

# BARSERVICE

## Prema pametnom pregovaranju u sektoru trgovine 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 .....	9
VI. Zaključak.....	10
Bibliografija.....	12
Aneks .....	13



## Sažetak

U novije vrijeme na djelatnost trgovine u Hrvatskoj negativno su se odrazili jaki inflatorni pritisci te poskupljenja energenata i proizvodnih sirovina. Zbog toga je nastavljen trend niskih plaća i njihovog sporog rasta što sektor čini neatraktivnim za zapošljavanje mladih ljudi. Kolektivno pregovaranje u sektoru trgovine odvija se na sektorskoj i na kućnoj razini. Na strani poslodavaca glavni sektorski pregovarač je Hrvatska udruga poslodavaca (HUP) i njezina udruga trgovine kao jedina reprezentativna udruga poslodavaca više razine. Na strani sindikata sektorski pregovarač je Sindikat trgovine Hrvatske kao jedini reprezentativni sindikat za sektor trgovine. Hrvatska je krajem 2024. nakon više od deset godina ponovno dobila sektorski kolektivni ugovor za trgovinu koji je proširen na čitavu djelatnost. Važnost ovog ugovora za uvjete rada u sektoru ogromna je zato jer je to radno intenzivna djelatnost koja nakon prerađivačke industrije zapošljava najveći broj radnika. Osim toga, kućno kolektivno pregovaranje u sektoru odvija se samo u vrlo malom broju većih trgovačkih poduzeća, dok broj radnika koji su pokriveni kućnim ugovorima ne prelazi 10%. U multinacionalnim kompanijama u sektoru kućno kolektivno pregovaranje slabo je razvijeno iako predispozicije za to postoje tamo gdje postoji sindikat i socijalni dijalog.

### I. Identifikacija sektora i trendovi

Za potrebe ovog izvještaja provedeno je desk istraživanje o kolektivnom pregovaranju u sektoru trgovine 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 trgovine Hrvatske (STH), te sa predstavnikom Udruge trgovine pri Hrvatskoj udruzi poslodavaca (HUP). Na kućnoj razini napravljen je intervju sa predstavnikom STH sindikata u robnoj kući IKEA-Hrvatska.

Na djelatnost trgovine u Hrvatskoj posljednjih godina snažno su utjecali pandemija Covid-19, jaki inflatorni pritisci uzrokovani geopolitičkim tenzijama te poskupljenja energenata i proizvodnih sirovina. Sve to negativno se odrazilo na ovu djelatnost nastavkom trenda niskih plaća i njihovog sporog rasta zbog čega je sektor neatraktivan za zapošljavanje mladih (Intervju STH, 2024). Prema procjenama sindikata na razini države sektoru nedostaje oko 20% radnika za svakodnevno obavljanje poslova. Velika je fluktuacije radnika, a velike su i stope bolovanja zbog niskih plaća i loših uvjeta rada (ibid.). Na problem nedostatka radnika upozorava i

sindikata robne kuće IKEA koji napominje da tvrtki posljednjih godina veliki problem predstavlja pravovremena organizacija transporta robe od skladišta u i izvan Hrvatske do robne kuće u Zagrebu (Intervju IKEA Hrvatska, 2024).

Sektorska udruga poslodavaca napominje da je posljednjih godina došlo i do određenih promjena u kupovnim navikama potrošača koji sve više kupuju putem interneta što se odrazilo na promjene u lokalnoj potražnji (Intervju HUP-udruga trgovine, 2024). Ipak, prema saznanjima sektorskog sindikata to se prije svega odnosi na prodaju tekstila i obuće gdje je došlo do malog smanjenja prodaje dok se u području maloprodaje prehrambenih proizvoda ovakav trend ne može potvrditi (Intervju STH, 2024). Proces digitalizacije u trgovini za posljedicu ima uvođenje multi kanalne prodaje, novih pomagala za rad i automatizacije radnih procesa. Digitalizacija s jedne strane smanjuje „težinu“ rada no s druge pojačava stres kod radnika zbog nužnih edukacija i straha od promjena (Intervju IKEA Hrvatska, 2024). Prema istraživanjima sektorskog sindikata u maloprodaji u Hrvatskoj 72% radne snage čine žene, a prosječan radnik ima 42 godine i 16 godina radnog staža. Ukupno 87% radnika radi na neodređeno vrijeme, 13% radi na određeno vrijeme, 4,4% radi nepuno radno vrijeme, 0,4% radi skraćeno, a značajan je broj i radnika umirovljenika i studenata (Intervju STH, 2024).

## II. Trenutno stanje kolektivnog pregovaranja

Sektor trgovine je od 1998. do 2013. imao sektorski kolektivni ugovor koji je temeljem postojećih zakonskih odredbi ministarskom odlukom bio proširen na čitavu djelatnost i u sklopu kojeg je kontinuirano razvijan kvalitetan socijalni dijalog. Bio je to prvi sektorski kolektivni ugovor sklopljen u Hrvatskoj koji je bio uzor svim drugim sindikatima za pokretanje sektorskih kolektivnih pregovora. Međutim, 2013. godine su Hrvatska udruga poslodavaca i njihova udruga trgovine jednostrano raskinuli ovaj ugovor tvrdeći da nije moderan i da ga treba osuvremeniti (Intervju STH, 2024). Novi pregovori otpočeli su 2016. godine i trajali su preko osam godina, te je tek u rujnu 2024. potpisan novi sektorski kolektivni ugovor. Ovaj novi ugovor stupanjem na snagu u listopadu 2024. proširen je na čitavu djelatnost (ibid.). Sektorska udruga poslodavaca kao uzrok ovako dugih pregovora navela je izmjene Zakona o radu i Zakona o trgovini za koje smatraju da su duboko ušle u materiju koja se obično regulira kolektivnim ugovorima. Primjerice tim odredbama propisano je da se rad nedjeljom u trgovini plaća 50% i više, te da u pojedinim trgovinama na godišnjoj razini maksimalno 16 nedjelja mogu biti radne (Intervju HUP-udruga trgovine, 2024).

Broj zaposlenih u sektoru trgovine kreće se oko 200.000 (vidi tablicu 1). U 2024. godini udio bruto dodane vrijednosti djelatnosti trgovine na veliko i malo (G) u bruto dodanoj vrijednosti usluga u Hrvatskoj iznosio je 17,4% (preliminarni podaci), bez značajnijih promjena u posljednjih pet godina. 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.<sup>1</sup>

Pregovaranje u sektoru trgovine istovremeno je centralizirano i decentralizirano jer povrh trenutno važećeg sektorskog kolektivnog ugovora u nekim tvrtkama pregovara se i kućno. U sektorskom sindikatu navode da su u HUP-ovoj udruzi trgovine preko 50% članova multinacionalne kompanije koje u pravilu ne žele kućno pregovarati (Intervju STH, 2024). Sektorski sindikat broji oko 10.000 članova od kojih je oko 50% pokriveno kućnim kolektivnim ugovorima. Sindikat trenutno ima ugovoreno 11 kolektivnih ugovora na kućnoj razini od kojih su dva sa multinacionalnim kompanijama. Sindikat trgovine Hrvatske (STH) jedini je reprezentativni sektorski sindikat koji u Hrvatskoj djeluje u području trgovine. Na višoj nacionalnoj razini STH udružen je u Savez Samostalnih Sindikata Hrvatske, jednu od tri reprezentativne sindikalne središnjice (ibid.).

Tablica 1. Trgovina na veliko i malo u Hrvatskoj

	2019	2020	2021	2022	2023
Broj poduzetnika	28.814	28.615	28.507	28.323	28.297
Broj zaposlenih	195.927	192.367	190.955	192.887	197.801
Poslovni prihodi (mil. Eura)	36.312	34.234	39.008	45.639	51.357
Izvoz (mil. Eura)	3.127	2.986	3.650	4.830	4.748

Izvor: HUP Kompas Bijela knjiga 2025.

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

<sup>1</sup> Podatke na zahtjev dostavio je Državni zavod za statistiku.

sektoru. U sklopu HUP-a organizirano je 29 granskih udruga među kojima je i udruga trgovine.

Kao prednost kolektivnog pregovaranja na kućnoj razini u sektorskom sindikatu navode sposobnost prilagodbe specifičnostima poslovanja i potrebama radnika na razini tvrtke. S druge pak strane kao slabost ističu spori rast pokrivenosti kolektivnim ugovorima na kućnoj razini jer je broj poslodavaca koji su spremni na kućno pregovaranje još uvijek relativno mali (Intervju STH, 2024). Slično zaključuju i u sektorskoj udruzi poslodavaca dodajući da je jedna od indirektnih posljedica kućnog pregovaranja varijabilnost uvjeta rada (Intervju HUP-udruga trgovine, 2024.). Na kućnoj razini neki kolektivni ugovori koje je potpisao sektorski sindikat imaju vrlo ozbiljne odredbe o plaćama koje se aneksima prilagođavaju svake godine (Intervju STH, 2024).

Općenito govoreći u posljednjih desetak godina nije bilo značajnijih promjena po pitanju aktera koji su uključeni u kolektivno pregovaranje. Isto tako ne može se tvrditi da je među akterima nije došlo do promjene u odnosima moći. Oba socijalna partnera naglašavaju da su njihovi međusobni odnosi bili i ostali korektni (Intervju STH i HUP-udruga trgovine, 2024). Socijalni partneri navode da je u posljednjih desetak godina došlo do jačanja utjecaja velikih trgovačkih lanaca te do blagog porasta kućnog kolektivnog pregovaranja (Intervju HUP-udruga trgovine i STH, 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, 2022, 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 trgovine na veliko i malo iznosila je 9,6%.<sup>2</sup> Ovakva ispodprosječna pokrivenost bila je rezultat otkazivanja sektorskog kolektivnog ugovora 2013. te činjenice da je riječ o velikom sektoru po broju zaposlenih u kojem je kućno kolektivno pregovaranje prisutno samo u vrlo malom broju većih trgovačkih poduzeća (Bagić, 2022, 11). Radi usporedbe godine 2014. pokrivenost radnika kolektivnim ugovorima u djelatnosti trgovine iznosila je 9 % (Bagić, 2016, 116).

---

<sup>2</sup> Prema podacima sektorskog sindikata u prvoj polovici 2024. prije stupanja na snagu sektorskog kolektivnog ugovora pokrivenost radnika kućnim kolektivnim ugovorima u sektoru trgovine iznosila je 10,5% (Intervju STH, 2024).

Proces mirenja u Hrvatskoj provodi se u sklopu Gospodarsko socijalnog vijeća kojemu jedan od socijalnih partnera, ukoliko smatra potrebnim, podnosi zahtjev za mirenje. Temeljem takvog zahtjeva GSV imenuje miritelja kao neutralnu osobu u cilju postizanja dogovora između socijalnih partnera (Intervju STH, 2024). U sektorskom sindikatu do sada su imali iskustvo sa dva mirenja vezano uz kolektivno pregovaranje na kućnoj razini i oba su završila uspješno (ibid.). O mirenju su razmišljali i u sklopu pregovora za kolektivni ugovor u robnoj kući IKEA-Hrvatska ali su na kraju od toga odustali zbog izgledne dugotrajnosti ovog procesa (Intervju IKEA-Hrvatska, 2024). U sektorskoj udruzi poslodavaca navode da bez obzira na duljinu pregovora za zadnji sektorski ugovor nikad nisu razmišljali o mirenju jer stajališta socijalnih partnera ipak nisu bila do te mjere nepomirljiva (Intervju HUP-udruga trgovine, 2024).

Novi sektorski kolektivni ugovor koji je stupio na snagu u listopadu 2024. bavi se sličnim pitanjima kao njegov prethodnik stavljen van snage 2013. Primjerice oba ugovora reguliraju: prekovremeni rad, preraspodjelu radnog vremena, stanke, tjedni odmor, godišnji odmor, plaćeni i neplaćeni dopust, povećanje plaće za radni staž, povećanje plaće za otežane uvjete rada, troškove prijevoza, nagrade i otpremnine. Ipak, sindikati navode da je ovaj sad važeći ugovor sadržajno nešto lošiji od prethodnika zato jer mu nedostaje tablica radnih mjesta po koeficijentima složenosti poslova iz čega je vidljivo da poslodavci ne žele ozbiljno pregovarati o plaćama. Umjesto tablice u kojoj bi bio jasno istaknut koeficijent za radna mjesta kao što su prodavač ili poslovođa ugovoru je priložena tablica u kojoj su istaknute najniže bruto plaće bez dodatka sukladno četiri kategorije složenosti poslova. Kategorije su sljedeće: i) rutinski rad - najmanje 840,00 eura, ii) srednje složeni zadaci koji zahtijevaju konzultacije - najmanje 860,00 eura, iii) srednje složeni zadaci - najmanje 965,00 eura, iv) složeniji zadaci - najmanje 1.090,00 eura. Problem s takvim sustavom iz perspektive sindikata je da on poslodavcima prepušta da sami odluče u koju kategoriju složenosti će razvrstati pojedina radna mjesta (Intervju STH i IKEA-Hrvatska, 2024).

U robnoj kući IKEA-Hrvatska prvi kućni kolektivni ugovor potpisan je 2021. na trajanje od pet godina. S obzirom da je ugovor potpisan na relativno dug vremenski period sindikat je s poslodavcem uspio dogovoriti neku vrstu među pregovora u kojima predstavnici sindikata nastoje utjecati na poslodavca vezano uz sadržaj pravilnika o radu koji on u skladu sa zakonskim propisima donosi svake godine. Tako su pravilnikom o radu iz 2023. godine materijalna prava vezano uz dugotrajno bolovanje, rad noću i rad nedjeljom povoljnije uređena u odnosu na odredbe iz kolektivnog ugovora (Intervju IKEA-Hrvatska).

### III. Izazovi ispred kolektivnog pregovaranja

Iz perspektive sektorskog sindikata najveći izazovi s kojima se sektor trgovine susreće su nereguliranost tržišta i kršenje radničkih prava. U djelatnosti trgovine radi najveći broj registriranih trgovačkih društava, a isto tako najveći je broj registriranih obrtnika. Nakon prerađivačke djelatnosti trgovina u Hrvatskoj zapošljava najveći broj radnika. Riječ je o visokoprofitnoj djelatnosti sa visokim maržama. Poslodavci u ovom sektoru u cjelini gledano žele slobodno uređivati uvjete rada bez državne intervencije. U praksi to znači da većina poslodavaca ne želi kolektivno pregovarati te da se često krše radnička prava (Intervju STH, 2024). Sektorska udruga poslodavaca uz nereguliranost tržišta i kršenje radničkih prava izazovnim vidi i pitanja spolne segregacije, ranjivih grupa i digitalizacije koja u pravilu još nisu na dnevnom redu kolektivnog pregovaranja (Intervju HUP-udruga trgovine, 2024).

Vezano uz ocjenjivanje važnosti izdvojenih izazova pred kolektivnim pregovaranjem sektorski sindikat važnim ili jako važnim drži: nisku prisutnost sindikata, neprijateljsko raspoloženje poslodavaca, činjenicu da neki poslodavci nisu organizirani, činjenicu da su poslodavci često neprijateljski raspoloženi prema sindikatima, nezainteresiranost brojnih poslodavaca za pregovaranje, fragmentarnost pregovaranja, činjenicu da brojni poslodavci ne prepoznaju pregovaranje kao relevantan mehanizam za uređivanje radnih odnosa, nisku pokrivenost kolektivnim ugovorima na kućnoj razini, nedostatnu pravnu potporu sektorskom pregovaranju, te praksu razbijanja sindikata (Intervju STH, 2024). Odgovori sektorske udruge poslodavaca vezano uz istaknuto pitanje gotovo su identični premda su oni neutralno ocijenili tvrdnje da poslodavci nisu organizirani i da pregovaranje tradicionalno nije relevantan mehanizam (Intervju HUP-trgovine, 2024).

Kako bi se prevladali navedeni izazovi sektorski sindikat smatra da je potrebno: promicati socijalni dijalog, razviti sustav sektorskog kolektivnog pregovaranja, razvijati politiku plaća, pratiti primjenu kolektivnih ugovora, jačati inspekciju rada te povisiti novčane kazne vezano uz nepravilnosti (Intervju STH, 2024). Također smatraju da je važno proučavati zakonodavstvo i najbolju praksu drugih zemalja, konzultirati se s vanjskim stručnjacima i surađivati s civilnim društvom (ibid.). U sektorskoj udruzi poslodavaca među važne alate za prevladavanje izazova ispred kolektivnog pregovaranja ubrojili su: jačanje organiziranja, podizanje svijesti o važnosti kolektivnog pregovaranja, edukacije za radnike, obuke za pregovarače, osiguravanje potrebnih financijskih resursa, korištenje mogućnosti medijacije,



stvaranje boljih pravnih okvira i aktivnije uključivanje sindikata u rješavanje otvorenih pitanja (Intervju HUP-udruga trgovine, 2024).

U sindikatu IKEA-Hrvatska smatraju da bi za kolektivno pregovaranje u Hrvatskoj bilo dobro kada bi se preuzeo tzv. austrijski model financiranja određenih aktivnosti u domeni rada i radnih odnosa. U Austriji svi radnici iz svojih dohodaka izdvajaju određena sredstva u tzv. radnički fond kojim upravlja država. Iz tog fonda financiraju se edukacije radnika o njihovim pravima i industrijskim odnosima a u nekim izvanrednim situacijama radnici imaju pravo i na pomoć (Intervju IKEA-Hrvatska, 2024). Uz to, sindikat IKEA-Hrvatska navodi da bi sindikati koji kolektivno pregovaraju trebali biti svjesni činjenice da velike multinacionalne kompanije nastoje preduhitriti određene zahtjeve ne bi li ta taj način neutralizirale sindikate (ibid.).

#### **IV. Prema pametnom pregovaranju**

Predstavnici 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 mogla povećati pokrivenost kolektivnim ugovorima kroz pametne pregovore sva tri ispitanika navode: jačanje povjerenje među socijalnim partnerima, veću učestalost pregovaranja i bolji sadržaj kolektivnih ugovora. Razmimoilaženja postoje jedino po pitanju osnivanja novih udruga poslodavaca što je kao važno istaknuo jedino predstavnik sektorskog sindikata. 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 završava sporazumom, da sve involvirane strane imaju povjerenje u pregovore i da je pregovaranje prepoznato kao najbolji put za regulaciju uvjeta rada.

Kako bi se povećala pokrivenost radnika kolektivnim ugovorima u sektoru trgovine te općenito u Hrvatskoj sektorski sindikat važnim smatra: jačati sindikalno organiziranje, jačati kulturu pregovaranja u društvu, jačati spremnost poslodavaca na pregovaranje, jačati organiziranje poslodavaca u udruge više razine, opsežnije korištenje postojećih mehanizama proširenja kolektivnih ugovora, te unapređenje sadržaj kolektivnih ugovora (Intervju STH, 2024). Sektorska udruga poslodavaca dala je istovjetne odgovore jedino su oni neutralno ocijenili jačanje sindikalnog organiziranja (Intervju HUP-udruga trgovine, 2024).

Ideju o zakonskom obvezivanju poslodavaca na kolektivno pregovaranje predstavnici sektorske udruge poslodavaca odbijaju. Pri tome navode da Zakon o radu propisuje obvezu kolektivnog pregovaranja u dobroj vjeri što podrazumijeva slobodan izbor vezano uz pristupanje pregovaranju (Intervju HUP-udruga trgovine, 2024). Predstavnici sektorske udruge poslodavaca smatraju da se edukacijama može ojačati svijest o kolektivnom pregovaranju kao najboljem putu za regulaciju uvjeta rada (ibid.). Sindikati smatraju 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 izmjenama Zakona o radu 2022. godine, no Ustavni sud tu mogućnost je poništio ocijenivši da bi to dovelo do diskriminacije nečlanova sindikata (Intervju STH i IKEA-Hrvatska, 2024).

Sindikati tvrtke IKEA-Hrvatska smatra da je pametno pregovaranje ujedno i fokusirano pregovaranje. To je pregovaranje u kojem su obje strane suglasne da ne treba trošiti vrijeme i resurse na banalna pitanja već se treba koncentrirati na pitanja koja su objektivno važna (Intervju IKEA-Hrvatska, 2024). U sektorskoj udruzi poslodavaca ističu da je pametno kolektivno pregovaranje ono koje je sustavno. Kao primjer navode da se u skandinavskim zemljama i Austriji točno zna koji sektor kada kreće u pregovore dok u Hrvatskoj ne postoji ta vrsta strukturiranog pristupa što bitno otežava pregovarački proces (Intervju STH, 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. Sektorski sindikat napominje da je svojevremeno na razini reprezentativne središnjice SSSH kojoj pripadaju postojala inicijativa za sklapanje tzv. osnovnog kolektivnog ugovora. Takav ugovor garantirao bi neka radnička prava iznad zakonskih normi ali ispod prava iz sektorskih ugovora. Sindikat trgovine Hrvatske nije tada to podržao jer su se pribojavali da bi postojanje takvog ugovora moglo odvratiti poslodavce od kućnog i sektorskog pregovaranja (Intervju STH, 2024).

Vezano uz odnos zakonske regulative i kolektivnog pregovaranja u Hrvatskoj sindikati su se složili s tvrdnjom da je zakonodavstvo temelj za konkretnije propise u kolektivnim ugovorima. Međutim, sektorska udruga poslodavaca na ovo pitanje odgovorila je neutralno. 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 sektorska socijalna partnera odgovorili su neutralno, dok se predstavnik sindikata u robnoj kući IKEA-Hrvatska s njom složio. Konačno, sektorska udruga poslodavaca složila se s tvrdnjom da bi se kolektivno

pregovaranje trebalo koristiti kao dominantni mehanizam za određivanje uvjeta rada u sektoru što je podržao i predstavnik sindikata u robnoj kući IKEA-Hrvatska, dok je predstavnik sektorskog sindikata na to dao neutralan odgovor.

Sektorska udruga sindikata i sektorska udruga poslodavaca slažu se s razmišljanjem da bi se unutar kolektivnih pregovora u sektoru trgovine više vremena trebalo posvetiti pregovorima o plaćama.

## V. Europske perspektive

Europska direktive 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 u sektoru trgovine ima kontraproduktivan učinak. Posljednjih je godina u skladu sa zakonskim odredbama i sada ovim najnovijim usklađivanjem sa europskom direktivom došlo do znatnog povećanja minimalnih plaća. Zbog toga sada poslodavci odbijaju kolektivno pregovarati izgovarajući se da nemaju prostora za daljnja povećanje plaća (Intervju STH, 2024). U udruzi poslodavaca navode da je isplaćivanje plaće manje od minimalne u praksi teško provedivo jer bi u tom slučaju reagirala porezna uprava i druge državne institucije. Ipak, kažu da ne mogu znati da li netko od njihovih članova isplaćuje plaću koja je manja od minimalne (Intervju HUP-udruga trgovine, 2024). Da plaće u sektoru trgovine variraju potvrđuju u sindikatu tvrtke IKEA-Hrvatska. Tamo se već godinama provodi jedan globalni projekt koji ima za cilj osigurati plaće koje zadovoljavaju potrebe zaposlenika. Zbog toga zaposlenici ove tvrtke primaju plaće koje su više o minimalnih, pa se utjecaj europske direktive ne primjećuje (Intervju IKEA-Hrvatska, 2024).

Sektorski sindikat na europskoj razini član je **UNI Commerca, UNI Global Uniona i Europske konfederacije sindikata (ETUC)**. Sve ove udruge imaju određenu moć lobiranja prilikom donošenja europskih direktiva. Jedna od novijih direktiva koju sektorski sindikat drži naročito važnom je Direktiva o transparentnosti plaća. Ona daje pravo svakom radniku da zatraži i dobije podatke o plaćama radnika koji obavljaju iste ili poslove jednake važnosti (Intervju STH, 2024). Udruga poslodavaca

članica je **Bussiness Europe-a** što smatraju izuzetno važnim s obzirom da ova asocijacija na europskoj razini može izrađivati prijedloge uredbi i direktiva (Intervju, HUP-udruga trgovine, 2024). Mogućnost utjecaja na europsko zakonodavstvo posredstvom članstva u nadnacionalnim asocijacijama drže važnim i u sektorskom sindikatu (Intervju STH, 2024).

Sektorski sindikat smatra da bi socijalni partneri na razini EU-a mogli uz privolu nacionalnih sindikata pokrenuti izradu i koordinaciju sindikalnih aplikacija za svaku pojedinu multinacionalnu kompaniju. Putem tih aplikacija radnici u različitim zemljama mogli bi se povezati, razmjenjivati informacije i međusobno si pomagati u organiziranju (Intervju STH, 2024). U sektorskoj udruzi poslodavaca smatraju da bi socijalni partneri na razini EU-a mogli više napraviti po pitanju prisutnosti na društvenim mrežama i organizacije interaktivnih radionica (Intervju HUP-udruga trgovine, 2024). Rezultati istraživanja koje je provedeno u Hrvatskoj tijekom 2021. pokazuju da europska radnička vijeća mogu u velikoj mjeri posredno pomoći razvoju sindikata u zemljama gdje oni nisu dovoljno organizirani (Butković et al., 2021). U skladu s tim zaključkom sindikat tvrtke IKEA-Hrvatska istaknuo je da putem njihovog Europskog radničkog vijeća dolazi do povezivanja sindikata i razmjene korisnih informacija po pitanju kolektivnog pregovaranja (Intervju IKEA-Hrvatska, 2024).

## VI. Zaključak

Hrvatska je 2024. nakon više od deset godina ponovno dobila sektorski kolektivni ugovor za trgovinu koji je proširen na čitavu djelatnost. Time je bitno osnaženo kolektivno pregovaranje u sektoru jer je pokrivenost radnika kolektivnim ugovorima porasla sa 10 na 100%. Novi sektorski kolektivni ugovor unapređuje brojna radnička prava, no po pitanju plaća sadržajno je lošiji od prethodnika jer mu nedostaje tablica radnih mjesta po koeficijentima složenosti poslova. Sindikati stoga zaključuju da poslodavci još uvijek ne žele ozbiljno pregovarati o plaćama. Na kućnoj razini postoje tvrtke u čijim su kolektivnim ugovorima detaljno razrađene odredbe o plaćama, no općenito je kućno pregovaranje nedovoljno razvijeno. Ono je naročito nerazvijeno u multinacionalnim kompanijama jer su od 11 važećih kućnih ugovora koje je potpisao sektorski sindikat svega dva sklopljena sa multinacionalnim kompanijama.

Općenito govoreći u posljednjih desetak godina nije bilo značajnijih promjena po pitanju aktera koji su uključeni u kolektivno pregovaranje. Isto tako, među akterima nije došlo do promjene u odnosima moći. Niska pokrivenost kućnim ugovorima i nezainteresiranost brojnih poslodavaca za kućno pregovaranje

prepoznati su kao glavni izazovi kako od strane sindikata tako i od poslodavaca. Među glavne alate za prevladavanje ovih izazova sektorski sindikat naveo je razvoj sustava sektorskog pregovaranja te razvoj politike plaća. Za sektorsku udruhu poslodavaca navedeni izazovi mogu se prevladati, između ostalog, jačanjem organiziranja i podizanjem svijesti među socijalnim partnerima o važnosti kolektivnog pregovaranja.

Socijalni partneri slažu se da bi pametno kolektivno pregovaranje trebalo pružiti poboljšanja, ispuniti očekivanja i osigurati visoku stopu pokrivenosti kolektivnim ugovorima. Socijalni partneri smatraju da jačanje međusobnog povjerenja, veća učestalost pregovaranja i bolji sadržaj kolektivnih ugovora predstavljaju poboljšanja koja mogu dovesti do rasta pokrivenosti kolektivnim ugovorima. Vezano uz očekivanja koja treba ispuniti u cilju povećanja pokrivenosti socijalni partneri slažu se da pregovaranje uvijek treba završiti sporazumom, da sve strane moraju imati povjerenje u pregovore i da pregovaranje treba biti prepoznato kao najbolji put za regulaciju uvjeta rada. Ipak, treba napomenuti da bi za pametno pregovaranje i porast pokrivenosti trebalo uspostaviti stanoviti konsenzus među socijalnim partnerima:

- o razumijevanju odnosa zakonodavstva i kolektivnog pregovaranja. To za sada nije tako jer poslodavci smatraju da je zakonodavstvo previše detaljno čime ostavlja malo prostora za pregovaranje, dok se sindikati s time ne slažu.
- o usvajanju najboljih praksi iz drugih zemalja, kao što je unaprijed određena vremenska dinamika sektorskog pregovaranja koja može poboljšati učestalost pregovaranja.

Izvešće na temelju intervjua predlaže nekoliko elemenata strategije pametnog kolektivnog pregovaranja:

- jačanje kulture pregovaranja u društvu,
- jačanje međusobnog povjerenja između socijalnih partnera,
- jačanje spremnosti privatnih poslodavaca na pregovaranje,
- povećanje učestalosti pregovaranja na temelju unaprijed određene vremenske dinamike,
- 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>
- Butković, H; Samardžija, V; Puljiz, J; Rukavina, I. (2021) European Works Councils in Croatia: Experiences and Opportunities for Further Development. Zagreb: Institute for Development and International Relations.
- 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](https://news.industriall-europe.eu/documents/upload/2024/11/638671837674180765_241101_IndustriALL_Brosch%C3%BCre_HR_final_online.pdf)
- Intervju Hrvatska udruga poslodavaca-udruga trgovine 25.09.2024.
- Intervju Sindikat IKEA-Hrvatska d.o.o. 30.09.2024.
- Intervju Sindikat trgovine Hrvatske 20.06.2024.
- Kolektivni ugovor u djelatnosti trgovine NN 041/1998
- Kolektivni ugovor u djelatnosti trgovine NN 117/2024
- Zakon o radu NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23, 64/23

## Aneks

### Kratice

EU – Europska unija

HUP – Hrvatska udruga poslodavaca

STH – Sindikat trgovine Hrvatske

SSSH – Savez samostalnih sindikata Hrvatske