

Deterministički ili obični kaos:  
obilježja kolektivnog pregovaranja u  
Republici Hrvatskoj

doc. dr. sc. Dragan Bagić  
Odsjek za sociologiju; Filozofski fakultet Sveučilišta u Zagrebu

# Sadržaj

---

- ▶ O naslovu
- ▶ Kolektivno pregovaranje u Hrvatskoj
  - ▶ Pokrivenost kolektivnim ugovorima
  - ▶ Karakteristike sustava kolektivnog pregovaranja
- ▶ Što nam baza KU govori o ugovorenim pravima?
- ▶ Zaključci

# O naslovu

---

- ▶ **Kaos = U filozofiji, stanje nereda bez oblika, određenosti, sklada i zakona.**
  - ▶ Ima li ikakvog reda u kolektivnom pregovaranju u RH ili tu vlada odsustvo bilo kakvih pravilnosti?
  - ▶ Može li se govoriti o „*sustavu kolektivnog pregovaranja*”, što bi podrazumijevalo postojanje stabilnih obrazaca?
- ▶ **Deterministički kaos = Nepredvidljivo kaotično ponašanje nelinearnih dinamičkih sustava za koje vrijede deterministički zakoni**
  - ▶ Postoje li obrasci koji su promjenjivi ovisno o događajima u okolini?
  - ▶ Postoji li više odvojenih „*sustava kolektivnog pregovaranja*” u različitim sektorima, u kojima vrijede zasebni „zakoni”?

# Kolektivno pregovaranje u Hrvatskoj

## Izvori podataka

---

- ▶ Podaci o pokrivenosti kolektivnim ugovorima te obilježjima kolektivnog pregovaranja se temelje na istraživanju provedenom po narudžbi Ministarstva rada i mirovinskog sustava 2014. godine
  - ▶ Prikupljeni podaci iz svih evidencija KU u RH (22+ evidencije)
  - ▶ Provedena analiza (kodiranje) navedenih podataka
  - ▶ Podaci se odnose na stanje u drugoj polovici 2014. godine
- ▶ Podaci o sadržaju KU iz baze KU koja je nastala u okviru projekta
  - ▶ Obuhvaća podatke iz 197 KU koji su do sada uneseni u bazu

# Kolektivno pregovaranje u Hrvatskoj

## Pokrivenost kolektivnim ugovorima (1)

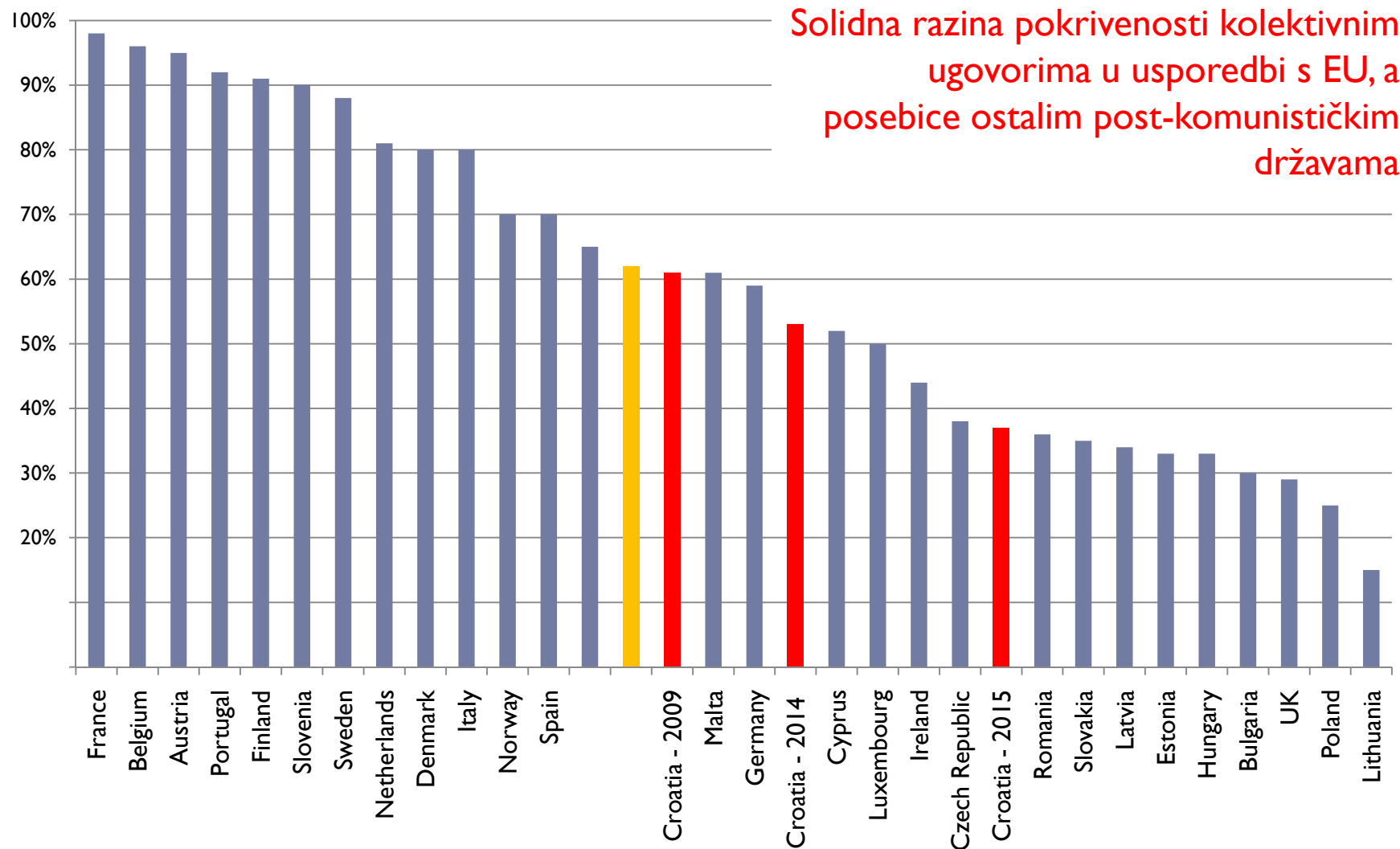
---

Broj važećih kolektivnih ugovora prema tipu poslodavca

Vrsta poslodavca	Broj ugovora	Udio
<b>Uprava i javne službe</b>	<b>72</b>	<b>12,6%</b>
<i>Središnja država</i>	13	2,3%
<i>Lokalna država</i>	59	10,4%
<b>Javna poduzeća</b>	<b>134</b>	<b>23,5%</b>
<i>U vlasništvu središnje države</i>	52	9,1%
<i>U vlasništvu lokalne države</i>	83	14,4%
<b>Privatni poslodavci</b>	<b>364</b>	<b>63,9%</b>
<b>Ukupno</b>	<b>570</b>	<b>100%</b>

# Kolektivno pregovaranje u Hrvatskoj

## Pokrivenost kolektivnim ugovorima (2)



# Kolektivno pregovaranje u Hrvatskoj

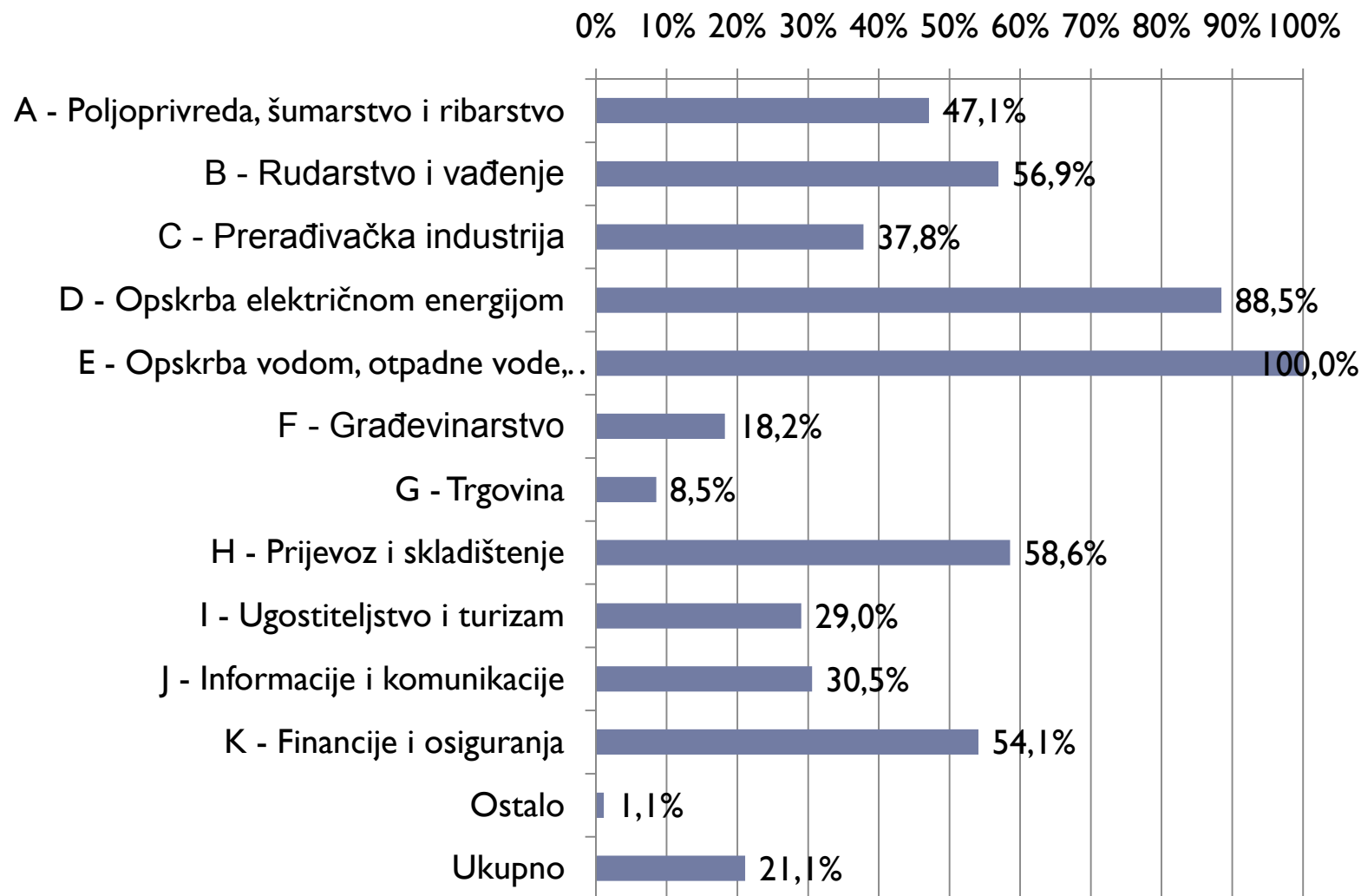
## Pokrivenost kolektivnim ugovorima (3)

Pokrivenost radnika kolektivnim ugovorima po tipu poslodavca

	Ukupno ovisno zaposleni			Bez proširenja
	Ukupan broj zaposlenih na koje se primjenjuju KU	Ukupno zaposleni	Pokrivenost	
<b>Uprava i javne službe</b>	<b>262.215</b>	<b>297.098</b>	<b>88,3%</b>	<b>88,3%</b>
<i>Središnja država</i>	254.706	254.706	100,0%	100%
<i>Lokalna država</i>	7.509	42.392	17,7%	17,7%
<b>Javna poduzeća</b>	<b>105.626</b>	<b>141.469</b>	<b>74,7%</b>	<b>74,7%</b>
<i>U vlasništvu središnje države</i>	80.189	103.482	77,5%	77,5%
<i>U vlasništvu lokalne države</i>	25.437	37.987	67,0%	67,0%
<b>Privatni poslodavci</b>	<b>280.615</b>	<b>792.627</b>	<b>35,4%</b>	<b>10,9%</b>
<b>Ukupno</b>	<b>648.456</b>	<b>1.231.194</b>	<b>52,7%</b>	<b>36,9%</b>

# Kolektivno pregovaranje u Hrvatskoj

## Pokrivenost kolektivnim ugovorima (4)





## Kolektivno pregovaranje u Hrvatskoj

### Karakteristike sustava kolektivnog pregovaranja (1)

---

- ▶ Većina kolektivnog pregovaranja u RH se odvija na razini poduzeća (takozvani kućni kolektivni ugovori)
  - ▶ Od ukupno 570 važećih KU samo 16 njih su granski kolektivni ugovori (stanje do početka 2015. godine)
  - ▶ Međutim, granski KU imaju značajan utjecaj na ukupnu pokrivenost, pogotovo kada su prošireni administrativnom odlukom Ministra, sukladno ZOR-u
    - ▶ Oko 2/3 ukupne pokrivenosti otpada na granske KU (uzimajući u obzir i proširenja)
    - ▶ Oko 1/2 zaposlenih u gospodarstvu je pokriveno granskim KU, odnosno 40% samo granskim KU

# Kolektivno pregovaranje u Hrvatskoj

## Karakteristike sustava kolektivnog pregovaranja (2)

---

- ▶ No, ne postoji jedinstven sustav kolektivnog pregovaranja u RH:
  - ▶ Pregovara se na svim razinama, ovisno o uspostavljenim obrascima i tradiciji
    - ▶ Granska razina; granska + kućna; samo kućna
    - ▶ Dodatno komplicirano u javnim službama – temeljni vs. granski
  - ▶ Ne postoje jedinstveni i uređeni ciklusi kolektivnog pregovaranja
    - ▶ Vrlo različita ročnost, od ugovora na neodređeno do ugovora na određeno različitog trajanja
    - ▶ S obzirom na to svatko pregovara u drugo vrijeme – nema sinkronizacije među sektorima ili među poslodavcima
    - ▶ Čak i kod istog poslodavca različita ročnost i ciklusi – npr. javna službe

## Kolektivno pregovaranje u Hrvatskoj Karakteristike sustava kolektivnog pregovaranja (2)

---

- ▶ **Kriteriji za definiranje obilježja kolektivnog pregovaranja:**
  - ▶ Razinu na kojoj se pregovara
  - ▶ Ročnost ugovora (neodređeno ili određeno)
  - ▶ Redovitost i trajanje ciklusa pregovaranja
- ▶ **Temeljem tih kriterija možemo prepoznati četiri različita sustava kolektivnog pregovaranja:**
  - ▶ Dinamično pregovaranje (isključivo) na granskoj razini
  - ▶ Dvorazinsko pregovaranje
  - ▶ Dinamično pregovaranje na razini poduzeća
  - ▶ Neredovito pregovaranje na razini poduzeća

# Kolektivno pregovaranje u Hrvatskoj

## Karakteristike sustava kolektivnog pregovaranja (3)

---

- ▶ **Dinamično pregovaranje (isključivo) na granskoj razini**
  - ▶ Pregovaranje na „granskoj” razini, a za javne službe na „dvije” granske razine (temeljni ugovor i ugovori za svaku djelatnost zasebno).
  - ▶ Ugovori na određeno, obično u trajanju od 4 godine.
  - ▶ Redoviti ciklusi (mada povremeno dolazi do „raspadanja” ciklusa i sustava uvjetovano političkim odlukama Vlada).
  - ▶ Uglavnom javne službe i državna uprava; neke djelatnosti u gospodarstvu
- ▶ **Dvorazinsko pregovaranje**
  - ▶ Zadržalo se samo u nekim djelatnostima (trgovina, građevinarstvo, ugostiteljstvo i turizam, drvna i papirna industrija, putničke agencije, djelatnost razminiranja, pomorci)
  - ▶ Granski ugovori u pravilu na neodređeno; reguliraju opća pravila i meka prava, te ostavljaju dosta prostora za pregovore na razini poduzeća
  - ▶ Prate ih dodatni ugovori na razini poduzeća (osim u djelatnosti trgovine)
  - ▶ Ugovori na neodređeno, bez redovitih ciklusa.

## Kolektivno pregovaranje u Hrvatskoj

### Karakteristike sustava kolektivnog pregovaranja (4)

---

- ▶ **Dinamično pregovaranje na razini poduzeća**
  - ▶ KU samo na razini poduzeća
  - ▶ Ugovori na određeno s redovitim ciklusima pregovora (različita ročnost od 1 do 5 godina)
  - ▶ U nekim poduzećima ugovori na neodređeno ali se potpisuju redoviti aneksi
  - ▶ Prisutno u javnim poduzećima te dijelu velikih privatnih poduzeća
- ▶ **Neredovito pregovaranje na razini poduzeća**
  - ▶ KU samo na razini poduzeća
  - ▶ Ugovori na neodređeno, koji su uglavnom relativno stari, bez redovitog ažuriranja kroz anekse ili obnove ugovora
  - ▶ Upitna relevantnost, barem kada je u pitanju uređivanje osnovne plaće
  - ▶ Prisutno u dijelu velikih privatnih poduzeća

# Kolektivno pregovaranje u Hrvatskoj

## Karakteristike sustava kolektivnog pregovaranja (5)

---

### Vrsta ugovora prema ročnosti i starost ugovora

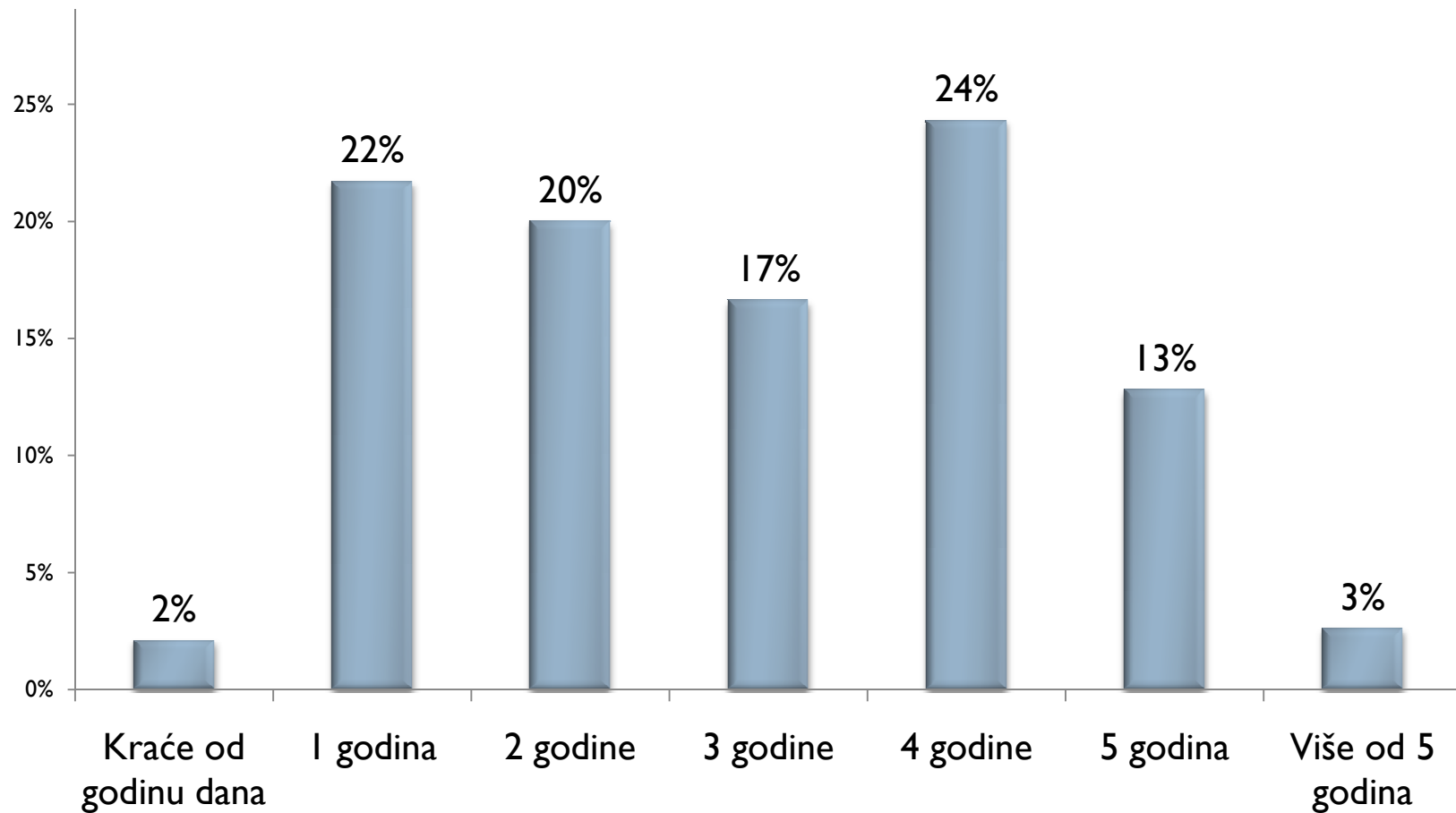
	Udio ugovora na neodređeno	Prosječna starost	
		Ugovori na neodređeno	Ugovori na određeno
<b>Uprava i javne službe</b>	<b>47%</b>	<b>7.3</b>	<b>1.4</b>
<i>Središnja država</i>	<i>0%</i>	<i>.</i>	<i>1.3</i>
<i>Lokalna država</i>	<i>58%</i>	<i>7.3</i>	<i>1.4</i>
<b>Javna poduzeća</b>	<b>43%</b>	<b>7.7</b>	<b>1</b>
<i>U vlasništvu središnje države</i>	<i>27%</i>	<i>6.8</i>	<i>1.2</i>
<i>U vlasništvu lokalne države</i>	<i>52%</i>	<i>8</i>	<i>0.9</i>
<b>Privatni poslodavci</b>	<b>66%</b>	<b>7.8</b>	<b>1.6</b>
<b>Ukupno</b>	<b>58%</b>	<b>7.3</b>	<b>1.4</b>



# Kolektivno pregovaranje u Hrvatskoj

## Karakteristike sustava kolektivnog pregovaranja (6)

Ročnost ugovora sklopljenih na određeno vrijeme



Što nam baza KU govori o ugovorenim pravima?

## Općenito o sadržaju KU

---

- ▶ U pogledu sadržaja KU i visini prava, postoji relativno značajna usklađenost među KU
- ▶ Glavno sadržajno obilježje KU jest stavljanje naglaska na „ostala materijalna prava” umjesto na reguliranje strukture, visine i usklađivanja osnovne plaće
  - ▶ U većinu KU visina osnovne plaće za pojedina radna mjesta ili kategorije radnih mjesta je samo djelomično definirana!
    - ▶ U javnom sektoru gotovo da se ne pregovara o osnovnoj plaći
    - ▶ U javnim poduzećima i dijelu privatnih često se definira samo osnovica ali ne i koeficijenti/bodovi



Što nam baza KU govori o ugovorenim pravima?

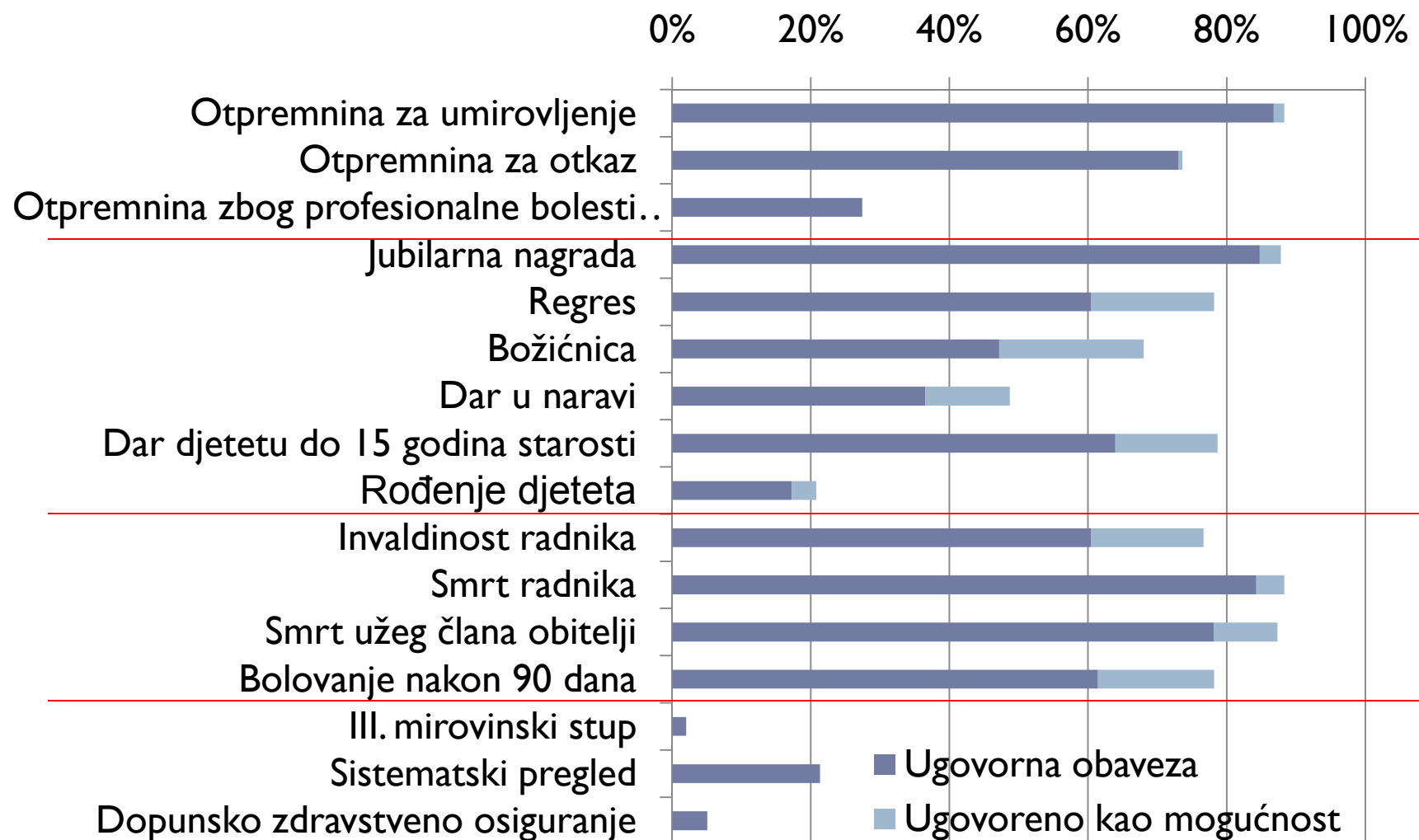
## Određivanje plaća

---

- ▶ U 92% KU je određen način određivanja plaće
  - ▶ 78% - osnovica\*koeficijent/bodovi
  - ▶ 14% - definirani platni razredi
  - ▶ Ali se samo u xy% KU doista može izračunati iznos osnovne plaće
- ▶ U 85% KU definiran iznos najniže plaće
- ▶ U 55% KU definiran način usklađivanja osnovne plaće
- ▶ U 87% KU ugovoreno uvećanje plaće po godini staža

# Što nam baza KU govori o ugovorenim pravima?

## Ostala materijalna prava



# Zaključci (1)

---

- ▶ Kolektivno pregovaranje u Republici Hrvatskoj više ima obilježja determinističkog, nego običnog kaosa:
  - ▶ Postoje neki obrasci i red, ali ne postoji više različitih obrazaca
  - ▶ Pojedini obrasci pregovaranja su osjetljivi na vanjske promjene
- ▶ Puno veća usklađenost u sadržaju nego u ciklusima (vrijeme potpisivanja, ročnost)
- ▶ Obrasci kolektivnog pregovaranja ovise o uspostavljenim tradicijama u pojedinim sektorima djelatnosti te nema primarno veze s podjelom na javni/privatni sektor

## Zaključci (2)

---

- ▶ Prostori za unapređenje sustava kolektivnog pregovaranja:
  - ▶ Uspostavljanje sustava unutar pojedinih grana djelatnosti i/ili gospodarstva u cjelini
    - ▶ Usklađivanje ciklusa, vrste i ročnosti ugovora, strukture odredbi i prava
    - ▶ Koristi za radnike i sindikate: „normalizacija” i „rutinizacija” kolektivnog pregovaranja
  - ▶ Bolje reguliranje osnovne plaće i usklađivanja kretanja plaća
    - ▶ Pitanje opće politike plaća – faktor ukupne makroekonomske stabilnosti
  - ▶ Rješavanje specifičnih pitanja za sektore kroz KU umjesto kroz zakonodavstvo
    - ▶ Zapravo, primjeren oblik fleksibilizacije regulative