



Jačanje bipartitnog partnerstva kroz zajednički rad na kolektivnom pregovaranju (HR.5.1.02-0002)

OBILJEŽJA SUSTAVA KOLEKTIVNOG PREGOVARANJA U REPUBLICI HRVATSKOJ:

ŠTO ZNAMO, A ŠTO TEK TREBAMO DOZNATI?

dr.sc. Dragan Bagić, docent

Odsjek za sociologiju, Filozofski fakultet u Zagrebu



Ulaganje u budućnost
Projekt je sufinancirala Europska unija iz
Europskog socijalnog fonda

Sadržaj

1.0. Uvod	3
2.0. Obilježja sustava kolektivnog pregovaranja u Republici Hrvatskoj: što znamo?	3
2.1. Broj i evidencija kolektivnih ugovora	3
2.2. Razina pregovaranja i područje primjene.....	6
2.3. Dinamika i ciklusi pregovaranja	12
2.4. Sadržaj kolektivnih ugovora	18
3.0. Što bi nam baza kolektivnih ugovora trebala omogućiti da saznamo o sustavu kolektivnog pregovaranja u Republici Hrvatskoj?.....	20
4.0. Sugestije za strukturiranje baze podataka i unos podataka	23

Izveštaj je sastavljen za potrebe 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 autora, te ne prejudicira stavove EU, niti bilo kojeg od projektnih partnera, u vezi teme koju obrađuje.

1.0. Uvod

U okviru IPA projekta „*Jačanje bipartitnog partnerstva kroz zajednički rad na kolektivnom pregovaranju*“ (u daljnjem tekstu Projekt) predviđena je izrada baze važećih kolektivnih ugovora s pripadajućim softverom za analizu prikupljenih podataka (u daljnjem tekstu: baza podataka). Kao stručnu podlogu za izradu navedene baze, partneri na projektu naručili su studiju o obilježjima kolektivnog pregovaranja u Republici Hrvatskoj s preporukama za strukturiranje navedene baze podataka i definiranje analitičkih mogućnosti popratnog softvera.

Kako bi koncipiranje same baze podataka te prezentacijskih i analitičkih mogućnosti softvera bilo osmišljeno tako da zadovoljava potrebe različitih vrsta potencijalnih korisnika, odnosno različitih namjena,, u ovom dokumentu najprije su prezentirana opća obilježja sustava kolektivnog pregovaranja u Republici Hrvatskoj, potom su sumirani indikatori i vrste analiza koje mogu biti od interesa različitim akterima za različite potrebe vezano uz obilježja sustava kolektivnog pregovaranja, dok su u trećem dijelu dane konkretne sugestije za strukturiranje same baze podataka te unos podataka.

Podaci koji se odnose na obilježja sustava kolektivnog pregovaranja u ovom dokumentu prikupljeni su u jesen 2014. godine u okviru projekta Analiza sustava plaća u Republici Hrvatskoj, kojeg je naručilo i financiralo Ministarstvo rada i mirovinskog sustava.

2.0. Obilježja sustava kolektivnog pregovaranja u Republici Hrvatskoj: što znamo?

2.1. Broj i evidencija kolektivnih ugovora

U Republici Hrvatskoj je u periodu između kraja lipnja i početka studenog 2014. godine bilo u primjeni oko 570 kolektivnih ugovora.¹ Međutim, valja napomenuti kako se navedeni broj odnosi na broj važećih kolektivnih ugovora prema formalnim kriterijima temeljem službenih evidencija kolektivnih ugovora propisanih Zakonom o radu (ZOR), što znači da se radi ili o ugovorima sklopljenim na neodređeno ili ugovorima sklopljenim na određeno čiji se datum isteka nalazi u navedenim vremenskim okvirima (između 30.6. i 1.11.). U praksi je poznato da postoje ugovori koji prema navedenim formalnim kriterijima nisu važeći, ali su svejedno u primjeni jer sadrže odredbu da se

¹ S obzirom na odredbe o produženoj primjeni, povremena kašnjenja u evidentiranju kolektivnih ugovora kao i kašnjenja zaključenja kolektivnih ugovora za pojedine djelatnosti i poduzeća gdje postoje redoviti ciklusi kolektivnog pregovaranja, smatramo pogrešnim u analizi pokrivenosti kolektivnim ugovorima „povući crtu“ na jedan konkretan datum. Ispravnijim pristupom smatramo uzeti duži period u kojem se u obzir uzimaju važeći kolektivni ugovori.

ugovor nastavlja primjenjivati i nakon isteka roka na koji je sklopljen ako su obje strane potpisnice suglasne.² Iako takvi ugovori nemaju jednak formalno-pravni status (npr. pitanje utuživosti prava), oni „upravljaju“ pravima zaposlenih sve dok je s tim suglasan poslodavac. Primjer takvog ugovora je Nacionalni kolektivni ugovor za hrvatske pomorce na putničkim brodovima i trajektima, koji je sklopljen 1998. godine na rok od dvije godine, no sadrži odredbu u stavku 3. članka 115. u kojoj se navodi da se ugovor nastavlja primjenjivati i nakon tog roka do otkaza jedne od strana ili sklapanja novog ugovora.³ Prema tvrdnjama obiju strana potpisnica (i sindikata i udruge poslodavaca) navedeni ugovor je još u primjeni i primjenjuje se na relativno velik broj zaposlenih, s obzirom da se primjenjuje i u Jadroliniji, najvećem brodaru za prijevoz putnika u Hrvatskoj. Nažalost, ne postoji sistematski način da se „otkriju“ takvi ugovori osim iskustvenih informacija samih aktera kolektivnog pregovaranja.

Drugi tip problema s utvrđivanjem broja važećih kolektivnih ugovora jest činjenica da su službene evidencije često neažurirane i nisu međusobno usklađene. Neažuriranost službenih evidencija kolektivnih ugovora se prije svega odnosi na činjenicu da se u njima ne bilježe statusne promjene kod poslodavaca kod kojih se primjenjuju određeni kolektivni ugovori. S obzirom da naše zakonodavstvo dopušta sklapanje kolektivnih ugovora na neodređeno vrijeme, jednom evidentiran kolektivni ugovor na neodređeno u službenoj evidenciji ostaje formalno važeći sve dok jedna od strana ne izvršiti nadležno tijelo o otkazu kolektivnog ugovora. Međutim, u situacijama kada dođe do statusnih promjena poslodavca, bilo da je poduzeće likvidirano bilo da se pripojilo drugom poduzeću,⁴ takva promjena se ne evidentira u evidencijama kolektivnih ugovora.

S obzirom da se evidencija važećih kolektivnih ugovora vodi kod 22 različita tijela (Ministarstvo rada i mirovinskog sustava te 21 županijski ured državne uprave), često se događa i da ugovori za istog poslodavca budu registrirani više puta kod različitih tijela, najčešće jednom kod Ministarstva, a drugi puta u županijskom uredu državne uprave. Takva situacija se najčešće događa kada se jedan ugovor sklopi na neodređeno, a onda u međuvremenu dođe do njegovog otkaza i sklapanja novog ugovora, koji se onda registrira kod drugog tijela.⁵ Dvostruko evidentiranje ugovora za istog poslodavca događa se i kada u međuvremenu između potpisivanja dva ugovora dođe do promjene naziva

² U tom smislu termin „važeći“ koji se koristi u ovom dokumentu se zapravo odnosi na „ugovore u primjeni“, iako oni formalno-pravno nisu važeći.

³ Pravno gledajući, navedena odredba je upitna i nejasna. Prije svega, nejasno je kako se može „otkazati“ ugovor koji je istekao.

⁴ ZOR uređuje ograničenu primjenu kolektivnog ugovora nakon pripajanja jednog društva drugom.

⁵ Razlog zbog kojeg dolazi do registracije kod različitih tijela posljedica je ili promjene u organizaciji poslovanja (recimo širenja na više županija ili pak smanjivanja samo na područje jedne županije) ili loše informiranosti potpisnika koji predaje kolektivni ugovor na evidenciju.

poslodavca, zbog čega administrativno osoblje onda noviji ugovor evidentira kao potpuno nezavisan od starijeg, koji se i dalje vodi kao važeći.

Naša analiza je pokazala da oko 15% kolektivnih ugovora koji se formalno vode u evidencijama kao važeći zapravo više nisu u primjeni iz nekog od opisanih razloga. To dovodi do toga da je u službenim evidencijama evidentirano oko 660 važećih ugovora, iako se nešto manje od 100 njih više ne primjenjuje. Navedena činjenica ukazuje na potrebu pažljivog vođenja evidencija i u bazi koja se priprema u okviru ovog projekta, ali svakako ukazuje i na potrebu stvaranja i vođenja jedne takve baze kolektivnih ugovora.

Tablica 1. Struktura važećih ugovora prema tijelu evidencije

TIJELO EVIDENCIJE	BROJ	UDIO
Ministarstvo rada i mirovinskog sustava	139	24,4%
Ured državne uprave prema županiji		
Istarska	58	10,2%
Primorsko-goranska	54	9,5%
Splitsko-dalmatinska	51	8,9%
Dubrovačko-neretvanska	30	5,3%
Osječko-baranjska	26	4,6%
Krapinsko-zagorska	22	3,9%
Zagrebačka	21	3,7%
Brodsko-posavska	20	3,5%
Međimurska	19	3,3%
Sisačko-moslavačka	15	2,6%
Zadarska	15	2,6%
Šibensko-kninska	14	2,5%
Koprivničko-križevačka	13	2,3%
Karlovačka	12	2,1%
Varaždinska	12	2,1%
Grad Zagreb	11	1,9%
Požeško-slavonska	11	1,9%
Vukovarsko-srijemska	11	1,9%
Bjelovarsko-bilogorska	8	1,4%
Virovitičko-podravska	6	1,1%
Ličko-senjska	2	0,4%

Izvor: Izrada autora

Od oko 570 važećih kolektivnih ugovora 139 ih je registrirano u Ministarstvu rada i mirovinskog sustava jer se primjenjuju na području dvije ili više županija, dok je preostalih 431 registrirano u dvadeset i jednom uredu državne uprave u županijama.⁶ Tri županije se izdvajaju prema broju evidentiranih važećih ugovora (preko 50), a to su Istarska, Primorsko-goranska i Splitsko-dalmatinska (Tablica 1.). Značajan broj ugovora registriran je i u uredima državne uprave u Dubrovačko-neretvanskoj i Osječko-baranjskoj županiji. Vidljivo je kako broj evidentiranih važećih ugovora nije proporcionalan veličini županije u smislu broja stanovnika, što znači da na intenzitet kolektivnog pregovaranja po županijama utječu drugi faktori, kao što je struktura gospodarskih subjekata s obzirom na djelatnost i veličinu, prisutnost i organiziranost sindikata itd.

Važećim kolektivnim ugovorima regulirana su prava ukupno oko 648.000 ovisno zaposlenih u Republici Hrvatskoj, što s obzirom na oko 1.231.000 ovisno zaposlenih čini pokrivenost od oko 53%. Navedena pokrivenost niža je za oko osam postotnih poena u odnosu na početak ekonomske krize u Republici Hrvatskoj 2009. godine, kada je iznosila 61%.⁷

2.2. Razina pregovaranja i područje primjene

Tako veliki broj važećih ugovora jasno sugerira značajnu proširenost kolektivnog pregovaranja na razini poduzeća (kućni ugovori). Kada se uzmu u obzir i kolektivni ugovori za državne i javne službenike, od

570 važećih kolektivnih ugovora samo 16 čine granski kolektivni ugovori.⁸ U privatnom sektoru je u primjeni njih devet: Kolektivni ugovor (KU) za graditeljstvo, KU za ugostiteljstvo, KU za putničke agencije, KU za drvnu i papirnu industriju, Nacionalni KU za hrvatske pomorce u međunarodnoj plovidbi, Nacionalni KU za hrvatske pomorce na putničkim brodovima i trajektima,⁹ KU za djelatnost zdravstva u privatnoj praksi Hrvatske, KU za zaposlene u poduzećima članicama GIU Cestar (održavanje javnih cesta) te KU za djelatnost humanitarnog razminiranja. Od devet navedenih ugovora, četiri se primjenjuju na sve poslodavce i zaposlene u odgovarajućim djelatnostima temeljem

⁶ U praksi je broj konkretnih ureda u kojima se kolektivni ugovori evidentiraju i veći jer se u nekim županijama evidencija vodi u više ispostava ureda državne uprave. Ta činjenica dodatno otežava standardizaciju i ažuriranost evidencija.

⁷ Bagić, D. (2010) Sustav industrijskih odnosa u Republici Hrvatskoj: hrvatski sindikati između društvene integracije i tržišnog sukoba, doktorska disertacija, Filozofski fakultet, Sveučilište u Zagrebu.

⁸ U ovom dokumentu „granskim“ kolektivnim ugovorima smatramo sve kolektivne ugovore koji se primjenjuju na zaposlene kod više vlasnički nepovezanih poslodavaca. Dodatno, granskim ugovorima smatramo i kolektivne ugovore za zaposlene čija se plaća osigurava iz državnog proračuna jer su njima regulirana prava velikog broja zaposlenih iz jedne ili više djelatnosti.

⁹ Formalno ovaj ugovor je istekao još 2000. godine, no obje strane potpisnice tvrde da je taj ugovor još uvijek u primjeni.

odluke ministra o proširenju, sukladno odredbama ZOR-a.¹⁰ U javnom sektoru se primjenjuje još sedam granskih kolektivnih ugovora: KU za državne službenike i namještenike, Temeljni KU za službenike i namještenike u javnim službama, KU za djelatnost zdravstva i zdravstvenog osiguranja, KU za zaposlene u osnovnoškolskim ustanovama, KU za zaposlenike u srednjoškolskim ustanovama, Granski KU za zaposlenike u ustanovama kulture koje se financiraju iz Državnog proračuna te KU za djelatnost socijalne skrbi.

Iako u broju granski ugovori čine manjinu važećih kolektivnih ugovora, oni su odgovorni za većinu pokrivenosti zaposlenih kolektivnim ugovorima u Republici Hrvatskoj. Od oko 650.000 zaposlenih čija su prava regulirana važećim kolektivnim ugovorima, oko 433.000 (67%) njih taj status zahvaljuje primjeni jednog od 16 navedenih granskih kolektivnih ugovora. Kada se u obzir uzmu zaposleni u gospodarstvu (dakle, bez zaposlenih u državnoj upravi i javnim službama, odnosno lokalnoj i regionalnoj samoupravi) bez obzira na vlasništvo, od oko 388.000 onih čija su prava regulirana kolektivnim ugovorom, oko 179.000 (46%) to pravo ima zahvaljujući granskim kolektivnim ugovorima. Posebno veliki doprinos na broj zaposlenih čija su prava regulirana granskim ugovorima imaju dva granska ugovora čija je primjena proširena odlukom ministra, to su KU za graditeljstvo i KU za ugostiteljstvo. Krajem 2013. godine ti ugovori su barem formalno regulirali prava oko 141.000 ovisno zaposlenih ili oko 36% zaposlenih u gospodarstvu. Međutim, još uvijek preko polovine zaposlenih u gospodarstvu na koje se primjenjuje kolektivni ugovor, ili oko 209.000, svoja prava zahvaljuje primjeni samo kućnog kolektivnog ugovora. Uz njih, na još oko 26.000 zaposlenih u gospodarstvu primjenjuje se i granski i kućni kolektivni ugovor. Dakle, na oko 235.000 zaposlenih u gospodarstvu primjenjuje se kućni ugovor. Iz navedenih podataka razvidno je kako za dobivanje cjelovite slike o sustavu kolektivnog pregovaranja valja prikupljati detaljne podatke o kućnim kolektivnim ugovorima, s obzirom da oni imaju značajnu ulogu u sustavu kolektivnog pregovaranja, pogotovo u pojedinim djelatnostima (vidi Tablicu 2).

Jedno od obilježja sustava kolektivnog pregovaranja u Republici Hrvatskoj jest i primjena više kolektivnih ugovora istovremeno, odnosno postojanje dvorazinskog (ili čak višerazinskog) kolektivnog pregovaranja za pojedine skupine zaposlenih. Navedeno obilježje kolektivnog pregovaranja je od posebnog značaja prilikom strukturiranja baze podataka kolektivnih ugovora, koja bi trebala poslužiti kao oruđe za detaljnu analizu prava pojedinih skupina radnika. Naime, za svakog radnika na kojeg se primjenjuje kolektivni ugovori važno je znati koji ugovor se primjenjuje te koja prava crpi temeljem kojeg kolektivnog ugovora. S obzirom na odredbu ZOR-a o primjeni za radnika povoljnijeg prava, navedeno obilježje je posebno značajno u kontroli primjene kolektivnih ugovora.

¹⁰ Primjena proširenja prestaje u veljači 2015. godine po sili novog ZOR-a te će se ovaj popis mijenjati ovisno o donošenju ili ne donošenju novih odluka o proširenju od strane ministra nadležnog za rad.

Kada je u pitanju primjena administrativno proširenih granskih kolektivnih ugovora, postoji nejasnoća u pogledu obuhvata poslodavaca na koje se primjenjuju ti ugovori. Naime, poznato je da je većina poduzeća registrirana za veći broj djelatnosti, te su u sudskom registru sve djelatnosti jednako važne, odnosno ne postoji izdvojena jedna glavna djelatnost. Iz toga proizlazi jedna moguća interpretacija područja primjene proširenih kolektivnih ugovora, prema kojoj se prošireni kolektivni ugovori primjenjuju na sva poduzeća koja su u sudskom registru registrirana za obavljanje djelatnosti za koje postoje prošireni kolektivni ugovori, bez obzira da li poduzeće tu djelatnost doista obavlja ili ne. Takva interpretacija dovodi do potencijalno apsurdnih situacija u kojima se, primjerice KU za ugostiteljstvo treba primjenjivati na poduzeća koja se recimo bave proizvodnjom metala, jer na popisu djelatnosti u sudskom registru navode i ugostiteljske djelatnosti. Druga apsurdna situacija jest da se na neko poduzeće odnose svi prošireni kolektivni ugovori iako možda poduzeće ne obavlja niti jednu od četiri djelatnosti za koje postoje prošireni kolektivni ugovori. Druga moguća interpretacija jest da se prošireni kolektivni ugovori primjenjuju prema glavnoj djelatnosti prema statističkim kriterijima. Naime, svako poduzeće u Državnom zavodu za statistiku (DZS) registrira svoju glavnu djelatnost i to precizno prema Nacionalnoj klasifikaciji djelatnosti (NKD). Glavna djelatnost prema statističkim kriterijima ne dodjeljuje se proizvoljno, nego na temelju vrlo preciznih statističkih kriterija, kao što je udio pojedine djelatnosti u ukupnoj dodanoj vrijednosti koju poduzeće stvara, odnosno udjelu zaposlenih koji rade na obavljanju pojedine djelatnosti poduzeća. Državni zavod za statistiku (DZS) bi u svojim registrima trebao evidentirati i sporedne djelatnosti poduzeća prema statističkim kriterijima, temeljem stvarne gospodarske aktivnosti poduzeća, a ne temeljem formalne registracije u sudskom registru. Glavna djelatnost prema statističkom kriteriju se koristi u svim statistički izvještajima i analizama, uključujući i godišnji financijski izvještaj kojeg je svako poduzeće dužno objaviti. Niz propisa referira se na glavnu djelatnost prema navedenom kriteriju.¹¹ Većina poduzeća, pogotovo malih i srednjih, obavlja jednu ili dvije djelatnosti te su one u pravilu srodne, što znači da se nalaze unutar istog odjeljka ili skupine prema NKD-u.

S obzirom da prvo načelo u praksi nije provedivo kod stvaranja velikih baza podataka i analiza, jer bi najprije trebalo iz sudskog registra za sva poduzeća preuzeti popis djelatnosti za koje su registrirane te ih kodirati prema NKD-u (u većini slučajeva u sudskom registru te djelatnosti nisu kodirane prema NKD-u) u ovoj analizi smo poduzeća u djelatnosti svrstavali prema drugom kriteriju, kriteriju glavne djelatnosti prema evidenciji DZS-a, koja se koristi i u svim javno dostupnim bazama podataka poduzeća (Poslovna Hrvatska, Baza godišnjih financijskih izvještaja FINA-e, Otvoreno poslovanje itd.). S obzirom na navedene praktične, ali i suštinske aspekte, smatramo kako bi se i u bazi kolektivnih

¹¹ Primjerice plaćanje spomeničke rente prema Zakonu o zaštiti i očuvanju kulturnih dobara. Slično je i sa zakonima koji reguliraju kvote za zapošljavanje osoba s invaliditetom i sl.

ugovora valjalo voditi drugim načelom, prema kojem se poduzeće svrstava u određeno područje djelatnosti prema kodu glavne djelatnosti koja je registrirana u DZS-u. Ako se prihvati takav pristup, tada bi se primjena administrativno proširenih kolektivnih ugovora u bazi vodila samo za poduzeća čija je djelatnost u odgovarajućem području (najviša slovna razina) ili odjeljku, odnosno skupini NKD-a, ovisno o tome na kojoj razini je sklopljen prošireni granski ugovor.¹²

Dvorazinsko pregovaranje nije jednako prisutno u svim djelatnostima i kod svih tipova poslodavaca, nego je svojevrsna specifičnost nekih djelatnosti. Dvorazinsko pregovaranje susrećemo za zaposlene u javnim službama, na koje se primjenjuje s jedne strane Temeljni kolektivni ugovor za službenike i namještenike u javnim službama te još osam granskih ili kućnih kolektivnih ugovora. Uz temeljni kolektivni ugovor uobičajeno je potpisivanje granskih ugovora koji pobliže određuju prava zaposlenih u pojedinim djelatnostima. Kako je ranije navedeno, u primjeni je pet takvih granskih ugovora (osnovno školstvo, srednje školstvo, socijalna skrb, kultura i zdravstvo) te se pregovara o sklapanju šestog ugovora (za znanost i visoko obrazovanje). Uz te granske ugovore, kojima se reguliraju prava zaposlenih u različitim ustanovama, postoji još i nekoliko kućnih ugovora, koji se primjenjuju na zaposlene u pojedinim institucijama (primjerice Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje, Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje i sl.).

U gospodarstvu je dvorazinsko pregovaranje prisutno u onim djelatnostima za koje postoje granski kolektivni ugovori, kao što je drvna i papirna industrija, građevinarstvo, turizam i ugostiteljstvo, putničke agencije itd. Kao što je prikazano u tablici 2, mjera u kojoj je prošireno kućno kolektivno pregovaranje uz gransko, značajno se razlikuje od djelatnosti do djelatnosti. Najrasprostranjenije je u djelatnosti turizma i ugostiteljstva, gdje uz prošireni granski ugovor postoji još preko 90 kućnih kolektivnih ugovora. U području građevinarstva se uz dva granska ugovora primjenjuje još oko 36 kućnih ugovora. Kada su u pitanju KU za drvnu i papirnu industriju te za putničke agencije, formalno gledajući uz njih se primjenjuje još ukupno 7 kućnih ugovora. Zanimljivo je da se u pojedinim slučajevima može govoriti o dvorazinskom granskom pregovaranju. Primjer takvog sustava pregovaranja susrećemo kod poduzeća za održavanje i građenje cesta. Naime, GIU Cestar koji okuplja 14 poduzeća za izgradnju i održavanje cesta, uglavnom u vlasništvu jedinica lokalne i regionalne samouprave, ima potpisan granski kolektivni ugovor za svoje radnike. Osim toga, na njihove radnike se primjenjuje i prošireni granski KU za graditeljstvo, s obzirom da su sva navedena poduzeća registrirana za obavljanje djelatnosti koje spadaju u područje F prema NKD-u. Zanimljivo je da dva

¹² U slučaju KU za građevinarstvo to je najviša razina prema NKD-u, odnosno područja, dok je u slučaju KU za putničke agencije to razina skupine ili čak razreda (najniža razina NKD-a koja se označava slovnom oznakom i četiri brojčane).

poduzeća koja su članovi GIU Cestar imaju još i kućne kolektivne ugovore, što znači da se, barem formalno, u ta dva poduzeća primjenjuju tri različita kolektivna ugovora, potpisana na tri razine.

Sumarno, 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. U taj broj nisu uračunati dvorazinski ugovori za javne službe, gdje se uz Temeljni KU za javne službe primjenjuje još spomenutih pet granskih ugovora. Preostalih oko 410 kućnih ugovora se primjenjuje samostalno, barem ako se prihvati interpretacija pravila o području primjene proširenih kolektivnih ugovora kojom smo se vodili u ovoj analizi.

Tablica 2. Struktura važećih kolektivnih ugovora prema djelatnosti i razini primjene

Područje djelatnosti prema NKD-u		Granski ugovori		Broj kućnih KU
Oznaka	Naziv	Naziv	Proširenje	
A	Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo	Nema		17
B	Rudarstvo i vađenje	Nema		7
C	Prerađivačka industrija	KU za drvenu i papirnu industriju (C16 i C17)	Da	4
		<i>Ostali odjeljci</i>		164
D	Opskrba električnom energijom, plinom, parom i klimatizacija	Nema		10
E	Opskrba vodom; uklanjanje otpadnih voda, gospodarenje otpadom te djelatnosti sanacije okoliša	KU za djelatnost humanitarnog razminiranja (E39)	Ne	0
		<i>Ostali odjeljci</i>		56
F	Građevinarstvo	KU za graditeljstvo	Da	36
		KU za djelatnost održavanja javnih cesta (F42.11)	Ne	
G	Trgovina na veliko i na malo; popravak motornih vozila i motocikala	Nema		12
H	Prijevoz i skladištenje	Nacionalni KU za hrvatske pomorce u međunarodnoj plovidbi (H50)	Ne	2
		Nacionalni KU za hrvatske pomorce na putničkim brodovima i trajektima (H50)	Ne	
		<i>Ostali odjeljci</i>		34
I	Djelatnosti pružanja smještaja te pripreme i usluživanja hrane	KU za ugostiteljstvo	Da	91
J	Informacije i komunikacije	Nema		9
K	Financijske djelatnosti i djelatnosti osiguranja	Nema		11
L	Poslovanje nekretninama	Nema		6
M	Stručne, znanstvene i tehničke djelatnosti	Nema		10
N	Administrativne i pomoćne uslužne djelatnosti	KU za putničke agencije (N79)	Da	3
		<i>Ostali odjeljci</i>		4
O	Javna uprava i obrana; obvezno socijalno osiguranje	KU za državne službenike i namještenike	Ne	5
		Temeljni KU za službenike i namještenike u javnim službama	Ne	

Područje djelatnosti prema NKD-u		Granski ugovori		Broj kućnih KU
Oznaka	Naziv	Naziv	Proširenje	
		<i>Lokalna samouprava</i>		59
P	Obrazovanje	KU za zaposlene u osnovnoškolskim ustanovama	Ne	0
		KU za zaposlene u srednjoškolskim ustanovama	Ne	
Q	Djelatnosti zdravstvene zaštite i socijalne skrbi	KU za zdravstvo i zdravstveno osiguranje	Ne	2
		KU za djelatnost zdravstva u privatnoj praksi (Q86)	Ne	
		KU za djelatnost socijalne skrbi (Q87; Q88)	Ne	
R	Umjetnost, zabava i rekreacija	Granski KU za zaposlenike u ustanovama kulture koje se financiraju iz Državnog proračuna	Ne	6
S	Ostale uslužne djelatnosti	Nema		6

Izvor: Izrada autora

Poseban slučaj kućnih kolektivnih ugovora su ugovori koji se primjenjuju na više poslodavaca (poduzeća) koja su međusobno vlasnički povezana, odnosno dio istog holding poduzeća. U našoj analizi smo pronašli desetak takvih situacija. Tipični primjeri su KU za društva u većinskom vlasništvu Agrokor te Temeljni KU za radnike u trgovačkim društvima u vlasništvu Grada Zagreba. Takvim ugovorima se reguliraju prava relativno velikog broja zaposlenih u većem broju društava, koja nerijetko imaju i raznorodne djelatnosti. Primjerice, KU za Agrokor regulira prava zaposlenih u deset trgovačkih društava koja su krajem 2013. godine zapošljavala oko 6.600 zaposlenih. Temeljni KU za društva u vlasništvu Grada Zagreba regulira prava zaposlenih u 13 društava koja su krajem 2013. zapošljavala oko 14.400 zaposlenih. Najveći broj društava u kojima su prava zaposlenih regulirana jednim, krovnim, ugovorom odnosi se na Končar grupu, njih čak 21.

Kod planiranja baze podataka kolektivnih ugovora valja istaknuti još jednu posebnu strategiju kolektivnog pregovaranja koja se javlja u pojedinim poduzećima, uglavnom u kemijskoj i farmaceutskoj industriji u Republici Hrvatskoj. Radi se o pristupu kolektivnom pregovaranju u kojem se potpisuje više parcijalnih (tematskih) kolektivnih ugovora koji se primjenjuju na istoj razini (kod istog poslodavca, budući da se uglavnom radi o kućnim kolektivnim ugovorima). Taj pristup kolektivnom pregovaranju prakticira potpisivanje zasebnih kolektivnih ugovora o pojedinoj temi, kao što su kolektivni ugovori o reguliranju radnog vremena, zaštiti na radu, uvjetima rada sindikata i pravima sindikalnih predstavnika te tarifni ugovori. Trajanje različitih parcijalnih ugovora može biti različito. Svaki od navedenih ugovora je zasebno registriran kod nadležnog tijela te ima svoj evidencijski broj. Tako se primjerice svi ugovori osim tarifnih mogu potpisati na neodređeno vrijeme

dok se tarifni ugovor, kojim se regulira visina plaće i ostalih materijalnih prava, potpisuje na određeno vrijeme. To omogućuje strankama kolektivnog ugovora da ne moraju svaki puta pregovarati o svim pitanjima, nego samo o onim pitanjima koja je potrebno promijeniti ovisno o okolnostima. S obzirom da navedeni ugovori ne moraju imati istu ročnost, potrebno ih je zasebno evidentirati.

2.3. Dinamika i ciklusi pregovaranja

Važan aspekt sustava kolektivnog pregovaranja iz perspektive uspostave baze podataka kolektivnih ugovora jest dinamika i ciklusi pregovaranja. Dinamika i ciklusi pregovaranja na određeni način odgovaraju na pitanje koliko dugo je jednom uspostavljena baza kolektivnih ugovora upotrebljiva, odnosno koliki je posao potreban za njezino održavanje. Također, bilježenje odgovarajućih informacija o dinamici kolektivnog pregovaranja povećava upotrebljivost baze kolektivnih ugovora iz analitičke perspektive, s obzirom da je izvlačenje informacija o dinamici kolektivnog pregovaranja vrlo zahtjevno ukoliko se kao izvor koriste postojeće administrativne evidencije.

Prema odredbama ZOR-a, u Republici Hrvatskoj se kolektivni ugovori mogu sklapati na određen ili neodređen rok važenja. Ugovori sklopljeni na određeni rok važenja prestaju automatski važiti 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 ZOR-om određen rok od tri mjeseca. Ugovori sklopljeni na neodređeno prestaju važiti tek ako jedna od strana otkaže kolektivni ugovor. U situacijama kada je ugovor sklopljen na neodređeno, partneri mogu u redovitim ciklusima ili po potrebi sklapati anekse ugovora, kojim mijenjaju njegove pojedine odredbe. U slučaju kada se ugovori sklapaju na određeno vrijeme, rok važenja može biti do pet godina (sukladno ZOR-u), iako se u praksi javljaju i ugovori sklopljeni na određeno koji imaju duži rok važenja.¹³ Naravno, i ugovori sklopljeni na određeno mogu se mijenjati aneksima tijekom perioda na koji su sklopljeni, što se često događa kod ugovora sklopljenih na duži rok, od četiri ili pet godina.

Od 570 važećih ugovora, većina ugovora (332 ili 58,2%) sklopljena je na neodređeno. Neki od tih ugovora su relativno stari i statični, što znači da iako su sklopljeni prije više od četiri ili pet godina nisu doživljavali značajnije izmjene kroz anekse ili dodatke.¹⁴ Međutim, postoje i vrlo dinamični kolektivni ugovori sklopljeni na neodređeno koji se redovito ažuriraju sklapanjem aneksa i dodataka.

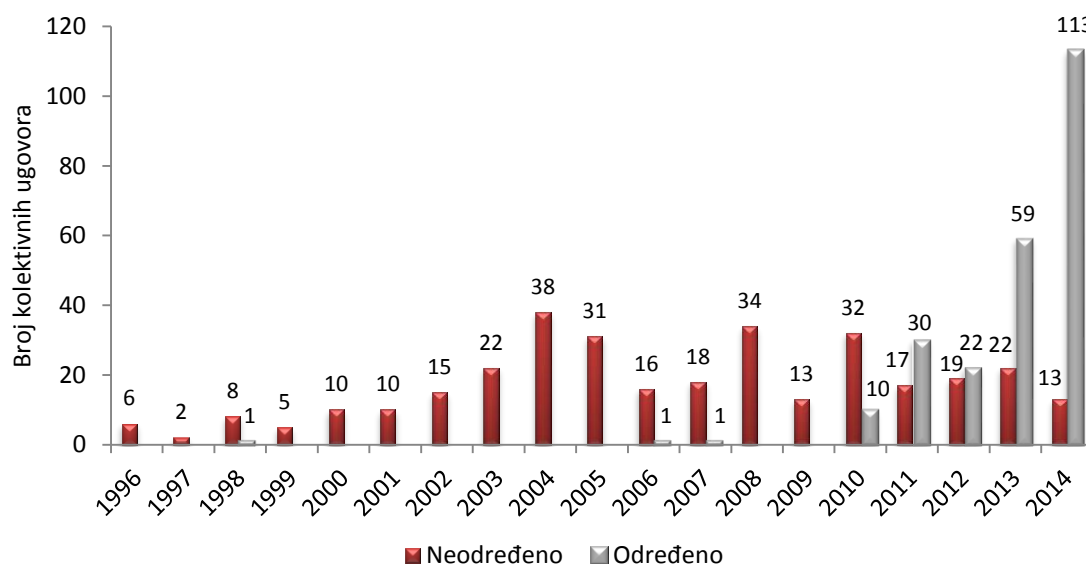
¹³ Pravni status takvih ugovora nije do kraja jasan, s obzirom da takvu situaciju ne predviđa ZOR.

¹⁴ Naravno, postoji mogućnost da su potpisani aneksi i dodaci, ali da nisu evidentirani kod odgovarajućeg tijela.

Razumljivo, ugovori sklopljeni na određeno su znatno „mlađi“ od ugovora sklopljenih na neodređeno. Prosječna starost važećih ugovora sklopljenih na neodređeno je oko 7,7 godina, dok je prosječna starost ugovora sklopljenih na određeno 1,4 godine.¹⁵ Relativna starost ugovora na neodređeno je vidljiva i iz Grafikona 1. u kojem je prikazan broj važećih ugovora s obzirom na godinu sklapanja. Broj ugovora sklopljenih na neodređeno nije podjednak po godina, što ukazuje na zaključak da nema ujednačenog ritma sklapanja takvih ugovora, odnosno određenih pravilnih ciklusa u kojima se takvi ugovori otkazuju pa ponovno sklapaju. Očito da dinamiku sklapanja ugovora na neodređeno, odnosno obnavljanja ugovora u onim poduzećima i djelatnostima u kojima postoji tradicija sklapanja ugovora na neodređeno, prati dinamiku gospodarskih kretanja. Vidljivo je intenziviranje sklapanja novih ugovora u periodu gospodarskog rasta između 2003. i 2005. godine, te ponovno intenziviranje pregovora na početku perioda gospodarske krize, između 2008 i 2010. godine.

Iz Grafikona 1. može se iščitati i okvirni broj ugovora koji se sklapa po godini bez obzira na vrstu s obzirom na trajnost. Vidljivo je da je za 2014. godinu evidentirano ukupno 126 novih kolektivnih ugovora. Međutim, taj broj ne obuhvaća cijelu 2014. godinu jer su podaci o ugovorima evidentiranim u uredima državne uprave prikupljeni do kraja lipnja.

Grafikon 1. Broj važećih ugovora prema godini sklapanja i vrsti s obzirom na trajanje

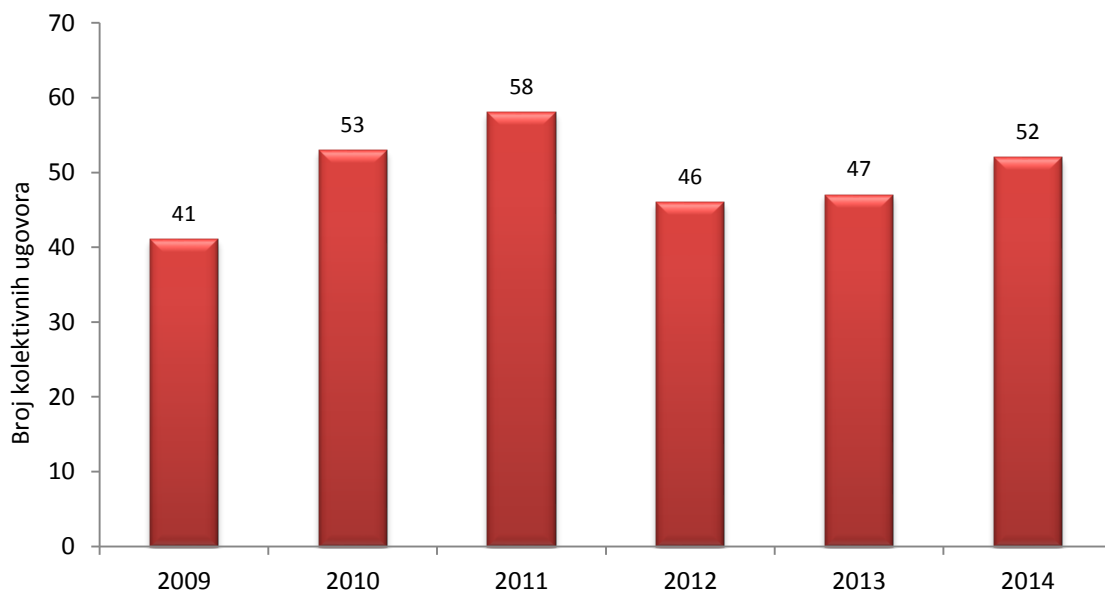


Izvor: Izrada autora

¹⁵ Kao referentni datum za izračun starosti ugovora uzet je 1. rujna 2014. godine.

Stoga se može pretpostaviti kako je ukupan broj kolektivnih ugovora sklopljenih tijekom 2014. godine oko 200.¹⁶ Podaci o broju novih kolektivnih ugovora koji se evidentiraju u Ministarstvu rada i mirovinskog sustava pokazuju da je broj ugovora koji se sklapa po godinama relativno stabilan, ali ipak s određenim oscilacijama (Grafikon 2.). U posljednjih šest godina je u prosjeku na nacionalnoj razini evidentirano oko 50 novih ugovora, a raspon se kreće između 41 i 58, odnosno +/-17% u odnosu na prosjek. U 2014. godini na nacionalnoj je razini evidentirano nešto više od prosječnog broja ugovora¹⁷. S obzirom da nemamo razloga pretpostaviti da je dinamika kolektivnog pregovaranja na razini županija drugačija od one na nacionalnoj razini, možemo zaključiti kako je prosjek novih ugovora po godini nešto manji od 200.

Grafikon 2. Broj novih kolektivnih ugovora evidentiranih pri Ministarstvu rada i mirovinskog sustava (podaci za 2014. do kraja listopada)



Izvor: Izrada autora

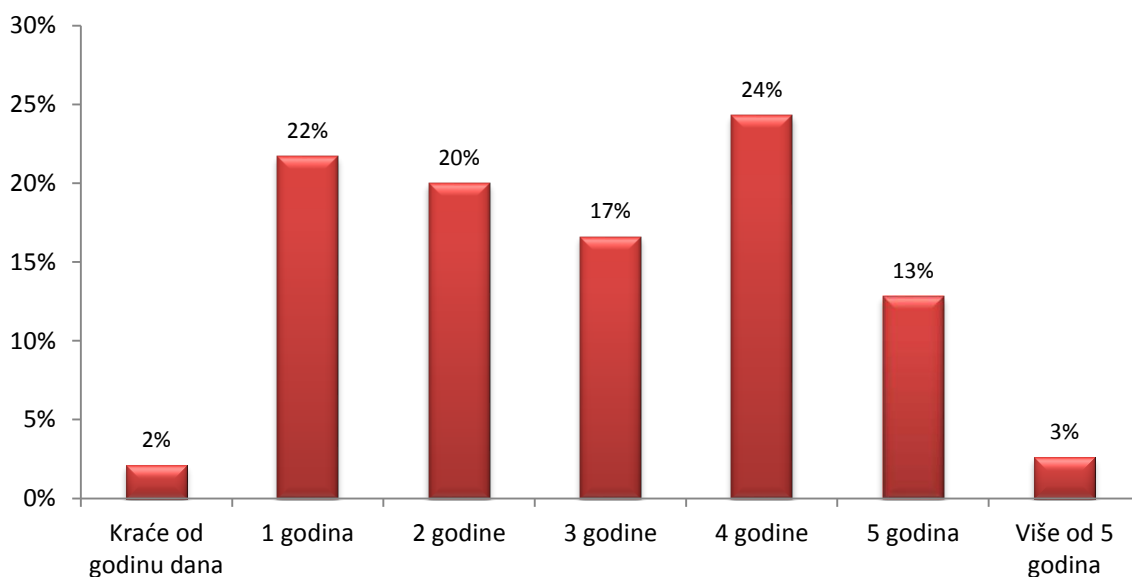
Unošenje nešto manje od 200 novih ugovora u bazu godišnje moglo bi predstavljati značajan posao za održavanje baze podataka. No, stvarna obilježja kolektivnog pregovaranja zapravo ukazuju da se tu

¹⁶ U uredima državne uprave u prvoj polovini 2014. evidentirana su ukupno 74 nova ugovora, što na razini godine daje oko 150. Ako tome pridodamo 52 ugovora registrirana na nacionalnoj razini do kraja listopada, dolazimo do brojke od oko 200. Može se pretpostaviti da je broj novih ugovora u ljetnim mjesecima nešto manji, nego u prvom dijelu i krajem godine (kada se sklapaju ugovori za narednu godinu), tako da je realan broj vjerojatno nešto manji od 200.

¹⁷ Podaci na Grafikonu 2. odnose se na broj evidentiranih ugovora do kraja listopada 2014. godine, što znači da je ukupan broj i veći od evidentiranih 52.

uglavnom ne radi o potpuno novim kolektivnim ugovorima, nego se uglavnom radi o obnavljanju ugovora koji su već ranije postojali kod istog poslodavca, odnosno u istoj djelatnosti. Naime, veliku većinu tih „novih“ ugovora (oko 90%) zapravo čine ugovori koji su sklopljeni u poduzećima i djelatnostima u kojima postoji tradicija redovitih ciklusa kolektivnog pregovaranja. Ti formalno novi ugovori su u većem dijelu identični starim ugovorima za istog poslodavca i djelatnost te se eventualno mijenja visina nekog od prava, a u nekim slučajevima čak niti to. U značajnom dijelu poduzeća i djelatnosti u kojima postoji običaj potpisivanja ugovora na određeni rok, taj rok je relativno kratak, što znači da se ugovori za te poslodavce stalno iznova registriraju kao novi ugovori. Naime, kao što je vidljivo iz Grafikona 3., oko polovine ugovora sklopljenih na određeno ima kratak rok važenja do dvije godine. Neki ugovori sklapaju se samo na par mjeseci, obično kako bi osigurali primjenu prava iz isteklog ugovora do sklapanja novog na duži rok. Veliku većinu novih ugovora zapravo možemo promatrati kao neku vrstu aneksa ranije sklopljenih ugovora, što zasigurno smanjuje potrebnu količinu rada za unosenje tih ugovora u bazu, odnosno održavanje ažuriranosti baze.

Grafikon 3. Struktura važećih kolektivnih ugovora sklopljenih na određeno prema roku važenja

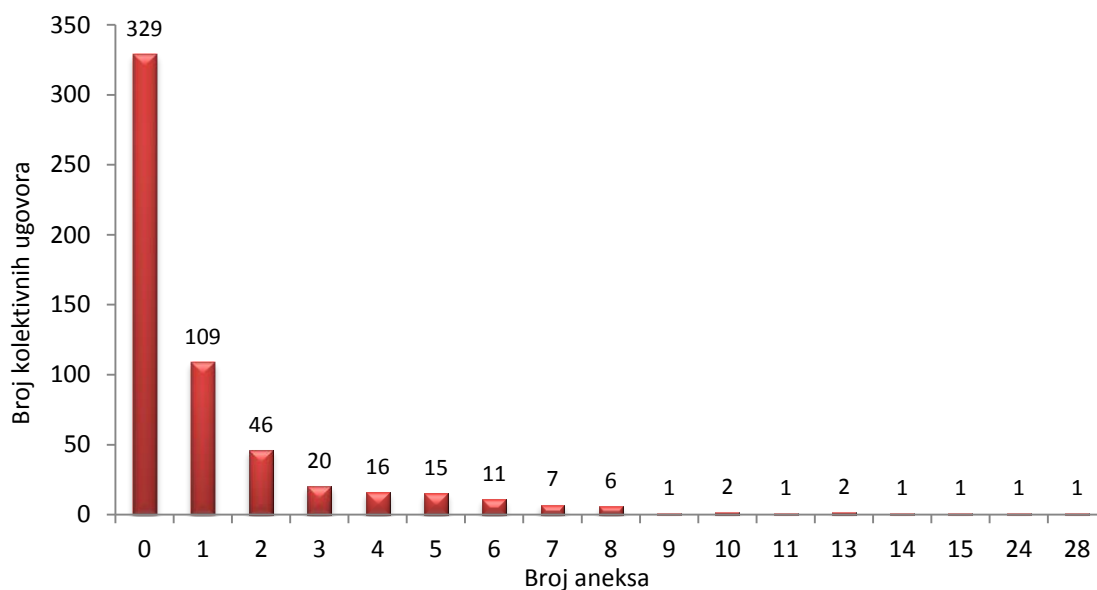


Izvor: Izrada autora

Za održavanje ažuriranosti baze od izrazite je važnosti i redovito evidentiranje aneksa i dodataka kolektivnim ugovorima, što je posebno važno za ugovore koji se sklapaju na neodređeno vrijeme. Uz 570 važećih kolektivnih ugovora evidentirano je i ukupno oko 710 aneksa i dodataka, koji su

uglavnom sklopljeni nakon potpisivanja osnovnog ugovora.¹⁸ U prosjeku to znači da uz jedan ugovor ide 1,3 aneksa i dodataka. Međutim, raspodjela tih aneksa nije ravnomjerna. Većina važećih kolektivnih ugovora, oko 58% njih, nema evidentiran niti jedan aneks, oko 1/3 važećih ugovora ima evidentirana do četiri aneksa, dok preostalih oko 10% važećih ugovora ima evidentiran veći broj aneksa, a neki i preko 10 (Grafikon 4.). Naravno, ugovori sklopljeni na neodređeno u prosjeku imaju veći broj evidentiranih aneksa i dodataka (1,7) od ugovora sklopljenih na određeno (0,6), što je posljedica njihove znatno veće prosječne starosti. Međutim, kada se pogleda broj aneksa po godini starosti kolektivnog ugovora, onda se vidi da su ugovori na određeno u principu dinamičniji od ugovora sklopljenih na neodređeno. Ugovori sklopljeni na neodređeno imaju u prosjeku 0,3 aneksa po godini starosti dok ugovori sklopljeni na određeno imaju u prosjeku 0,6. Okvirno se po godini, u prosjeku, sklopi oko 217 aneksa, odnosno 0,4 aneksa po kolektivnom ugovoru.

Grafikon 4. Distribucija kolektivnih ugovora prema broj evidentiranih aneksa i dodataka



Izvor: Izrada autora

Općenito možemo zaključiti kako u Republici Hrvatskoj ne postoji jedinstveni obrazac kolektivnog pregovaranja s obzirom na vrstu ugovora po trajanju, cikluse pregovaranja te dinamičnost izmjena kolektivnih ugovora putem aneksa i dodataka. Okvirno možemo prepoznati četiri različita obrasca kolektivnog pregovaranja s obzirom na dinamičnost i trajanje ciklusa.

¹⁸ Ponekad se istovremeno sa sklapanjem glavnog ugovora potpisuju i određeni dodaci ili aneksi kako bi se privremeno stavile izvan snage ili na određeni rok izmijenile neke od odredbi iz glavnog kolektivnog ugovora.

Prvi obrazac čine situacije u kojima se ugovori sklapaju na određeno i to na relativno kratak rok, obično jednu ili dvije godine. S obzirom da se redovito pregovara o sklapanju kolektivnog ugovora i to u relativno kratkim intervalima, u pravilu ne postoji potreba za izmjenama tih ugovora između dva ciklusa kolektivnog pregovaranja. Sadržaj i struktura ugovora se ne mijenja znatno od ciklusa do ciklusa, nego se eventualno usklađuje visina određenih prava, dok je struktura prava uglavnom stabilna. Iz perspektive održavanja baze kolektivnih ugovora ovaj obrazac pregovaranja je relativno jednostavan jer je predvidljivo kada će biti potrebno ažurirati podatke u bazi te je mala vjerojatnost da će između tih predvidljivih intervala doći do „izvanrednih događaja“.

Drugi obrazac čine ugovori koji se sklapaju na određeno, ali na duži rok, od četiri ili pet godina. Za razliku od prvog obrasca, kod ovog tipa kolektivnih ugovora relativno su česte izmjene za vrijeme trajanja ugovora. Nakon isteka ugovora obično se sklapa novi, koji se po strukturi i vrsti prava bitno ne razlikuje, ali se mijenja visina pojedinih prava. Kao i kod prvog tipa, predvidljivo je kada će biti potrebno detaljnije ažuriranje jer je došlo do isteka starog ugovora i sklapanja novog. Ovaj tip je nešto zahtjevniji za održavanje ažurnosti zbog većeg broja aneksa koji su relativno nepredvidljivi, ali vjerojatno i nešto opsežnijih promjena kod sklapanja novih ugovora.

Treći obrazac čine dinamični ugovori na neodređeno. Radi se o ugovorima koji imaju relativno česte izmjene i dopune. U ovaj obrazac spadaju u kolektivni ugovori koji iako se sklapaju na neodređeno, relativno često bivaju otkazani pa ponovno ugovoreni. Ključni problem u održavanju ažurnosti ovog tipa jest nepredvidljivost događaja pa ažuriranje baze ovisi o pravovremenom dobivanju informacija o promjenama, bilo od samih potpisnika bilo iz službenih evidencija.

Posljednji četvrti obrazac predstavljaju slabo dinamični kolektivni ugovori sklopljeni na neodređeno. Dakle, radi se o ugovorima koji se, kada se jednom sklope, rijetko ili nikada ne mijenjaju, ali i rijetko otkazuju pa ponovo sklapaju. Ovaj tip ugovora je najjednostavniji za održavanje s obzirom da su promjene rijetke. No, ostaje problem pravodobnog informiranja o promjenama kada one nastanu. U vezi s ovim obrascem posebno se javlja problem ažuriranja statusnih promjena trgovačkih društava u kojima se primjenjuju ti ugovori. Ako se baza želi održavati ažurnom u smislu broja važećih ugovora te procjene zaposlenih na koje se primjenjuje, onda će biti potrebno razviti mehanizam povremene promjene statusa trgovačkih društava u kojima se ovi ugovori primjenjuju. Najjednostavniji način za ovu provjeru jest ažuriranje podataka o broju zaposlenih za sva društva u kojima postoji sklopljen neki kolektivni ugovor svake godine temeljem godišnjeg financijskog izvještaja.¹⁹

¹⁹ Svako poduzeće je dužno objaviti svoj godišnji financijski izvještaj na stranicama FINA-e, a od komercijalnih dobavljača se mogu svake godine kupiti ažurirane baze s podacima za sva poduzeća koja su podnijela izvještaj.

2.4. Sadržaj kolektivnih ugovora

Iako ne postoji jedinstven sustav kolektivnog pregovaranja u Republici Hrvatskoj po pitanju razine pregovaranja, trajanja ciklusa, važenja ugovora i pregovaranja, ročnosti ugovora itd., u pogledu sadržaja kolektivnih ugovora te prava koja su njima regulirana uočava se znatno manja heterogenost. Većina sadržaja kolektivnih ugovora odnosi se na materijalna prava zaposlenih, što je i razumljivo s obzirom da je upravo reguliranje tih prava osnovna svrha kolektivnog pregovaranja. U tom pogledu kolektivni ugovori najčešće reguliraju osnovna pitanja visine i načina izračuna osnovne plaće, dok je najveći dio posvećen različitim vrstama ostalih materijalnih prava radnika. Kada je u pitanju reguliranje osnovne plaće, iako većina ugovora sadrži određene odredbe o tom pitanju, nema jedinstvenog obrasca definiranja osnovne plaće, pa te odredbe nisu uvijek do kraja cjelovite da bi se iz njih mogla izračunati osnovna plaća za pojedinu kategoriju zaposlenih. U načelu susrećemo dva modaliteta reguliranja osnovne plaće: osnovna plaća ugovorena u bruto iznosu za određenu kategoriju radnika ili osnovna plaća određena kao umnožak osnovice i koeficijenta složenosti posla, odnosno bodova koji ovise o složenosti posla i radnim uvjetima. S obzirom da ne postoji jedinstveni sustav ugovaranja osnovne plaće, bit će potrebno u bazi predvidjeti oba modela unosa, s mogućnošću izračuna bruto plaće za pojedine kategorije radnika neovisno o modelu definiranja plaće. S obzirom da broj platnih razreda značajno varira od ugovora do ugovora, ovisno o djelatnosti i složenosti organizacije, nije moguće u bazi na standardiziran način pratiti visinu plaća za sve zaposlene, pa se stoga predlaže da se prati visina bruto plaće za dvije najniže kategorije te dvije najviše. Razlog zbog kojeg predlažemo praćenje dviju najviših i dviju najnižih kategorija jest činjenica da je u nekim situacijama najniža kategorija rezervirana za sezonske radnike ili druge atipične radne odnose. Uz samu visinu osnovne plaće za pojedine kategorije radnika korisno je pratiti i je li kolektivnim ugovorom uređen način usklađivanja visine osnovne plaće (bilo bruto plaće bilo vrijednosti osnovice) te ako jest na koji način je to regulirano. Uz osnovnu plaću, svakako valja predvidjeti i praćenje odredbi o visini minimalne plaće, s obzirom da propisi dopuštaju ugovaranje minimalne plaće ispod zakonom određenog iznosa.

Kvantitativno najveći dio sadržaja kolektivnih ugovora posvećen je reguliranju ostalih materijalnih prava radnika. Analizom kolektivnih ugovora prepoznali smo deset različitih tipova materijalnih prava:

Za društva koja nisu podnijela izvještaj treba provjeriti status u sudskom registru jer nepodnošenje izvještaja indicira da je došlo do statusnih promjena u društvu.

- nagrade temeljem kolektivnih i/ili osobnih postignuća (npr. bonusi za ostvarivanje poslovnih rezultata, bonusi za ostvarivanje posebnih postignuća, individualni bonusi za ostvarivanje osobnih ciljeva itd.),
- dodaci temeljem obilježja radnika (npr. stalni dodaci na plaću temeljem godina radnog staža, stalni dodaci temeljem stupnja obrazovanja, stalni dodaci temeljem invaliditeta itd.),
- dodaci za otežane uvjete rada (ili kao stalni dodaci za pojedina radna mjesta ili kao privremeni dodaci za vrijeme trajanja određenih posebnih okolnosti),
- dodaci ovisno o rasporedu radnog vremena (npr. dodaci za smjenski rad, rad nedjeljom i blagdanom itd.),
- dodaci ovisno o mjestu obavljanja radnih zadataka (npr. terenski dodaci),
- redovne prigodne isplate (npr. božićnica, regres za godišnji odmor, dar za dijete itd.),
- jednokratne izvanredne isplate (npr. jubilarne nagrade ili razne vrste pomoći zaposlenima u slučaju bolesti ili smrti u obitelji, pomoć u slučaju rođenja djeteta itd.),
- otpremnine (u slučaju otkaza može se regulirati viša razina otpremnine u odnosu na propisanu ZOR-om, ali se mogu regulirati i otpremnine kod odlaska u mirovinu),
- naknade troškova vezane uz obavljanje rada (npr. naknada troškova prijevoza na posao, naknada za odvojen život, dnevnicu za službena putovanja, naknada troškova puta i smještaja na službenim putovanjima itd.) te
- ostala materijalna prava (npr. uplate u treći stup mirovinskog osiguranja).

Osim materijalnih prava, u kolektivnim ugovorima se u pravilu reguliraju i druga pitanja kao što su:

- uvjeti sklapanja ugovora o radu,
- raspored radnog vremena,
- reguliranje godišnjih odmora te prava na plaćeni i neplaćeni dopust,
- mjere očuvanja dostojanstva radnika (antidiskriminacijske mjere, mjere protiv mobinga itd.),
- pitanja vezana uz zaštitu na radu,
- pitanja vezana uz uvjete rada sindikata i prava sindikalnih predstavnika te
- pitanja vezana uz način rješavanja individualnih i kolektivnih sporova.

U bazi kolektivnih ugovora svakako treba pratiti odredbe koje imaju izravan utjecaj na radne uvjete i kvalitetu života radnika, kao što su odredbe o raspodjeli radnog vremena te odredbe o godišnjim odmorima i pravu na dopuste. Zbog praćenja obilježja industrijskih odnosa na razini poduzeća bilo bi poželjno pratiti i odredbe koje reguliraju uvjete rada sindikata te prava sindikalnih predstavnika, kao što su pitanja postojanja profesionalnih povjerenika, preuzimanja uloge radničkog vijeća od strane povjerenika itd.

Odredbe vezane uz uvjete sklapanja ugovora o radu, odredbe vezane uz zaštitu na radu te odredbe vezane uz očuvanje dostojanstva radnika u pravilu nisu standardizirane te se najčešće svode na rekapitulaciju prava i formulacija iz relevantnih propisa. No, može se očekivati da će ta pitanja u budućnosti imati sve veću ulogu u kolektivnom pregovaranju te bi valjalo omogućiti da se s vremenom baza nadopuni određenim indikatorima vezanim uz navedena pitanja. Primjerice, može se očekivati da će se s vremenom razviti praksa ugovaranja posebnih konkretnih mjera zaštite pojedinih skupina radnika od diskriminacije i mobinga ili pak ugovaranja procedure prijave i postupaka obrade prijave takvih slučajeva. Stoga u bazi valja otvoriti mogućnost praćenja jesu li neke od takvih konkretnih odredbi predviđene kolektivnim ugovorima ili nisu.

3.0. Što bi nam baza kolektivnih ugovora trebala omogućiti da saznamo o sustavu kolektivnog pregovaranja u Republici Hrvatskoj?

Dok se podaci o pokrivenosti zaposlenih kolektivnim ugovorima, kao što je vidljivo iz prethodnog poglavlja, mogu prikupiti iz administrativnih izvora te, uz određeni trud, analitički urediti i pratiti i bez izgradnje baze kolektivnih ugovora, sadržaj kolektivnih ugovora te prava koja su njima definirana znatno je teže ili gotovo nemoguće analizirati bez izgradnje baze kolektivnih ugovora kakva je planirana u okviru ovog projekta. Ona će, ukoliko bude sveobuhvatna i ažurirana, znatno olakšati i praćenje pokrivenosti kolektivnim ugovorima, kako s obzirom na vrstu ugovora tako i s obzirom na djelatnost, tip vlasništva i druga obilježja tržišta rada. No, njezin najveći doprinos će biti upravo u drugoj dimenziji, u praćenju sadržaja ugovora i prava koja su njima uređena. Naime, do sada nije bilo cjelovitih i javno publiciranih analiza sadržaja kolektivnih ugovora, a i one djelomične analize koje su se provodile nisu se redovito ponavljale pa nije bilo moguće zaključivati o trendovima i dinamici prava. U ovom ćemo poglavlju dati pregled analitičkih potreba koje do sada nisu bile zadovoljene, a koje bi ova baza trebala zadovoljiti.

Baza sadržaja kolektivnih ugovora treba zadovoljiti dva osnovna tipa potreba. Prvi tip potreba su potrebe samih aktera kolektivnog pregovaranja, koji su zainteresirani za uređenje određenih prava u konkretnim situacijama, dakle konkretnim trgovačkim društvima i/ili djelatnostima. Iz toga proizlazi konkretna funkcionalnost softvera koji će služiti za analizu i prikaz sadržaja baze podataka. On mora omogućiti pregledan prikaz cjelokupnog sadržaja jednog konkretnog kolektivnog ugovora, odnosno svih prava koja su u njemu ugovorena. Uz to, on mora omogućiti i usporedni prikaz sadržaja dva ili više kolektivnih ugovora, kako bi osoba koja se priprema za kolektivno pregovaranje mogla imati uvid u komparativnu strukturu i visinu prava, a kako bi temeljem toga mogla definirati svoje pregovaračke

pozicije. Vezano uz navedeno, poželjno je da se omogući usporedba visine određenog prava u konkretnom ugovoru s referentnim statističkim pokazateljima, kao što su primjerice prosječna, minimalna i maksimalna visina nekog prava za određenu skupinu kolektivnih ugovora ili poslodavaca, primjerice na razini određene djelatnosti, poduzeća slične veličine itd. Na taj način će svaki pregovarač moći dobiti pregledan uvid u trendove pregovaranja u njemu relevantnim okvirima, te će temeljem toga moći konkretnije i argumentiranije postaviti svoja očekivanja.

U vezi s navedenim, potrebno je omogućiti i usporedbu određenih prava s vrijednostima definiranim u relevantnim propisima, što su prije svega ZOR te Pravilnik o porezu na dohodak²⁰. S obzirom da ti propisi propisuju minimalne i/ili maksimalne vrijednosti za određena prava ili odredbe, njih bi bilo poželjno unijeti u bazu te omogućiti usporedbu određene vrijednosti ugovorene u konkretnom kolektivnom ugovoru s tim referentnim vrijednostima s prikazom odstupanja od propisom određene referentne vrijednosti.

Drugi tip potreba koje ovakva baza treba zadovoljiti jest analiza obilježja kolektivnog pregovaranja u pogledu sadržaja ugovora i prava koja se njima propisuju. Naime, opća razina stručnog i znanstvenog znanja o industrijskim odnosima pa i kolektivnom pregovaranju je izrazito niska te postoji nužna potreba da se te „bijeke mrlje“ otklone. Stoga bi bilo poželjno da se u okviru softvera koji će pratiti samu bazu podataka omoguće analize cjelokupne baze podataka, odnosno izvlačenje određenih pokazatelja na sumarnoj razini za određenu skupinu kolektivnih ugovora i/ili poslodavaca.

Takve analitičke mogućnosti omogućile bi da se doznaju vrlo važne informacije o utjecaju kolektivnog pregovaranja na radne uvjete i materijalna prava radnika, a posebice na razlike između materijalnih prava i radnih uvjeta radnika koji rade kod različitih poslodavaca, odnosno u različitim djelatnostima. Primjerice, bilo bi izrazito korisno doznati koliko je često ugovaranje određenih odredbi i prava s obzirom na djelatnost poslodavca, tip vlasništva ili veličinu poslodavca. Također, bilo bi od velikog značaja dobiti uvid u visinu određenih materijalnih prava, odnosno razlike u visini određenih materijalnih prava za zaposlene u različitim djelatnostima, kod poslodavaca s obzirom na vrstu vlasništva itd.

Pokazatelji koji su od analitičkog interesa mogu se svrstati u nekoliko skupina s obzirom na statističku i analitičku vrstu podataka koje je potrebno izračunati i prikazati. Oni su u nastavku opisani s primjerima.

²⁰ Pročišćeni tekst dostupan na http://www.porezna-uprava.hr/hr_propisi/layouts/in2.vuk.sp.propisi.intranet/propisi.aspx?id=pro6

Prvu skupinu čini prebrojavanje pojavnosti određenog obilježja u bazi, bilo na razini cijele baze bilo na razini nekog odabranog segmenta (npr. skupina poslodavaca prema vlasništvu ili djelatnosti). Ovaj tip analize odgovara na jednostavna pitanja o javljanju određene odredbe, odnosno ugovaranju određenog prava radnika ili poslodavca u kolektivnom ugovoru, kao što su primjerice pitanja:

- U koliko kolektivnih ugovora je ugovoreno pravo na božićnicu?
- U koliko kolektivnih ugovora je ugovoreno pravo na regres za godišnji odmor?
- U koliko ugovora je regulirano pitanje banke radnih sati?

Navedena pitanja mogu se postaviti više-manje za svaku odredbu/pravo iz kolektivnog ugovora.

Druga skupina pokazatelja odnosi se na broj zaposlenih na koje se primjenjuje određeno pravo. S obzirom da je jedinica unosa poslodavac ili skupina poslodavaca koji zapošljavaju različit broj zaposlenih, za svako obilježje bi bilo poželjno moći zbrojiti sve zaposlene kod poslodavaca na koje se primjenjuju ugovori koji sadrže određeno pravo. Primjer pitanja na koja odgovara takva analiza su sljedeća:

- Koliko zaposlenih u sektoru trgovine ima pravo na božićnicu?
- Koliko zaposlenih u prerađivačkoj djelatnosti ima pravo na slobodne dane povodom rođenja djeteta?

Treću skupinu pokazatelja čine jednostavni statistički pokazatelji kao što je prikaz minimalne, maksimalne, prosječne (aritmetička sredina), dominantne (mod) ili centralne vrijednosti (medijan) nekog kvantitativnog obilježja/prava. Primjeri pitanja na koja ovaj tip analize odgovara su sljedeća:

- Koliki je prosječan iznos božićnice?
- U kojem rasponu se kreće iznos božićnice za određenu skupinu poslodavaca?
- Koliki je maksimalni ugovoreni iznos regres za godišnji odmor?

U vezi s ovim je i četvrta skupina pokazatelja, a koja se odnosi na prikaz distribucije učestalosti pojedinih vrijednosti kvantitativnih obilježja/prava. Dakle, za određeno kvantitativno obilježje bi trebalo moći prikazati tablicu učestalosti, odnosno frekvencija, pojedinih vrijednosti.

Peta skupina analitičkih pokazatelja jest križanje nekog od obilježja iz četiri prethodne skupine s obilježjima poslodavca, kao što su djelatnost, tip vlasništva, veličina i sl. Ovaj tip pokazatelja odgovara na sljedeća pitanja:

- Postoji li razlika u učestalosti ugovaranja božićnice u kolektivnim ugovorima koji se primjenjuju u privatnim poduzećima u odnosu na javna poduzeća?

- Koliki je prosječan iznos otpremnine prilikom odlaska u mirovinu u kolektivnim ugovorima za zaposlene u djelatnosti financija u odnosu na djelatnost prerađivačke industrije?

Šesta skupina pokazatelja odnosi se na dinamiku izmjena određenih prava kroz vrijeme. Bilo bi poželjno moći dobiti uvid u kolikom broju i postotku kolektivnih ugovora su određena prava uvećana ili umanjena kroz određeni vremenski period, koliki je prosječan iznos uvećanja ili umanjenja određenog prava kroz vrijeme, u kojem broju i postotku su određena prava ili odredbe uvedene ili ukinute i sl. Dugoročno održavanje ovakve baze podataka jedini je način da se omogući praćenje trendova u sadržajima kolektivnih ugovora odnosno visini određenih prava. Na taj bi se način dao značajan doprinos razumijevanju općih trendova na hrvatskom tržištu rada.

Treba napomenuti da izračun i prikaz analitičkih podataka koji su upravo opisani nije nužna funkcionalnost odgovarajuće aplikacije, s obzirom da se odgovarajući analitički pokazatelji mogu izračunati i izvući iz same baze podataka jednom kada je ona uspostavljena uz pomoć drugih softvera, koji su namijenjeni za analizu podataka (od MS Excela do SPSS-a i drugih profesionalnih alata za obradu podataka). No, pripadajuća aplikacija bi svakako trebala omogućiti prilagođeno eksportiranje podataka iz baze koji se onda mogu koristiti za daljnju analizu u nekom od programa namijenjenih za tu svrhu.

4.0. Sugestije za strukturiranje baze podataka i unos podataka

Iz obilježja sustava kolektivnog pregovaranja te analitičkih potreba mogu se izvesti određene dvojbe i preporuke po pitanju strukturiranja baze podataka.

Po svemu sudeći, bazu će trebati organizirati kao relativno kompleksnu relacijsku bazu podataka, koja će objedinjavati više odvojenih tablica s međusobnim vezama.

Jedna od osnovnih tablica koju baza mora sadržavati jesu kolektivni ugovori te njihov sadržaj unesen preko standardiziranih varijabli. Uz sam sadržaj, za kolektivne ugovore je potrebno evidentirati datum početka važenja i datum prestanka važenja, ako se radi o ugovorima na određeno kako bi se u svakom trenutku moglo utvrditi stanje primjene određenih ugovora. Osim navedenog, svaki ugovor je potrebno povezati s određenim skupinama radnika na koje se primjenjuje, pri čemu se isti ugovor može primjenjivati na veći broj skupina radnika.

S obzirom na prethodno opisana obilježja kolektivnog pregovaranja u Republici Hrvatskoj, treba imati na umu da su u nekim slučajevima prava za istu skupinu radnika regulirana s više parcijalnih ugovora

(nema preklapanja među ugovorima), ali rok važenja za različite parcijalne ugovore ne mora biti isti, što znači da je rok važenja različitih prava za iste radnike različit.

Kako je ranije opisano, u pojedinim djelatnostima je često dvorazinsko pregovaranje, što znači da se na iste radnike primjenjuju dva (ili nekada više) kolektivnih ugovora. Kod dvorazinskog pregovaranja nije isključena mogućnost različitog reguliranja istog prava. U tom slučaju se na radnike primjenjuje povoljnije pravo. U većini slučajeva definicija povoljnijeg prava je jednostavna po načelu „više je bolje“, no postoje situacije kada nije moguće jednoznačno odrediti povoljnije pravo ako se radi o nekim „mekim pravima“. U takvim slučajevima će onaj koji unosi morati označiti što je povoljnije pravo. U slučaju kada se istovremeno primjenjuje više kolektivnih ugovora u kojima su ista prava različito uređena, bilo bi poželjno moći za svako pravo vidjeti iz kojeg kolektivnog ugovora se crpi. Za kolektivne ugovore je važno pratiti i indikator o administrativnom proširenju, koji mora sadržavati i informaciju o šiframa djelatnosti prema NKD-u na koje se navedeno proširenje odnosi.

Uz kolektivne ugovore kao dodatna tablica idu i aneksi te dodaci kolektivnim ugovorima. Aneksi i dodaci u pravilu obuhvaćaju samo manji dio odredbi te ih mijenjaju u odnosu na glavni kolektivni ugovor. Primjena aneksa i dodataka može biti jednaka važenju cijelog ugovora ili kraća. Ako aneks ili dodatak mijenja neko pravo na kraći rok od trajanja glavnog ugovora, tada se nakon isteka tog roka to pravo u pravilu vraća na vrijednost iz glavnog ugovora. Za prava iz kolektivnih ugovora važno je omogućiti bilježenje svih promjena, odnosno praćenje povijesti određenih prava, bez obzira jesu li se prava mijenjala aneksima ili potpisivanjem novih ugovora koji se odnose na istu skupinu radnika. Navedeno praćenje povijesti može biti vezano ili uz ugovore ili uz pojedine poslodavce. Vjerojatno je praktičnije i ispravnije pratiti povijest prava na razini poslodavca s obzirom da do izmjene prava može doći iz različitih ugovora.

Drugi ključni element baze podataka kolektivnih ugovora jest tablica skupina zaposleni na koje se određena prava iz kolektivnih ugovora primjenjuju. U pravilu skupine zaposlenih su definirane preko pravnih osoba, što su u pravilu trgovačka društva. U bazu skupina zaposlenih treba kao pojedinačna poduzeća unijeti sva poduzeća za koja postoje potpisani kućni kolektivni ugovori te sva poduzeća koja su članice odgovarajuće udruge poslodavaca koja je potpisnica određenog kolektivnog ugovora (ako je moguće dobiti takvu informaciju). Osim trgovačkih društava u bazi poslodavaca se mogu pojaviti i ustanove te drugi pravni oblici, kao što su tijela vlasti (nacionalna ili lokalna).

Za poslodavce je, osim identifikacijskih podataka (OIB, MB, MBS, naziv, sjedište) važno pratiti i podatak o djelatnosti (glavna djelatnost prema statističkim kriterijima prema klasifikaciji NKD-a) jer se na taj način povezuje s proširenim kolektivnim ugovorima, te broj zaposlenih na određeni datum (potrebno je voditi evidenciju o datumu na koji se broj zaposlenih odnosi te izvor podatka o broju

zaposlenih). Uz navedeno, za poduzeća je potrebno pratiti i oznaku je li ono član neke udruge poslodavaca i ako jest koje.

No, valja imati na umu da će uz poduzeću bazu poslodavaca biti nužno unijeti i neke druge skupine zaposlenih, a ne samo radnike pojedinog poduzeća. Tu prije svega mislimo na zaposlene u javnim službama i državnoj upravi, koji su formalno zaposleni u velikom broju različitih pravnih osoba (ustanova), od koji svaka ima svoje identifikacijske oznake, djelatnost, sjedište itd. No, za njih nema potrebe unositi svaku ustanovu pojedinačno, nego je praktičnije unijeti kategorije zaposlenih. Pri tome valja uzeti u obzir strukturu kolektivnog pregovaranja u javnom sektoru te unijeti najnižu kategoriju za koju se pregovara. To konkretno znači da bi u bazu poslodavaca, odnosno skupina zaposlenih, trebalo unijeti odvojeno zaposlene u pojedinim sektorima javnih službi za koje se zasebno pregovara (osnovno obrazovanje, srednjoškolsko obrazovanje, znanost i visoko obrazovanje, zdravstvo, kultura, socijalna skrb), te pojedine institucije koje imaju vlastiti kućni ugovor (Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje, Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje itd.). Na taj način će se omogućiti odvojeno praćenje prava različitih podskupina zaposlenih unutar javnih službi.

Kao zasebna kategorija skupine zaposlenih u bazi se može naći i udruga poslodavaca ako u nekom slučaju ne bude bilo moguće pribaviti popis pojedinih poduzeća koja su članovi neke udruge poslodavaca.

Uz zaposlene u javnim službama korisno je u bazu unijeti kao skupnu kategoriju i sve zaposlene na koje se primjenjuju prošireni kolektivni ugovori temeljem same odluke o proširenju. U ovu skupinu bi išli svi zaposleni u odgovarajućoj djelatnosti na koje se primjenjuje granski kolektivni ugovor zahvaljujući proširenju, što su svi poslodavci koji nisu članovi udruge poslodavaca koja je potpisala granski kolektivni ugovor te poslodavci kod kojih nije potpisan kućni kolektivni ugovor. Za ovu kategoriju će biti nešto zahtjevnije procijeniti koliko zaposlenih obuhvaća, te ju treba unijeti naknadno nakon što budu uneseni svi drugi podaci. Procjena se treba temeljiti na statističkim podacima o broju zaposlenih u odgovarajućoj djelatnosti minus broj zaposlenih kod poslodavaca koji se već nalaze u bazi jer su članovi odgovarajuće udruge poslodavaca ili imaju vlastiti kućni kolektivni ugovor.

Treća skupina podataka koju je potrebno unijeti u odgovarajuće tablice i povezati u cjelokupnu bazu jest tablica referentnih vrijednosti određenih prava, kako bi se ugovorena prava mogla uspoređivati s tim referentnim vrijednostima. Referentne vrijednosti za pojedina prava (varijable) su određene odgovarajućim propisima, kao što su ZOR (regulativa radnog vremena, dnevnog i tjednog odmora, godišnjeg odmora itd.), Pravilnik o porezu na dohodak (visina neoporezivih iznosa određenih isplata) te eventualno i drugi propisi kao što su Zakon o zaštiti na radu, Zakon o porezu na dohodak, propisi o

mirovinskom i zdravstvenom osiguranju itd. Unaprijed je poznato za koja prava (varijable) postoje propisima definirane referentne vrijednosti, te je potrebno napraviti njihov popis. Za svaku referentnu vrijednost treba voditi evidenciju kojim pravnim aktom je regulirana te bi bilo poželjno pratiti i povijest izmjena tih referentnih vrijednosti s oznakom vremena promjene.

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