



Zajednički susret SMH – IS i SKEI
Martin na Muri
19. i 20. listopada 2017



KOLEKTIVNI UGOVORI I KOLEKTIVNA PREGOVARANJA SA NAGLASKOM NA STRATEGIJI PREGOVARANJA O PLAĆAMA

I. HISTORIJSKI RAZVOJ

1. Kolektivni ugovori kao avtonoman vir prava rada pojavili su se u **2. polovini 19. stoljeća** za vreme štrajkova. Sadržaj se je odnosio pre svega na dovor o naplati (1. KU imao je sadržaj o sigurnosti na radu).
2. Pravne osnove za kolektivna pregovaranja su u slovenskom prostoru nastajale u razdobljima političkog i ekonomskog pravnog reda država, u sklopu kojih je bila sadašnja Slovenija:
 - 2.1. Slovensko ozemlje kao dio Avstro-Ugarske monarhije (do 1918)
 - 2.2. Slovenija kao dio predratne Kraljevine Jugoslavije (do 1941)
 - 2.3. Slovenija kao dio Republike Jugoslavije po 2. svjetskom ratu (do 1991)
 - 2.4. Samostalna Republika Slovenija (od 1991. dalje)
3. U predratnoj Jugoslaviji su bili prvi kolektivni ugovori prvi put naglašeni u Zakonu o zaštiti rada **1922**, kasnije u zakonu o obrti **1931** i u Uredbi o određivanju minimalnih mezda, sklapanju kolektivnih ugovora, poravnavanja i razsudjivanja **1937** (osnove kolektivnog pregovaranja za sve zaposlene u poduzeću, mogućnost proširenja važnosti sa banskom odlukom, kad je KU upotrebljavalo više od 50% radnika u djelatnosti – ako je poslodavac napustio udruženje poslodavaca, KU ga je još dalje

zavezivao, kad je kolektivno pregovaranje tražila većina radnika ili poslodavaca u djelatnosti, je bilo kolektivno pregovaranje obavezno).

4. **Godine 1946** su ujedinjeni sindikati nove Jugoslavije donjeli odluku, da ne postoji razlog za sklapanje kolektivnih ugovora, pošto radni odnos više nije dvostranski i vlast je u rukama radnika. KU su ostali samo za obrtnike, odvjetnike, predstavnike stranih pravnih osoba...(obaveznost sklapanja KU za napomenute strukture).

5. Sa uvođenjem društvenog vlasništva i radničkog samoupravljanja u SFRJ dio sadržaja KU pokrivaju **samupravni sporazumi i društveni dogovori**. **1977** je bio donešen Zakon o udruženom radu, na osnovu kojeg su se radni odnosi u organizacijama udruženog rada uređivali sa **samoupravnim opštim aktima**, koje je prihvaćalo radničko vijeće i skup radnika.

6. Savezni Temeljni zakon o radnim odnosima iz **1989.** godine i republički Zakon o radnim odnosima iz **1990.** godine stvore prekid t. z. „asocijacijskog radnog odnosa“ i donesu kolektivno **pregovaranje**. Već **1990.** godine je bio sklopljen Opšti KU za privredu i sljede granski KU.

7. Godine **2006** je bio donešen Zakon o kolektivnim ugovorima.

II. SADAŠNJOST

1. Danas teku kolektivna pregovaranja u privrednim granama posve **avtonomno**, po volji i meri stranaka KU.
2. Kolektivno pregovaranje je izazov za obe strane, u saradnji i stvaranju nove vrijednosti. KU je ugovor na osnovi legitimnih interesa stranaka, je značajna nadgradnja pravnog reda kao **kvalitetan kompromis** između sindikata i poslodavaca, značajno za zajedničko kvalitetno i produktivno saradnju u poduzećima, djelatnostima, privredi i državi.
3. Slovenija sa ulazkom u EU i harmonizacijom pravnog reda na području **socialnog dijaloga** nije imala poteškoća (mada je trebala donjeti absolutno slobodu učlanjivanja poslodavaca u poslodavska udruženja i absolutno slobodu sklapanja KU). Već od samog početka su bili socialni partneri dobro organizirani (postojeće strukture), jaki i sposobni za efikasno kolektivno pregovaranje. Nastao je sindikalni i poslodavski **pluralizam**. Po ulazku Slovenije u EU je država morala sljediti harmonizaciji t. z. „**evropskog socialnog modela**“ – ipak se evropski model ekonomske demokracije **razvija postepeno**.

III. KONSTRUKTIVNO SPROVODJENJE KOLEKTIVNOG PREGOVARANJA

1. **Distributivna** pregovaranja poseduju pravo na **natjecanje** (jedna strana pobjedi, a druga strana gubi, odnosno jedna strana profitira na račun druge strane) – posljedica je čekanje na revanšizam strane, koja je izgubila.
2. **Integralna** pregovaranja imaju osnovu u **saradnji**, da jedan bez drugog (radnici i poslodavci) ne mogu – traženje zajedničkih ciljeva iz različitih interesa rada i kapitala.
 - 2.1. Jasna artikulacija zajedničkih ciljeva, šta je zajednički dugotrajan interes – traženje zajedničkih „**bodova**“.
 - 2.2. Konceptualna suprotnost se ne prenosi na osobnu razinu.
 - 2.3. **Popuštanje** za kombinaciju, koja znači „**bojestrano pobjedu**“ – obe strane trebaju dogovoriti rješenje, sa kojim će biti moguć nadaljni zajednički život i saradnja (win – win = pobjedim – pobjedim). U lošoj privrednoj situaciji je prihvatljivo i not lose – not lose = ne gubim – ne gubim.
 - 2.3.1. U grupu za pregovaranje je treba uključiti osobe – **pregovarače**, koji imaju znanje, snagu i druge kompetence za pregovaranje u najširem spektru.

2.4. Znati: šta je naša alternativa, ako dogovor nije postignut – šta sljedi, kada se ništa ne dogovorimo.

2.5. Upotrebljavati **objektivne zahtjeve i kriterije**.

2.6. Pregovaranje je **strukturiran proces**.

2.7. **Poslovnik** o tijeku pregovaranja.

3. Alat za sprovođenje izabrane **strategije** (natjecanje ili saradnja odnosno ofenziva ili defenziva) su **taktike** pregovaranja.

4. **Zaključak:** zbog svoje kompleksnosti i složenosti je kolektivno pregovaranje odgovoran i cjelovit zadatak za obe strane u pregovorima – pregovarači trebaju pokazati ozbiljnost, odgovornost i saradnju.

IV. NAGLASAK NA NAPLATI

1. Troškovi rada na jedinicu proizvoda (ULC = unit labour costs): sredstva na zaposlenu osobu u tekućim cjenama podijeljeno sa BDP na radnika u tekućim cjenama = indikator potrošenih sredstava na radnika kao produktivnost rada = odnos između plaćanih sredstava za radnika na jednoj strani in vrijednost, koju nradnik ustvari na drugoj strani.

2. Trošak rada na sat (razvoj 2016/2012):

Država	€/sat	% povećanja
Danska	42,0	21,9
Nemčija	33,0	17,6
Avstrija	32,7	25,9
Slovenija	16,2	19,4
Slovaška	10,4	40,8
Češka	10,2	10,8
Mađarska	8,3	5,1
Hrvatska	10,0 (ocjena)	
EU - 28	25,4	20,5

3. Dodana vrijednost na zaposlenog (value added): kao mjerilo produktivnosti rada objašnjuje razliku u plaćama u vidu reference produktivnosti, koja se u ekonomiji odnosi na ostvarenu dodanu vrijednost u proizvodnom procesu: rad i kapital će biti nsagrađeni u usporedbi na njihovo produktivnost

4. Godišnja rast osnovnih plaća : 100% inflacija + učešće na realnoj rasti produktivnosti rada

5. Standard kupne snage (PPP = purchasing power parities = BDP u paritetama kupne snage = odnos između BDP na stanovnika iz obzira cjenovnih deflatora), usporedba a Njemačkom za koliko € je neto prosječna plaća u državi slabija po standardu kupne snage:

- Litva – 314
- Slovenija – 377
- Češka – 428
- Estonija – 467
- Slovaška – 574
- Poljska – 639
- Hrvatska - 659
- Latvija - 820
- Bolgarija - 827
- Madžarska - 841
- Romunija - 944

6. Prag siromaštva: relativno siromaštvo utvrđuje, koliko ljudi je siromašnih u usporedbi sa drugima – predpostavlja se, da su siromašni tisti ljudi, koji si zbog niskog dohodka ne mogu priuštiti načina života, značajnog za društvo, u kojem žive, mjeri se sa stepenom rizika siromaštva. Data za 2016 za Sloveniju i susjedne države :

Država	% siromaštva	Godišnji dohodak u €
Slovenija	13,9	7.400
Avstrija	14,1	14.200
Madžarska	14,5	2.900
Italija	oko 20	9.500
Hrvatska	oko 20	3.300

7. Unatoč gospodarke rast isu prosječne plaće 2017/2016 u EU porasle samo za 0,4% (2016/2015 za 1,5%) po data WSI (institut njemačke fondacije Hans Böckler). U Avtriji, Grčiji, Portugalski i Franciji nije došlo do realne realne rasti plaća, a u Cipru, Španiji, Italiji, Finski, Bolgariji i V. Britaniji je došlo čak do smanjenja realnih plaća. Za Slovenijo se ocjenjuje nominalna rast prosječnih plaća za 3,2% u privatnom sektorju (1,5% realno).

7.1. Zbog toga WSI naglasuje poziv za povećanje plaća na osnovi privredne rasti (slično ECB i EK, koje su u prošloj privrednoj krizi tražile reforme rada i slabile kolektivna pregovaranja).

8. Troje **vidika** plaće:

8.1. Socijalan

8.2. Motivacijsko-razvojni

8.3. Ekonomski (troškovni)



Hvala na pažnji