja ove opcije imala su poduzeća koja su zabilježila pad potražnje od 20 posto, iako nije bilo jasno određeno u kojem razdoblju. Također, opcija se odnosila samo na radnike koji su radili puno radno vrijeme (neovisno o trajanju ugovora o radu), ali se nije odnosila na radnike koji su radili skraćeno radno vrijeme i agencijske radnike. Iznos mjesečne subvencije po radniku ovisio je o tome koliko je tjedno radno vrijeme bilo skraćeno. Primjerice, ako je radni vrijeme smanjeno na 36 sati, subvencija je iznosila 60 eura, a ako je radno vrijeme bilo smanjeno na 32 sata, subvencija je iznosila 120 eura. Međutim, poslodavci primljene subvencije nije bili zakonski obvezni proslijediti radnicima, a također su radnicima mogli smanjiti plaće do 10 posto. Za vrijeme korištenja ove opcije, radnici nisu smjeli raditi prekovremeno, niti je menadžment smio primati bonuse.

Parcijalnom naknadom se omogućeno je poslodavac 50 posto zaposlenih radnika stavi na čekanje, dok se ne postignu povoljni uvjeti za njihov ponovni rad. Za korištenje ove opcije, poslodavci su morali ispunjavati određene uvjete, a radnici su primali 85 posto prosjeka plaće u prethodna tri mjeseca. Dakle, plaća 50 posto radnika bila je pokrivena od strane države, pri čemu je najmanji iznos koji je radnik mogao primiti iznosio 350 eura mjesečno do najviše 1000 eura mjesečno, dok su poslodavci isplaćivali plaće za 35 posto radnika. Ukoliko bi naknada iznosila manje od zakonski propisane minimalne plaće, razliku bi pokrili poslodavac i Vlada, svatko po pola iznosa. Ovu opciju poslodavac je mogao koristiti najmanje tri mjeseca, uz mogućnost produženja od najviše 12 mjeseci, ali za jednog radnika opcija se mogla koristiti najviše šest mjeseci. Radnici koji su bili ovime obuhvaćeni bili su dužni provesti na treningu minimalno 20 posto vremena koje nisu radili, pri čemu je država plaćala troškove obrazovanja do 500 eura po radniku, a što je bilo financirano iz Europskog socijalnog fonda (u iznosu do 85 posto).

Poslodavci su općenito bili zadovoljni propisanim mjerama, a najveća kritika bila je osiguranje obrazovanja 20 posto vremena radnika kada ne rade, jer im je to bilo skupo i teško za organizirati. S druge strane sindikati su kritizirali ove mjere jer nije postojala obveza da se primljena naknada,

odnosno subvencija prenese na radnika, a i nije bilo spriječeno smanjenje plaća. Ipak, sindikati nisu mjere smatrali u potpunosti pogrešnima, jer su dobiveni iznosi bili veći od onih koji bi radnicima pripali za slučaj nezaposlenosti, a i podržali su obvezu obrazovanja radnika. Sve u svemu, smatra se kako su primijenjene mjere bile uspješno implementirane.

Kontakti:

- 1) Savez samostalnih sindikata Hrvatske

<http://www.sssh.hr/hr/>

Trg kralja Petra Krešimira IV, br. 2, 10000 Zagreb

Tel: 01/46 55 013

Fax: 01/46 55 040

- 2) Hrvatski zavod za zapošljavanje

www.hzz.hr

- 3) Više informacija o EU fondovima možete pronaći na internetskoj stranici

www.strukturnifondovi.hr.

