

# POVEĆANJE PLAĆA I POVEĆANJE OBUHVATA PREGOVARANJA



**Kako najbolje iskoristiti  
Europsku direktivu o  
primjerenim minimalnim  
plaćama**

# UVOD I SVRHA VODIČA

Europska direktiva o primjerenim minimalnim plaćama (EMWD) konačno je donesena u listopadu 2022. Ova je Direktiva uslijedila nakon godina štednje i označila je početak nove ere jer je Europska komisija prepoznala dodanu vrijednost kolektivnog pregovaranja za radnike, gospodarstvo i društvo u cjelini. No, štetu nanесenu tijekom godina napada na centralizirano kolektivno pregovaranje i sindikalna prava nije moguće ispraviti preko noći. Direktiva je korak u dobrom smjeru kako bi se ovo stanje poboljšalo, ali se njome ne nude sva rješenja.

Ovim vodičem europski sindikat industriAll želi istaknuti ključne instrumente iz Direktive koje članovi nacionalnih sindikata mogu upotrijebiti kako bi ojačali svoje sustave kolektivnog pregovaranja i svoja sindikalna prava pristupa poduzećima i organiziranja radnika. U vodiču se pojašnjavaju ciljevi Direktive, objašnjavaju se različita polazišta država članica za postizanje ciljeva EMWD-a i ukazuje se na najveće prepreke, pri čemu je ključna prepreka i dalje odbijanje poslodavaca da sjednu za pregovarački stol, osobito u srednjoj i istočnoj Europi.

Naša procjena rezultat je ciljanih obilazaka koje smo proveli u Rumunjskoj, Slovačkoj, Bugarskoj, Poljskoj i Mađarskoj. Sastanci u tim državama s predstavnicima nacionalnih vlada, lokalnim sindikatima i stručnjacima pružili su neprocjenjive uvide u stvarnost na terenu.

Prerano je donositi bilo kakve konačne zaključke, no jasno je da je donošenje EMWD-a bio samo početak puta prema izgradnji, obnovi i jačanju kolektivnog pregovaranja i sindikalnih prava u Europi. Sindikati se trebaju zalagati na svim razinama kako bi se osiguralo odgovarajuće prenošenje u nacionalno zakonodavstvo u duhu Direktive, dok se bore za korisne nacionalne akcijske planove kako bi se povećao obuhvat kolektivnog pregovaranja. Istovremeno, Europska komisija treba preuzeti odgovornost praćenjem provedbe Direktive i pozivanjem na odgovornost onih koji krše njezin duh.

Europski sindikat industriAll i dalje će podržavati članove nacionalnih sindikata u njihovim naporima da povećaju obuhvat kolektivnog pregovaranja i sindikalnu gustoću. Ovim vodičem ukazuje se na glavne pravne članke EMWD-a kojima se podupiru ovi napori i koji su temeljni za prenošenje u nacionalno zakonodavstvo i za nacionalne akcijske planove. Uz to, u vodiču se navode korisni savjeti i preporuke o tome kako prevladati neke od prepreka, na temelju najboljih primjera slučaja iz Europe.

# ŠTO JE TO EUROPSKA DIREKTIVA O MINIMALNIM PLAĆAMA?

Cilj je Europske direktive o primjerenim minimalnim plaćama promicati socijalnu konvergenciju i suzbijati nejednakost plaća i siromaštvo unatoč zaposlenju. Ovaj cilj postiže se u okviru dva glavna pristupa:

- 1. Utvrđivanje minimalnih plaća** usmjereno je na to kako bi se obvezalo države članice sa zakonskim minimalnim plaćama da utvrde jasne kriterije za primjerenost razina minimalnih plaća. Kako bi se procijenilo o kojim je plaćama riječ, Direktivom se predlaže indikativna referentna vrijednost, to jest **60 % bruto medijalne plaće i 50 % bruto prosječne plaće**. Tijekom 2022., samo je Slovenija zadovoljila ovaj dvostruki prag pristojnosti.

Upotrebljavajući kombinaciju „pristupa pristojnoj plaći“ i „pristupa raspodjeli plaća“, Direktivom se utvrđuje da bi u nacionalnim kriterijima za utvrđivanje minimalne plaće trebalo razmotriti četiri ključna elementa:

1. kupovnu moć zakonskih minimalnih plaća, uzimajući u obzir troškove života
  2. opću razinu plaća i njihovu distribuciju
  3. stopu rasta plaća
  4. dugoročne nacionalne razine i kretanja produktivnosti
- 2. Jačanje kolektivnog pregovaranja** usmjereno je na to kako bi se obvezalo države članice da izrade politike za jačanje autonomnog kolektivnog pregovaranja. Države s obuhvatom kolektivnog pregovaranja manjim od 80 % dužne su podnijeti nacionalni akcijski plan kako bi dosegle barem taj prag od 80 %. Tijekom 2024., samo osam država zadovoljava prag od 80 %, a to su uglavnom države srednje i istočne Europe te Grčka s najnižim postotkom. Nacionalne akcijske planove potrebno je preispitati svakih pet godina kako bi se pratila učinkovitost mjera.

Ovaj novi zakon znači prelazak s paradigme EU-a na socijalnu politiku. Nakon godina obil-

ježenih mjerama štednje koje je provela Trojka (Međunarodni monetarni fond, Europska komisija i Europska središnja banka) i narativom o nedostatku konkurentnosti na kontinentu zbog prekomjernog reguliranja i visokih troškova rada, EMWD označava politički projekt čiji je cilj donekle ponovno uravnotežiti odnose snaga u korist rada. Poticanjem država članica da omoguće politike za povećanje obuhvata kolektivnog pregovaranja, u okviru EMWD-a pruža se mogućnost za izgradnju sindikalne snage i jača se autonomija socijalnih partnera u utvrđivanju plaća i povećanju demokracije na radnom mjestu.

Budući da je donesen u listopadu 2022., još smo daleko od potpune provedbe EMWD-a i put je dug, pun prilika i prijatiji. Službeni rok za prenošenje EMWD-a u nacionalno pravo je 15. studenoga 2024. Nakon toga, u onim državama u kojima je obuhvat kolektivnog pregovaranja manji od 80 %, države članice bit će obvezne izraditi i provesti nacionalne akcijske planove kako bi se povećao obuhvat. Države članice imaju još godinu dana nakon službenog roka za prenošenje u nacionalno zakonodavstvo da predstavljaju svoje akcijske planove, što znači da oni moraju biti spremni do 15. studenoga 2025.

Nacionalne akcijske planove bit će potrebno provesti u nadolazećim godinama, pri čemu je rok za prvu procjenu kojom će se analizirati napredak nakon pet godina, to jest 2030. U današnje vrijeme to znači da bi sindikalni pokret trebao mobilizirati svoje resurse kako bi se ostvarilo najbolje od ove Direktive na svakoj nacionalnoj razini i pronašao se način kojim bi se zagovarao snažniji obuhvat kolektivnog pregovaranja. Štoviše, sindikalni pokret treba upotrebljavati Direktivu kao sredstvo za jačanje svoje pripadnosti i svojih struktura. Slabo prenošenje u nacionalno zakonodavstvo, negativno pravno tumačenje

## ROKOVI

14.11.2022

Stupila je na snagu Europska direktiva o minimalnim plaćama. Dvije godine razdoblja prenošenja u nacionalno zakonodavstvo.

15.11.2024

Rok za prenošenje Direktive u nacionalno zakonodavstvo.

15.11.2025

Rok da države članice s obuhvatom pregovaranja manjim od 80 % objave svoje nacionalne akcijske planove za povećanje stope.

15.11.2030

Rok za objavu prvog izvješća svake države članice (u provedbi svojih nacionalnih akcijskih planova).

## Vrednovanie

Vrednovanje se provodi svakih pet godina.

Direktive te nedostatak volje poslodavaca da pregovaraju glavne su prijetnje s kojima se ovaj zakon suočava.

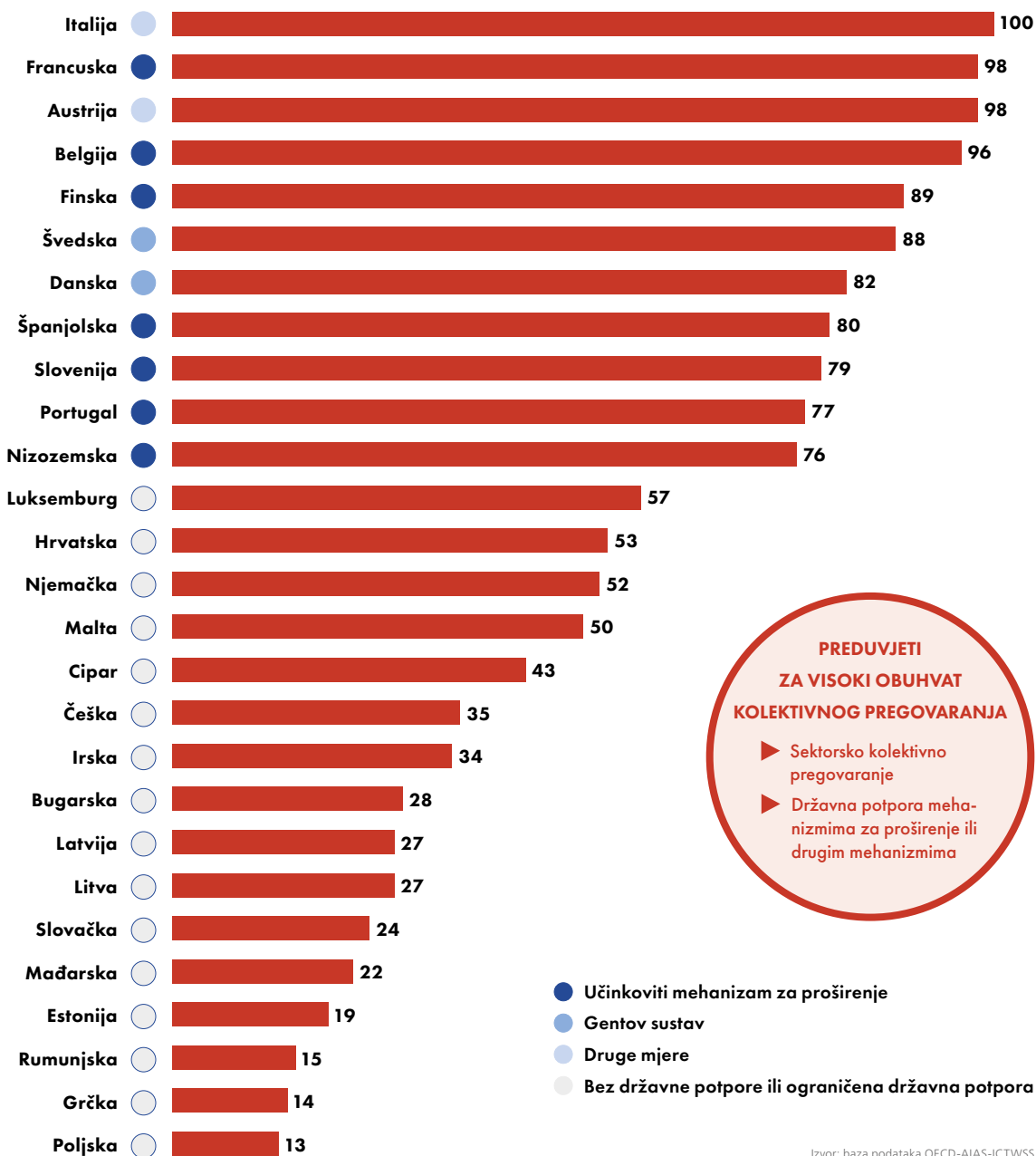
Drugi je ključni aspekt kako će Komisija osigurati usklađenost s Direktivom te koje je mjere spremna poduzeti kako bi obvezala države članice. Dok se u izvješću stručne skupine Komisiji naglašava da je prag od 80 % utvrđen u Direktivi u većoj mjeri obveza da se ulože napori, a ne da se postignu određeni rezultati, rasprave u sindikalnom pokretu ukazuju na to da Komisija

još uvijek može pokrenuti pravne postupke zbog kršenja ako država članica ne poboljša svoju stopu obuhvata.

Cilj je ovog vodiča podržati povezana društva europskog sindikata industriAll i sindikalni pokret utvrđivanjem mogućih strategija i ukazivanjem na različite korake u svrhu učinkovitog prenošenja EMWD-a u nacionalno zakonodavstvo, osobito potpunim iskorištavanjem prilika da se nacionalnim akcijskim planovima poveća obuhvat kolektivnog pregovaranja i sindikalna gustoća.

**SLIKA 1**

**Kolektivno pregovaranje i državna potpora**



Izvor: baza podataka OECD-AIAS-ICTWSS

## STVARNOST NA TERENU: PREPREKE POVEĆANJU KOLEKTIVNOG PREGOVARANJA

U okviru niza konferencija koje je organizirao industriAll Europe tijekom 2024., osobito s povezanim društvima iz država srednje i istočne Europe, pojavilo se nekoliko poteškoća povezanih s kolektivnim pregovaranjem i provedbom EMWD-a. U ovom dijelu vodiča ukratko ćemo prikazati glavne probleme posjećenih država kao i različite načine na koje sindikati mogu upotrebljavati EMWD za poboljšanje stanja.

Posebno se u ovoj regiji očekuje da će se EMWD-om postići najpozitivniji učinci, smanjiti nejednakosti, povećati obuhvat kolektivnog pregovaranja te osigurati pristojne plaće. Kao što nam je poznato, države srednje i istočne Europe pretrpjele su dvostruko nazadovanje u području radničkih prava jer je utjecaj jedinstvenog tržišta i financijske krize 2008. potaknuo agresivne reforme liberalizacije. Ove reforme i napadi na centralizirano kolektivno pregovaranje te sindikalna prava oslabili su sustave socijalnog dijaloga i sindikalni pokret. Sa slabim tripartitnim sustavom na nacionalnoj razini i nepostojanjem sektorskog pregovaranja, većina kolektivnih pregovaranja obavlja se na razini poduzeća.

Uz to, ako su poduzeća smještena na periferiji europskih vrijednosnih lanaca, njihova je pregovaračka moć oslabljena jer se mnoge odluke donose u državama u kojima se nalazi sjedište.

Ovaj niz nacionalnih seminara ukazuje na to da su prepreke kolektivnom pregovaranju i socijalnom dijalogu iste u srednjoj i istočnoj Europi, i ne samo to. Postizanje cilja od 80 % obuhvata kolektivnog pregovaranja koji je potreban u okviru EMWD-a bit će moguće samo ako se te prepreke prevladaju. Uklanjanjem tih prepreka, možemo:

1. stvoriti poticajni regulatorni okvir za kolektivno pregovaranje i socijalni dijalog na svim razinama
2. prevladati odbijanje poslodavaca da preuzmu odgovornost i sjednu za pregovarački stol kako bi pregovarali sa sindikatima

3. osigurati korektnu zastupljenost socijalnih partnera sprječavanjem „žutih sindikata“ (koji nisu demokratski i neovisni) da ometaju socijalni dijalog i kolektivno pregovaranje
4. zaštititi članove sindikata od diskriminacije i raspuštanja sindikata
5. osuvremeniti sindikalne alate, strategije i komunikaciju kako bi se povećao njihov kapacitet

U Slovačkoj je kolektivnim ugovorima obuhvaćeno **24,9 %** radnika. U današnje vrijeme, ne zadovoljavaju **dvostruki prag pristojnosti** s minimalnom plaćom od oko **43 %** prosječne plaće i **51 %** medijalne plaće. U slovačkom sustavu zakonske minimalne plaće utvrđuje se šest razina dohotka, ovisno o kategoriji kojoj radnici pripadaju. Poslodavci se zalažu samo za povećanje zakonske minimalne plaće prve kategorije radnika, čime se smanjuje jaz između ovih kategorija radnika s kvalifikacijama i onih bez kvalifikacija. Cilj je sindikata poboljšati minimalnu plaću u svih šest kategorija, uzimajući u obzir različitu prirodu svake kategorije. Međutim, poslodavci se žale na više troškove.

U zemlji je otežan dijalog s poslodavcima kao i sektorsko pregovaranje. S udjelom poslodavaca od oko 30 %, poslodavci su skloni **raspuštanju organizacija poslodavaca** kako bi izbjegli sektorske kolektivne ugovore. Štoviše, te se organizacije mogu pretvarati da su samo lobi kako bi izbjegle bilo kakvo uspostavljanje razgovora kao socijalnih partnera sa sindikatima. **Žuti sindikati** još su jedan problem s kojim se suočavaju slovački sindikalisti. Bez naplate članarine i privlačenja zaposlenika drugim tehnikama, potkopava se učinkovitost kolektivnog pregovaranja. **Proširenje kolektivnog pregovaranja** ne djeluje jer su mehanizmi zastarjeli i problematični i poslodavcima omogućuju da odluče na koje se poduzeće određeni ugovor odnosi.





**U Bugarskoj** je kolektivnim ugovorima obuhvaćeno oko **28 %** radnika. Ne zadovoljavaju *dvostruki prag pristojnosti*, s minimalnom plaćom od oko **39 %** prosječne plaće i **63 %** medijalne plaće. Postupak provedbe minimalne plaće dugotrajan je, s razlikama u plaćama, u kupovnoj moći i u razinama cijena. Nakon što su uspostavili tripartitnu strukturu kao forum za raspravu, poslodavci se opiru utvrđivanju viših minimalnih plaća. **Politička nestabilnost** države ima ulogu u sprječavanju dosljedne provedbe reformi i zakonodavnih izmjena. Političke podjele između sindikata također su problem koji prijeti potkopavanjem borbe za pravilnu provedbu EMWD-a.

Kolektivno pregovaranje je stabilno, s blagim padom tijekom proteklih godina. Sindikati imaju poteškoća s jačanjem organizacijskog kapaciteta. S obzirom na provedbu EMWD-a, vlada je uvela mjere protiv raspuštanja sindikata jer će se prekršaji počinjeni radi kršenja prava radnika na slobodu udruživanja sada kažnjavati kaznom zatvora od jedne do pet godina ili novčanom kaznom do 4 000 eura. Novi zakon izgleda dobro na papiru, no bugarski sindikati bore se kako bi povećali svoje kapacitete i pristupili poduzećima na terenu. Štoviše, poduzeća ne sudjeluju u sektorskom pregovaranju i dijalogu i ne postoji učinkovit mehanizam za proširenje.



**U Poljskoj** je kolektivnim ugovorima obuhvaćeno oko **13 %** radnika. Minimalna plaća iznosi **43 %** prosječne plaće i **53 %** medijalne plaće. Postoje kašnjenja u izradi prenošenja u nacionalno zakonodavstvo, prvenstveno zbog nesuradnje vlade i socijalnih partnera.

Stanje kolektivnog pregovaranja je zabrinjavajuće. Mnoga naša povezana poduzeća izvješćuju da su kolektivni ugovori uglavnom nepoznati javnosti te da su posebno ograničeni u određenim dijelovima javnog sektora. Nekoliko kolektivnih ugovora koji postoje obično se gotovo u potpunosti usmjeravaju na tradicionalna pitanja kao što su plaće, ostavljajući nove izazove, kao što je utjecaj umjetne inteligencije, neriješenima.

Pravni okvir za kolektivno pregovaranje može se opisati kao „neprijateljska neutralnost“. Postoje značajna ograničenja u rješavanju kolektivnih sporova, štrajkova i drugih radnji kao i pri intervenciji države.

Štoviše, samo je 2–3 % poslodavaca organizirano, i kao što se može vidjeti u drugim državama srednje i istočne Europe, neke organizacije poslodavaca suočile su se s optužbama da su promijenile svoj pravni status kako bi izbjegle kapacitet potreban za kolektivno pregovaranje. Pregovaranja na razini sektora ili podružnice osobito su nepopularna među poslodavcima koji često radije potpisuju neformalne ugovore sa sindikatima ili izdaju interne propise, pri čemu nijedno od navedenog ne osigurava pravnu zaštitu interesa radnika.



**U Rumunjskoj** je kolektivnim ugovorima sada obuhvaćeno oko 15 % radnika, u odnosu na 100 % tijekom 2000. Ovaj značajan pad pripisuje se strogim politikama koje je nametnula Trojka tijekom gospodarske krize 2008., a koja je zabranila međusektorske ugovore. Minimalna plaća iznosi 40 % prosječne plaće i 55 % medijalne plaće.

Zemlja je povijesni primjer ekstremne neorganizirane decentralizacije kolektivnog pregovaranja nakon recesije 2008. Kolektivni ugovori s više poslodavaca primjenjuju se automatski samo na radnike zaposlene u organizacijama članicama organizacija potpisnica poslodavaca, a ne na *erga omnes* (sve radnike u sektoru). Problematična je i rascjepkanost kao i nedostatak spremnosti među organizacijama poslodavaca za udruživanjem. Naša povezana društva prijavljuju poteškoće u provedbi radnih propisa u poduzećima bez sindikalne organizacije i probleme u mobilizaciji svojih članova na razini poduzeća.

Novopredstavljeni prijedlog zakona o socijalnom dijalogu iz 2022. (367/2022) označava kraj ere neoliberalnog utjecaja na kolektivno pregovaranje. O novim razvojem bit će riječi u sljedećem odjeljku.



**U Češkoj** je približno 35 % radnika obuhvaćeno kolektivnim ugovorima i ta je brojka ostala stabilna tijekom proteklog desetljeća. Minimalna plaća iznosi 37 % prosječne plaće i 43 % medijalne plaće.

Vlada trenutno radi na prenošenju direktive o minimalnoj plaći u nacionalno zakonodavstvo, no predložene izmjene nisu zadovoljile sindikate. Cilj je prijedloga utvrditi minimalnu plaću na 45 % prosječne plaće, što je ispod 50 % kako se preporučuje u Direktivi.

Prenošenje u nacionalno zakonodavstvo složeno je zbog činjenice što u Češkoj uz postojeću minimalnu plaću postoji sustav takozvanih „zajamčenih plaća“ koji se sastoji od sedam dodatnih razina minimalne plaće prema različitim kategorijama poslova na temelju kriterija, kao što su stupanj težine zadatka koji se obavlja, odgovornost,

kvalifikacija itd. Vlada planira ukinuti ovaj sustav u sadašnjem obliku i zadržati smanjenu verziju za javni sektor, ali ga potpuno ukinuti u privatnom sektoru. Umjesto provedbe općeg povećanja, radnici bi se mogli suočiti s rizikom od deklasifikacije i smanjenja plaća.

Sindikati obično pokreću postupak pregovaranja, no organizacije poslodavaca nisu dužne postići sporazum. Malo je motivacije za poslodavce, osobito u sektorima u kojima dominiraju strana poduzeća, da se uključe u pregovaranje na visokoj razini. Mehanizmi za proširenje rijetko se upotrebljavaju jer su ih dužne prihvatiti obje strane.



## KAKO SINDIKATI MOGU UPOTREBLJAVATI EMWD ZA POBOLJŠANJE PLAĆA I JAČANJE KOLEKTIVNOG PREGOVARANJA?

### Čl. 3.3

#### 1. Potvrda u zakonskom okviru EU-a da je kolektivno pregovaranje povlastica sindikata

U pravnom tekstu navodi se da su kolektivnim pregovaranjem obuhvaćeni svi pregovori koji se vode između poslodavaca ili jedne ili više organizacija poslodavaca s jedne strane i jednog ili više sindikata s druge strane, koji se odnose na radne uvjete i uvjete zapošljavanja, a ne isključivo na klauzule o plaćama.

Velika je pobjeda za sindikalni pokret da se u EMWD-u izričito spominju „sindikati“ (a ne „predstavnicu radnika“) u zakonodavnom tekstu, čime se ponovno potvrđuje kolektivno pregovaranje kao povlastica sindikata. Definicija „sindikata“ u rukama je svake države članice, uz primjenu nacionalnog prava. Međutim, službe Komisije u svojem su [Izvjješću stručne skupine](#) pojasnile da bi se u slučaju da nesindikalne organizacije imaju pravo na kolektivno pregovaranje na nacionalnoj razini, za potrebe Direktive trebali uzeti u obzir samo kolektivni ugovori koje zaključuju sindikati. To je ključno za izračun obuhvata od 80 % i potrebu da države članice izrade i provedu nacionalne akcijske planove.

### Čl. 4.1a

#### 2. Promicanje sposobnosti pregovaračkih agenata da pregovaraju na međusektorskoj i sektorskoj razini.

Cilj je povećati obuhvat kolektivnog pregovaranja, što se najučinkovitije postiže povećanjem obuhvata na međusektorskoj i sektorskoj razini.

Da bi se to postiglo, ključna je izgradnja i jačanje kapaciteta socijalnih partnera. Države članice trebale bi poticati konstruktivne, smislene i informirane pregovore o plaćama među socijalnim partnerima na [ravnopravnoj osnovi](#), pri čemu obje strane imaju pristup odgovarajućim informacijama kako bi mogle obavljati svoje zadaće. Navođenje ravnopravne osnove ključni je element članka. Cilj je spriječiti podrivanje jedne strane socijalnih partnera u vođenju kolektivnog

pregovaranja i u skladu je s Konvencijom 98 Međunarodne organizacije rada o pravu na organiziranje i kolektivno pregovaranje.

Ove mjere mogu biti različitih oblika, uključujući financijska i nefinancijska sredstva. Više informacija o tome dostupno je u točki 4. ovog vodiča.

#### 3. Ochrana práva na kolektivni vyjednávání včetně ochrany proti diskriminaci zástupců odborů, kteří toto právo vykonávají

### Čl. 4.1b-c

Države članice trebale bi donijeti mjere kojima se zabranjuje čin diskriminacije ili interferencije te provoditi učinkovite instrumente kako bi se spriječio takav čin. To je osobito bitno pri suočavanju sa strategijama raspuštanja sindikata: sindikalni predstavnici trebali bi biti zaštićeni od otpuštanja i bilo kojih drugih oblika odmazde ili diskriminacije.

Pravo na kolektivno pregovaranje mora biti podržano snažnim propisima i zakonima o štrajku. Dobar propis o štrajku i svijest o štrajku kao alatu za pregovaranje stoga su ključni za postupak kolektivnog pregovaranja. Nadalje, dopuštanjem sekundarnih štrajkova i štrajkova solidarnosti mogla bi se povećati snaga sindikata i sudjelovanje radnika u gospodarstvu.

#### 4. Oblikovanje okvira kolektivnog pregovaranja za utvrđivanje plaća u narednim godinama

### Čl. 4.2

Direktivom se države članice sa stopom obuhvata kolektivnog pregovaranja ispod praga od 80 % obvezuju osigurati okvir za uvjete kojima se omogućuje povećanje obuhvata. Države članice trebale bi uspostaviti akcijski plan uz savjetovanje sa socijalnim partnerima.

Nadalje, u akcijskom planu trebali bi se utvrditi jasni rokovi i konkretne mjere za povećanje stope obuhvata kolektivnog pregovaranja, uz



puno poštovanje autonomije socijalnih partnera. Potrebno ga je preispitati svakih pet godina i prijaviti Komisiji.

Sindikati trebaju izgraditi narativ prema kojemu prag od 80 % nije samo želja, već cilj na koji bi se države članice trebale obvezati.

čl. 5

#### 5. Mogućnost uporabe dvostrukog praga pristojnosti kako bi se povećala zakonska minimalna plaća i mogućnost ukiđanja različitih minimalnih standarda za određene skupine stanovništva

Direktivom se šalje jasna poruka državama članicama sa zakonskim minimalnim plaćama, koje bi trebale uspostaviti postupke za njihovo utvrđivanje i ažuriranje. U postupku se navodi okvir za upravljanje nacionalnim kriterijima, kojim bi se trebalo obuhvatiti sljedeće:

1. kupovna moć zakonske minimalne plaće
2. opća razina plaća i njihova distribuciju
3. stopa rasta plaća
4. dugoročne nacionalne razine i kretanja produktivnosti

Kao indikativne referentne vrijednosti, primjerenost zakonskih minimalnih plaća trebala bi se temeljiti na **60 %** bruto medijalne plaće i **50 %** bruto prosječne plaće za radnike zaposlene na puno radno vrijeme.

Potrebno je uspostaviti i savjetodavno tijelo koje će savjetovati države članice o pitanjima koja se odnose na njegovo uspostavljanje i ažuriranje. U ova tijela trebali bi biti uključeni socijalni partneri.

Naposljetku, direktivom se poziva na to da se osigura da u državama članicama s različitim stopama zakonite minimalne plaće za određene skupine radnika (kao što su mladi radnici), odstupanja i odbitci poštuju načela **nediskriminacije** i proporcionalnosti.

čl. 6

#### 6. Postupak javne nabave trebao bi biti u skladu s kolektivnim pregovaranjem i primjerenim minimalnim plaćama

Sindikati su se kroz povijest borili za pravednije socijalne uvjete kada je riječ o javnom novcu. U ključnoj odredbi navodi se da bi naručitelji u javnoj nabavi trebali poduzeti odgovarajuće mjere, što uključuje i mogućnost uvođenja uvjeta koji se odnose na plaće u opisu poslova. Ti naručitelji dužni su osigurati da gospodarski subjekti na svoje radnike primjenjuju plaće predviđene kolektivnim ugovorima za relevantni sektor i područje. To je potrebno učiniti poštujući prava radnika na udruživanje i njihovo pravo na organiziranje kolektivnog pregovaranja.

Ovom bi odredbom trebali biti uključeni i podgovarateljski lanci.

čl. 9



## DOBRI PRIMJERI. KAKO SINDIKATI VEĆ UPOTREBLJAVAJU TE INSTRUMENTE?

Sindikati već upotrebljavaju okvir EMWD-a za izradu svojih strategija i uspostavu temelja za njegovu učinkovitu provedbu. U ovom odjeljku vodiča istražiti ćemo ove strategije kako bismo vas nadahnuli da izradite vlastitu strategiju:

2. zalagati se za minimalnu plaću, to jest 60 % medijalne plaće, uz povećanje plaća na 16 eura po satu

### ZALAGANJE ZA POVEĆANJE ZAKONSKE MINIMALNE PLAĆE I SUZBIJANJE DOBNE DISKRIMINACIJE



U Nizozemskoj se minimalna plaća razlikuje ovisno o dobi radnika. Zaposlenik u dobi od 18 godina zarađuje oko 50 % standardne minimalne plaće. Taj se iznos postupno povećava svake godine sve dok zaposlenik ne navrši 21 godinu, kada dobiva punu minimalnu plaću. Kao rezultat toga, mnogi mladi studenti moraju raditi znatno veći broj sati od svojih starijih kolega kako bi pokrili svoje troškove.

Cilj je članka 6. EMWD-a spriječiti dobnu diskriminaciju u odnosu na plaće. Kao odgovor na to, nizozemski sindikat FNV pokrenuo je kampanju ‚Voor.16‘ s dva glavna cilja:

1. osigurati da se prenošenjem Direktive u nacionalno zakonodavstvo radnicima mlađima od 21 godine jamči standardna minimalna plaća

Voor een beter bestaan  
**VOOR16**  
60% Mediaan

### DIREKTIVA KAO KOMPAS ZA POBOLJŠANJE SOCIJALNOG DIJALOGA I SMANJENJE PREPREKA KOLEKTIVNOM PREGOVARANJU



U Rumunjskoj je Direktiva u velikoj mjeri utjecala na novi zakon o socijalnom dijalogu koji je donesen u prosincu 2022., samo dva mjeseca nakon donošenja Direktive. Tim najnovijim zakonskim promjenama stavljene su izvan snage mnoge reforme uvedene 2011. u mračnim vremenima kada su vladala pravila štednje i Trojka, što je decentraliziralo i oslabilo kolektivno pregovaranje. Promjene možete vidjeti u sljedećoj tablici:

**TABLICA 1** • Trojka VS. EMWD: promjena smjera u Rumunjskoj

	Reforma Trojke (2011.)	Nakon utjecaja EMWD-a
Međusektorski ugovori	Zabranjeno	Dopušteno ako udruga poslodavaca pokriva najmanje <b>20 %</b> radnika
Mehanizam za proširenje u sektorskim kolektivnim ugovorima	Moguće samo ako udruga poslodavaca predstavlja <b>50 %</b> zaposlenika	Moguće samo ako udruga poslodavaca predstavlja <b>35 %</b> zaposlenika
Obvezno pregovaranje na razini poduzeća	<b>21</b> zaposlenika	<b>10</b> zaposlenika
Kriteriji za zastupljenost sindikata za pregovaranje	<b>50 %</b> na razini poduzeća <b>7 %</b> na razini sektora	<b>35 %</b> na razini poduzeća <b>5 %</b> na razini sektora
Prag za osnivanje sindikata	Najmanje <b>15</b> članova	Najmanje <b>10</b> članova



## DIREKTIVA KAO ALAT ZA UKLJUČIVANJE ORGANIZACIJA POSLODAVACA U PREGOVORE

**U Irskoj**, kada je prijedlog EMWD-a bio objavljen i pregovori su još uvijek trajali, vlada je uspostavila tripartitnu radnu skupinu na visokoj razini za rješavanje tog pitanja. Svrha je skupine bila preispitati kolektivno pregovaranje u Irskoj i istražiti načine za njegovo jačanje kako bi se ispunila obveza postizanja obuhvata kolektivnog pregovaranja od **80 % utvrđena u Direktivi**.

Ključni problem koji je radna skupina utvrdila odnosio se na **nevoljkost poslodavaca da se uključe u pregovore sa sindikatima, kako na razini sektora tako i na razini poduzeća**. Kako bi riješila ovaj problem, Radna skupina dala je dvije ključne preporuke usmjerene na jačanje sektorskog pregovaranja:

- 1. Ukinuti de facto pravo veta poslodavaca na uspostavljanje novih sektorskih sporazuma.** To bi se postiglo poticajima i blagim pritiskom kako bi se potaknulo poslodavce da sudjeluju u pregovoru o „Nalozima za reguliranje zapošljavanja“. Ovi nalozi oblik su sektorskog pregovaranja kojim se utvrđuju zakonski provedivi uvjeti zapošljavanja i minimalni iznosi plaća, osobito u slabo plaćenim sektorima u kojima je kolektivno pregovaranje ograničeno ili ne postoji.
- 2. Poboljšati kolektivno pregovaranje na razini poduzeća obvezujući poslodavce da surađuju sa sindikatima u „postupku u dobroj vjeri“.** Izraz „suradnja u dobroj vjeri“ u biti se odnosi na obvezu poslodavca da sudjeluje u kolektivnom pregovaranju, ne nužno da postigne sporazum, ako to zatraži sindikat sa značajnim članstvom u poduzeću.

Unatoč ovoj reformi, i na temelju pravnog savjeta iz Ureda javnog tužitelja, zahtjev da poslodavci sudjeluju u pregovorima mogao bi biti protuustavan. Ova odluka temelji se na tumačenju slobode udruživanja

u irskoj sudskoj praksi: dok je pravo na udruživanje izričito navedeno u irskom ustavu, pravo na razdruživanje se podrazumijeva. Kao posljedica toga, poslodavce se ne može prisiliti na suradnju sa sindikatom. Nadalje, irski sindikati žale se na nedostatak aktivnosti nakon što je pravni savjet bio objavljen krajem 2022. Bezuspješno su vršili pritisak na vladu da provede potrebne reforme za rješavanje ovog problema.

Nakon objave u listopadu 2022. ništa se nije dogodilo, pa su sindikati izvršili pritisak na vladu da provede preporuku i riješi pitanje zaštite sindikalnih predstavnika od diskriminacije i omogućim pristup poduzećima (što također ne postoji u Irskoj).

To je u suprotnosti s praksama u Austriji i Francuskoj. **U Austriji** se od poduzeća traži da se prijave za članstvo u nacionalnoj udruzi poslodavaca, gospodarskoj komori (WKO). O kolektivnim ugovorima na razini industrije pregovaraju industrijski sindikati i organizacije nacionalne udruge poslodavaca na razini industrije. Ti se ugovori zatim automatski primjenjuju na sve radnike u sektoru.

**U Francuskoj** se Aurouxovim zakonom iz 1982. nalaže godišnje pregovaranje o plaćama i radnom vremenu u svakom poduzeću s jednim ili više sindikata, iako postizanje nagodbe nije potrebno.

## DIREKTIVA KAO ORUŽJE ZA PROMJENU PRAVILA JAVNE NABAVE

**U Njemačkoj** je u postupku javne nabave na nacionalnoj razini dodijeljeno je **38 milijardi eura**. Poštujući načelo da bi uz javni novac trebali postojati i socijalni uvjeti, sindikati su pokrenuli aktivnosti kako bi osigurali da javne ugovore dobivaju samo poduzeća koja poštuju kolektivne ugovore u dotičnim sektorima.

Cilj je ove inicijative poboljšati kvalitetu građevinskih usluga, usluga javne nabave i dobara. Time se jača i uloga države kao uzora za jamčenje poštenih plaća i dobrih radnih uvjeta.

Trenutačno samo u sedam saveznih pokrajina postoje propisi o sveobuhvatnim smjernicama za ko-





lektivno pregovaranje za sve sektore. Cilj je izraditi nacionalni zakon kojim će se obuhvatiti cijelo njemačko područje. **U Berlinu** pokrajinska vlada utvrđuje reprezentativni kolektivni ugovor koji je mjerodavan za javnu nabavu u dotičnom sektoru. **U drugim pokrajinama kao što je Saarland**, vlada primjenjuje zakonske naloge u svim sektorima koji su relevantni za javnu nabavu i u javni poziv uključuje sadržaj kolektivnog ugovora svakog sektora. Nadalje, DGB zahtijeva:

1. Ograničenje podugovarateljskih lanaca.
2. Rad podizvođača i agencija za privremeno zapošljavanje mora biti evidentiran i uredno prijavljen.
3. U slučaju podugovaranja, glavni izvođači dužni su preuzeti odgovornost za poštovanje kolektivnih ugovora o radu.
4. Uspostavljanje središnjeg saveznog kontrolnog i savjetodavnog centra za javnu nabavu.
5. Sankcionirajući mehanizmi za otkrivene prekršaje.



**U Italiji** se sindikati zalažu za dobre radne uvjete na svim razinama javnih ugovora u različitim institucijama. Značajan primjer je grad Firenca, prvi grad u Italiji koji je uspostavio minimalnu satnicu od devet eura za sve radnike, uključujući uslužne radnike. Ako plaća bilo kojeg radnika bude ispod ovog praga, gradska uprava nadplaćuje razliku. Uz to, u opisu posla za javne ugovore sada se pozitivno ocjenjuju dobri radni uvjeti.

Cilj je grada ovim mjerama održati poštene radne uvjete, spriječiti rizik od kaskadnog podugovaranja te pratiti ugovore alatima za „Praćenje primjerenosti zapošljavanja”.

#### DIREKTIVA KAO ALAT ZA KAŽNJAVANJE RASPUŠTANJA SINDIKATA



**U Bugarskoj** je parlament, nadahnut odredbama EMWD-a, odlučio da će se prekršaji počinjeni u svrhu kršenja prava radnika na slobodu udruživanja sada **kažnjavati** kaznom zatvora od jedne do pet godina ili novčanom kaznom do 4 000 eura.

Novim pravilima obuhvaćeni su **svi prekršaji**, bilo uporabom sile, prijetnjama ili bilo kojim drugim nezakonitim sredstvima, protiv prava radnika na učlanjenje u sindikate. To uključuje prisiljavanje radnika da se odreknu članstva ili sprječavanje da osnuju sindikat.



## PREMA SEKTORSKOM PREGOVARANJU U NACIONALNIM AKCIJSKIM PLANOVIMA

U tom smislu, mogli bismo se zapitati zašto je važno sektorsko kolektivno pregovaranje:

- **Za radnike:** u svojoj biti, kolektivno pregovaranje obuhvaća radnike koji se udružuju putem sindikata kako bi sa svojim poslodavcem pregovarali pod jednakim uvjetima. Ovim kolektivnim pristupom sprječava se da pojedini radnici budu meta poslodavca koji bi inače mogao otpustiti, degradirati ili premalo platiti one radnike koji traže svoja prava. Kada je kolektivno pregovaranje oslabljeno ili ne postoji, radnici su prepušteni potpisivanju pojedinačnih ugovora, navodno dogovorenih između poslodavca i zaposlenika. No, poslodavac je u jačem položaju i može iskoristiti ovu moć da ponudi niske plaće, neprimjeren godišnji odmor, bolovanje ili roditeljski dopust te nedovoljne zdravstvene i sigurnosne standarde.
- **Za poslodavce:** koristi im jer pruža jednake uvjete za poduzeća u odnosu na plaće, zadržavanje zaposlenika, dugoročno ulaganje i osposobljavanje te osigurava da se radnici pridržavaju organizacijskih ciljeva. Za mala i srednja poduzeća, sektorski kolektivni ugovori znače iznimnu uštedu vremena jer nije potrebno pregovarati o ugovorima i uvjetima za svakog zaposlenika.
- **Za društvo,** kolektivnim pregovaranjem radnici mogu pregovarati o boljim plaćama, pogodnostima i radnim uvjetima, što dovodi do sveukupnog poboljšanja kvalitete života radnika i njihovih obitelji. Pomaže i u ponovnom uravnoteženju dinamike moći između poslodavca i zaposlenika te u smanjenju nejednakosti time što omogućuje da radnici dobiju pošten udio u dobiti koju ostvaruju. Nadalje, sektorskim i međusektorskim kolektivnim pregovaranjem stvaraju se šire strukture zastupljenosti radnika čime se jača njihovo sudjelovanje u ekonomskoj demokraciji i povećava se socijalna kohezija.

Sljedeći je korak da se svaka nacionalna vlada zalaže za izradu nacionalnih planova za jačanje

kolektivnog pregovaranja. Ovim planovima trebale bi se uspostaviti odgovarajuće mjere za postizanje praga stope pokrivenosti od 80 %. IndustriAll Europe utvrdio je sljedeće ključne mjere za jačanje organizacijskih kapaciteta sindikata i poslodavaca, kao i podršku kolektivnom pregovaranju:

### MJERE ZA PROMICANJE USPOSTAVE ARANŽMANA SEKTORSKOG PREGOVARANJA

- promicanje **osnivanja** udruga poslodavaca i njihove **spremnosti** da preuzmu pregovaračku ulogu
- promicanje **pregovaranja s više poslodavaca** kao prijelaz na sektorske pregovore
- financiranje **izgradnje kapaciteta** i osposobljavanja za sindikate i udruge poslodavaca
- uspostavljanje **mehanizama za proširenje** za sektorske ugovore
- **javna nabava:** klauzule o radu u javnim ugovorima kako bi se iz uporabe javnih financijskih sredstava isključila ona poduzeća koja odbijaju pregovarati ili provoditi kolektivne ugovore

### MJERE ZA POBOLJŠANJE SPOSOBNOSTI SINDIKATA ZA DJELOVANJE I ORGANIZIRANJE

- pravo **pristupa poduzećima** (i digitalno)
- **mjere protiv raspuštanja sindikata** za zaštitu sindikalista i drugih demokratski legitimiranih predstavnika zaposlenika od diskriminacije, otpuštanja i stavljanja na crnu listu
- omogućavanje sindikalnim predstavnicima dovoljno vremena i sredstava
- sprječavanje damping plaća ugovorima koje su zaključili „**žuti sindikati**“ (kriteriji zastupljenosti)

## 6

### ZAKLJUČCI

- pružanje **posebnih pogodnosti** članovima sindikata tijekom pregovaranja (npr. dodatni slobodan dan godišnje, odbitak sindikalnih naknada u poreznoj prijavi itd.).
- pravo na kolektivnu pravnu zaštitu u slučaju kršenja ugovora

- Cilj je ovog vodiča ukazati sindikatima na mogućnosti i najbolje prakse koje su predviđene u okviru EMWD-a. Međutim, ne postoji „jedna veličina za sve“ jer svaka država ima svoj karakteristični sustav, a time i određena rješenja.
- Izrada nacionalnih akcijskih planova radi povećanja obuhvata kolektivnog pregovaranja trajat će od studenoga 2024. do studenoga 2025. Nalazimo se u ključnom

trenutku. Uspjeh Direktive ovisit će o tome koliko će ambiciozno biti prenesena u nacionalno zakonodavstvo, za što su potrebni usklađeni napori na nacionalnoj razini.

- Na pola smo puta u provedbi Direktive. Očekuju se izazovi na nacionalnoj razini, razini poduzeća te na sudskoj razini. Presudno je i dalje raditi i zalagati se za poboljšanje kvalitete života radnika u cijeloj Europi.



## **IndustriAll European Trade Union**

Rue des Boiteux 9

1000 Bruxelles

Belgija

[info@industriall-europe.eu](mailto:info@industriall-europe.eu)

<https://news.industriall-europe.eu>

## **Odgovornost za sadržaj i uređivanje:**

Juan Jose Luis Delgado

[juanjose.luisdelgado@industriall-europe.eu](mailto:juanjose.luisdelgado@industriall-europe.eu)

Patricia Velicu

[patricia.velicu@industriall-europe.eu](mailto:patricia.velicu@industriall-europe.eu)

## **Dizajn, ilustracije, slaganje sloga:**

pertext | corporate publishing

[www.pertext.de](http://www.pertext.de)

Publikaciju financirala zaklada

Friedrich-Ebert-Stiftung:



Stavovi izraženi u ovoj publikaciji nisu nužno stavovi zaklade Friedrich-Ebert-Stiftung (FES). Komercijalna uporaba medija objavljenih u suradnji sa zakladom Friedrich-Ebert-Stiftung nije dopuštena bez pismene suglasnosti FES-a i ne smije se koristiti u svrhe izborne kampanje.

© 2024

