

BARSERVICE

Prema pametnom pregovaranju u sektoru nakladništva u Hrvatskoj

Autori:

Hrvoje Butković i Višnja Samardžija

Institut za razvoj i međunarodne odnose
(IRMO)

2024



Sadržaj

Sažetak	1
I. Identifikacija sektora i trendovi	1
II. Trenutno stanje kolektivnog pregovaranja.....	2
III. Izazovi ispred kolektivnog pregovaranja.....	6
IV. Prema pametnom pregovaranju	7
V. Europske perspektive	8
VI. Zaključak.....	10
Bibliografija.....	11
Aneks	12



Sažetak

U Hrvatskoj se kolektivno pregovaranje u sektoru nakladništva odvija decentralizirano. Sektorski kolektivni ugovor za tiskarsku djelatnost prestao je važiti 2008. godine i od tada se pregovara isključivo kućno. Na strani sindikata pregovarač u poduzećima koja kućno pregovaraju je Sindikat grafičara i medija Hrvatske kao jedini reprezentativni sindikat za sektor nakladništva. Poslodavci su na višoj razini udruženi su u Hrvatsku udruhu poslodavaca i njezinu udruhu grafičara i nakladnika. Godine 2021. pokrivenost radnika kolektivnim ugovorima u djelatnosti Informacija i komunikacija u koju spada i nakladnička djelatnost iznosila je tek nešto više od 20% što je za pola manje u odnosu na prosječnu nacionalnu pokrivenost. Ova situacija velikim dijelom posljedica je tehnoloških promjena koje su dubinski promijenile radne procese u ovom sektoru. Zbog tehnoloških promjena i ekonomskih kriza u posljednjih dvadesetak godina došlo je do propadanja brojnih velikih nakladničkih poduzeća i do znatnog smanjenja broja radnika. Skoro svi kućni kolektivni ugovori u sektoru nakladništva određuju i visine plaća za pojedina radna mjesta. Socijalni partneri na razini sektora slažu se da su najveći izazovi pred kolektivnim pregovaranjem na kućnoj razini nezainteresiranost brojnih poslodavaca za pregovaranje te digitalizacija.

I. Identifikacija sektora i trendovi

Za potrebe ovog izvještaja provedeno je desk istraživanje o kolektivnom pregovaranju u sektoru nakladništva u Hrvatskoj. Uz to tijekom druge polovice 2024. napravljena su tri intervjua temeljem obrasca koji se sastojao od otvorenih i zatvorenih pitanja. Intervjui su na sektorskoj razini provedeni sa predstavnikom **Sindikata grafičara i medija Hrvatske (SGMH)**, te sa predstavnikom **Udruge grafičara i nakladnika pri Hrvatskoj udruzi poslodavaca (HUP)**. Na kućnoj razini napravljen je intervju sa predstavnikom sindikata u izdavačkoj kući **Narodne novine**.

Nakladnički sektor u Hrvatskoj pred par desetljeća bio je puno veći. On je tada bio radno intenzivan sektor u kojem je radilo jako puno radnika. Prije 20-ak godina dogodila se velika tehnološka revolucija u nakladništvu kada se sa analognog prešlo na tzv. CTP (sa računala na plaću) sustav zbog čega je došlo do velikog smanjenja broja radnika, prije svega slovoslagara. Segment pripreme koji je bio najopsežniji tim putem drastično je reduciran jer klijenti danas u pravilu imaju svoju vlastitu pripremu a tiskare se koriste samo za tisak gotovog materijala

(Intervju SGMH, 2024). Ono što ide u pozitivnom smjeru je tisak ambalaže koji bilježi kontinuirani i stalan rast zato jer se proizvodi nakladničke industrije koriste u rastućem spektru materijala za pakiranje. U prilog razvoju ovog segmenta nakladničke djelatnosti ide visoka mogućnost recikliranja kartona i papira kao osnovnih sirovina (Intervju HUP-udruga grafičara i nakladnika, 2024).

Prijelaz sa analognog na digitalno u nakladništvu na globalnoj razni pa tako i u Hrvatskoj nije napravljen na odgovarajući način. Novine su tek od nedavno počele naplaćivati svoje digitalne sadržaje dok su ranije same sebi pravile konkurenciju s obzirom da im je digitalni sadržaj bio besplatan. Time su se nepotrebno dovele u situaciju da im je jedini izvor prihoda postalo oglašavanje (Intervju SGMH, 2024). Financijska kriza 2008. godine napravila je veliki udar na sektor, jer su neposredno prije mnogi nakladnici ušli u velike investicije unutar svojih proizvodnih pogona što se loše odrazilo na njihovo poslovanje. Nakon 2008. drastično su počele padati naklade i zajedno s padom broja čitatelja tiskanih novina sektor se počeo sužavati. Od tada u Hrvatskoj nema više velikih tvrtki (ibid.). Od 2008. drastično je smanjen broj tiskanica i formulara koji se danas uglavnom nalaze na internetu što je također rezultiralo smanjenjem broja zaposlenih (Intervju Narodne novine, 2024).

II. Trenutno stanje kolektivnog pregovaranja

Prvi sektorski kolektivni ugovor u području nakladništva potpisan je u Hrvatskoj 1992. godine i trajao je do 1995. Taj ugovor bio je potpisan između hrvatskih sindikalnih središnjica i Hrvatske gospodarske komore koja je u to vrijeme pregovarala kolektivne ugovore. Kasnije ju periodu 1997.-2008. na snazi bio u više navrata obnavljan Kolektivni ugovor za tiskarsku djelatnost Hrvatske koji je Sindikat grafičara i medija Hrvatske (SGMH) sklopio sa udrugom poslodavaca „Hrvatski grafičar“. U tom periodu ova udruga okupljala je značajan dio poslodavaca u nakladničkom sektoru iako nije djelovala u sklopu Hrvatske udruge poslodavaca. Sam sektorski kolektivni ugovor nije bio proširen na čitavu djelatnost. U posljednjih petnaestak godina pregovara se isključivo na kućnoj razini (Intervju SGMH, 2024).

Pregovaranje se stoga u sektoru nakladništva vodi decentralizirano. Prednost takvog mehanizma pregovaranja je fleksibilnost u određivanju uvjeta rada, dok se kao nedostatak može izdvojiti nepostojanje sektorskih standarda što posljedično uzrokuje nejednakosti među radnicima (Intervju HUP-udruga grafičara i nakladnika, 2024). Kada bi sektorski kolektivni ugovor postojao on bi najvjerojatnije odlukom ministra zaduženog za pitanja rada bio proširen na čitavu djelatnost za što postoje predispozicije unutar Zakona o radu.

Tablica 1. Nakladnički sektor u Hrvatskoj

	2019	2020	2021	2022	2023
Broj poduzetnika	1.043	1.028	1.045	1.043	1.023
Broj zaposlenih	10.012	9.667	9.938	9.969	9.862
Poslovni prihodi (mil. Eura)	961	896	1.074	1.372	1.319
Izvoz (mil. Eura)	312	306	390	530	459

Izvor: HUP Kompas Bijela knjiga 2025.

U 2024. prema preliminarnim podacima udio bruto dodane vrijednosti izdavačke djelatnosti (J58) u bruto dodanoj vrijednosti sektora usluga u Hrvatskoj iznosio je 0,3%. To je predstavljalo smanjenje u odnosu na 2020. kada je ta brojka iznosila 0,5%. Za širu sliku može se spomenuti da je udio bruto dodane vrijednosti usluga u ukupnoj bruto dodanoj vrijednosti u Hrvatskoj iznosio 72% u 2024. (preliminarni podaci), a tako relativno visok udio ostao je stabilan u razdoblju od posljednjih pet godina.¹ Broj zaposlenih u sektoru kreće se oko 10.000 (vidi tablicu 1.), dok broj članova Sindikata grafičara i medija Hrvatske (SGMH) iznosi oko 2000. Ipak, oko 800 članova sektorskog sindikata rade kao trgovci, jer su to zaposlenici nakladničkih tvrtki koje se bave i trgovinom. Otprilike polovica članova sektorskog sindikata koji rade u nakladništvu bave se tiskanjem novina dok se druga polovica bavi tiskanjem ambalaže (Intervju SGMH, 2024). Posljednjih nekoliko godina sektorskom sindikatu pridružuju se i zaposlenici medija. To je posljedica činjenice da su slovoslagari zamijenjeni radnicima koji rade na računalu u sklopu tzv. CTP obrade (ibid.). SGMH jedini je sektorski sindikat koji u Hrvatskoj djeluje u području nakladničke djelatnosti (ibid.). Na višoj nacionalnoj razini SGMH udružen je u Nezavisne Hrvatske Sindikate (NHS), jednu od tri reprezentativne sindikalne središnjice (ibid.).

Hrvatska udruga poslodavaca (HUP) jedina je reprezentativna udruga poslodavaca u Hrvatskoj u koju je udruženo oko 50% poslodavaca koji djeluju u privatnom

¹ Podatke na zahtjev dostavi je Državni zavod za statistiku.

sektoru. U sklopu HUP-a organizirano je 29 granskih udruga među kojima je i Udruga grafičara i nakladnika.

Općenito govoreći u posljednjih desetak godina nije bilo značajnijih promjena po pitanju aktera koji su uključeni u kolektivno pregovaranje. Isto tako, ne može se reći da je među akterima došlo do promjene u odnosima moći. Oba socijalna partnera naglašavaju da su njihovi međusobni odnosi bili i ostali korektni (Intervju HUP-udruga grafičara i nakladnika i SGMH, 2024). Godine 2012. vodili su se pregovori o sektorskom kolektivnom ugovoru koji bi obuhvatio nakladništvo i medije. Ipak, do sklapanja ovog ugovora u konačnici nije došlo. Vezano uz neki budući sektorski kolektivni ugovor SGMH želi izbjeći situaciju gdje bi takav ugovor doveo do spuštanja razine prava zaposlenika u tvrtkama koje sada imaju kućne ugovore (Intervju SGMH, 2024). Poslodavci tu ne vide problem navodeći da sektorski ugovor ne bi obeshrabrio kućno pregovaranje, jer bi definirao minimalna prava i ostavio dovoljno prostora za daljnje pregovaranje na kućnoj razini (Intervju HUP-udruga grafičara i nakladnika, 2024).

Stopa pokrivenosti radnika kolektivnim ugovorima u Hrvatskoj 2021. godine iznosila je 46,5% te se smanjila u odnosu na 2014. godinu kada je bila 52,7% (Bagić, 2021, 10). Ovaj pad međutim ne može se pripisati slabljenju praksi kolektivnog pregovaranja, na što upućuje prilično jednak broj važećih kolektivnih ugovora, nego je on prvenstveno odraz promjena u strukturi zaposlenosti radnika s obzirom na djelatnosti i veličinu poslodavaca (ibid.). Godine 2021. pokrivenost radnika kolektivnim ugovorima u djelatnosti Informacija i komunikacija u koju spada i nakladnička djelatnost iznosila je 20,6%. Ovakva ispodprosječna pokrivenost može se pripisati rezultatima procesa restrukturiranja uslijed kojih je došlo do eliminacije nekih starih poduzeća u kojima je postojala praksa kolektivnog pregovaranja, te njihove zamjene novim poduzećima u kojima takva praksa nije uspostavljena (Bagić, 2022, 11). Radi usporedbe godine 2014. pokrivenost radnika kolektivnim ugovorima u djelatnosti Informacija i komunikacija bila je veća te je iznosila 31% (Bagić, 2016, 116).

Pokrivenost članova sektorskog sindikata kolektivnim ugovorima prema procjenama sindikata nalazi se na nekih 70%, jer tamo gdje sindikat ima više članova u pravilu postoji i kućni kolektivni ugovor. SGMH danas ima desetak aktivnih kućnih kolektivnih ugovora a slično je stanje bilo i pred deset godina. Ipak, ako se promatra dulji vremenski period od 15-20 godina može se primijetiti trend smanjivanja broja kolektivnih ugovora koji je nekad bio duplo veći (Intervju SGMH, 2024). U tvrtkama gdje postoji kućni kolektivni ugovor on se obično sklapa na dvije godine (Intervju Narodne novine, 2024).

SGMH koristio je medijaciju u kontekstu onoga što je definirano Zakonom o radu u segmentu mirenja u kolektivnim radnim sporovima nekoliko desetaka puta. Stoga se može zaključiti da je korištenje medijacije prilično uobičajeno (Intervju SGMH, 2024). Pred petnaestak godina SGMH je imao 2/3 industrijskih akcija koje su bile uzrokovane praksom neisplate plaća dok je 1/3 bila uzrokovana problemima u sklopu kolektivnog pregovaranja. Nakon što je 2014. uveden tzv. JOPPD obrazac koji onemogućuje poslodavcu da isplati plaću ako prethodno nije uplatio i doprinose znatno je smanjen broj industrijskih akcija zbog neisplate plaća. Danas se oko polovine industrijskih akcija pokreće zbog neisplate plaća dok se druga polovina pokreće zbog kolektivnog pregovaranja (ibid.). Drugi važan trend u posljednjih desetak godina vezano uz rad sindikata odnosi se na smanjenje broja sporova radi otkaza. Ova situacija uzorkovana je stanjem na tržištu rada gdje se bilježi kroničan nedostatak radnika (ibid.).

Jedna od strategija SGMH-a za privlačenje novih članova među radnicima je izrada tablica koje prikazuju koja je sve prava sindikat uspio dogovoriti u kućnom kolektivnom ugovoru. Radnici naime često nisu svjesni da su brojna materijalna prava koja uživaju rezultat kolektivnog pregovaranja jer su zakonske odredbe same po sebi minimalne i nedostatne (Intervju SGMH, 2024). Primjerice, Zakon o radu garantira godišnji odmor u trajanju od 20 dana, dok je SGMH u svojim kolektivnim ugovorima uspio osigurati oko 30 dana po radniku ovisno o duljini radnog staža i visini stručne spreme. Isto tako Zakon o radu garantira plaćeni dopust u trajanju od najviše 7 dana godišnje, dok je sindikat u kolektivnim ugovorima osigurao i dodatne dana (ibid.). Daljnja prava na koja poslodavce ne obvezuje zakon a koja u pravilu sindikat ugovora u sklopu kolektivnih ugovora odnose se na: rad noću, rad subotom, rad nedjeljom, rad blagdanom, otežane uvjete rada, prekovremeni rad iznad zakonski propisane norme, božićnicu, regres za godišnji odmor, naknadu za bolovanje iznad zakonski propisanog minimuma od 70% osnovnice, otpremnine, otkazne rokove, sistematske preglede itd.

U SGMH-u ističu da skoro svi njihovi kolektivni ugovori određuju i visine plaća za pojedina radna mjesta. Plaće se obično izračunavaju kao osnovica pomnožena sa koeficijentom. Tablica s koeficijentima za pojedina radna mjesta uobičajeno se prilaže kolektivnim ugovorima kako bi ti koeficijenti bili poznati tijekom cjelokupnog razdoblja na koje je kolektivni ugovor potpisan (Intervju SGMH, 2024). U tvrtki Narodne novine koja izdaje službeni list i tiskanice, te se nalazi u stopostotnom vlasništvu države, kolektivni ugovori su bez prekida na snazi od 1996. godine. Trenutno važeći kolektivni ugovor u ovoj tvrtki između ostalog propisuje da kada se na razini države povećavaju određena neoporeziva prava ista

ta prava automatizmom se povećavaju i u kolektivnom ugovoru (Intervju Narodne novine, 2024).

III. Izazovi ispred kolektivnog pregovaranja

Iz perspektive sindikata kolektivno pregovaranje u području nakladničke djelatnosti u Hrvatskoj suočava se sa izazovima vezano uz očuvanje radničkih prava i digitalizaciju. Pri tome je kao naročito izazovno istaknuto pitanje cjeloživotnog obrazovanja, edukacija i s time povezanih prekvalifikacija. Sindikati smatraju da su ova pitanja važna, no da ih je vrlo teško uključiti u kolektivne ugovore, pa će u budućnosti trebati uložiti dodatne napore u tom smislu (Intervju SGMH i Narodne novine, 2024). Poslodavci uz radnička prava i digitalizaciju, koja utječe na strukturu radne snage, izazovnim vide i pitanje ranjivih skupina jer se primjerice mladi i radnici migranti posebno ne tematiziraju u sklopu kolektivnih pregovora (Intervju HUP-udruga grafičara i nakladnika, 2024).

Vezano uz ocjenjivanje važnosti izdvojenih izazova pred kolektivnim pregovaranjem sektorski sindikat važnim ili jako važnim drži: nisku prisutnost sindikata u nekim tvrtkama, neprijateljsko raspoloženje poslodavaca u nekim tvrtkama, nedovoljne kapacitete sindikata za pregovaranje u nekim tvrtkama, činjenicu da neki poslodavci nisu organizirani, nezainteresiranost nekih poslodavaca za pregovaranje, činjenicu da neki poslodavci ne prepoznaju pregovaranje kao relevantan mehanizam za uređivanje radnih odnosa, nisku pokrivenost kolektivnim ugovorima, nedostatnu pravnu potporu sektorskom pregovaranju, te praksu razbijanja sindikata (Intervju SGMH, 2024). Odgovori sektorske udruge poslodavaca vezano uz istaknuto pitanje gotovo su identični premda oni neprijateljskom raspoloženju poslodavaca i praksi razbijanja sindikata pridaju malu važnost (Intervju HUP-udruga grafičara i nakladnika, 2024).

Kako bi se prevladali navedeni izazovi sektorski sindikat smatra da je potrebno u većoj mjeri poticati sektorsko pregovaranje od strane države. Uz to, potrebno je educirati građane o radnim odnosima jer se trenutno učenici u sklopu svog dugogodišnjeg obrazovanja gotovo uopće ne susreću sa ovom tematikom. Na posljetku istaknuto je da bi u cilju prevladavanja navedenih izazova trebalo spustiti prag reprezentativnosti sindikata za kolektivno pregovaranje sa trenutnih 20% na 10% (Intervju SGMH, 2024). Sektorska udruga poslodavaca slaže se prve dvije mjere predložene od strane sektorskog sindikata no ne i sa trećom, jer drže da je trenutno postavljeni prag reprezentativnosti zadovoljavajući. Kao dodatne alate za prevladavanje navedenih izazova predstavnici sektorske udruge poslodavaca ističu obuku pregovarača, promicanje benefita pregovaranja i općenito bolje

pravne okvire (Intervju HUP-udruga grafičara i nakladnika, 2024). Sindikat u tvrtki Narodne novine među alatima za adresiranje navedenih izazova navodi određivanje više slobodnog vremena za sindikalne povjerenike kako bi se oni u većoj mjeri mogli posvetiti radu na terenu (Intervju Narodne novine, 2024).

IV. Prema pametnom pregovaranju

Predstavnici intervjuiranih poslodavaca i sindikata u sektoru slažu se s definicijom pametnog kolektivnog pregovaranja prema kojoj bi ono „trebalo pružiti poboljšanja, ispuniti očekivanja i osigurati visoku stopu pokrivenosti kolektivnim ugovorima“. Među potencijalnim poboljšanjima koja bi posredstvom pametnih pregovora mogla povećati pokrivenost kolektivnim ugovorima sva tri ispitanika navode: jačanje povjerenja među socijalnim partnerima i veću učestalost pregovaranja. Za razliku od ostalih sektorska udruga poslodavaca smatra da bi trebalo osnovati nove sindikate. Vezano uz očekivanja koja bi trebalo ispuniti kako bi se kroz pametne pregovore povećala pokrivenost kolektivnim ugovorima svi ispitanici važnim su ocijenili: da pregovaranje uvijek završi sporazumom, da sve involvirane strane imaju povjerenje u pregovore i da je pregovaranje prepoznato kao najbolji put za regulaciju uvjeta rada.

Ideju o zakonskom obvezivanju poslodavaca na kolektivno pregovaranje kako bi se povećala pokrivenost kolektivnim ugovorima predstavnici sektorske udruge poslodavaca odbijaju. Pri tome navode da Zakon o radu propisuje obvezu kolektivnog pregovaranja u dobroj vjeri što podrazumijeva slobodan izbor po pitanju pristupanja ili ne pristupanja pregovaranju (Intervju HUP-udruga grafičara i nakladnika, 2024). Predstavnici sektorske udruge poslodavaca smatraju da se edukacijama može ojačati svijest o kolektivnom pregovaranju kao najboljem putu za regulaciju uvjeta rada. U sklopu tih edukacija udruge poslodavaca svojim članovima objašnjavaju kako na taj način povećavaju izgleda za zadržavanje dobrih radnika (ibid.).

Sektorski sindikat smatra da bi se kolektivno pregovaranje u Hrvatskoj moglo znatno unaprijediti kada bi u kolektivnim ugovorima bilo dozvoljeno odrediti neka povoljnija prava za članove sindikata. Ova mogućnost bila je predviđena u sklopu izmjena Zakona o radu 2022. godine, no Ustavni sud tu mogućnost je poništio ocijenivši da bi to dovelo do diskriminacije nečlanova sindikata (Hanzalek, 2023a). Sektorski sindikat osim toga ističe da je za jačanje povjerenja među socijalnim partnerima od ključne važnosti uspostava dijaloga u kojem će se odluke diskutirati prije nego su donesene (Hanzalek, 2023b). U konačnici, prema ocjeni sektorskog sindikata, u sklopu pametnog pregovaranja sindikat mora kontinuirano pratiti rast

troškova života. To se mora raditi kako bi se eliminirao realni pad plaća i materijalnih prava uzrokovan trenutno visokom inflacijom (Intervju SGMH, 2024.).

Na putu prema pametnom pregovaranju sindikati važnim drže postojanje određene fleksibilnosti kod socijalnih partnera. Kao primjer ističu vrijeme Covid-19 pandemije kada pomoć nije išla tvrtkama u državnom vlasništvu. Ova praksa negativno se odrazila na poslovanje tvrtke Narodne novine čije su trgovine bile zatvorene a zbog vlasničke strukture tvrtke nisu primile državnu pomoć. Tada je uprava Narodnih novina prihvatila prijedlog sindikata da se ide na skraćenje radnog vremena kako se ne bi ugrozili standardi iz kolektivnog ugovora (Intervju SGMH i Narodne novine, 2024).

Kako bi se povećala pokrivenost radnika kolektivnim ugovorima u sektoru nakladništva te općenito u Hrvatskoj sektorski sindikat važnim smatra: jačati kulturu pregovaranja u društvu, jačati sindikalno organiziranje, jačati spremnost poslodavaca na pregovaranje, jačati organiziranje poslodavaca u udruge više razine, opsežnije korištenje postojećih mehanizama proširenja kolektivnih ugovora, te unapređenje sadržaja kolektivnih ugovora (Intervju SGMH, 2024). Sektorska udruga poslodavaca dala je istovjetne odgovore jedino su oni neutralno ocijenili segment jačanje sindikalnog organiziranja (Intervju HUP-udruga grafičara i nakladnika, 2024). Svi ispitanici suglasni su u ocjeni da kod kolektivnog pregovaranja ne postoji „jedna veličina za sve“ već su nužne sektorske i prilagodbe na razini tvrtke.

Vezano uz odnos zakonske regulative i kolektivnog pregovaranja u svi ispitanici složili su se s tvrdnjom da je zakonodavstvo temelj za konkretnije propise u kolektivnim ugovorima. Tvrdnju prema kojoj je zakonodavstvo u Hrvatskoj previše detaljno čime ostavlja malo prostora za pregovaranje podržala je sektorska udruga poslodavaca, ali ne i sindikati koji se s njom ne slažu. Na tvrdnju da bi socijalni partneri trebali istovremeno podržati promjene u zakonodavstvu i pregovaranje oba sindikata odgovorili su pozitivno, dok je odgovor udruge poslodavaca bio neutralan. Konačno, svi ispitanici neutralno su ocijenili tvrdnju prema kojoj bi se kolektivno pregovaranje trebalo koristiti kao dominantni mehanizam za određivanje uvjeta rada u sektoru.

V. Europske perspektive

Europska direktive 2022/2041 o primjerenim minimalnim plaćama koja je usvojena u listopadu 2022. ima za cilj promicati socijalnu konvergenciju te suzbijati nejednakost plaća i siromaštvo. Ovaj cilj postiže se u okviru dva glavna pristupa: i)

obvezivanje država članica sa zakonskim minimalnim plaćama da utvrde jasne kriterije za primjerenost njihovih razina i ii) obvezivanje država članice da izrade politike za jačanje autonomnog kolektivnog pregovaranja kako bi pokrivenost zaposlenika kolektivnim ugovorima dosegla prag od barem 80% (IndustriAll, 2024.).

Prema mišljenju sektorskog sindikata Europska direktiva o primjerenim minimalnim plaćama za sada u Hrvatskoj nema neki veliki utjecaj na nakladnički sektor kad ga se sagledava u cjelini. Pozitivno je međutim da direktiva prisiljava poslodavce koji slabije unapređuju razinu prava svojih radnika da slijede odredbe o minimalnoj plaći koja sada mora rasti i unapređivati se. Vezano uz pokrivenost kolektivnim ugovorima u sektorskom sindikatu navode da se neki konkretni potezi Vlade kao što je izrada akcijskih planova tek očekuju (Intervju SGMH, 2024). U udruzi poslodavaca ističu da se direktive implementiraju u hrvatsko zakonodavstvo te da su shodno tome svi poslodavci dužni pridržavati se njihovih odredbi. Uz to navode da je isplaćivanje plaće manje od minimalne u praksi teško provedivo jer bi u tom slučaju reagirala porezna uprava i druge državne institucije (Intervju HUP-udruga grafičara i nakladnika, 2024).

Sektorski sindikat na europskoj razini član je **UNI Global Uniona (UNI)** točnije grafičkog i ambalažnog sektora ove asocijacije od 2000. godine. U sklopu tog članstva sindikat sudjeluje na tematskim konferencijama o kolektivnom pregovaranju, radnim seminarima, bilateralnoj kao i drugim oblicima suradnje. Sindikat sudjeluje u radu izvršnih tijela UNI-ja koji im je više puta pomogao u organiziranju industrijskih akcija (Intervju SGMH, 2024). Udruga grafičkog i ambalažnog sektora UNI-ja u posljednje vrijeme nastoji sklopiti globalne okvirne sporazume s ciljanim multinacionalnim kompanijama kako bi se tim putem postavili temelji za poštivanje radničkih prava i promoviralo kolektivno pregovaranje (Hanzalek, 2023c).

Sektorski sindikat član je **Europske konfederacije sindikata (ETUC) i Međunarodne konfederacije sindikata (ITUC)** posredstvom svog članstva u sindikalnoj središnjici Nezavisni hrvatski sindikati (Intervju SGMH, 2024). Udruga poslodavaca članica je asocijacije **Business Europea** što izuzetno važnim s obzirom da ova asocijacija na europskoj razini može izrađivati prijedloge uredbi i direktiva (Intervju, HUP-udruga grafičara i nakladnika). Mogućnost utjecaja na europsko zakonodavstvo posredstvom članstva u nadnacionalnim asocijacijama drže izuzetno važnim i u sektorskom sindikatu (Intervju SGMH, 2024).

VI. Zaključak

U Hrvatskoj se kolektivno pregovaranje u nakladničkom sektoru već više od 15 godina odvija isključivo na kućnoj razini. Pokušaji pregovora o sektorskom ugovoru u novije vrijeme nisu zaživjeli iako bi to bilo poželjno jer je pokrivenost kućnim ugovorima na nekih 20%. Kada bi sektorski kolektivni ugovor postojao on bi najvjerojatnije odlukom ministra zaduženog za pitanja rada bio proširen na čitavu djelatnost za što postoje predispozicije unutar Zakona o radu. Ipak, tamo gdje kućni kolektivni ugovori postoje njihov sadržaj dosta je kvalitetan jer uz brojna druga materijalna i nematerijalna prava u pravilu određuju i visinu plaća po radnim mjestima.

U posljednjih desetak godina nije bilo značajnijih promjena po pitanju aktera koji su uključeni u kolektivno pregovaranje, niti je došlo do promjene u odnosima moći. Oba socijalna partnera naglašavaju da su njihovi međusobni odnosi bili i ostali korektni. Nezainteresiranost brojnih poslodavaca za kućno pregovaranje i tehnološke promjene povezane s digitalizacijom prepoznati su kao važni izazovi od strane socijalnih partnera.

Među glavne alate za prevladavanje ovih izazova sektorski sindikat naveo je edukaciju građana o radnim odnosima i spuštanje praga reprezentativnosti sindikata za kolektivno pregovaranje sa 20 na 10%. Za sektorsku udruhu poslodavaca navedeni izazovi mogu se prevladati, između ostalog, obučavanjem pregovarača i usvajanjem boljih pravnih okvira. Vezano uz reprezentativnost smatraju da je trenutni prag zadovoljavajući.

Socijalni partneri slažu se da bi pametno kolektivno pregovaranje trebalo pružiti poboljšanja, ispuniti očekivanja i osigurati visoku stopu pokrivenosti kolektivnim ugovorima. Na putu prema takvom pregovaranju sektorski sindikat zalaže se za razvoj kulture dijaloga što znači da se odluke ne bi smjele donositi jednostrano. Isto tako smatraju da pametno pregovaranje treba kontinuirano voditi računa o porastu troškova života. Za sektorsku pak udruhu poslodavaca pametno pregovaranje podrazumijeva jačanje spremnosti poslodavaca na pregovaranje što smatraju da je moguće postići ciljanim edukacijama. Ipak, poslodavci se protive ideji o zakonskom obvezivanju poslodavaca na pregovaranje. Sektorski sindikat smatra da bi se kolektivno pregovaranje u Hrvatskoj moglo unaprijediti kada bi kolektivni ugovori mogli odrediti neka povoljnija prava za članove sindikata što trenutno nije u skladu sa zakonom.

Izvješće na temelju provedenih intervjua predlaže nekoliko elemenata pametne strategije pregovaranja:

- pružanje dodatnih edukacija za socijalne partnere,
- jačanje međusobnog povjerenja između socijalnih partnera,
- širenje postojećih mehanizama za proširenje kolektivnih ugovora,
- jačanje spremnosti privatnih poslodavaca na pregovore,
- poboljšanje sadržaja kolektivnih ugovora.

Bibliografija

Bagić, D. (2016) Obilježja kolektivnog pregovaranja u Republici Hrvatskoj: usporedba javnog sektora i gospodarstva, u Lucija Barjašić Špiler i Igor Radeka (ur.) *Utjecaj kolektivnih ugovora na prava radnika u Republici Hrvatskoj*. Zagreb: Matica hrvatskih sindikata.

Bagić, D. (2022) *Kako unaprijediti kolektivno pregovaranje u Hrvatskoj*. Zagreb: Friedrich Ebert Stiftung.

<https://library.fes.de/pdf-files/bueros/kroatien/19611.pdf>

Hanzalek, D. (2023a) Svima sve, dok ne ostane nikome ništa! *Grafičar & mediji*. svibanj/lipanj 2023.

Hanzalek, D. (2023b) Puno posla je iza i ispred nas. *Grafičar & mediji*. svibanj/lipanj 2023.

Hanzalek, D. (2023c) Vratimo snagu radništva. *Grafičar & mediji*. studeni/prosinac 2023.

HUP – Hrvatska udruga poslodavaca (2024) *HUP Kompas Bijela knjiga 2025*. Zagreb: Hrvatska udruga poslodavaca.

IndustriAll (2024) *Povećanje plaća i povećanje obuhvata pregovaranja*. Zagreb: Friedrich Ebert Stiftung.

https://news.industriall-europe.eu/documents/upload/2024/11/638671837674180765_241101_IndustriALL_Brosch%C3%BCre_HR_final_online.pdf

Intervju Hrvatska udruga poslodavaca-udruga grafičara i nakladnika 25.09.2024.

Intervju Sindikat grafičara i medija Hrvatske 09.09.2024.

Intervju Sindikat Narodne novine 31.10.2024.

Zakon o radu NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23, 64/23

Aneks

Kratice

CTP (engl.) – sa računala na plaću

HUP – Hrvatska udruga poslodavaca

NHS – Nezavisni hrvatski sindikati

ETUC (engl.) – Europska konfederacija sindikata

ITUC (engl.) – Međunarodna konfederacija sindikata

SGMH – Sindikat grafičara i medija Hrvatske

UNI – Uni Global Union