



Uloga kolektivnog pregovaranja u Norveškoj i Hrvatskoj

doc. dr. sc. Dragan Bagić
Odjek za sociologiju, Filozofski fakultet u
Zagrebu



Redosljed

- Obilježja sustava kolektivnog pregovaranja u Republici Hrvatskoj
- Obilježja sustava kolektivnog pregovaranja u Kraljevini Norveškoj
- Razlike i neke sličnosti



Obilježja sustava kolektivnog pregovaranja u Republici Hrvatskoj

Razvoj



- Preteče:
 - Prvi počeci kolektivnog pregovaranja u drugoj polovini 19. stoljeća
 - Međuratni kolektivni ugovori
 - 1980-ih kolektivni ugovori za obrte i druge segmente privatnog sektora
- Suvremeni razvoj:
 - Faza centraliziranog i koordiniranog pregovaranja
 - Rujan 1991. „Ratni sporazum”
 - Srpanj 1992. „Opći kolektivni ugovor za gospodarstvo”
 - Listopad 1992. „Opći kolektivni ugovor za javne službe i državna poduzeća”
 - Faza decentralizacije i raslojavanja
 - Donošenje ZOR-a 1995. godine

Obilježja sustava kolektivnog pregovaranja u Republici Hrvatskoj

Pokrivenost

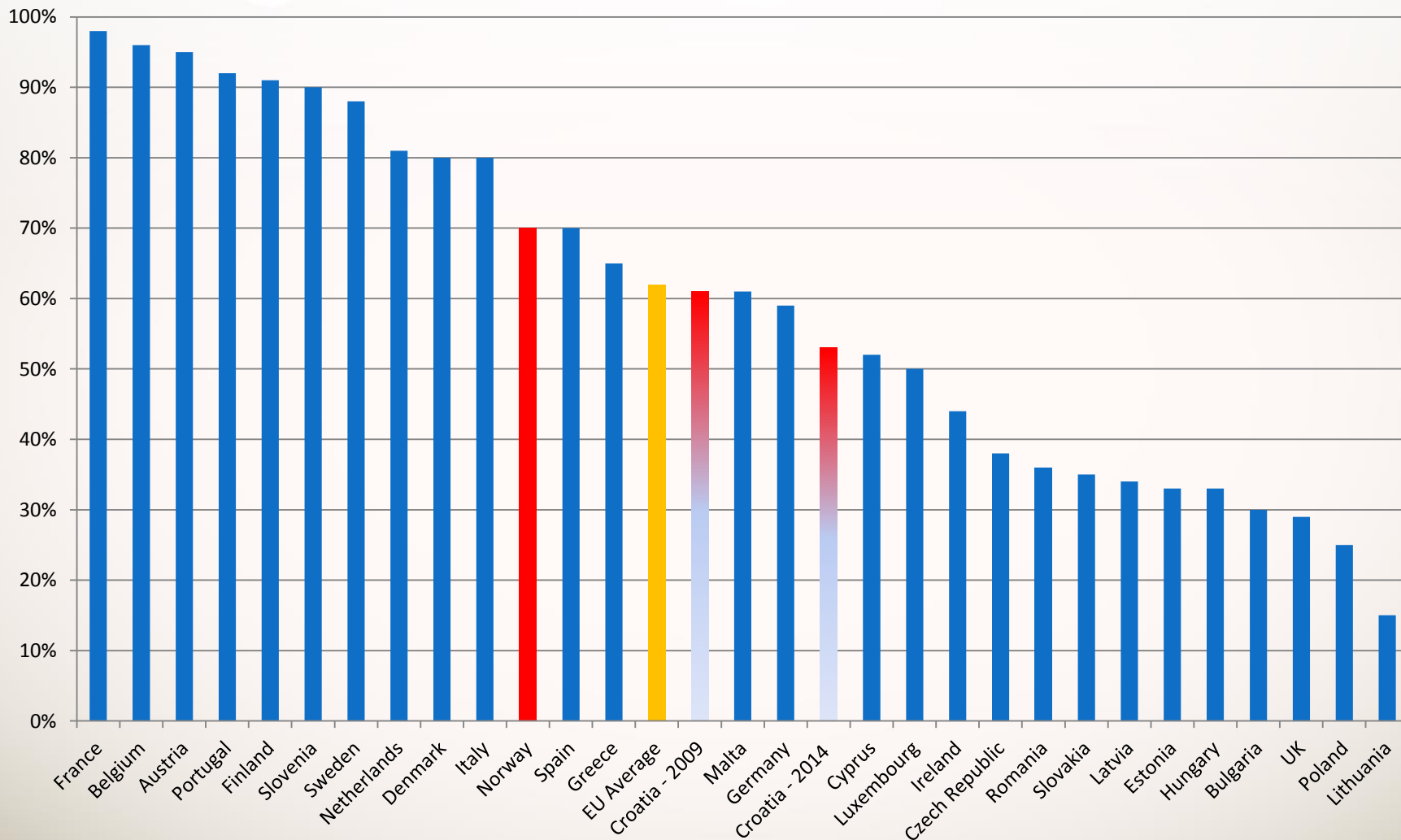


Pokrivenost radnika kolektivnim ugovorima po tipu poslodavca

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

Obilježja sustava kolektivnog pregovaranja u Republici Hrvatskoj

Pokrivenost



Obilježja sustava kolektivnog pregovaranja u Republici Hrvatskoj

Razina i ciklusi



- Ne postoji jedinstven sustav kolektivnog pregovaranja nego se mogu razlikovati barem tri odvojena sustava s obzirom na razinu pregovora i odnose među razinama:
 1. Pregovori samo na granskoj razini (43%)
 - Javni sektor
 - Privatni sektor: privatna zdravstvena praksa, razminiranje, zaštitarska djelatnost, pomorski promet, (trgovina)
 2. Pregovori i na granskoj i na kućnoj razini (22%)
 - Graditeljstvo; Turizam
 3. Pregovori samo na kućnoj razini (35%)
 - Javna poduzeća
 - Velika poduzeća izvan sektora graditeljstva i turizma



Obilježja sustava kolektivnog pregovaranja u Republici Hrvatskoj

Razina i ciklusi



- Nema nikakve usklađenosti u pogledu ročnosti ugovora, niti na razini cjeline niti unutar pojedinih pod-sustava.
- Četiri obrasca u pogledu ciklusa:
 - Ugovori na određeno vrijeme, na relativno kratki rok (1 do 2 godine)
 - Ugovori na određeno vrijeme, na relativno dugi period (4 do 5 godina)
 - Ugovori na neodređeno vrijeme, ali koji se mijenjaju svakih 1 do 2 godine, ili prema potrebi
 - Ugovori na neodređeno vrijeme, ali koji se ne ažuriraju
 - Neki stari i više od 7-8 godina bez iti jednog dodatka ili izmjene



Obilježja sustava kolektivnog pregovaranja u Republici Hrvatskoj

Sadržaj i naglasci



- Načelno, nema velikih razlika u sadržaju (pitanjima koja reguliraju) među kolektivnim ugovorima, neovisno o sektorima djelatnosti ili tipu vlasništva poslodavca.
- Nema niti velikih razlika u „izdašnosti” materijalnih ili nematerijalnih prava (npr. godišnji odmori i dopusti)
- **Ali postoje velike razlike u dubini i načinu reguliranja plaća!**
 - Dio KU ne regulira osnovnu plaću! – 40% KU
 - Dio regulira minimalnu te osnovne razrede – 10% KU
 - Detaljno razrađen tarifni sustav – 50% KU



Obilježja sustava kolektivnog pregovaranja u Republici Hrvatskoj

Koordinacija



- Nema sustava koordinacije, niti vertikalno (unutar djelatnosti) niti horizontalno (među djelatnostima)
 - Svatko pregovara za sebe, bez obzira na druge i ukupna kretanja u gospodarstvu
 - Određeni izuzetak dva sektora u kojima postoji pregovaranje na dvije razine – granskoj i razini poduzeća, gdje postoji određena razina vertikalne koordinacije.
- Posljedica: sustav kolektivnog pregovaranja nije dio sustava vođenja usklađene makroekonomske i socijalne politike
 - Ne postoji „nacionalna politika plaća”

Obilježja sustava kolektivnog pregovaranja u Kraljevini Norveškoj

Razvoj



- Počeci razvoja industrijskih odnosa u drugoj polovini 19. stoljeća
- 1899 osnovan LO; 1900 osnovan NHO
 - Ista organizacijska struktura!!
 - Prvi nacionalni KU na sektorskoj razini potpisan 1908
- 1935. godine LO i NHO potpisuju „Osnovni sporazum” o socijalnom dijalogu – međusobnim odnosima i kolektivnom pregovaranju
 - Još uvijek se obnavlja svake 4 godine i predstavlja osnovu sustava industrijskih odnosa

Obilježja sustava kolektivnog pregovaranja u Kraljevini Norveškoj

Pokrivenost



- 70-80%
 - Stabilnost pokrivenosti – nema oscilacija i negativnih trendova
- Mala uloga mehanizma proširenja kolektivnih ugovora na pokrivenost
 - Proširenje je moguće, ali se ne događa često
 - Razlog za proširenje: socijalni dumping
 - Proširuje se minimalna plaća (pošto ne postoji zakonski definirana minimalna plaća)

Obilježja sustava kolektivnog pregovaranja u Kraljevini Norveškoj

Razina i ciklusi



- Postoji jedinstven, uređen sustav kolektivnog pregovaranja kojim je obuhvaćeno gotovo cijelo gospodarstvo
 - Svi pregovaraju u isto vrijeme – (ožujak/travanj svake druge godine)
 - Pregovori svake dvije godine na granskoj razini
 - Na razini poduzeća dodatni pregovori na godišnjoj razini
- Pregovori na dvije ili tri razine:
 - Opći nacionalni ugovor – nije nužan i ne javlja se u svakom ciklusu
 - Granski ugovori (pravo na štrajk)
 - Elaboracija na razini poduzeća (nema prava na štrajk)

Obilježja sustava kolektivnog pregovaranja u Kraljevini Norveškoj

Razina i ciklusi



- „Front Runner Model”
 - U svakom ciklusu najprije se pregovara „industrijski kolektivni ugovor” koji pokriva nekoliko industrijskih sektora djelatnosti koji su izloženi međunarodnoj konkurenciji
 - Slijede pregovori za ostale sektore po određenom redosljedu
 - Ostali sektorski ugovori prate osnovne smjernice koje su zacrtane u „industrijskom kolektivnom ugovoru” (ili nacionalnom)
- Nakon dovršetka pregovora na granskoj razini, slijede dogovori na razini poduzeća:
 - Dodatni pregovori o plaćama, temeljem specifične situacije u svakom poduzeću
 - Pregovori o suodlučivanju i industrijskoj demokraciji te promjenama na radnom mjestu

Obilježja sustava kolektivnog pregovaranja u Kraljevini Norveškoj

Sadržaj i naglasci



- Plaće i njihovo kretanje su središnje mjesto kolektivnog pregovaranja!
 - Temeljno pitanje je visina povećanja plaća u odnosu na predviđena kretanja inflacije i troškova života
 - Technical Committee – statistička priprema – što je stvarnost?
 - Raspodjela dodane vrijednosti između rada i kapitala
 - Minimalna plaća i omjeri među platnim razredima
 - Kolektivni ugovori za bijele ovratnike manje striktni u smislu plaća – ostavlja se veći prostor za individualno ugovaranje

Obilježja sustava kolektivnog pregovaranja u Kraljevini Norveškoj

Koordinacija



- Vrlo razrađena vertikalna i horizontalna koordinacija
- Vertikalno:
 - Prijedlozi zahtjeva centrale prikupljaju odozdo i pretvaraju u pregovaračke pozicije
 - Obavezan referendum za prihvaćanje KU – radnici odlučuju jesu li zadovoljni ugovorenim
 - Dodatni pregovori na razini poduzeća koji se odvijaju u okvirima koji su definirani na višim razinama – ali vrlo značajni za povećanje plaća – 2/3 povećanja

Obilježja sustava kolektivnog pregovaranja u Kraljevini Norveškoj

Koordinacija



- Horizontalno:
 - Usklađeno kretanje plaća među djelatnostima – sistem uređen tako da osigura mehanizme usklađivanja!
 - Redoslijed pregovora
 - Slijeđenje uzora – izvozni sektor
 - Ujednačeni ciklusi pregovora
- Sustav kolektivnog pregovaranja ključni element makroekonomske stabilnosti i ukupne makroekonomske i socijalne politike!

Razlike i neke sličnosti

Obilježje	Republika Hrvatska	Kraljevina Norveška
Pokrivenost	cca 55%	cca 70%
Razina pregovora	3 pod-sustava	Granska i kućna, koordinirano
Usklađeni ciklusi pregovora	Ne	Da
Središnji sadržaj	Radno vrijeme, dodatna materijalna prava, plaća samo u 50% ugovora	Usklađivanje plaća sa troškovima života; minimalna plaća; omjeri među platnim razredima
Koordinacija	Horizontalno ne; Vertikalno samo kao izuzetak	Da i horizontalno i vertikalno
Krajnja svrha	Reguliranje prava konkretne skupine radnika	Vođenje usklađene makroekonomske i socijalne politike



PARTNERI



MINISTARSTVO RADA
I MIROVINSKOGA SUSTAVA



SAVEZ SAMOSTALNIH
SINDIKATA HRVATSKE



HUP

Hrvatska udruga poslodavaca



Norveška konfederacija sindikata (LO)

www.lo.no; lo@lo.no



NHO

Udruženje norveških poduzeća (NHO)

www.nho.no; firmapost@nho.no



UZ POTPORU



Putem Norveških darovnica i Darovnica Europskog gospodarskog prostora, Norveška daje doprinos smanjivanju socijalnih i ekonomskih razlika te jačanju bilateralnih odnosa sa zemljama korisnicama u Europi. Norveška blisko surađuje s EU kroz Sporazum o Europskom gospodarskom prostoru (EGP).

www.eeagrants.hr