

Studije o Mađarskoj, Crnoj Gori, Rumuniji, Srbiji, Slovačkoj i Sloveniji i uporedna analiza situacije u ovih šest zemalja

Pripremili – na osnovu izveštaja eksperata iz šest zemalja:

Bence Havas, István Horváth – glavni istraživač

Sára Hungler, Zoltán Petrovics, Réka Rác

Pravni fakultet, Univerzitet Eötvös Loránd

Katedra za radno i socijalno pravo

& Dr. Péter Vakhal, statističar

Benedek Szablics, stručni saradnik i prevodilac

RUMUNIJA: Dr. Alina Pop i Dr. Ionuț Anghel

SRBIJA: Prof. dr Bojan Urdarević – Pravni fakultet, Univerzitet u Kragujevcu

CRNA GORA: Mirza Muleskovic

SLOVENIJA: Dr. Valentina Franca

Zahvalnost

Veliko hvala našem nacionalnom istraživaču, dr Bojanu Urdareviću, čiji stručni doprinos, posvećenost i iskustvo u oblasti istraživanja su bili od ključnog značaja za realizaciju ovog projekta u Republici Srbiji. Njegovo vođstvo i analiza podataka omogućili su nam da dobijemo relevantne i pouzdane rezultate koji predstavljaju temelj za dalje razumevanje i razvoj u ovoj oblasti.

Takođe, želimo da izrazimo iskrenu zahvalnost svim učesnicima istraživanja koji su nesebično podelili svoja znanja, iskustva i dragoceno vreme. Bez njihovog aktivnog učešća i podrške, ovo istraživanje ne bi bilo moguće. Njihov doprinos značajno obogaćuje kvalitet i primenljivost naših nalaza.

Budimpešta, 2025.



**Co-funded by
the European Union**

Finansirano od strane Evropske unije. Izneseni stavovi i mišljenja predstavljaju isključivo stavove autora i ne odražavaju nužno stavove Evropske komisije. Ni Evropska unija ni Evropska komisija ne mogu se smatrati odgovornima za njih.

SECCEE – 101126461

IZVEŠTAJ O MAĐARSKOJ

Ovaj izveštaj pruža detaljnu analizu pravnog okvira, praktične stvarnosti i budućih perspektiva sektorskog socijalnog dijaloga i kolektivnog pregovaranja u Mađarskoj. Zasnovan je na pravnoj analizi, podacima iz anketa kod poslodavca, intervjuima sa relevantnim akterima iz različitih sektora, kao i rezultatima nacionalne radionice posvećene budućnosti sektorskog dijaloga.

Iako Mađarska od 2009. godine poseduje zakonski osnov za sektorski socijalni dijalog — pre svega kroz Zakon LXXIV iz 2009. o komitetima za sektorski dijalog (SSDA) — praksa značajno zaostaje za zakonodavnim okvirom. Trenutno je na snazi samo jedan produženi sektorski kolektivni ugovor (u sektoru elektroprivrede), dok kolektivno pregovaranje u Mađarskoj i dalje pretežno funkcioniše kod poslodavca i ograničeno je na veće kompanije sa razvijenom sindikalnom strukturom.

Izveštaj identifikuje trajne pravne, strukturne, kulturološke i političke prepreke za efektivan sektorski dijalog. One uključuju fragmentisanost u zastupljenosti aktera, nizak stepen sindikalne organizovanosti (posebno u malim i srednjim preduzećima), nedostatak podsticaja za učešće poslodavaca, ograničenu uključenost države i opšti nedostatak svesti i javne podrške. Širi socioekonomski izazovi — nedostatak radne snage, inflacija, digitalizacija i geopolitičke krize — dodatno oblikuju uslove za dijalog i pregovaranje.

Ipak, istraživanje ukazuje i na potencijalne pravce napretka: interes relevantnih aktera za stručne obuke, bezbednost i zdravlje na radu, kao i regulaciju zarada — naročito u kontekstu usklađivanja sa EU direktivama i uslovima za finansiranje — može otvoriti prostor za jačanje sektorskog dijaloga. Diskusije tokom radionice sugerišu da će zakonodavne promene, pritisak EU i saradnja među akterima biti ključni faktori u oblikovanju budućnosti sektorskog dijaloga u Mađarskoj do 2035. godine.

I. PRAVNI OKVIR SEKTORSKOG SOCIJALNOG DIJALOGA I KOLEKTIVNOG PREGOVARANJA U MAĐARSKOJ

Kolektivno pregovaranje u mađarskom pravu datira još iz 1848. godine, kada je zaključen prvi kolektivni ugovor između stampara i vlasnika štamparija.¹ Ovaj ugovor, poznat kao Cenovnik štamparske industrije, bio je prvi u nizu raznovrsnih kolektivnih ugovora u istoriji Mađarske.²

Širenje kolektivnih ugovora u Mađarskoj započelo je krajem 19. i početkom 20. veka, podstaknuto ubrzanim industrijskim razvojem i snažnim radničkim organizacijama.³

Trenutna pravila o kolektivnim ugovorima sadržana su u Zakonu o radu (Zakon I) i **Zakonu LXXIV iz 2009. godine o sektorskim dijaloškim odborima i određenim pitanjima socijalnog dijaloga srednjeg nivoa** (u daljem tekstu: Zakon o sektorskom socijalnom dijalogu – SSDA). Pitanja njegove primene regulisana su Uredbom br. 22/2009 Ministarstva rada i socijalne politike o sprovođenju Zakona LXXIV iz 2009. godine o komitetima za sektorski dijalog i određenim pitanjima socijalnog dijaloga na srednjem nivou.

Kolektivni ugovori mogu se zaključiti na lokalnom nivou između poslodavca i sindikata koji su predstavljeni tamo, ili je takođe moguće da više poslodavaca ili čitav sektor postignu sporazum sa reprezentativnim sindikatima i zaključe kolektivni ugovor (na primer, u okviru komiteta za sektorski dijalog). Kolektivni ugovori na različitim nivoima imaju svoje prednosti i nedostatke – dok sektorski kolektivni ugovor može obezbediti ravnopravne uslove za čitav sektor, kolektivni ugovor kod poslodavca može bolje odgovoriti na lokalne potrebe firme.⁴

Cilj ovog poglavlja jeste da predstavi zakonski okvir sektorskog nivoa, sektorskog socijalnog dijaloga i (pod) sektorskog kolektivnog pregovaranja. Prema preambuli Zakona SSDA, koji je stupio na snagu 20. avgusta 2009. godine, svrha ovog zakona jeste unapređenje socijalnog dijaloga na srednjem nivou između organizacija koje predstavljaju interese radnika i poslodavaca; promovisanje ostvarivanja prava tih organizacija na zaštitu i zastupanje interesa; definisanje institucionalnog okvira sektorskog dijaloga, čime se doprinosi uspostavljanju sektorskih politika, jačanju

¹ HÁGELMAYER, István: *A kollektív szerződés alapkérdései* [Osnovna pitanja kolektivnog ugovora], Akademska izdavačka kuća, Budimpešta, 1979, str. 61.

² HÁGELMAYER, István (1979): Isto, str. 66.

³ HÁGELMAYER, István (1979): Isto, str. 66

⁴ KÁRTYÁS, Gábor: *Kollektív szerződés* [Kolektivni ugovor], u: GYULAVÁRI, Tamás (ur.): *Munkajog* [Radno pravo], ELTE Eötvös, Budimpešta, 2023, str. 470.

uređenih radnih odnosa, očuvanju industrijskog mira, unapređenju uslova rada, širenju sektorskih kolektivnih ugovora uz uvažavanje prakse EU.⁵

Prema obrazloženju Zakona o sektorskim dijaloškim odborima (SSDA): „...neophodno je uspostavljanje novog institucionalnog sistema za usaglašavanje interesa na nacionalnom nivou, koji obezbeđuje konsultacije između socijalnih partnera na sektorskom nivou, širenje kolektivnih ugovora i proširenje mogućnosti za poslodavce i zaposlene da ostvaruju svoje interese u sektorskim politikama. Ako se institucionalni okvir za sektorski socijalni dijalog pravilno uspostavi i funkcioniše na uravnotežen način, predstavnici poslodavaca i radnika u određenom sektoru mogu zajednički delovati na razvoju sektora i autonomno odlučivati o značajnom delu pravila ponašanja koja treba da važe u tom sektoru.

Komiteti za sektorski dijalog (u daljem tekstu: „KSD“ ili „komiteti“) predstavljaju zakonski predviđeni forum za sektorski socijalni dijalog i funkcionišu kao bilateralni forum: predstavnici interesnih organizacija poslodavaca i zaposlenih na sektorskom nivou mogu biti članovi.⁶ Osnovno načelo rada KSD jeste da nijedna relevantna organizacija ne sme biti isključena, ali da reprezentativne organizacije sa većom podrškom imaju odlučujuću ulogu u procesu donošenja odluka i zaključenju kolektivnih ugovora, dok se kolektivni ugovor proširenog dejstva može se zaključiti samo uz učešće odlučujuće većine u sektoru. Štaviše, funkcionisanje autonomnog institucionalnog sistema za sektorski socijalni dijalog će pomoći domaćim socijalnim partnerima da pronađu svoj put do institucija evropskog socijalnog dijaloga koje funkcionišu u sličnoj strukturi, da učestvuju u evropskom sektorskom dijalogu i da zastupaju i štite svoje specifične interese direktno kroz sopstvene evropske organizacije.⁷

Trenutno postoji 17 registrovanih komiteta za sektorski dijalog u Mađarskoj, među kojima su:

- Komitet za dijalog u sektoru rudarstva
- Komitet za dijalog u sektoru građevinarstva
- Komitet za dijalog u sektoru prerade drveta, šumarstva i proizvodnje nameštaja
- Komitet za dijalog u sektoru mašinske industrije
- Komitet za dijalog u sektoru trgovine
- Komitet za dijalog u sektoru lake industrije
- Komitet za dijalog u sektoru drumskog prevoza
- Komitet za dijalog u sektoru privatnog obezbeđenja
- Komitet za dijalog u sektoru poljoprivrede
- Komitet za dijalog u sektoru štamparske industrije
- Komitet za dijalog u sektoru poštanskih usluga
- Komitet za dijalog u sektoru rehabilitacije
- Komitet za dijalog u sektoru komunalnih usluga
- Komitet za dijalog u sektoru železničkog prevoza
- Komitet za dijalog u sektoru hemije
- Komitet za dijalog u sektoru električne energije
- Komitet za dijalog u sektoru vodoprivrede⁸

Na osnovu odredbi članova 5–10 SSDA uređuje se članstvo i osnivanje komiteta za sektorski dijalog.

KSD može biti osnovan za jednu ili više grana, sektora, podsektora ili specijalizovanih grana. Komitet se može formirati u okviru odeljenja, sektora, podsektora ili podgrane.⁹

Prema članu 7(1) SSDA, pravo na učešće u sektorskom socijalnom dijalogu ima **sindikalna organizacija (sektorski sindikat)** koja:

- a. ima telo sa zakonski utvrđenim reprezentativnim statusom ili predstavnike u najmanje deset poslodavaca u relevantnom sektoru, i broj članova tog tela zaposlenih kod tih poslodavaca jednak je ili veći od 1% ukupnog broja zaposlenih u sektoru, ili

⁵ Preambula Zakona LXXIV iz 2009. o sektorskim dijaloškim odborima i određenim pitanjima socijalnog dijaloga srednjeg nivoa

⁶ U skladu sa članom 2(3) SSDA, Sektorski dijaloški odbor predstavlja telo za bilateralni socijalni dijalog između sektorskih predstavnika interesa poslodavaca i sektorskih sindikata o pitanjima od sektorskog značaja koja utiču na radne odnose i zapošljavanje.

⁷ Opšte obrazloženje SSDA.

⁸ SZABÓ, Imre Szilárd: *Ágazati szintű kollektív szerződés és országos szintű szociális párbeszéd* [Sektorski kolektivni ugovori i nacionalni socijalni dijalog], u: GYULAVÁRI, Tamás – KÁRTYÁS, Gábor (ur.): *Árnyékjelentés a kollektív szerződés magyar szabályozásáról* [Senka izveštaja o mađarskoj regulativi kolektivnih ugovora], Friedrich Ebert Stiftung, Budimpešta, 2024, str. 34 i 59 (prilog 1).

⁹ SSDA član 2(3)

- b. ima najmanje tri poslodavca sa predstavničkim telom ili ovlašćenim licem u skladu sa statutom predstavničkog tela i članove koji predstavljaju najmanje deset odsto ukupnog broja zaposlenih u sektoru, ili
- c. u trenutku prijave Komitetu za sektorsko učešće, zbir umanjenih glasova koje su dobili njeni kandidati na poslednjim izborima za savete zaposlenih u poslednjih pet godina iznosi najmanje 5% od ukupnog broja zaposlenih u sektoru.

Na strani poslodavaca, pravo na učešće ima **poslodavačka organizacija (sektorska poslodavačka organizacija)** koja:

- a. zapošljava najmanje 5% zaposlenih u relevantnoj grani, ili
- b. koji ima najmanje četrdeset poslodavaca, razvrstanih u sektor na osnovu svoje glavne delatnosti, kao članove.

Veće komiteta za socijalni dijalog (u daljem tekstu: **CSDC**) je tripartitno telo koje čine predstavnici ministra i obe strane sektorskog dijaloga — poslodavci i zaposleni. Njegov zadatak je da obezbedi institucionalni okvir za koordinaciju aktivnosti komiteta za socijalni dijalog. U tom kontekstu, CSDC i njegove strane mogu razmenjivati informacije, davati mišljenja, predloge i saopštenja. CSDC donosi statut o odlučivanju, organizaciji i funkcionisanju, kao i plan rada, obavlja konsultacije o uslovima finansiranja bilateralnog autonomnog dijaloga i predlaže ministru članove **Komiteta za sektorsko učešće** (u daljem tekstu: **SPC**) u skladu sa procedurom iz člana 22 SSDA.

SPC, koji ima šest članova na paritetnoj osnovi, odlučuje o osnivanju i raspuštanju komiteta za sektorski komitet, o učešću svake organizacije u komitetu za sektorski dijalog i o ispunjenosti uslova za proširenje kolektivnog ugovora. Dva člana SPC delegira ministar, dok po dva člana biraju predstavnici poslodavaca i zaposlenih u CSDC, iz redova kandidata koje predlažu članovi CSDC. Članovi se imenuju na mandat od pet godina.¹⁰

Uloga KSD je da promoviše uravnotežen razvoj sektora, sprovede autonomni socijalni dijalog na sektorskom nivou sa ciljem stvaranja dostojanstvenih uslova rada, očuvanja industrijskog mira i jačanja legitimiteta procesa tržišta rada.¹¹ U okviru KSD, strane se međusobno informišu i konsultuju i izdaju izjavu koja sumira stavove i predloge komiteta. KSD može zaključivati kolektivne ugovore ili druge sporazume i zatražiti od ministra nadležnog za socijalni dijalog da ih proširi na ceo sektor.¹²

Pravo na vođenje kolektivnih pregovora na sektorskom nivou i zaključivanje kolektivnih ugovora¹³ imaju svi predstavnici interesa u okviru odgovarajuće strane u KSD. Ako nije moguće zaključiti kolektivni ugovor na taj način, primenjuju se sledeća pravila:

- svi predstavnici sa ovlašćenjima da odlučuju mogu zajedno zaključiti ugovor, a ako to nije moguće,
- ugovor zaključuju reprezentativne organizacije zajedno, a ako ni to nije moguće,
- pravo na zaključenje kolektivnog ugovora na svakoj strani rezervisano je za reprezentativne sektorske organizacije koje zajedno čine dve trećine ukupnog broja reprezentativnih organizacija na toj strani.¹⁴

Kolektivni ugovor zaključen u okviru KSD važi za članove organizacije poslodavaca potpisnika i zaposlene kod tih poslodavaca.

Obuhvata i poslodavce koji pripadaju organizaciji poslodavaca koja se priključi Komitetu za sektorski dijalog (KSD) naknadno, kao i zaposlene koji su sa njima u radnom odnosu, ukoliko ta organizacija poslodavaca, koja se priključila KSD nakon zaključenja kolektivnog ugovora, izjavi da će pristupiti kolektivnom ugovoru zaključenom u okviru KSD, i

- a) sindikat ili sindikati koji imaju pravo da zaključuju ugovor prethodno pristanu da mu se priključe, ili
- b) u slučaju da ne postoji sindikat iz tačke (a), zaposleni glasaju o priključenju kolektivnom ugovoru. Glasanje je važeće ako u njemu učestvuje više od polovine zaposlenih kod tog poslodavca. Priključenje zahteva pozitivan glas više od polovine učesnika.¹⁵

Važno pravilo SSDA jeste da opseg pravila kolektivnog ugovora zaključenog u okviru KSD, koja se odnose na prava i obaveze koje proizlaze iz radnog odnosa, način njihovog ostvarivanja i ispunjavanja, kao i pripadajuće procedure, određuje ministar, u skladu sa zajedničkim zahtevom predstavnika obe strane KSD, u skladu sa odredbama Zakona o Nacionalnom ekonomskom i socijalnom savetu iz 2011. godine (Zakon br. XCIII iz 2011). Nadležni sektorski ministar

¹⁰ PETROVICS, Zoltán: „Az ágazati párbeszéd bizottságok és az Ágazati Részvételt Megállapító Bizottság“, *Munkajog*, 2017/1, str. 72–73.

¹¹ SSDA član 3.

¹² SSDA Section 4 (1)-(2).

¹³ SZABÓ, Imre Szilárd (2024): op. cit. p. 34.

¹⁴ SSDA Section 14 (5)-(8).

¹⁵ SSDA Section 15 (1)-(2).

može, nakon konsultacija sa predstavnicima nacionalnih poslodavačkih i sindikalnih reprezentativnih organizacija i udruženja, kao i sa nadležnim sektorskim ministrom, proširiti dejstvo kolektivnog ugovora na poslodavce koji su klasifikovani u dati sektor na osnovu svoje glavne delatnosti. Ukoliko kolektivni ugovor nije zaključen u okviru KSD, proširenje se može izvršiti, na zajednički zahtev organizacija koje su zaključile ugovor, primenom pravila SSDA.¹⁶

Proširenje je uslovljeno time da poslodavci, članovi organizacija poslodavaca koje su potpisale kolektivni ugovor, zajedno zapošljavaju većinu zaposlenih u sektoru, i da sindikati koji su potpisnici proširenja obuhvataju najmanje jednu reprezentativnu organizaciju u skladu sa SSDA.¹⁷

Vredno je napomenuti da u stručnoj literaturi stav predstavnika poslodavaca je da bi uslovi za proširenje važenja kolektivnog ugovora trebalo da budu pojednostavljeni, jer je u praksi gotovo nemoguće zaključiti kolektivni ugovor koji bi ispunio zakonske zahteve – tj. da poslodavci, članovi organizacija koje su potpisale kolektivni ugovor, zajedno zapošljavaju većinu zaposlenih u sektoru. Predlaže se da trenutni prag od pedeset procenata bude smanjen na dvadeset do dvadeset pet procenata.¹⁸

II. ODGOVORI NA UPITNIK I NJIHOVA EVALUACIJA

1. Pregled mađarskog uzorka

Mađarska baza podataka u okviru komparativne studije koja obuhvata zemlje Centralne i Istočne Evrope sadrži odgovore 78 kompanija. Međutim, zbog visoke stope neodgovaranja (više od 20% podataka nedostaje), samo 47 upitnika (60,3% ukupnog uzorka) bilo je moguće analizirati. Iako je time veličina uzorka smanjena, on i dalje pruža relevantne uvide u trenutno stanje sektorskog socijalnog dijaloga, kolektivnog pregovaranja i percepciju tih procesa u kompanijama u Mađarskoj.

Uprkos ograničenjima koja proističu iz relativno malog broja preduzeća i selektivnog neodgovaranja, raspodela uzorka se može smatrati relativno uravnoteženom po sektorima i kategorijama veličine preduzeća. Važno je, međutim, napomenuti da mikropreduzeća (preduzeća sa 1 do 9 zaposlenih) potpuno izostaju iz mađarskog uzorka, što može uticati na iskrivljenost rezultata u pravcu većih organizacionih formi i institucionalizovanih oblika zastupanja zaposlenih.

2. Prisustvo sindikata i saveta zaposlenih

U Mađarskoj prisustvo sindikata i dalje je ograničeno: 67% anketiranih kompanija navelo je da nemaju sindikat. Međutim, tamo gde sindikalna organizacija postoji, očigledno dominiraju velika preduzeća (sa više od 250 zaposlenih), koja čine 86% svih preduzeća sa sindikatom. Ova proporcija je u skladu sa opštim trendom u regionu, gde je sindikalna aktivnost uglavnom koncentrisana u većim organizacijama.¹⁹ Ovo se verovatno može objasniti činjenicom da uspostavljanje i održavanje predstavničkih struktura zahteva značajne resurse i da su prakse upravljanja ljudskim resursima i radnim pravom u velikim firmama obično formalizovane.

Sličan obrazac uočen je i kod saveta zaposlenih. Verovatnoća postojanja saveta zaposlenih naglo raste sa veličinom firme: 61% preduzeća sa više od 250 zaposlenih prijavilo je postojanje takvog tela, dok je u srednjim i malim firmama ovaj oblik zastupanja redak ili potpuno odsutan. Ova korelacija još jednom potvrđuje zaključak da su institucionalizovani oblici dijaloga znatno prisutniji u velikim firmama, koje poseduju veću administrativnu i organizacionu sposobnost i suočene su sa većim pritiskom da poštuju zakonske propise.

3. Kolektivni ugovori kod poslodavca i na nivou sektora

U Mađarskoj je zastupljenost kolektivnih ugovora kod poslodavca takođe niska – samo 30% mađarskih firmi navelo je da imaju takav ugovor. Velika većina tih ugovora – 85% – odnosi se na firme iz najveće kategorije po veličini.

¹⁶ SSDA član 17(1).

¹⁷ SSDA član 12(2)(a); član 17(2).

¹⁸ ZABÓ, Imre Szilárd (2024): navedeno delo, str. 37.

¹⁹ Szilvia BORBÉLY – László NEUMANN: *Neglected by the state: the Hungarian experience of collective bargaining*, u: *Collective bargaining in Europe: towards an endgame*. European Trade Union Institute, Brisel, 2020, str. 298.

Bliska korelacija između veličine firme i postojanja kolektivnih ugovora ukazuje na to da se institucionalni okvir industrijskih odnosa može razviti i funkcionisati pre svega u većim organizacionim sredinama.

Veza između postojanja sindikata i prisustva kolektivnog ugovora potvrđena je analizom ukrštenih podataka ova dva elementa: u kompanijama u kojima postoji sindikat, u 29% slučajeva postoji i kolektivni ugovor kod poslodavca. Ova korelacija još jednom ističe značajnu ulogu sindikata u vođenju formalnih pregovora i institucionalizaciji odnosa između poslodavaca i zaposlenih.

Pored nivoa preduzeća (fabrike), i kolektivno pregovaranje na sektorskom nivou je nisko zastupljeno u Mađarskoj: samo 17% ispitanika navelo je da u njihovom sektoru postoji kolektivni ugovor. Ova ograničena prisutnost sugerise da je sistem industrijskih odnosa u osnovi decentralizovan i da se uglavnom oslanja na inicijative kod poslodavca, a ne na sektorsku koordinaciju.²⁰ Ova pojava može biti rezultat strukturnih slabosti sektorskih poslodavačkih i sindikalnih organizacija, kao i činjenice da pravni okvir ne pruža dovoljne podsticaje za zaključenje ovakve vrste ugovora.

4. Stanje socijalnog dijaloga

Slika o socijalnom dijalogu u Mađarskoj izvodi se iz odgovora na pitanja o ulozi socijalnog dijaloga u javnim politikama i o pojedinim faktorima koji ga određuju.

Kao i u drugim zemljama regiona, većina ispitanika (56%, 52%) ima negativno mišljenje o posvećenosti vlade na jačanju sektorskog dijaloga. Ispitanici su takođe skeptični u pogledu sposobnosti organizacija poslodavaca da se zalažu putem nacionalnog socijalnog dijaloga — tek nešto više od četvrtine od 40,4% ispitanika koji smatraju da je dijalog makar delimično efektivan izrazilo je snažno slaganje s tom tvrdnjom. U poređenju sa socijalnim dijalogom, veći udeo ispitanika smatra da je lobiranje od strane organizacija poslodavaca efektivno (55,3%), dok ga većina više ne smatra efektivnim na nivou pojedinačnih poslodavaca. Tako se oblikuje sistem u kojem socijalni dijalog ne igra centralnu ulogu, a organizovano lobiranje predstavlja smisleniju alternativu za poslodavce.

Među faktorima koji mogu uticati na socijalni dijalog posebno se izdvajaju ekonomska kretanja u užem smislu. S jedne strane, inflacija i s njom povezani fenomeni, kao što su energetska kriza i troškovi života, ocenjeni su kao odlučujući. Takođe su relevantni i nedavni izazovi na tržištu rada, uključujući nedostatak radne snage, rast plata i opšti privredni pad. Nasuprot tome, ispitanici nisko ocenjuju značaj aktuelnih tema u javnoj debati. Posebno veliki procenat njih jasno ne pripisuje uticaj na sektorski dijalog pitanjima kao što su sajber bezbednost (38,3%) i migracije (43,5%). Od događaja od nedavne geopolitičke važnosti, epidemija koronavirusa ocenjena je kao značajna od strane tesne većine ispitanika (53,2%), dok se ukrajinska kriza smatra relevantnim tek kod nešto više od petine njih (21,74%).

Odgovori u vezi sa uticajem digitalne transformacije takođe daju polarizovanu sliku: iako je saglasnost u vezi sa radom na daljinu i drugim atipičnim oblicima rada relativno visoka (34%), veliki broj odgovora „ne znam“ (43,5%) u vezi sa pravom na isključenje (right to disconnect) ukazuje na to da poslodavci ovu temu zapravo nisu ozbiljno razmatrali. Shodno odgovarajućim nalazima iz drugih zemalja regiona, većina ispitanika smatra da razvoj socijalnog dijaloga i dalje zavisi prvenstveno od ekonomskih faktora u užem, tradicionalnom smislu.

5. Razmatranje mogućih tema za sektorski socijalni dijalog

Povratne informacije u vezi sa mogućim temama sektorskog socijalnog dijaloga pružaju dragocen uvid u prioritete kompanija u Mađarskoj. Od svih tema koje su se razmatrale, „zdravlje i bezbednost na radu“ se ističe kao najvažnija i najpodržanija — više od polovine ispitanika (53,2%) označilo je ovu temu kao značajnu, što potvrđuje da ovo pitanje i dalje ima ključnu ulogu u konsultacijama između poslodavaca i zaposlenih. Slično tome, stručno obrazovanje i pripravnštvo, kao i organizacija radnog vremena, takođe su pozitivno ocenjeni i dobili su značajnu pažnju ispitanika. Ovo sugerise da preduzeća generalno prepoznaju značaj razvoja radne snage i usklađivanja poslovnog i privatnog života.

Nasuprot tome, znatno manji interes primećen je za teme kao što su uznemiravanje na radnom mestu, razlika u platama među polovima ili aktivno starenje. Ove teme često prate nesigurnost i neinformisanost — više od 40% ispitanika označilo je odgovor „ne znam“, dok je udeo onih koji se slažu sa važnosti ovih tema ostao ispod 25%.

Ovakav obrazac se može tumačiti na više načina: može ukazivati na to da kompanije imaju malo iskustva sa regulativom ili internim inicijativama u vezi sa tim pitanjima, ali može značiti i da je institucionalni okvir slab ili da postoji organizaciona nezainteresovanost usled kulturnih faktora. Sličan obrazac uočen je i kod pitanja ekološke i društvene održivosti, koja su takođe niskog prioriteta — saglasnost u vezi sa ovim temama jedva da prelazi četvrtinu ispitanika.

²⁰ Szilvia BORBÉLY – László NEUMANN: *Neglected by the state: the Hungarian experience of collective bargaining*, u: *Collective bargaining in Europe: towards an endgame*, European Trade Union Institute, Brisel,

6. Alternativni načini određivanja minimalne zarade

Zanimanje za hipotetičko određivanje minimalnih zarada putem nacionalnih ili sektorskih kolektivnih ugovora pokazuje mešovitu sliku. Poslodavci u Mađarskoj ne deluju kao da su posvećeni ideji da se nacionalna minimalna zarada definiše preko međusektorskog kolektivnog ugovora. Ipak, uprkos velikim varijacijama u odgovorima, mala većina (51%) bi makar delimično podržala određivanje obavezne minimalne zarade u okviru sektorskog kolektivnog ugovora.

Kada je u pitanju opšta korisnost sektorskih kolektivnih ugovora, stopa podrške je viša — preko 67%. Ipak, u oba slučaja primećuje se određena doza neodlučnosti — velika većina onih koji su odgovorili pozitivno izabrala je opciju „uglavnom se slažem“, dok je samo manjina izrazila snažnu podršku. U uzorku odgovora nema principijelnog protivljenja sektorskim kolektivnim ugovorima, uključujući i one koji se odnose na određivanje zarada, ali raspršenost odgovora i visok procenat onih koji su „uglavnom saglasni“ takođe ukazuju na to da ne postoji ni snažna podrška.

Dalje, pretežno kvalitativno prikupljanje podataka moglo bi pomoći u razjašnjavanju ovog pitanja.

7. Klimatske promene i ESG aktivnosti

Mađarske kompanije pokazuju snažnu podeljenost kada je reč o pitanju klimatskih promena. Većina ispitanika uglavnom pokazuje ili odbacivanje ili ravnodušnost prema toj temi. Procenat onih koji se slažu sa značajem ovog pitanja naročito je nizak u sektoru usluga i prerađivačkoj industriji, gde je osetljivost na ovu temu posebno slaba.

Slična raspodela odgovora uočena je i u pogledu pitanja da li kolektivni ugovori odražavaju promene u cenama energije ili da li klimatske promene imaju uticaj na socijalni dijalog. Značajan broj firmi pokazao je sklonost da odgovori negativno ili da zauzme neutralan stav, što ukazuje na opšti skepticizam i distanciranost u odnosu na diskurs klimatske politike.

Ova distanca se proteže i na ESG aktivnosti (ekološke, društvene i upravljačke). Samo manjina ispitanika u potpunosti se složila da bi predstavnici zaposlenih trebalo da budu uključeni u raspravu o ESG temama. 25,5% ispitanika zauzelo je neutralan stav, dok je relativno visok procenat (17–34%) izrazio delimično ili potpuno neslaganje.

8. Zaključak

Odgovori iz Mađarske na upitnik ukazuju na podeljeni sistem industrijskih odnosa. S jedne strane, postoji struktuirana sindikalna organizovanost i kolektivno pregovaranje u velikim preduzećima, dok su s druge strane mala i srednja preduzeća u velikoj meri izvan ovog formalnog institucionalnog okvira. Uloga sektorskog zastupanja interesa je zanemarljiva, a prisutan je i opšti skepticizam u pogledu efektivnosti kako individualnog tako i kolektivnog zastupanja.

Pored toga, novije teme kao što su rodna ravnopravnost, uznemiravanje ili ekološka održivost još uvek nisu čvrsto utemeljene u agendi socijalnog dijaloga. Tradicionalna pitanja radnih prava, kao što su zarade, uslovi rada ili obuka, kao i usko ekonomska pitanja poput inflacije i nedostatka radne snage, i dalje preovlađuju, iako postoji hitna potreba za modernizacijom mehanizama usklađivanja interesa i širenjem učešća kroz različite veličine preduzeća i sektore.

Rezultati istraživanja sugerišu da bi buduće politike trebalo pre svega da budu usmerene na jačanje kapaciteta malih i srednjih preduzeća i podizanje svesti zaposlenih i poslodavaca o novim izazovima radnog prava. Takođe, trebalo bi podržati saradnju na sektorskom nivou kako bi se razvio inkluzivniji, fleksibilniji i responzivniji sistem industrijskih odnosa u Mađarskoj.

III. REZIME INTERVJUA SA AKTERIMA I STRUČNJACIMA PO SEKTORIMA

1. Koji faktori podstiču na sektorsko kolektivno pregovaranje, a koji od njega odvrćaju?

Nekoliko sagovornika je istaklo da je jedan od glavnih problema u sektorima poput građevinarstva i ugostiteljstva odsustvo sindikata ili njihova veoma slaba prisutnost, što praktično onemogućava smisleno zastupanje interesa radnika. Kao posledica toga, oslabljeni su strukturni temelji sektorskog usklađivanja interesa, a nedostatak kredibilnog i autonomnog sindikalnog predstavljanja dodatno podriva legitimitet i održivost sektorskog dijaloga. Problemi postoje i u međusobnoj saradnji sindikata, jer različiti sektori često imaju različite organizacione kulture, načine komunikacije i očekivanja.

U sektoru ugostiteljstva i turizma prisutan je sličan trend slabljenja sindikata na strani radnika, što se dodatno pogoršalo tokom pandemije COVID-19, kada su mnoge kompanije prestale da imaju sindikalne organizacije ili su se one spojile sa sindikatima iz poljoprivrednog sektora. Tokom prethodne godine, deo ovih sindikata napustio je postojeće strukture i formirao novi sindikat (Sindikati radnika hotela i restorana), kome su poslodavci pokušali da pruže podršku, ali još uvek nisu ispunjeni zakonski uslovi za validan dijalog. Još jedna organizacija iz sektora ugostiteljstva i turizma identifikovala je izostanak organizacije na obe strane kao suštinski problem. Za kolektivni ugovor na sektorskom nivou neophodno je postojanje sindikata i organizacija poslodavaca, ali nijedna strana nije adekvatno zastupljena.

Prema nekim sagovornicima, postoji samo jedan sindikat u sektoru, sa 40–50% organizovanosti, ali bez profesionalnog zastupanja u oblasti ugostiteljstva, hotelijerstva i turizma. Nacionalno udruženje poslodavaca u turizmu i ugostiteljstvu (VIMOSZ) je osnovano sa ciljem da okuplja poslodavce, ali se u praksi bavi i brojnim drugim temama – PDV, ishrana na radnom mestu, iznajmljivanje vozila itd. Stoga ne predstavlja čistu organizaciju poslodavaca. Jedan od sagovornika smatra da ne postoji stvarna potreba za reprezentativnim telom jer ni druga strana nije organizovana, što je, po njegovom mišljenju, jedan od razloga zašto sektorski kolektivni ugovor nije neophodan.

U sektorima rudarstva, energetike i lake industrije (tekstil, odeća, koža i obuća), pitanje reprezentativnosti dodatno otežava kolektivno pregovaranje jer su poslodavci često nedovoljno reprezentativni. Sektor ugostiteljstva i turizma pretežno čine mala i srednja preduzeća, što otežava organizaciju poslodavaca na sektorskom nivou.

Sagovornik iz hemijske industrije naglašava da kolektivno pregovaranje u Mađarskoj nema tradiciju ni prepoznatljivost, delom zbog istorijskog konteksta, otpora uprava kompanija, ali i slabe organizovanosti radnika i izostanka kolektivne svesti u sektoru. Iako formalno postoji sektorski kolektivni ugovor u ugostiteljstvu, sektor o njemu nema saznanja niti ga uzima u obzir – što potvrđuje i sagovornik koji kaže da tokom revizije sopstvenog kolektivnog ugovora nisu uzimali sektorski dokument u obzir.

Nekoliko ispitanika iz sektora građevinarstva i mašinske industrije navodi da poslodavci izražavaju određeni strah od kolektivnih ugovora jer smatraju da ih oni stavljaju u nepovoljniji tržišni položaj. Drugi ispitanici osećaju da se mnogi poslodavci plaše sindikata ili ih ne doživljavaju kao ravnopravne partnere.

Jedan sagovornik iz hemijske industrije ističe da je strah od gubitka autonomije još izraženiji na sektorskom nivou i da ne postoji stvaran podsticaj (ni obaveza ni dodatna vrednost) za zaključenje kolektivnih ugovora.

Predstavnik velikog poslodavca iz petrohemijske industrije objašnjava da kompanija praktično obuhvata ceo sektor – zapošljava desetine hiljada ljudi, ima više paralelnih sindikata i sopstveni kolektivni ugovor – te da ne postoji klasično sektorsko pregovaranje. Sektorski nivo bi, prema njegovom mišljenju, značio više rigidnosti nego fleksibilnosti. Kako su drugi akteri sektora daleko manji po veličini i strukturi, njegova kompanija ne vidi razlog da se prilagođava njihovim potrebama.

U mašinskoj industriji na primer ne postoje propisi za organizacije poslodavaca, nema standarda koje bi trebalo slediti, niti izraženog interesovanja za stručna udruženja. Postojanje Mađarske privredne komore nije doprinelo većem članstvu u stručnim organizacijama, a ni sektorsko ili socijalno razmišljanje među poslodavcima nije uobičajeno. U sektoru energetike situacija je nešto bolja, ali strane kompanije ne pružaju posebnu podršku organizovanju poslodavaca, verovatno zato što su sindikati i udruženja poslodavaca suviše jaki u njihovim matičnim zemljama, što ne žele da se ponovi u Mađarskoj.

Još jedan problem koji se ističe jeste nedostatak podsticaja za kolektivno pregovaranje. Komiteti za socijalni dijalog u Mađarskoj mogu da apliciraju za simbolična sredstva za obavljanje svojih aktivnosti (koja u poslednjim godinama nisu smanjena, ali su „pojedeni“ inflacijom). U građevinskom sektoru te se sume troše odvojeno od strane aktera, jer između njih ne postoji bliska saradnja na sektorskom nivou. U prošlosti su postojali javni pozivi koji su zahtevali koordinaciju i profesionalnu saradnju aktera na sektorskom nivou (npr. u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu), što je predstavljalo važan podsticaj.

Sagovornik iz industrije gasa izjavio je da danas postoje samo otežavajući faktori – komitet za sektorski dijalog za industriju gasa više ne postoji. Dok je postojao, postojala je redovna komunikacija između poslodavaca i sindikata. Najvažniji faktor koji je dodatno zakomplikovao situaciju jeste promena vlasničke strukture od 2012. godine, kada su strane kompanije napustile Mađarsku, došlo je do fragmentacije sindikalnog članstva, a deo elektroprivrede je „pripojen“ ovoj oblasti jer su ih kupili isti vlasnici. Jedan od njih je državna firma pod punom kontrolom vlade, i bez „dozvole“ državnog vlasnika dijalog nije moguć.

U hemijskoj industriji jedan poslodavac ne vidi relevantnost kolektivnog pregovaranja jer, iako postoji savet zaposlenih, svi uslovi zapošljavanja određuju se tržištem. Drugi ispitanik navodi da nemaju kolektivni ugovor. Nekada je postojao sindikat, ali su zaposleni „izgubili interesovanje“, pa je uprava odlučila da ne nastavi saradnju sa sindikatom. Po njegovom mišljenju, motivacija zaposlenih za kolektivno pregovaranje je želja za većim stepenom sigurnosti. U nedostatku sindikata, postojali su primeri u kojima je poslodavac imenovao predstavnike radnika prilikom zatvaranja

pogona kako bi se obezbedila komunikacija i olakšalo donošenje odluka. Prisustvo sindikata je, prema njegovim rečima, otežavajući faktor za poslodavca jer u tom slučaju ne može direktno da nameće svoju volju.

Drugi sagovornik iz hemijske industrije ističe da je situacija na tržištu rada ključni faktor. Nedostatak radne snage daje drugačiju početnu poziciju za pregovore nego njen višak. Dodatni faktori su inflacija, privredni rast, profitabilnost, regulatorni okvir i snaga prava predstavnika zaposlenih. Reprezentacija je i dalje zastupljena u velikim firmama, ali članstvo među mladim radnicima nije uobičajeno. Veštačka inteligencija i digitalizacija takođe menjaju potrebe kompanija za radnom snagom.

U mađarskoj farmaceutskoj industriji ne postoji sektorski kolektivni ugovor, već isključivo višeposlodavački kolektivni ugovori. Prema rečima jednog od sagovornika, ti ugovori nisu ispunjeni stvarnim sadržajem, već sadrže samo „parole“ i „zvučne fraze“. Drugi sagovornik potvrđuje isto: u sektoru postoji reprezentativni sindikat (na višeposlodavačkom nivou) i višeposlodavački kolektivni ugovor (15–20 poslodavaca), koji pretežno utvrđuje minimalne uslove. Neki poslodavci takođe imaju lokalne kolektivne ugovore koji sadrže niz konkretnih pravila, od kojih su većina povoljnija za zaposlene od zakonskih propisa. Jedan poslodavac je naveo da je sindikat pokrenuo reviziju višeposlodavačkog kolektivnog ugovora, ali do nje nije došlo.

U početku su sve farmaceutske kompanije bile članice Nacionalnog udruženja mađarskih proizvođača lekova (MAGYOSZ), ali grupa kompanija koje su učestvovala u intervjuima nedavno je napustila udruženje i sada deluje samostalno. Postoji i organizacija pod nazivom Udruženje inovativnih proizvođača lekova, kojoj se, prema navodima, planira pridružiti. Farmaceutska industrija poseduje visoko specijalizovana znanja, a među poslodavcima postoji fluktuacija radne snage. Poslodavci prepoznaju da bi ovo kretanje radne snage između farmaceutskih kompanija trebalo da se na neki način koordinira, što bi u teoriji moglo predstavljati podsticaj, ali uprkos tome ne preduzimaju nikakve konkretne korake.

Prema rečima drugog sagovornika iz farmaceutske industrije, poslodavci u toj oblasti dele zajedničku industrijsku osnovu, sličnu viziju i interese, kao i zajedničke probleme i ideje za njihovo rešavanje. Postoji potreba da se „okupimo“ oko određenih pitanja, te se organizuju višeposlodavačke konsultacije, iako ne postoji jasan sektorski forum za konsultacije. Potvrđeno je da sektorska poslodavačka reprezentacija postoji, ali nisu svi relevantni poslodavci uključeni. Shodno tome, održavaju se delimični međusektorski sastanci, ali se učesnici razlikuju. S jedne strane, nisu svi aktivni (uglavnom pet ili šest kompanija), a s druge strane, neke kompanije izlaze, druge se pridružuju, dok ima i novih učesnika.

U okviru sektorskih predstavnika poslodavaca takođe postoje i odbori, kao što je odbor za ljudske resurse, koji okuplja HR menadžere i kolege odgovorne za industrijske odnose.

Prema rečima jednog od sagovornika iz farmaceutske industrije, glavni faktori koji otežavaju kolektivno pregovaranje jesu različita ekonomska i sektorska situacija svakog poslodavca, različita organizaciona kultura, geografska razlika (glavni grad/naselja u unutrašnjosti) i različita struktura zaposlenih. Razlike u radnoj snazi ogledaju se u činjenici da neki poslodavci nemaju „vlasništvo“ nad određenim grupama radnika (npr. poslovi čišćenja su eksternalizovani ili se angažuju radnici na privremenoj osnovi), te oni nisu obuhvaćeni kolektivnim ugovorima. Imajući to u vidu, neke kompanije se, u odsustvu tih radnika, lako obavezuju kolektivnim ugovorom da povećaju njihove plate za određeni procenat, s obzirom na to da takve radnike ni nemaju, dok druge kompanije nemaju podsticaj da povećavaju plate upravo iz tog razloga. Na primer, zbog različite ekonomske situacije preduzeća, pojedini poslodavci nisu mogli da se obavežu da obezbede obuku za članove saveta zaposlenih. Iako je revizija kolektivnog ugovora započela u februaru 2023. godine, pregovori su završeni u avgustu iste godine, bez postizanja dogovora o suštinskim pitanjima. S obzirom na to, kolektivni ugovor je ostao na nivou opštih formulacija, sa „mekim“ obavezama (npr. „nastojaćemo“, „smatramo važnim“) – sve u skladu sa predlozima drugih poslodavaca (vidi prethodni pasus).

Kao sektor sa relativno niskom dodatnom vrednošću, smanjenje PDV-a predstavljalo je veoma važno pitanje. Pored toga, niska dodata vrednost je snažan zajednički interes koji sve strane okuplja na istu platformu – postoje zajedničke teme i planovi za koje se vredi boriti. Prosečna plata u ovom sektoru iznosi dve trećine ili manje od prosečne plate u nacionalnoj ekonomiji, a naknada za usluge to delimično poboljšava. (Naknada za usluge pomaže nekim radnicima.) Istovremeno, napojnica se znatno smanjila, delom i zbog uvođenja naknade za usluge.

2. Da li možete da identifikujete pravne ili druge prepreke koje otežavaju efektivno kolektivno pregovaranje, kao i eventualne podsticaje koji ga olakšavaju?

Prema rečima jednog od sagovornika, slabost sektorskog kolektivnog pregovaranja može se objasniti nizom faktora, od kojih su mnogi političke prirode:

- a) U Mađarskoj je kultura kolektivnog delovanja (koja podrazumeva saradnju, slušanje drugih, solidarnost i osećaj zajedničkog postignuća) veoma slabo razvijena i nije prisutna u opštem načinu razmišljanja.

- b) Radnici ne smatraju da je članstvo u sindikatu važno, ne veruju da im ono može poboljšati uslove rada, a čak i kada su članovi, očekuju da uprava bude efektivna i deluje u njihovu korist, ne uviđajući sopstvenu ulogu i odgovornost. S druge strane, ni poslodavci ne pridaju značaj pregovorima sa zaposlenima ili sindikatima, jer je nacionalna kultura više zasnovana na izdavanju instrukcija. Zbog toga većina postojećih udruženja poslodavaca funkcioniše pre svega kao ekonomski lobiji, a njihove aktivnosti su uglavnom usmerene prema državnim organima, a ne prema sindikatima [videti i tačku g u nastavku].
- c) Vlada teži da samostalno rešava probleme, odnosno da nameće rešenja, i ne pruža podršku lokalnim inicijativama, već ih potiskuje.
- d) Vlada je istovremeno sumnjičava i često neprijateljski nastrojena prema autonomnim aktivnostima i inicijativama zagovaranja, naročito kada je reč o sindikatima, sa kojima ne želi da pregovara i čije zahteve sistematski ignoriše.
- e) Za vladu je od posebnog značaja da njen stav prevlada u svakom sukobu ili sporu, jer to smatra pitanjem prestiža.
- f) Prisutan je i visok stepen centralizacije radnog zakonodavstva, koje ne ostavlja prostor za lokalna rešenja. Načelo supsidijarnosti se ne primenjuje.
- g) Poslodavci i njihova udruženja nikada nisu aktivno inicirali pregovore sa sindikatima. Dodatno, važan razlog za to je što veće kompanije ili interesne grupacije poslodavaca često direktno kontaktiraju državne institucije (nadležna ministarstva ili organe) kako bi njihove potrebe i problemi bili rešeni kroz direktno lobiranje.
- h) Nakon petnaest godina, bilo bi pravovremeno preispitati zakon o komitetima za sektorski dijalog, odnosno pokrenuti dijalog sa socijalnim partnerima o stečenim iskustvima i zakonodavnom okviru.

Organizaciona struktura sektora građevinarstva i mašinske industrije predstavlja prepreku: postoji veliki broj preduzeća, pri čemu značajan deo čine mala, srednja i mikropreduzeća sa manje od deset zaposlenih. Za ove poslodavce karakteristični su nedostatak informacija, neorganizovanost i nedostatak kohezije, što predstavlja ozbiljnu prepreku za uspostavljanje socijalnog dijaloga. Predstavnik hemijske (petrohemijske) industrije navodi da se veličina, složenost i ekonomski ciklusi svake kompanije razlikuju, što otežava uspostavljanje zajedničkog ritma i strukture. Prema rečima sagovornika iz farmaceutske industrije, ni poslodavci ne teže jedinstvu. Sagovornik iz sektora ugostiteljstva i slobodnih aktivnosti smatra da je koren problema u nedostatku solidarnosti i slaboj samostalnoj organizaciji. „Nije dovoljno biti prinuđen da se učestvuje na tržištu rada – potrebna je svesna kolektivna svest i organizacija; svi vole solidarnost, dok god ne moraju lično da je daju zajednici.”

On je takođe izneo prilično pesimističan stav: postoji jaz između sektorskih kolektivnih ugovora i trenutnog stanja, koji se verovatno neće prevazići u doglednoj budućnosti. Prema njegovim rečima, pravila o učešću predstavljaju ozbiljnu prepreku jer nisu prilagođena sektoru u kojem dominiraju mala i srednja preduzeća. Nažalost, ne postoji realna mogućnost sindikalnog organizovanja u mikro i malim preduzećima – uslovi za to ne postoje, a ni regulativa ne pruža podršku. Smatra da je važno naglasiti da poslodavci podržavaju dijalog i da je saradnja od ključnog značaja za prevazilaženje krize, pri čemu postoje dobri primeri, naročito u inostranstvu. Prema mišljenju dvojice sagovornika, jedno od mogućih rešenja jeste sektorsko prilagođavanje kriterijuma reprezentativnosti, jer je u uslovima fragmentisane sektorske strukture veoma teško ispuniti sadašnje kriterijume. Na primer, zakon zahteva da organizacija za zastupanje interesa neprekidno funkcioniše u dve aktivnosti kako bi mogla da učestvuje u komitetu za sektorski dijalog. Ova odredba ograničava sektorski dijalog i onemogućava uključivanje novih sindikata sa značajnim članstvom – čak i ako imaju jasno prisustvo u sektoru.

Više sagovornika ocenjuje da zakonodavni okvir ne predstavlja glavnu prepreku za efektivno kolektivno pregovaranje, već da je ključni problem nedostatak interesovanja i inicijative menadžmenta za sektorsko pregovaranje („Nedostaje volja da se nešto postigne”). Slično tome, jedan sagovornik iz hemijske industrije navodi da ne postoji pravna prepreka za zaključenje sektorskog kolektivnog ugovora, te da Mađarsko udruženje hemijskih radnika (MAVESZ) i Mađarska federacija sindikata zaposlenih u industriji hemije, energetike i srodnim industrijama (VDSZ) imaju reprezentativnost u ovom sektoru. Obe organizacije članice su Mađarskog sektorskog odbora za hemijsku industriju još od 2005. godine, gde kontinuirano sarađuju i konsultuju se (uključujući i EU nivo u okviru sektorskih udruženja ECEG i IndustriAll). Jedina prepreka jeste dosledan stav članica MAVESZ-a koje ne smatraju potrebnim zaključenje sektorskog kolektivnog ugovora.

Prema rečima predstavnika organizacije aktivne u rudarstvu, energetici i lakoj industriji, izmene Zakona o radu nisu doprinele većoj reprezentativnosti i prisustvu socijalnih partnera, posebno sindikata, na nivou radnih mesta, jer je zagovaračka aktivnost otežana, čime su uslovi dodatno pogoršani. U Mađarskoj trenutno postoji samo jedan sektorski kolektivni ugovor – Sektorski kolektivni ugovor za elektroenergetski sektor.

Dodatni problem predstavlja i činjenica da nakon političkih promena u Mađarskoj nije došlo do obnove institucionalnog okvira – ne postoji tradicija, a organizacije su u javnosti okarakterisane kao zastarele, socijalističke profesionalne strukture, iako su one u prošlosti zastupale mnoge vrednosti i korisne aktivnosti, kako je objasnila

sagovornica iz mašinske industrije. Po njenom mišljenju, snažan sindikalni pokret bi doveo i do jače organizacije poslodavaca, čime bi se stvorila neka vrsta „kontrasindikata“, ali kako sindikati u malim i srednjim preduzećima nisu dominantni, poslodavci nemaju potrebu ni za sopstvenim snažnim udruživanjem. Pored toga, menadžment međunarodnih kompanija ne pruža podršku organizovanom zastupanju interesa zaposlenih.

Navedeno se podudara sa stavom poslodavca iz farmaceutske industrije, koji smatra da nije moguće identifikovati podsticaje ili motivatore za kolektivno pregovaranje u tom sektoru. Čini se da je sektorsko kolektivno pregovaranje u savremenom društvu postalo „prevaziđena tradicija“, svojevrsna „institucija u izumiranju“. Opštije posmatrano, ne postoje nikakvi podsticaji ni na sektorskom ni na javnom nivou. Tema ne dobija pažnju u medijima, ne postoji javni interes, niti pozitivne reakcije društva u celini, zbog čega poslodavci ne razumeju zašto bi im bilo korisno da nastave sa sektorskim kolektivnim pregovaranjem. Kada je reč o kolektivnim pregovorima, karakteristično je da se i sam sektorski sindikat „povukao“ iz procesa pregovaranja, smatrajući da ona ne sadrže dovoljno „obavezujućih“ pravila.

Nedostatak znanja predstavlja čest problem. Mnogi ne znaju šta je „socijalni dijalog“, ko su „socijalni partneri“, niti šta predstavlja „sektorski dijalog“. Teško je dopreti do mladih ljudi, sindikalni rad nije cenjen niti atraktivan, teško je regrutovati nove članove, a sama budućnost sindikata je dovedena u pitanje. Rezultate kolektivnih ugovora koriste i radnici koji ne plaćaju članarinu, što demotiviše postojeće članove. Stav vlade takođe predstavlja problem – ostaje nejasno da li vlada zaista želi sektorski dijalog i da li komitete za sektorski dijalog uopšte treba jačati. Na deklarativnom nivou postoji podrška, ali konkretne aktivnosti uglavnom izostaju. Potrebno bi bilo veće priznanje i saradnja i od strane države i od strane poslodavaca. Kako je jedan sagovornik primetio, tokom prethodnih petnaest godina vlada je imala izrazito „antisindikalni“ pristup.

Prema rečima jednog sagovornika iz hemijske industrije, veoma je važno poštovanje prava svih strana. Često nedostatak koordinacije među sindikatima predstavlja prepreku, jer se ne polazi od jedinstvene pozicije u pregovorima. Poslodavac mora da ponudi partnerstvo, saradnja mora biti zasnovana na međusobnom poverenju – sve su to preduslovi za otvorenu i iskrenu komunikaciju. Ipak, u ugostiteljstvu postoje primeri uzorne saradnje između socijalnih partnera, uz redovne nedeljne razgovore.

U hemijskoj industriji bilo je i sagovornika koji nisu mogli da navedu nijedan primer, jer nisu bili uključeni niti zainteresovani. Mišljenje daju isključivo na zahtev Udruženja za hemijsku industriju ili Privredne komore. Ne postoji potreba za regulisanjem neredovnog radnog vremena, jer se radnici angažuju po potrebi, a zarade su u potpunosti usklađene sa standardima industrije. Visok procenat povećanja minimalne zarade (20–25%) postao je očekivanje zaposlenih, dok je standard u industriji bio 10–15%, pa su menadžeri morali da „objašnjavaju“ da se povećanje plata ne odnosi jednako na sve pozicije, što je izazvalo nezadovoljstvo. Inflacija se doživljavala kao minimum za povećanje plata, a uz to se očekivalo dodatno povećanje od 5–10%, što nije izazivalo problem u zadržavanju zaposlenih, ali jeste u očuvanju njihove motivacije.

U pogledu povećanja zarada u farmaceutskoj industriji, sindikat je želeo da dogovori minimalnu platu specifičnu za industriju, koja bi bila vezana za opštu minimalnu zaradu, sa dodatnim procentualnim povećanjem. Poslodavci se nisu saglasili sa tim predlogom, te strane nisu ni stigle do pregovora o konkretnom procentu.

Sagovornik iz sektora hemije i industrije gasa ukazao je na direktive EU i relevantni mađarski pravni okvir kao na podsticaj za jačanje sektorskog dijaloga. On smatra da je vlada odlučila da unapredi sektorski dijalog, jer nacionalni dijalog ne funkcioniše. Objasnio je da je do raskida sektorskog kolektivnog ugovora u elektroenergetici sprečeno zahvaljujući intervenciji Državnog sekretarijata, ali da je ostalo malo tačaka koje su predmet pregovora između strana.

Prema predstavniku sektora rudarstva, energetike i lake industrije, pravila koja se odnose na reprezentativnost i zastupanje interesa trebalo bi preispitati, kako bi se identifikovali faktori koji bi mogli doprineti zaključenju sektorskih kolektivnih ugovora. Ovo je naročito važno jer je Evropska unija sebi postavila cilj da poveća obuhvat kolektivnim ugovorima i broj takvih ugovora u državama članicama. Ukoliko bi postojala mogućnost da se u sektorskim kolektivnim ugovorima predvidi odstupanje od pravila iz individualnih ugovora, to bi zasigurno doprinelo širem korišćenju kolektivnog pregovaranja u individualnim sektorima. Međutim, u poslednjim godinama, bilo je samo nekoko takvih inicijativa.

3. Po Vašem mišljenju, šta bi moglo doprineti efikasnijem kolektivnom pregovaranju?

Sagovornik iz sektora građevinarstva smatra da bi i Vlada trebalo da podigne nivo prepoznavanja sektorskih zalaganja za zastupanje interesa. Pitanje finansiranja sektorskog socijalnog dijaloga svakako je važno, što je više ispitanika istaklo (resursi su ograničeni). Dijalog bi mogao postati efektivniji ukoliko bi bio praćen pozitivnim podsticajima (na primer, ukoliko bi komitet za sektorski dijalog imao veći uticaj prilikom dodele nagrada, priznanja i pohvala u okviru sektora). Prema rečima jednog sagovornika iz sektora ugostiteljstva i turizma, socijalni dijalog je u početku bio podržan (npr. sredstva su korišćena za izradu studija, formiranje pravnih ekspertskih grupa). Nažalost, ta podrška Vlade je tokom poslednjih dvadeset godina opala.

Sagovornik iz sektora rudarstva, energetike i lake industrije smatra da su podsticaji neophodni, pre svega na nivou sindikalne baze. Trebalo bi razmotriti neku vrstu zakonodavnog podsticaja koji bi motivisao na češće kolektivno pregovaranje. Uvođenje obaveznih uređenih industrijskih odnosa na nivou radnog mesta kao uslova za učešće u određenim javnim pozivima ili tenderima moglo bi predstavljati takav podsticaj.

Kao i u prethodnim odgovorima, ponovo je istaknut problem nedostatka znanja (kako je naveo jedan sagovornik iz farmaceutskog sektora): potrebni su podsticaji jer mnogi nemaju osnovno znanje o pitanjima kolektivnog pregovaranja. Podela primera dobre prakse iz kompanija može biti od pomoći pregovaračima, ali ta razmena ne bi trebalo da bude neograničena, budući da poslodavci izbegavaju da njihovi konkurenti imaju uvid u informacije o platama zaposlenih. Kod sporazuma o zaradama, firme pomno prate ponašanje drugih aktera, dok sindikati svakako raspolažu najtačnijim informacijama o strukturi zarada različitih poslodavaca u sektoru.

Drugi sagovornik iz farmaceutskog sektora istakao je da bi otvorena komunikacija i saradnja doprinele efektivnosti. I poslodavci bi trebalo da se zajednički „bore“ sa Vladom i sektorom, što bi mogli da učine udruženim delovanjem. Sagovornik iz hemijske industrije smatra da bi šira uključenost kompanija doprinela efektivnosti. Drugi sagovornik iz istog sektora ocenjuje da je efektivnost generalno veća kada su sve strane unapred upoznate sa ciljem pregovora, rokovima, odnosno kada je jasno kada cilj treba biti ostvaren. Snažna spremnost na kompromis i odgovarajući pravni okvir imaju poseban značaj.

Sličan zaključak izneo je i drugi sagovornik iz farmaceutskog sektora: pregovorima bi trebalo da prethodi dogovor i jasno definisane „granice“, koje se zatim poštuju u sektorskom kolektivnom pregovaranju (npr. zaštita poslovne tajne, struktura poslovanja). Takođe je neophodno voditi računa da se ne naruše pravila o zabrani kartela, s obzirom na konkurentski odnos između poslodavaca.

U sektoru građevinarstva postojao je prošireni sektorski kolektivni ugovor od 2009. godine, ali je raskinut 2024. godine. Predstavnici poslodavaca sada mogu samo da daju preporuke poslodavcima, ali ako ih oni i ispoštuju – ne ostvaruju nikakvu konkretnu korist. Ne postoje podsticaji, na primer u okviru programa subvencija ili javnih nabavki, koji bi pružali prednost onima koji slede preporuke. Vredno bi bilo razmotriti kako se u ovom kontekstu može izraziti pozitivna vrednosna ocena takvog ponašanja.

Slično tome, jedan od sagovornika iz mašinske industrije naveo je da bi značajnu pomoć predstavljalo kada bi Privredna komora mogla da uspostavi platne razrede kao vid „snažne preporuke“, kao što je slučaj u elektroenergetskom sektoru, Mađarskim državnim železnicama, javnom obrazovanju i zdravstvu. Pored toga, mogle bi se razviti i druge pravične i prihvatljive preporuke koje bi obuhvatile radnu regulativu. Nepoštovanje tih preporuka moglo bi imati posledice, na primer, u kontekstu nacionalnih i evropskih javnih nabavki, subvencija i poreskih olakšica.

Predloženo je i da se kolektivni ugovori proširuju isključivo na članove sindikata, jer bi to značajno povećalo broj članova. U farmaceutskom sektoru jedan od sagovornika predložio je da bi i mogućnost povoljnijeg odstupanja od nižestepenog kolektivnog ugovora u okviru sektorskog kolektivnog ugovora mogla biti motiv za poslodavce. U suprotnom, generalno gledano, poslodavci nemaju interes da pristanu na odredbe sektorskog kolektivnog ugovora koje su povoljnije za zaposlene.

Jedan poslodavac iz hemijske industrije objasnio je da je budućnost nastavnika hemije u sektoru veoma neizvesna, jer iz godine u godinu ima vrlo malo prijava za studije u visokom obrazovanju. To nije direktno pitanje kolektivnog ugovora, ali Udruženje za hemijsku industriju to redovno komunicira Vladi. Drugi sagovornik iz hemijskog (petrohemijskog) sektora naveo je da bi sektorska saradnja u oblasti obrazovanja i pitanja kadrovske potencijala imala smisla (npr. saradnja u obrazovanju, sa univerzitetima), ali da je sektorski nivo više nepovoljan kada su u pitanju ugovori o platama i regulativa na radnim mestima. Kada se generalizuje, nečiji interes je uvek narušen. Prema drugom sagovorniku iz istog sektora, odlučujuću ulogu imaju korporativna kultura i činjenica da su menadžeri u kompaniji stranci, jer im je veoma teško objasniti suštinu mađarskog zakonodavstva. S druge strane, uprava je izrazito usmerena ka tome da zaposlenima da što je moguće manje, jer to nalažu poslovni interesi. Ne postoji motivacija za kolektivno pregovaranje kada je reč o obezbeđivanju nivoa zarada. Iako nema mnogo direktnih konkurenata, kompanije različitih profila koje posluju unutar industrijskog parka zapravo su konkurenti u širem smislu, jer mnoge nude znatno veće plate od onih koje oni mogu ponuditi. Radnik koji je operater, rukovalac mašine ili pakovač vrlo lako će preći u drugu firmu za razliku od 5.000 forinti. Ideja da pregovaranje o platama opravdava kolektivno pregovaranje je, po njegovom mišljenju, zastarela, a postavljanje minimalnih nivoa zarada nije ključno pitanje, jer poslodavci ionako međusobno „preotimaju“ radnike. U manjoj sredini sa manjim brojem firmi, to bi u teoriji moglo biti korisno, ali u njihovom području tržište je toliko dinamično da firme radnike privlače tako što im individualno nude bolje zarade kroz pojedinačne pregovore.

Sagovornik iz sektora hemije i industrije gasa takođe smatra da bi volja za podršku na nivou vlade, kao i uticaj na državnog poslodavca, mogli da osnaže sektorski dijalog. Takođe bi pomoglo kada bi sektori elektroenergetike i industrije gasa delovali odvojeno do izvesne mere, a ne da se objedine kroz istog poslodavca.

Prema jednom ispitaniku, promena stava vlade i isticanje značaja i vrednosti nevladinog pregovaranja doprineli bi većoj efektivnosti kolektivnog pregovaranja. U masovnim medijima trebalo bi istaći značaj institucija dijaloga, samog dijaloga, saradnje i lokalnih sporazuma. Neophodno je da državni organi ne donose odluke bez konsultacija ili samo na osnovu dogovora sa poslodavcima, isključujući sindikate iz procesa.

4. Po Vašem mišljenju, kako su krize (Covid, ekonomska, klimatska, ukrajinska) uticale na kolektivno pregovaranje u Vašem sektoru?

Prema rečima jednog sagovornika iz hemijske industrije, uticaj ovih okolnosti bio je značajan. Hemijska industrija je jedna od energetski najintenzivnijih grana industrije, pa su cene energije, trgovinske barijere i „neobuzdana“ inflacija imale odlučujući uticaj, pri čemu je sama mogućnost ostvarivanja profita dovedena u pitanje. Hemijska industrija obuhvata proizvodnju gume, farmaceutske industrije i druge hemijske grane, ali ove tri oblasti mogu imati i međusobno suprotstavljene interese, jer je, na primer, farmaceutska industrija ostvarila rast profita tokom pandemije COVID-19, dok su druge oblasti zabeležile pad. U takvoj situaciji ne bi bilo poželjno da sve tri oblasti pregovaraju zajedno, sa iste strane. Sagovornik smatra da je spirala inflacije zarada trenutno izuzetno aktuelno pitanje za sve tri oblasti. Za drugog poslodavca iz hemijske industrije, pandemija COVID-19 je počela dramatično, ali je zahvaljujući efektivnom upravljanju krizom (na lokalnom nivou) završena „pozitivno i osnaženo“. U tom procesu, ključnu ulogu imale su informacije, uključenost i mere podrške za zaposlene. Korporativna kultura i stil rukovođenja odigrali su presudnu ulogu. Svake godine se sprovodi istraživanje mišljenja zaposlenih o ključnim temama, a upravljanje krizom izazvanom pandemijom ocenjeno je veoma pozitivno – angažovanost zaposlenih prema kompaniji bila je visoka tokom tog perioda. Poslovanje je takođe bilo veoma uspešno u vreme pandemije, pri čemu je 2021. bila rekordna godina, jer je usled poremećaja u lancima snabdevanja došlo do povećane potražnje. Od tada su fleksibilno radno vreme i rad od kuće postali stalna praksa.

Prema sagovornicima iz sektora rudarstva, energetike i lake industrije, navedeni faktori dodatno su otežali globalnu i nacionalnu ekonomsku situaciju, pogoršali položaj socijalnih partnera i narušili kontinuitet kolektivnog pregovaranja. Bilo je neophodno suočiti se sa novim izazovima i tražiti nove mogućnosti, jer su globalni lanci snabdevanja bili prekinuti. Nedostatak sirovina i čipova bio je izražen i u drugim sektorima, ali i u lakoj industriji i energetici, gde određene sirovine nisu bile dostupne. Tokom pandemije COVID-19, kao i za vreme sukoba u Ukrajini, došlo je do izvesnog talasa recesije, što je za mnoge kompanije imalo ozbiljne ekonomske posledice. Stope inflacije, vrednost nacionalne valute i rashodi vezani za zapošljavanje takođe su negativno pogođeni.

U sektoru građevinarstva, glavni određujući faktor nisu bile velike krize i okolnosti navedene iznad, već ponuda radne snage u sektoru, koja predstavlja konstantan problem, jer je obim narudžbina nestabilan, podlozan velikim fluktuacijama i teško predvidiv. Gubitak posla tokom pandemije koronavirusa nije se dogodio istovremeno – najpre je zahvaćen projektantski sektor, a poslednji montažni. Obnova nakon sukoba u Ukrajini može imati uticaj na sektor, jer bi mogla dovesti do povećanja narudžbina. Međutim, cikličnost građevinskog sektora nije se bitno promenila ni pandemijom ni rusko-ukrajinskim sukobom. Građevinski ciklusi obično traju četiri do pet godina i uglavnom su usklađeni sa izbornim ciklusima, s obzirom na visoku zastupljenost javnih i komunalnih narudžbina. Rat je, međutim, produžio trenutni ciklus. Očekuje se da će naredne tri do četiri godine biti period „duboke krize“, pri čemu će 2025. godina predstavljati najveći izazov u pogledu dostupnosti građevinske radne snage, što će posebno otežavati zapošljavanje i organizaciju rada sve do sredine 2026. godine.

Farmaceutska industrija nije bila ozbiljno pogođena pandemijom COVID-19, niti drugim globalnim krizama (poput finansijske krize 2008. godine), jer je, kako kažu, „lekovi su uvek potrebni“. Prema rečima drugog sagovornika iz farmaceutske industrije, te okolnosti zapravo nisu imale, ili su imale veoma ograničen, uticaj na kolektivno pregovaranje. Istina je da je pandemija koronavirusa na određeni način uticala na sve, jer je poslodavac koji je mogao da ponudi neku vrstu pogodnosti zaposlenima imao konkurentsku prednost. Tokom tog perioda došlo je i do intenzivnije komunikacije između predstavnika radnika i poslodavaca.

U sektoru ugostiteljstva i turizma, pandemija COVID-19 imala je tragične posledice. Članstvo u sindikatima je opalo, a izbori za savete zaposlenih su otkazani. Ipak, kod jednog poslodavca iz hotelske industrije, na primer, tokom pandemije potpisano je pet kolektivnih ugovora, kojima su obezbeđene otpremnine i mogućnosti ponovnog zapošljavanja za zaposlene. To je pomoglo i samoj kompaniji da među prvima ponovo otvori vrata. U tom smislu, pandemija je kod ovog poslodavca delovala kao katalizator za kolektivno pregovaranje. Drugi sagovornik takođe je istakao da je posle krize došlo do porasta broja članova. Kolektivno pregovaranje je dodatno ojačano tamo gde je već postojalo. Jedan sagovornik iz sektora ugostiteljstva i turizma naveo je da je kolektivni ugovor imao istaknutu ulogu, jer je upravo on omogućio brzu i efektivnu reakciju u kriznoj situaciji. Zaključena su tri ili četiri kolektivna ugovora sa sindikatima, kojima su, na primer: omogućena smanjenja zarada (za 25%), uvedena institucija zastoja u radu, brzo sprovedeni kolektivni otkazi, zadržani neki radnici – čime je spašeno više stotina ljudi. Kolektivni ugovor je

koristio ne samo radnicima, već i poslodavcu. Ipak, to nije bio slučaj svuda. U sektoru mašinske industrije, pandemija COVID-19 nije imala dokaziv uticaj na kolektivno pregovaranje – efekti su se ispoljili u drugačijem obliku, kao što su porast rada od kuće ili trajne zdravstvene posledice. Jedan poslodavac iz hemijske (petrohemijske) industrije, pored toga što ima redovan i „vrlo dobro“ strukturisan dijalog – ne samo o platama, već i o operativnim pitanjima – istakao je da je tokom pandemije ojačana saradnja oko zajedničkih ciljeva, poput očuvanja radnih mesta.

Sagovornik iz sektora hemije i industrije gasa naveo je da se, zbog nepostojanja sektorskog pregovaranja, može govoriti isključivo o kolektivnom pregovaranju kod poslodavca. Industrija gasa je „prebrodila COVID“ bez značajnih otpuštanja ili smanjenja plata, jer je reč o ključnom sektoru, a obuka tehničkog kadra traje više godina, pa sektor nije mogao sebi da priušti gubitak radne snage.

Međutim, ratne sankcije i porez na vanredni profit uveden zbog sukoba u Ukrajini ozbiljno su pogodili farmaceutske industriju. Te mere su poslodavce u sektoru dovele u neizvesnu poziciju, a prema rečima sagovornika, danas su još manje spremni da pregovaraju i preuzimaju obaveze, već su vrlo oprezni. Drugi sagovornik dodao je da uticaj sukoba u Ukrajini zavisi od obima ekonomske aktivnosti preduzeća – na primer, da li sukob utiče na lance snabdevanja, izvozna tržišta ili da li je kompanija prisutna u Ukrajini.

Jedan od sagovornika iz sektora ugostiteljstva i turizma objasnio je da je na početku sukoba postojalo očekivanje da će Ukrajinci koji beže iz svoje zemlje predstavljati potencijalnu radnu snagu (npr. za poslove sobarica), ali da se uprkos većem broju izbeglica na početku, taj talas kasnije smanjio. Mnogi hoteli i ugostiteljski objekti ponudili su smeštaj izbeglicama (na primer, hotel Liberty kod stanice Keleti bio je centralna tačka), a kasnije su to podržale i državne subvencije. Danas se može reći da nema masovnog priliva ukrajinskih radnika.

U sektoru mašinske industrije, poseban uticaj sukoba u Ukrajini ogledao se u tome što je dolazak stranih radnika gotovo „zastrašio“ starije, domaće radnike. Ranije su stariji radnici povremeno usporavali rad i predstavljali izazov u održavanju radne discipline, ali su ti problemi gotovo nestali sa dolaskom ukrajinske (i ne samo ukrajinske) radne snage. Ukoliko bi se sukob završio, došlo bi do pada cena energije i porasta izvoza, što bi, slikovito rečeno, stvorilo uslove za privredni prosperitet. U mašinskoj industriji, ključni faktori su cena sirovina, energenata, radne snage i tržišta. Na sve ove faktore sukob je imao snažan uticaj. Po završetku sukoba, očekuje se da će se deo ukrajinskih radnika vratiti kući, što bi verovatno dovelo do većeg priliva radne snage iz Dalekog istoka.

Jedan od anketiranih poslodavaca preduzeo je i konkretne mere za pomoć izbeglicama iz sukobom zahvaćenih područja (smeštaj, prevoz od granice). Po njegovom mišljenju, plasman jeftine ukrajinske pšenice bio je nepovoljan sa poslovne tačke gledišta i negativno je uticao na poljoprivredne aktivnosti kompanije. Sagovornik iz sektora industrije gasa istakao je da je rusko-ukrajinski sukob relevantan zbog volatilnosti cena gasa. Distribucione kompanije imaju za cilj održavanje sistema, za njih je ključna distributivna tarifa, tako da promene cena nemaju direktan uticaj – osim u slučaju tzv. „mrežnog odstupanja“, koje se odnosi na ukradeni i iscurili gas i koje kompanije moraju nadoknaditi iz tržišta. Upravo taj deo im je naneo ozbiljne gubitke, ali su kompanije uspele da to prebrode u Mađarskoj.

Većina sagovornika koji su se eksplicitno izjasnili po ovom pitanju smatra da globalno zagrevanje nema uticaja na kolektivno pregovaranje. Na primer, jedan sagovornik iz farmaceutskog sektora naveo je da globalno zagrevanje uopšte ne utiče na kolektivno pregovaranje. Ipak, drugi efekti promena vremenskih prilika, poput pada nivoa Dunava ili zastoja vetroturbina, svakako utiču na industrijsku proizvodnju. Jedan od ispitanika iz sektora ugostiteljstva i turizma naveo je da su poplave izazvane globalnim zagrevanjem nanele značajnu štetu ugostiteljskim objektima u poplavnim područjima. Klimatske promene takođe su uticale na rast cena, što se odrazilo na životni standard radnika i visinu plata koje im se mogu ponuditi.

Sagovornik aktivan i u sektoru industrije gasa istakao je da je globalno zagrevanje relevantno jer se mora razmišljati o uvođenju alternativnih izvora energije. Potrošnja gasa opada, delimično i zbog sve veće upotrebe solarnih sistema, ali gas je i dalje pod pritiskom u sistemu, tako da se ne može poslovati sa manjim brojem zaposlenih – poslodavci nemaju stvarne mogućnosti za manevrisanje. Budući da je sektor industrije gasa regulisano tržište, postoji tesna saradnja između kompanija i Energetske agencije, što doprinosi stabilnosti sektora koji nije direktno ugrožen.

Jedan od sagovornika iz hemijske industrije smatra da ne postoji veza između prethodno navedenih okolnosti i sektorskog kolektivnog pregovaranja. Kolektivno pregovaranje kod poslodavca, naravno, može biti pogođeno, ali on lično nema informacije o tome. Prema drugom ispitaniku, pomenute okolnosti nisu imale značajan uticaj. Pitanja poput rada od kuće, fleksibilnijeg radnog vremena i reagovanja na nepredviđene situacije – posebno u oblasti zapošljavanja – mogla su imati nešto veću ulogu, ali bi stvarni uticaj postojao samo ukoliko bi pandemija, klimatske promene ili ukrajinska kriza direktno uticali na svakodnevni rad preduzeća. U hemijskoj industriji, evropska konkurentnost (u poređenju sa Kinom), uključujući i auto-industriju, percipira se kao mnogo veći problem od tema koje se pominju u ovom pitanju. Jedan drugi ispitanik iz hemijskog sektora naveo je da, s obzirom na to da nemaju iskustva sa kolektivnim pregovaranjem, teško može dati ocenu navedenih tema, ali zna od svojih partnera da je pandemija COVID-19 imala uticaj na sve kompanije.

5. Kako sektorski socijalni dijalog utiče na nacionalni socijalni dijalog? Na primer, da li se tripartitni sporazumi (npr. o minimalnoj zaradi ili radnom vremenu) zaključuju na nacionalnom nivou, što ograničava prostor za delovanje socijalnih partnera na sektorskom nivou?

Kako je objasnio jedan sagovornik, u Mađarskoj postoji zakonska obaveza da se pregovara o nacionalnoj minimalnoj zaradi. Zakon za to predviđa Nacionalni ekonomski i socijalni savet (u kojem vlada nije član), koji okuplja šest strana, ali kako taj forum nije prikladan za ovu svrhu, ovu ulogu preuzima Stalni konsultativni forum privrednog sektora i vlade (VKF). Ovaj tripartitni forum čine po tri predstavnika poslodavaca i sindikata, uz prisustvo vlade, a njegove članove u suštini imenuje vlada. Forum načelno može da pregovara o svim temama, ali se u praksi bavi isključivo minimalnom zaradom, pri čemu je više puta preovladalo unapred najavljeno stanovište vlade, što ukazuje na dominaciju vlade u pregovorima. Stoga ne postoji značajna veza sa sektorskim pregovorima, niti postoje drugi sporazumi ili pregovori na nacionalnom nivou.

Na nacionalnom nivou praktično ne postoje tripartitni ni drugi sporazumi. Prema rečima jednog sagovornika, ne postoji ni organizacija ni potreba za njom, a ne postoji ni reprezentativna organizacija za mala i srednja preduzeća. Sagovornik iz farmaceutske industrije naveo je da tripartitni sporazumi „postoje samo na papiru“ u Mađarskoj (kako je rekao: „bez komentara“). Poslodavci nastoje da to „zamaskiraju“, ali osim sporazuma o minimalnoj zaradi u okviru VKF-a, ne postoje drugi sporazumi. Prema drugom sagovorniku iz farmaceutske industrije, ne postoji veza između sektorskog i nacionalnog socijalnog dijaloga.

MAVESZ je član MGYOSZ-a, koji učestvuje u nacionalnom socijalnom dijalogu (VKF) kao predstavnik poslodavaca. Međutim, kako je već rečeno, nacionalni socijalni dijalog se već godinama gotovo isključivo bavi pitanjem minimalne zarade. Sporazumi postignuti na nacionalnom nivou ne utiču direktno na kolektivno pregovaranje kod poslodavca, ali imaju posredan uticaj. U hemijskoj industriji, plate su značajno više od minimalne i garantovane minimalne zarade, ali promene na opštem nivou zarada i realnih prihoda utiču na godišnje pregovore.

Kako je naveo sagovornik iz građevinske industrije, Nacionalna konfederacija poslodavaca i industrijalaca (MGYOSZ) ima ulogu lidera mišljenja u vezi sa minimalnom zaradom i aktivno je angažovana po tom pitanju. Osim toga, ne postoji značajnije savetovanje na nacionalnom ili sektorskom nivou u oblasti rada, iako postoji potreba za tim u oblastima kao što su obrazovanje odraslih i bezbednost i zdravlje na radu. Jedna organizacija poslodavaca navodi da dobija kvalitetnu stručnu podršku od MGYOSZ-a.

Socijalni dijalog na nacionalnom nivou odvija se preko vlade i VKF-a, ali je takođe ograničen uglavnom na pregovore o minimalnoj i garantovanoj minimalnoj zaradi, prema sagovorniku iz sektora rudarstva, energetike i lake industrije. U prošlosti je Nacionalni savet za usaglašavanje interesa imao mogućnost da formuliše i druga, tehnička mišljenja, a unutar njega su postojali i specijalizovani odbori, što bi danas bilo od posebnog značaja. Nacionalni ekonomski i socijalni savet ne uspeva da odigra svoju stvarnu ulogu. Bilo bi važno uspostaviti odgovarajuće specijalizovane odbore i obezbediti sadržajne konsultacije, kako socijalni partneri ne bi imali samo minimalnu priliku da izraze svoje stavove prilikom izrade pojedinačnih zakona, već da se celokupno zakonodavno okruženje razvija u duhu prave socijalne partnerstva – putem pregovora.

Sagovornik iz sektora ugostiteljstva i turizma istakao je da, budući da je VIMOSZ član MGYOSZ-a, a predsednik VIMOSZ-a potpredsednik MGYOSZ-a, postoji aktivan odnos između ovih organizacija. Sa strane sindikata postoji veza sa Ligom, ali konačnu odluku ipak donosi vlada. Kao primer navodi minimalnu zaradu, za koju smatra da neproporcionalno povećanje može „razoriti“ platnu strukturu, što stvara lošu situaciju kako psihološki, tako i finansijski, i može dovesti do smanjenja investicija, skraćivanja radnog vremena i zatvaranja preduzeća. Drugi sagovornik napominje da iako je VIMOSZ prisutan na nacionalnim forumima, nema stvarnu težinu jer iza sebe nema praksu sektorskih konsultacija ni kolektivnih ugovora.

Prema jednom poslodavcu iz hemijske industrije, prisustvo sektora na višim forumima je indirektno, i njihova se mišljenja kanališu preko postojećih predstavničkih foruma (Udruženje hemijske industrije, privredne komore). Po pitanjima održivosti sarađuju u okviru BCSDH foruma (Poslovni savet za održivi razvoj Mađarske). Drugi sagovornik ističe da, budući da u sektoru hemije ne postoji kolektivno pregovaranje, ovaj sektor posmatra sporazume na nacionalnom nivou kao orijentir. Jedan poslodavac iz petrohemijske industrije navodi da, s obzirom na veličinu kompanije, učestvuje u ministarskim i industrijskim konsultacijama (jer kompanija učestvuje sa 1,5% BDP-a – što im daje osećaj odgovornosti i prilike). Priznaje da mnoge kompanije uopšte ne dobiju priliku da učestvuju u konsultacijama. Međutim, bilo je i poslodavaca iz hemijske industrije koji nisu mogli da daju informacije o ovoj temi jer nisu aktivno uključeni.

Na sektorskom nivou, sagovornici iz građevinskog sektora naveli su da bi poslodavci želeli da imaju mogućnost uvođenja jednogodišnjeg obračunskog perioda radnog vremena, ali zakonodavni okvir to ne dopušta bez postojanja kolektivnog ugovora.

U elektroenergetskom sektoru (sektor industrije gasa), postoji sektorski kolektivni ugovor čije odredbe poštuju standarde Međunarodne organizacije rada, što znači da sve kompanije imaju kolektivne ugovore. Ovaj sektor karakteriše veliki broj sindikata, visok i stabilan nivo sindikalne organizovanosti i postojanje kolektivnih ugovora na lokalnom nivou.

Regulisanje minimalne zarade praktično nema uticaja na farmaceutsku industriju. U samo jednoj kompaniji je više od jednog zaposlenog primalo garantovanu minimalnu zaradu, što se može objasniti činjenicom da se kompanija nalazi u okrugu Boršod-Abaúj-Zemplén, koji ima specifičnu situaciju na tržištu rada i, samim tim, niži nivo plata (verovatno u poređenju s ostatkom Mađarske), ali su plate u međuvremenu dostigle viši nivo. U ovom sektoru, praktično sve članice MAGYOSZ-a imaju sopstvene kolektivne ugovore, koji regulišu radno vreme na mnogo povoljniji način od opšteg kolektivnog ugovora. Prema drugom sagovorniku iz farmaceutske industrije, poslodavcima ne odgovara postojanje nacionalne regulacije minimalne zarade, jer im ona „odozgo“ ograničava budžet, dok minimalna zarada deluje „odozdo“. U aktuelnim uslovima, povećanje minimalne zarade za najniže kategorije zaposlenih prenosi se i na sledeće platne razrede, što izaziva tzv. „efekat sabijanja“. Takođe navodi da nije potrebna sektorska minimalna zarada. Njeno redovno preispitivanje trebalo bi da uzme u obzir povećanje minimalne zarade, ali poslodavci to moraju da ukalkulišu u svoje budžete. Kada bi se uvela sektorska minimalna zarada, tada bi i zaposleni u višim platnim kategorijama (npr. IT stručnjaci ili medicinski eksperti) tražili proporcionalno povećanje plata, što ne bi bilo u interesu poslodavaca. Međutim, farmaceutska industrija ne može proporcionalno povećavati cene svojih proizvoda i usluga kao druge industrije, s obzirom na ograničenja (npr. sistem zdravstvenog osiguranja i farmaceutski fond), pa se troškovi povećanja plata ne mogu proporcionalno preneti na prihode.

6. Postoje li oblasti radnog zakonodavstva koje bi, po Vašem mišljenju, mogle biti unapređene putem sektorskog kolektivnog ugovora? Ako da, koje oblasti i sa kojim potencijalnim sadržajem? Postoje li teme u Vašem sektoru koje bi bilo vredno uključiti u sektorski socijalni dijalog (uz učešće sindikata)? (npr. minimalna zarada, zarade, stručno obrazovanje i obuke i sl.)

U hemijskoj industriji, predstavnici poslodavaca i rukovodioci smatraju da ne postoji realna perspektiva za zaključenje sektorskog ugovora o zaradama. Međutim, postoji prostor za kolektivne dogovore u vezi sa radnim uslovima, obrazovanjem i obukama, dok bi zaštita zdravlja i bezbednosti na radu mogla predstavljati centralnu temu pregovora u sektoru. Prema rečima sindikalnog lidera u ovom sektoru, bezbednost i zdravlje na radu predstavljaju prioritet, te bi se mogao postići jedinstven sporazum o tome. Glavna prepreka je to što svaka kompanija već ima sopstveni ugovor, iako bi usklađeni pristup bio znatno bolji.

Jedan od predstavnika poslodavaca u sektoru naglašava da su u svim industrijama uspostavljeni Sektorski saveti za veštine, pod okriljem nadležnog ministarstva i Mađarske privredne komore. Ti saveti su uložili znatan trud u reformu stručnog obrazovanja, i započeta je delotvorna saradnja u oblasti obrazovanja. Važno je da zaposleni iniciraju kolektivno pregovaranje. Ipak, inicijativa radnika najčešće se odnosi na pitanje zarada, iako bi i bezbednost i zdravlje mogli biti ravnopravan predmet pregovora. Sektorski kolektivni ugovor mogao bi doprineti unapređenju kulture stručnog obrazovanja, koje je od ključnog značaja, iako poslodavci u ovom domenu još uvek nisu dovoljno angažovani – uprkos tome što imaju veliki interes da zapošljavaju kvalifikovane kadrove. Neophodna je koordinisana saradnja sa lokalnim organizacijama i obrazovnim centrima.

Pored toga, u hemijskoj industriji bi sektorski kolektivni ugovor mogao regulisati regrutaciju radne snage. Kroz uspostavljanje platforme za zapošljavanje, mogao bi se omogućiti „transfer“ radnika između kompanija u slučaju otpuštanja usled viška radne snage, unutar sektora.

U sektoru ugostiteljstva, kao ključna tema sektorskog ugovora navodi se regulisanje radnog vremena, uključujući i vanredno radno vreme. Slično hemijskoj industriji, akcenat je i na razvoju veština – uz anticipaciju potrebnih kompetencija. Socijalni partneri mogli bi imati značajnu ulogu u ovom procesu, a sektor je već uspostavio Nacionalnu grupu za veštine. Razvoj veština može se postići kroz kratkoročne obuke, nakon čega se dodata vrednost može pravično raspodeliti.

U građevinskom sektoru, sektorski kolektivni ugovor bi mogao doprineti fleksibilnijim uslovima zapošljavanja. Konkretno, uvođenje jednogodišnjeg obračunskog perioda i sistema radnog vremena po uzoru na austrijska i nemačka rešenja. Trenutno se 95% ugovora bazira na satnici, a ne na učinku, što stvara problem u periodima kada nema posla, a poslodavci su i dalje u obavezi da isplate mesečne zarade. Uvođenje obračunskog perioda usklađenog sa fluktuacijama u narudžbinama bilo bi korisno. Međutim, u trenutnim okolnostima, zaključenje takvog ugovora nije realno.

U mašinskoj industriji posebno se ističe problem odlivanja radne snage nakon obuke koju pruža poslodavac. Stoga se razmatra mogućnost uvođenja regulative kojom bi se definisao iznos koji novi poslodavac mora isplatiti prethodnom poslodavcu za uloženu obuku.

Predstavnik sindikata u sektoru industrije gasa smatra da bi sektorski kolektivni ugovor bio koristan u oblasti beneficija. Iako ne postoji sporazum, poslodavci i dalje prate jedni druge u pogledu zarada i sistema beneficija. Minimalna zarada nije problem, jer su zarade iznad nacionalnog nivoa, ali bi se mogla razmatrati kroz pregovore.

Predstavnici lake industrije smatraju da bi bilo značajno uvesti više sektorskih ugovora – npr. o zaradama i stručnom obrazovanju. U kontekstu obrazovanja, socijalni partneri bi trebalo da definišu buduće kompetencije koje će biti potrebne, uzimajući u obzir transformaciju tržišta rada izazvanu digitalizacijom, robotizacijom i veštačkom inteligencijom.

Prema mišljenju bivšeg ministra rada, uvek postoje sektorske specifičnosti (npr. rad od kuće, radno vreme, moguće sektorsko pregovaranje o platama, zajedničke obuke i prekvalifikacije), koje bi se mogle regulisati sektorskim kolektivnim ugovorima, u skladu sa zajedničkim interesima.

7. Da li je nacionalna regulativa o minimalnoj zaradi dovoljna ili je opravdano uvođenje sektorske regulative?

Ako podržavate sektorsku regulaciju, koji su pravni, ekonomski i tržišni razlozi za to? Da li bi to moglo izazvati tenzije među zaposlenima i predstavničkim organizacijama iz različitih sektora?

U hemijskoj industriji, predstavnici poslodavaca smatraju da nije opravdano regulisati minimalnu zaradu na sektorskom nivou, s obzirom na to da su zarade u sektoru već iznad nacionalnog proseka. Ipak, postoji interesovanje za sistem platnih razreda po zanimanjima, kao što je slučaj u pojedinim zemljama Zapadne Evrope, ali je verovatnoća za postizanje dogovora mala, zbog otpora kompanija i njihovih različitih karakteristika. Sindikalni lider ističe da je teško pronaći kvalifikovane radnike i da bi povećana minimalna zarada mogla delovati podsticajno. Postoje različiti stavovi među poslodavcima, ali je jasno da hemijska industrija nije atraktivna za radnu snagu zbog smenskog rada i opasnih materija. Sektorska regulacija bi bila poželjna, ali bi povećala konkurenciju među poslodavcima. Neophodna je fleksibilnija regulativa i mogućnost diferencijacije zarada, uz eventualne mere podrške od strane države (npr. poreske olakšice). Međutim, sektorska minimalna zarada bi mogla izazvati tenzije među sektorima zbog pitanja osnova za diferencijaciju.

Građevinski sektor ne vidi potrebu za regulacijom minimalne zarade na sektorskom nivou.

Nasuprot tome, u mašinskoj industriji se jasno izražava potreba za sektorskom minimalnom zaradom, s obzirom na to da radnici u ovom sektoru generišu tri puta veću društvenu vrednost u poređenju sa uslužnim delatnostima (npr. turizam, ugostiteljstvo). Sektorski minimalac bi priznao specifične veštine i kvalitet rada u inženjerskim zanimanjima i zanimanjima iz oblasti energetike.

U ugostiteljstvu postoji načelna podrška sektorskoj minimalnoj zaradi kroz kolektivne ugovore, ali se ističu problemi sive ekonomije i isplata „na ruke“. Napredak bi bio moguć tek uz „izbeljivanje“ sistema. Ipak, neki hoteli već samostalno uvode interni minimalac koji premašuje nacionalni nivo, čime lakše privlače radnu snagu. Tržište već primorava poslodavce na višu zaradu, pa se ne vidi poseban podsticaj za uvođenje sektorskog minimalca.

Predstavnik sindikata iz industrije gasa ističe da su zarade u sektoru iznad minimalca, ali da postoje regionalne razlike koje bi trebalo da budu tema sektorskih pregovora.

Stručnjak za laku industriju ukazuje na potrebu da se osim zarada pregovara i o uslovima rada, promenama u zapošljavanju, kao i o uticaju netipičnih oblika rada. U sektoru su sve prisutniji radnici iz trećih zemalja i agencijski rad. Potrebna je odgovarajuća regulativa i saradnja.

Bivši ministar rada smatra da minimalna zarada ne utiče jednako na sve sektore. Tamo gde su zarade visoke, minimalac nije relevantan, ali to ne isključuje potrebu za platnim sistemima koji bi se utvrdili kroz pregovore. Uloga vlade nije obavezujuća, ali je politička podrška neophodna.

8. Da li je regulisanje sektorskih minimalnih zarada odgovarajući mehanizam za sprečavanje „odvlačenja“ radnika među poslodavcima u istom sektoru? Ako nije, koji mehanizmi bi mogli da posluže toj svrsi?

U hemijskoj industriji za regulisanje minimalne zarade se ne smatra da je dobar put za zadržavanje radne snage i sprečavanje „odvlačenja“ radnika. Prema drugom stavu iz iste industrije, nisku fluktuaciju moguće je obezbediti kombinacijom zdrave radne atmosfere, dobrih radnih uslova, primerenih zarada i dodatnih beneficija. Zaposleni sve ove faktore uzimaju u obzir prilikom donošenja odluke o promeni posla. Podaci agencija za zapošljavanje u hemijskom sektoru ukazuju na to da je stvarna stopa fluktuacije veoma niska u odnosu na broj aktivnih radnika na tržištu rada. Prema rečima lidera hemijskog sindikata, fluktuacija nije povezana sa visinom minimalne zarade, već pre sa osećajem nesigurnosti, nedostatkom perspektive i ličnim karakteristikama rukovodioca. Stoga ne postoji potreba da se „odvlačenje“ radnika sprečava, jer ono predstavlja deo uobičajene tržišne konkurencije.

Suprotno tome, drugi stručnjak iz sektora smatra da bi u slučaju uvođenja sektorske minimalne zarade, njen nivo trebalo da bude znatno viši od nacionalne, u skladu sa specifičnostima hemijske industrije, kako bi se sprečilo da stručnjaci iz te oblasti prelaze u sektore sa povoljnijim radnim uslovima i odgovornostima. Sektorska minimalna

zarada bi mogla da kompenzuje rad u 12-časovnim smenama, nošenje zaštitne opreme, neprekidno radno vreme i izloženost opasnim materijama – što je sve karakteristično za hemijsku industriju. Međutim, ni ova mera ne bi rešila problem međusektorskog preuzimanja radnika.

Stav da „odvlačenje radnika ne treba sprečavati jer je to deo normalne konkurencije“ prisutan je i u građevinskom sektoru, koji pritom uglavnom ne raspolaže odgovarajućim instrumentima za to. Prema mišljenju jednog od poslodavaca u sektoru, zapošljavanje državljana trećih zemalja u građevinarstvu trebalo bi liberalizovati, omogućavajući poslodavcima da ih angažuju kroz pojednostavljenu proceduru – istu kao što trenutno koriste preferencijalne partnerske agencije i posrednici, koji na „monopolistički“ način dominiraju tržištem, čime se povećavaju troškovi zapošljavanja.

U ugostiteljskom sektoru, mnogi radnici razmišljaju kratkoročno i nemaju dugoročnu posvećenost – uprkos dodatnim pogodnostima, tri obroka dnevno, programu za stalne goste, popustima za odmor, avansnim isplatama i drugim beneficijama. Mnogi su zauvek napustili ovaj sektor, a opao je i kvalitet stručnog obrazovanja. Poslove poput čišćenja i pranja sudova sada obavljaju radnici iz trećih zemalja. Uvođenje sektorske minimalne zarade ne bi predstavljalo delotvoran mehanizam za sprečavanje odliva radne snage. Ukoliko bi postojali dobro organizovani paketi radnih uslova, ne bi bilo problema sa prelascima radnika među sektorima – primer za to je restoran Blindfold, koji ima razvijen sistem unutrašnjeg napredovanja i uspešno zadržava radnu snagu.

U sektoru mašinstva predloženo je uvođenje tzv. „naknade za obuku“ kao odgovor na preuzimanje radne snage. Ukoliko je poslodavac obučio radnika, novi poslodavac – u slučaju da „preotme“ radnika – trebalo bi da isplati određeni iznos kao nadoknadu prethodnom poslodavcu.

U sektoru industrije gasa izražen je ozbiljan nedostatak kvalifikovane radne snage, dok se očekuje da će polovina zaposlenih otići u penziju u narednih deset godina. Poslodavci intenzivno traže zamenu, što može doprineti rastu zarada. Ipak, mobilnost u ovom sektoru je vrlo niska – čak i u okviru iste kompanije, retko dolazi do premeštanja (npr. mehaničar iz Boršoda nerado prelazi u Senteš ili Peštu). Umesto toga, postoji trend napuštanja sektora i prelaska u privatne firme koje se bave uslugama vezanim za gas. Sindikalni predstavnik nije mogao da proceni da li bi sektorska minimalna zarada mogla da utiče na ovu pojavu.

Prema mišljenju stručnjaka iz lake industrije, bilo bi korisno uvesti sektorsku regulaciju minimalne zarade, po ugledu na pojedinačne kolektivne ugovore u Nemačkoj. U nekim zemljama postoje i regionalne varijante minimalne zarade. Takva praksa u Mađarskoj ne postoji, i postoje značajne razlike između regiona, između glavnog grada i ostatka zemlje. Sektorska i regionalna regulativa mogla bi da ublaži pojavu prelaska radne snage.

Bivši ministar rada smatra da bi, osim postizanja dogovora o minimalnoj zaradi na sektorskom nivou, bilo važno uspostaviti i sveobuhvatan sistem pregovora o zaradama. Ipak, zarade nisu jedini razlog za prelazak radnika – značajni faktori su i fleksibilno radno vreme, kao i porodici prilagođeno radno okruženje.

9. Da li smatrate da će širenje automatizacije i robotizacije promeniti percepciju multinacionalnih kompanija da većinu svojih aktivnosti u Centralnoj i Istočnoj Evropi obavljaju zbog nižih troškova rada?

Prema rečima portparola udruženja poslodavaca u hemijskoj industriji, percepcija kompanija se suštinski nije promenila. Ključno pitanje nije u tolikoj meri cena radne snage, već da li postoji dovoljan broj domaćih radnika sa odgovarajućim znanjima i veštinama za potrebe koje se menjaju u skladu sa tehnološkim razvojem. U hemijskoj industriji, stabilno i predvidivo regulatorno okruženje (npr. poreska politika) i drugi faktori koji utiču na konkurentnost ocenjuju se kao važniji. Drugi stručnjak iz hemijskog sektora ukazuje da će poslodavci praviti uporedne kalkulacije između ulaganja u robotizaciju i troškova žive radne snage, te da će upravo ti ekonomski proračuni dati odgovor na pomenuto pitanje. Iskustvo iz farmaceutske industrije, kao dela hemijskog sektora, pokazuje da multinacionalne kompanije zapravo ne obavljaju najveći deo poslova u Centralnoj i Istočnoj Evropi, već u Kini i Indiji. Evropski poreski sistemi, uključujući i mađarski, više nisu dovoljno konkurentni. Stručnost i kvalitet proizvoda su do sada zadržavali multinacionalne kompanije u regionu, ali je tokom pandemije Kina sustigla evropski nivo kvaliteta i stručnosti, uz znatno niže cene proizvodnje (npr. Clexane lek protiv zgrušavanja krvi u Kini se proizvodi za 5 evrocenti, dok je cena u Evropi 18 evrocenti). U tom smislu, pažnja kompanija se sve više usmerava ka azijskim zemljama, a ne ka regionu Centralne i Istočne Evrope. U Mađarskoj postoji izražen nedostatak kvalifikovane radne snage, a domaći kvalifikovani radnici često zahtevaju veće zarade. Zbog toga firme pribegavaju zapošljavanju stranih radnika (npr. iz Kazahstana, Kirgistanu ili sa Filipina). Ipak, u sektoru postoji veliki broj radnih procesa i tehničkih procedura čiji su opisi dostupni isključivo na mađarskom jeziku, što onemogućava angažovanje radnika koji ne govore taj jezik.

Stavovi poslodavaca o ulozi automatizacije i robotizacije su podeljeni – dok jedni smatraju da one još uvek nisu realna alternativa zbog visokih troškova ulaganja, drugi veruju da će one preoblikovati svet rada i delimično ublažiti nedostatak radne snage. Uz odgovarajuće programe prekvalifikacije, ove tehnologije mogle bi da doprinesu rešavanju problema nedostatka kadrova.

U građevinskom sektoru, automatizacija i robotizacija su trenutno prisutne pretežno u proizvodnji građevinskog materijala, ali se ne očekuje da će postati dominantne u samoj gradnji u narednih pet do deset godina. Iako su prisutne strane kompanije, one nemaju mogućnost da angažuju jeftiniju radnu snagu, jer su cene ugovora iste, pa se za kvalifikovane radnike i inženjere plaćaju iste cene.

U mašinskoj industriji, uloga robotike je u porastu, ali se ne očekuje da će kompanije napustiti Mađarsku dok god je radna snaga povoljnija, a sindikati i radnopravna pitanja manje zahtevni u poređenju sa drugim zemljama.

U sektoru ugostiteljstva ovo pitanje se smatra irelevantnim, osim možda u oblasti kateringa za avio-industriju. Postoje pojedinačni pokušaji automatizacije (npr. fudbaler Lukas Podolski osnovao je lanac restorana koji će opsluživati 150 robota), ali se ističe da je u ovom sektoru ključna potreba za ljudskim kontaktom. Čak i ako pojedina radna mesta budu automatizovana, nova će se otvoriti u drugim delovima sektora.

Prema rečima sagovornika iz lake industrije, porast automatizacije i robotizacije predstavlja jedan od ključnih izazova u narednom periodu. Njihova primena je sve rasprostranjenija, a multinacionalne kompanije procenjuju isplativost ovakvih investicija. Ako one donose veći profit, kompanije će menjati načine poslovanja. Digitalizacija već transformiše tržište rada. Automatizacija se ne javlja samo u automobilske industriji, već i u sektoru lake proizvodnje, naročito u velikim preduzećima. U tom kontekstu, neophodno je jačanje sistema obuke i prekvalifikacije. Poseban značaj ima povećanje učešća praktične nastave u dualnom obrazovanju. I u lakoj industriji i u drugim sektorima, postoji sve veći nedostatak radnika koji mogu da ovladaju novim tehnologijama. Veća pažnja mora se posvetiti strukturi obrazovanja, jer će i u budućnosti ljudski resursi ostati nezamenjivi u mađarskoj lakoj industriji.

10. Postoje li okolnosti koje nisu pomenute u pitanjima 1–9, a koje smatrate važnim za situaciju sektorskog socijalnog dijaloga u vašem sektoru?

Udruženje poslodavaca u hemijskoj industriji smatra da je važno „formirati stavove“ kroz prikazivanje pozitivnih primera iz drugih zemalja, kako bi se postepeno došlo do promene trenutno rigidnog pristupa. Drugi stručnjak iz hemijskog sektora ističe da će digitalna transformacija doneti nove izazove za tržište rada i socijalni dijalog. Demografske promene, starenje stanovništva, generacijske razlike – šta je prioritet za koju generaciju – pitanja održivosti, problemi mentalnog zdravlja i njegovo očuvanje, sve su to teme koje zahtevaju intenzivniji dijalog. Predstavnik sindikata iz farmaceutskog sektora naglašava važnost saradnje, ali ističe da sindikati trenutno nemaju uticaj na odluke poslodavaca.

U mašinskoj industriji ističe se da je država takođe poslodavac (npr. MÁV, državne kompanije, Dunakeszi remont), te da bi trebalo da igra značajniju ulogu. Imajući u vidu da su mala i srednja preduzeća (MSP) okosnica privrede i da funkcionalna ekonomija podrazumeva celovit sistem preduzeća, država bi trebalo da posveti više pažnje podršci MSP-ima.

U sektoru industrije gasa takođe se smatra da bi trebalo da postoji jasna nacionalna volja za jačanje sektorskog dijaloga. Postojeća iskustva Komisije u vezi sa prethodnim inicijativama sektorskog dijaloga mogu poslužiti kao osnova za dalji razvoj.

Prema mišljenju stručnjaka iz tekstilne industrije, ne samo laka industrija, već i teška industrija, industrija šećera i prerađivački sektor beleže pad u Mađarskoj poslednjih godina. Potrebna je međusektorska saradnja radi boljeg očuvanja evropske, pa i nacionalne industrije. Azijski i američki akteri sve više jačaju u globalnim lancima vrednosti, zbog čega je od ključnog značaja zaštita evropske i domaće industrije. Ova potreba u skladu je i sa ciljevima inicijative „Clean Industrial Deal“.

Bivši ministar rada ocenjuje da glavni razlog slabosti sektorskog socijalnog dijaloga u Mađarskoj nije pravne prirode, već pre svega političke i kulturne (konkretno, nedostatak odgovarajuće društvene kulture za dijalog).

IV. RADIONICA O BUDUĆNOSTI SEKTORSKOG DIJALOGA: DA LI ĆE GA BITI I KAKO ĆE IZGLEDATI SEKTORSKI DIJALOG U MAĐARSKOJ 2035. GODINE?

1. Presentacija rezultata radionice

Na radionici je postavljeno suštinsko pitanje – da li će sektorski dijalog postojati u Mađarskoj za deset godina i, ako bude postojao, kako će izgledati.

Učesnici su najpre identifikovali aktere koji bi mogli imati interes za dalji razvoj sektorskog dijaloga. To su:

- **rukovodioci kompanija** (prema mišljenju sindikalnih predstavnika koji su učestvovali u radionici, interesovanje rukovodilaca je ograničeno, dok je sa strane poslodavaca procenjeno kao konstantno);
- **predsednici sektorskih udruženja poslodavaca** (sa sličnim stepenom interesovanja kao i rukovodioci kompanija);
- **lideri sektorskih sektorskih sindikata** (sindikalna strana tvrdi da postoji snažno interesovanje, ali sa ograničenim uticajem);
- **zakonodavac** (učesnici radionice ga vide kao aktera sa malim interesovanjem i malim uticajem, npr. zbog pogodovanja investitorima);
- **političko rukovodstvo** (ocenjeno kao veoma uticajno, ali potpuno nezainteresovano za temu sektorskog dijaloga);
- **privredna komora** (na radionici je procenjena kao akter sa srednjim nivoom uticaja i interesovanja);
- **pojedinačni radnici** (iako nedovoljno informisani, prema diskusiji na radionici imaju suštinski interes za postojanje funkcionalnog i efektivnog sektorskog dijaloga);
- **Evropska komisija** (procena učesnika je da ima nešto veći uticaj od sindikata i privredne komore, ali i relativno ograničeno interesovanje).

Učesnicima radionice je zatim postavljeno pitanje da **identifikuju trendove** za koje veruju da će najviše uticati na razvoj sektorskog socijalnog dijaloga u Mađarskoj do 2035. godine. **Trendovi su raščlanjeni na pokretače promena, s ciljem da se identifikuju faktori koji će određivati pravac razvoja.** Identifikovani su sledeći trendovi i pokretačke sile:

Polazna tačka jeste **pad članstva u sindikatima i starenje sindikalnog članstva**. Ovaj proces može biti posledica smanjenja resursa sindikata, teškoća u prenošenju sindikalnog pristupa na novu generaciju, gubitka poverenja u sposobnost sindikata da zastupa interese članova, kao i nedostatka podrške od strane države. Povezano pitanje jeste i smanjenje zaštite sindikalnih predstavnika prema radnom zakonodavstvu, kao i ograničavanje sindikalnih prava, što povećava lični rizik za preuzimanje sindikalne uloge ili funkcije.

Treba napomenuti da postoji sve veći fokus na **socijalnu održivost u svetu rada**. Pravila o korporativnoj održivosti imaju uticaj na razvoj sveta rada, posebno u svetlu Direktive o dužnoj pažnji u oblasti korporativne održivosti. Pokretačke snage uključuju potrebu da Međunarodna organizacija rada (MOR) sprovedi osnovna prava i standardizaciju rada u lancima snabdevanja, uz istovremeno suzbijanje ekstremnog ponašanja poslodavaca.

Takođe je identifikovan i **sve veći nedostatak radne snage**. Postavilo se pitanje da li uslovi zapošljavanja na sektorskom nivou imaju značaja kada je reč o zadržavanju radne snage i da li sektorski kolektivni ugovori mogu igrati ulogu u tom procesu. Odgovor je bio jednoglasan da se problem nedostatka radne snage i njenog zadržavanja ne može rešiti na ovom nivou.

Još jedan trend jeste **digitalizacija i sve veća automatizacija**. Povezane pokretačke snage su nedostatak radne snage, dostupnost savremenih tehnologija i potreba za povećanjem produktivnosti i efektivnosti.

Konačno, prisutan je i trend **rada od kuće**, a pokretačke snage u vezi sa tim uključuju sve veću izolaciju pojedinca i posledično otežano organizovanje radničkog predstavljanja.

Od navedenih trendova, interes poslodavaca najviše pogađa pad članstva u sindikatima, uključujući sve gore navedene faktore, kao i starenje članstva.

Pokretači sa najvećim uticajem na budući razvoj sektorskog dijaloga prikazani su u matrici verovatnoće/rizika, kako sledi:

1. **Najuticajniji faktor je zakonodavstvo**, ali postoje velike neizvesnosti kada se posmatra iz desetogodišnje perspektive.
2. **Zakonodavstvo Evropske unije i međunarodno zakonodavstvo**, po svojoj prirodi, imaju obavezujuću snagu za države članice i druge zemlje, ali kao i zakonodavstvo iz prethodne tačke, njihov uticaj je takođe podložan velikoj neizvesnosti.

3. **Potreba za suzbijanjem ekstremnog ponašanja poslodavaca** takođe je pomenuta kao pokretačka snaga, čiji uticaj može biti vrlo značajan, dok je stepen neizvesnosti srednji.
4. **Sprovođenje osnovnih prava definisanih u dokumentima MOR-a** karakteriše se visokim uticajem i niskim stepenom neizvesnosti.
5. **Zahtev za povećanjem efektivnosti** karakteriše srednji uticaj i nizak stepen neizvesnosti.
6. **Stepen zahteva za automatizacijom od strane poslodavaca** može se opisati kao srednji uticaj i nizak stepen neizvesnosti.
7. **Izolujući efekat rada od kuće** vidi se kao faktor niskog uticaja i niske neizvesnosti.

U kontekstu analize navedenih pokretača, može se zaključiti da je najvažniji faktor koji će odrediti budućnost sektorskog dijaloga upravo izgled zakonodavstva za deset godina, odnosno da li će ono nuditi bilo kakve podsticaje za poslodavce da pristupe pregovorima na sektorskom nivou. Učesnici radionice izrazili su određenu neizvesnost u vezi s tim, tj. u pogledu motivišućeg efekta zakonodavstva na poslodavce. U okviru rasprave o zakonodavstvu postavljeno je i pitanje da li se neizvesno pravno okruženje može nadomestiti sektorskim kolektivnim ugovorom. Odgovor sa strane poslodavaca bio je da to uglavnom ograničava fleksibilnost poslodavaca.

U isto vreme, imajući u vidu njihovu obavezujuću prirodu, zakonodavstvo Evropske unije i međunarodni propisi mogu igrati ključnu ulogu u određivanju da li i na koji način će sektorski dijalog u Mađarskoj biti uspostavljen. Vredno je pomenuti da ovi normativi trenutno doprinose činjenici da ova institucija uopšte postoji u Mađarskoj, makar i u ograničenom obliku, i da se to možda neće promeniti.

Na budućnost sektorskog socijalnog dijaloga mogu takođe uticati pokretači tehnoloških promena, poput potrebe za automatizacijom i poboljšanjem efektivnosti, što je usko povezano sa nedostatkom radne snage. Iako tehnološke promene mogu zameniti deo radne snage, nije izvesno da će trenutne veštine radnika odgovarati zahtevima savremenih tehnologija. Ovaj pokretač su učesnici radionice ocenili kao srednje važan i relativno izvestan, ali ostaje pitanje u kojoj meri će ovi faktori zaista moći da utiču na sektorski socijalni dijalog.

Glavne motivacije subjekata koji se mogu identifikovati kao ključni akteri u budućem razvoju sektorskog dijaloga – poput menadžera i vlasnika malih i srednjih preduzeća, zaposlenih i udruženja poslodavaca – učesnici radionice definisali su na sledeći način:

Menadžeri i vlasnici malih i srednjih preduzeća bili su najvažniji pokretači:

1. Pre svega, reč je o obezbeđivanju opstanka i sukcesije firme, kao i njenoj stabilnosti i očuvanju konkurentnosti.
2. Potreba da se može planirati i predvideti poslovanje u periodu od dve do pet godina.
3. Naravno, profit, maksimizacija profita i lični uspeh menadžera predstavljaju značajne motive.
4. Takođe je ključna predvidivost regulative tržišta rada i interesovanje za organizaciju i zapošljavanje radne snage.
5. Za ove aktere, potencijalna pojava sindikata i agilnih udruženja poslodavaca može predstavljati pretnju, kao i povećani troškovi zarada i administracije koji proističu iz nacionalnih i evropskih regulativa.
6. Mreža kontakata i informacije o tržišnim ili konkursnim sredstvima koje se mogu dobiti putem sektorskog udruženja poslodavaca mogu imati motivišući efekat.

Može se tvrditi da glavni interes i pokretačka snaga mogu ležati u saradnji ovih aktera u cilju obezbeđivanja predvidivosti tržišta rada, na primer, kada je reč o organizovanom angažovanju radnika iz trećih zemalja.

Glavni motivacioni faktori za zaposlene bili su:

1. Potreba za boljim radnim uslovima.
2. Potreba za obezbeđivanjem bezbednosti i zdravlja na radu i ravnoteže između poslovnog i privatnog života.
3. Nedostatak informacija – ova grupa aktera ne zna šta je prošireni sektorski kolektivni ugovor i koje bi koristi iz njega mogli da imaju.
4. Nedostatak svesti da, ukoliko radnici nisu organizovani, neće biti u mogućnosti da zastupaju svoje interese.

Udruženja poslodavaca bila su najjači motivacioni faktor:

1. Potreba za predvidivim okvirom za zapošljavanje.
2. Potreba da se sektorske specifičnosti odraze u regulativi tržišta rada.
3. Potreba za zadržavanjem zaposlenih.
4. Interes za postojanje efektivnog lobija.
5. Interes za razvoj zajedničke platforme za zapošljavanje.

2. Formulisanje sažetih zaključaka

Pravni okvir i sistem sektorskog socijalnog dijaloga i kolektivnog pregovaranja, kao i faktori koji utiču na sektorski socijalni dijalog i kolektivno pregovaranje, opisani su u prethodnom delu. Činjenica je da, uprkos tome što je pravni okvir na snazi skoro 16 godina, od 20. avgusta 2009. godine, nije došlo do procvata sektorskog socijalnog dijaloga, niti do značajnijeg broja sektorskih kolektivnih ugovora u Mađarskoj od 2009. godine.

Može se reći da je, pre stupanja na snagu analiziranog sektorskog zakonodavstva, **kolektivni ugovor za pekarsku industriju** zaključen 13. septembra 1995. godine, a zatim je u decembru 1995. proširen na sve poslodavce u sektoru pekarskih proizvoda. Međutim, 2013. godine potpisnici su raskinuli sporazum, što je dovelo do njegovog povlačenja²¹.

U sektoru ugostiteljstva i turizma, kolektivni ugovor je zaključen 1997. godine, a proširen 2001. godine na hotele, restorane, ugostiteljske objekte, ishranu na radnom mestu i catering podsektore. Kolektivni ugovor nije raskinut, ali nije ni izmenjen od 2001. godine, uprkos stupanju na snagu novog Zakona o radu 1. jula 2012. godine, koji je zahtevao usklađivanje odredbi kolektivnog ugovora sa novim Zakonom o radu. Međutim, to nije učinjeno, te kolektivni ugovor stoga nema značajnu praktičnu ulogu.

U građevinskom sektoru, sektorski kolektivni ugovor je zaključen 2005. godine i proširen 2006. godine na sledeće delatnosti:

- rušenje objekata, iskopavanja,
- uzimanje uzoraka zemljišta, ispitno bušenje,
- izgradnja zgrada, mostova, tunela, komunalne i cevne mreže,
- izgradnja krovova, krovopokrivanje, hidroizolacija,
- izgradnja auto-puteva, puteva, aerodroma, sportskih igrališta,
- druge specijalizovane obuke,
- elektroinstalacije,
- termoizolacija,
- instalacije za vodu, gas i grejanje,
- druge instalacije u građevinskim objektima,
- malterisanje,
- ugradnja stolarije,
- oblaganje podova i zidova keramikom,
- farbanje, zastakljivanje,
- ostali završni građevinski radovi,
- iznajmljivanje građevinske i rušilačke opreme sa osobljem.

Ovaj kolektivni ugovor je proširen na sve organizacije poslodavaca u sektoru. Međutim, 2023. godine, proširenje kolektivnog ugovora je povučeno, imajući u vidu raskid ugovora od strane poslodavaca, a potom i od strane zaposlenih.

Jedini primer sektora u kojem je na snazi kolektivni ugovor sa proširenim dejstvom jeste **elektroenergetska industrija**. Kolektivni ugovor u elektroenergetici je zaključen 1995. godine i iste godine proširen na sektor proizvodnje i distribucije električne energije. Ovaj ugovor se redovno menja od zaključenja 1995. godine.

Dakle, može se reći da je regulatorni okvir u Mađarskoj uređen, ali, nažalost, pravilna regulativa je uzaludna ako ne postoji volja, odlučnost ili inicijativa, bilo od strane političkih struktura, bilo od strane političkih partija. Posledica toga jeste da danas u Mađarskoj postoji samo jedan sektorski kolektivni ugovor sa proširenim dejstvom. Najvažniji preduslov za promenu trenutne situacije bio bi politička podrška i motivacija za socijalni dijalog, kao i volja, ambicija i spremnost socijalnih partnera da učestvuju u sektorskom usaglašavanju interesa, uz podršku političara. Uprkos sveobuhvatnom pravnom okviru Mađarske koji podržava sektorski socijalni dijalog – prvenstveno kroz Zakon o sektorskom socijalnom dijalogu iz 2009. godine – praktična primena sektorskog kolektivnog pregovaranja ostaje slaba. U 16 godina od stupanja zakona na snagu, samo jedan sektorski kolektivni ugovor sa proširenim dejstvom (u elektroenergetici) ostao je operativan. Sistem je u velikoj meri zasnovan na kolektivnim pregovorima kod poslodavca, pretežno u okviru velikih kompanija, dok su mala i srednja preduzeća (MSP), koja čine većinu mađarske privrede, u velikoj meri isključena iz formalnih struktura dijaloga.

Osnovni uzroci ove stagnacije su i strukturne i političke prirode. Pravno gledano, kriterijumi reprezentativnosti za učešće u sektorima socijalnog dijaloga (SDC) su previše rigidni za fragmentisane sektore, posebno one koje pretežno čine mikropreduzeća. Finansijski i proceduralni podsticaji za uključivanje u kolektivno pregovaranje su minimalni,

²¹ mkir.gov.hu/expanded.php (Last accessed 21 April 2025).

a institucionalna infrastruktura je nedovoljno finansirana. Kulturno gledano, i sindikati i udruženja poslodavaca često nemaju organizacione kapacitete, međusobnu saradnju ili volju da se suštinski angažuju na sektorskom nivou. Intervjui otkrivaju duboko ukorenjen skepticizam s obe strane: mnogi poslodavci kolektivne ugovore vide kao potencijalnu konkurentsku nepovoljnost, dok fragmentacija sindikata i pad članstva ograničavaju njihovu pregovaračku moć.

Podrška države, koja bi trebalo da igra ključnu ulogu u podsticanju dijaloga, bila je uglavnom simbolična. Zainteresovane strane su dosledno opisivale političko okruženje kao indiferentno, pa čak i opstruktivno prema autonomnom socijalnom dijalogu. Konsultacije na nacionalnom nivou uglavnom su ograničene na godišnje pregovore o minimalnoj zaradi, dok su širi tripartitni sporazumi retki ili u potpunosti izostaju.

Podaci iz anketa dodatno potvrđuju decentralizovanu prirodu industrijskih odnosa u Mađarskoj. Kolektivni ugovori—bilo kod poslodavca ili sektora—najčešće se zaključuju u velikim preduzećima, sa vrlo ograničenom prisutnošću u drugim delovima privrede. Ispitanici lobiranje vide kao efektivniji alat od formalnog dijaloga, a poverenje u posvećenost vlade sektorskom dijalogu je nisko. Pojavljujuća pitanja poput rodne ravnopravnosti, održivosti ili digitalizacije retko se razmatraju u pregovorima, koji ostaju usmereni na tradicionalna pitanja poput plata, radnog vremena i bezbednosti i zdravlja na radu.

Uprkos ovim izazovima, postoje oblasti sa potencijalom. I anketirani i učesnici radionica identifikovali su teme poput stručnog osposobljavanja, zdravlja i bezbednosti na radu, i razvoja veština kao zajedničke interese koji bi mogli poslužiti kao osnova za obnovljenu sektorsku saradnju. Regulative na nivou EU, posebno one koje se odnose na korporativnu održivost i obavezu pažljivog postupanja (due diligence), takođe bi mogle podstaći Mađarsku da usvoji inkluzivnije i odgovornije prakse dijaloga. Ipak, bez političke volje na nacionalnom nivou, spoljni podsticaji sami po sebi verovatno neće biti dovoljni.

Radionica o predviđanjima za 2035. godinu zaključila je da budućnost sektorskog dijaloga u Mađarskoj zavisi od nekoliko ključnih faktora: zakonodavne reforme, obnovljene institucionalne podrške i kulturnog pomaka ka kooperativnim radnim odnosima. I poslodavci i sindikati moraju imati jače podsticaje, uključujući finansijske i proceduralne pogodnosti vezane za učešće u dijalogu. Država mora delovati ne samo kao regulator, već i kao podržavalac, osiguravajući da institucionalna arhitektura dijaloga bude prilagođena savremenoj, diverzifikovanoj ekonomiji. Bez toga, sektorsko kolektivno pregovaranje ostaće izuzetak, a ne pravilo, i Mađarska će nastaviti da zaostaje za ambicijom Evropske unije da poveća pokrivenost kolektivnim pregovaranjem u državama članicama.

Zaključci

Okvir sektorskog socijalnog dijaloga u Mađarskoj postoji u zakonodavstvu, ali je nedovoljno razvijen u praksi. Sistem karakteriše nisko učešće, nedovoljna institucionalna podrška i slaba politička potpora. Strukturne prepreke—kao što su kruti zakonski zahtevi i fragmentisane organizacije—dodatno su ograničili domet i uticaj kolektivnog pregovaranja na sektorskom nivou.

Ipak, i poslodavci i sindikati izražavaju interesovanje za saradnju po konkretnim pitanjima od zajedničkog značaja. Uz ciljane reforme, povećanu svest i strateško korišćenje mogućnosti na nivou EU, sektorski dijalog bi i dalje mogao postati sredstvo za oblikovanje inkluzivnih i stabilnih radnih odnosa u Mađarskoj.

IZVEŠTAJ O CRNOJ GORI

Crna Gora, najmanja zemlja u ovom komparativnom istraživanju, predstavlja jedinstven slučaj za proučavanje dinamike socijalnog dijaloga i kolektivnog pregovaranja u tranzicionom društveno-ekonomskom kontekstu. Od sticanja nezavisnosti 2006. godine, Crna Gora je sprovela demokratske i ekonomske reforme u cilju usklađivanja sa standardima Evropske unije. Ova studija o zemlji pruža sveobuhvatnu analizu pravnog i institucionalnog okvira, zajedno sa aktuelnim ekonomskim trendovima koji utiču na socijalni dijalog i kolektivno pregovaranje u Crnoj Gori. Takođe, daje pregled uloga i stavova relevantnih aktera, zasnovan na obimnoj anketi dopunjenoj brojnim intervjuima sa predstavnicima poslodavaca i sindikata. Korišćenjem kombinacije metodoloških pristupa, cilj studije je da istakne i ostvareni napredak i trajne izazove koji i dalje oblikuju industrijske odnose u savremenoj Crnoj Gori.

I. PRAVNO UREĐENJE SEKTORSKOG SOCIJALNOG DIJALOGA I KOLEKTIVNOG PREGOVARANJA U CRNOJ GORI

1. Pravni okvir za socijalni dijalog i aktuelna situacija sa opštim i sektorskim kolektivnim ugovorom

Socijalni dijalog u Crnoj Gori predstavlja jedan od ključnih alata za izražavanje stavova, potreba i svih zahteva poslodavaca i zaposlenih prema Vladi.

Na nacionalnom nivou, Socijalni savjet Crne Gore uspostavljen je 2008. godine, nakon usvajanja Zakona o Socijalnom savjetu 2007. godine. Savjet je osnovan s ciljem jačanja socijalnog dijaloga kao instrumenta za unapređenje ekonomskog i socijalnog položaja zaposlenih i poslodavaca, poboljšanje njihovih životnih i radnih uslova, promociju kulture dijaloga i podsticanje mirnog rešavanja individualnih i kolektivnih radnih sporova. Takođe, bavi se i drugim pitanjima koja proističu iz međunarodnih dokumenata o odnosima između poslodavaca i zaposlenih. Izmene Zakona donete su 2011. i 2013. godine, kojima je promenjen status članova Savjeta tako da više ne budu tretirani kao javni funkcioneri. Tim izmenama takođe je smanjen broj predstavnika iz reda Vlade, sindikata i poslodavaca na po osam iz svake interesne grupe.

Savjet razmatra i usvaja stavove o širokom spektru pitanja, uključujući: razvoj i unapređenje kolektivnog pregovaranja na nacionalnom i sektorskom nivou; uticaj ekonomske politike i njene primene na socijalni razvoj i stabilnost zaposlenosti; politiku plata i cena; konkurentnost i produktivnost; bezbednost i zdravlje na radu; zaštitu životne sredine; obrazovanje i stručno osposobljavanje; zdravstvenu zaštitu i socijalno osiguranje; demografske trendove; pitanja u vezi sa Međunarodnom organizacijom rada, kao i druga pitanja relevantna za sprovođenje i unapređenje ekonomske i socijalne politike.

U Crnoj Gori, reprezentativni socijalni partneri su: Unija poslodavaca Crne Gore na strani poslodavaca, i dva reprezentativna sindikata – Savez sindikata Crne Gore i Unija slobodnih sindikata Crne Gore.

Prema članu 182. Zakona o radu, kolektivni ugovori mogu se zaključivati na tri nivoa: opšti kolektivni ugovor, sektorski (sektorski) kolektivni ugovor i kolektivni ugovor na nivou poslodavca.

Opšti kolektivni ugovor se zaključuje na nacionalnom nivou i primenjuje se na sve poslodavce i zaposlene u Crnoj Gori. **Sektorski kolektivni ugovor** odnosi se na određeni sektor ili industriju i obavezuje je za sve poslodavce i zaposlene unutar tog sektora. **Kolektivni ugovor na nivou poslodavca** zaključuje se između konkretnog poslodavca i njegovih zaposlenih i primenjuje se isključivo na tog poslodavca.

Zakon o radu takođe definiše institucije i strane ovlašćene za zaključivanje kolektivnih ugovora. Prema zakonu:

1. **Opšti kolektivni ugovor** zaključuju reprezentativna organizacija sindikata, reprezentativna unija poslodavaca i Vlada.
2. **Sektorski kolektivni ugovor** se zaključuje na različite načine, u zavisnosti od vrste organizacije:
 - a. Za realni sektor (privatni sektor), zaključuje se između reprezentativne unije poslodavaca i reprezentativnih sindikata.

- b. Za državna ili pretežno državna preduzeća, zaključuju ga reprezentativni poslodavci, sindikati i Vlada.
 - c. Za druge subjekte kao što su javne ustanove, organizacije socijalnog osiguranja, državne institucije i opštine, zaključuje se između reprezentativnih sindikata i osnivača.
3. **Kolektivni ugovor** na nivou poslodavca zaključuje se između poslodavca i reprezentativnog sindikata.
4. U preduzećima, ustanovama ili drugim javnim službama čiji je osnivač država ili lokalna samouprava, ugovor se zaključuje između reprezentativnih sindikalnih organizacija, direktora ustanove i nadležnog organa upravljanja.

Takođe, na osnovu Zakona o radu, kolektivni ugovori i ugovori o radu ne mogu sadržati niži nivo prava niti utvrditi nepovoljnije uslove rada u odnosu na Zakon o radu. Kolektivni ugovori i ugovori o radu mogu predviđati viši nivo prava ili utvrditi povoljnije uslove rada u odnosu na Zakon o radu. Ukoliko pojedine odredbe kolektivnog ugovora predviđaju manji obim prava ili nepovoljnije uslove rada u odnosu na one utvrđene Zakonom o radu, primenjuju se prava i uslovi utvrđeni Zakonom o radu, a te odredbe se smatraju ništavim. Ukoliko kolektivni ugovor nije zaključen na nivou poslodavca, neposredno se primenjuje odgovarajući sektorski kolektivni ugovor, a ukoliko sektorski kolektivni ugovor ne postoji, primenjuje se opšti kolektivni ugovor.

Na osnovu zakona, u Crnoj Gori postoji jedan opšti kolektivni ugovor koji se primenjuje na sve poslodavce i zaposlene na teritoriji Crne Gore. U decembru 2022. godine, Unija poslodavaca Crne Gore, sindikati i Vlada Crne Gore (Ministar za rad i socijalnu zaštitu) potpisali su opšti kolektivni ugovor. Ovim OKU-om, socijalni partneri su definisali određena prava koja će imati svi zaposleni i poslodavci u Crnoj Gori, posebno u situacijama kada sektorski kolektivni ugovori i kolektivni ugovori na nivou poslodavca nisu zaključeni. Zanimljivo je da ovaj Opšti kolektivni ugovor po prvi put uvodi uvećanje zarade za rad nedeljom (80%), uz izuzetak zaposlenih koji su raspoređeni na poslove čija priroda zahteva neprekidan rad (smenski rad), kao i zaposlenih koji rade u hotelijerstvu i u javnom prevozu putnika.

Takođe, trenutno u Crnoj Gori postoji 38 potpisanih kolektivnih ugovora na nivou poslodavca u toku 2023. godine. Pored toga, u Crnoj Gori postoje 7 sektorskih kolektivnih ugovora potpisanih za realni sektor. Šest je zaključeno između organizacije poslodavaca i sindikata, a jedan kolektivni ugovor potpisan je između Vlade, sindikata i nije poslodavaca i odnosi se na pomorce u međunarodnoj plovidbi, s obzirom na to da se isključivo primenjuje na preduzeća čiji je osnivač ili većinski vlasnik država.

Trenutno su u Crnoj Gori na snazi sledeći sektorski kolektivni ugovori (GKU) za realni sektor:

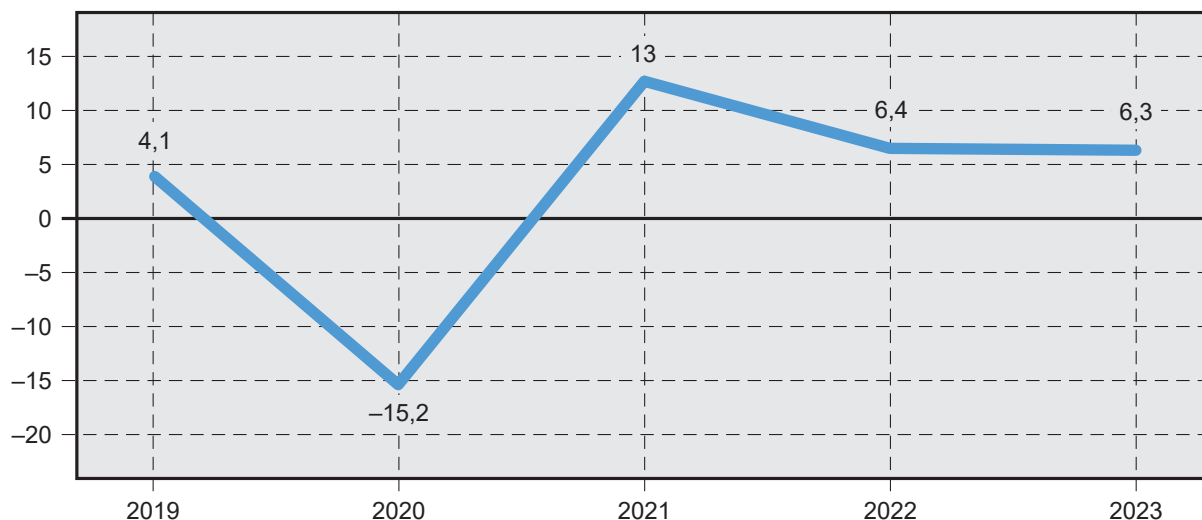
- GKU za sektor turizma i ugostiteljstva;
- GKU za pomorski saobraćaj, lučke-prekrcajne usluge i luke nautičkog turizma;
- GKU za pomorce na brodovima u međunarodnoj plovidbi;
- GKU za građevinarstvo i industriju građevinskog materijala;
- GKU za sektor energetike;
- GKU za telekomunikacije;
- GKU za hemijsku, farmaceutsku i tekstilnu industriju.

2. Ekonomsko okruženje i trendovi na tržištu rada u periodu od 2020. do 2024. godine

Crnogorska ekonomija, kao mala i vrlo otvorena ekonomija, bila je snažno pogođena pandemijom COVID-19. Imajući u vidu strukturu crnogorske privrede, koja je pretežno orijentisana na uslužni sektor, naročito na turizam i ugostiteljstvo, Crna Gora je 2020. godine zabeležila najveći pad stope rasta BDP-a, na nivou od -15,3%. Ovaj pad je bio prouzrokovan strogim merama koje je predložila Vlada, a koje su bile zasnovane na preporukama Svetske zdravstvene organizacije (SZO), a koje su ograničavale sve turističke aktivnosti.

Kao što je jasno prikazano na grafikonu, crnogorska ekonomija je zabeležila snažan rast nakon uticaja pandemije COVID-19. To je prvo ukazivalo na oporavak turizma, ali i na rast drugih sektora. Takođe, nakon početka sukoba u Ukrajini, Crna Gora je ugostila veliki broj civila koji žive i rade u zemlji. Na osnovu toga, prema određenim projekcijama, od 2022. godine u Crnoj Gori živi i radi više od 100.000 stranaca. Takođe, 2022. godine Vlada Crne Gore sprovela je reformu – povećanje minimalne zarade. Sve ovo je dovelo do povećane potrošnje u Crnoj Gori, a crnogorska ekonomija je ostvarila rast prvenstveno zahvaljujući tome. Takođe, usled priliva investicija, naročito u sektoru građevinarstva, zabeležen je visoki rast. Trenutno se projekcija rasta BDP-a za 2024. godinu nalazi na nivou od 3,8%, što pokazuje trend usporavanja. Takođe, prema Fiskalnoj strategiji Crne Gore za period 2025–2027, očekuje se da crnogorska ekonomija poraste za 4,8% u 2025. godini, zatim za 3,1% u 2026. i 3,2% u 2027. godini.

Realni rast BDP-a

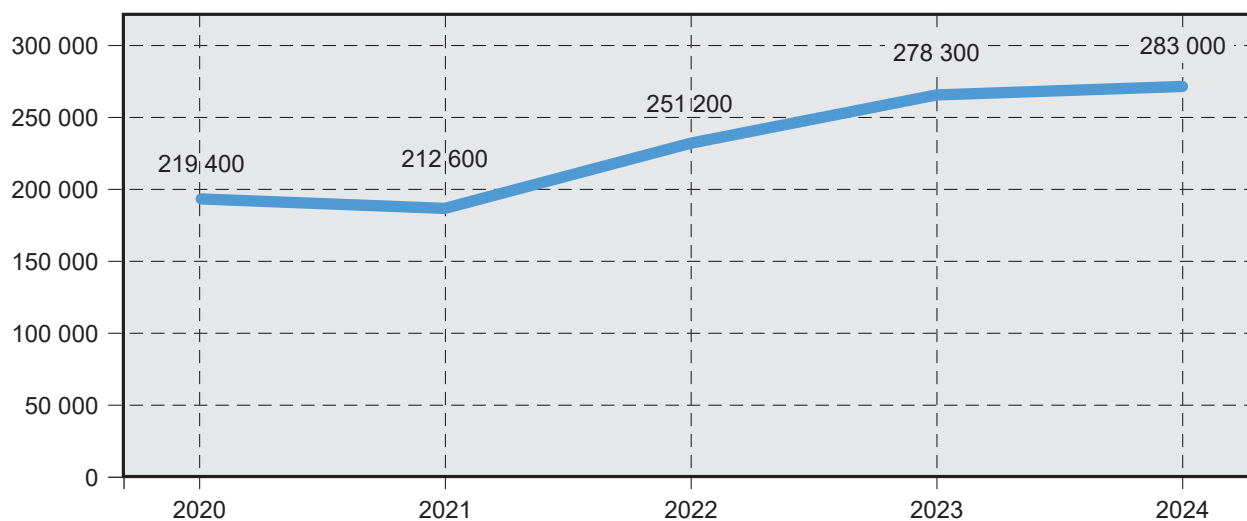


Grafikon 1: Stopa rasta realnog BDP-a Crne Gore (2020–2024)

Izvor: MONSTAT, www.monstat.org

Slična situacija zabeležena je i kada je reč o broju zaposlenih u Crnoj Gori. Nakon pada u 2021. godini usled uticaja pandemije COVID-19, broj zaposlenih je porastao, najpre zahvaljujući oporavku, ali i usled promene metodologije obračuna broja zaposlenih u Crnoj Gori.

Broj zaposlenih



Grafikon 2: Broj zaposlenih u Crnoj Gori (2020–2024)

Izvor: MONSTAT, www.monstat.org

Takođe, prema projekcijama Vlade, očekuje se da će u periodu 2025–2027. broj zaposlenih rasti na godišnjem nivou: u 2025. godini za 2,6%, a zatim po stopi od 1,7% godišnje.

Takođe, trendovi na tržištu rada pokazuju rast plata u Crnoj Gori kontinuirano od 2022. godine. Sve ovo ukazuje na to da se Crna Gora dobro oporavila od uticaja pandemije COVID-19, ali istovremeno pokazuje i da su dešavanja izazvana sukobom u Ukrajini i svi prateći problemi i izazovi imali pozitivne efekte na crnogorsku ekonomiju. S druge strane, određeni pokazatelji ukazuju na to da Crna Gora i dalje ima ozbiljne probleme u svojoj ekonomiji, kao što su veliki broj preduzeća sa blokiranim računima (više od 22.000), međukompanijski dugovi u ukupnom iznosu većem od 1,2 milijarde evra (što je dvostruko više u odnosu na 2019. godinu), nedostatak kvalifikovane radne snage, odlazak stručnog kadra iz zemlje i dr.

Jasno je da se crnogorska ekonomija oporavila u odnosu na period iz 2020. godine, ali i dalje postoje ozbiljni izazovi koje je neophodno rešavati, posebno u domenu poslovnog ambijenta, koji predstavlja jedan od ključnih

preduslova za efektivno kolektivno pregovaranje. Na osnovu novog izveštaja Evropske komisije¹ za Crnu Goru za 2024. godinu, naglašeno je: Dinamičan razvoj domaćih i stranih kompanija otežan je usled sive ekonomije, neefektivnosti i kašnjenja u radu sa administracijom, prekomerne složenosti pravnog okvira i administrativnog opterećenja vezanog za parafiskalne namete, kao i nedovoljnog kvaliteta elektronskih usluga. Dodatne prepreke odnose se na nedovoljnu transparentnost u donošenju odluka, proizvoljno tumačenje i sprovođenje zakona od strane javnih organa, kao i ograničen pristup finansijama za mala i srednja preduzeća (MSP).

II. SAŽETAK INTERVJUA SA KOMPANIJAMA I SINDIKATIMA

Kako bi se verifikovali rezultati dobijeni putem onlajn upitnika, Unija poslodavaca Crne Gore sprovela je dodatne dubinske intervjuje sa poslodavcima iz različitih sektora, ali i, u cilju uključivanja svih strana, i sa predstavnicima sindikata iz konkretnih sektora.

Intervjui su organizovani tako da se dobiju detaljni odgovori na specifične teme, kao što su zakonodavstvo, proces pregovaranja, uticaj pandemije COVID-19, ukrajinska kriza itd. U nastavku dajemo kratke sažetke stavova kompanija u vezi sa svim ovim temama. Intervjui su vođeni od strane stručnjaka, na osnovu unapred pripremljenih pitanja, istih za sve učesnike.

1. Koji faktori podstiču na sektorsko kolektivno pregovaranje, a koji od njega odvraćaju?

Tokom intervjua, poslodavci su naglasili značaj dobre saradnje između socijalnih partnera kao ključnog faktora za unapređenje sektorskog socijalnog dijaloga. U tom kontekstu, istakli su da dobra saradnja vodi ka efektivnom socijalnom dijalogu i mnogo boljem i efektivnijem procesu donošenja odluka.

Takođe, nizak nivo znanja socijalnih partnera, ali i svih zaposlenih i poslodavaca, predstavlja jedan od negativnih faktora koji može usporiti sektorsko kolektivno pregovaranje. Jedan od glavnih zadataka socijalnih partnera, ali i Vlade, trebalo bi da bude podizanje svesti radi promocije značaja socijalnog dijaloga, a posebno sektorskog kolektivnog pregovaranja.

Dalje, neophodno je unapređenje veština pregovaranja u procesu kolektivnog pregovaranja. Važno je da u procesu učestvuju profesionalci. Jasno je da će se profesionalizacijom osoblja koje učestvuje u kolektivnom pregovaranju podići kvalitet celokupnog procesa. Takođe, jedan od mogućih problema – nedostatak razumevanja između socijalnih partnera i loše razumevanje trenutnog stanja – biće sveden na minimum. U određenim sektorima je, da bi se uopšte započeo pregovarački proces, neophodno prisustvo sindikalnih predstavnika.

Takođe je važno da svi akteri u procesu imaju u vidu principe upravljanja vremenom. Neophodno je unaprediti koordinaciju i rad celog tima. U tom smislu, bilo bi korisno imati precizan vremenski okvir za čitav proces i, uz dobru koordinaciju, obavezati učesnike da se pridržavaju predviđene dinamike. Ovo je važno imajući u vidu činjenicu da neki pregovori traju predugo, a da rezultati, u uslovima dinamične ekonomske situacije, na kraju nisu zadovoljavajući.

Jedan od ključnih faktora koji može usporiti proces pregovora jesu različita očekivanja i nerazumevanje dinamike crnogorske, ali i globalne ekonomije. I dalje postoje stavovi i zahtevi koji su rezultat prethodnog ekonomskog modela koji je funkcionisao u Crnoj Gori, a koji nije usklađen sa trenutnim stanjem u novom okruženju – sa slobodnim tržištem i otvorenom ekonomijom.

Postoji i nedostatak saradnje između institucija sistema u Crnoj Gori. Ovaj problem vodi pregovore u pogrešnom pravcu. Na primer, desila se situacija u kojoj su se socijalni partneri, u okviru radnih grupa, dogovorili o određenim delovima ugovora, ali na kraju državne institucije nisu želele da prihvate postignuti rezultat pregovora niti da ga odobre. To stvara velike probleme za subjekte koji su učestvovali u radnim grupama, ali i dovodi čitave sektore u teškoće.

Pregovori u periodima ekonomskog rasta su posebno značajni jer su i poslodavci i zaposleni tada spremniji da razgovaraju o unapređenju radnih uslova. Nedostatak poverenja između poslodavaca i sindikata, slaba organizovanost sindikata, kao i periodi ekonomske recesije, kada su poslodavci više fokusirani na smanjenje troškova nego na poboljšanje uslova rada, ključni su faktori koji slabe kolektivno pregovaranje.

¹ Generalni direktorat za susedsku politiku i pregovore o proširenju: Izveštaj za Crnu Goru 2024. Dostupno na: https://enlargement.ec.europa.eu/montenegro-report-2024_en (23 04.2025.)

2. Da li možete da identifikujete pravne ili druge prepreke koje ometaju efektivne pregovore, kao i podsticaje koji ih olakšavaju?

Na osnovu trenutne situacije, jasno je da pravni okvir pruža sve uslove za efektivan socijalni dijalog, kako na nacionalnom, tako i na sektorskom nivou. U skladu sa zakonodavstvom, kako je navedeno u prvom poglavlju, sve uloge socijalnih partnera su jasno podeljene i precizirano je ko može učestvovati u procesu pregovaranja.

Jasno je da zakonodavstvo u Crnoj Gori, zasnovano na međunarodnim principima, naglašava da je kolektivno pregovaranje obavezno, čime se procesu pregovaranja daje veći značaj.

Jedna od problematičnih tačaka u sprovođenju kolektivnog pregovaranja odnosi se na različite potrebe i nivoe znanja predstavnika iz privatnih kompanija i kompanija koje su u državnom vlasništvu ili pod državnim upravljanjem. U tom kontekstu, postoje različiti zahtevi i znatno povoljnija situacija za državna preduzeća. To stvara poteškoće i rezultira različitim pozicijama za privatni sektor. Na primer, po prvi put u Crnoj Gori, jednim kolektivnim ugovorom omogućeno je kompanijama da, u slučaju negativnog poslovnog rezultata, ne moraju da ispune sve obaveze (uz jasno preciziranje u ugovoru šta se ne mora isplatiti). Ovo je dobar primer razumevanja između partnera i pokazuje kako socijalno pregovaranje može doneti rešenje koje stvara ravnotežu. Sličan koncept je poznat i u okviru Zakona o zaradama u javnom sektoru, u smislu da, ukoliko preduzeće u većinskom državnom vlasništvu posluje redovno i izmiruje svoje obaveze, Zakon o zaradama u javnom sektoru se na njega ne primenjuje.

Kao jedan od problema, poslodavci su naveli da je u procesu sektorskih kolektivnih pregovora jedan od izazova nivo plata, koji je viši u državnim kompanijama i javnom sektoru, dok realna ekonomija ne može da priušti takav nivo zarada. Ovo može predstavljati značajnu prepreku u pregovorima.

Jedan od faktora koji, u pravnom smislu, može doprineti unapređenju sektorskog kolektivnog pregovaranja jeste omogućavanje šireg obuhvata tema koje sadašnje zakonodavstvo ne predviđa. U tom smislu, tokom kolektivnog pregovaranja moguće je rešavati specifična pitanja sektora, kao što su raspodela radnog vremena i slične teme.

Dakle, jedan od mogućih načina za unapređenje kolektivnog pregovaranja jeste povećanje fleksibilnosti Zakona o radu, kako bi se otvorio veći prostor za različite teme koje bi se mogle regulisati kolektivnim ugovorima, naročito na sektorskom nivou.

Takođe, bilo bi korisno da u pregovorima sa državnim preduzećima učestvuju i nadležne državne institucije, kako bi se izbegla mogućnost da se na kraju procesa izrazi negativno mišljenje države, ukoliko dogovoreni uslovi nisu prihvatljivi za državni budžet.

3. Po Vašem mišljenju, šta bi doprinelo efektivnijem kolektivnom pregovaranju?

U cilju unapređenja socijalnog dijaloga, naročito na sektorskom nivou, poslodavci su prepoznali nekoliko ključnih instrumenata i faktora. Svi ovi faktori mogu se podeliti na institucionalne i pravne, ali i na faktore ljudskog kapitala.

Na početku ovog poglavlja, neophodno je istaći da su svi učesnici intervjuja naglasili da Unija poslodavaca Crne Gore (UPCG) predstavlja snažnog partnera u kolektivnom pregovaranju. Svi ispitanici su naveli da zaposleni u UPCG poseduju odlične veštine pregovaranja i bogato iskustvo u ovoj oblasti. Takođe, zaposleni u UPCG kontinuirano unapređuju svoje kapacitete i prate sve relevantne međunarodne standarde potrebne za vođenje pregovora.

U prvom delu, koji se odnosi na institucionalne i pravne faktore, poslodavci su naglasili sledeće faktore koji mogu uticati na razvoj socijalnog dijaloga:

1. Bolja priprema za pregovore, uključujući pripremne aktivnosti koje obuhvataju prikupljanje i analizu svih relevantnih statističkih podataka za određeni sektor. Ovom analizom socijalni partneri dobijaju jasnu sliku o stanju sektora, ali i projekcije onoga što se može očekivati u narednom periodu. Na osnovu toga, partneri mogu proceniti da li su određene norme finansijski održive. Takođe, to predstavlja čvrstu osnovu za predviđanje potencijalnih problema sa radnom snagom i sličnim pitanjima. Kvalitetna analiza doprinosi unapređenju dijaloga jer smanjuje broj nereálnih zahteva bilo koje strane u procesu. Uz jasne podatke i tačno stanje sektora, biće očigledno da li je određeni zahtev izvodljiv, a socijalni partneri će imati dodatni alat za pronalaženje zajedničkog rešenja za sporna pitanja.
2. Unapređenje međusektorske institucionalne saradnje i komunikacije. Ovo je naročito važno u pregovorima sa državnim preduzećima. U tom smislu, učesnici u pregovorima treba da imaju sva prava da se usaglase o određenim normama tokom pregovora. Iskustvo je pokazalo da pojedine državne institucije (ministarstva), na kraju procesa, nisu želele da odobre dogovor zbog pitanja fiskalne stabilnosti. To usporava proces i odlaže kompletnu proceduru sprovođenja kolektivnog ugovora. Kako bi se ovaj problem izbegao, neophodna je saradnja između institucija i postojanje zvaničnog stava države već na početku pregovora.
3. Obezbeđivanje većeg pravnog prostora za pregovaranje, što podrazumeva zakonsko definisanje većeg broja pitanja i oblasti koje bi trebalo da budu obuhvaćene kolektivnim ugovorima. Jasno je da socijalni partneri treba

da definišu mnogo više konkretnih tema tokom pregovora. Ovo je naročito važno na sektorskom nivou, imajući u vidu da svaki sektor ima specifične karakteristike koje je potrebno regulisati kolektivnim ugovorom.

4. Smanjenje uticaja političke stabilnosti/nestabilnosti na proces pregovaranja. Ovo je od velikog značaja kako bi se obezbedila kontinuitet pregovaračkog procesa. Posebno je važno da sa strane države u pregovorima učestvuju profesionalci, a da ne dolazi do čestih promena kadrova kao posledice političkih promena u zemlji.
5. Izgradnja poverenja između socijalnih partnera. Jasno je da su poslodavci i drugi učesnici intervjuja istakli da je uspostavljanje poverenja među socijalnim partnerima ključno. Ovo bi trebalo da bude jedan od glavnih zadataka svih socijalnih partnera i države u narednom periodu, i jedan od osnovnih alata za afirmaciju i izgradnju značaja kolektivnog pregovaranja u Crnoj Gori, posebno na sektorskom nivou.

Drugi deo preporuka je više usmeren na ljudski kapital i alate za upravljanje procesom socijalnog dijaloga na sektorskom nivou. U ovoj oblasti, učesnici su prepoznali sledeće faktore za unapređenje:

1. Unapređenje ukupnog upravljanja vremenom tokom pregovaračkog perioda. Svi učesnici u procesu trebalo bi da imaju plan za svaki korak pregovora i precizirane rokove za potpisivanje kolektivnog ugovora. Ovaj plan bi trebalo da se usvoji na samom početku procesa i da obezbedi jasan put pregovaranja. Na taj način, proces kolektivnog pregovaranja biće brži, a nijedan od socijalnih partnera neće imati mogućnost da odlaže zaključenje ugovora.
2. Unapređenje veština upravljanja kod učesnika u procesu. Neophodno je poboljšati proces vođenja pregovora i uspostaviti jasna pravila u toj oblasti. Jasno je da će racionalizacija celokupnog procesa doprineti bržem sprovođenju pregovora.
3. Unapređenje sistema komunikacije, što proizilazi iz prethodna dva faktora. Komunikacioni plan i bolja komunikacija među svim akterima u procesu mogu predstavljati jedan od ključnih faktora za efektivno kolektivno pregovaranje.
4. Izgradnja kapaciteta svih institucija koje učestvuju u procesu kolektivnog pregovaranja. Neophodno je unaprediti kapacitete i znanje osoba koje učestvuju u procesu kolektivnog pregovaranja i time obezbediti da profesionalci sa svake strane aktivno učestvuju u pregovorima. Iako sa strane poslodavaca tim za pregovore poseduje snažne veštine pregovaranja, jasno je da česte promene učesnika sa druge strane mogu usporiti ceo proces.
5. Nadalje, sa strane poslodavaca, učesnici u procesu su istakli da bi uključivanje većeg broja poslodavaca u proces moglo unaprediti konačne rezultate pregovora. Na taj način bi u pregovarački proces bilo uključeno mnogo više podataka i realnija slika sektora. Takođe, s obzirom na strukturu privrede, neophodno je da u ovom procesu učestvuje veći broj predstavnika malih preduzeća. Ovo je važno jer su u prethodnim periodima rezultati pregovora uglavnom bili u korist velikih kompanija, koje imaju mnogo razvijenije kapacitete za pregovaranje u poređenju sa malim preduzećima.
6. Na kraju, svi učesnici su istakli da bi promocija značaja socijalnog dijaloga, i na nacionalnom i na sektorskom nivou, trebalo da bude unapređena u zemlji. Ovo je posebno važno jer mnoge male firme, ali i većina zaposlenih, nemaju dovoljno znanja o socijalnom dijalogu i ne prepoznaju ga kao alat za rešavanje problema. Primeri dobrih rezultata socijalnog dijaloga u Crnoj Gori, kojih ima mnogo, trebalo bi da budu javno predstavljeni. Ovo ne može biti urađeno samo od strane poslodavaca i sindikata, već bi trebalo da bude zajednička aktivnost svih učesnika u ovom procesu. Time bi država pokazala svoju opredeljenost za socijalni dijalog, a poslodavci i zaposleni bi gradili poverenje i kapacitete u javnosti. Na taj način, sve strane u dijalogu bile bi ojačane i stvorila bi se nova i značajnija uloga socijalnog dijaloga u zemlji, snažnija i važnija za crnogorsku ekonomiju.

U celini, jasno je da je ljudski faktor izuzetno važan za proces pregovaranja i svi naponi treba da budu usmereni na smanjenje uticaja pojedinaca na ceo proces. Takođe, jasno je da početne osnove za pregovore treba da budu zasnovane na stvarnim podacima iz sektora, a na osnovu toga bi trebalo da budu formulisani zahtevi učesnika u procesu.

4. Po Vašem mišljenju, kako su krize (Covid, ekonomska, klimatska, rat između Rusije i Ukrajine) uticale na kolektivno pregovaranje u Vašem sektoru?

Svi učesnici se slažu da svaka kriza unosi određenu nesigurnost u proces kolektivnog pregovaranja. Imajući u vidu da se intenzitet i uticaj pojedinačnih kriza na pregovore razlikuje, izvesno je da se prioriteti poslodavaca menjaju tokom trajanja krize. Na primer, tokom krize izazvane pandemijom COVID-19, poslodavci su morali da razmišljaju o tome kako da očuvaju finansijsku stabilnost i zadrže radna mesta za svakog zaposlenog, te je to moralo biti prioritet pregovora, a ne povećanje troškova.

Generalno, svi učesnici ocenjuju da tokom kriza nije bilo prepreka u procesu pregovaranja i kolektivnog dogovaranja, niti je došlo do značajnih promena u temama pregovora. Međutim, na primer, kriza izazvana COVID-19 pandemijom

stvorila je tehničke probleme, zbog kojih nije bilo moguće organizovati sastanke, a kvalitet pregovaranja putem onlajn platformi bio je nešto slabiji.

Jasno je da je u Crnoj Gori uticaj kriza u poslednjih nekoliko godina bio različit. Tokom krize izazvane pandemijom COVID-19, crnogorska ekonomija zabeležila je najveći pad BDP-a i ova kriza imala je negativne posledice. S druge strane, ukrajinska kriza i energetska kriza imali su pozitivan uticaj na crnogorsku ekonomiju. Na osnovu toga, tokom COVID krize, socijalni partneri su bili angažovani u procesu donošenja odluka kako bi se kreirale mere podrške za poslodavce i zaposlene. Ovaj period je pokazao da je socijalni dijalog ključan za kreiranje dobrih i efektivnih mera.

Takođe, uvedeni su i novi oblici u kolektivnom pregovaranju, kao što je rad na daljinu (teleworking). Dalje, kao što je pomenuto u kontekstu energetske krize i krize u Ukrajini, kolektivno pregovaranje imalo je pozitivne aspekte i omogućilo je dodatna prava za zaposlene, zasnovana na povoljnim rezultatima crnogorske ekonomije.

5. Kako se sektorski socijalni dijalog odnosi prema nacionalnom socijalnom dijalogu? Na primer, da li se tripartitni sporazumi (npr. o minimalnim zaradama ili radnom vremenu) zaključuju na nacionalnom nivou, a koji utiču na manevarski prostor socijalnih partnera u sektoru?

Nacionalni socijalni dijalog predstavlja okvirnu, krovnu strukturu za dalje sektorske dijaloge, te je njegova uloga značajnija, jer može usmeriti i odrediti dalji tok socijalnih dijaloga na sektorskom nivou. Pored toga, uključivanje države bilo bi od posebnog značaja, jer bi na taj način država imala uvid u tok i proces sektorskih pregovora i bila upoznata sa preprekama na koje socijalni partneri nailaze tokom tih pregovora. Navedeno bi doprinelo unapređenju prakse i, u krajnjoj liniji, unapređenju nacionalnog okvira.

U celini, nacionalni socijalni dijalog ostavlja prostor za sektorski socijalni dijalog, u skladu sa zakonskim odredbama. Generalno, svi učesnici u anketi su istakli da bi akteri nacionalnog socijalnog dijaloga trebalo aktivnije da promovišu sektorski socijalni dijalog. Takođe, kao što je već pomenuto, kapaciteti učesnika, kako u sektorskom, tako i u nacionalnom dijalogu, trebalo bi da budu unapređeni, a polazne osnove trebalo bi da budu zasnovane na stvarnim podacima i raspoloživim statistikama, kako bi se dobila jasna slika o stanju ekonomije i konkretnog sektora.

6. Postoje li oblasti regulisanja zaposlenja koje bi, po Vašem mišljenju, mogle biti unapređene putem sektorskog kolektivnog ugovora? Ako da, koje oblasti i sa kakvim mogućim sadržajem? Postoje li teme u Vašem sektoru koje bi bilo korisno uključiti u sektorski socijalni dijalog (uz učešće sindikata)? (na primer: minimalna zarada, zarade, stručno obrazovanje i obuka itd.)

Ključno je da se teme sektorskog socijalnog dijaloga unaprede, jer postoji veliki broj oblasti koje bi trebalo uvesti kao nove teme. Na osnovu sprovedenih intervjuja, sledeće teme su prepoznate kao ključne:

- Raspodela radnog vremena, koja je naročito važna za pojedine sektore, i ova tema bi trebalo da bude predmet sektorskih pregovora;
- Zaštita zdravlja i bezbednost na radu, koja bi trebalo da bude zastupljenija u sektorskom kolektivnom pregovaranju, imajući u vidu da je ova tema različita od sektora do sektora, te je jasno da će pregovaranje na sektorskom nivou doneti bolje rezultate;
- Veštačka inteligencija i njen uticaj na poslodavce i zaposlene. Ovo je veoma aktuelna tema u brojnim evropskim zemljama, ali još uvek nije prepoznata kao dovoljno značajna u Crnoj Gori. Ovo bi trebalo da bude jedna od ključnih tema, posebno imajući u vidu da će promeniti način rada kod svakog poslodavca, poslovne modele, a potencijalno i broj zaposlenih;
- Klimatske promene, naročito za određene sektore. Ova tema još uvek nije zastupljena ni u jednom sektoru, a trebalo bi da bude, imajući u vidu njen budući uticaj na sektore;
- Zaštita podataka, koja bi trebalo da bude jedna od tema pregovora na sektorskom nivou, kao jedno od područja koje Crna Gora treba da unapredi;
- Pravedna tranzicija (Just Transition), koja bi kao koncept trebalo da bude uvedena kao vodeći alat za kolektivno pregovaranje u Crnoj Gori. U tom kontekstu, posebno zelena tranzicija treba da postane jedna od tema sektorskih pregovora, zbog njene važnosti i svih zadataka koji očekuju crnogorsku privredu u ovom procesu, naročito u okviru pristupanja EU.

Povodom pitanja minimalne zarade, učesnici su naveli da se o njoj odlučuje na nacionalnom nivou (na osnovu Zakona o radu, predložene minimalne zarade su 600 i 800 evra), ali su prepoznali da bi u pojedinim sektorima, kao što su turizam i transport, bilo korisno pregovarati o minimalnoj zaradi i na sektorskom nivou, imajući u vidu specifičnosti tih sektora. Takođe, smatraju da bi to moglo doprineti boljoj poziciji radnika i pomoći u zadržavanju postojećih i privlačenju novih zaposlenih u tim sektorima.

Učesnici nisu imali jedinstveno mišljenje o tome da li će širenje automatizacije i robotizacije promeniti stav multinacionalnih kompanija koje većinu svog poslovanja obavljaju putem filijala u Centralnoj i Istočnoj Evropi zbog nižih troškova rada. Polovina učesnika navela je da ne razmišlja o preseljenju, dok su neki, usled pritiska rasta troškova, razmotrili ovu mogućnost. Važno je napomenuti da je većina kompanija u Crnoj Gori mala, te se smatra da ova tema za njih neće predstavljati veliki teret.

III. SAŽETAK ANKETA

1. Pregled crnogorskog uzorka

Crnogorska baza podataka u okviru uporedne studije koja obuhvata zemlje Centralne i Istočne Evrope sadrži odgovore 38 kompanija. Iako je broj primljenih odgovora najmanji među šest analiziranih zemalja, delom i zbog relativno male populacije Crne Gore, više od tri četvrtine (76,3%) odgovora je validno i uzorak je moguće analizirati.

Većina primljenih odgovora potiče od malih i srednjih preduzeća, pri čemu je jedino u sektoru usluga registrovan odziv poslodavaca sa više od 50 zaposlenih. Ipak, pored pomenutog sektora usluga, uzorak obuhvata i prerađivačku industriju i građevinarstvo. Dakle, iako je raspoloživ relativno mali broj odgovora, on pokriva većinu relevantnih sektora u posmatranoj zemlji i pruža vredne uvide u aspekte poslovanja malih preduzeća, koja su generalno nedovoljno zastupljena u uzorcima iz drugih zemalja. Ipak, upravo je ovaj tip preduzeća karakterističan po najnižoj učestalosti institucionalizovanog oblika zastupanja zaposlenih, što je važno uzeti u obzir pri oceni pojedinačnih tematskih odgovora.

2. Prisustvo sindikata i saveti zaposlenih

U Crnoj Gori, 86% anketiranih kompanija navelo je da ne poseduje sindikalnu organizaciju. Međutim, unutar 14% kompanija koje imaju sindikat, velika preduzeća sa više od 250 zaposlenih su značajno nadzastupljena, čineći tri četvrtine svih preduzeća u kojima postoji sindikat. Ovo potvrđuje hipotezu formulisanu u okviru analize uzorka da su ispitanici uglavnom iz radnih sredina u kojima ne postoji organizovano sindikalno delovanje. Ipak, ovaj procenat je u skladu sa opštim trendom u regionu, gde je sindikalna aktivnost uglavnom koncentrisana u većim organizacijama.

Postoji razlika kada je u pitanju organizovanje saveta zaposlenih u poređenju sa prisustvom sindikata. Iako bi se moglo pretpostaviti da su veličina preduzeća i stepen sindikalne organizovanosti povezani sa postojanjem saveta zaposlenih, samo kategorija preduzeća sa 10–49 zaposlenih prijavljuje postojanje saveta zaposlenih, i to u manjem obimu (20% ispitanika). U najmanjim i najvećim kategorijama preduzeća saveti zaposlenih ne postoje, pa se može zaključiti da je ovaj oblik zastupanja zaposlenih u crnogorskom uzorku minimalno ili gotovo uopšte nije prisutan, te se njegova uloga u oblikovanju industrijskih odnosa može smatrati marginalnom.

3. Kolektivni ugovori na nivou kompanije i sektora

U Crnoj Gori, zastupljenost kolektivnih ugovora na nivou kompanije takođe je niska sa samo 21% anketiranih kompanija navelo je da poseduje takav ugovor. Ovaj procenat je niži od ukupne stope u regionalnom uzorku (34%). Većina postojećih kolektivnih ugovora (50%) pripada kategoriji najvećih kompanija, dok su preduzeća sa 10–49 zaposlenih (33%) i ona sa 1–9 zaposlenih (17%) prijavila postojanje kolektivnog ugovora. Odnos između veličine kompanije i postojanja kolektivnog ugovora u skladu je sa organizacijom radnih mesta, ali takođe potvrđuje koncentraciju industrijskih odnosa u većim vrstama organizacija.

Odnos između prisustva sindikata i postojanja kolektivnog ugovora može se analizirati putem analize ukrštanja podataka. Nizak nivo industrijskih odnosa kod poslodavca ogleda se u istovremenom odsustvu i sindikata i kolektivnog ugovora kod 79% ispitanika. Analiza pokazuje da 11% preduzeća ima sindikat sa kojim je zaključen kolektivni ugovor na nivou kompanije. Moguće iskrivljenje prikaza je činjenica da 7% ispitanika navodi postojanje važećeg kolektivnog ugovora na nivou kompanije iako nemaju sindikalnu reprezentaciju, iako je za takve ugovore po crnogorskom zakonu neophodan reprezentativni sindikat.

Pored nivoa kompanije, nizak nivo sektorske aktivnosti u regionu odražava se i u udelu sektorskih kolektivnih ugovora: manjina ispitanika, 37%, prijavila je postojanje kolektivnog ugovora u svom sektoru. Međutim, ovaj procenat je viši u poređenju sa ugovorima na nivou kompanije (21%) i sa ukupnim uzorkom iz CIE regiona (27%), što ukazuje

na relativnu vitalnost sektorskog sistema. Crnogorski uzorak time ilustruje efektivnost kolektivnog pregovaranja na sektorskom nivou u obezbeđivanju ugovornog pokrića za manja preduzeća, gde bi uloga sindikalizma i kolektivnog pregovaranja na nivou kompanije inače bila zanemarljiva.

4. Percepcije o socijalnom dijalogu

Kao i u drugim zemljama regiona, situacija socijalnog dijaloga u Crnoj Gori može se analizirati na osnovu odgovora koji se odnose na ulogu javnih politika u konsultacijama, kao i stavova u vezi sa određenim specifičnim faktorima koji potencijalno određuju stanje dijaloga.

U skladu sa nalazima iz drugih zemalja, među crnogorskim ispitanicima izražen je snažan skepticizam u pogledu posvećenosti Vlade jačanju sektorskog dijaloga: većina ispitanika (58,6%) se pozicionirala na negativnu stranu Likertove skale, bez jasnog izraza poverenja u posvećenost Vlade. Najizraženija neizvesnost zabeležena je kod najmanjih preduzeća, dok su veće kompanije pokazale podeljenije stavove.

Nasuprot tome, sve kategorije preduzeća pokazuju relativno visok nivo poverenja u efektivno učešće predstavnika poslodavaca u socijalnom dijalogu — skoro 70% ispitanika se slaže ili u potpunosti slaže sa ovom tvrdnjom. Takođe, postoji relativno snažno poverenje u autonomni i nezavisni karakter vođenog dijaloga, iako značajna manjina (27,6%) izražava sumnje po tom pitanju. Pored toga, izražen je visok nivo saglasnosti (delimične ili potpune, 62,7%) u pogledu efektivnosti lobiranja od strane predstavnika poslodavaca.

Suprotno tome, zabeleženo je snažno neslaganje u vezi sa efektivnošću lobiranja pojedinačnih poslodavaca. Ne iznenađuje to što su najveće kompanije, koje se najverovatnije bave ovakvom vrstom aktivnosti, pokazale snažno slaganje (67%) sa individualnim lobiranjem, dok su srednje i male kompanije izrazile više polarizovane stavove. Iz svega se može zaključiti da socijalni dijalog ima određeni stepen legitimnosti i uživa poverenje poslodavaca. Lobiranje poslodavaca je prisutno, ali ispitanici pridaju manji značaj direktnom lobiranju pojedinačnih kompanija, koje se u očima socijalnih partnera verovatno ne doživljava kao alternativa kolektivnom delovanju poslodavaca, a posebno ne kao zamena za socijalni dijalog.

Kada je reč o faktorima koji mogu imati uticaj na sektorski dijalog, crnogorski ispitanici su posebno istakli ekonomske faktore u užem smislu. Poslodavci smatraju da su trenutne ekonomske teškoće presudne: inflacija, rast troškova života i usporavanje privrede. Takođe, kao relevantne prepoznaju i izazove u oblasti zapošljavanja, naročito nedostatak radne snage, rast plata i digitalizaciju. Pored tema koje su neposredno povezane sa ekonomijom i zapošljavanjem, dve globalne krize — ukrajinska kriza (51,7%) i pandemija koronavirusa (72,4%) — izdvojene su kao posebno važne u crnogorskom uzorku. Suprotno tome, stavovi su bili podeljeni u vezi sa energetsom krizom, sajber bezbednošću, pravom na isključenje, migracijama i prirodnim katastrofama. Dakle, među faktorima koji određuju socijalni dijalog, crnogorski poslodavci najviše značaja pridaju „tradicionalnim“ ekonomskim faktorima, uz geopolitičke šokove koji (takođe) utiču na region, poput sukoba u Ukrajini i pandemije koronavirusa.

5. Stavovi o sektorskim temama

Povratne informacije o mogućim temama za sektorski socijalni dijalog pružaju dragocene uvide u prioritete crnogorskih poslodavaca. Među različitim pitanjima, kao najvažniji su se izdvojili prestanak radnog odnosa i organizacija radnog vremena, koje je 82,8% ispitanika označilo kao značajne. Slede ih dodatne naknade uz platu i zaštita zdravlja i bezbednost na radu, sa 75,9% podrške.

Četiri najvažnije teme odražavaju prepoznavanje poslodavaca da je važno zadržati na dnevnom redu takozvane klasične teme socijalnog dijaloga. Slično tome, stručno osposobljavanje i obuke, kao i sektorske minimalne zarade, takođe su pozitivno ocenjene i privukle značajnu pažnju ispitanika (72,4%). Ovo može ukazivati na to da kompanije uopšteno prepoznaju značaj razvoja radne snage i, s obzirom na snažnu prisutnost sektora malih i srednjih preduzeća, otvorene su za regulisanje minimalnih zarada na sektorskom nivou. Zanimljivo je da 88,5% ispitanika smatra da su zarade predviđene kolektivnim ugovorima u skladu sa potrebama radnika, ali postoji manja saglasnost (53,8%) u pogledu toga da li se razvijaju inovativna rešenja za nadoknadu rastućih troškova života.

S druge strane, uočena je niska zainteresovanost za teme kao što su uznemiravanje na radu, aktivno starenje ili zapošljavanje migranata, pri čemu je procenat saglasnosti ispod 50%. Sličan obrazac može se primetiti i za ekološku i socijalnu održivost, koje takođe uživaju relativno nisku podršku — samo 41,4% saglasnih. Posebno snažno neslaganje izraženo je u vezi sa ulogom socijalnih partnera u rešavanju razlike u platama među polovima (gender pay gap), što je jedini aspekt upitnika u kojem je „neslaganje“ imalo apsolutnu većinu sa 58,6% svih odgovora.

Zaključno, crnogorski poslodavci ulogu socijalnog dijaloga prepoznaju prvenstveno u rešavanju pitanja koja se smatraju „tradicionalnim“ i koja se tiču osnovnog radnog zakonodavstva i radnih odnosa. Nesigurnost i odbacivanje savremenijih pitanja povezanih sa tržištem rada može biti znak niskog nivoa susretanja kompanija sa ovakvim regulativama ili internim inicijativama, ali može ukazivati i na opšti skepticizam prema ovim temama. Ipak, treba napomenuti da je ova vrsta uočene indiferendnosti relativna — prepoznata kao izraženija unutar crnogorskog uzorka, dok je znatno manje uočljiva u poređenju sa drugim državama članicama.

6. Alternativni načini određivanja minimalne zarade

Poslodavci u Crnoj Gori iskazuju interesovanje za mogućnost određivanja minimalnih zarada putem nacionalnih ili sektorskih kolektivnih ugovora, što je potvrđeno odgovorima iz upitnika: 48,3% ispitanika se u potpunosti slaže, a dodatnih 13,8% delimično se slaže sa uključivanjem minimalnih zarada u sektorske kolektivne ugovore. Još snažnija je saglasnost kada je reč o opštim (ne isključivo zaradama povezanim) prednostima sektorskih ugovora za određenu industriju — 75,9% ispitanika se slaže ili delimično slaže sa prednostima ove vrste ugovora.

Konkretno, uvođenje sektorskih pregovora o minimalnoj zaradi moglo bi podstaći poslodavce da se učlane u sektorske organizacije — 79,3% ispitanika izjavilo je da bi se u tom slučaju priključili udruženju poslodavaca iz svoje delatnosti. Ipak, poslodavci ne smatraju nužno da su sektorski ugovori najbolja alternativa postojećem sistemu: nacionalno pregovarane kolektivne minimalne zarade — iako uz malu razliku — uživaju čak i veću podršku, pri čemu se 69% ispitanika delimično ili u potpunosti slaže sa ovakvim pristupom.

Sveukupno, uzorak pokazuje da bi poslodavci u Crnoj Gori podržali određivanje obaveznih minimalnih zarada na nivou kolektivnog pregovaranja (sektorskom ili nacionalnom), pri čemu pokazuju snažno poverenje u sam proces sektorskog pregovaranja.

7. Klimatske promene i ESG angažovanje

Kada je reč o klimatskim promenama, mišljenja među crnogorskim kompanijama su podeljena. Odgovori pokazuju značajne razlike između pojedinih sektora: najveća osetljivost na klimatske promene zabeležena je u sektoru usluga (42,9%), dok je sektor proizvodnje jasno odbacio značaj ove teme (66,7% se u potpunosti ne slaže). Slično polarizovana slika uočena je i u pitanjima da li kolektivni ugovori odražavaju promene u cenama energije i da li klimatske promene imaju ulogu u socijalnom dijalogu — u oba slučaja većina se ne slaže, uz izražene razlike između sektora usluga i proizvodnje. Ove značajne međusektorske razlike mogu se objasniti različitim percepcijama „zelenih“ mera, naročito u vezi sa potencijalnim uticajem industrijske tranzicije. Ipak, samo 13,4% ispitanika se slaže sa tvrdnjom da će globalno zagrevanje uticati na poslodavce u narednih deset godina, što ukazuje na skepticizam i opštu distanciranost od diskursa o klimatskoj politici — bez obzira na sektor.

Ovaj skepticizam je znatno manje izražen kada je reč o ESG aktivnostima (ekološkim, društvenim i upravljačkim pitanjima). Ukupno 55,5% ispitanika se delimično ili u potpunosti slaže da bi predstavnici zaposlenih trebalo da učestvuju u diskusijama o ESG temama. Ipak, i ovde je uočljiv raskol između sektora proizvodnje i sektora usluga: dok se 66,7% ispitanika iz sektora proizvodnje u potpunosti ne slaže, 47,6% onih iz sektora usluga se u potpunosti slaže sa tom tvrdnjom.

8. Zaključci ankete

Na osnovu odgovora iz ankete, u Crnoj Gori se ocrtava sistem radnih odnosa koji je u skladu sa opštim karakteristikama šireg regiona Centralne i Istočne Evrope (CIE). Gustina sindikalnog članstva je niska i uglavnom koncentrisana u većim preduzećima, dok su saveti zaposlenih gotovo potpuno odsutni. Istovremeno, sektor malih i srednjih preduzeća (MSP) — koji u pravilu funkcioniše bez lokalnog sindikalnog tela — i dalje je dominantan. Uprkos tome, poverenje u proces socijalnog dijaloga u Crnoj Gori deluje relativno više u poređenju sa drugim zemljama u regionu, što je omogućilo zaključenje nacionalnih i sektorskih kolektivnih ugovora u prethodnim godinama.

Crnogorski poslodavci i dalje očekuju da se socijalni dijalog fokusira na tradicionalna pitanja radnog prava i ekonomije, kao što su zarade, prestanak radnog odnosa, uređenje radnog vremena i zaštita zdravlja i bezbednost na radu. Većina ispitanika izrazila je podršku regulisanju minimalne zarade putem nacionalnih ili sektorskih kolektivnih ugovora. Ipak, savremenije teme — poput razlike u platama među polovima, uznemiravanja na radnom mestu,

klimatskih promena i ekološke održivosti — još uvek nisu čvrsto ušle u agendu socijalnog dijaloga. Skepticizam prema ekološkim i „zelenim“ temama naročito je izražen.

Rezultati ankete ukazuju na to da, za razliku od nekih drugih zemalja CIE regiona, u Crnoj Gori postoje institucionalne osnove za vođenje pregovora na nacionalnom i sektorskom nivou. Crnogorsko iskustvo pokazuje da širenje uloge socijalnog dijaloga može poslužiti kao sredstvo za indirektno uključivanje MSP sektora — od kojih mnoga nemaju lokalne sindikalne partnere — u konsultativne procese. Gledajući unapred, bilo bi preporučljivo proširiti tematski obuhvat socijalnog dijaloga van tradicionalnih radno-pravnih i ekonomskih pitanja, sa većim naglaskom na savremene izazove kao što su razlika u zaradama među polovima, klimatske promene i razvoj pregovaračke infrastrukture sposobne da odgovori na ove teme.

IV. ZAKLJUČCI I PREPORUKE

Crna Gora predstavlja ilustrativan primer kako nacionalni i sektorski socijalni dijalog mogu da se razvijaju čak i u privredi koju pretežno čine mala i srednja preduzeća. Kao zemlja Zapadnog Balkana koja teži pristupanju Evropskoj uniji, politika Crne Gore sve više se oblikuje u skladu sa evropskim okvirima, kao što su Evropski stub socijalnih prava i Direktiva EU o minimalnoj zaradi, koja postavlja cilj od 80% pokrivenosti² kolektivnim pregovaranjem. Ovaj kontekst naglašava važnost jačanja mehanizama nacionalnog i sektorskog socijalnog dijaloga kao ključnih poluga napretka, uz istovremeno prepoznavanje suštinske uloge lokalnih struktura u kojima su organizacije poslodavaca i sindikata ukorenjene.

Nalazi iz ankete i intervju ukazuju na to da, prema mišljenju ispitanika, glavni izazovi za unapređenje kolektivnog pregovaranja i socijalnog dijaloga u Crnoj Gori nisu toliko ukorenjeni u strukturnim ili ekonomskim ograničenjima, koliko u samoj dinamici pregovaračkog procesa. Ispitanici su naglasili potrebu za jačanjem kapaciteta, pripremljenosti i stručnosti socijalnih partnera — posebno na sektorskom nivou. Ovo sugeriše razvojni put koji bi trebalo da se fokusira na izgradnju institucionalnog znanja, unapređenje pristupa sektorski specifičnim ekonomskim podacima i jačanje pregovaračkih i koordinacionih veština među akterima.

Pored toga, postojeći pravni okvir se percipira kao podsticajno, a ne ograničavajuće okruženje. U tom svetlu, preporučuje se da se razmotre načini za proširenje spektra tema koje se mogu regulisati sektorskim kolektivnim ugovorima — naročito onih koje odražavaju specifične karakteristike i potrebe pojedinih industrija. Umesto deregulacije, cilj bi trebalo da bude omogućavanje nijansiranih i na kontekst prilagođenih regulatornih pristupa. Pandemija COVID-19 jasno je pokazala kako sektorski specifični šokovi — poput onih u turizmu — zahtevaju ciljana i fleksibilna rešenja. Teme kao što su organizacija radnog vremena i zaštita zdravlja i bezbednost na radu, koje su dosledno isticane i u anketnim odgovorima i u intervjuima, predstavljaju ključne oblasti za takav pristup, uz zadržavanje zaštitnih garancija.

Zaključno, put Crne Gore ka unapređenju socijalnog dijaloga leži u produbljivanju dijaloških struktura na svim nivoima, osnaživanju socijalnih partnera znanjem i alatima za efektivno pregovaranje, kao i u povećanju prilagodljivosti sektorskih kolektivnih ugovora u odnosu na ekonomske i društvene izazove u razvoju.

² Direktiva EU 2022/2041 o adekvatnim minimalnim zaradama u Evropskoj uniji, koja podstiče sektorsko kolektivno pregovaranje: član 4(2) Direktive zahteva usvajanje akcionog plana za povećanje pokrivenosti kolektivnim pregovaranjem u svim državama članicama u kojima je ta pokrivenost ispod praga od 80%, koji karakteriše isključivo države članice sa snažno razvijenim sektorskim sistemima [OECD/AIAS ICTWSS, 2023, <https://www.oecd.org/en/data/datasets/oecdaias-ictwss-database.html> (pristupljeno 23. 04. 2025.)].

IZVEŠTAJ O RUMUNIJI

U Rumuniji su socijalni partneri takođe učestvovali u projektu „SEC-CEE – Unapređenje razumevanja uloge sektorskog kolektivnog pregovaranja u vremenu višestrukih kriza u Centralnoj i Istočnoj Evropi (CIE)“. U skladu sa ciljem projekta, zadatak je bio da se izmeri uticaj ključnih ekonomskih faktora na sektorski socijalni dijalog i sistem sektorskog kolektivnog pregovaranja u Rumuniji, kao i da se ispita na koji način sektorsko kolektivno pregovaranje može doprineti prilagođavanju kompanija i njihove radne snage novim izazovima izazvanim post-COVID efektima, sukobom u Ukrajini i globalnim zagrevanjem. Istraživanje je imalo za cilj da utvrdi da li i na koji način socijalni dijalog – posebno na sektorskom nivou – može pomoći ekonomskim akterima u procesu prilagođavanja. Takođe, projekat je imao za cilj da podstakne dijalog o budućnosti sektorskog socijalnog dijaloga u Rumuniji kroz unapred definisano promišljanje o daljem razvoju.

Studija se sastoji iz pet celina. Deo I obuhvata pravni i institucionalni okvir sektorskog kolektivnog pregovaranja u Rumuniji. Deo II predstavlja sažetak intervjua. Deo III donosi sažetak rezultata anketa. Deo IV je prikaz rezultata nacionalnog seminara, odnosno radionice. Deo V donosi zaključke, preporuke i završni pregled.

Delovi I i II ove studije (pravni i institucionalni okvir sektorskog kolektivnog pregovaranja u Rumuniji i sažetak intervjua) zasnovani su na izveštaju Aline Pop i Ionut-a Anghela, pripremljenom za Konfederaciju poslodavaca Concordia, u okviru projekta „SEC-CEE – Unapređenje razumevanja uloge sektorskog kolektivnog pregovaranja u vremenu višestrukih kriza u CIE“ (u daljem tekstu: Izveštaj).

Treba naglasiti da je rumunski izveštaj izuzetno temeljit, precizan i otvorenog pristupa, te se može konstatovati da je njegov sadržaj u potpunosti prikladan za prihvatanje i predstavljanje u okviru ove nacionalne studije.

Deo IV predstavlja rezultate nacionalnog seminara, odnosno radionice, sprovedene na osnovu metodologije koju su dogovorili i realizovali organizatori.

I. PRAVNI I INSTITUCIONALNI OKVIR SEKTORSKOG KOLEKTIVNOG PREGOVARANJA U RUMUNIJI

Sektorsko kolektivno pregovaranje u Rumuniji reguliše Zakon br. 367/2022 o socijalnom dijalogu (u daljem tekstu: Zakon o socijalnom dijalogu). Ovaj zakon je trenutno na snazi i primenjuje se u Rumuniji. Zakon o socijalnom dijalogu zamenio je prethodni Zakon br. 62/2011, koji je usvojen u kontekstu mera štednje koje je rumunska vlada pokrenula kako bi ublažila efekte ekonomske krize koja je počela 2008. godine. Zakon br. 62/2011 predstavljao je promenu paradigme u oblasti sektorskog kolektivnog pregovaranja, jer je taj proces učinio znatno složenijim. Prvo, zakon je uveo nove zahteve za ostvarivanje reprezentativnosti socijalnih partnera na nivou sektora. Drugo, strogo je uslovio mogućnost proširenja ugovora zaključenih na nivou grupa preduzeća na ceo sektor. Treće, zakon je predvideo obaveznost kolektivnog pregovaranja isključivo kod poslodavca (poslodavaca sa više od 21 zaposlenog), čime je proces pregovaranja pomeren na niži nivo.

Posledica ovih triju faktora bilo je nezadovoljstvo sindikata odredbama Zakona br. 62/2011. Međutim, to nezadovoljstvo nije dovelo do značajnih izmena sve do 2022. godine, kada je usvojen novi Zakon o socijalnom dijalogu — Zakon br. 367/2022. Šira rasprava o novom zakonu započela je nakon formiranja ministarstva nadležnog za socijalni i građanski dijalog 2016. godine, koje je (pod različitim nazivima) funkcionisalo do 2020. godine. Kao rezultat, 2018. godine Parlamentu je podnet nacrt zakona o socijalnom dijalogu. Međutim, Senat Rumunije je krajem te godine odbacio predlog, dok Donji dom (odlučujuća instanca) nije odlučivao o njemu sve do 2022. godine, kada je predlog usvojen i postao zakon.

Usvajanje novog Zakona o socijalnom dijalogu odvijalo se u evropskom kontekstu povoljnijem za obnovu osnovnih prava radnika, nakon usvajanja Evropskog stuba socijalnih prava 2017. godine. Od 2019. godine, Specifične preporuke Evropske komisije po zemljama ističu potrebu za unapređenjem socijalnog dijaloga u Rumuniji kao meru za smanjenje neravnoteža na tržištu rada. Preporuke iz 2020. godine posebno su naglasile da je „socijalni dijalog i dalje ograničen, naročito na sektorskom nivou“, dok su „rasprave o izmenama zakona o socijalnom dijalogu i reviziji ekonomskih sektora zastale“ (Evropska komisija, 2020).

Zakon o socijalnom dijalogu usvojen je u Parlamentu u decembru 2022. godine, nakon kratke i fokusirane rasprave o tehničkim izmenama koje je preporučila Međunarodna organizacija rada (ILO).

Novi zakon proširuje pravo na slobodno udruživanje zaposlenih i radnika, ojačava poziciju sindikata (snižavanjem praga reprezentativnosti), olakšava kolektivno pregovaranje kod poslodavca i sektora — uz obavezu da se ono pokrene — i dozvoljava pregovaranje o ugovorima na međusektorskom nivou putem prenosa reprezentativnosti na organizacije višeg ranga.

Kada je reč o konkretnim zakonskim rešenjima, važno je naglasiti da član 97 Zakona 367/2022 propisuje da je kolektivno pregovaranje, koje može da pokrene bilo koji od socijalnih partnera, obavezno na nivou poslodavaca sa najmanje 10 zaposlenih/radnika, kao i na nivou sektora kolektivnog pregovaranja. Međutim, zakon ne predviđa obavezu zaključenja kolektivnih ugovora o radu (CLU) kao rezultat pregovora, jer bi to bilo u suprotnosti sa principom slobode pregovaranja koji propisuje ILO.

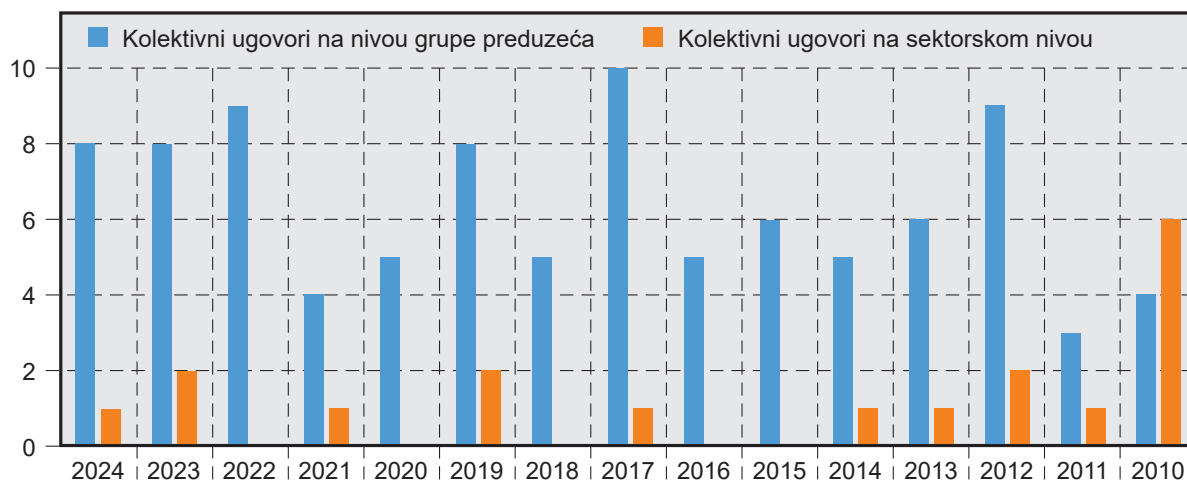
Radi podsticanja sektorskog kolektivnog pregovaranja, prag reprezentativnosti za sindikalne federacije snižen je sa 7% na 5% ukupnog broja zaposlenih/radnika na nivou sektora. Pored toga, Zakon o socijalnom dijalogu omogućava proširenje kolektivnih ugovora na ceo sektor ako poslodavačka udruženja potpisnici ugovora pokrivaju više od 35% zaposlenih u sektoru (što je značajno smanjenje u odnosu na raniji prag od preko 50% iz zakona iz 2011. godine). Proširenje se sprovodi na zahtev bilo koje strane koja učestvuje u dijalogu, uz saglasnost Nacionalnog tripartitnog saveta, i odobrava se odlukom Vlade.

Godinu dana nakon stupanja na snagu Zakona o socijalnom dijalogu, u decembru 2023. godine, naredbom Ministarstva rada i socijalne solidarnosti br. 2311/2023, utvrđeno je 58 sektora kolektivnog pregovaranja, što je dvostruko više u odnosu na prethodni broj sektora. Ovi sektori su sada definisani sa većom specifičnošću, što je bila jedna od preporuka koje je Evropska komisija uputila Rumuniji.

Grafikon ispod prikazuje, u apsolutnim vrednostima, broj zaključenih ugovora na oba nivoa¹ (jedinčni i sektorski).

U oktobru 2024. godine, kolektivni ugovor o radu potpisan u maju 2024. godine na nivou grupe bankarskih preduzeća (koji pokriva 43% zaposlenih u bankarskom sektoru) proširen je na ceo bankarski sektor u Rumuniji, na zahtev sindikalne strane. Ovaj događaj predstavlja presedan u oblasti socijalnog dijaloga, jer je reč o prvom (i za sada jedinom) kolektivnom ugovoru koji se primenjuje erga omnes, tj. na sve zaposlene u sektoru pregovaranja „40. Bankarske aktivnosti“, bez obzira na njihovu sindikalnu pripadnost ili poslodavca. Do proširenja je došlo zahvaljujući smanjenju praga pokrivenosti zaposlenih u sektoru od strane udruženja poslodavaca potpisnika, koje je doneto Zakonom 367/2022, i redefinisaju sektora kolektivnog pregovaranja, pri čemu je bankarski sektor preciznije određen, izdvojen iz šireg sektora „Finansijske, bankarske i osiguravajuće aktivnosti“.

Broj kolektivnih ugovora na nivou grupe preduzeća i na nivou sektora kolektivnog pregovaranja u poslednjih 15 godina



Grafikon 1.: Kolektivni ugovor na nivou grupe preduzeća i sektora u poslednjih 15 godina

Kolektivni ugovor u bankarskom sektoru osmišljen je kao osnova za pregovore za KUG-ove na nivou svake pojedinačne banke, ali ne obavezuje banke da zaključe KUG i kod poslodavca. Ugovor utvrđuje minimalnu zaradu za sektor, koja je viša od one na nivou cele ekonomije koju određuje Vlada, uvodi paket kompenzacionih naknada u slučaju otkaza iz razloga koji nisu povezani sa zaposlenima i određuje način na koji se prekovremeni rad nadoknađuje.

¹ Izvor podataka: <https://dialogsocial.gov.ro/grup-de-unitati/> i <https://dialogsocial.gov.ro/sector-de-activitate/> Pop, Alina – Anghel, Ionut: *Barijere i mogućnosti za poslodavce u Rumuniji da učestvuju u sektorskom kolektivnom pregovaranju*, str. 5.

Dodatno, u sadržaj ugovora je uključen poseban odeljak o jednakim mogućnostima, zabrani diskriminacije i zabrani uznemiravanja, zasnovan na Konvenciji br. 190/2019 o eliminaciji nasilja i uznemiravanja u svetu rada, koju je Rumunija ratifikovala u martu 2024. godine.

Tokom prethodnih 15 godina, broj kolektivnih ugovora zaključenih na nivou sektora kolektivnog pregovaranja bio je skroman. Posebno nakon 2010. godine, većina KUG-ova na ovom nivou odnosila se pretežno na zaposlene u javnom sektoru (obrazovanje, zdravstvo). Broj kolektivnih ugovora zaključenih na nivou grupa preduzeća bio je nešto veći, ali i u ovom slučaju preovladavale su grupe preduzeća koje pružaju različite javne usluge, dok je njihova zastupljenost u privatnoj ekonomiji bila znatno manja.

Sumirajući i analizirajući prethodne stranice i navode, može se zaključiti da Rumunija poseduje jasan pravni okvir za sektorski dijalog i sektorsko kolektivno pregovaranje.

Prema Izveštaju, u prethodnih 15 godina broj kolektivnih ugovora zaključenih na nivou sektora kolektivnog pregovaranja bio je skroman. Kolektivni ugovor koji se primenjuje na ceo bankarski sektor predstavlja potvrdu da Zakon o socijalnom dijalogu obezbeđuje odgovarajući regulatorni okvir.

II. REZIME INTERVJUA

Odabrana su dva sektora: **bankarske aktivnosti i energija, nafta i gas i energetske rudarstvo**.

Sektor „Bankarske aktivnosti” predstavlja novi sektor kolektivnog pregovaranja definisan naredbom ministra rada i socijalne solidarnosti br. 2311/2023, koji je izdvojen iz šireg sektora „Finansijske, bankarske i osiguravajuće delatnosti” koji je prethodno postojao. Prema podacima Nacionalnog instituta za statistiku (INS), sektor kolektivnog pregovaranja „40. Bankarske aktivnosti” obuhvata obavezan prosečan broj zaposlenih od 48.198.

Savet bankarskih poslodavaca u Rumuniji (CPBR), koji je član Konfederacije poslodavaca CONCORDIA, jedina je organizacija poslodavaca sa statusom reprezentativnosti na nivou sektora kolektivnog pregovaranja „Bankarske aktivnosti”. Sa strane sindikata, na sektorskom nivou deluju dve reprezentativne organizacije: Federacija sindikata osiguranja i bankarstva i Federacija sindikata finansijske industrije.

Bankarski sektor je jedini sektor kolektivnog pregovaranja u Rumuniji u kojem trenutno postoji važeći sektorski kolektivni ugovor. Njegova pregovaranja su najpre vođena na nivou povezanih bankarskih preduzeća unutar CPBR, a njegova primena je zatim proširena na ceo sektor, nakon stupanja na snagu Zakona o socijalnom dijalogu 367/2022. Većina sagovornika iz bankarskog sektora bili su predstavnici banaka članica CPBR i direktno su učestvovali u pregovorima.

Sektor „5. Energija, nafta i gas i energetske rudarstvo” nije pretrpeo izmene tokom redefinisivanja sektora kolektivnog pregovaranja 2023. godine.

Među socijalnim partnerima u ovom sektoru, FPE – Federacija proizvođača energije (ranije FPPG – Federacija poslodavaca u oblasti nafte i gasa) i ACUE – Federacija udruženja kompanija za usluge u oblasti energetike, obe članice konfederacije poslodavaca CONCORDIA, imaju status reprezentativnosti na sektorskom nivou. Na sindikalnoj strani deluje pet federacija sa statusom reprezentativnosti: Federacija sindikata GAZ-Rumunija, Nacionalna federacija rudarstva i energetike, Federacija slobodnih i nezavisnih sindikata „Petrol-Energie”, Federacija slobodnih i nezavisnih sindikata „Energetika” i Nacionalna federacija sindikata u elektroprivredi „Univers”.

Obavezan prosečan broj zaposlenih u sektoru kolektivnog pregovaranja „5. Energija, nafta i gas i energetske rudarstvo” iznosi 80.850, prema podacima INS.

U sektoru „5. Energija, nafta i gas i energetske rudarstvo” (u okviru energetike), sektorskih kolektivnih pregovora nije bilo u poslednjih 15 godina. Iako na obe strane socijalnog dijaloga postoje reprezentativne federacije, namere da se otpočnu sektorski pregovori do sada su ostale na nivou deklarativnih izjava. Zbog toga su se intervjui sa predstavnicima sektora energetike uglavnom fokusirali na identifikaciju konkretnih prepreka koje su do sada sprečavale i koje i dalje ometaju početak pregovora, kao i na potencijalne, ali ne nužno i poželjne podsticaje sa strane poslodavaca koji bi mogli doprineti njihovom pokretanju.

Ukupno 18 polustrukturiranih intervjua obavljeno je između 14. oktobra i 22. novembra 2024. godine, sa predstavnicima poslodavaca i sindikata iz dva odabrana sektora.

Postavljena pitanja su bila sledeća:

1. Koji faktori podstiču na sektorsko kolektivno pregovaranje u Vašem sektoru, a koji od njega odvrćaju?
2. Da li možete da identifikujete pravne ili druge prepreke koje otežavaju efektivno pregovaranje, kao i podsticaje koji ga olakšavaju?

3. Po Vašem mišljenju, šta bi doprinelo većoj efikasnosti kolektivnog pregovaranja?
4. Kako su, po Vašem mišljenju, krize (COVID-19, ekonomska, klimatska, rat između Rusije i Ukrajine) uticale na kolektivno pregovaranje u Vašem sektoru?
5. Kako se sektorski socijalni dijalog povezuje sa nacionalnim socijalnim dijalogom? Na primer, da li se na nacionalnom nivou zaključuju tripartitni sporazumi (npr. o minimalnoj zaradi ili radnom vremenu) koji utiču na manevarski prostor socijalnih partnera na sektorskom nivou?
6. Postoje li oblasti regulisanja radnih odnosa koje bi se, po Vašem mišljenju, mogle unaprediti putem sektorskih kolektivnih ugovora? Ako da, koje su to oblasti i sa kakvim mogućim sadržajem? Postoje li teme u Vašem sektoru koje bi bilo korisno uključiti u okvir sektorskog socijalnog dijaloga (uz učešće sindikata)? (na primer: minimalna zarada, zarade, stručno obrazovanje i obuka itd.)
7. Da li je, po Vašem mišljenju, nacionalna regulativa o obaveznoj minimalnoj zaradi dovoljna, ili je opravdana regulativa specifična za sektor? Ukoliko podržavate sektorsku regulaciju, koji su pravni, ekonomski i tržišni razlozi za to? Da li ona može izazvati napetosti među zaposlenima i reprezentativnim organizacijama u različitim sektorima?
8. Da li je regulacija sektorske minimalne zarade odgovarajući instrument za sprečavanje preotimanja zaposlenih među poslodavcima u istom sektoru? Ukoliko nije, na koji način se to može sprečiti?
9. Smatrate li da će širenje automatizacije i robotizacije promeniti percepciju multinacionalnih kompanija da većinu svojih poslova obavljaju preko podružnica u Centralnoj i Istočnoj Evropi zbog nižih troškova rada?
10. Postoji li neka okolnost koja nije pomenuta u pitanjima 1–9, a koju smatrate važnom za situaciju sektorskog socijalnog dijaloga u Vašem sektoru?

Bankarski sektor je jedini među kolektivnim pregovaračkim sektorima u Rumuniji u kojem trenutno postoji važeći sektorski kolektivni ugovor.

Sektor energetike, nafte, gasa i energetske rudarstva karakteriše posebna raznolikost, kako u pogledu specifičnosti obuhvaćenih aktivnosti, tako i u pogledu zanimanja zaposlenih koji čine strukturu ovog sektora.

1. Podsticaji i mogućnosti za sektorsko kolektivno pregovaranje

1.1. Bankarski sektor

Intervjui sa predstavnicima poslodavaca u bankarskom sektoru pokazali su da je kolektivno pregovaranje u ovom sektoru uglavnom bilo podstaknuto sledećim faktorima:

1. Osnivanje i funkcionisanje Saveta bankarskih poslodavaca u Rumuniji (CPBR), kao reprezentativne strukture udruženja poslodavaca u bankarskom sektoru;
2. Klima poverenja stvorena među poslodavcima u bankarskom sektoru;
3. Želja poslodavaca da pokažu stabilnost i ozbiljnost u odnosu prema zaposlenima i klijentima.

Istraživači su navedene razloge objasnili na sledeći način:

Ova tri podsticaja su međusobno povezana i ističu značaj ljudskog i kulturnog faktora u kreiranju funkcionalne asocijativne strukture. Inicijativa za osnivanje CPBR potekla je od izvršnih direktora četiri velike banke u Rumuniji, sve sa većinski stranim kapitalom, koji su imali viziju i želju da se udruže radi efektivnijeg upravljanja odnosima sa socijalnim partnerima iz sindikata. Zapadna kultura iz koje potiču rukovodioci udruženih banaka, a u kojoj postoji tradicija socijalnog dijaloga i veće razumevanje potrebe za pregovorima sa sindikatima, takođe može objasniti nastanak ove inicijative. Osnivanje CPBR 2014. godine olakšalo je komunikaciju i negovanje klime poverenja među poslodavcima u sektoru koji nije raznovrstan u smislu ekonomske delatnosti, ali je izrazito konkurentan.

Želja da se u bankarskom sektoru pokažu stabilnost i ozbiljnost, kao još jedan značajan faktor u podsticanju sektorskog kolektivnog pregovaranja, može se objasniti činjenicom da su banke, za razliku od drugih preduzeća, izuzetno osetljive na javni imidž. Radni spor koji bi bio medijski praćen lako može stvoriti utisak nestabilnosti i posledično dovesti do gubitka klijenata. Takođe, bankarski sektor je izgubio atraktivnost koju je imao pre 10–15 godina, kada je uspevao da privuče brojne visokoobrazovane radnike. Kolektivni ugovori zaključeni na nivou grupe preduzeća unutar CPBR imali su i ulogu u demonstraciji ozbiljnosti poslodavaca prema zaposlenima, kako bi se sprečio ili umanjio njihov odlazak u druge sektore i privukli novi radnici, postajući primeri dobre prakse.

Postojanje pogodnosti ili podsticaja (npr. poreske prirode) za kompanije u sektoru u kojem je zaključenje zajedničkog kolektivnog ugovora dogovoreno, pomenuto je od strane nekih učesnika u studiji kao prilika za širenje sektorskog kolektivnog pregovaranja u Rumuniji.

1.2. Sektor energetike, nafte, gasa i energetske rudarstva

Važno je prethodno istaći da u sektoru energetike, nafte, gasa i energetske rudarstva nije bilo sektorskog kolektivnog pregovaranja u poslednjih 15 godina.

Intervjui sa predstavnicima poslodavaca u ovom sektoru pokazali su da bi kolektivno pregovaranje bilo podstaknuto sledećim faktorima:

- **Bolja organizacija i povezivanje socijalnih partnera:** Postojanje snažnih federacija poslodavaca i sindikata, sa nesumnjivom reprezentativnošću u sektoru, smatra se ključnim za obezbeđivanje klime poverenja u kojoj dijalog može da se odvija.
- **Specifičnija definicija sektora:** Trenutno sektor energetike obuhvata preduzeća različitih profila i izuzetno raznolikih delatnosti, što predstavlja prepreku za sektorsko kolektivno pregovaranje. Zbog toga mnogi sagovornici smatraju da je neophodna revizija sektora kolektivnog pregovaranja, s preciznijim razgraničenjem prema stepenu specifičnosti delatnosti, radi unapređenja socijalnog dijaloga na sektorskom nivou.
- **Promovisanje kulture dijaloga:** U Rumuniji postoji kulturna poteškoća u prihvatanju otvorenog dijaloga. Stvaranje ambijenta u kojem strane mogu otvoreno razgovarati i sarađivati je od suštinskog značaja. To se može postići boljim razumevanjem koristi koje sektorski kolektivni ugovor može doneti, kako za zaposlene tako i za poslodavce.
- **Obrazovanje i obuka lidera:** Lideri kako sindikalnih, tako i organizacija poslodavaca, treba da steknu odgovarajuće znanje iz oblasti socijalnog dijaloga i pregovaranja radi poboljšanja kvaliteta pregovora. Sindikalni lideri bi takođe trebalo da bolje poznaju ekonomsku situaciju svih kompanija u sektoru energetike, kako bi bolje razumeli posledice svojih zahteva.
- **Ekonomski i poreski podsticaji:** Poslodavci bi mogli biti motivisani da učestvuju u sektorskim pregovorima ukoliko bi imali koristi, poput poreskih olakšica ili jasnih ekonomskih prednosti za njihov sektor.
- **Podsticajan zakonodavni okvir:** Nedavne izmene Zakona o socijalnom dijalogu, koje imaju za cilj promovisanje kolektivnog pregovaranja, mogu podstaći dijalog ako su jasno definisane i efektivno sprovedene. Za sada, Zakon o socijalnom dijalogu, koji je revidiran 2022. godine radi podsticanja kolektivnog pregovaranja, nije imao taj efekat. Međutim, mišljenja sagovornika iz sektora energetike o tome kako zakon može da se unapredi nisu usklađena. Sa jedne strane, sindikalni predstavnici smatraju da su potrebne jasne zakonske odredbe koje ne samo da nalažu početak pregovora, već i njihovo završavanje kolektivnim ugovorom na sektorskom nivou, uz uvođenje sankcija. Sa druge strane, predstavnici poslodavaca veruju da zakon treba da ostavi više slobode socijalnim partnerima da odluče da li žele da započnu pregovore i zaključe sektorske ugovore. Zakonska obaveza kolektivnog pregovaranja kod poslodavca i sektora ima paradoksalan efekat, jer poslodavci koji su već potpisali ugovor kod poslodavca ne vide korisnost sektorskog kolektivnog ugovora.
- **Spoljni pritisak vlade ili EU:** Pritisak evropskih institucija, poput Nacionalnog plana oporavka i otpornosti (NRRP), ili prioritetno tretiranje sektora od strane vlade kao strateški važnog na nacionalnom nivou, mogli bi predstavljati snažan spoljni podsticaj za pokretanje sektorskih pregovora.
- **Unutrašnji pritisak zaposlenih:** Sindikalni članovi i zaposleni uopšte mogu podstaći pregovore izražavanjem svojih potreba, ali je za to potrebno da budu bolje informisani i angažovani u radu sindikata kojem pripadaju.

Rumunski istraživači ističu da sa stanovišta poslodavaca nisu svi navedeni podsticaji ocenjeni kao primereni. Na primer, spoljni pritisak ili jačanje zakonske obaveze za vođenje sektorskih pregovora nisu mere koje su poslodavci podržali.

2. Pravno-institucionalne i druge prepreke

2.1. Bankarski sektor

Učesnici istraživanja iz bankarskog sektora identifikovali su tri glavne kategorije faktora koji mogu blokirati ili otežati sektorsko kolektivno pregovaranje:

- ljudski faktori
- zakonski/pravni faktori
- ekonomski faktori

Ljudski faktori: Nedostatak poverenja između socijalnih partnera; teškoća kod nekih poslodavaca da prevaziđu predrasude u vezi sa deljenjem informacija unutar udruženja poslodavaca; strah da bi transparentnost mogla ugroziti konkurenciju u sektoru. Takođe, napete relacije između poslodavaca i sindikata u okviru pojedinačnih banaka mogu izazvati strah da bi takve tenzije eskalirale na sektorskom nivou. Bilo je primera u kojima su sindikati, nezadovoljni ishodom pregovora kod poslodavca, pokušali da ista pitanja nametnu i u sektorskim pregovorima.

Zakonske prepreke: Ne postoje prepreke u užem smislu, jer važeći zakon omogućava i podstiče socijalni dijalog, čak ga i propisuje kao obavezan kod poslodavca (preko 10 zaposlenih) i na sektorskom nivou. Ipak, postoje zakonodavne odredbe koje mogu obeshrabiliti pregovore. Prvo, **prekomerna regulacija u oblasti rada** (detaljno propisana prava zaposlenih) ostavlja malo prostora za dogovor socijalnih partnera. Drugo, **član 155 Zakona 367/2022** omogućava zaposlenima pravo na štrajk protiv socio-ekonomske politike Vlade, čak i u vreme važenja kolektivnih ugovora, što poslodavcima uklanja ranije garancije protiv štrajka tokom važenja ugovora.

Ekonomski faktori: Iako ređe spominjani, neki ispitanici su ukazali na budžetska ograničenja, posebno kod manjih banaka, koje možda neće biti u mogućnosti da ispoštuju odredbe sektorskih kolektivnih ugovora koje se tiču naknada i drugih dodatnih prava zaposlenih.

2.2. Sektor energetike, nafte i gasa i energetskog rudarstva

Prepreke i barijere koje blokiraju kolektivno pregovaranje u sektoru „Energetika“ koje su istakli predstavnici poslodavaca obuhvataju sledeće:

Raznolikost preduzeća u sektoru: Sektor energetike je veoma raznolik i uključuje državne i privatne kompanije sa veoma različitim delatnostima – od rudarstva do proizvodnje, distribucije i snabdevanja energijom. Ova raznolikost otežava identifikovanje zajedničkih ciljeva i postizanje kolektivnog ugovora koji bi bio primenjiv na sve.

Kompleksnost procesa: Potreba za usklađivanjem interesa velikog broja aktera i prevazilaženje strukturnih razlika među preduzećima čine pregovarački proces izuzetno složenim. Velike i male firme imaju različite prioritete, a uvođenje zajedničkih platnih razreda ili benefita putem sektorskog kolektivnog ugovora može stvoriti tenzije, posebno ako ih mala i srednja preduzeća ne mogu finansijski izdržati.

Postojanje kolektivnih ugovora kod poslodavca: U većini firmi u sektoru energetike postoje snažni sindikati i tradicija kolektivnog pregovaranja na nivou pojedinačnih firmi. Zaposleni su već pokriveni tim ugovorima, a često su i ti pregovori napeti i teški. To dodatno obeshrabruje poslodavce da ulaze u pregovore na sektorskom nivou, gde bi se tenzije mogle dodatno intenzivirati.

Strah poslodavaca od nerazumnih sindikalnih zahteva: Mnogi poslodavci izbegavaju sektorske kolektivne ugovore, strahujući da bi oni mogli dovesti do previsokih povećanja plata, dodatnih finansijskih pritisaka i gubitka konkurentnosti, naročito kod manjih firmi.

Nedostatak zaštite od štrajkova zaposlenih: Kao i u bankarskom sektoru, i ovde se smatra da novi Zakon o socijalnom dijalogu obeshrabruje poslodavce jer omogućava pravo na štrajk čak i za zaposlene koji su pokriveni važećim kolektivnim ugovorima.

Fragmentacija sindikata: Brojni mali sindikati, često i međusobno konkurentski, kao i sujeta pojedinih sindikalnih lidera, onemogućavaju koherentnost pregovora i formiranje jakih reprezentativnih federacija u sektoru energetike. Snižavanje praga reprezentativnosti sindikata u novom zakonu dodatno pojačava ovu fragmentaciju i komplikuje pregovore.

Prekomerna zakonska regulativa: Radno zakonodavstvo je veoma detaljno i ostavlja malo prostora za fleksibilnost u pregovorima. Obaveza pregovaranja na oba nivoa – preduzeća i sektora – dodatno komplikuje proces i ograničava mogućnosti dogovora.

Nedostatak poverenja i stvarnog dijaloga između strana: Pregovori se često doživljavaju kao formalnost, bez istinskog dijaloga između sindikata i poslodavaca. Ovo je širi kulturni problem u Rumuniji, gde se pregovori često izbegavaju ili oponašaju.

Nedovoljno znanja i obrazovanja za dijalog: Kod sindikalnih lidera i predstavnika poslodavaca primećen je nedostatak znanja o kolektivnom pregovaranju, što ograničava mogućnosti za postizanje obostrano korisnih rešenja.

Ove prepreke ukazuju na potrebu za zakonodavnim reformama, konsolidacijom sindikata i razvojem kulture socijalnog dijaloga u sektoru energetike.

3. Efektivnost sektorskog kolektivnog pregovaranja

3.1. Bankarski sektor

Kada je reč o efektivnosti sektorskog kolektivnog pregovaranja, istraživači su istakli ljudske faktore kao ključne:

Da bi se sektorski pregovori uspešno zaključili, neophodno je, s jedne strane, povećati stepen profesionalizacije sindikalnih predstavnika i njihove pregovaračke sposobnosti, a s druge strane, podići svest poslodavaca o važnosti socijalnog dijaloga i o ulozi sindikata.

Sindikalni predstavnici koji se profesionalno bave sindikalnim radom treba da imaju bolje razumevanje makroekonomskih kretanja i specifičnosti sektora. Na taj način mogu bolje razumeti perspektivu poslodavaca. Sa druge strane, poslodavci treba da razumeju zašto je socijalni dijalog važan i koje prednosti im može doneti dobra saradnja sa sindikatima.

3.2. Sektor energetike, nafte, gasa i energetskog rudarstva

Slično kao i u bankarskom sektoru, istraživači su i ovde naglasili ljudske faktore kao presudne. Sagovornici u istraživanju veruju da bi uklanjanje prethodno pomenutih prepreka moglo podstaći početak sektorskih pregovora.

Kako bi pregovori bili efektivni, neophodno je da se proces pregovaranja temelji na transparentnosti i iskrenom dijalogu između poslodavaca, sindikata i zaposlenih, pri čemu je međusobno poverenje odlučujući faktor za napredak. Važno je da sindikalni predstavnici i zaposleni imaju pristup relevantnim ekonomskim podacima, kako bi njihovi zahtevi bili razumni i argumentovani.

Takođe, broj učesnika u pregovorima treba smanjiti i strukturirati, kako bi se izbegao haos i nedostatak koordinacije. Kreiranje okvira opštih principa koji bi vodili pregovore – kao što su razumnost zahteva i njihova izvodljivost – moglo bi pomoći stranama da pristupe pregovorima s ciljem pronalaženja zajedničkih rešenja, a ne rigidnog insistiranja na sopstvenim pozicijama.

4. Uticaji nedavnih kriza

4.1. Bankarski sektor

Prema analizi, pandemija COVID-19 je definitivno imala značajan uticaj, i to na sledeći način:

Tokom pandemije, vlada je produžila važenje svih kolektivnih ugovora kojima bi inače istekao rok tokom vanrednog stanja i još 90 dana nakon njegovog završetka. Na taj način je i prvi kolektivni ugovor, potpisan 2018. godine na nivou grupe preduzeća članica CPBR-a, bio produžen, dok su novi pregovori pokrenuti tek 2022. godine.

Pandemija je donela nove teme u kolektivne pregovore (bilo na nivou pojedinačna preduzeća ili grupe preduzeća), kao što su:

bezbednost zaposlenih na radu, uslovi za rad na daljinu (teleworking), novi paketi beneficija, koji nisu nužno vezani za indeksaciju plata. Interesovanje poslodavaca za nezbednost i zdravlje radnika, ali i za očuvanje radnih mesta u bankama, doprinelo je jačanju poverenja između socijalnih partnera i podstaklo kolektivne pregovore.

Ekonomska kriza koja je usledila nakon pandemije dovela je do izraženije teme indeksacije plata usled inflacije, ali su sindikati pokazali veću fleksibilnost i razumevanje, uzevši u obzir nepredvidivost uzrokovanu krizom.

Ukrajinska kriza, prema analizi, **nije imao uticaj** na kolektivno pregovaranje u bankarskom sektoru.

4.2. Sektor energetike, nafte, gasa i energetskog rudarstva

U sektoru energetike, zdravstvena kriza izazvana pandemijom COVID-19 takođe je bila značajno istaknuta, ali se dodatno pominje i energetska kriza:

Sagovornici su govorili o uticaju kriza na pregovore i odnose između poslodavaca, sindikata i zaposlenih, ali se to odnosilo isključivo na pregovore kod poslodavca, jer sektorski pregovori nisu vođeni.

Pandemija je podstakla koheziju između sindikata i poslodavaca, jer su zajednički morali da reaguju brzo i efektivno, posebno imajući u vidu da je sektor energetike od vitalnog značaja i da aktivnosti nisu mogle da budu prekinute.

Uveden je rad od kuće, gde god je to bilo moguće, što je otvorilo nove zahteve sindikata za kompenzaciju dodatnih troškova rada od kuće.

Inflacija i druge ekonomske poteškoće koje su usledile nakon zdravstvene krize dovele su do pojačanih zahteva zaposlenih za povećanje plata, što je dodatno opteretilo preduzeća. U takvom kontekstu, interesovanje za pokretanje ili nastavak pregovora je opalo, jer su se i poslodavci i sindikati više bavili upravljanjem krizom i očuvanjem postojećih operacija.

Energetska kriza, mere vlade za ograničavanje cena energije, kao i embargo prema kompanijama iz Ruske Federacije, dodatno su povećali troškove za kompanije, smanjivši raspoložive resurse za ispunjavanje sindikalnih zahteva.

5. Značaj socijalnog dijaloga na sektorskom nivou u poređenju sa nacionalnim

5.1. Bankarski sektor

Predstavnici poslodavaca i sindikata zauzimaju različite stavove po ovom pitanju.

Važno je napomenuti da od 2010. godine u Rumuniji više ne postoji jedinstveni kolektivni ugovor na nacionalnom nivou.

Predstavnici poslodavaca u bankarskom sektoru, koji su učestvovali u ovom istraživanju, smatraju da je socijalni dijalog na sektorskom nivou značajniji od dijaloga na nacionalnom nivou. Po njihovom mišljenju, svaki sektor ima specifičnosti i drugačiji pristup radnoj snazi, pa bi reprezentativni socijalni partneri na sektorskom nivou trebalo da imaju veća ovlašćenja u pregovorima po pitanju radnih odnosa njihovom sektoru. Takođe, navode da je zakonodavstvo o radu u Rumuniji već vrlo detaljno, što ostavlja malo prostora za dodatne pregovore na nacionalnom nivou.

Sindikalni predstavnici smatraju da je socijalni dijalog na nacionalnom nivou takođe važan i da bi zaključenje kolektivnog ugovora na ovom nivou bilo korisno, jer bi mogao poslužiti kao osnova za dalju regulaciju na sektorskom i jedničnom nivou.

5.2. Sektor energetike, nafte, gasa i energetskog rudarstva

Sagovornici iz sektora energetike izneli su različite stavove o odnosu nacionalnog i sektorskog socijalnog dijaloga, u zavisnosti od toga koju stranu predstavljaju.

Sindikalni predstavnici smatraju da je kolektivni ugovor na nacionalnom nivou važna osnova kojom bi se mogla utvrditi minimalna prava za sve zaposlene i time podstaći pregovori na sektorskom nivou.

Perspektiva poslodavaca se razlikuje. Neki smatraju da bi minimalistički nacionalni ugovor, zasnovan na opštim principima, mogao poslužiti kao polazna osnova za detaljnije pregovore na sektorskom i jedničnom nivou, stvarajući koherentnu hijerarhiju kolektivnih ugovora. Međutim, većina veruje da takav ugovor nije realan u Rumuniji, zbog različitih interesa sindikata, poslodavaca i vlade. Oni ističu da bi vlada i poslodavci verovatno bili protiv nacionalnog kolektivnog ugovora, jer bi on smanjio fleksibilnost u upravljanju tržištem rada i dao veću moć sindikatima. Dodatno, velike kompanije u sektoru energetike su većinom u državnom vlasništvu, pa bi svako povećanje troškova povezano sa dodatnim pravima zaposlenih, propisanim kroz nacionalni ugovor, imalo uticaj na državni budžet.

Sektorski pregovori se i dalje vide kao pogodan okvir za rešavanje specifičnih pitanja sektora, ali su ograničeni fragmentacijom sindikata i teškoćama u formiranju jedinstvenog okvira koji bi bio primenljiv na kompanije sa različitim ekonomskim uslovima.

Mnogi sagovornici veruju da su pregovori kod poslodavca (preduzeća) najučinkovitiji, jer omogućavaju precizno prilagođavanje lokalnim uslovima. Nacionalni ili sektorski ugovori se doživljavaju kao **previše** opšti ili teško primenljivi.

6. Optimalne teme za uključivanje u sektorski socijalni dijalog

6.1. Bankarski sektor

Prema mišljenju sagovornika koji predstavljaju poslodavce, oblasti koje bi mogle biti unapređene (u poređenju sa postojećom regulativom) uključivanjem u sektorski socijalni dijalog u bankarskom sektoru su: obrazovanje i obuke, standardi zanimanja i kvalifikacija, organizacija rada na daljinu, borba protiv uznemiravanja, promocija inkluzije na radnom mestu.

6.2. Sektor energetike, nafte, gasa i energetskog rudarstva

U sektoru energetike, sektorski kolektivni pregovori mogli bi, prema mišljenju ispitanika, da obuhvate sledeće važne teme:

Utvrđivanje standarda za radne uslove prilagođene specifičnostima sektora, kao što su: pravila o bezbednosti i zdravlju na radu (OSH), potrebna zaštitna oprema, regulisano radno vreme za opasne poslove.

Uvođenje jedinstvenih zahteva za sve poslodavce u sektoru, uključujući i one koji učestvuju na javnim tenderima, doprinosilo bi ne samo zaštiti zaposlenih već i smanjenju razlika između velikih kompanija i manjih učesnika ili eksternih izvođača/usluga. Kreiranje okvira koji podstiče održivost i odgovornost kompanija u sektoru, kroz uključivanje regulativa o kvalitetu usluga i operativnoj bezbednosti, čime bi se obezbedila fer konkurencija među kompanijama.

Garancija minimalnih prava poput socijalne zaštite, nediskriminacije, pravične naknade i drugih opštih principa, kojima bi se obezbedio pravičan tretman zaposlenih. Ove teme mogle bi postati važan deo dnevnog reda sektorskog socijalnog dijaloga u cilju boljeg usklađivanja prava i standarda u sektoru.

7. Minimalna zarada

7.1. Bankarski sektor

Većina ispitanika iz banaka smatra da bi minimalna zarada trebalo da se pregovara na sektorskom nivou, jer svaki sektor ima svoje specifičnosti. Minimalna zarada je uvedena u kolektivni ugovor koji je pregovaran na nivou grupacije bankarskih preduzeća, na zahtev sindikata, ali i kako bi se pokazalo da je bankarski sektor jedan od onih u kojima se rad mlađih zaposlenih ceni.

Sektorski određena minimalna zarada ne može sprečiti migraciju zaposlenih ka drugim sektorima ili između poslodavaca unutar bankarskog sektora, jer oni koji migriraju uglavnom nisu oni koji primaju minimalnu zaradu.

7.2. Sektor energetike, nafte i gasa i energetskog rudarstva

Stavovi ispitanika o određivanju minimalne zarade, bilo na nacionalnom ili sektorskom nivou, se razlikuju, ali većina podržava sektorski pristup iz sledećih razloga:

Nacionalna minimalna zarada se smatra nedovoljnom za kompleksne sektore, poput energetike, u kojima rad zahteva visok stepen kvalifikacije. Na primer, kvalifikovani električar ne bi prihvatio nacionalnu minimalnu zaradu. Zbog toga bi određivanje minimalne zarade po sektorima, putem kolektivnog pregovaranja, uzelo u obzir složenost rada i zahteve tržišta rada u tom sektoru, ali i specifičnosti i ekonomske granice samog sektora.

Sektorska minimalna zarada bi mogla da spreči nelojalnu konkurenciju između velikih i malih aktera, koji ponekad isplaćuju isključivo nacionalni minimum. Ovo bi standardizovalo troškove rada i smanjilo migraciju zaposlenih između kompanija unutar istog sektora.

Određivanje sektorske minimalne zarade smatra se pravednijim i efikasnijem za kompleksne industrije poput energetike. Ipak, ovaj model bi trebalo da funkcioniše paralelno sa nacionalnom minimalnom zaradom, koja obezbeđuje osnovni standard za sve industrije i suzbija rad na crno. Sektorsko kolektivno pregovaranje je od suštinskog značaja za prilagođavanje zarada ekonomskim realnostima svakog pojedinačnog sektora.

8. Efekti robotizacije i automatizacije

8.1. Bankarski sektor

U bankarskom sistemu, digitalizacija i tehnologija su prilično razvijene. Ovi procesi su promenili i nastaviće da menjaju percepciju i zaposlenih i poslodavaca, jer podjednako utiču na obe strane. Poslodavci značajno smanjuju troškove rada, ali to ne znači automatsko otpuštanje zaposlenih, već može značiti i pronalaženje novih pozicija za te radnike unutar kompanije, gde mogu doneti veću dodatnu vrednost.

Zaposleni treba da prihvate promene i budu svesni mogućnosti koje one donose. Pruža im se podrška za sticanje novih kvalifikacija, imajući u vidu da je bankarski sektor postao manje atraktivan od drugih sektora, a poslodavci su zainteresovani da zadrže svoj kvalifikovani kadar, u kontekstu nedostatka radne snage u Rumuniji.

8.2. Sektor energetike, nafte i gasa i energetsko rudarstvo

Automatizacija i robotizacija u sektoru energetike donose koristi u pogledu efektivnosti i smanjenja troškova, ali istovremeno donose izazove u vidu smanjenja broja radnih mesta i potrebe za profesionalnom prekvalifikacijom.

Kolektivno pregovaranje bi trebalo da se razvije u pravcu uključivanja obuke i razvoja zaposlenih, čime bi se obezbedila održiva tranzicija ka novim tehnološkim zahtevima. Za sada se kod poslodavca u okviru kolektivnih pregovora sindikati bave pitanjem smanjenja broja zaposlenih, ali su ti razgovori uglavnom kratkoročne prirode, umesto da budu usmereni na buduće osposobljavanje radnika za prilagođavanje novim realnostima na radnom mestu.

9. Bilo kakve okolnosti koje nisu pomenute u pitanjima 1–9

Nisu iznete dodatne primedbe – sve je objašnjeno u odgovorima na pitanja od 1 do 9.

10. Zaključci

U potpunosti se slažemo sa zaključcima koje su formulisali autori rumunskog izveštaja, što se jasno može zaključiti nakon analize sledećeg:

Sektorsko kolektivno pregovaranje u Rumuniji nalazi se u ranoj fazi razvoja, pod uticajem nedavno izmenjenog zakonodavnog okvira koji, međutim, i dalje ne stimuliše delotvoran socijalni dijalog. Fragmentacija sindikata i nedostatak ujedinjenog predstavljanja poslodavaca dodatno komplikuju proces, dok ekonomske razlike između velikih i malih kompanija, raznolikost delatnosti i zanimanja zaposlenih otežavaju uspostavljanje opštih sektorskih sporazuma.

Detaljna uporedna analiza dva sektora omogućila je uvid u znatne razlike u postignutom napretku:

Bankarski sektor pokazuje potencijal dobro strukturisanog dijaloga, sa funkcionalnim sektorskim kolektivnim ugovorom i (već) izgrađenom tradicijom kolektivnog pregovaranja. Faktori koji su doprineli ovom ishodu uključuju zapadnu organizacionu kulturu među rukovodiocima banaka, potrebu za stabilnošću i očuvanjem dobre javne slike, kao i okupljanje poslodavaca kroz CPBR (Poslodavačka organizacija bankarskog sektora Rumunije)

Sektor energetike, s druge strane, karakteriše velika raznolikost kompanija, fragmentacija sindikata i izostanak sektorskog kolektivnog pregovaranja u poslednjih 15 godina. Prepreke sektorskom pregovaranju uključuju složenost procesa, visoku opštost u definisanju sektora, različite interese aktera i prekomernu zakonsku regulativu, koja ograničava fleksibilnost i saradnju između socijalnih partnera.

U oba sektora, inicijative za pokretanje sektorskog kolektivnog pregovaranja povezane su sa potrebom izgradnje poverenja među socijalnim partnerima i sa potencijalnim ekonomskim i reputacionim koristima. Takođe, u oba sektora se prepoznaje da su obrazovanje rukovodilaca iz sveta biznisa i sindikata, kao i promocija kulture dijaloga, ključni faktori za jačanje kolektivnog pregovaranja. Moguće poreske ili ekonomske olakšice za kompanije koje učestvuju u ovim procesima viđene su kao zajednička šansa za podsticanje socijalnog dijaloga.

Oba sektora suočavaju se sa sličnim preprekama koje ometaju razvoj efektivnog i održivog socijalnog dijaloga. Nedostatak poverenja među socijalnim partnerima, teškoće u prevazilaženju predrasuda vezanih za transparentnost i strah poslodavaca od preteranih zahteva sindikata predstavljaju česte barijere. Dodatno, zakonska prenormiranost ograničava fleksibilnost kolektivnog pregovaranja, dok fragmentacija sindikata smanjuje koherenciju i kapacitet za reprezentaciju i pregovaranje, naročito u sektoru energetike. Ovi izazovi su pojačani opštim nedostatkom obrazovanja i obuke u oblasti socijalnog dijaloga, što pogađa i poslovne i sindikalne lidere, umanjujući mogućnosti za istinski i efektivan dijalog. Pored toga, postojanje kolektivnih ugovora na nivou pojedinačnih preduzeća, koji su često rezultat teških i napetih pregovora, obeshrabruje poslodavce da se upuste u sektorsko pregovaranje, gde bi tenzije mogle dodatno da eskaliraju.

Nedavne krize (pandemija, inflacija, energetska kriza) ukazale su na potrebu za saradnjom između socijalnih partnera, ali i na teškoće u primeni mehanizama dijaloga u uslovima ekonomske nestabilnosti. U oba sektora, zdravstvena kriza je privremeno podstakla koheziju između sindikata i poslodavaca, ali su naknadni ekonomski efekti zakomplikovali odnose. U sektoru energetike, energetska kriza, inflacija i odluka vlade o ograničavanju cena energije dodatno su umanjili raspoložive resurse za kolektivno pregovaranje i produbili razlike između velikih i malih kompanija u pogledu mogućnosti za dodelu dodatnih prava zaposlenima.

Kako bi sektorsko kolektivno pregovaranje postalo realnost, neophodno je aktivno uključivanje svih socijalnih partnera – sindikata, udruženja poslodavaca i državnih organa. Profesionalizacija predstavnika, kreiranje fleksibilnijeg i jasnijeg zakonodavnog okvira, kao i podsticanje poverenja i transparentnosti su od ključnog značaja. Autentičan dijalog, zasnovan na zajedničkim interesima i prilagođen specifičnostima svakog sektora, može sektorsko pregovaranje transformisati iz teorijske mogućnosti u stvarni alat za unapređenje radnih uslova i ekonomsku konkurentnost.

11. Preporuke iz Rumunskog izveštaja za jačanje sektorskog socijalnog dijaloga

Niz mera mogao bi doprineti stvaranju povoljnijeg okruženja za uspešno sektorsko kolektivno pregovaranje, jačajući time i industrijske odnose i ekonomsku konkurentnost.

Profesionalizacija socijalnih lidera

Sindikati i organizacije poslodavaca moraju ulagati u obuku svojih lidera, sa naglaskom ne samo na poznavanje radnog zakonodavstva i pregovaračkih tehnika, već i na bolje razumevanje makroekonomije i sektorskih specifičnosti. To može doprineti kvalitetu pregovora i izgradnji poverenja među.

Kreiranje fleksibilnog zakonodavnog okvira

Neophodno je preispitivanje Zakona o socijalnom dijalogu i radnog zakonodavstva u celini, kako bi se socijalnim partnerima dalo više autonomije u iniciranju i vođenju pregovora, uz istovremeno smanjenje zakonske prenormiranosti.

Redefinisanje pojedinih sektora kolektivnog pregovaranja

Pojedini sektori kolektivnog pregovaranja, kao što je sektor „Energetika, nafta i gas i energetske rudarstvo“, trebalo bi da se redefinišu u skladu sa stepenom specifičnosti kompanija i delatnosti koje obavljaju.

Promocija kulture dijaloga

Organizovati informativne kampanje i zajedničke radionice za poslodavce i sindikate o prednostima socijalnog dijaloga, uključujući i primere dobre prakse (kao što je bankarski sektor).

Smanjenje fragmentacije organizacija

Konsolidovati sindikate i udruženja poslodavaca u manji broj organizacija sa stvarnom reprezentativnošću, koje će biti u stanju da efektivno pregovaraju.

Ekonomске olakšice za kompanije koje zaključuju sektorske sporazume

Pružanje poreskih olakšica ili drugih ekonomskih podsticaja kompanijama koje usvajaju kolektivne ugovore na sektorskom nivou može doprineti uspešnom zaključivanju sektorskih pregovora.

Uključivanje eksternih aktera

Vlada i evropske institucije mogu podsticati socijalni dijalog putem umerenog zakonodavnog pritiska, izbegavajući pri tome rigidno nametnute mere.

Nadležni organi na nacionalnom i evropskom nivou treba da ohrabre autonomiju socijalnih partnera prihvatanjem njihovih predloga kao bipartitno pregovaranih mera i politika, čime se obezbeđuje legitimitet koji proističe iz dogovora samih partnera.

III. ODGOVORI NA UPITNIK I NJIHOVA EVALUACIJA

1. Pregled rumunskog uzorka

Istraživanje je sprovedeno 2024. godine uz učešće Mađarske, Crne Gore, Rumunije, Srbije, Slovačke i Slovenije. Ciljna populacija bile su kompanije koje posluju u navedenim zemljama. Ukupno 344 ispitanika popunilo je upitnik; nažalost, mnogi su napustili upitnik pre nego što su ga završili. U Rumuniji je veličina uzorka iznosila 44 ispitanika, uključujući i one koji nisu odgovorili, a teorijska maksimalna margina greške bila je 15,1 %.

Čak i u ovom nacionalnom uzorku, zbog visokog nivoa neodgovaranja (21 % podataka nedostaje), samo je 28 upitnika (63,6 % ukupnog uzorka) bilo podobno za analizu. Iako je uzorak smanjene veličine, smatramo da pruža relevantne uvide u trenutno stanje socijalnog dijaloga, kolektivnog pregovaranja i percepciju ovih pitanja u preduzećima na sektorskom nivou u Rumuniji.

U uzorku iz prerađivačke industrije (NACE kodovi A, B, C, D, E), udeo poslodavaca sa 10–49 zaposlenih iznosi 8,33 %, sa 50–249 zaposlenih 25 %, a sa 250 i više zaposlenih 66,67 %. Uzorku nedostaju poslodavci sa 9 ili manje zaposlenih.

U uzorku iz sektora usluga (NACE G–U), udeo poslodavaca sa 9 ili manje zaposlenih iznosi 18,75 %, sa 10–49 zaposlenih 6,25 %, sa 50–249 zaposlenih 6,25 %, a sa 250 i više zaposlenih 68,75 %.

U Rumuniji nije anketiran nijedan subjekat iz građevinske industrije (NACE F).

2. Prisustvo sindikata i saveta zaposlenih

U Rumuniji, rezultati upitnika pokazuju da je prisustvo sindikata ograničeno: 46 % kompanija izjavilo je da nema sindikat. Velike kompanije (preko 250 zaposlenih) dominiraju: 87 % njih ima sindikate. Istovremeno, kompanije sa 50–249 zaposlenih beleže znatno niži procenat: samo 13 % ima sindikate.

Ova proporcija uglavnom je u skladu sa opštim trendom u regionu, gde su sindikalne aktivnosti koncentrisane u većim organizacijama.

Kompanije sa 9 ili manje i 10–49 zaposlenih predstavljaju „praznu tačku” u tom pogledu, jer nije zabeleženo prisustvo sindikata.

Verovatnoća postojanja saveta zaposlenih naglo raste s veličinom preduzeća: 67 % kompanija sa više od 250 zaposlenih prijavilo je postojanje takvog tela. Ovo ukazuje na veću verovatnoću institucionalizovanih oblika zastupanja zaposlenih u velikim kompanijama. Savet zaposlenih ima i 50 % poslodavaca sa 50–249 zaposlenih, kao i 50 % onih sa 10–49 zaposlenih. Posebno je interesantno da čak 33 % kompanija sa do 9 zaposlenih takođe ima savet zaposlenih. Može se zaključiti da su saveti zaposlenih prisutni u značajnom broju kod poslodavaca svih veličina.

3. Kolektivni ugovori na nivou kompanija i sektora

U Rumuniji je zastupljenost kolektivnih ugovora na nivou kompanije (ili pogona) relativno visoka: samo 26 % kompanija je izjavilo da nema kolektivni ugovor, dok je 74 % kompanija izjavilo da ima kolektivni ugovor kod poslodavca.

U Rumuniji 0 % poslodavaca sa do 9 zaposlenih, 5 % kompanija sa 10–49 zaposlenih, 20 % kompanija sa 50–249 zaposlenih i 75 % kompanija sa 250 i više zaposlenih imali su kolektivni ugovor. Može se zaključiti da je prisustvo i zastupljenost kolektivnih ugovora izuzetno izražena u velikim kompanijama i da postoji jasna povezanost između veličine preduzeća i postojanja kolektivnog ugovora.

Na sektorskom nivou: u Rumuniji je 23 % ispitanika izjavilo da ima kolektivni ugovor na nivou industrije. Ovaj procenat odgovara proseku šest zemalja učesnica u istraživanju, gde je taj prosek iznosio 27 %.

4. Stanje socijalnog dijaloga

Stanje socijalnog dijaloga u Rumuniji procenjeno je na osnovu odgovora koji se odnose na ulogu socijalnog dijaloga u kreiranju javnih politika. Na pitanje da li je nacionalna vlada posvećena podsticanju socijalnog dijaloga na sektorskom nivou, odgovori su bili sledeći: 32,14 % se ne slaže, 14,29 % se donekle ne slaže, 3,57 % se slaže, 21,43 % se donekle slaže. U firmama sa 50–249 zaposlenih, raspodela odgovora bila je: 25 % se slaže, 50 % se donekle slaže, 25 % se i slaže i ni ne slaže. U firmama sa 250 i više zaposlenih, raspodela je sledeća: 0 % se slaže, 15,79 % donekle se slaže, 21,05 % neutralno, 15,79 % donekle se ne slaže, 36,84 % se ne slaže, 10,53 % se u potpunosti ne slaže.

Percepcija rumunskih ispitanika o uključenosti organizacija poslodavaca u kreiranje nacionalnih ekonomskih i socijalnih politika putem socijalnog dijaloga je uglavnom pozitivna (više od 53 % se slaže i više od 32 % se donekle slaže). To pokazuje da u Rumuniji postoji snažno uverenje u uticaj poslodavačkih organizacija, pri čemu preovlađuju odgovori koji izražavaju saglasnost.

Naročito visok nivo slaganja prisutan je u firmama sa do 9 zaposlenih (66,67 % se slaže) i srednje velikim firmama (50–249 zaposleni – 25 % se slaže). Neophodno je naglasiti da u firmama sa 10–49 zaposlenih – 100 % se slaže!

Uticaj lobiranja poslodavačkih organizacija na ekonomske i/ili socijalne politike na nacionalnom nivou u Rumuniji ocenjen je sličnim stepenom poverenja: 50% ispitanika se slaže sa ovom tvrdnjom, dok se dodatnih 36% delimično slaže.

Može se zaključiti da većinski udeo saglasnih odgovora ukazuje na visoku percipiranu efektivnost lobističkih aktivnosti.

Shodno tome, kapacitete poslodavaca za kreiranje politika većine rumunskih poslodavaca vide kao stvarna priliku, pri čemu dominiraju odgovori „slažem se”, što ukazuje na izraženo poverenje u uticaj ovih organizacija.

Najoptimističniji u ovom pogledu su mala preduzeća (1–9 zaposlenih), gde je čak 100% ispitanika dalo saglasan odgovor. Kod preduzeća sa 10–49 zaposlenih, 50% se delimično slaže, dok je kod onih sa 50–249 zaposlenih taj udeo 25%. U kategoriji preduzeća sa više od 250 zaposlenih, 15,79% se slaže, a 21,06% se delimično slaže.

Ovi rezultati ukazuju na dosledno uverenje u uticaj lobiranja poslodavaca, nezavisno od veličine preduzeća.

Rumunska preduzeća, takođe, iskazuju pozitivan stav u pogledu mogućnosti za otvoren dijalog sa socijalnim partnerima. Najveći procenat odgovora odnosi se na saglasnost (35,71%) i delimičnu saglasnost (25,00%). Odgovori i slažem se čine 10,71%, dok se 14,29% delimično ne slaže, 10,71% ne slaže, a 3,57% se u potpunosti ne slaže. Ukupno

gledano, dominantni su pozitivni odgovori, što ukazuje na postojanje uverenja u efektivnost individualnog lobiranja od strane poslodavaca.

Iako su odgovori raznovrsni u zavisnosti od veličine preduzeća, Rumunija i dalje pokazuje dosledan obrazac snažne saglasnosti u svim kategorijama, što sugerise uniformno uverenje u uticaj individualnog lobiranja.

Na pitanje da li sektorski socijalni dijalog i sektorska regulativa rada mogu doprineti smanjenju nepredvidivosti na tržištu rada, Rumunija pokazuje izrazitu saglasnost. Čak 60,714% ispitanika se slaže sa ovom tvrdnjom, dok se 14,286% delimično slaže. Stopa i slažem se i ne slažem se čini 10,714%, delimično se ne slaže 3,571%, ne slaže se 7,143%, a 3,571% se u potpunosti ne slaže. Ovi podaci ukazuju na snažno poverenje u efektivnost mehanizama socijalnog dijaloga i regulative, koje se dosledno potvrđuje kroz sve veličine preduzeća.

Konačno, uticaj pandemije COVID-19 na socijalni dijalog ocenjen je kao značajan od strane visokog procenta ispitanika (42,857%), dok se dodatnih 14,286% delimično slaže sa ovom ocenom.

Rumunija pokazuje jedan od najviših nivoa saglasnosti među ispitanim zemljama, sa dominantnim odgovorima „slažem se“, što ukazuje na široko rasprostranjenu percepciju značajnog uticaja. Ovaj obrazac snažne saglasnosti dosledno se pojavljuje kod preduzeća svih veličina, što sugerise ujednačeno shvatanje uticaja pandemije.

Na pitanje o uticaju sukoba u Ukrajini, Rumunija iskazuje snažan konsenzus – 28,571% ispitanika se slaže, a 17,857% se delimično slaže. Ovi odgovori dominiraju, što ukazuje na široko rasprostranjenu percepciju značajnog uticaja rata. Posebno je značajno da je stopa saglasnosti kod preduzeća sa 10–49 zaposlenih 100%.

Kada je reč o uticaju inflacije na sektorski dijalog, zabeležen je visok stepen saglasnosti – 57,14% ispitanika se slaže, što ukazuje na široku percepciju važnosti ovog faktora. Posebno visoke stope saglasnosti beleže se kod preduzeća sa 10–49 zaposlenih (100%), sa 50–249 zaposlenih (75%) i sa 250 i više zaposlenih (52,63%).

U pogledu usporavanja privrede, Rumunija takođe beleži izraženu saglasnost – 53,571% ispitanika se slaže sa tvrdnjom o značajnom uticaju. Vredni pažnje su sledeći podaci po veličini preduzeća: 100% saglasnosti kod preduzeća sa 10–49 zaposlenih, 66,67% kod onih sa 1–9 zaposlenih, 50% kod preduzeća sa 50–249 zaposlenih i 47,37% kod preduzeća sa 250 i više zaposlenih.

Posebno visoka koncentracija odgovora „slažem se“ (71,429%) ukazuje na široku percepciju da porast troškova života značajno utiče na socijalni dijalog. Ovaj procenat je naročito izražen kod sledećih grupa: 100% kod preduzeća sa 10–49 i 50–249 zaposlenih, 66,67% kod onih sa 1–9 zaposlenih i 63,16% kod preduzeća sa 250 i više zaposlenih.

Takođe je uočen trend opšte saglasnosti kada je u pitanju uticaj rasta plata na socijalni dijalog – 46,429% se slaže, a 21,429% delimično se slaže. Najveće stope saglasnosti zabeležene su kod preduzeća sa 250 i više zaposlenih (52,63%) i kod onih sa 10–49 zaposlenih (50%).

U vezi sa energetsom krizom, u Rumuniji je zabeležena izražena i generalno ujednačena saglasnost. Ukupna stopa saglasnosti iznosi 42,857%. Po veličinama preduzeća, stopa saglasnosti iznosi: 50% kod preduzeća sa 10–49 i 50–249 zaposlenih, 33,33% kod onih sa 1–9 zaposlenih i 42,11% kod preduzeća sa 250 i više zaposlenih.

Što se tiče uticaja digitalizacije, rumunski ispitanici pokazuju izraženu tendenciju ka saglasnosti, što ukazuje na doslednu percepciju uticaja digitalizacije na socijalni dijalog. Stopu saglasnosti beleži 25% ispitanika, dok se 17,857% delimično slaže. Ove stope ukazuju da digitalizacija ima uticaj na socijalni dijalog. Saglasnost je dosledna u svim veličinama preduzeća.

Kada je reč o radu na daljinu i drugim atipičnim oblicima rada, Rumunija pokazuje snažan i dosledan trend saglasnosti. Odgovor „slažem se“ beleži 32,143%, dok je „delimično se slažem“ prisutno kod 25% ispitanika. Ova snažna saglasnost prisutna je u svim veličinama preduzeća: stopa saglasnosti iznosi 36,84% za preduzeća sa 250 i više zaposlenih, 25% za preduzeća sa 50–249 zaposlenih, 33,33% za preduzeća sa 1–9 zaposlenih. Za preduzeća sa 10–49 zaposlenih, stopa delimične saglasnosti iznosi 50%.

Pravo na isključenje – karakteristična je izražena podeljenost. Odgovor „i slažem se i ne slažem se“ beleži najvišu stopu – 42,857%, dok odgovor „slažem se“ beleži 14,286%, a „delimično se slažem“ 26%. Ove stope ukazuju da pravo na isključenje nema uticaj na socijalni dijalog.

Zanimljivo je da se odgovor „slažem se“ pojavljuje isključivo u velikim preduzećima (250+ zaposlenih – 21,05%). Odgovor „delimično se slažem“ prisutan je samo kod preduzeća sa 250 i više zaposlenih (26,32%) i kod preduzeća sa 50–249 zaposlenih (50%). Ova dva odgovora („slažem se“ i „delimično se slažem“) se uopšte ne pojavljuju u druge dve kategorije preduzeća (1–9 i 10–49 zaposlenih).

Uticaj prirodnih katastrofa – odgovor „i slažem se i ne slažem se“ ima najvišu stopu i iznosi 46,43%, dok odgovor „slažem se“ beleži 10,71%, a „delimično se slažem“ 17,86%. Ove stope ukazuju da prirodne nepogode nemaju uticaj na socijalni dijalog.

Zanimljivo je da se odgovor „slažem se“ pojavljuje isključivo kod velikih preduzeća (250+ zaposlenih – 15,79%). Odgovor „delimično se slažem“ prisutan je u tri kategorije preduzeća: kod preduzeća sa 250 i više zaposlenih (15,79%), kod preduzeća sa 50–249 zaposlenih (25%) i kod preduzeća sa 1–9 zaposlenih (33,33%). Odgovor „i slažem se i ne slažem se“ beleži čak 100% kod preduzeća sa 10–49 zaposlenih.

Sajber bezbednost – Rumunija pokazuje izraženu i doslednu saglasnost, sa najvišom stopom odgovora „slažem se“ (17,86%) među svim analiziranim zemljama, što ukazuje na jasnu percepciju značajnog uticaja sajber bezbednosti na socijalni dijalog. Stopa delimične saglasnosti iznosi 21,43%. Rumunija beleži dosledan trend snažne saglasnosti u svim veličinama preduzeća, pri čemu dominiraju odgovori „slažem se“ i „delimično se slažem“, što ukazuje na ujednačenu percepciju uticaja sajber bezbednosti na socijalni dijalog bez obzira na veličinu firme.

Kada je reč o uticaju migracija, u Rumuniji je uočena izražena saglasnost. Stopa odgovora „slažem se“ iznosi 28,571%, dok je „delimično se slažem“ takođe 28,571%, a odgovor „i slažem se i ne slažem se“ beleži 32,143%. Odgovor „slažem se“ ima najvišu stopu kod preduzeća sa 1–9 zaposlenih (50%), 33,33% za preduzeća sa 10–49 zaposlenih i 31,5% za preduzeća sa 250 i više zaposlenih. Kod preduzeća sa 50–249 zaposlenih, odgovor „slažem se“ se ne pojavljuje, dok je najzastupljeniji odgovor „delimično se slažem“ (75%).

5. Procena potencijalnih tema za sektorski socijalni dijalog

Povratne informacije o mogućim temama za sektorski socijalni dijalog pružaju dragocen uvid u prioritete rumunskih poslodavaca. Među različitim temama koje su razmatrane, „zaštita zdravlja i bezbednost na radu“ izdvojila se kao najvažnija, sa čak 92,9% podrške, što ukazuje na njen izuzetni značaj. Stručno obrazovanje i dualno obrazovanje/praksa – 89,3%, Prestanak radnog odnosa – 82,1%, Radno vreme i referentni period – 82,1%, Fleksibilni radni uslovi – 78,6%, Socijalno i zdravstveno osiguranje – 71,4%, Dodatne zarade i benefiti – 71,4%, Sprečavanje uznemiravanja na radu (harassment) – 71,4%.

Ovi rezultati ukazuju da poslodavci i dalje prepoznaju i vrednuju klasične teme radnog prava – kao što su bezbednost i zdravlje na radu, stručno usavršavanje, prestanak radnog odnosa, radno vreme i elementi zarade – kao ključne oblasti za kolektivno pregovaranje i dijalog sa sindikatima.

Gotovo jednoglasna podrška temi „bezbednost i zdravlje na radu“ potvrđuje temeljni značaj ove oblasti u zakonodavnom okviru i njen potencijalni uticaj na unapređenje radnih uslova, ukazujući na širok društveni i organizacioni konsenzus.

S druge strane, primetan je izraženiji nivo neslaganja kada je reč o temama poput „zapošljavanja migrantskih radnika“ i „ekološke održivosti“. Ovakvi odgovori mogu ukazivati na određenu zabrinutost u društvu, otpor prema promenama ili nedostatak jasnih politika u ovim oblastima. To istovremeno osvetljava mogući raskorak između ekonomskih potreba i društvenih vrednosti.

6. Alternativni načini određivanja minimalne zarade

Odgovori na upitnik koji se hipotetički odnosi na određivanje minimalne zarade putem nacionalnih ili sektorskih kolektivnih ugovora pružaju sledeću sliku:

Na tvrdnju da „kolektivni ugovori o minimalnoj zaradi treba da se zaključuju na sektorskom nivou“, u Rumuniji je zabeležena najviša saglasnost, sa dominantnim odgovorom „slažem se“ (64,29%), što ukazuje na snažan konsenzus o neophodnosti zaključivanja sektorskih kolektivnih ugovora o minimalnoj zaradi.

Na tvrdnju da „kolektivni ugovori o minimalnoj zaradi treba da se zaključuju na nacionalnom nivou“, Rumunija takođe beleži jedan od najviših nivoa saglasnosti, sa dominantnim odgovorom „slažem se“ (50%), što takođe ukazuje na snažan konsenzus o važnosti nacionalnog nivoa u regulisanju minimalne zarade.

Tvrdnja da „sektorski ugovori o zaradama koriste industriji“ takođe beleži veoma visok nivo saglasnosti (57,14%).

Važno je napomenuti da su svi navedeni odgovori nezavisni od veličine preduzeća i od toga da li poslodavac već ima kolektivni ugovor.

Na pitanje da li bi razmotrili učlanjenje u sektorsku organizaciju poslodavaca ukoliko bi se u pregovorima uključivala i pitanja sektorskih zarada, dominiraju odgovori „da“ (39,3%), dok je 21,4% ispitanika odgovorilo „ne“, a 39,3% je već član sektorske organizacije.

7. Klimatske promene i ESG aktivnosti

Na tvrdnju da se klimatske promene smatraju važnim pitanjem, saglasno je trećina poslodavaca (30,8%), dok se 34,6% delimično slaže. Odgovor „ni slažem se ni ne slažem se“ dalo je 19,2% ispitanika, dok se 7,7% delimično ne slaže, a još 7,7% se ne slaže. Nije zabeležen nijedan odgovor „u potpunosti se ne slažem“. Zanimljivo je da u sektoru proizvodnje

procenti saglasnosti (45%) i neslaganja (45%) značajno odskaku u odnosu na sektor usluga, gde se sa izjavom slaže 20%, delimično slaže 27%, a 33% se i slaže i ne slaže.

Na pitanje da li kolektivni ugovori odražavaju promene cena energije, zabeleženi su gotovo identični rezultati kao i u prethodnom pitanju, kako po procentima, tako i po sektorima (proizvodnja i usluge).

Značajan broj ispitanika ne vidi globalno zagrevanje kao relevantan problem u narednih 10 godina. Na pitanje da li će globalno zagrevanje imati uticaj na poslodavce u tom periodu, samo 7,7% se slaže, dok se 3,8% delimično slaže. Čak 50% ispitanika dalo je neutralan odgovor, dok se 19,2% delimično ne slaže, 7,7% ne slaže, a 11,5% potpuno ne slaže. Ovakva raspodela ukazuje na izražen skepticizam i distanciranost od klimatskih politika. Nasuprot tome, kada je reč o ESG (ekološki, društveni i upravljački) aktivnostima, ovakav stepen distanciranosti nije primećen. Ukupno 42,3% poslodavaca saglasno je ili delimično saglasno (38,5%) sa tvrdnjom da su predstavnici zaposlenih (npr. sindikalni predstavnici, članovi saveta zaposlenih ili upravnih odbora) uključeni u rasprave o ESG temama, što ukazuje na potencijalno inkluzivniji pristup pitanjima održivosti.

IV. PREZENTACIJA REZULTATA NACIONALNOG SEMINARA U RUMUNIJU / RADIONICE

Tendencije i pokretačke snage koje će oblikovati socijalni dijalog u narednoj deceniji

TENDENCIJE	POKRETAČKE SNAGE	MOGUĆE AKTIVNOSTI (Predloženo od strane učesnika)
Povećana ekonomska konkurentnost	Ekonomski rast i ubrzana digitalizacija: Ekonomski prosperitet podstiče preduzeća da povećaju efektivnost, produktivnost i inovacije, što dodatno pojačava tržišnu konkurenciju..	Ulaganje u napredne tehnologije, podsticanje razvoja veština radne snage, finansiranje i inkubacija inovativnih startapova, kreiranje ciljanih poslovnih strategija, unapređenje programa stručnog obrazovanja i obuka
Automatizacija procesa	Visok stepen usvajanja digitalnih tehnologija: Sve veća zavisnost od naprednih tehnologija i softverskih rešenja prirodno vodi ka automatizaciji rutinskih i ponavljajućih poslova.	Sprovođenje programa profesionalne prekvalifikacije, obezbeđivanje kontinuirane stručne edukacije, uspostavljanje inicijativa za digitalnu pismenost, razvoj specifičnih obuka za prilagođavanje automatizaciji
Smanjeno interesovanje za sindikalno organizovanje	Visok nivo automatizacije, smanjena potreba za radnom snagom: Automatizacija dovodi do smanjenja tradicionalnih radnih mesta, što slabi ulogu sindikata i otežava kolektivno pregovaranje.	Redefinisanje i modernizacija uloga sindikata i poslodavaca, kreiranje digitalnih platformi za dijalog između predstavnika zaposlenih i poslodavaca, jačanje digitalnih komunikacionih kapaciteta sindikata.
Pojava novih radnih mesta	Ekonomski rast i širenje tržišta: Privredni rast i rastuća potrošačka tražnja stimulišu nastanak novih oblika zapošljavanja i radnih mesta.	Razvoj fleksibilnih kolektivnih ugovora, uvođenje fleksibilnih i hibridnih modela rada, obezbeđivanje dodatnih benefita za zaposlene, podsticanje zadržavanja zaposlenih kroz redovne tim-building inicijative
Povećana konkurencija na tržištu rada	Rast mogućnosti za zapošljavanje i zasićenje tržišta: Povećanje broja otvorenih radnih mesta privlači veći broj kandidata, što dodatno pojačava konkurenciju za dostupne pozicije..	Obezbediti stabilnost radne snage putem sporazuma o sigurnosti zaposlenja; Značajno ulagati u profesionalni razvoj i sertifikaciju; Obezbediti stručno obrazovanje prilagođeno potrebama tržišta koje se dinamično menja.
Prisilna profesionalna prekvalifikacija	Ekonomski pad i ubrzana digitalizacija: Ekonomska nestabilnost u kombinaciji sa brzim tehnološkim promenama potiskuje radnu snagu iz tradicionalnih radnih uloga.	Proaktivno identifikovati i pratiti ugrožena radna mesta; Uspostaviti sektorski specifične programe prekvalifikacije; Ojačati partnerstva između javnog i privatnog sektora; Omogućiti lakši pristup stručnoj karijernoj savetodavnoj podršci.
Veća volja za kolektivno pregovaranje	Ekonomski pad i potreba za saradnjom: Finansijski pritisci i nesigurnost zaposlenja čine kolektivne ugovore privlačnim kao zaštitne mere za zaposlene..	Sprovoditi informativne i zagovaračke kampanje koje ističu značaj i koristi socijalnog dijaloga; Obučavati specijalizovane pregovarače radi efikasnijeg sprovođenja procesa kolektivnog pregovaranja; Obezbediti finansijske resurse za primenu postignutih sporazuma.

TENDENCIJE	POKRETAČKE SNAGE	MOGUĆE AKTIVNOSTI (Predloženo od strane učesnika)
Promena geopolitičkog okvira	Međunarodne političke i ekonomske promene: Promenjena međunarodna dinamika, politike i savezništva utiču na domaće ekonomske prilike i društvenu stabilnost.	Uspostaviti zaštitne politike za očuvanje nacionalnih ekonomskih interesa; Podsticati međusektorsku saradnju; Sprovesti strateško planiranje radne snage u cilju prilagođavanja promenama na međunarodnom tržištu.
Očuvanje tradicionalnih sektora	Stagnacija u digitalizaciji: Spora primena digitalnih rešenja onemogućava razvoj ekonomskih sektora, čime se očuvavaju tradicionalne ekonomske aktivnosti i radna mesta.	Povećati neposredni socijalni dijalog; Obezbediti fiskalne podsticaje za tradicionalne sektore; Podsticati postepenu digitalizaciju unutar postojećih industrija; Ulagati u obrazovne programe prilagođene potrebama tradicionalnih delatnosti.
Povećana potrošnja resursa	Nizak stepen usvajanja inovacija i digitalne efektivnosti: Bez digitalne efektivnosti, preduzeća i dalje u velikoj meri zavise od tradicionalnih i resursno intenzivnih metoda rada..	Omogućiti pojednostavljene mehanizme finansiranja za inovacione inicijative; Uvesti kurikule iz oblasti digitalizacije u obrazovni sistem; Podsticati održive prakse upravljanja resursima.
Smanjenje broja radnih mesta	Ekonomske pad: Smanjena privredna aktivnost dovodi do pada prihoda preduzeća, što ih primorava na smanjenje obima poslovanja ili zatvaranje, sa posledničim gubitkom velikog broja radnih mesta.	Razviti ciljanje programe profesionalne prekvalifikacije; Produžiti trajanje naknada za nezaposlene; Obezbediti psihološko i profesionalno savetovanje; Uspostaviti strateške međusektorske programe podrške zapošljavanju..
Porast društvenih tenzija	Veća nezaposlenost i smanjena socijalna sigurnost: Ekonomska neizvesnost i nesigurnost zaposlenja povećavaju društveno nezadovoljstvo, što može dovesti do nemira i konflikata.	Diversifikovati oblike zapošljavanja (npr. skraćeno radno vreme, deljenje radnog mesta, rad na daljinu); Podsticati razvoj inicijativa za samozapošljavanje; Uvesti privremene fiskalne podsticaje za samozaposlene; Povećati dostupnost psihološke i socijalne savetodavne podrške.
Pritisak na budžete socijalne pomoći	Veća nezaposlenost i socijalna nesigurnost: Rast stope nezaposlenosti povećava potrebu za državnim socijalnim uslugama, što značajno opterećuje budžetske resurse.	Podsticati raznovrsne mogućnosti zapošljavanja (rad od kuće, rad na daljinu, deljenje radnog mesta); Ohrabrivati i olakšavati privremeni rad u inostranstvu; Razvijati strateška partnerstva javnog i privatnog sektora u finansiranju, radi smanjenja zavisnosti od socijalne pomoći.
Pogoršanje socijalnog dijaloga	Ekonomske pritisak i smanjeni organizacioni kapaciteti: Finansijske teškoće primoravaju poslodavce i sindikate da prioritet daju opstanku i kratkoročnim rešenjima, zanemarujući dugoročni socijalni dijalog i pregovore.	Kreirati posvećene digitalne platforme za socijalni dijalog dostupne na daljinu; Ažurirati i unaprediti zakone o radu i regulativu u oblasti socijalnog dijaloga; Obezbediti obuke za sprovođenje socijalnog dijaloga na daljinu.
Otpor prema birokratskim reformama	Spor digitalni razvoj: Nevoljnost ili nemogućnost brzog usvajanja digitalnih alata održava zastarele birokratske procese, što usporava napredak i ograničava inovacije..	Značajno ulagati u inovacije poslovnih procesa i usavršavanje zaposlenih; Obezbediti sveobuhvatne obuke iz oblasti digitalizacije; Pojednostaviti birokratske procedure putem integracije tehnoloških rešenja; Uspostaviti jasne strateške ciljeve za modernizaciju administrativnih sistema.
Ulaganja u automatizaciju	Dostupnost finansijskih sredstava, ali zaostajanje u digitalizaciji: Iako su finansijska sredstva dostupna, organizacije ostaju tehnološki nerazvijene, što nameće potrebu za ciljanim ulaganjem u automatizaciju.	Proširiti nacionalnu digitalnu infrastrukturu; Obezbediti namenska nacionalna i EU sredstva za projekte automatizacije i digitalizacije; Pokrenuti programe obuke i edukacije iz oblasti digitalnih veština i pismenosti na različitim profesionalnim nivoima.

Iz prethodno navedenog može se zaključiti da su učesnici identifikovali ukupno 16 različitih tendencija. Za svaku od tih tendencija prepoznate su pokretačke snage, kao i moguće aktivnosti koje bi mogle doprineti odgovoru na izazove koje te tendencije nose.

V. PREPORUKE I ZAVRŠNA RAZMATRANJA

Vrlo je teško napisati sveobuhvatan rezime na kraju nacionalnog izveštaja.

Značajna izmena zakonodavnog okvira dogodila se 2022. godine. **Zakon o socijalnom dijalogu** (Zakon br. 367/2022) usvojen je u parlamentu **u decembru 2022. godine**.

Zakon o socijalnom dijalogu proširuje pravo zaposlenih i radnika na slobodno udruživanje, jača položaj sindikata (snižavanjem cenzusa reprezentativnosti), olakšava kolektivno pregovaranje na nivou poslodavca i sektora, uvodeći obavezu pokretanja pregovora, i omogućava zaključivanje ugovora o radu na međusektorskom nivou putem prenosa reprezentativnosti na organizacije višeg ranga.

Godinu dana nakon stupanja zakona na snagu, u **decembru 2023. godine**, Naredbom Ministarstva rada i socijalne solidarnosti br. 2311/2023, uspostavljeno je 58 sektora **kolektivnog pregovaranja** (dvostruko više u odnosu na prethodni broj), uz precizniju definiciju sektora, što je predstavljalo jednu od preporuka koje je Evropska komisija uputila Rumuniji.

U oktobru 2024. godine, kolektivni ugovor zaključen u maju 2024. godine na nivou grupe bankarskih preduzeća (obuhvatajući 43% zaposlenih u bankarskom sektoru), na zahtev sindikalne strane, proširen je na ceo bankarski sektor u Rumuniji. Ovo predstavlja presedan u oblasti socijalnog dijaloga, budući da je reč o prvom (i do sada jedinom) kolektivnom ugovoru koji se primenjuje *erga omnes*, odnosno na sve zaposlene u pregovaračkom sektoru bankarskih aktivnosti. Do proširenja je došlo zahvaljujući, s jedne strane, smanjenju praga obuhvata zaposlenih koje pokrivaju potpisnici sa strane poslodavaca, kako je predviđeno Zakonom 367/2022, a s druge strane, redefinisaniu sektora kolektivnog pregovaranja, čime je bankarski sektor preciznije razgraničen i izdvojen iz šireg sektora „Finansijske, bankarske i osiguravajuće delatnosti“.

Iako studija ukazuje da pravni okvir još uvek može biti dodatno revidiran u cilju davanja veće autonomije socijalnim partnerima prilikom pokretanja i vođenja pregovora, kao i radi smanjenja prekomerne regulacije, može se **konstatovati da Rumunija danas raspolaže jasnim zakonskim okvirom koji reguliše sektorski dijalog i sektorsko kolektivno pregovaranje**.

Činjenica je da je u poslednjih 15 godina broj zaključenih kolektivnih ugovora na nivou sektora bio skroman. Istovremeno, novi Zakon o socijalnom dijalogu obezbeđuje pouzdanu osnovu za budući razvoj sektorskog pregovaranja, dok kolektivni ugovor u bankarskom sektoru predstavlja obećavajući početak.

Pored zakonodavnog okvira, odlučujuću ulogu imaju i drugi, vanpravni faktori. Kao što je istaknuto u sažetku intervjua, ljudski i kulturni faktori (na primer, promovisanje kulture dijaloga), kao i ekonomski faktori (poput poreskih olakšica ili drugih ekonomskih podsticaja za učestvovanje u sektorskim pregovorima) izuzetno su važni.

U potpunosti se slažući i podržavajući preporuke iznete u Izveštaju (kraj Poglavlja II), dodatne preporuke za jačanje sektorskog socijalnog dijaloga mogle bi da budu:

profesionalizacija socijalnih lidera, redefinisanje pojedinih sektora kolektivnog pregovaranja, promovisanje kulture dijaloga, smanjenje fragmentacije organizacija, ekonomski podsticaji za preduzeća koja zaključuju sektorske ugovore i uključivanje eksternih aktera.

Da bi sektorsko kolektivno pregovaranje postalo stvarnost, neophodno je aktivno učešće svih socijalnih partnera – sindikata, udruženja poslodavaca i nadležnih institucija. Profesionalizacija predstavnika, stvaranje fleksibilnijeg i jasnijeg zakonodavnog okvira, kao i promovisanje poverenja i transparentnosti su od suštinskog značaja. Autentičan dijalog, zasnovan na zajedničkim interesima i prilagođen specifičnostima svakog sektora, može pretvoriti sektorske pregovore iz teorijske mogućnosti u konkretan mehanizam za unapređenje radnih uslova i ekonomsku konkurentnost.

Sa nadom gledamo na mogućnost da se to u budućnosti i ostvari.

IZVEŠTAJ O SRBIJI

Poglavlje o Srbiji u okviru Komparativne studije započinje izveštajem o zemlji, jer pruža pregled zakonodavnog okvira koji reguliše socijalni dijalog na nacionalnom nivou. Nakon toga, rad se osvrće na nezaobilazni aspekt teme – opšte ekonomske tokove – s posebnim fokusom na sektore transporta, hemije i metala, koji su ujedno i predmet dublje analize u okviru ove studije.

Posebno je zanimljivo istražiti šta se krije iza pozitivne statistike zaposlenosti. Čitalac dalje može saznati kako su poslodavci, u zavisnosti od veličine preduzeća, ocenili tvrdnje koje se tiču (sektorskog) socijalnog dijaloga koristeći Likertovu skalu. Na primer: poslodavačke „Organizacije mogu uticati na nacionalne ekonomske i/ili socijalne politike putem socijalnog dijaloga.” Na taj način stičemo uvid u stavove srpskih poslodavaca o uticaju određenih okolnosti (npr. pandemije COVID-19, sukoba u Ukrajini, digitalizacije) na socijalni dijalog.

Takođe se razmatraju stavovi o regulisanju minimalne zarade kroz kolektivne ugovore i o tome kakve efekte to može imati. Završni deo studije predstavlja sažetak intervjua sa predstavnicima poslodavaca iz dva sektora obuhvaćena istraživanjem. Na primer, može se uočiti kako različite okolnosti otežavaju ili onemogućavaju sprovođenje kolektivnog pregovaranja u tim sektorima.

I. NORMATIVNI OKVIR SOCIJALNOG DIJALOGA SA POSEBNIM OSVRTOM NA SEKTORSKE KOLEKTIVNE UGOVORE

Pravni okvir socijalnog dijaloga u Republici Srbiji definisan je kroz Ustav Republike Srbije, ratifikovane međunarodne ugovore i nacionalne zakone.

U skladu sa Ustavom Republike Srbije, Srbija¹ je država srpskog naroda i svih građana koji u njoj žive, zasnovana na vladavini prava i socijalnoj pravdi, principima građanske demokratije, ljudskim i manjinskim pravima i slobodama, kao i na poštovanju evropskih principa i vrednosti. Jedan od evropskih i ustavnih principa jeste neposredna primena prava garantovanih Ustavom. Tako član 16, stav 2 Ustava predviđa da su „opšteprihvaćena pravila međunarodnog prava i ratifikovani međunarodni ugovori sastavni deo pravnog poretka Republike Srbije i neposredno se primenjuju. Ratifikovani međunarodni ugovori moraju biti u saglasnosti sa Ustavom.”

Ova ustavna odredba obuhvata i rad nadzornih tela Međunarodne organizacije rada – Komiteta za slobodu udruživanja i Komiteta stručnjaka za primenu konvencija i preporuka – koji nadgledaju sprovođenje međunarodnih standarda rada (ILS).

Kada je reč o hijerarhiji domaćih opštih pravnih akata, član 195 Ustava propisuje da „svi podzakonski akti Republike Srbije, opšti akti organizacija kojima su poverena javna ovlašćenja, političkih stranaka, sindikata, udruženja građana i kolektivni ugovori moraju biti u saglasnosti sa zakonom.”

Treće poglavlje Ustava, koje se odnosi na ekonomski sistem i javne finansije, u članu 82, stav 3, direktno pominje socijalni dijalog, propisujući da se „uticaj tržišne privrede na socijalni i ekonomski položaj zaposlenih usklađuje socijalnim dijalogom sindikata i poslodavaca.” Osim ove odredbe, u tekstu Ustava ne postoje druge norme koje se direktno ili indirektno odnose na pitanje socijalnog dijaloga.

Republika Srbija je ratifikovala i prihvatila veliki broj međunarodnih instrumenata koji su od značaja za socijalni dijalog, među kojima su: Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima² (u daljem tekstu: ICESCR), akti Međunarodne organizacije rada – Konvencija br. 87 o slobodi udruživanja i zaštiti prava na organizovanje, Konvencija br. 98 o primeni načela prava na organizovanje i kolektivno pregovaranje³, kao i Revidirana evropska socijalna povelja⁴.

¹ Ustav Republike Srbije, „Službeni glasnik RS”, br. 98/2006 i 115/2021.

² Zakon o ratifikaciji Međunarodnog pakta o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima, „Službeni list SFRJ – Međunarodni ugovori”, br. 7/1971.

³ Uredba o ratifikaciji Konvencije MOR br. 87 o slobodi udruživanja i zaštiti prava na organizovanje, „Službeni list FNRJ – Međunarodni ugovori”, br. 8/1958.

⁴ Uredba o ratifikaciji Konvencije MOR br. 98 o pravu na organizovanje i kolektivno pregovaranje, „Službeni list FNRJ – Međunarodni ugovori”, br. 11/1958.

⁵ Zakon o ratifikaciji Revidirane evropske socijalne povelje, „Službeni glasnik RS – Međunarodni ugovori”, br. 42/2009.

Međutim, Srbija nije ratifikovala Konvenciju br. 154 o podsticanju kolektivnog pregovaranja⁶, niti Konvenciju br. 151 o radnim odnosima u javnim službama.

Pravo na kolektivno pregovaranje, kao i uslovi za reprezentativnost socijalnih partnera, regulisani su Zakonom o radu Republike Srbije. Važno je naglasiti da kolektivni ugovori, u skladu sa Zakonom o radu, ne mogu predvideti niži nivo prava niti nepovoljnije uslove rada od onih koje propisuje Zakon. Kolektivni ugovori mogu isključivo obezbediti viši nivo prava ili povoljnije uslove rada. Ukoliko određene odredbe kolektivnog ugovora predviđaju manji obim prava ili nepovoljnije uslove u odnosu na Zakon o radu, primenjuju se prava i uslovi propisani zakonom, a takve odredbe kolektivnog ugovora su ništave. Dakle, u Srbiji nije moguća derogacija in peius, već samo in melius, što čini sistem kolektivnog pregovaranja prilično rigidnim i potencijalno nedovoljno podsticajnim za poslodavce.

U skladu sa članom 241 Zakona o radu, kolektivni ugovori mogu se zaključivati kao opšti, posebni i kolektivni ugovori na nivou poslodavca.

Opšti kolektivni ugovor zaključuje se za teritoriju Republike Srbije između reprezentativnog udruženja poslodavaca i reprezentativnog sindikata osnovanih za teritoriju Republike Srbije.

Trenutno na teritoriji Republike Srbije ne postoji važeći Opšti kolektivni ugovor. Poslednji važeći kolektivni ugovor zaključen je 29. aprila 2008. godine između Unije poslodavaca Srbije (UPS) i reprezentativnih sindikata osnovanih za teritoriju Republike Srbije, i to: Saveza samostalnih sindikata Srbije (SSSS) i UGS „Nezavisnost”.

Poseban kolektivni ugovor zaključuje se za granu, grupu, podgrupu ili delatnost, između reprezentativnog udruženja poslodavaca i reprezentativnog sindikata osnovanih za tu granu, grupu, podgrupu ili delatnost. Takođe, prema važećim odredbama Zakona o radu, reprezentativnost se utvrđuje za granu, grupu, podgrupu ili delatnost.

Međutim, 2010. godine, pet godina nakon usvajanja važećeg Zakona o radu, donet je Pravilnik o klasifikaciji delatnosti⁷, koji ne prepoznaje izraze „grana, grupa, podgrupa ili delatnost”, već koristi termine „sektor, oblast, grana i grupa”. Na taj način, Zakon o radu nije usklađen sa Pravilnikom o klasifikaciji delatnosti, jer, nažalost, poslednje izmene Zakona iz 2014. godine nisu obuhvatile potrebu za ovim usklađivanjem.

U praksi to znači da Republički zavod za statistiku koristi klasifikaciju delatnosti prema Pravilniku, dok se pojedini sindikati organizuju prema granama i delatnostima koje prema novoj klasifikaciji više ne postoje. Na primer, Samostalni sindikat hemije i nemetala ima status reprezentativnog sindikata u toj grani, iako u skladu sa Pravilnikom iz 2010. sektor hemije i nemetala više formalno ne postoji. Takođe, Savez samostalnih sindikata Srbije je reprezentativan u sektoru koji obuhvata poljoprivredu, prehrambenu i duvansku industriju i vodoprivredu, dok je UGS „Nezavisnost” reprezentativan u sektoru poljoprivrede i prerađivačke industrije, a Unija poslodavaca Srbije u sektoru poljoprivrede i prehrambene industrije.

Ovakvo objedinjavanje različitih industrija u jedinstvene sektore dodatno komplikuje, a često i onemogućava zaključivanje sektorskih kolektivnih ugovora, jer se pravila koja važe u duvanskoj industriji, na primer, ne mogu automatski primeniti na prehrambenu ili prerađivačku industriju.

Trenutno je u Srbiji zaključeno 15 sektorskih (posebnih) kolektivnih ugovora, od kojih se čak deset odnosi na zaposlene u javnom sektoru: sedam na zaposlene u javnim službama (osnovne i srednje škole i studentski domovi; ustanove studentskog standarda; ustanove kulture; socijalna zaštita; visoko obrazovanje; zdravstvene ustanove; predškolske ustanove), i tri na zaposlene u državnim organima (jedinice lokalne samouprave; državni organi; policija).

Dva posebna kolektivna ugovora odnose se na zaposlene u javnim preduzećima (Elektroprivreda Srbije; javna preduzeća u komunalnom sektoru), dok su tri zaključena za zaposlene van javnog sektora, odnosno u privatnom sektoru (niskogradnja; zabavni i muzički umetnici i izvođači u ugostiteljstvu; građevinarstvo i industrija građevinskog materijala).

Važno je istaći da nijedan od navedenih posebnih kolektivnih ugovora ne reguliše pitanje zarada na nivou grane ili sektora, čime se sam proces kolektivnog pregovaranja značajno ograničava. Od svih posebnih kolektivnih ugovora, jedino Posebni kolektivni ugovor za građevinarstvo i Posebni kolektivni ugovor za niskogradnju predviđaju najniži nivo zarada, kroz dogovor o visini minimalne satnice. Kako se minimalna satnica usklađuje na godišnjem nivou, zaposlenima se na taj način obezbeđuje povećanje zarade.

Kolektivni ugovor na nivou poslodavca, u skladu sa članom 248 Zakona o radu, zaključuju poslodavac i reprezentativni sindikat kod poslodavca. U ime poslodavca kolektivni ugovor potpisuje lice ovlašćeno za zastupanje, a isti se primenjuje i na zaposlene kod tog poslodavca koji nisu članovi sindikata koji je potpisnik kolektivnog ugovora.

⁶ Republika Srbija ovu konvenciju još uvek nije ratifikovala.

⁷ „Službeni glasnik RS”, br. 54/2010.

II. OPŠTI EKONOMSKI TRENDVI U REPUBLICI SRBIJI, SA POSEBNIM FOKUSOM NA SEKTORE SAOBRAĆAJA, HEMIJE I NEMETALA

U periodu od 2019. do 2023. godine, kumulativni realni rast BDP-a iznosio je 18,1%. Zbog pada ekonomske aktivnosti izazvanog pandemijom COVID-19, u 2020. godini zabeležen je pad BDP-a od 1%, što je manji pad u poređenju sa zemljama Evrope. Ovakav rezultat tumači se kao posledica nedovoljno razvijene strukture domaće privrede, uz značajan udeo poljoprivrede i industrijske proizvodnje, u okviru koje je zastupljenost trajnih potrošnih dobara relativno mala.

U 2021. godini usledio je oporavak i rast od 7,9%, pre svega zahvaljujući rastu izvoza i prilivu stranih direktnih investicija. Najveći doprinos ekonomskom rastu u 2021. dali su sledeći sektori: trgovina na veliko i malo; popravka motornih vozila i motocikala (oznaka G), prerađivačka industrija (C) i građevinarstvo (F), koji su doprineli rastu bruto dodate vrednosti sa 17,5%, 14,2% i 10,4% ukupnog rasta, redom.

U naredne dve godine došlo je do usporavanja ekonomskog rasta, pre svega kao posledica energetske krize, dodatno pogoršane sukobom u Ukrajini, kao i usporavanjem globalne ekonomske aktivnosti. Pored spoljnih faktora, na rast je negativno uticao i loš učinak u poljoprivredi, koja čini značajan udeo u BDP-u, kao i neadekvatnost razvojne politike.⁸

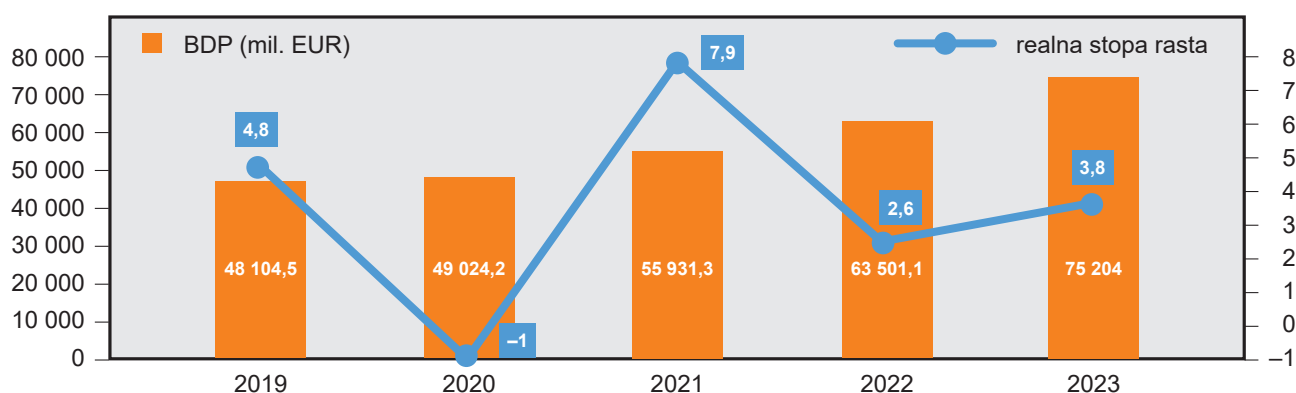
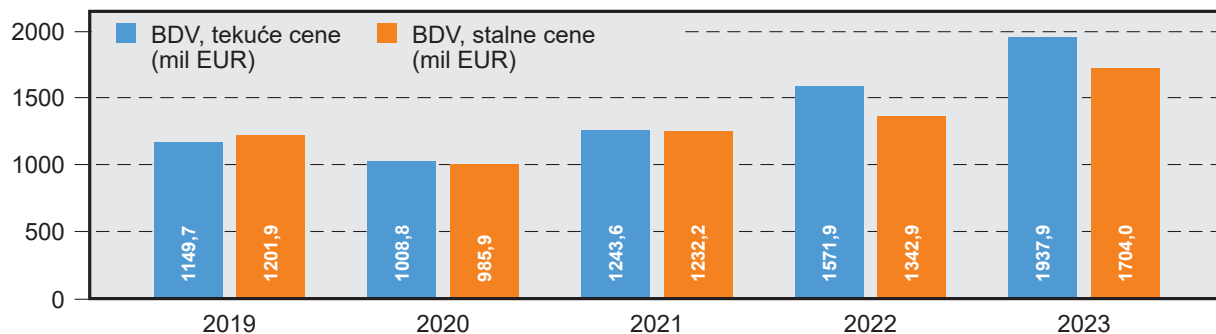


Figure 1: Bruto domaći proizvod po tekućim cenama (u milionima EUR) i stopa realnog rasta (prethodna godina = 100, %), Srbija, 2019–2023.

Izvor podataka: Republički zavod za statistiku, nacionalni računi

Udeo bruto dodate vrednosti (BDV) sektora saobraćaja u ukupnom BDP-u u 2023. godini iznosio je 2,6%. U periodu od 2019. do 2023. godine ovaj udeo se nije značajno menjao i kretao se u rasponu od 2% do 2,6% BDP-a.

Bruto dodata vrednost sektora saobraćaja u 2023. godini iznosila je blizu dve milijarde evra. U istom periodu (2019–2023), BDV sektora saobraćaja je u tekućim cenama beležila rast, izuzev 2020. godine kada je zabeležen pad od 12,3% u odnosu na prethodnu godinu. Bruto dodata vrednost sektora saobraćaja u stalnim cenama (nakon isključivanja efekata rasta cena) nakon pada u 2020. godini beležila je rast tokom naredne tri godine, po stopama od 25%, 9% i 26% godišnje (videti Grafikon 2).



Grafikon 2: Bruto dodata vrednost sektora saobraćaja u tekućim i stalnim cenama (u milionima evra), Srbija, 2019–2023.

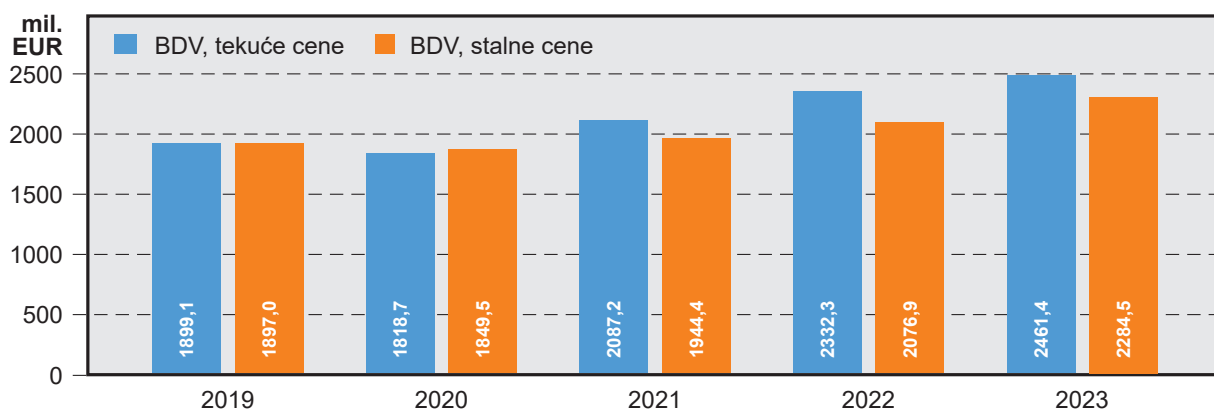
Izvor podataka: Republički zavod za statistiku, nacionalni računi, obračun autora.

⁸ Knjiga preporuka Nacionalnog konventa o Evropskoj uniji, 2023 / [edited by Bojana Selaković]. – Beograd: Nacionalni konvent o Evropskoj uniji, 2024. p. 110

Tokom posmatranog perioda, drumskim saobraćajem i cevovodnim transportom ostvaren je najveći udeo u bruto dodatoj vrednosti (BDV) sektora saobraćaja. U 2023. godini, drumskom saobraćaju i cevovodnom transportu pripadalo je 87,7% BDV-a sektora saobraćaja, dok je udeo vazdušnog saobraćaja iznosio 9,4%, a vodnog saobraćaja 2,9%.

Udeo BDV-a hemijskog i nemetalskog sektora u ukupnom BDP-u zadržao se na istom nivou u periodu od 2019. do 2022. godine (3,8% u 2019. i 3,7% u ostalim godinama), dok je u 2023. godini zabeležen pad na 3,2%.

Bruto dodata vrednost (BDV) hemijskog i nemetalskog sektora u 2023. godini iznosila je skoro 2,5 milijarde evra. U periodu od 2019. do 2023. godine, BDV ovog sektora beležio je rast u tekućim cenama, izuzev 2020. godine, kada je zabeležen pad od 4,2% u odnosu na prethodnu godinu. Nakon blagog pada u 2020. godini, BDV hemijskog i nemetalskog sektora u stalnim cenama beležio je rast tokom naredne tri godine, po stopama od 5,1%, 6,8% i 10% godišnje (videti Grafikon 3).

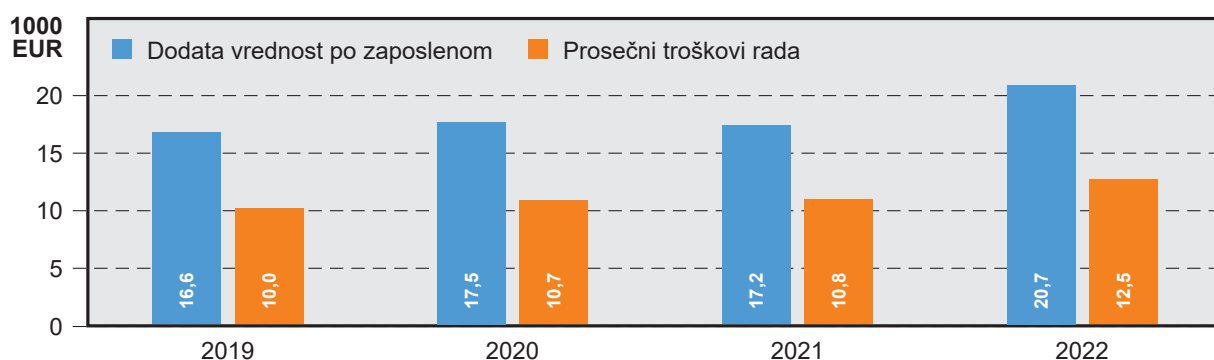


Grafikon 3: Bruto dodata vrednost hemijskog i sektora nemetala u tekućim i stalnim cenama (u milionima evra), Srbija, 2019–2023.

Izvor podataka: Republički zavod za statistiku, nacionalni računi, obračun autora.

U okviru hemijskog sektora i sektora nemetala, tokom posmatranog perioda najveći udeo u bruto dodatoj vrednosti (BDV) imao je sektor proizvodnje gumenih i plastičnih proizvoda. U 2023. godini, proizvodnja gumenih i plastičnih proizvoda učestvovala je sa 28,1% u ukupnoj BDV sektora, dok je proizvodnja hemikalija i hemijskih proizvoda činila 16,9%, a proizvodnja proizvoda od ostalih nemetala 15,6%.

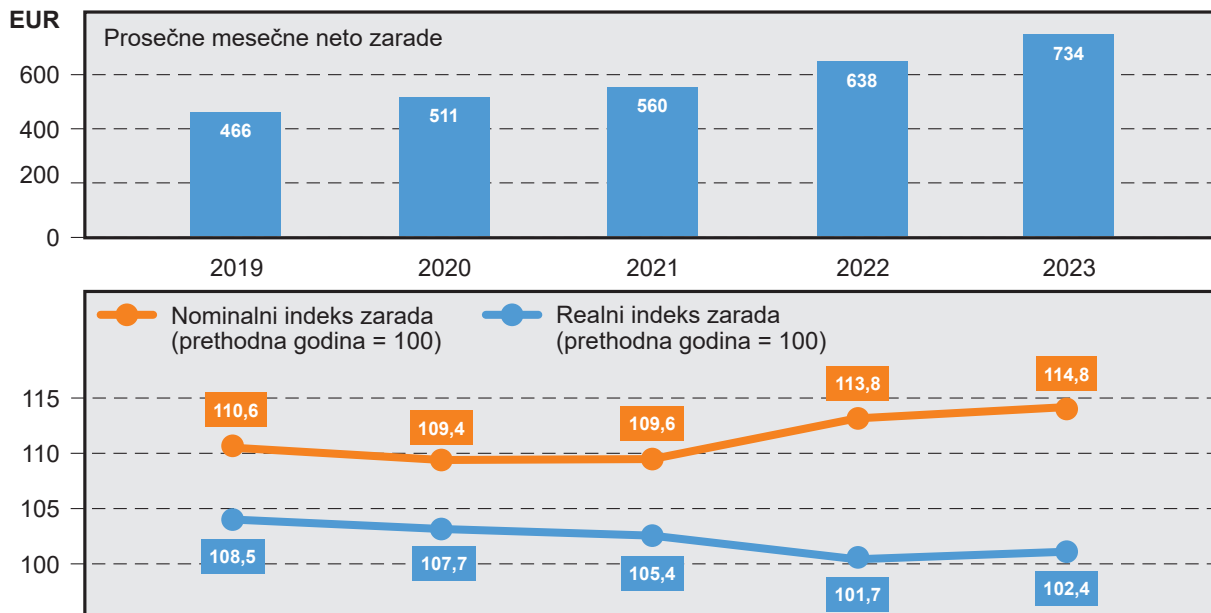
Podaci o produktivnosti rada i troškovima rada u periodu 2019–2022. pokazuju da je produktivnost, izražena kao dodata vrednost po zaposlenom, imala kumulativni rast od 23,5%, kao i troškovi rada po zaposlenom (videti Grafikon 4). Najveći rast produktivnosti u 2022. godini u poređenju sa 2019. ostvaren je u sektoru rudarstva, gde je dodata vrednost po zaposlenom porasla četiri puta, zatim u sektoru prerađivačke industrije (37,3%) i sektoru saobraćaja i skladištenja (31%). Istovremeno, prosečni troškovi rada po zaposlenom u ova tri sektora porasli su za 13,4%, 23% i 21,2% redom.



Grafikon 4: Dodata vrednost po zaposlenom (produktivnost rada) i prosečni troškovi rada (u hiljadama evra), Srbija, 2019–2022.

Izvor podataka: Republički zavod za statistiku, Strukturna statistika preduzeća. Obračun autora.

U periodu od 2019. do 2023. godine, prosečna mesečna neto zarada u Srbiji porasla je sa 466 na 734 evra (videti Grafikon 5). Prosečan nominalni godišnji rast iznosio je 11,9%, dok su realne zarade rasle po prosečnoj godišnjoj stopi od 4,3%. Najviše prosečne neto zarade ostvaruju zaposleni u sektoru informisanja i komunikacija, čije su zarade u proseku 2,2 puta veće od republičkog proseka, dok su najniže zarade zabeležene u sektoru smeštaja i ishrane, gde su u 2023. godini bile za 40,1% niže od nacionalnog proseka.

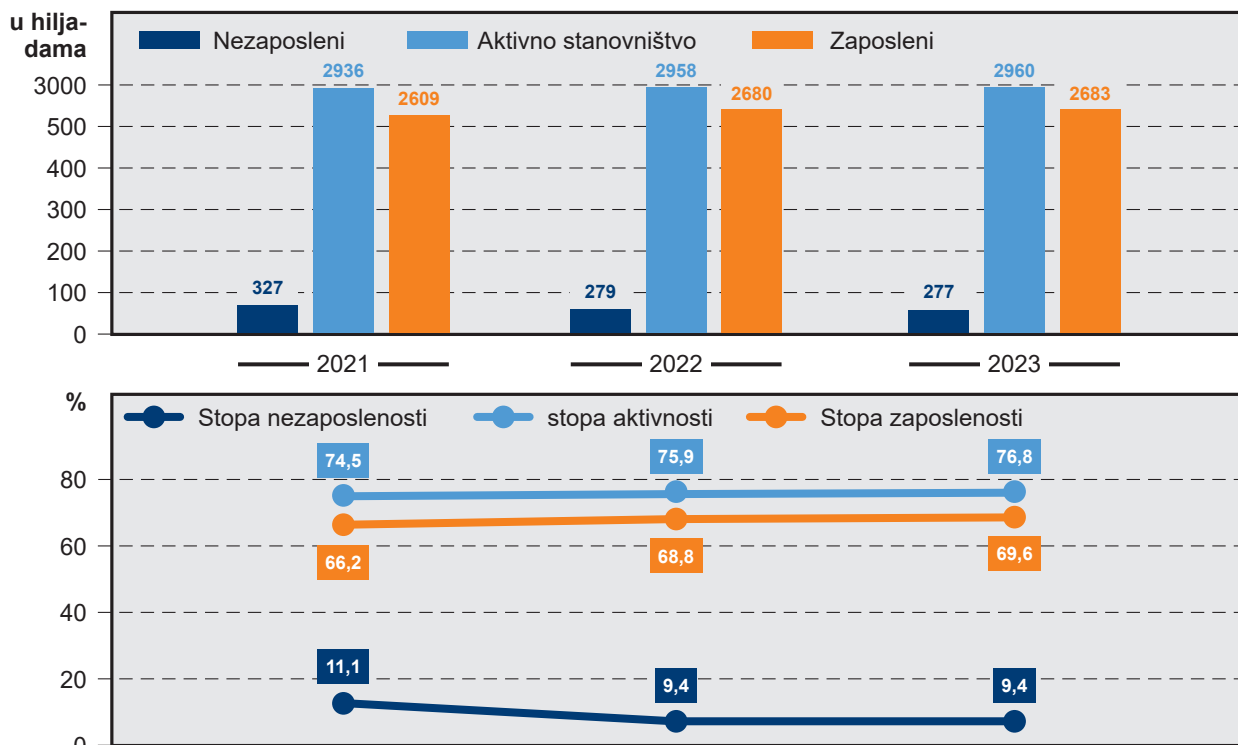


Grafikon 5: Prosečne mesečne neto zarade (u evrima), nominalni i realni indeksi zarada (prethodna godina = 100), Srbija, 2019–2023.

Izvor podataka: Republički zavod za statistiku, Statistika zarada.

Situacija na tržištu rada

Prema podacima Ankete o radnoj snazi (ARS)⁹, u periodu 2021–2023. godine svi ključni pokazatelji tržišta rada beleže poboljšanje: stopa aktivnosti porasla je za 2,3 procentna poena, stopa zaposlenosti za 3,4 procentna poena, dok je stopa nezaposlenosti smanjena za 1,7 procentnih poena. Povećanje stope zaposlenosti i aktivnosti rezultat je izraženog trenda depopulacije, uz blago povećanje broja zaposlenih (za 2,8%) i broja aktivnog stanovništva (za 0,8%). U poređenju sa 2021. godinom, broj stanovnika starosti od 20 do 64 godine smanjen je za 87.000 u 2023. godini, te je ovaj demografski odliv, uz ostale nepromenjene uslove (ceteris paribus), doprineo povećanju stope zaposlenosti za 1,9 procentnih poena.



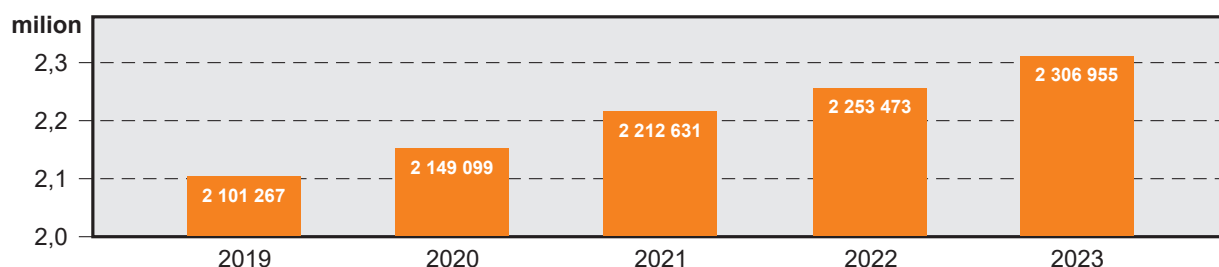
Grafikon 6: Osnovni pokazatelji tržišta rada za populaciju uzrasta 20–64 godine, Srbija, 2021–2022.

Izvor podataka: Evrostat, Anкета o radnoj snazi.

⁹ Metodologija Ankete o radnoj snazi (ARS) promenjena je 2020. godine, tako da se podaci iz 2021. godine ne mogu upoređivati sa prethodnim periodima.

U periodu 2019–2023. godine broj registrovanih zaposlenih porastao je za 9,8%, što znači da je u tom periodu otvoreno 205.688 novih radnih mesta (videti Grafikon 7). Najveći relativni rast registrovane zaposlenosti u posmatranom periodu ostvaren je u sektoru informisanja i komunikacija (56,9%), sektoru poslovanja nekretninama (31,9%) i sektoru stručnih, naučnih i tehničkih delatnosti (24,2%). Pad registrovane zaposlenosti zabeležen je u sektoru poljoprivrede, šumarstva i ribarstva (pad od 10,8%) i sektoru snabdevanja električnom energijom (pad od 5,1%).

Struktura sektorske zaposlenosti nije se značajno promenila tokom posmatranog perioda. U 2023. godini, 67,7% ukupnog broja zaposlenih radilo je u sektoru usluga, 31,1% u industrijskom sektoru, a 1,2% u poljoprivredi. Posmatrano po oblastima delatnosti, najveći broj registrovanih zaposlenih angažovan je u sektoru prerađivačke industrije (21,8%) i sektoru trgovine na veliko i malo i popravke motornih vozila i motocikala (15,7%).



Grafikon 7: Zaposleni u pravnim licima, preduzetnici, samozaposleni i njihovi zaposleni, Srbija, 2019–2023.

Izvor podataka: Republički zavod za statistiku, Registrovana zaposlenost.

U sektoru saobraćaja broj registrovanih zaposlenih povećan je za 10,4% u petogodišnjem periodu (videti Tabelu 1). U svim oblastima sektora zabeležen je rast zaposlenosti, pri čemu je broj zaposlenih u vazдушnom saobraćaju porastao za 23,2%, dok je u drumskom i vodnom saobraćaju rast iznosio oko 10%. Zaposleni u drumskom saobraćaju čine više od 96% ukupnog broja zaposlenih u sektoru. Najveći broj novih radnih mesta u posmatranom periodu otvoren je u drumskom saobraćaju (7.413), što predstavlja 94,6% svih novoformiranih radnih mesta u sektoru. U 2023. godini, zaposleni u sektoru saobraćaja činili su 3,6% ukupnog broja registrovanih zaposlenih u Srbiji.

OBLAST	2019		2020		2021		2022		2023	
	Broj	%	Broj	%	Broj	%	Broj	%	Broj	%
Ukupno	75 429	100.0	79 411	100.0	81 200	100.0	80 833	100.0	83 269	100.0
49 Drumski i cevovodni transport	73 046	96.8	76 832	96.8	78 814	97.1	78 307	96.9	80 459	96.6
50 Vodni saobraćaj	941	1.2	1 055	1.3	1 078	1.3	1 100	1.4	1 034	1.2
51 Vazdušni saobraćaj	1 442	1.9	1 524	1.9	1 308	1.6	1 426	1.8	1 776	2.1

Tabela 1: Zaposleni u pravnim licima, samozaposleni, preduzetnici i njihovi zaposleni u sektoru saobraćaja po oblastima, 2019–2023.

Izvor podataka: Republički zavod za statistiku, Registrovana zaposlenost.

U sektoru hemije i sektoru nemetala broj registrovanih zaposlenih porastao je za 11,6% u periodu od 2019. do 2023. godine, odnosno otvoreno je 10.139 novih radnih mesta (videti Tabelu 2). Broj zaposlenih smanjen je u oblasti proizvodnje kože i kožnih proizvoda za 6,8%. U svim ostalim oblastima sektora zabeležen je rast zaposlenosti, a najveći porast ostvaren je u oblasti uslužnih delatnosti u rudarstvu i geološkim istraživanjima, gde je broj zaposlenih u 2023. bio 3,3 puta veći u odnosu na 2019. godinu. Zaposleni u proizvodnji gumenih i plastičnih proizvoda čine trećinu zaposlenih u ovom sektoru. Najveći broj novih radnih mesta u posmatranom periodu otvoren je u proizvodnji gumenih i plastičnih proizvoda (4.476) i u uslužnim delatnostima u rudarstvu i geološkim istraživanjima (3.333), što predstavlja 44,1%, odnosno 32,6% novoformiranih radnih mesta u sektoru. U 2023. godini, zaposleni u sektoru hemije i sektoru nemetala činili su 4,2% ukupnog broja registrovanih zaposlenih u Srbiji.

OBLAST	2019		2020		2021		2022		2023	
	Broj	%	Broj	%	Broj	%	Broj	%	Broj	%
Ukupno	87 813	100.0	90 741	100.0	94 028	100.0	96 245	100.0	97 952	100.0
08 Ostala rudarstva	2 894	3.3	3 069	3.4	3 194	3.4	3 277	3.4	3 329	3.4
09 Uslužne delatnosti u rudarstvu i geološkim istraživanjima	1 478	1.7	1 931	2.1	3 078	3.3	3 969	4.1	4 811	4.9
15 Proizvodnja kože i kožnih proizvoda	14 286	16.3	13 775	15.2	13 222	14.1	13 327	13.8	13 309	13.6
17 Proizvodnja papira i proizvoda od papira	8 468	9.6	9 179	10.1	9 265	9.9	9 379	9.7	9 460	9.7
20 Proizvodnja hemikalija i hemijskih proizvoda	13 219	15.1	13 679	15.1	13 882	14.8	13 961	14.5	14 326	14.6
21 Proizvodnja osnovnih farmaceutskih proizvoda i preparata	4 529	5.2	4 498	5.0	4 565	4.9	4 587	4.8	4 923	5.0
22 Proizvodnja gumenih i plastičnih proizvoda	28 802	32.8	30 203	33.3	31 970	34.0	32 676	34.0	33 278	34.0

Tabela 2: Zaposleni u pravnim licima, samozaposleni, preduzetnici i njihovi zaposleni u sektoru hemije i sektoru nemetala po oblastima, 2019–2023.

Izvor podataka: Republički zavod za statistiku, Registrovana zaposlenost.

III. ODGOVORI NA UPITNIK I NJIHOVA EVALUACIJA

1. Analiza pitanja sa Likertovom skalom

Pitanje 1.1: Nacionalna vlada je posvećena podsticanju socijalnog dijaloga na sektorskom nivou

U Srbiji preovlađuje stav neslaganja, što ukazuje na različite nivoe percipirane posvećenosti vlade podsticanju sektorskog socijalnog dijaloga. Iako neslaganje ostaje prisutno, primećuje se blagi trend ka većem stepenu saglasnosti kod većih preduzeća. Na primer, među najvećim poslodavcima zabeležen je podjednak procenat onih koji se slažu (33%) i onih koji se u potpunosti ne slažu (33%) sa datom tvrdnjom.

Pitanje 1.2: Organizacije poslodavaca mogu da utiču na nacionalne ekonomske i/ili socijalne politike putem socijalnog dijaloga.

Srbija generalno iskazuje saglasnost s tvrdnjom da ove organizacije imaju uticaj, pri čemu se većina odgovora nalazi u kategorijama „donekle se slažem“ i „slažem se“. Srbija pokazuje izražen nivo saglasnosti, beležeći najveći udeo odgovora u kategoriji „slažem se“.

Srbija pokazuje raznovrsnije odgovore, sa kombinacijom stavova „slažem se“, „donekle se slažem“ i „i slažem se i ne slažem se“ u zavisnosti od veličine poslodavca, što ukazuje na nijansirani pogled. Na primer, poslodavci sa između 10 i 49 zaposlenih beleže najveći procenat saglasnosti (55%), dok najveći poslodavci beleže 33,3% odgovora „slažem se“. Najveći procenat neslaganja prisutan je kod poslodavaca sa 50 do 249 zaposlenih (27,27%). Broj ispitanika koji su izrazili stav „u potpunosti se ne slažem“ ostaje nizak (između 5% i 10%), pri čemu među najvećim poslodavcima nije zabeležen nijedan isključivi stav neslaganja.

Pitanje 1.3: Organizacije poslodavaca mogu da utiču na ekonomske i/ili socijalne politike na nacionalnom nivou putem aktivnosti lobiranja.

Srbija pokazuje izraženu tendenciju ka saglasnosti, pri čemu je odgovor „slažem se“ najzastupljeniji (36,8%). Međutim, pored koncentrisanog slaganja, zabeleženi su i značajni udeli odgovora „donekle se slažem“ i „i slažem se i ne slažem se“, što ukazuje na nešto nijansiraniju perspektivu. Najveći udeo odgovora „slažem se“ zabeležen je među poslodavcima sa 10 do 49 zaposlenih (50%). Kada se posmatraju zbirno sve četiri kategorije poslodavaca, odgovori „slažem se“ i „donekle se slažem“ čine većinu, iako minimalnu.

Pitanje 1.4: Pojedinačni poslodavci mogu da utiču na ekonomske i/ili socijalne politike na nacionalnom nivou putem aktivnosti lobiranja.

Srbija prikazuje nijansiranu sliku, pri čemu su najzastupljeniji odgovori „ne slažem se“ (28,77%) i „donekle se slažem“ (21,05%), uz značajne udela odgovora „slažem se“ (19,3%) i „i slažem se i ne slažem se“ (15,79%), što ukazuje na širok spektar stavova u vezi sa uticajem pojedinačnih poslodavaca kroz aktivnosti lobiranja. Velike kompanije u Srbiji iskazuju podeljeno mišljenje, kombinujući odgovore saglasnosti i neslaganja — 50% poslodavaca sa 250 i više zaposlenih navodi da se ne slaže, dok isti procenat poslodavaca sa 10 do 49 zaposlenih izražava saglasnost. Zanimljivo je da i najmanji poslodavci (1–9 zaposlenih) dele slično mišljenje sa najvećima — 40% njih navodi da se ne slaže.

Pitanje 1.5: Tokom sastanaka slobodno možemo da razgovaramo o svim pitanjima sa socijalnim partnerima

U Srbiji je velika većina ispitanika u potpunosti saglasna sa ovom tvrdnjom. Zbirni procenat odgovora „slažem se“ i „donekle se slažem“ iznosi 56,14%, dok je udeo odgovora „ne slažem se“ i „u potpunosti se ne slažem“ 15,79%. Rezultati pokazuju da najmanja preduzeća (1–9 zaposlenih) imaju značajan udeo odgovora „u potpunosti se ne slažem“, dok taj udeo opada sa rastom veličine preduzeća. Najveća preduzeća (250 i više zaposlenih) uglavnom daju odgovor „slažem se“. Zanimljivo je da najviši procenat odgovora „slažem se“ (60%) dolazi od firmi koje su po veličini najbliže najmanjima – onih sa 10 do 49 zaposlenih.

Pitanje 1.6: Verujem da sektorski socijalni dijalog / sektorska radna regulativa može doprineti smanjenju stepena nepredvidivosti na tržištu rada

U Srbiji su najčešći odgovori „slažem se“ i „i slažem se i ne slažem se“, što ukazuje na podeljena mišljenja o opravdanosti tvrdnje, uz značajan broj ispitanika koji izražavaju neodlučnost ili neutralan stav. Procenat poslodavaca koji se slažu sa tvrdnjom opada obrnuto proporcionalno sa veličinom preduzeća: 1–9 zaposlenih – 45%, 10–49 zaposlenih – 30%, 50–249 zaposlenih – 27,27%, i 250 ili više zaposlenih – 16,67%. U skladu s tim trendom, varira i udeo odgovora „ne slažem se“ i „i slažem se i ne slažem se“. Najveća preduzeća beleže najviši procenat odgovora „ne slažem se“ (33,33%) i „i slažem se i ne slažem se“ (50%)

2. Uticaj na socijalni dijalog u prethodnim godinama

Pitanje 2.1: Pandemija COVID-19 – Uticaj pandemije na socijalni dijalog

Srbija pokazuje blagu tendenciju ka saglasnosti sa tvrdnjom (49,123%), iako je zabeležen i značajan udeo odgovora „i slažem se i ne slažem se“ (38,596%). Primećuju se razlike u stavovima u zavisnosti od veličine preduzeća: manja preduzeća češće izražavaju stav „u potpunosti se ne slažem“ (5%), dok veća preduzeća imaju izraženiji udeo saglasnosti — poslodavci sa 10–49 zaposlenih (50%), 50–249 zaposlenih (54,55%) i više od 249 zaposlenih (33,33%). Ovo ukazuje na moguću povezanost između veličine kompanije i percipiranog uticaja pandemije na socijalni dijalog.

Pitanje 2.2: Uticaj nedostatka radne snage na socijalni dijalog

Srbija pokazuje raznovrsnu raspodelu mišljenja, pri čemu je odgovor „slažem se“ najčešći (54,39%), ali je zabeležen i značajan udeo odgovora „i slažem se i ne slažem se“ (28,07%), što ukazuje na izostanak jasnog konsenzusa. U prve tri kategorije preduzeća uočava se trend rasta saglasnosti proporcionalno veličini poslodavca: 1–9 zaposlenih – 55%, 10–49 zaposlenih – 60%, 50–249 zaposlenih – 63,64%. Međutim, kod najvećih poslodavaca (250+ zaposlenih) dolazi do obrta — samo 16,67% se slaže, dok 66,67% navodi odgovor „i slažem se i ne slažem se“, što predstavlja najviši procenat neodlučnih ispitanika.

Pitanje 2.3: Uticaj sukoba u Ukrajini i Rusiji na socijalni dijalog

Najveći procenat odgovora u Srbiji odnosi se na kategoriju „i slažem se i ne slažem se“ (41,071%), ali je takođe visok i udeo odgovora „slažem se“ (39,286%). Nasuprot tome, odgovori „u potpunosti se ne slažem“, „ne slažem se“ i „donekle

se ne slažem“ ukupno čine samo 19,642%. Primećuju se razlike u stavovima u zavisnosti od veličine preduzeća — manja preduzeća češće izražavaju stav „u potpunosti se ne slažem“ (10,53%), dok veća preduzeća pokazuju tendenciju ka saglasnosti, što može ukazivati na moguću povezanost između veličine preduzeća i percipiranog uticaja međunarodne krize na socijalni dijalog.

Pitanje 2.4: Uticaj inflacije na socijalni dijalog

Najveći procenat odgovora u Srbiji odnosi se na kategoriju „slažem se“ (54,39%). Međutim, i broj ispitanika koji su odabrali „i slažem se i ne slažem se“ je značajan (36,84%). Uočavaju se razlike u stavovima u zavisnosti od veličine preduzeća — manja preduzeća češće daju odgovor „u potpunosti se ne slažem“, dok veća preduzeća češće izražavaju saglasnost, što može ukazivati na povezanost između veličine kompanije i percipiranog uticaja inflacije. Zanimljivo je da sve četiri kategorije poslodavaca beleže najveći procenat odgovora „slažem se“, sa prosekom od 55,53%.

Pitanje 2.5: Uticaj usporavanja privredne aktivnosti na socijalni dijalog

Kada se posmatraju procenti, broj odgovora „i slažem se i ne slažem se“ (47,368%) i „slažem se“ (42,105%) je gotovo izjednačen. Udeo ova dva dominantna odgovora varira u zavisnosti od veličine poslodavca. Na primer, najmanja preduzeća (1–9 zaposlenih) imaju najveći procenat odgovora „slažem se“ (55%), dok poslodavci sa 10–49 zaposlenih najčešće navode odgovor „ni slažem ni ne slažem se“ (60%). Ova raspodela ukazuje na različit doživljaj uticaja usporavanja privrede na socijalni dijalog u zavisnosti od kapaciteta i strukture preduzeća.

Pitanje 2.6: Uticaj rasta troškova života na socijalni dijalog

U Srbiji je prisutan opšti trend saglasnosti, sa izraženom koncentracijom odgovora „slažem se“ (54,386%), što ukazuje na široko rasprostranjenu percepciju da rast troškova života značajno utiče na socijalni dijalog. Takođe, udeo neodlučnih ispitanika je vrlo visok – 35,088% je odgovorilo „i slažem se i ne slažem se“. Opšti trend ukazuje na to da veća preduzeća u većoj meri uočavaju uticaj rasta troškova života na socijalni dijalog, pri čemu se udeo odgovora „slažem se“ povećava sa rastom veličine kompanije. Najveće kompanije beleže najviši procenat odgovora „slažem se“ (83,33%), ali i dve najmanje kategorije poslodavaca (1–9 i 10–49 zaposlenih) beleže po 55%. Nijedan od najvećih poslodavaca nije dao odgovor „ne slažem se“. U preostale tri manje kategorije (1–9, 10–49 i 50–249 zaposlenih), udeo odgovora „ne slažem se“ bio je nizak, krećući se u rasponu od 5% do 18,18%.

Pitanje 2.7: Uticaj rasta zarada na socijalni dijalog

Srbija pokazuje snažan i koncentrisan nivo saglasnosti, sa dominantnim odgovorom „slažem se“ i relativno niskim udelom suprotnih stavova, što ukazuje na jasnu percepciju direktnog uticaja rasta zarada na socijalni dijalog. Međutim, udeo odgovora „i slažem se i ne slažem se“ je veoma visok – 49,123%. Zanimljivo je da se udeo odgovora „slažem se“ smanjuje proporcionalno veličini preduzeća: kod poslodavaca sa 1–9 zaposlenih on iznosi 45%, sa 10–49 zaposlenih 30%, sa 50–249 zaposlenih 18,18%, dok kod poslodavaca sa preko 249 zaposlenih iznosi samo 16,67%. Istovremeno, tri najveće kategorije poslodavaca beleže najviše stope odgovora „i slažem se i ne slažem se“ (između 50% i 66,67%).

Pitanje 2.8: Uticaj energetske krize na socijalni dijalog

Odgovori ukazuju na široko rasprostranjeno uverenje da energetska kriza značajno utiče na socijalni dijalog. Stope odgovora „slažem se“ i „i slažem se i ne slažem se“ bile su izjednačene i iznosile su po 42,105%.

Najveći procenat odgovora „slažem se“ (50%) zabeležen je u dve najmanje kategorije poslodavaca (1–9 i 10–49 zaposlenih). Zanimljivo je da u kategoriji preduzeća sa 10–49 zaposlenih nije zabeležen nijedan odgovor „ne slažem se“. S druge strane, najmanja i najveća preduzeća beleže i najviši udeo neslaganja – zbirno posmatrani odgovori „u potpunosti se ne slažem“, „ne slažem se“ i „donekle se ne slažem“ iznosili su 25% kod najmanjih poslodavaca i 33,34% kod najvećih.

Pitanje 2.9: Uticaj digitalizacije na socijalni dijalog

U Srbiji su odgovori snažno orijentisani ka saglasnosti, što ukazuje na doslednu percepciju uticaja digitalizacije na socijalni dijalog. Zbirna stopa odgovora „i slažem se i ne slažem se“ i „slažem se“ iznosi 75,439%, pri čemu ove dve kategorije dominiraju u sve četiri posmatrane grupe poslodavaca, iako u različitim proporcijama.

Istovremeno, primećeni su odgovori neslaganja u svim kategorijama preduzeća, sa ukupnim udelom u rasponu od 15% do 36,18%. Najveći udeo odgovora neslaganja zabeležen je među poslodavcima sa 50 do 249 zaposlenih. Ovi podaci ukazuju na to da, iako preovladava percepcija uticaja digitalizacije, postoji i značajan segment poslodavaca koji izražava sumnju ili neslaganje.

Pitanje 2.10: Uticaj rada na daljinu i drugih atipičnih oblika rada na socijalni dijalog

Srbija beleži raznolik raspodelu stavova, sa kombinacijom saglasnosti i neslaganja: odgovor „slažem se“ iznosi 31,579%, „i slažem se i ne slažem se“ 38,596%, dok je odgovor „ne slažem se“ zastupljen sa 21,053%. Zanimljivo je da među najvećim poslodavcima nije zabeležen nijedan odgovor „slažem se“, dok su među njima drugi najviši procenti odgovora „u potpunosti se ne slažem“ i „donekle se ne slažem“ (po 16,67%).

Najviša stopa neslaganja zabeležena je kod poslodavaca sa 50 do 249 zaposlenih, gde zbir odgovora „u potpunosti se ne slažem“ i „ne slažem se“ iznosi 36,27%. Nasuprot tome, dve najmanje kategorije preduzeća imaju najpozitivniji stav: zbirni procenat odgovora „slažem se“ i „i slažem se i ne slažem se“ iznosi 70% kod poslodavaca sa 1–9 zaposlenih i 75% kod onih sa 10–49 zaposlenih.

Pitanje 2.11: Uticaj prava na isključenje na socijalni dijalog

Srbija pokazuje izraženu polarizaciju, sa snažnom koncentracijom odgovora u kategorijama „slažem se“ (24,561%) i „ne slažem se“ (26,316%). Kada se posmatra po veličini preduzeća, najviše stope odgovora u sve četiri kategorije zabeležene su u kategoriji „i slažem se i ne slažem se“ (1–9 zaposlenih: 45%, 10–49 zaposlenih: 35%, 50–249 zaposlenih: 27,27%, više od 249 zaposlenih: 50%). Ukupan procenat odgovora „ne slažem se“ je visok u sve četiri kategorije poslodavaca (1–9 zaposlenih: 40%, 10–49 zaposlenih: 30%, 50–249 zaposlenih: 45,36% i više od 249 zaposlenih: 33,34%).

Pitanje 2.12: Uticaj prirodnih nepogoda na socijalni dijalog

Stavovi su polarizovani, pri čemu je ukupan procenat odgovora „ne slažem se“ 35,57%, dok odgovori „slažem se“ i „i slažem se i ne slažem se“ zajedno čine 62,28%. Ova podela se, uz jedno izuzeće, ogleda i u odgovorima poslodavaca. Iznimka su poslodavci sa 10–49 zaposlenih, kod kojih je 40% odgovorilo „slažem se“, a 45% „i slažem se i ne slažem se“. U preostale tri kategorije poslodavaca mišljenja su izrazito podeljena, sa stopama odgovora „ne slažem se“ od 47,37% kod poslodavaca sa 1–9 zaposlenih, 45,36% kod onih sa 50–249 zaposlenih i 50% kod poslodavaca sa više od 249 zaposlenih.

Pitanje 2.13: Uticaj sajber bezbednosti na socijalni dijalog

Odgovori ukazuju na određene varijacije u zavisnosti od veličine preduzeća, ali je ukupni nivo saglasnosti slabije izražen. Najveći udeo imaju odgovori „i slažem se i ne slažem se“ (43,86%). Na drugom mestu su, u različitim procentima, odgovori „ne slažem se“ (33,34%). Samo 22,81% ispitanika navodi odgovor „slažem se“. Ne postoji jasan obrazac ni trend u raspodeli odgovora prema veličini poslodavca. Na primer, udeo odgovora „ne slažem se“ je najviši kod najmanjih poslodavaca (1–9 zaposlenih: 50%), a najniži kod onih sa 10–49 zaposlenih (15%). Slično neujednačeni trend primećen je i kod odgovora „slažem se“: 1–9 zaposlenih – 15%, 10–49 – 30%, 50–249 – 27,27%, više od 249 zaposlenih – 16,67%. Ovi rezultati ukazuju da veličina preduzeća nije presudan faktor u percepciji uticaja sajber bezbednosti na socijalni dijalog.

Pitanje 2.14: Uticaj migracija na socijalni dijalog

U Srbiji je primetna polarizacija stavova, uz blago nagnjanje ka saglasnosti. Ukupno 78,571% odgovora čine „slažem se“ (28,571%) i „i slažem se i ne slažem se“ (50%), dok odgovori „ne slažem se“ — u različitim intenzitetima — čine nešto više od petine ukupnih odgovora. Kod druge najmanje kategorije preduzeća (10–49 zaposlenih), zabeleženo je po 45% odgovora „slažem se“ i „i slažem se i ne slažem se“, što ovu grupu čini kategorijom sa najmanjim udelom odgovora „ne slažem se“. Zanimljivo je da najveće kompanije (više od 249 zaposlenih), za razliku od ostalih, nisu dale nijedan odgovor „slažem se“. U toj grupi 83,33% odgovora odnosi se na kategoriju „i slažem se i ne slažem se“.

Pitanje 2.15: Nemam informacije o socijalnom dijalogu na sektorskom nivou

Polovina ispitanika (50%) izjasnila se odgovorom „i slažem se i ne slažem se“. Drugi najzastupljeniji odgovor bio je „slažem se“ (28,571%), dok su odgovori „ne slažem se“ — u različitim intenzitetima — bili najmanje zastupljeni.

3. Posebne teme u sektorskom socijalnom dijalogu

SRBIJA	NE ZNAM	NE	DA
Bezbednost i zdravlje na radu	24,6%	14,0%	61,4%
Prestanak radnog odnosa	17,5%	10,5%	71,9%
Stručno osposobljavanje / šegrtovanje	17,5%	15,8%	66,7%

SRBIJA	NE ZNAM	NE	DA
Radno vreme i referentni period	19,3%	8,8%	71,9%
Socijalno / zdravstveno osiguranje	26,3%	19,3%	54,4%
Dodatne beneficije van zarade	26,3%	26,3%	47,4%
Uznemiravanje	38,6%	28,1%	33,3%
Aktivno starenje	29,8%	17,5%	52,6%
Sektorske minimalne zarade	40,4%	12,3%	47,4%
Ostali elementi zarade	19,3%	24,6%	56,1%
Fleksibilni radni uslovi	21,1%	19,3%	59,6%
Ekološka održivost	28,1%	19,3%	52,6%
Socijalna održivost	29,8%	42,1%	28,1%
Zapošljavanje migrantskih radnika	29,8%	49,1%	21,1%
Razlika u zaradama po polu	26,3%	24,6%	49,1%
Roditeljsko odsustvo	24,6%	14,0%	61,4%

Iako su ključna pitanja poput „prestanka radnog odnosa“ i „radnog vremena“ i dalje predmet značajnog stepena saglasnosti, pad u broju odgovora „da“ za temu „bezbednost i zdravlje na radu“ u poređenju sa ranijim gotovo jednoglasnim stavom može ukazivati na smanjenu percepciju efikasnosti mera ili opadanje društvene zabrinutosti za ovu oblast.

Značajan porast odgovora „ne znam“ kod većine tema — naročito kada je reč o „uznemiravanju“, „sektorskim minimalnim zaradama“ i „socijalnom/zdravstvenom osiguranju“ — ukazuje na raširen nedostatak jasnoće, informisanosti ili percipiranu složenost tema. Ovo može biti signal potencijalnog zastoja u komunikaciji ili nerazumevanja između poslodavaca i zaposlenih.

4. Kolektivni ugovor o minimalnoj zaradi

Pitanje 4.1: Kolektivni ugovori o minimalnoj zaradi moraju se zaključivati na sektorskom nivou

Najviši procenat odgovora bio je u kategorijama „slažem se“ i „donekle se slažem“ (ukupno 69,64%). Nasuprot tome, odgovori „ne slažem se“ — u različitim intenzitetima — činili su 16,07%.

Pitanje 4.2: Kolektivni ugovori o minimalnoj zaradi moraju se zaključivati na nacionalnom nivou

U Srbiji je izražena saglasnost, sa dominantnim odgovorom „slažem se“, što ukazuje na snažan konsenzus o potrebi zaključivanja minimalne zarade na nacionalnom nivou. Ukupan udeo odgovora „u potpunosti se ne slažem“ i „ne slažem se“ iznosio je samo 26,39%.

Pitanje 4.3: Sektorski kolektivni ugovori o zaradama donose korist za industriju

Srbija snažno naginje ka saglasnosti, što ukazuje na jasniji konsenzus o korisnosti takvih ugovora. Većina odgovora pripada kategorijama „slažem se“ i „donekle se slažem“ (56,158%), dok je udeo odgovora „ne slažem se“ iznosio 15,79%.

5. Važna pitanja na sektorskom nivou

Pitanje 5.1: Da li biste se pridružili sektorskom udruženju poslodavaca ako bi kolektivno pregovaranje obuhvatalo sektorske zarade?

Već sam član: 7.5 %

Ne: 35.1 %

Da: 47.4 %

Pitanje 5.2: U mom sektoru se klimatske promene smatraju važnim pitanjem

SRBIJA	Građevinarstvo	Prerađivačka industrija	Usluge	UKUPNO
U potpunosti se ne slažem	0,0%	14,3%	6,7%	7,1%
Ne slažem se	0,0%	0,0%	33,3%	26,8%
Donekle se ne slažem	0,0%	0,0%	4,4%	3,6%
I slažem se i ne slažem se	0,0%	14,3%	15,6%	14,3%
Donekle se slažem	50,0%	0,0%	20,0%	19,6%
Slažem se	50,0%	71,4%	20,0%	28,6%

Pitanje 5.3: U mom sektoru, kolektivni ugovori razmatraju promenljivu cenu energije

SRBIJA	Građevinarstvo	Prerađivačka industrija	Usluge	UKUPNO
U potpunosti se ne slažem	0,0%	14,3%	6,7%	7,1%
Ne slažem se	0,0%	0,0%	33,3%	26,8%
Donekle se ne slažem	0,0%	0,0%	4,4%	3,6%
I slažem se i ne slažem se	0,0%	14,3%	15,6%	14,3%
Donekle se slažem	50,0%	0,0%	20,0%	19,6%
Slažem se	50,0%	71,4%	20,0%	28,6%

Pitanje 5.4: Pitanja nastala usled klimatskih promena podstiču sektorski socijalni dijalog

SRBIJA	Građevinarstvo	Prerađivačka industrija	Usluge	UKUPNO
U potpunosti se ne slažem	0,0%	14,0%	9,0%	9,0%
Ne slažem se	25,0%	14,0%	33,0%	30,0%
Donekle se ne slažem	0,0%	0,0%	4,0%	4,0%
I slažem se i ne slažem se	25,0%	29,0%	38,0%	36,0%
Donekle se slažem	25,0%	0,0%	7,0%	7,0%
Slažem se	25,0%	43,0%	9,0%	14,0%

Pitanje 5.5: Climate change issues encourage social dialogue at sector level

SRBIJA	Građevinarstvo	Prerađivačka industrija	Usluge	UKUPNO
U potpunosti se ne slažem	0,0%	14,0%	7,0%	7,0%
Ne slažem se	25,0%	14,0%	29,0%	27,0%
Donekle se ne slažem	0,0%	0,0%	2,0%	2,0%
I slažem se i ne slažem se	25,0%	14,0%	29,0%	27,0%
Donekle se slažem	25,0%	14,0%	20,0%	20,0%
Slažem se	25,0%	43,0%	13,0%	18,0%

Pitanje 5.6: U roku od 10 godina, globalno zagrevanje će imati uticaja na preduzeća

SRBIJA	Građevinarstvo	Prerađivačka industrija	Usluge	UKUPNO
U potpunosti se ne slažem	0,0%	14,3%	4,4%	5,4%
Ne slažem se	0,0%	0,0%	26,7%	21,4%
Donekle se ne slažem	0,0%	14,3%	4,4%	5,4%
I slažem se i ne slažem se	50,0%	28,6%	44,4%	42,9%

SRBIJA	Građevinarstvo	Prerađivačka industrija	Usluge	UKUPNO
Donekle se slažem	25,0%	0,0%	11,1%	10,7%
Slažem se	25,0%	42,9%	8,9%	14,3%

6. Analiza ekonomskih percepcija

Pitanje 6.1: Mi obično uključujemo predstavnike zaposlenih (npr. predstavnike sindikata, članove saveta zaposlenih, predstavnike zaposlenih koji su članovi nadzornog odbora kompanije) u aktivnosti vezane za ESG (životna sredina, društvo i upravljanje).

SRBIJA	Građevinarstvo	Prerađivačka industrija	Usluge	UKUPNO
U potpunosti se ne slažem	0,0%	14,3%	9,1%	9,0%
Ne slažem se	0,0%	0,0%	9,1%	7,0%
Donekle se ne slažem	25,0%	0,0%	2,3%	4,0%
I slažem se i ne slažem se	0,0%	0,0%	15,9%	13,0%
Donekle se slažem	25,0%	42,9%	15,9%	20,0%
Slažem se	50,0%	42,9%	47,7%	47,0%

Pitanje 6.2: Smatra se da je inflacija važno pitanje u mom sektoru

SRBIJA	Građevinarstvo	Prerađivačka industrija	Usluge	UKUPNO
U potpunosti se ne slažem	0,0%	14,3%	6,7%	7,1%
Ne slažem se	25,0%	0,0%	20,0%	17,9%
Donekle se ne slažem	0,0%	0,0%	11,1%	8,9%
I slažem se i ne slažem se	50,0%	14,3%	35,6%	33,9%
Donekle se slažem	0,0%	14,3%	6,7%	7,1%
Slažem se	25,0%	57,1%	20,0%	25,0%

Pitanje 6.3: U mom sektoru, kolektivni ugovori prate zahteve zaposlenih povodom zarada

SRBIJA	Građevinarstvo	Prerađivačka industrija	Usluge	UKUPNO
U potpunosti se ne slažem	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Ne slažem se	0,0%	0,0%	4,8%	3,8%
Donekle se ne slažem	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
I slažem se i ne slažem se	0,0%	33,3%	11,9%	13,5%
Donekle se slažem	0,0%	0,0%	7,1%	5,8%
Slažem se	100,0%	66,7%	76,2%	76,9%

Pitanje 6.4: Socijalni partneri razvili su inovativna rešenja za ublažavanje negativnih efekata rastućih troškova života zaposlenih

SRBIJA	Građevinarstvo	Prerađivačka industrija	Usluge	UKUPNO
U potpunosti se ne slažem	0,0%	0,0%	9,8%	7,8%
Ne slažem se	25,0%	0,0%	17,1%	15,7%
Donekle se ne slažem	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
I slažem se i ne slažem se	50,0%	33,3%	31,7%	33,3%
Donekle se slažem	0,0%	33,3%	12,2%	13,7%
Slažem se	25,0%	33,3%	29,3%	29,4%

IV. KRATAK REZIME INTERVJUA SA PREDSTAVNICIMA POSLODAVACA U SEKTORIMA SAOBRAĆAJA, HEMIJE I NEMETALA

Sektor saobraćaja

1. Koji faktori podstiču na sektorsko kolektivno pregovaranje, a koji od njega odvraćaju?

Tokom intervjua, poslodavci su naglasili da se, prema Uredbi o klasifikaciji делатности, ovaj sektor naziva „Sektor saobraćaja i skladištenja”, te da obuhvata pružanje usluga prevoza putnika i robe u železničkom, cevovodnom i drumskom transportu, na unutrašnjim plovnim putevima i u aviosaobraćaju, kako redovnom tako i vanrednom, kao i usluge skladištenja i rukovanja teretom. U oblasti drumskog i železničkog saobraćaja, koji uključuje prevoz putnika i robe, odnosno u sektoru drumskog prevoza robe u Srbiji, aktivno je oko 7.514 preduzeća. Ona zapošljavaju više od 32.600 radnika, a u 2020. godini ostvarili su prihod veći od 2,32 milijarde evra. S druge strane, sektor prevoza putnika, koji je takođe obuhvaćen ovim sektorom, uključuje i taksi prevoz, gde je najveći broj radnika angažovan kao podizvođač. U sektoru drumskog prevoza robe, više od 90% poslodavaca su velika preduzeća, budući da je reč o finansijski zahtevnoj delatnosti. U sektoru prevoza putnika taj procenat je znatno niži, jer značajan broj preduzetnika paušalaca takođe obavlja ovu delatnost. Ova raznolikost je ključna za razumevanje razloga zbog kojih je zaključenje kolektivnog ugovora na sektorskom nivou gotovo nemoguće, jer obuhvata veoma različite grane u kojima važe potpuno različita pravila igre. Na primer, plata vozača gradskog autobusa u Beogradu iznosi oko 100.000 dinara, dok vozači koji obavljaju međunarodni transport robe zarađuju više od 200.000 dinara, uz dodatke za dnevnice.

Ono što se smatra posebno važnim jeste da bi sektorsko kolektivno pregovaranje moglo da spreči nelojalnu konkurenciju koja postoji u ovom sektoru, kako u delatnosti prevoza robe, tako i putnika. Siva ekonomija, rad na crno, nelegalni prevoz i neregistrovani prevoznici predstavljaju veliki problem. Nedovoljno angažovanje nadležnih državnih organa dodatno ostavlja prostor za nelegalno poslovanje, koje pričinjava ogromnu štetu legalnim i organizovanim prevoznicima.

Takođe, kolektivni ugovor bi mogao da doprinese izjednačavanju uslova rada, ali postoji zabrinutost da bi se on primenjivao isključivo na domaća pravna lica, koja se i sada teško nose sa tržišnom konkurencijom.

2. Da li postoje pravne ili druge prepreke koje ometaju efikasno pregovaranje, kao i podsticaji koji ga olakšavaju?

U razgovoru sa poslodavcima istaknuto je da ne postoji druga strana sa kojom bi se eventualno mogao pregovarati poseban kolektivni ugovor. Tačnije, registrovan Sindikat vozača Srbije postoji od 2021. godine, ali poslodavci smatraju da nije dovoljno reprezentativan da bi uopšte mogao da učestvuje u kolektivnom pregovaranju. Ovakav stav se delom temelji i na tome što je posao vozača takve prirode da ga obavljaju lica kojima nije neophodna nikakva posebna organizacija. Istovremeno je naglašeno da ima sve više tzv. „frilensera“ među vozačima, koji prate ponude za konkretne vožnje putem društvenih mreža – na primer, ture u inostranstvo u trajanju od 5 do 10 dana – i na taj način učestvuju u svojevrsnoj aukciji, odnosno pronalaze ponudu koja im najviše odgovara. Zaključak poslodavaca je da vozača u Srbiji ima malo, dok je potražnja za njihovim radom visoka, što dodatno komplikuje mogućnost organizovanog i efikasnog socijalnog dijaloga.

3. Po vašem mišljenju, šta bi doprinelo efikasnijem kolektivnom pregovaranju?

U proteklim godinama, zahtevi korisnika transportnih usluga – kako privrednih subjekata, tako i građana u Srbiji – su porasli, a rast ekonomske aktivnosti doveo je do povećane potražnje za transportnim uslugama. Neophodno je sprovesti konkretne mere za smanjenje operativnih troškova prevoznika, kao i za obezbeđivanje podmlatka kroz angažovanje mladih profesionalnih vozača. Takođe, poslovno okruženje bi trebalo urediti na način koji omogućava veću efikasnost i bolju iskorišćenost transportnih kapaciteta. Pored toga, procedure na graničnim prelazima moraju biti unapređene kako bi se smanjila vremena čekanja za vozila, njihove vozače i prevoženu robu. Uzimajući sve ovo u obzir – kao i interese državnih organa, značaj drumskog saobraćaja u društvu i potrebu za daljim razvojem transportnih delatnosti – neophodno je obezbediti odgovarajuće resurse, suzbijati sivu ekonomiju i povećati konkurentnost sektora.

Dakle, pre nego što se uopšte pristupi kolektivnom pregovaranju, potrebno je regulisati sektor saobraćaja i skladištenja i njegove grane na mnogo transparentniji način, budući da je reč o sektoru od opšteg interesa koji je u prethodnom periodu u potpunosti liberalizovan, uz veoma mali ili nikakav uticaj države. U takvom okruženju, govoriti o socijalnom dijalogu i kolektivnim ugovorima nije realno.

4. Po vašem mišljenju, kako su krize (Covid, ekonomska, klimatska, ukrajinska kriza) uticale na kolektivno pregovaranje u vašem sektoru?

S obzirom na to da u ovom sektoru nije zaključen kolektivni ugovor, nije moguće izmeriti direktan uticaj pandemije COVID-19 ili sukoba između Rusije i Ukrajine na sektorsko kolektivno pregovaranje. Kada je reč o kolektivnom pregovaranju kod poslodavca, zabeležen je izvestan uticaj.

Na primer, zabrana kretanja na lokalnom i globalnom nivou imala je značajan efekat na sektor turizma i ugostiteljstva, ali i na druge sektore koji zavise od učestalih poslovnih putovanja u inostranstvo – kao što su transport, distribucija i logistika. Veliki broj poslovnih putovanja, koja su ranije bila uobičajena u sektoru konsaltinga, IT kompanijama i sličnim delatnostima, zamenjeni su onlajn sastancima i obukama, koje pokazuju tendenciju da se delimično zadrže i u narednom periodu, čak i nakon ukidanja restriktivnih mera.

Nakon proglašenja pandemije, saobraćaj je bio ili potpuno obustavljen ili ozbiljno ograničen, što je mnogim poslodavcima prouzrokovalo poteškoće u poslovanju. Zabrana putovanja dovela je do potpunog prekida avio-saobraćaja, kao i prevoza putnika drumom, železnicom i rekama, dok je prevoz robe nastavljen, uz povremene logističke probleme i poteškoće u sprovođenju administrativnih procedura na graničnim prelazima.

S druge strane, ukrajinska kriza nije imao značajan uticaj na sektor, jer su se preduzeća u drumskom prevozu robe uglavnom preorijentisala na druge rute i tržišta koja nisu pogođena ratom.

5. Kako se sektorski socijalni dijalog povezuje sa nacionalnim socijalnim dijalogom? Na primer, da li se zaključuju tripartitni sporazumi (npr. o minimalnoj zaradi ili radnom vremenu) na nacionalnom nivou, koji utiču na manevarski prostor socijalnih partnera u sektoru?

U Republici Srbiji, Socijalno-ekonomski savet je nadležan za donošenje odluka o minimalnoj zaradi i takvu odluku je doneo samo dva puta u poslednjih deset godina – 2018. i 2024. godine. Uglavnom je Vlada donosila odluke o minimalnoj zaradi, budući da je država i dalje najveći poslodavac, a minimalna zarada predstavlja značajnu stavku budžeta.

Očekuje se da će pregovori o zaključenju Opšteg kolektivnog ugovora započeti uskoro, tačnije u decembru 2024. godine, što bi značajno doprinelo jačanju nacionalnog socijalnog dijaloga. Zaključenje ovog ugovora moglo bi da pomogne u suzbijanju nelojalne konkurencije i sive ekonomije, kao i u uspostavljanju ravnopravnih uslova poslovanja („level playing field”) za sve privredne subjekte koji posluju u Srbiji.

6. Postoje li oblasti radnopravne regulative koje bi, po vašem mišljenju, mogle biti unapređene sektorskim kolektivnim ugovorom? Ako da, u kojim oblastima i sa kakvim mogućim sadržajem? Da li u vašem sektoru postoje teme koje bi bilo korisno obuhvatiti sektorskim socijalnim dijalogom (uz učešće sindikata)? (npr. minimalna zarada, plate, stručno obrazovanje i obuka itd.)

Sektorsko kolektivno pregovaranje moglo bi regulisati određena prava koja trenutno nisu prepoznata važećim zakonodavstvom ili nisu dovoljno razvijena. Jedno od ključnih pitanja odnosi se na bezbednost i zdravlje na radu, pri čemu se ne misli isključivo na fizičko, već i na mentalno zdravlje vozača.

Posebno je naglašeno da je neophodno raditi više na zadovoljstvu vozača, koje bi se moglo poboljšati ako poslodavci posvete više pažnje tome da se vozači osećaju poštovano i cenjeno u obavljanju svog posla. Jedan od izraženih problema jeste izolacija, jer vozači provode mnogo vremena sami na putu. Na primer, kamionski vozač na dugoj ruti uglavnom komunicira sa dispečerima, i ukoliko je ta komunikacija loše organizovana, nivo njegovog radnog zadovoljstva značajno opada. Iz tog razloga, dispečeri bi trebalo da budu obučeni za pružanje podrške vozačima na dugim rutama. Reč je više o organizacionim nego pravnim problemima, koji su uz to relativno lako rešivi i nisu finansijski zahtevni, te bi mogli biti predmet kolektivnog ugovora koji bi predvideo pravo na obuku dispečera.

Takođe je istaknuto da su pitanja ograničenja prekovremenog rada od posebnog značaja, naročito u sektoru privatnih prevoznika, gde vozači često voze duže od zakonom dozvoljenih sati, bez prava na pauzu ili topli obrok. Ovaj problem je naročito izražen u drumskom prevozu putnika, ali se beleži i u avio-saobraćaju, gde piloti imaju višak sati letenja, što predstavlja potencijalnu opasnost i za njih i za putnike.

Važno je napomenuti da bi kolektivni ugovor imao obavezujući karakter za sve učesnike koji obavljaju prevoz na teritoriji Republike Srbije, čime bi se smanjio uticaj nelojalne konkurencije. Naravno, sve to pod uslovom da postoji adekvatan sistem nadzora i kontrole, kako od strane države, tako i od strane potpisnika kolektivnog ugovora, nad njegovom primenom. Ovo je posebno važno u kontekstu nedostatka radne snage, naročito profesionalnih vozača, što je postalo toliko alarmantno da ugrožava funkcionisanje privrede u celini.

Takođe je ukazano na problem neravnomernog ekonomskog razvoja zemlje, zbog kojeg pojedine lokalne samouprave ne pridaju dovoljan značaj gradskom i prigradskom prevozu. Neke lokalne vlasti ne izmiruju svoje obaveze za usluge koje su im pružene, dok u drugim slučajevima vrše politički pritisak da se održavaju neprofitabilne linije bez subvencija. I ovo pitanje moglo bi se rešiti zaključivanjem sektorskih kolektivnih ugovora.

Na kraju, zaključenje kolektivnog ugovora u sektoru saobraćaja moglo bi doprineti formiranju optimalnih cena za transportne usluge i racionalnijem korišćenju resursa, što bi dodatno pozitivno uticalo na kvalitet usluga, razvoj privrednih subjekata i ekonomskih aktivnosti u celini.

Sektor hemije i nemetala

1. Koji faktori podstiču na sektorsko kolektivno pregovaranje, a koji od njega odvrćaju?

Za razliku od sektora saobraćaja, sektor hemije i nemetala je u prošlosti bio regulisan Posebnim kolektivnim ugovorom¹⁰, koji je bio zaključen za precizno definisane delatnosti hemijske i nemetalske industrije, koje prema Uredbi o klasifikaciji delatnosti iz 2010. godine, pripadaju granama sektora rudarstva i prerađivačke industrije.

Međutim, prema rečima sagovornika, trenutno su šanse za zaključenje sektorskih kolektivnih ugovora u ovako raznolikom sektoru gotovo nepostojeće. Naime, određeni broj preduzeća u ovom sektoru već ima zaključen kolektivni ugovor kod poslodavca, čime se dodatno umanjuje potreba i interes za zaključivanje ugovora na sektorskom nivou. Svakako, uspostavljanje istih pravila igre bilo bi korisno za sektor, ali treba imati u vidu da se veliki broj preduzeća iz ovog sektora nalazi u lancima snabdevanja stranih kompanija, te su već vezani za „njihova pravila igre“. Drugim rečima, ako žele da ostanu deo lanaca snabdevanja stranih kompanija i da izvoze na evropsko tržište, domaći dobavljači moraju da prilagode svoje poslovanje standardima koji već podrazumevaju adekvatne uslove rada i odgovarajuće zarade.

2. Da li možete da identifikujete pravne ili druge prepreke koje ometaju efikasno pregovaranje, kao i podsticaje koji ga olakšavaju?

Ne postoje pravne prepreke za kolektivno pregovaranje, ali je sektor definisan suviše široko, zbog čega je pregovaranje moguće samo na nivou grupa ili podsektora. Neki podsektori unutar ovog sektora, poput proizvodnje veštačkih đubriva, koji pokrivaju domaće tržište, ali i tržišta zemalja bivše Jugoslavije, nemaju sindikate, niti postoje kolektivni ugovori čak ni na nivou pojedinačnih kompanija. Predstavnici ovog podsektora ističu da zaposleni ne pokazuju interesovanje za sindikalno organizovanje, a prethodni pokušaji su dali negativne rezultate. U okviru Privredne komore Srbije postoji klaster proizvođača đubriva, koji okuplja četiri kompanije, među kojima najveće nemaju sindikate. O kolektivnim ugovorima se ne govori, a glavne teme razgovora odnose se na odnose sa državom i na usklađivanje propisa u vezi sa dekarbonizacijom i zelenom tranzicijom sa pravnim okvirom EU. Ova industrija je od izuzetnog značaja, jer je trenutna potrošnja đubriva u Srbiji ispod 50% proseka EU. Upravo iz tog razloga, vode se razgovori o premeštanju ovog podsektora u sektor poljoprivrede, što bi, prema mišljenju sagovornika, bilo logičnije rešenje.

3. Po vašem mišljenju, šta bi doprinelo efikasnijem kolektivnom pregovaranju?

S obzirom na trenutno stanje u sektoru, kolektivno pregovaranje na sektorskom nivou se uopšte ne razmatra. Za veliki broj ispitanika, ovo pitanje nije relevantno, jer izvoze na strana tržišta i samim tim su vezani za pravila stranih kompanija kojima isporučuju robu. Sagovornici ne vide na koji način bi sektorski kolektivni ugovor mogao da poboljša položaj radnika ili da ih, odnosno poslodavce, dodatno motiviše, više nego što to već čine strani kupci i korporativni sistemi odgovornosti kroz koje posluju.

4. Po vašem mišljenju, kako su krize (Covid, ekonomska, klimatska, ukrajinska kriza) uticale na kolektivno pregovaranje u vašem sektoru?

Sagovornici ističu da kriza izazvana pandemijom COVID-19 nije imala značajan uticaj na poslovanje kompanija u ovom sektoru. Proizvođači automobila su bili više pogođeni krizom sa poluprovodnicima, što je dovelo do velikog broja otkazivanja porudžbina domaćih proizvoda. Ukrajinska kriza je indirektno uticao na ovu industriju, prvenstveno kroz smanjenje izvoza na nemačko tržište. Subvencije za automobile su smanjene, jer su budžetska sredstva preusmerena na podršku Ukrajini, čime je ponuda smanjena za oko 10–15%. Istovremeno, klimatski uslovi su povoljni za auto-industriju. Sagovornici takođe ističu da Srbija nije tržište jeftine radne snage za automobilsku industriju („low-cost country“), i da se u zemlji otvara sve veći broj servisnih centara. Radnici sa posebnim znanjima i kompetencijama moraju biti adekvatno plaćeni. Dalji razvoj sektora zavisiće od geopolitičkih okolnosti – ukoliko se kriza u Ukrajini uskoro završi, očekuje se ubrzan oporavak industrije, jer bi kraj rata značio jeftiniji novac i povećanu subvencionisanu potrošnju, što bi dalje povećalo cenu rada u Srbiji. Za sada, sagovornici smatraju da je Srbija ekonomski kažnjena zbog neuvođenja sankcija Rusiji.

¹⁰ Poseban kolektivni ugovor objavljen u „Službenom glasniku RS“, broj 77/2016.

S druge strane, industrija proizvodnje đubriva navodi da pandemija COVID-19 nije značajno uticala na njihovo poslovanje, ali da je ukrajinska kriza imao direktne posledice, zbog problema sa snabdevanjem sirovinama potrebnim za proizvodnju. Posebno naglašavaju da za ovu industriju rat Rusije i Ukrajine nije počeo 2022. godine, već 2014., kada je došlo do prekida železničkog saobraćaja između dve zemlje. Taj pravac, koji je prolazio kroz Donbas, predstavljao je ključnu rutu za hemijsku, gumarsku i poljoprivrednu industriju.

5. Kako se sektorski socijalni dijalog povezuje sa nacionalnim socijalnim dijalogom? Na primer, da li se zaključuju tripartitni sporazumi (npr. o minimalnim zaradama ili radnom vremenu) na nacionalnom nivou, koji utiču na manevarski prostor socijalnih partnera u sektoru?

U Republici Srbiji, za odlučivanje o visini minimalne zarade nadležan je Socijalno-ekonomski savet, koji je takvu odluku doneo samo dva puta u poslednjih deset godina – 2018. i 2024. godine. U većini slučajeva, odluku o minimalnoj zaradi donosi Vlada, budući da je država i dalje najveći poslodavac, a minimalna zarada predstavlja značajnu budžetsku stavku.

Očekuje se da će pregovori o zaključenju Opšteg kolektivnog ugovora započeti u decembru 2024. godine, što bi značajno doprinelo unapređenju nacionalnog socijalnog dijaloga. Zaključenje tog ugovora moglo bi da pomogne u suzbijanju nelojalne konkurencije i sive ekonomije, kao i u uspostavljanju ravnopravnih uslova poslovanja („level playing field“) za sve privredne subjekte koji posluju na teritoriji Srbije.

6. Postoje li oblasti radnopravne regulative koje bi, po vašem mišljenju, mogle biti unapređene sektorskim kolektivnim ugovorom? Ako da, u kojim oblastima i sa kakvim mogućim sadržajem? Da li u vašem sektoru postoje teme koje bi bilo korisno obuhvatiti sektorskim socijalnim dijalogom (uz učešće sindikata)? (npr. minimalna zarada, plate, stručno obrazovanje i obuka itd.)

Zaključenje sektorskog kolektivnog ugovora imalo bi smisla sa aspekta uspostavljanja ravnopravnih uslova poslovanja za sve učesnike na domaćem tržištu. Kompanije koje već posluju sa stranim partnerima mogle bi doprineti prenošenjem svojih praksi i stečenih znanja u okvir kolektivnog ugovora, ali tada postoji opasnost da veliki deo privrede, koji čine mala i srednja preduzeća u ovom sektoru, ostane isključen, jer ne bi bio u mogućnosti da usvoji standarde i prakse velikih sistema. S druge strane, država još uvek nije prepoznala određene delove ovog sektora kao strateški važne, poput hemijsko-industrijskog poljoprivrednog kompleksa. Sagovornici smatraju da bi možda prvi korak trebalo da bude upravo institucionalno prepoznavanje strateške važnosti ovih oblasti, a tek nakon toga otvaranje prostora za kolektivno pregovaranje.

U svakom slučaju, ovaj sektor je vrlo specifičan, jer zahteva radnike sa jasno definisanim i teško dostupnim znanjima i veštinama na domaćem tržištu rada. Zbog toga bi budući kolektivni ugovor trebalo da obrati pažnju na efikasniju organizaciju radnog vremena, odnosno na uvođenje fleksibilnog radnog vremena, kao i na politike usklađivanja profesionalnih i porodičnih obaveza.

Na kraju, za razliku od sektora saobraćaja, gde se smatra da potpuna automatizacija zahteva robusnu infrastrukturu koja trenutno ne postoji u Srbiji, u ovom sektoru će tehnološki napredak i robotizacija imati snažan uticaj, naročito u oblasti upravljanja sistemima. Veruje se da će veštačka inteligencija eliminisati deo administrativnih poslova.

V. ZAKLJUČCI I PREPORUKE – PITANJA I ODGOVORI

1. Normativni okvir socijalnog dijaloga sa posebnim fokusom na sektorske kolektivne ugovore

U Izveštaju o zemlji analiziraju se normativne garancije za sektorski socijalni dijalog i kolektivne ugovore. Treba naglasiti da kolektivni ugovor ne sme odstupati od odredbi Zakona o radu na štetu zaposlenih. Ovakav opšti zakonodavni pristup ne predstavlja podsticaj za poslodavce i njihova udruženja da se aktivno uključe u sektorsko kolektivno pregovaranje i zaključivanje kolektivnih ugovora. Postavlja se pitanje – da li bi bilo primerenije promeniti relativno dispozitivni regulatorni pristup u apsolutno dispozitivni pristup, kao opšte pravilo? Kao ilustraciju navodimo primer Srbije kao zemlje kandidata za članstvo u EU, gde uz opšte zahteve, EU direktive predviđaju i situacije u kojima se može odstupati putem kolektivnog ugovora – što ide u pravcu veće fleksibilnosti.

1.1. Trenutno ne postoji važeći Opšti kolektivni ugovor (OKU) na teritoriji Republike Srbije. Zašto je i kada ugovor iz 2008. godine istekao? Postoji li stvarna inicijativa, bilo na strani poslodavaca ili sindikata, za zaključenje novog OKU? Ako postoji, koja bi pitanja obuhvatio i kako bi se odnosio prema sektorskim kolektivnim ugovorima? Prema

jednom od intervjua, pregovori o donošenju novog Opšteg kolektivnog ugovora trebalo je da otpočnu u decembru 2024. godine. Postavlja se pitanje koji je trenutni status ovog procesa.

1.2. Prema odgovoru nacionalnog eksperta iz Srbije: Opšti kolektivni ugovor za teritoriju Republike Srbije zaključen je 2008. godine, sa periodom važenja od tri godine, i istekao je 17. maja 2011. godine. Tokom njegove primene zaključen je Aneks I, kako bi se sadržaj ugovora uskladio sa zakonodavstvom i umanjilo finansijsko opterećenje poslodavaca. U januaru 2009. godine, Ministarstvo rada i socijalne politike donelo je Odluku o proširenoj primeni Opšteg kolektivnog ugovora.

Međutim, ubrzo su nastupile ekonomske i socijalne okolnosti koje su otežale sprovođenje odredbi OKU – prvenstveno globalna ekonomska kriza, kao i početak primene Privremenog trgovinskog sporazuma sa EU. Kao odgovor na novonastalu situaciju, potpisan je Sporazum o daljem razvoju socijalnog dijaloga, kojim je privremeno suspendovana primena finansijskih odredbi OKU. Te odredbe nikada nisu vraćene na snagu, a OKU je istekao po isteku ugovorenog roka.

Kada je reč o novoj inicijativi, reprezentativni sindikati su krajem 2024. godine zajednički pokrenuli inicijativu za otpočinjanje pregovora o novom OKU, koja je dostavljena Uniji poslodavaca Srbije. Održan je prvi zvanični sastanak, a u toku su razgovori o Protokolu za kolektivno pregovaranje. Okvir i konkretne teme još uvek nisu definisani. Iako postoji spremnost za pregovore, važeći zakonodavni okvir, kao i složena politička i ekonomska situacija, ne pružaju snažne podsticaje poslodavcima da se uključe u proces pregovaranja.

1.3. U Srbiji su zaključeni sektorski (posebni) kolektivni ugovori. Međutim, mnogi od njih ne regulišu minimalne zarade u sektoru. Šta je razlog tome, s obzirom na to da jedno od najvažnijih pitanja u vezi sa uslovima rada ostaje nepokriveno?

Prema odgovoru nacionalnog eksperta iz Srbije, u većini slučajeva posebni (sektorski) kolektivni ugovori u Srbiji zaključeni su u javnom sektoru. Ovi ugovori uglavnom ne uređuju zarade, jer je ta oblast već regulisana zakonima koji se odnose na javni sektor.

U realnom sektoru, trenutno su na snazi tri posebna kolektivna ugovora. Na primer, Poseban kolektivni ugovor za građevinsku industriju rezultat je konstruktivnog partnerstva i dobre volje socijalnih partnera. Ipak, zbog raznolikosti delatnosti, veličine preduzeća i regionalnih razlika u poslovanju, teško je uspostaviti jedinstvene standarde zarada. Zbog toga je ovim kolektivnim ugovorom predviđeno da se elementi zarade uređuju internim aktima poslodavaca, a ne u samom ugovoru.

2. Opšti ekonomski trendovi u Republici Srbiji, sa posebnim fokusom na sektore saobraćaja, hemije i nemetala

2.1. Situacija na tržištu rada: Jedna strana medalje: beleži se rast stope zaposlenosti i aktivnosti. Druga strana medalje: i dalje je prisutan trend depopulacije, a zapošljavanje u inostranstvu (emigracija) doprinosi povećanju stope zaposlenosti za 1,9 procentnih poena. Može li efektivniji sektorski socijalni dijalog doprineti smanjenju ovog fenomena?

Prema odgovoru nacionalnog eksperta iz Srbije: efektivniji sektorski socijalni dijalog može imati značajnu ulogu u ublažavanju ovog problema. Uključivanje socijalnih partnera u reformu obrazovanja u skladu sa potrebama tržišta rada, smanjenje poreskog opterećenja na zarade (npr. poreza i doprinosa), kao i ukidanje parafiskalnih nameta, može doprineti unapređenju poslovnog ambijenta, povećanju produktivnosti, kreiranju kvalitetnih radnih mesta i rastu zarada – što bi potencijalno moglo smanjiti odlazak radne snage u inostranstvo i podstaći povratak iseljenika.

2.2. Koja je sektorska pokrivenost kolektivnim pregovaranjem u istraživanim sektorima?

Prema odgovoru nacionalnog eksperta iz Srbije: Trenutno ne postoje aktivni sektorski kolektivni ugovori u istraživanim sektorima. Kolektivni ugovori se isključivo zaključuju kod poslodavca, i to pretežno u velikim kompanijama sa dugom tradicijom socijalnog dijaloga. Ne postoji objedinjena statistika o obuhvatu kolektivnih ugovora, jer ne postoji registar kolektivnih ugovora zaključenih kod poslodavca.

3. Odgovori na upitnik i njihova evaluacija

Ocene i uvidi u pojedina važna pitanja, zasnovani na odgovorima učesnika upitnika:

3.1. Zabeležen je značajan procenat odgovora „slažem se“ na pitanja da li organizacije poslodavaca mogu da utiču na nacionalne ekonomske i socijalne politike putem socijalnog dijaloga i lobističkih aktivnosti.

3.2. Upitnik je ispitao i uticaj nekih od ključnih kriza našeg vremena na socijalni dijalog:

- ukrajinska kriza, najveći procenat odgovora je bio „neodlučan“ (41%), ali je istovremeno visok i procenat onih koji se slažu (39%), što ukazuje na nejasnu, ali prisutnu percepciju uticaja.
- Pandemija COVID-19: najčešći odgovor bio je „slažem se“ (49%), što pokazuje prepoznat značajan uticaj pandemije na socijalni dijalog.

3.3. Tehnološke promene utiču na različite aspekte društva. Na pitanje o uticaju digitalizacije na socijalni dijalog, odgovori su snažno usmereni ka saglasnosti,

3.4. Kolektivni ugovori o minimalnoj zaradi

Na tvrdnju da kolektivni ugovori o minimalnoj zaradi treba da se zaključuju na sektorskom nivou, zabeležen je najveći ukupan procenat odgovora „slažem se“ i „donekle se slažem“ – 69,64%.

Na tvrdnju da kolektivni ugovori o minimalnoj zaradi treba da se zaključuju na nacionalnom nivou, odgovori pokazuju snažnu saglasnost, pri čemu dominira odgovor „slažem se“, što ukazuje na jasan konsenzus o potrebi da se minimalne zarade regulišu na nacionalnom nivou. (Samo 26,39% ispitanika dalo je odgovore „ne slažem se“ i „potpuno se ne slažem“.)

4. Kratak pregled intervju sa predstavnicima poslodavaca u sektorima saobraćaja, hemije i metala

Ključni i zanimljivi nalazi:

4.1. U sektoru saobraćaja, skoro je nemoguće zaključiti sektorski kolektivni ugovor, jer on obuhvata vrlo različite oblasti sa potpuno različitim uslovima rada (npr. zarada vozača gradskog autobusa je upola manja u odnosu na zaradu vozača u međunarodnom drumskom transportu robe). U sektorima hemije i metala, iz drugih razloga, takođe nije moguće zaključiti sektorski kolektivni ugovor. S jedne strane, neke kompanije već imaju kolektivne ugovore kod poslodavca i ne vide potrebu za sektorskim pregovaranjem. S druge strane, značajan broj poslodavaca želi da ostane deo lanca snabdevanja stranih kompanija, te moraju da prilagode svoje poslovanje standardima koji već podrazumevaju dostojanstvene uslove rada i odgovarajuće zarade.

4.2. U industrijama hemije i metala, iako sektorsko kolektivno pregovaranje nije izvodljivo, većina ispitanika ne vidi to kao problem, jer izvoze na strana tržišta i samim tim podležu pravilima kompanija za koje proizvode. Ne smatraju da bi sektorski kolektivni ugovor doprineo poboljšanju položaja radnika. U sektoru saobraćaja, međutim, neophodan preduslov za kolektivno pregovaranje jeste transparentna regulacija sektora saobraćaja i skladištenja. Bez toga, nije moguće govoriti o socijalnom dijalogu i kolektivnim ugovorima.

4.3. Na primer, u sektoru saobraćaja, sektorski kolektivni ugovor mogao bi imati pozitivan uticaj u oblastima koje trenutno nisu regulisane zakonom, poput zaštite mentalnog zdravlja i problema izolovanosti vozača, u kontekstu bezbednosti i zdravlja na radu.

Dodatna korist kolektivnog pregovaranja u ovom sektoru bila bi i u obezbeđivanju optimalnih cena transportnih usluga i racionalnijem korišćenju resursa, što bi dalje pozitivno uticalo na kvalitet usluga, kao i na razvoj privrednih subjekata i ukupne ekonomske aktivnosti.

Na ovu temu, u sektorima hemije i metala, sagovornici su istakli da bi zaključenje sektorskog kolektivnog ugovora doprinelo uspostavljanju ravnopravnih uslova poslovanja. Imajući u vidu zahteve koji se postavljaju pred zaposlene, kolektivni ugovor bi trebalo da sadrži odredbe o efikasnijoj organizaciji radnog vremena, tj. omogućavanju fleksibilnog radnog vremena, kao i politikama usklađivanja profesionalnih i porodičnih obaveza.

IZVEŠTAJ O SLOVAČKOJ

I. PRAVNI I INSTITUCIONALNI OKVIR SEKTORSKOG KOLEKTIVNOG PREGOVARANJA U SLOVAČKOJ

A. Osnovna struktura i pravni okvir socijalnog dijaloga

1. Pravni propisi koji se odnose na sektorski socijalni dijalog

Socijalni dijalog u Republici Slovačkoj regulisan je sledećim propisima:

- Zakon br. 311/2001 Sl.glasnik – Zakonik rada
- Zakon br. 2/1991 Sl.glasnik.o kolektivnom pregovaranju
- Zakon br. 103/2007 Sl.glasnik o tripartitnim konsultacijama na nacionalnom nivou i o izmenama i dopunama određenih zakona (Zakon o tripartiti)

Socijalni dijalog u Slovačkoj prolazi kroz stalne promene. Nakon zaključenja Opšteg sporazuma za 2000. godinu, socijalni partneri nisu uspeali da postignu nove sporazume u narednim godinama. Posle izbora 2002. godine, odnosi između sindikata i vlade su se pogoršali, što je kulminiralo ukidanjem Zakona o tripartiti i transformacijom Saveta za ekonomski i socijalni dogovor u savetodavno telo Vlade 2004. godine. Nakon promene vlasti 2007. godine, usvojen je novi Zakon o tripartiti, kojim je ponovo uspostavljeno konsultativno i pregovaračko telo socijalnog partnerstva. Razvoj socijalnog dijaloga u Slovačkoj i dalje je usko povezan sa promenama vlasti, što potvrđuju i izbori iz 2010. godine, kada je desno orijentisana koalicija inicirala liberalizaciju Zakonika rada i izmene u oblasti kolektivnih ugovora.

U 2024. godini usvojena je Deklaracija o razvoju društvenog dijaloga u Republici Slovačkoj. Strateški cilj deklaracije jeste posvećenost potpisnika daljoj efikasnoj komunikaciji između socijalnih partnera, predstavnika drugih relevantnih društvenih aktera i vlade. Deklaracija je izrađena na osnovu opredeljenja sadržanog u Programu Vlade Republike Slovačke za period 2023–2027. godine.¹

Trenutno Zakonik rada nameće obavezu poslodavcima da omoguće delovanje sindikalne organizacije, saveta zaposlenih ili predstavnika zaposlenih kod poslodavca.

Uslovi i prava dogovoreni kolektivnim ugovorima kod poslodavca primenjuju se na sve zaposlene – kako članove sindikata, tako i one koji to nisu.²

U trenutku pripreme ove analize, došlo je do promene u vezi sa mogućnošću proširivanja obavezujuće primene kolektivnih ugovora. Naime, do 2024. godine proširena primena generalno nije bila moguća, ali su u novembru 2024. godine članovi Narodnog veća Republike Slovačke usvojili mogućnost proširenja kolektivnih ugovora višeg nivoa, koja će početi da važi od 2025. godine.

Sadržaj kolektivnih ugovora predstavlja rezultat samostalnog delovanja ugovornih strana (socijalnih partnera) i počiva na principu ugovorne slobode.

2. Pravni okvir sektorskog socijalnog dijaloga

Zakonodavni okvir Slovačke u oblasti socijalnog dijaloga usklađen je sa evropskim standardima koji podržavaju demokratske institucije i konsenzusno odlučivanje. Kolektivno pregovaranje predstavlja presudni i najvažniji oblik uspostavljanja i razvoja pravnih odnosa između sindikalnih organizacija i poslodavaca.

Predmet kolektivnog ugovora može obuhvatiti i druge institucije, ukoliko se na tome saglase ugovorne strane. Reč je o slobodno ugovorenim odredbama koje proizilaze iz Zakonika rada ili posebnih propisa.

Prema Zakonu o kolektivnom pregovaranju, postoje dva nivoa kolektivnih ugovora:

- **Kolektivni ugovor kod poslodavca** – zaključuje se između jednog poslodavca i jedne ili više sindikalnih organizacija.
- **Kolektivni ugovor višeg nivoa** – obavezuje veći broj poslodavaca. Zaključuje se između organizacije poslodavaca i sindikalne federacije. Ovi ugovori se pregovaraju za određene privredne sektore na nacionalnom nivou.

¹ Deklaracija o razvoju društvenog dijaloga u Republici Slovačkoj [online]. [cit. 2024-08-28]. Dostupno na: <<https://www.vlada.gov.sk/deklaracia-k-rozvoju-cel-ospolocenskeho-dialogu-v-slovenskej-republike/>>

² AMBÁLIKOVÁ, Monika, i dr. Analiza funkcionisanja socijalnog dijaloga u Slovačkoj iz perspektive Konfederacije sindikata (KOZ) [online]. Maj 2012. [pristupljeno: 24. 7. 2024]. Dostupno na: https://www.ia.gov.sk/data/files/np_csd_I/Analyza_soc_dialog_odbory.pdf

3. Koji je značaj sektorskog socijalnog dijaloga?

Spisak registrovanih i važećih kolektivnih ugovora višeg nivoa (HLCA):

SEKTOR	Broj važećih HLCA	Broj kompanija na koje se primenjuje HLCA	Period važenja
Građevinarstvo	1	83	2012 – 2024 (izmena 31.12.2027)
Industrija prerade drveta	2	6 2	2023 - 2026 2024
Elektrotehnička industrija	1	6	2022 – 2026 (31.5.2026)
Energetika	2	5 5	2020 – 2022 (izmena do 2025?) 2021 – 2023 (izmena do 2026)
Metalurgija, rudarstvo i geologija	2	5 6	2023 – 2026 (31.03.2026) 2024 (31.3.2025)
Trgovina i turizam	2	87 26	2023 – 2024 (31.12.2024) 2023 – 2025 (31. 12. 2025)
Prehrambena industrija	1	2	2023 – 2024 U slučaju da novi posebni kolektivni ugovor višeg nivoa ne bude zaključen, važenje postojećeg ugovora se automatski produžava za tri meseca, do 31. marta 2025. godine.
Staklarska industrija	1	5	2022 – 2025 (30.4.2025)
Državna i javna služba	6	4 – Poslodavci koji su potpisali ugovor 6 – Poslodavci koji su potpisali ugovor 1 – Poslodavci koji su potpisali ugovor 1 – Ministarstvo unutrašnjih poslova 1 – Ministarstvo pravde	2023 – 2024 (31.8.2024) 2023 – 2024 (31.8.2024) 2024 (31.12. 2024) 2024 (31.12. 2024) 2024 (31.12. 2024) 2024 (31.12. 2024)
Vodoprivreda	1	16	2024 (31.12. 2024)
Zdravstvo	1	24	2012 – 2024
Hemijska i farmaceutska industrija	1	10	2021 – 2025 (31.12.2025)
Poljoprivreda i šumarstvo	1	14	2024
Civilno vazduhoplovstvo	1	5	2015 – 2025 (31.12.2025)
Ostalo	1	30	2015 – 2017 Važenje ugovora se verovatno produžava do kraja 2024. godine, iako to nije izričito navedeno u dokumentu. Naime, novi aneks (dodatak) uz ugovor se svake godine potpisuje u decembru.
TOTAL	24	351	–

Prema podacima OECD-a, pokrivenost kolektivnim ugovorima (odnosno procenat zaposlenih koji imaju pravo na kolektivno pregovaranje) u Slovačkoj je u padu. U 2000. godini, pokrivenost kolektivnim ugovorima u Slovačkoj iznosila je 52%, dok je do 2015.³ godine pala na svega 24,4%. Prema istim statistikama, samo Estonija, Grčka, Litvanija i Poljska imaju nižu pokrivenost od Slovačke. Za poređenje, prosečna pokrivenost u zemljama članicama OECD-a te godine iznosila je 32,7%.⁴

Publikacija *Moving with the Times: Emerging Practices and Provisions in Collective Bargaining* donosi novije podatke i razvrstava zemlje u četiri kategorije prema preovlađujućem nivou kolektivnog pregovaranja. Slovačka je svrstana

³ Noviji podaci za Republiku Slovačku nisu dostupni.

⁴ OECD, *Pokrivenost kolektivnim pregovaranjem* [elektronski izvor]. [pristupljeno: 28. 8. 2024]. Dostupno na: <[https://data-explorer.oecd.org/vis?df\[ds\]=DisseminateFinalDMZ&df\[id\]=DSD_TUD_CBC%40DF_CBC&df\[ag\]=OECD.ELS.SAE&dq=OECD%2BCHE%2BSWE%2BESP%2BSVN%2BSVK%2BPRT%2BPOL%2BNOR%2BNLD%2BLUX%2BLTU%2BLVA%2BITA%2BIRL%2BISL%2BHUN%2BGRC%2BDEU%2BFRA%2BFIN%2BEST%2BDNK%2BCZE%2BBEL%2BAUT.&pd=2000%2C&to\[TIME_PERIOD\]=false&vw=tb](https://data-explorer.oecd.org/vis?df[ds]=DisseminateFinalDMZ&df[id]=DSD_TUD_CBC%40DF_CBC&df[ag]=OECD.ELS.SAE&dq=OECD%2BCHE%2BSWE%2BESP%2BSVN%2BSVK%2BPRT%2BPOL%2BNOR%2BNLD%2BLUX%2BLTU%2BLVA%2BITA%2BIRL%2BISL%2BHUN%2BGRC%2BDEU%2BFRA%2BFIN%2BEST%2BDNK%2BCZE%2BBEL%2BAUT.&pd=2000%2C&to[TIME_PERIOD]=false&vw=tb)>

u grupu zemalja u kojima koegzistiraju sektorsko i kolektivno pregovaranje kod poslodavca, kao i socijalni dijalog. Prema ovoj publikaciji, pokrivenost kolektivnim ugovorima u Slovačkoj u 2019. godini iznosila je svega 14%.

Sektorski socijalni dijalog igra ključnu ulogu u oblikovanju politika zapošljavanja i socijalnih politika u Slovačkoj, nastojeći da postigne konsenzus među svim uključenim stranama (socijalnim partnerima). Kroz sektorski dijalog zaključuju se kolektivni ugovori koji definišu zarade, uslove rada i socijalne beneficije u konkretnim sektorima. Ovi ugovori su od suštinskog značaja za određivanje minimalnih zarada i drugih prava radnika u različitim industrijama.

Na nacionalnom nivou, Slovačka je uspostavila Alijansu sektorskih saveta, koja usklađuje obrazovne politike sa potrebama poslodavaca i time doprinosi unapređenju kvalifikacija radne snage. Ovo usklađivanje predstavlja deo napora da se odgovori na izazove tržišta rada i smanji nezaposlenost, posebno među ranjivim grupama.

Članstvo u Alijansi sektorskih saveta odražava sastav Socijalnog i ekonomskog saveta, osnovanog Zakonom br. 103/2007 Sl.glasnik. o tripartitnim konsultacijama na nacionalnom nivou i o izmenama i dopunama određenih zakona (Zakon o tripartiti). Ovim zakonom uređuju se tripartitne konsultacije između države i socijalnih partnera, koji putem svojih predstavnika pregovaraju i raspravljaju o ključnim pitanjima ekonomskog i socijalnog razvoja i rasta zaposlenosti, sa ciljem postizanja dogovora o tim pitanjima.⁵

B. Izazovi ekonomskog okruženja i trendovi na tržištu rada u periodu od 2020. do 2024. godine

Slovačka je, kao deo Evrope i Evropske unije, tokom ovog perioda prošla kroz više izazova u ekonomskom okruženju i promena na tržištu rada. Među ključnim izazovima ističu se:

1. **Pandemija COVID-19 (2020–2021):** Dovela je do privredne recesije, zatvaranja privrednih subjekata i rasta nezaposlenosti. Vlada je morala da primeni niz paketa pomoći za privredu i zaposlene.
2. **Energetska kriza (2022–2023):** Porast cena energenata, prvenstveno usled sukoba u Ukrajini, negativno je uticao na poslovni sektor i domaćinstva, smanjivši investicije i povećavši inflaciju.
3. **Inflacija:** Znatno povećanje cena, posebno hrane i energenata, dostiglo je istorijski maksimum, što je dovelo do smanjenja kupovne moći stanovništva.
4. **Nedostatak radne snage:** Slovačka se suočava sa nedostatkom kvalifikovanih radnika, naročito u industriji, IT sektoru i zdravstvu, ali i nekvalifikovane radne snage. Broj svršenih srednjoškolaca nije dovoljan za potrebe tržišta rada, dok su visokoškolci često obrazovani za zanimanja koja su manje tražena.
5. **Digitalizacija i automatizacija:** Rast digitalizacije i automatizacije doveo je do promena u strukturi poslova, povećavajući potražnju za IT stručnjacima i tehničkim zanimanjima. Takođe, primećuju se promene u traženim veštinama.
6. **Rad od kuće i fleksibilni radni modeli:** Pandemija je ubrzala usvajanje i primenu rada na daljinu i hibridnih modela, promenivši način funkcionisanja mnogih kompanija.
7. **Povećanje nezaposlenosti tokom pandemije:** Tokom 2020. godine zabeležen je rast nezaposlenosti, koja je dostigla vrhunac 2021. godine. Međutim, nakon postepenog ekonomskog oporavka u 2022. godini, nezaposlenost je ponovo počela da opada.
8. **Migracija radne snage:** Usled demografskih promena i iseljavanja mladih u inostranstvo, raste pritisak za privlačenje stranih radnika. Ključni izazov ostaje starenje radne snage, s obzirom na to da veliki broj radnika odlazi u penziju.

C. Posebna pravila za socijalni dijalog usvojena tokom pandemije COVID-19

„U analiziranim državama članicama srednje i istočne Evrope (Češka, Slovačka i Slovenija), uticaj pandemije COVID-19 nije bio jasno vidljiv u pregovaračkim agendama, osim kada je reč o regulisanju aspekata vezanih za rad od kuće (kao što su troškovi povezani s radom iz domaćinstva). Ovo se može objasniti činjenicom da kolektivno pregovaranje u tim državama retko predstavlja prostor za uvođenje novih tema, jer je državno regulisanje uobičajeno, a kolektivno pregovaranje na sektorskom nivou slabo razvijeno. Novi izazovi na tržištu rada se generalno ne rešavaju najpre putem

⁵ ALIJANSA SEKTORSKIH SAVETA. Članovi. [onlajn]. [cit. 30.09.2024]. Dostupno na: <https://www.alianciasr.sk/clenovia/>

kolektivnog pregovaranja, već se njima pristupa kroz zakonodavstvo na nacionalnom nivou, dok socijalni partneri sprovede to zakonodavstvo kroz kolektivne ugovore.“⁶

D. Posebna pravila za socijalni dijalog usvojena nakon izbijanja sukoba u Ukrajini

Nema.

E. Posebna pravila za ublažavanje negativnih efekata energetske krize

Vlada Slovačke i nadležne institucije usvojile su niz mera tokom energetske krize kako bi ublažile njen uticaj na privredu i domaćinstva. Mere su bile prvenstveno usmerene na regulisanje cena i pružanje finansijske pomoći različitim kategorijama potrošača. Glavne mere su uključivale⁷:

1. Regulacija cena

- **Uredba Vlade br. 465/2022 Sl.glasnik:** Utvrđuje maksimalne cene za deo regulisane isporuke električne energije i gasa za odabrane krajnje potrošače (npr. domaćinstva i mala preduzeća).
- **Uredba Vlade br. 19/2023, Sl. glasnik:** Uvodi maksimalne cene gasa i električne energije za krajnje potrošače iz kategorije domaćinstava i male potrošače na nivou iz 2022. godine uvećane za 15%.

2. Kompenzatorne mere

Vlada je uvela šeme državne pomoći i kompenzacione programe za različite grupe potrošača, koje su finansirane iz budžeta države. Ukupan iznos kompenzacije dostigao je 2,7 milijardi evra zaključno sa 31. decembrom 2023. godine.

3. Opšti ekonomski interes

Pošto prvobitni plan nije obezbedio stabilizaciju cena, Vlada Slovačke je u decembru 2022. godine uvela mehanizam opšteg ekonomskog interesa. Ovaj mehanizam je omogućio kompanijama² da isporučuju električnu energiju po povlašćenoj ceni za domaćinstva, s ciljem ublažavanja uticaja visokih tržišnih cena električne energije

Problemi i nedostaci

Izveštaj Vrhovne revizorske institucije Slovačke ukazao je na spore procedure u sprovođenju mera i nejasnu koordinaciju između Ministarstva privrede i Regulatorne kancelarije za mrežne industrije (ÚRSO), što je dovelo do neizvesnosti na tržištu. Neke mere, poput zaključenja ugovora o isporuci električne energije po povlašćenim cenama, sprovedene su sa zakašnjenjem i uz komplikacije, što je negativno uticalo na efikasnost državnih intervencija.

II. SAŽETAK INTERVJUA

1. Koji faktori podstiču na sektorsko kolektivno pregovaranje, a koji od njega odvrćaju?

Način na koji se odvija kolektivno pregovaranje, teme koje obuhvata i njegova ukupna efikasnost i ishodi (ugovori) snažno su uslovljeni ukupnim ekonomskim stanjem, specifičnostima sektora i samom kompanijom. Takođe, zavisi i od zakonskih (ne)uslova za kolektivno pregovaranje, spremnosti socijalnih partnera da pregovaraju, kao i od načina na koji su obe strane organizovane i voljne da postignu dogovor kroz kompromis.

Podsticajni faktori (push factors) za sektorsko kolektivno pregovaranje prvenstveno su ekonomski pritisci (plate, bonusi, rast troškova), nepovoljni radni uslovi i zakonodavne intervencije koje ograničavaju fleksibilnost poslodavaca. Privlačni faktori (pull factors) uključuju želju za poboljšanjem radnih uslova, saradnju poslodavaca, uvođenje inovacija i međunarodne regulative.

Za uspešno pregovaranje neophodno je postizanje ravnoteže između obe strane, pri čemu ključnu ulogu imaju potreba za rešavanjem nedostatka radne snage, regionalne razlike i novi izazovi, kao što su inflacija, ekološke inicijative i digitalizacija.

⁶ KRETANJE U KORAK S VREMENOM: NOVE PRAKSE I ODREDBE U KOLEKTIVNOM PREGOVARANJU. [onlajn]. 31. avgust 2022. [citirano: 28. avgust 2024]. Dostupno na: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2022/moving-times-emerging-practices-and-provisions-collective-bargaining>

⁷ ANDRASSY. Izveštaj o rezultatima revizije za 2024: Mere države tokom energetske krize. [onlajn]. Vrhovna revizorska institucija Slovačke. [citirano: 30. septembar 2024]. Dostupno na: <https://www.nku.gov.sk/documents/d/nku/opatrenia-statu-pocas-energetickej-krizy-pdf>

2. Da li možete da identifikujete pravne ili druge prepreke koje otežavaju efikasno kolektivno pregovaranje, kao i podsticaje koji ga olakšavaju?

U Slovačkoj je, u vreme pripreme ove analize, ponovo uvedena mogućnost proširene primene kolektivnih ugovora višeg nivoa (sektorskih), što može predstavljati prepreku za kolektivno pregovaranje. Naime, takav kolektivni ugovor će važiti i za poslodavce koji ga nisu potpisali, i to čak i bez njihovog pristanka ili inicijative za kolektivno pregovaranje sa zaposlenima.

Međutim, treba naglasiti da određene okolnosti mogu istovremeno predstavljati i prepreku i podsticaj. To je upravo slučaj sa proširenjem kolektivnih ugovora višeg nivoa: ono je očigledna prepreka za poslodavce koji ne žele ili ne mogu da prihvate takav ugovor, dok sindikati (zaposleni) to mogu posmatrati kao podsticaj jer im otvara ili osigurava nove teme za pregovore.

Slična situacija postoji i sa direktivom EU o adekvatnim minimalnim zaradama, koja propisuje određeni nivo minimalne zarade. Zaposleni se verovatno neće tome protiviti, dok poslodavci gube mogućnost da slobodno pregovaraju o platama. Usled povećanih troškova rada, poslodavci imaju manje prostora za pregovore o drugim pitanjima (npr. beneficijama). Često se dešava da povećanje minimalne zarade samo preraspodeljuje sredstva sa beneficija na plate, što smanjuje ukupnu efikasnost pregovaračkog procesa. Takođe se ponekad tvrdi da visoke minimalne zarade vrše pritisak na ostale zarade, gurajući ih nadole.

Neki primeri političkog mešanja u politiku plata koje se ocenjuju kao nepovoljni uključuju naglo povećanje minimalne zarade ili obavezno proširenje kolektivnih ugovora na kompanije koje sa tim nisu saglasne.

Ipak, direktiva o adekvatnim minimalnim zaradama naglašava obavezu kolektivnog pregovaranja, što može predstavljati šansu za unapređenje socijalnog dijaloga.

Prepreke:

- Zakonodavna ograničenja i nestabilnost
- Nevoljnost poslodavaca
- Nizak nivo organizovanosti
- Nedostatak znanja
- Nedostatak poverenja
- Ekonomski uslovi
- Proceduralne prepreke

Podsticaji:

- Zakonodavna podrška
- Primeri dobre prakse
- Edukacija i kampanje za podizanje svesti
- Sektorske i regionalne dinamike
- Garancije i stabilnost
- Uključenost tripartitnih i stručnih organizacija

3. Po Vašem mišljenju, šta bi učinilo kolektivno pregovaranje efikasnijim?

Poboljšanje efikasnosti kolektivnog pregovaranja zahteva zakonodavne mere koje eliminišu mogućnost zaobilaženja pravila, kao i bolju pripremu obe strane za pregovore.

Zakonodavno „vezivanje” je štetno u smislu da se poslodavci primoravaju da usmeravaju sredstva tamo gde to propisi nalažu, a ne tamo gde bi uključene strane (sindikati i poslodavci) želeli. Kolektivno pregovaranje treba da omogući slobodu u donošenju odluka i pregovorima.

Priprema i transparentnost: Ključ uspešnog pregovaranja je temeljna priprema obe strane. Prema jednom ispitaniku, trebalo bi da se, pre zvaničnih pregovora, održi neformalni sastanak na kojem bi obe strane razjasnile svoja očekivanja, postavile realne ciljeve i utvrdile tačke koje nisu predmet pregovora. Kolektivno pregovaranje bi bilo efektivnije kada bi se sistematski sprovodile procene uticaja regulatornih promena. Trenutno se procene uticaja zakonodavnih promena često zanemaruju ili se označavaju kao „bez uticaja”.

Zakonodavni okvir i pravila: Pregovori bi trebalo da se zasnivaju na jasnim pravilima i zakonodavstvu koje sprečava zaobilaženje procesa. Efikasnost procesa bi se takođe mogla poboljšati modernizacijom zakona o kolektivnom pregovaranju.

Obrazovanje: Potrebno je obezbediti obuke za zaposlene u sindikatima kako bi bolje razumeli situaciju u sektoru i mogućnosti kompanije. Poslodavci takođe treba da budu edukovani kako bi bolje razumeli potrebe zaposlenih.

Dugoročno planiranje i fleksibilnost: Pregovori bi trebalo da budu strateški planirani, uzimajući u obzir dugoročne potrebe sektora. Ovakav pristup bi smanjio tenzije između strana i omogućio postizanje lakših dogovora.

Fokus na saradnju: Poslodavci bi trebalo da zaposlene posmatraju kao partnere, a sindikati i poslodavci moraju razumeti da su im ciljevi međusobno povezani. Transparentna komunikacija i međusobno poštovanje su od suštinskog značaja.

Podrška tripartitnih tela: Tripartitne institucije bi mogle da definišu okvir za efektivno pregovaranje i da podrže njegovu primenu. One bi takođe mogle da obezbede medijatore i stručnu podršku za rešavanje sporova.

Zaključak: Efikasnije kolektivno pregovaranje zahteva jasna pravila, temeljnu pripremu, dugoročno planiranje, obrazovanje i finansijsku podršku.

4. Po Vašem mišljenju, kako je kriza uticala na kolektivno pregovaranje u Vašem sektoru?

Globalne krize, poput pandemije COVID-19, inflacije, klimatskih izazova i sukoba u Ukrajini, značajno su uticale na kolektivno pregovaranje. Teme pregovora su se promenile, sa većim fokusom na hitna i aktuelna pitanja.

Tokom pandemije, jedno od ključnih pitanja bilo je finansiranje bolovanja, koje je postalo kritična tema zbog povećanih troškova za poslodavce. Pandemija COVID-19 nametnula je potrebu za većom fleksibilnošću, uz značajno proširenje rada na daljinu. Istovremeno, povećana je tražnja za podrškom u oblasti dobrobiti zaposlenih.

Ukrajinska kriza je uticala na kolektivno pregovaranje na više načina. Doveo je do priliva ukrajinskih izbeglica (radne snage), za koje su poslodavci pripremili programe podrške, uključujući pomoć u administrativnim procedurama za dobijanje boravka, smeštaja i zaposlenja. Rat je takođe povećao troškove energije i goriva, što je imalo uticaja na dobavljače, kompanije i zaposlene. Ovo je zahtevalo nove pristupe planiranju i pronalaženju kompromisa.

Kolektivno pregovaranje pogođeno je i inflacijom i ekološkim obavezama, poput Net Zero, CO2 i Zelenog dogovora. Klimatska kriza i prateća agenda stvaraju pritisak za ekološki prihvatljivija rešenja. Zahtevi u vezi sa ESG standardima takođe utiču na teme socijalnog dijaloga. Zaposleni su sve više zabrinuti za „zelena pitanja“ i žele da njihovi poslodavci preduzimaju korake koji doprinose očuvanju životne sredine. Poslodavci su na to podstaknuti ili sopstvenom inicijativom ili obavezani različitim propisima i sporazumima Evropske unije. U takvim slučajevima od njih se zahteva ulaganje dodatnog truda i finansijskih sredstava u ove aktivnosti, što dodatno smanjuje sredstva dostupna za pregovore u okviru kolektivnog pregovaranja.

Ekonomске krize, poput one iz 2008. godine, dovele su do ograničenja u radu, što je ponovo naglasilo potrebu za efektivnim dijalogom i brзом reakcijom u kolektivnim ugovorima. Industrije zavisne od proizvodnje i prodaje bile su pod pritiskom zbog kriza, što je zahtevalo kreativna rešenja kako sindikata, tako i poslodavaca.

Sveukupno, razvoj događaja ukazuje na potrebu za aktivnim učesćem u međunarodnim raspravama i fleksibilnim pristupom rešavanju ekonomskih i socijalnih izazova. Krize utiču na funkcionisanje privrede sa negativnim posledicama i na ekonomsko i na socijalno okruženje. Negativni trendovi u ovim oblastima uvek imaju nepovoljan uticaj na način na koji se vodi međusobni dijalog.

5. Kako se sektorski socijalni dijalog odnosi na nacionalni socijalni dijalog? Na primer, da li se na nacionalnom nivou zaključuju tripartitni sporazumi koji utiču na manevarski prostor socijalnih partnera u sektoru?

Sektorski socijalni dijalog je usko povezan sa nacionalnim socijalnim dijalogom, pri čemu sporazumi postignuti na nacionalnom nivou, kao što su minimalna zarada ili radno vreme, značajno utiču na mogućnosti sektorskih pregovora. Odnos između sektorskog i nacionalnog socijalnog dijaloga nije uvek optimalno strukturiran. Intervencije države, poput prekomernog povećanja minimalne zarade ili zakonodavnih promena donetih bez konsultovanja sektorskih aktera, sužavaju prostor za pojedinačne sektorske sporazume. Povećanje minimalne zarade na državnom nivou povećava troškove poslodavaca i paradoksalno izaziva disproporcije između zaposlenih u javnom i privatnom sektoru. U Slovačkoj je nizak procenat zaposlenih koji rade za minimalnu zaradu, a čak i unutar te grupe značajan deo verovatno formalno prima minimalnu zaradu dok ostatak funkcioniše u neformalnoj ekonomiji.

Minimalna zarada se posmatra kao sredstvo politizacije koje povećava troškove poslodavaca i ograničava njihovu fleksibilnost u određivanju plata u skladu sa potrebama sektora. Poslodavci bi želeli veću slobodu u odlučivanju o platama za radna mesta sa niskom dodatnom vrednošću. Isto se odnosi i na radno vreme – zaposleni su zainteresovani da rade duže, ali postoje pravila koja to ograničavaju.

Trenutno uređenje tripartitnog sistema smatra se neefikasnim, jer često ne omogućava svim zainteresovanim stranama da iznesu svoje stavove o planiranim merama. Tripartitni proces ne prati uvek odgovarajuće procedure pregovaranja. Primer za to je konsolidacioni paket koji je pripremljen i usvojen od strane vlade bez ikakvih konsultacija sa socijalnim partnerima. Pojedine kompanije, posebno one manje, nemaju dovoljno mogućnosti da se uključe u pregovore, a odluke se donose bez njihovog učešća. Ovo se odnosi i na postojeći zakonski okvir o proširenju kolektivnih ugovora višeg nivoa. Bez znanja svih članova određenog sektora, definišu se obaveze koje su obavezujuće za sve kompanije, što se smatra nepravednim, jer je to „odlučivanje o njima, bez njih“. Na ovaj način se nameću uslovi na koje oni ne mogu da utiču, a koje ipak moraju da ispunjavaju.

6. Da li postoje oblasti regulative o zapošljavanju koje bi se mogle unaprediti sektorskim kolektivnim ugovorom? Ako da, u kojim oblastima i sa kakvim mogućim sadržajem? Da li postoje teme u Vašem sektoru koje bi bilo vredno uključiti u okvire sektorskog socijalnog dijaloga?

Sektorski kolektivni ugovor bi mogao da unapredi različite oblasti regulative o zapošljavanju. Jedan od prioriteta je povećanje fleksibilnosti zapošljavanja. Ključna oblast su radni sati i njihova fleksibilnost, kako bi se odgovorilo na potrebe različitih grupa zaposlenih i zahteve mlađih generacija.

Važne teme uključuju stručno i celoživotno učenje, bezbednost i zdravlje na radu i smanjenje fluktuacije zaposlenih. Posebno je važno podržati celoživotno učenje kako bi zaposleni mogli da prate tehnološki razvoj. Obrazovni programi trebalo bi da budu dostupni na dobrovoljnoj osnovi i da uključuju podršku države.

Drugi primer je pitanje kompenzacija u kompanijama sa visokim profitima, gde zaposleni očekuju pravičnu nadoknadu za svoj rad. Pritisak na radni učinak je u porastu, a zaposleni na to osetljivo reaguju tražeći adekvatnu kompenzaciju. Sektorski ugovori bi takođe trebalo da obrađuju teme poput priznavanja radnog staža zaposlenih kako bi se smanjila fluktuacija.

Ukoliko finansijski faktor (plate i nagrade) ne pomaže, ili ga poslodavac ne može priuštiti, istraživanja pokazuju da su najvažniji faktori odnosi sa nadređenima, kolegama i radno okruženje. Poslodavci bi trebalo da nastoje da kreiraju i odobre beneficije koje odgovaraju potrebama svih zaposlenih, u dijalogu sa sindikatima (zaposlenima). Prilikom dizajniranja beneficija koje će poslodavac ponuditi, važno je da one ne budu namenjene isključivo jednoj grupi, već svim zaposlenima.

Regulativu o zapošljavanju trebalo bi u većoj meri prepustiti sektorskom nivou nego državi, jer prekomerna regulacija putem zakona smanjuje fleksibilnost i atraktivnost sektorskih ugovora. U Slovačkoj postoji snažna regulativa, pa je pregovaranje o nečemu što prevazilazi zakonski okvir na sektorskom nivou otežano.

7. Po Vašem mišljenju, da li je nacionalna obavezna regulativa o minimalnoj zaradi dovoljna ili je opravdana regulacija po sektorima? Ako podržavate sektorsku regulaciju, koji su pravni, ekonomski i tržišni razlozi za to? Da li ona ne stvara tenzije među zaposlenima i reprezentativnim organizacijama u različitim sektorima?

Neki ispitanici smatraju da je institut minimalne zarade nepotreban i da komplikuje pregovore, dok ga drugi vide kao važan instrument koji bi trebalo da ostane na snazi. Sektorska regulacija minimalnih zarada mogla bi doprineti smanjenju fluktuacije zaposlenih, ali i drugi faktori su od ključnog značaja.

Većina ispitanika smatra da je nacionalna regulativa o minimalnoj zaradi dovoljna i da bi trebalo da ostane čvrsta osnova za sektorsko kolektivno pregovaranje. Sektorska regulacija minimalnih zarada mogla bi biti opravdana u specifičnim slučajevima, na primer za fizički zahtevna zanimanja, gde bi plate oslikavale otržane uslove rada (npr. buka, izloženost hemikalijama i sl.), ili kada bi se nudile pogodnosti poput dodatnih dana godišnjeg odmora.

Međutim, neki upozoravaju da bi uvođenje sektorskih minimalnih zarada moglo stvoriti tenzije, na primer prilikom subjektivne procene težine poslova ili u vezi sa razlikama između sektora (npr. IT i bankarski sektor sa visokim platama u odnosu na druge industrije). Takva regulativa mogla bi uticati i na interes mladih za školovanje u određenim sektorima ako bi se stvorila „etiketa“ niskih zarada.

Nacionalna minimalna zarada se posmatra kao tradicionalan i efikasan instrument koji podstiče jednakost u platama bez regionalnih razlika. Ipak, neki ukazuju na potrebu za većom fleksibilnošću kako bi poslodavci mogli da se prilagode ekonomskim uslovima i povećavaju plate u skladu sa svojim mogućnostima.

8. Da li je regulisanje sektorskih minimalnih zarada odgovarajući instrument za sprečavanje „prelaska“ zaposlenih između poslodavaca u istom sektoru? Ako nije, na koji način se to može sprečiti?

Regulisanje sektorskih minimalnih zarada ne smatra se glavnim instrumentom za sprečavanje fluktuacije zaposlenih između poslodavaca unutar istog sektora. Fluktuacija je prirodna pojava na koju, pored zarada, utiču i faktori kao što su radni uslovi, mogućnosti za profesionalni razvoj, organizaciona kultura, odgovornosti zaposlenih i atraktivnost poslodavca.

Uvođenje sektorskih minimalnih zarada bilo bi opravdano tek nakon detaljne ekonomske i socijalne analize. U pojedinim industrijama, kao što su proizvodnja ili IT sektor, to se smatra nepotrebnim jer su zarade značajno iznad proseka.

Ključ za rešavanje problema fluktuacije zaposlenih leži u modernizaciji radnih mesta, strateškom upravljanju radnim odnosima i razvoju radnog okruženja. Državne intervencije trebalo bi da se ograniče na obezbeđivanje kvalitetnog obrazovanja, unapređenje kvalifikacija zaposlenih i stvaranje uslova u kojima pojedinci mogu brzo i jednostavno da se prekvalifikuju i pronađu posao u drugom sektoru ukoliko je to potrebno.

9. Da li smatrate da će širenje automatizacije i robotizacije promeniti percepciju multinacionalnih kompanija da većinu svog poslovanja u Centralnoj i Istočnoj Evropi obavljaju prvenstveno zbog nižih troškova rada?

Automatizacija i robotizacija transformišu tržište rada, pri čemu je njihov uticaj izraženiji u sektoru proizvodnje nego u maloprodaji. Iako menjaju proizvodne procese, to neće dovesti do suštinske promene u percepciji multinacionalnih kompanija koje posluju u Centralnoj i Istočnoj Evropi prvenstveno zbog nižih troškova rada.

Međutim, automatizacija neće biti potpuna – roboti i digitalni sistemi povećavaju efikasnost, ali i dalje zahtevaju ljudsko upravljanje i održavanje, što povećava potražnju za kvalifikovanom radnom snagom. Zbog toga je ključno fokusirati se na stručno i celoživotno obrazovanje kako bi zaposleni mogli da se prilagode novim tehnologijama.

Određeni sektori, poput ugostiteljstva, i dalje će se u velikoj meri oslanjati na ljudski rad, dok će pritisak za automatizacijom biti najizraženiji u proizvodnji. U maloprodaji i uslugama, umesto automatizacije, često dolazi do povećanja obima posla za zaposlene, što može dovesti do prezasićenosti poslom i odlaska zaposlenih na manje zahtevne, iako slabije plaćene, poslove.

Kako bi se ublažili negativni efekti, biće neophodna prekvalifikacija zaposlenih, kao i bolje promovisanje tehničkih zanimanja radi povećanja njihove atraktivnosti i obezbeđivanja dostupnosti kvalifikovane radne snage.

10. Da li postoji okolnost koja nije pomenuta u pitanjima 1–9, a koju smatrate važnom za situaciju sektorskog socijalnog dijaloga?

Rastući uticaj veštačke inteligencije na tržište rada zahteva specijalizovanu obuku kako za zaposlene, tako i za menadžment, kako bi se sektor prilagodio novim tehnologijama i povećao svoju konkurentnost.

Socijalni dijalog ne bi trebalo da podržava samo ekonomski rast, već i da unapređuje celokupan kvalitet radnog okruženja. Prilikom definisanja uslova u kolektivnim ugovorima važno je obezbediti da prekomerna regulacija, visoki troškovi rada ili administrativna opterećenja ne obeshrabre investitore. Multinacionalne kompanije mogu preseliti proizvodnju u druge zemlje zbog nesrazmernih zahteva, što bi moglo dovesti do porasta nezaposlenosti.

III. ANALIZA KOLEKTIVNOG PREGOVARANJA I SOCIJALNOG DIJALOGA U SLOVAČKOJ

Ovo poglavlje razmatra strukturu, dinamiku i obim sektorskog kolektivnog pregovaranja u Slovačkoj, na osnovu empirijskih podataka iz 78 kompanija. Slovačka predstavlja složen slučaj u okviru Centralne i Istočne Evrope, obeležen delimičnom i veličinom uslovljenom institucionalizacijom industrijskih odnosa. Dok velika preduzeća često imaju razvijenu sindikalnu reprezentativnost i kolektivne ugovore, mala i srednja preduzeća u velikoj meri ostaju isključena iz formalnih mehanizama dijaloga.

Kolektivno pregovaranje na sektorskom nivou postoji, ali je ograničeno – samo 29% ispitanika je potvrdilo postojanje takvih ugovora. Ovaj skromni učinak ukazuje na strukturalna ograničenja – kao što su slaba sektorska sindikalna i poslodavačka udruženja – i regulatorno okruženje koje ne pruža snažne podsticaje za koordinaciju više poslodavaca. Uloga saveta zaposlenih i sindikata i dalje je izrazito koncentrisana u velikim firmama, što dodatno naglašava fragmentaciju platformi za dijalog u zavisnosti od veličine preduzeća.

Slovački poslodavci prvenstveno se bave kolektivnim pregovorima u vezi sa tradicionalnim pitanjima, kao što su bezbednost na radu i stručno osposobljavanje, dok se novije teme, poput rodne ravnopravnosti, uznemiravanja i klimatskih promena, dočekuju sa neizvesnošću ili nezainteresovanošću.

1. Pregled slovačkog uzorka

Slovački segment komparativnog istraživanja Centralne i Istočne Evrope obuhvata odgovore 96 kompanija. Nakon što su isključeni nepotpuni podaci – konkretno oni odgovori sa više od 20% nedostajućih informacija – ostalo je 78 važećih upitnika, što predstavlja 81,3% prvobitnog uzorka. Ovo čini čvrstu empirijsku osnovu i ukazuje na relativno visok nivo angažovanja slovačkih ispitanika u poređenju sa drugim zemljama u regionu.

Dobijeni uzorak nudi široku i stabilnu osnovu za analizu institucionalnih struktura i praksi u okviru sistema industrijskih odnosa u Slovačkoj. Iako skup podataka ne precizira detaljnu sektorsku podelu, uključivanje različitih veličina kompanija i relativno mali broj odbačenih odgovora povećavaju pouzdanost nalaza. Posebno je značajno što prisustvo mikro i malih preduzeća, čak i u skromnim proporcijama, doprinosi sveobuhvatnijem pogledu na nacionalni pejzaž nego što je to slučaj u nekim susednim zemljama.

2. Prisustvo sindikata i kolektivni ugovori

Podaci iz Slovačke ukazuju na umeren nivo sindikalnog prisustva u preduzećima, pri čemu 55% kompanija izveštava o odsustvu sindikata. Među onim kompanijama koje imaju sindikate, raspodela prema veličini preduzeća izrazito je neujednačena: 92% tih firmi zapošljava više od 250 ljudi. Ovo odražava dobro dokumentovan trend širom centralne i istočne Evrope, gde sindikalizovanost ostaje uglavnom ograničena na velika, često nasleđena preduzeća sa uspostavljenim praksama industrijskih odnosa. Resursno zahtevna priroda održavanja sindikalnih struktura i regulatorno okruženje verovatno čine sindikalizaciju održivijom u velikim preduzećima koja imaju institucionalnu podršku.

Kada je reč o kolektivnim ugovorima kod poslodavca, samo 44% slovačkih kompanija izvestilo je da ima takve aranžmane. Ponovo je koncentracija kolektivnih ugovora najuočljivija u najvećim preduzećima, pri čemu se 94% kolektivnih ugovora beleži u firmama sa više od 250 zaposlenih. Ova snažna korelacija između veličine preduzeća i postojanja kolektivnih ugovora dodatno potvrđuje stav da su formalni industrijski odnosi pretežno karakteristika konteksta zapošljavanja u velikim sistemima.

Unakrsna analiza između prisustva sindikata i postojanja kolektivnih ugovora kod poslodavca otkriva jasnu međuzavisnost. Među firmama koje imaju sindikate, 51% takođe održava kolektivne ugovore. Ovaj obrazac naglašava suštinsku ulogu koju sindikati imaju u pokretanju i institucionalizaciji formalnih procesa pregovaranja između poslodavaca i zaposlenih.

3. Sektorski kolektivni ugovori i saveti zaposlenih

Na sektorskom nivou, Slovačka pokazuje nešto veći stepen angažovanja u kolektivnom pregovaranju u odnosu na neke zemlje u regionu, iako je on u celini i dalje relativno skroman. Samo 29% ispitanika potvrdilo je postojanje kolektivnih ugovora na sektorskom nivou. Ovo ukazuje da, iako pregovaranje kod poslodavca dominira, postoji opipljivo – mada ograničeno – prisustvo koordinacije na širem nivou sektora industrije. Niska stopa pokrivenosti mogla bi da ukazuje na strukturne slabosti sektorskih sindikalnih ili poslodavačkih organizacija, nedostatak zakonskih ovlašćenja ili odsustvo političkih i ekonomskih podsticaja za promociju višeposlodavačkog pregovaranja.

Prisustvo saveta zaposlenih dodatno ističe segmentaciju u sistemu industrijskih odnosa u Slovačkoj. Njihova učestalost snažno je povezana sa veličinom preduzeća: među mikro-preduzećima (1–9 zaposlenih) samo 20% prijavljuje postojanje ovih institucija; u kategoriji od 10–49 zaposlenih prisustvo pada na svega 6%. Među srednjim preduzećima (50–249 zaposlenih) zastupljenost je ravnomerno podeljena, dok u najvećim preduzećima (250+) 41% prijavljuje postojanje saveta zaposlenih. Ovi podaci ukazuju na koncentraciju institucionalizovanih mehanizama dijaloga u velikim preduzećima, koja su sklonija poštovanju zakonskih obaveza i imaju unutrašnje kapacitete da podrže takve strukture. Manja preduzeća, nasuprot tome, često nemaju ni regulatorni pritisak ni organizacione resurse potrebne za uspostavljanje i održavanje predstavničkih tela.

4. Stavovi o sektorskim temama

Slovački odgovori na teme specifične za pojedine sektore u okviru socijalnog dijaloga pružaju dragocen uvid u korporativnu svest i postavljanje prioriteta. Podaci pokazuju da tradicionalna pitanja rada i dalje zauzimaju centralno mesto u diskusijama kod poslodavca. Bezbednost i zdravlje na radu dobijaju najvišu pažnju, pri čemu 56,3% ispitanika

priznaje njihov značaj u socijalnom dijalogu. Slede stručna obuka i organizacija radnog vremena, koje podržava više od dve trećine ispitanika. Ovi obrasci ukazuju na snažnu orijentaciju ka konvencionalnim temama kao što su bezbednost i zdravlje na radu, razvoj radne snage i ravnoteža između poslovnog i privatnog života, koje su istorijski ukorenjene u okvirima radnih odnosa i često propisane nacionalnim zakonodavstvom.

S druge strane, znatno je manja angažovanost u vezi sa temama kao što su uznemiravanje, rodna ravnopravnost u platom i aktivno starenje. Ova pitanja karakterišu visoki nivoi neizvesnosti – često preko 40% odgovora je „Ne znam“ – i nizak nivo saglasnosti. Takvi nalazi ukazuju ili na nedostatak iskustva s ovim pitanjima kod poslodavca ili na deficit regulatornog i kulturnog naglaska. Isti trend primećuje se i kod pitanja koja se odnose na društvenu i ekološku održivost. Iako pojedina preduzeća pokazuju svest o ovim temama, ukupna stopa saglasnosti ostaje ispod jedne trećine. Ovakva nepovezanost bi mogla da odražava ograničenu primenu politika održivosti u mehanizmima socijalnog dijaloga ili organizacionu nespremnost da se angažuju oko složenih, višedimenzionalnih pitanja koja prevazilaze tradicionalne probleme zaposlenosti.

5. Klimatske promene i ESG angažovanje

Slovački slučaj odražava širok skepticizam – ili bar nedostatak povezanosti – u pogledu značaja klimatskih promena u okviru sektorskog i socijalnog dijaloga kod poslodavca. Kada su upitani da li se klimatske promene smatraju prioritetom u njihovom sektoru, većina preduzeća izrazila je neslaganje ili ravnodušnost. Saglasnost je naročito niska u svim industrijama, pri čemu pružaoci usluga i proizvođači posebno retko klimatske promene posmatraju kao relevantno pitanje. Ovakvi stavovi u skladu su sa odgovorima na srodna pitanja o cenama energije i mogućnosti da klimatski faktori pokrenu procese socijalnog dijaloga. Opšti stav sugerise usku koncepciju socijalnog dijaloga, usmerenu pre svega na neposredna operativna pitanja, a ne na šire strateške ili ekološke izazove.

Ograničen angažman prisutan je i kada je reč o ESG (ekološkim, socijalnim i korporativnim) okvirima. Samo mali broj preduzeća izveštava o aktivnom uključivanju predstavnika zaposlenih u ESG diskusije. Četvrtina ispitanih ostaje neutralna, dok značajan deo ispitanika izričito ne slaže ili se donekle slaže sa idejom integrisanja glasa zaposlenih u ESG upravljanje. Ovi odgovori ukazuju na još uvek ranu fazu razvoja ESG prakse u industrijskim odnosima u Slovačkoj, u kojoj ovakve teme još nisu institucionalizovane niti su u značajnoj meri povezane sa tradicionalnim temama socijalnog dijaloga.

6. Zaključak

Podaci za Slovačku ukazuju na segmentisan i od veličine preduzeća zavisian model industrijskih odnosa. Dok velike kompanije imaju relativno dobro uspostavljen sistem sindikalnog predstavljanja, kolektivnih ugovora, a ponekad i saveta zaposlenih, manja preduzeća u velikoj meri ostaju izvan domašaja ovih institucionalnih mehanizama. Angažovanje na sektorskom nivou postoji, ali još uvek ne predstavlja dominantan oblik regulisanja. Pored toga, primećuje se široko rasprostranjen skepticizam kada je reč o proširivanju socijalnog dijaloga na novije teme kao što su rodna ravnopravnost, uznemiravanje, održivost i klimatska politika.

Opšti utisak ukazuje na delimičnu institucionalizaciju: ključni elementi socijalnog dijaloga prisutni su u pojedinim organizacionim kontekstima, ali sistemu nedostaje univerzalnost i inkluzivnost. Stoga bi se napor u oblasti javnih politika u Slovačkoj trebalo usmeriti na jačanje koordinacije na sektorskom nivou, podsticanje učešća malih i srednjih preduzeća i čvršće utemeljenje novih socijalnih i ekoloških prioriteta u nacionalnoj agendi industrijskih odnosa.

IZVEŠTAJ O SLOVENIJI

Izveštaj o Sloveniji prati strukturu sličnu prethodnim izveštajima. Započinje pregledom pravnog okvira koji uređuje sektorski socijalni dijalog i kolektivne ugovore, uz kratak osvrt na nedavne ekonomske i tržišne trendove rada. Drugi deo sumira odgovore na upitnik. Važno je napomenuti da se slovenačka studija posebno fokusira na prerađivački i građevinski sektor, koji su bili predmet i anketnog istraživanja i naknadnih intervjuja. Dok je pedeset poslodavaca započelo popunjavanje standardizovanog upitnika, samo je 38 ispitanika (76% uzorka) dostavilo dovoljno kompletne odgovore za analizu. Završni deo studije sumira intervjue sprovedene sa predstavnicima poslodavaca iz ova dva sektora. Ovi intervjui pružaju dragocene uvide u faktore koji utiču na kolektivno pregovaranje, podstiču ga ili ga ometaju. Takođe osvetljavaju stavove, izazove i perspektive učesnika u sektorskom dijalogu.

I. PRAVNO UREĐENJE SEKTORSKOG SOCIJALNOG DIJALOGA I KOLEKTIVNOG PREGOVARANJA U SLOVENIJI

A. Osnovna struktura i pravni okvir socijalnog dijaloga

1. Zakonske odredbe koje se odnose na sektorski socijalni dijalog

Slovenačko zakonodavstvo ne sadrži jedinstven, sveobuhvatan pravni akt koji u potpunosti uređuje socijalni dijalog. Umesto toga, relevantne odredbe raspoređene su u više različitih zakona. Iako *Zakon o radnim odnosima (ZDR-1)*¹ primarno reguliše individualne radne odnose i funkcioniše kao svojevrsni „radni ustav“, on ima i značajnu ulogu u sektorskom socijalnom dijalogu time što kolektivnim ugovorima daje centralnu ulogu u definisanju prava i obaveza zaposlenih i poslodavaca. Tipično, kada se u okviru kompanije osnuje sindikat, mora se zaključiti kolektivni ugovor kod poslodavca. Ovaj ugovor definiše prava i obaveze zaposlenih i poslodavca, uključujući i početne zarade.

Možda najvažniji pravni instrument u oblasti socijalnog dijaloga jeste *Zakon o kolektivnim ugovorima (ZKolP2)*. Ovaj zakon uređuje strane u kolektivnim ugovorima, njihov sadržaj, postupke zaključivanja, kao i njihovu formu, važenje, prestanak i načine mirnog rešavanja sporova i registraciju i objavljivanje kolektivnih ugovora (član 1). ZKolP predstavlja pravni osnov za kolektivne ugovore na svim nivoima – nacionalnom, industrijskom, profesionalnom i kod poslodavca. Suština socijalnog dijaloga u Sloveniji zasniva se na sektorskom kolektivnom pregovaranju i sektorskim kolektivnim ugovorima, koji predstavljaju osnov za dalje uređenje na nivou poslodavca. Važno je napomenuti da od 2006. godine ne postoji nacionalni kolektivni ugovor koji obuhvata celu privredu.

Na funkcionisanje sektorskog socijalnog dijaloga utiču i drugi zakonski akti, uključujući *Zakon o privrednim komorama (ZGZ)*,³ *Zakon o reprezentativnosti sindikata (ZRSin)*⁴ i *Zakon o štrajku (ZStk)*⁵. Pored toga, Ekonomsko-socijalni savet – tripartitno telo koje čine socijalni partneri i Vlada Republike Slovenije – ima ključnu ulogu. Savet razmatra pitanja ekonomske i socijalne politike koja direktno ili indirektno utiču na sektorski socijalni dijalog. Detaljna analiza ovih pravnih instrumenata prevazilazi okvir ovog izveštaja. Međutim, važno je istaći da se celokupni pravni okvir koji uređuje kolektivne radne odnose u Sloveniji smatra zastarelim i da mu je hitno potrebna reforma.

Odstupanje od zakonodavstva

Drugi stav člana 9. Zakona o radnim odnosima (ZDR-1) propisuje da ugovori o radu ili kolektivni ugovori mogu utvrditi prava koja su povoljnija (in favorem) za zaposlene od onih koja predviđa ZDR-1. Slično tome, prema članu 4. Zakona o kolektivnim ugovorima (ZKolP), kolektivni ugovori mogu sadržati samo odredbe koje su povoljnije za

¹ Službeni glasnik Republike Slovenije, br. 21/13, 78/13 – izmena, 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odluka Ustavnog suda, 22/19 – ZPosS, 81/19, 203/20 – ZIUPOPDVE, 119/21 – ZČmIS-A, 202/21 – odluka Ustavnog suda, 15/22, 54/22 – ZUPŠ-1, 114/23 i 136/23 – ZIUZDS.

² Službeni glasnik Republike Slovenije, br. 43/06 i 45/08 – ZArbit.

³ Službeni glasnik Republike Slovenije, br. 60/06, 110/09 i 77/11.

⁴ Službeni glasnik Republike Slovenije, br. 13/93.

⁵ Službeni glasnik Republike Slovenije, br. 23/91.

zaposlene od relevantnih zakonskih standarda – osim u posebnim slučajevima koje dozvoljava ZDR-1. Treći stav člana 9. uvodi izuzetke, omogućavajući odstupanja od zakonskih minimalnih standarda (in peius) pod određenim uslovima. Sektorski kolektivni ugovori stoga mogu uključiti odredbe koje su manje povoljne za zaposlene, ali samo u ograničenom broju pitanja koja su izričito navedena u ZDR-1. To uključuje, na primer, minimalni otkazni rok, priznavanje staža, otpremninu prilikom odlaska u penziju i utvrđivanje dodatnih slučajeva u kojima je dozvoljen prekovremeni rad.

Prilikom procene granica ugovorne autonomije, mora se uzeti u obzir i član 5. ZKolP-a. Ovaj član propisuje da poslodavci koji su obavezani kolektivnim ugovorom u načelu moraju da prihvate prava i uslove rada koji su povoljniji za zaposlene. Ipak, pod uslovima koje postavlja kolektivni ugovor višeg nivoa, kolektivni ugovor nižeg (užeg) nivoa može da propiše različita, pa i potencijalno manje povoljna prava i uslove rada.

Motivacija poslodavaca

Teško je tvrditi da trenutno slovenačko zakonodavstvo poslodavcima pruža snažne podsticaje za zaključivanje kolektivnih ugovora. Pravni okvir ne nudi opipljive prednosti ili benefite poslodavcima koji su učesnici takvih ugovora – poput povlašćenog tretmana u postupcima javnih nabavki ili sličnih mehanizama koji bi mogli poslužiti kao motivacija. Kao rezultat toga, samo pravno okruženje ne podstiče aktivno učešće poslodavaca u kolektivnom pregovaranju.

Socijalni dijalog u Sloveniji u velikoj meri počiva na istorijskoj tradiciji konsenzusa i saradnje. Međutim, poslednjih decenija ova tradicija suočava se sa značajnim izazovima. Među njima su pad poverenja između socijalnih partnera, smanjena stručnost i kapacitet za pregovaranje o sporazumima, kao i ograničena sposobnost da se u proces kolektivnog pregovaranja uključe nove i aktuelne teme.

S druge strane, u odsustvu organizovanog sindikata unutar kompanije, poslodavci uživaju u visokom stepenu autonomije. U takvim slučajevima mogu samostalno da određuju organizaciju rada, pod uslovom da se pridržavaju zakonskih minimalnih standarda. Kada sindikat nije prisutan, poslodavac je – prema petom stavu člana 10. ZDR-1 – dužan da nacrt bilo kog opšteg akta kojim se uređuju prava i obaveze zaposlenih (što se tipično rešava kolektivnim ugovorima) dostavi na mišljenje savetu zaposlenih. Ako savet zaposlenih ne postoji, poslodavac mora direktno da informiše zaposlene na uobičajen način.

Važno je napomenuti da poslodavac nije zakonski obavezan da prihvati ili sprovede sugestije saveta zaposlenih ili samih zaposlenih. Ipak, uobičajeno je preporučljivo uzeti njihove komentare u obzir kako bi se očuvao socijalni mir, unapredili radni odnosi i podstakle demokratske prakse u okviru kompanije.

2. Kratak opis pravne strukture sektorskog socijalnog dijaloga

Na sektorskom nivou socijalni dijalog u Sloveniji se prvenstveno odvija između organizacija poslodavaca i sindikata. Ključne organizacije poslodavaca uključuju Udruženje poslodavaca Slovenije, *Udruženje poslodavaca zanatstva i preduzetnika Slovenije*, *Privrednu komoru Slovenije*, *Zanatsko-preduzetničku komoru Slovenije* i *Trgovinsku komoru*. Unutar ovih udruženja poslodavaca – osim u Trgovinskoj komori – u skladu sa njihovom internom organizacionom strukturom formiraju se posebne grupacije ili sektorska odeljenja. Na primer, Sekcija za transport Udruženja poslodavaca Slovenije zadužena je za pregovaranje o kolektivnim ugovorima na nivou industrije koji su relevantni za taj sektor. Sa strane sindikata, sektorski socijalni dijalog sprovode granski sindikati, koji mogu delovati samostalno ili kao deo većih konfederacija, poput Saveza slobodnih sindikata Slovenije.

Većina sektorskog socijalnog dijaloga odvija se u vidu kolektivnog pregovaranja čiji je cilj zaključivanje kolektivnih ugovora. U manjoj meri obuhvata i pregovaranje o drugim vrstama sporazuma ili odgovaranje, na primer, na predloge Vlade kojima se regulišu pojedini aspekti industrije. Kolektivno pregovaranje se vodi u skladu sa odredbama ZKolP-a. Proces započinje pisanim predlogom jedne od strana, koji mora da sadrži sadržaj predloženog kolektivnog ugovora (član 6). Time se pokreće proces pregovaranja čije trajanje može varirati. Propisi ne utvrđuju precizan vremenski rok niti format pregovaranja; to ostaje u nadležnosti socijalnih partnera. ZKolP propisuje da se kolektivni ugovori moraju zaključiti u pisanom obliku (član 8), s obzirom na to da se primenjuju na širu grupu zaposlenih i poslodavaca. Takvi ugovori mogu biti zaključeni na određeno ili neodređeno vreme i stupaju na snagu 15. dana od dana objavljivanja (član 9). Praktični problem koji proizlazi iz člana 9. odnosi se na to da ne postoje zvanično usaglašeni (konsolidovani) tekstovi kolektivnih ugovora na sektorskom nivou. Odsustvo zvanične, ažurne dokumentacije smanjuje pravnu sigurnost i za zaposlene i za poslodavce, koji ne mogu lako da provere da li poseduju najnoviju važeću verziju ugovora. Dodatno, kolektivni ugovori kod poslodavca uopšte se ne objavljuju zvanično i ostaju nedostupni javnosti.

Važenje kolektivnih ugovora uređeno je članovima 10–14 ZKolP-a. Prema članu 10, uobičajeno važenje kolektivnog ugovora znači da se on primenjuje na strane potpisnice ugovora i njihove članove. U praksi to znači da je na strani poslodavaca kolektivni ugovor obavezujući samo za one poslodavce koji su potpisnici ugovora. Na primer, ako je Privredna komora potpisnik kolektivnog ugovora koji se odnosi na trgovinsku delatnost, ugovor važi za sve poslodavce koji su članovi Komore. S druge strane, ustaljena pravna praksa nalaže da kolektivni ugovor ne može važiti samo za članove sindikata na strani zaposlenih. Naprotiv, ugovor uvek važi za sve zaposlene kod poslodavaca koji su strane potpisnice kolektivnog ugovora, što odražava princip opšte primene kolektivnih ugovora. ZKolP takođe predviđa mogućnost proširenja važenja kolektivnih ugovora (član 12). Kada jedan ili više reprezentativnih sindikata i jedna ili više reprezentativnih organizacija poslodavaca zaključe kolektivni ugovor za jedan ili više sektora, bilo koja strana može predložiti ministarstvu nadležnom za rad da se važenje ugovora proširi na sve poslodavce u relevantnom sektoru (sektorima). Ako su ispunjeni zakonski kriterijumi, ministarstvo proširuje primenu celog ili dela kolektivnog ugovora na sve poslodavce u tom sektoru – čak i na one koji nisu potpisnici ili članovi organizacije poslodavaca koja je potpisala ugovor. Trenutno u Sloveniji ima 47 kolektivnih ugovora na koje se primenjuje ovakvo proširenje, pri čemu se približno polovina primenjuje u privatnom sektor⁶.

3. Značaj sektorskog socijalnog dijaloga

Slovenačko zakonodavstvo ne obavezuje socijalne partnere da dostavljaju podatke o svom članstvu, niti postoji zvaničan registar svih sektorskih kolektivnih ugovora. Kao posledica toga, nije moguće pružiti precizne informacije o važenju kolektivnih ugovora – ni na nacionalnom nivou, niti u okviru pojedinačnih industrija. Takođe, nisu dostupni tačni podaci o broju učesnika u sektorskom socijalnom dijalogu, broju zaključenih kolektivnih ugovora i broju radnika koje ti ugovori obuhvataju. Dok su organizacije poslodavaca u obavezi da svoje podatke registruju u poslovnom registru, sindikati nemaju uporedivu obavezu izveštavanja.

Na osnovu dostupnih saznanja iz ove oblasti, glavne organizacije poslodavaca uključene u sektorski socijalni dijalog u Sloveniji su Udruženje poslodavaca Slovenije, Udruženje poslodavaca zanatstva i preduzetnika Slovenije, Privredna komora Slovenije i Zanatsko-preduzetnička komora Slovenije. U sektoru trgovine ključnu ulogu ima Trgovinska komora. Sa sindikalne strane, aktivno je više sindikata udruženih u nekoliko konfederacija, među kojima su Savez slobodnih sindikata Slovenije, Konfederacija sindikata Slovenije PERGAM, Konfederacija sindikata '90 Slovenije, Nezavisnost – Konfederacija novih sindikata Slovenije, kao i druge manje konfederacije⁷.

Prema procenama OECD-a⁸, pokrivenost kolektivnim ugovorima u Sloveniji iznosila je 78% u 2017. godini, obuhvatajući kako javni tako i privatni sektor. Međutim, ne postoje zvanični niti nezvanični podaci o pokrivenosti na nivou pojedinačnih sektora, već samo različite procene. U sektorima u kojima se primenjuje prošireno važenje kolektivnih ugovora moglo bi se teorijski tvrditi da pokrivenost iznosi čak 100%. Ipak, zbog nepostojanja standardizovane metodologije na nivou Evropske unije, kao i nedostatka zvanične slovenačke statistike, postoje značajne sumnje u tačnost navedene cifre od 78%. Uzimajući u obzir trenutno stanje kolektivnih ugovora u privatnom sektoru, sasvim je moguće da je stvarna pokrivenost značajno niža i da postoje velike razlike među različitim sektorima. Prema podacima Ministarstva za rad, porodicu, socijalna pitanja i jednake mogućnosti, trenutno je u toku projekat prikupljanja podataka o važenju kolektivnih ugovora na nacionalnom nivou i po sektorima. Ova inicijativa naročito je podstaknuta potrebom za implementacijom Direktive EU o minimalnim zaradama. Međutim, u trenutku pisanja ovog izveštaja, zvanični podaci još nisu bili dostupni.

Kolektivni ugovori i dalje predstavljaju ključni stub regulisanja radnih odnosa u Sloveniji i u određenoj meri utiču na kreiranje politika zapošljavanja i socijalne politike. Skorašnji primer toga je uvođenje prava na isključenje, gde Zakon o radnim odnosima (ZDR-1) propisuje da mere za ostvarivanje ovog prava moraju biti dogovorene između socijalnih partnera na nivou sektora. Uprkos potencijalu, ova mogućnost često ostaje nedovoljno iskorišćena. U Sloveniji, kao i u mnogim drugim zemljama Centralne i Istočne Evrope, kolektivno pregovaranje i dalje se dominantno usredsređuje na tradicionalna pitanja poput plata i osnovnih uslova rada. Da bi socijalni dijalog bio efektivniji i imao veći uticaj na politike, potrebno je proširiti njegovu oblast na savremene izazove kao što su digitalizacija, veštačka inteligencija, robotizacija, zelena tranzicija, celoživotno učenje i mentalno zdravlje radnika.

Proširivanje agende moglo bi da revitalizuje socijalni dijalog i podstakne zajedničko preuzimanje obaveza, pri čemu je podrška države od suštinskog značaja. Ova podrška ne obuhvata samo praktične i materijalne aspekte, kao

⁶ <https://podatki.gov.si/dataset/bcf359d7-af1c-4c98-9b8d-faed913ae76a/reIzvor/f0e60b67-c716-4baa-94b9-83c29b895e37/download/evidencakp.docx>; 2/12/2024.

⁷ Kao zvaničan izvor, dostupan je samo spisak reprezentativnih sindikata u Sloveniji, kojih trenutno ima 50, i koji je dostupan na sledećem linku: <https://www.gov.si/assets/ministrstva/MDDSZ/Delovna-razmerja/Seznam-reprezentativnih-sindikata.pdf>

⁸ <https://stats.oecd.org/index.aspx?DataSetCode=CBC>.

što su organizacija događaja i izrada informativnih materijala, već i stvaranje podsticajnog okruženja koje vrednuje kolektivno pregovaranje. Pravne regulative i institucionalni okviri sami po sebi nisu dovoljni. Potrebne su i „meke“ mere, uključujući obuke, kampanje za podizanje svesti javnosti, različite vrste podsticaja, priznavanje koristi kolektivnog pregovaranja i promovisanje njegovih rezultata. Takođe je ključno obezbediti namensko finansiranje istraživanja i razvoja socijalnog dijaloga.

B. Ukratko opišite izazove ekonomskog okruženja i trendove na tržištu rada između 2020. i 2024. godine.

U periodu od 2020. do 2024. godine, tržište rada u Sloveniji pretrpelo je značajne promene. Ključni izazov i dalje predstavlja opšti nedostatak radne snage, što je naročito izraženo u pojedinim sektorima kao što su građevinarstvo, ugostiteljstvo i prerađivačka industrija. Kao posledica toga, primetan je porast zapošljavanja stranih radnika – ne samo iz kulturno bliskih zemalja, poput država bivše Jugoslavije, već i iz udaljenijih regiona poput istočne Azije, Indije i drugih. Ovaj trend imao je značajan uticaj na funkcionisanje tržišta rada, međuljudske odnose na radnom mestu i odgovornosti poslodavaca. Poslodavci se suočavaju sa sve većim pritiskom ne samo u privlačenju adekvatnih radnika, već i u upravljanju sve složenijim administrativnim procedurama i procesima upravljanja ljudskim resursima na nivou preduzeća. Dodatno, opšti rast cena i kontinuirani nedostatak radne snage kreirali su pritisak na rast zarada. Mnogi sektorski kolektivni ugovori revidirani su kroz nove tarifne anekse kojima su definisane povećane minimalne osnovne zarade. Slični trendovi prisutni su i u javnom sektoru. Kao i brojne druge države, Slovenija se suočava i sa širim strukturnim izazovima, uključujući digitalizaciju i robotizaciju radnih procesa, integraciju rešenja baziranih na veštačkoj inteligenciji, kao i sa pitanjem zapošljavanja mlađih generacija.

C. Da li je vlada/parlament usvojio posebna pravila za socijalni dijalog tokom pandemije Kovid-19?

Tokom pandemije Kovid-19, Vlada i Parlament Slovenije usvojili su niz zakonskih akata – uključujući zakone i podzakonske akte – kako bi ublažili posledice pandemije, kako u svakodnevnom životu, tako i na tržištu rada. Nisu uvedeni posebni propisi kojima bi se izmenili ili unapredili mehanizmi socijalnog dijaloga, koji su nastavili da funkcionišu kao i pre krize. Međutim, tokom ovog perioda dogodila su se dva značajna razvoja događaja. Prvo, socijalni dijalog se sve više odvijao onlajn – što je u to vreme bila značajna inovacija u Sloveniji. Međutim, kada su se normalni uslovi vratili, praksa se uglavnom vratila na sastanke lično. Drugo, koncept rada od kuće, zajedno sa povezanim odredbama, počeo je da se pojavljuje u kolektivnim ugovorima – što je potpuno novi razvoj događaja u slovenačkom kontekstu. Ipak, zamah za ovu promenu nije se održao, jer je rasprostranjenost rada na daljinu značajno opala nakon pandemije.

Prema Zakonu o interventnim merama za pandemiju Kovid-19 (ZIUOOPE)⁹, zakon je uključivao odredbe o uključivanju predstavnika zaposlenih u situacijama kada su poslodavci nameravali da uvedu skraćeno radno vreme. Član 12. Zakona zahtevao je od poslodavaca da se konsultuju sa predstavnicima radnika i dobiju njihovo pisano mišljenje. Međutim, u praksi je ovaj zahtev uglavnom ignorisan, verovatno zato što takve konsultacije nisu bile preduslov za dobijanje subvencije za rad sa skraćenim radnim vremenom.

D. Da li su vlada/parlament usvojili posebna pravila za socijalni dijalog nakon izbijanja sukoba u Ukrajini?

Ukrajinska kriza je u toj meri uticao na slovenačko tržište rada da je zakonodavac izmenio Zakon o zapošljavanju, samozapošljavanju i radu stranaca (ZZSDT)¹⁰, kako bi se građanima Ukrajine olakšao pristup tržištu rada. Prema ovim amandmanima, ukoliko ukrajinski državljanin od uprave dobije rešenje kojim mu se priznaje status osobe sa privremenom zaštitom prema slovenačkom zakonu, ima pravo pristupa tržištu rada bez ograničenja. To znači da ukrajinski državljani mogu biti zaposleni kod slovenačkih poslodavaca bez potrebe za dodatnim saglasnostima ili

⁹ Službeni glasnik Republike Slovenije, br. 80/20, 152/20 – ZZUOOP, 175/20 – ZIUOPDVE, 203/20 – ZIUPOPdVE, 15/21 – ZDUOP, 112/21 – ZIUPGT i 206/21 – ZDUPŠOP.

¹⁰ Službeni list Republike Slovenije, br. 91/21 i 42/23.

tradicionalnom radnom dozvolom. Međutim, vlada Slovenije nije usvojila posebna pravila ili mere koje bi se odnosile na socijalni dijalog kao odgovor na ukrajinsku krizu.

E. Da li je vlada/parlament usvojio posebna pravila za ublažavanje negativnih efekata energetske krize?

Zbog značajnog povećanja cena električne energije i prirodnog gasa, vlada ili zakonodavna vlast su sproveli mere za podršku privredi.¹¹ Takođe su uloženi napor da se smanji teret visokih troškova električne energije za stanovništvo. Međutim, nisu usvojene nikakve posebne odredbe ili pravila koja se odnose na socijalni dijalog u ovom kontekstu.

II. ODGOVORI NA UPITNIK I NJIHOVA EVALUACIJA

1. Pregled slovenačkog uzorka

Skup podataka iz Slovenije, deo uporedne studije koja obuhvata zemlje Centralne i Istočne Evrope, uključuje odgovore od 50 kompanija. Međutim, zbog visoke stope izostalih odgovora (sa preko 20% nedostajućih podataka), samo 38 odgovora – ili 76% ukupnog uzorka – smatrano je pogodnim za analizu. Uprkos smanjenoj veličini uzorka, verujemo da nudi vredne uvide u trenutno stanje socijalnog dijaloga, kolektivnog pregovaranja i to kako se oni doživljavaju na sektorskom nivou u slovenačkim preduzećima.

U proizvodnom sektoru (NACE kodovi A, B, C, D, E), uzorak pokazuje jednaku raspodelu poslodavaca sa 50–249 i 250 ili više zaposlenih (svaki čini 46,15%), dok poslodavci sa 10–49 zaposlenih predstavljaju 7,69% uzorka. Poslodavci sa manje od 10 zaposlenih nisu zastupljeni. U građevinskom sektoru (NACE F), uzorak se takođe sastoji isključivo od poslodavaca sa 50–249 i 250 ili više zaposlenih, svaki čini 50%. Manji poslodavci su takođe odsutni iz ovog segmenta. U sektoru usluga (NACE kodovi G–U), distribucija je raznovrsnija: 34,78% ispitanika su poslodavci sa 9 ili manje zaposlenih, 17,39% ima 10–49 zaposlenih, 34,78% ima 50–249 zaposlenih, a 13,04% zapošljava 250 ili više. Eksteritorijalne organizacije (NACE V) nisu zastupljene u slovenačkom uzorku.

2. Prisustvo sindikata i saveti zaposlenih

U Sloveniji je, kako podaci ankete pokazuju, prisustvo sindikata ograničeno: 50% kompanija je izjavilo da kod njih sindikat nije zastupljen. Sindikati su rasprostranjeniji u većim preduzećima, gde 47% kompanija sa preko 250 zaposlenih i 42% onih sa 50–249 zaposlenih prijavljuje prisustvo sindikata. Ovaj obrazac se poklapa sa širim regionalnim trendom, gde je sindikalna aktivnost uglavnom koncentrisana u većim organizacijama.

Primetno je da kompanije sa 10–49 zaposlenih predstavljaju „prazan prostor“ u tom pogledu, jer nijedna nije prijavila da ima sindikat. Iznenadjuće, 11% najmanjih kompanija – onih sa do 9 zaposlenih – jeste prijavilo prisustvo sindikata na nivou radnog mesta. Prema uvidima iz intervjua, jače prisustvo predstavništva zaposlenih u velikim preduzećima može se pripisati fragmentaciji poslodavaca i generalno niskoj stopi sindikalizacije u zemlji.

Verovatnoća postojanja saveta zaposlenih takođe značajno raste sa veličinom kompanije. Među kompanijama sa više od 250 zaposlenih, 89% je prijavilo da ima takvo telo, što sugeriše da su institucionalizovani oblici predstavništva zaposlenih češći u većim firmama. Nasuprot tome, samo 27% kompanija sa 50–249 zaposlenih, a nijedna sa 10–49 zaposlenih, ima savet zaposlenih. Zanimljivo je da je 12% kompanija sa do 9 zaposlenih prijavilo postojanje saveta zaposlenih.

3. Kolektivni ugovori kod poslodavca i na nivou sektora

U Sloveniji, rasprostranjenost kolektivnih ugovora na nivou kompanije (ili pogona) je relativno niska: samo 29% anketiranih kompanija je prijavilo da ima takav ugovor. Među najmanjim poslodavcima – onima sa do 9 zaposlenih – 9% je prijavilo da ima kolektivni ugovor, dok nijedna kompanija sa 10–49 zaposlenih nije prijavila da ga ima.

¹¹ Ovo je uređeno Zakonom o pomoći privredi usled visokog rasta cena električne energije i prirodnog gasa (ZPGVCEP), Službeni glasnik Republike Slovenije, br. 117/22 i 133/22.

Prisustvo kolektivnih ugovora raste sa veličinom kompanije: 36% kompanija sa 50–249 zaposlenih i 55% onih sa više od 250 zaposlenih je prijavilo da ima kolektivni ugovor. Međutim, za razliku od drugih zemalja u regionu, gde postoji jasnija korelacija između veličine kompanije i postojanja kolektivnih ugovora, ova veza je приметно slabija u Sloveniji.

Ukupno, 69% anketiranih slovenačkih poslodavaca je prijavilo da nema kolektivni ugovor na nivou kompanije. Nasuprot tome, Slovenija se ističe u pogledu kolektivnog pregovaranja na nivou sektora: dok je manje od jedne trećine ispitanika iz drugih zemalja prijavilo da ima kolektivne ugovore na nivou sektora, 48% slovenačkih ispitanika je navelo da takvi ugovori postoje u njihovom sektoru.

4. Stanje socijalnog dijaloga

Stanje socijalnog dijaloga u Sloveniji izvedeno je iz odgovora o ulozi socijalnog dijaloga u javnoj politici. Na pitanje da li je nacionalna vlada posvećena promociji socijalnog dijaloga u sektorskom dijalogu, 42,11% ispitanika se nije složilo, 7,89% se donekle nije složilo, a samo 5,26% se složilo i 26,32% se donekle složilo. 60% poslodavaca sa između 50 i 249 zaposlenih i 44,44% firmi sa preko 250 zaposlenih se nije složilo, a 44,44% ovih poslednjih poslodavaca se donekle složilo. Najmanja preduzeća izbegavaju odgovore „uopšte se ne slažem“, sugerišući neutralnije ili opreznije odgovore, dok najveća pokazuju podeljeno mišljenje.

Nasuprot tome, slovenački ispitanici su izrazili relativno pozitivne percepcije o organizacijama poslodavaca i njihovoj ulozi u kreiranju nacionalne ekonomske i socijalne politike kroz socijalni dijalog. Preko 47% ispitanika složilo se da su organizacije poslodavaca uključene, a više od 26% se donekle složilo. Najviši nivoi slaganja primećeni su među kompanijama sa do 9 zaposlenih (62,5%) i srednjim firmama sa 50–249 zaposlenih (53,3%). Sličan nivo poverenja primećen je u vezi sa uticajem organizacija poslodavaca na nacionalnu ekonomsku i/ili socijalnu politiku kroz lobiranje. Ukupno, 52% ispitanika se složilo, a skoro 29% se donekle složilo. Najjača podrška došla je od srednjih kompanija (50–249 zaposlenih), pri čemu se skoro 86% ili složilo ili donekle složilo. Međutim, samo 33,33% velikih firmi (250+ zaposlenih) se snažno složilo, što ukazuje na oprezniji optimizam u toj grupi. Što se tiče percipirane efikasnosti lobiranja pojedinačnih poslodavaca, odgovori su takođe bili generalno pozitivni. Dominantni stavovi bili su „slažem se“ i „donekle se slažem“, oba sa po 36,84%, što ukazuje na široko verovanje u potencijalni uticaj pojedinačnih poslodavaca. Srednja preduzeća su ponovo pokazala najveći optimizam, sa 46,67% onih koji se slažu i 33,33% onih koji se donekle slažu. Pojavljuje se nijansirani obrazac u zavisnosti od veličine preduzeća. Manje firme (1–9 zaposlenih) imale su veći udeo odgovora „ne slažem se“ i „donekle se ne slažem“ (oba sa 12,5%), dok su srednje firme (50–249 zaposlenih) pokazale najveću stopu slaganja (46,67%), uprkos malom udelu (6,67%) koji su izabrali „uopšte se ne slažem“.

Ukratko, dok se posvećenost slovenačke vlade promociji socijalnog dijaloga doživljava kao relativno slaba, efikasnost i uticaj organizacija poslodavaca – i u manjoj meri pojedinačnih poslodavaca – se pozitivnije posmatraju.

Slovenija pokazuje bimodalnu raspodelu mogućnosti slobodne diskusije sa socijalnim partnerima, sa najvećim procentom „slažem se“ i „ne slažem se“ (21,05–21,05%) i stopom „i slažem se i ne slažem se“ od 34,21%, što ukazuje na podeljenije mišljenje. Odgovori se razlikuju u zavisnosti od veličine kompanija, pri čemu manje kompanije pokazuju veći procenat neslaganja, a veće kompanije pokazuju veći mešoviti odgovor, uključujući značajan procenat „slažem se“ i „donekle se slažem“. Na pitanje da li sektorski socijalni dijalog/sektorska regulativa rada mogu pomoći u smanjenju nepredvidivosti tržišta rada, odgovori su prilično pomešani (sa „slažem se“ i „donekle se ne slažem“ ispod 24–24%, „donekle se slažem“ i „ne slažem se“ ispod 16–16%, „i slažem se i ne slažem se“ iznad 18% i „uopšte se ne slažem“ ispod 3%). Najveći udeo kompanija sa više od 250 zaposlenih složio se sa izjavom (44,44%), dok je najveći udeo neslaganja bio među kompanijama sa između 10 i 49 zaposlenih (83,33%). Značajan udeo ispitanika izrazio je nesigurnost ili neutralnost, što ukazuje da su podeljeni oko validnosti izjave.

Uticaj pandemije COVID-19 na socijalni dijalog je smatran jasnim od strane velikog broja ispitanika (44,737%), a 18,421% kompanija je odgovorilo „donekle se slažem“, pri čemu je veći procenat onih koji se slažu (18,421%), a generalno polovina kompanija sa manje od 250 zaposlenih složila se sa njenim uticajem.

Postoji snažna saglasnost oko uticaja inflacije na sektorski dijalog, sa preko 80% odgovora u kojima dominiraju odgovori „slažem se“ (31,58%) i „donekle se slažem“ (39,47%), što ukazuje na široku percepciju njenog značaja (sa posebno visokim udelom ova dva odgovora za kompanije sa preko 50 zaposlenih). Međutim, samo 9% kompanija se složilo sa tvrdnjom da je inflacija važan faktor u njihovom sektoru, sa većim udelom odgovora „i slažem se i ne slažem se“ (38%), 24% „ne slažem se“ i 9% „uopšte se ne slažem“.

Postoji značajna koncentracija odgovora „slažem se“ (31,579%) i „donekle se slažem“ (34,211%), što sugerise široko rasprostranjenu percepciju da porast troškova života značajno utiče na socijalni dijalog. Značajan udeo odgovora

„i slažem se i ne slažem se“ (26,316%) ukazuje na neizvesniju percepciju odnosa između porasta troškova života i socijalnog dijaloga u poređenju sa drugim zemljama. Kompanije sa više od 50 zaposlenih imaju veći procenat odgovora „slažem se“ i „donekle se slažem“ (33,33% i 44,44% za kompanije sa više od 249 zaposlenih i 40% za kompanije sa između 50 i 249 zaposlenih). Međutim, ne postoji jasan odgovor „slažem se“ za poslodavce između 10 i 49 zaposlenih, ali je odgovor „donekle se slažem“ značajan sa 33,33%, dok poslodavci sa manje od 9 zaposlenih imaju veći udeo odgovora „slažem se“ (37,5%). Pokazuje se jaka podela, pri čemu manje kompanije u velikoj meri naginju ka neslaganju, a veće kompanije ka slaganju. Treba napomenuti da je na pitanje da li su socijalni partneri razvili inovativna rešenja za smanjenje negativnog uticaja rasta troškova života na radnike, dominantan odgovor bio neodlučan („i slažem se i ne slažem se“) sa 59%.

Postoji opšti trend slaganja sa značajnom koncentracijom odgovora „slažem se“ (26,316%) i „donekle se slažem“ (36,842%), što ukazuje na široko rasprostranjenu percepciju da povećanje zarada značajno utiče na socijalni dijalog. Stopa odgovora „slažem se“ je veća kod kompanija sa više od 50 zaposlenih (33,33% za kompanije sa više od 249 zaposlenih i 26,67% za kompanije sa između 50 i 249 zaposlenih). Baš kao i kod pitanja o troškovima života, ne postoji jasan odgovor „slažem se“ za kompanije sa između 10 i 49 zaposlenih (međutim, odgovor „donekle se slažem“ je takođe značajan sa 33,33%), dok je odgovor „slažem se“ jači kod poslodavaca sa manje od 9 zaposlenih (37,5%).

Što se tiče nedostatka radne snage, Slovenija pokazuje raznoliku raspodelu mišljenja, gde je „slažem se“ uobičajeni odgovor (21,05%) i „donekle se slažem“ (34,21%), ali su i odgovori „i slažem se i ne slažem se“ značajni (26,32%), što odražava nedostatak konsenzusa. Veće kompanije pokazuju više odgovora „ne slažem se“ ili „uopšte se ne slažem“ nego manje (kod onih sa manje od 50 zaposlenih nema odgovora o neslaganju), što ukazuje na moguću vezu između veličine kompanije i percipiranog uticaja.

Kada je reč o uticaju rada na daljinu i atipičnih oblika rada, „slažem se“ (15,789%) i „donekle se slažem“ (31,579%) su pretežno prisutni, ali postoji i značajan udeo „i slažem se i ne slažem se“ (23,684%). Poslodavci sa između 10 i 49 zaposlenih su izrazili najviše neslaganja, pri čemu se polovina njih nije saglasila sa uticajem, a poslodavci sa preko 249 zaposlenih pokazuju najjaču korelaciju, sa 11,11% „slažem se“ i 55,56% „donekle se slažem“. Ovo ukazuje na to da su veće kompanije sklonije da pridaju značaj ovome.

Što se tiče prava na isključenje, značajan deo ispitanika je označio „i slažem se i ne slažem se“ (36,842%), značajan je deo „slažu se“ sa 18,421% i „donekle se slažem“ sa 10,526%. Stopa odgovora „ne slažem se“ je 23,684%, a stopa „donekle se ne slažem“ je 10,526%, što pokazuje uravnoteženiji i donekle ambivalentan pristup. Treba napomenuti da je neslaganje najveće među poslodavcima sa između 10 i 49 zaposlenih (33,333%).

Što se tiče ekonomskog usporavanja, upitnik pokazuje podelu između „i slažem se i ne slažem se“ (50%), sa mnogo skromnijim udelom „slažem se“ (18,421%) i „donekle se slažem“ (21,053%). Za firme sa do 9 zaposlenih, udeo „slažem se“ (37,5%) ili „donekle se slažem“ (12,5%) na ovo pitanje je posebno visok, pri čemu su ista dva odgovora skromnija za firme sa 50 do 249 zaposlenih (26,67% i 20%), dok za velike firme sa više od 249 zaposlenih ne možemo pronaći odgovor „slažem se“, već samo odgovor „donekle se slažem“ (33,33%).

U Sloveniji, odgovori „i slažem se i ne slažem se“ o uticaju sajber bezbednosti su приметni (42,11%), sa značajnim brojem neslaganja (stopa odgovora „ne slažem se“ je 26,32%, „uopšte se ne slažem“ je 13,16%). I ovde je neslaganje najveće među poslodavcima sa između 10 i 49 zaposlenih (50%).

U Sloveniji postoji uravnotežena raspodela mišljenja, sa značajnim udelom odgovora „i slažem se i ne slažem se“ (39,474%) i „donekle se slažem“ (21,053%) i „slažem se“ (18,421%), što ukazuje na manje odlučnu percepciju uticaja energetske krize na socijalni dijalog u poređenju sa drugim zemljama. Međutim, uticaj energetske krize je приметniji kod preduzeća sa manje od 9 zaposlenih, sa najvećim procentom odgovora „slažem se“ od 37,5%. Poslodavci sa između 50 i 249 zaposlenih takođe su imali veći udeo odgovora „slažem se“ (26,67%), ali takav odgovor nije postojao kod poslodavaca sa između 10 i 49 i 250 ili više zaposlenih.

Uticaj migracija u Sloveniji karakteriše prilično značajna neizvesnost (36,842% odgovora „i slažem se i ne slažem se“), ali i visok nivo neslaganja (stopa „ne slažem se“ je 31,579%, a „uopšte se ne slažem“ je 7,895%). Najveći broj neslaganja (50%) zabeležen je kod poslodavaca sa između 10 i 49 zaposlenih.

Uticaj prirodnih katastrofa u Sloveniji karakteriše i neizvesnost (39,47% odgovora „i slažem se i ne slažem se“), ali i visok nivo neslaganja (stopa „ne slažem se“ je 26,32%, a „uopšte se ne slažem“ je 5,26%). Najveći broj neslaganja (50%) ponovo je kod poslodavaca sa između 10 i 49 zaposlenih.

Što se tiče uticaja digitalizacije, Slovenija pokazuje jedinstven obrazac relativno snažnog neslaganja sa odgovorima „ne slažem se“ (23,684%) i „uopšte se ne slažem“ (5,263%), ali je procenat „slažem se“ 15,789%, a procenat „donekle se slažem“ 10,526%, što i dalje pokazuje da digitalizacija ima uticaj na socijalni dijalog. Među poslodavcima sa manje od 9 zaposlenih, stopa odgovora „uopšte se ne slažem“ je 12,5%, dok je stopa odgovora „ne slažem se“ 50% za poslodavce sa između 10 i 49 zaposlenih. Slovenija pokazuje izrazitu promenu u vezi sa veličinom, pri čemu manje kompanije

pokazuje veći procenat neslaganja nego druge zemlje, a veće kompanije teže ka slaganju, što ukazuje na potencijalnu podelu u percepciji na osnovu veličine kompanije.

Slovenija pokazuje relativno skroman uticaj ukrajinske krize, sa dominantnim odgovorima „slažem se“ i „donekle se slažem“ (10,526-10,526%), ali 36,842% odgovora je „i slažem se i ne slažem se“, što ukazuje na neizvesnost. Kompanije sa više od 250 zaposlenih imale su veći procenat (44,44%) odgovora „ne slažem se“, dok su najmanji poslodavci (9 zaposlenih ili manje) imali stopu odgovora „slažem se“ i „ne slažem se“ od 25-25%.

Što se tiče poslednje izjave o socijalnom dijalogu (nemam informacije o socijalnom dijalogu na sektorskom nivou), najveći broj odgovora bio je „i slažem se i ne slažem se“ (36,842%) i „ne slažem se“ (31,579%).

Generalno, može se zaključiti da se među faktorima koji mogu uticati na socijalni dijalog ističu pandemija COVID-19 i druga ekonomska pitanja. S jedne strane, ispitanici vide inflaciju, troškove života i rast zarada kao glavne pokretače. Takođe su relevantni nedavni izazovi u zapošljavanju, uključujući nedostatak radne snage, rad na daljinu i atipične oblike rada. Međutim, postoji veća neizvesnost oko percepcije ekonomskog usporavanja, sajber bezbednosti, energetske krize, migracija, prirodnih katastrofa i prava na isključenje, pri čemu je većina odgovora „i slažem se i ne slažem se“. Uticaj ukrajinske krize je prisutan, ali nije tako jasno vidljiv kao što ga ispitanici doživljavaju. Postoji širok raspon slaganja i neslaganja o uticaju digitalizacije. Sve u svemu, socijalni dijalog, u osnovi u skladu sa drugim zemljama u regionu, određen je usko definisanim tradicionalnim ekonomskim faktorima.

5. Procena mogućih tema za sektorski socijalni dijalog

Povratne informacije o mogućim temama za sektorski socijalni dijalog pružaju dragocene uvide u prioritete slovenačkih poslodavaca. Od različitih pokrenutih pitanja, „ostali elementi zarade“ se pojavljuju kao tema sa najvećim nivoom svesti i podrške, a skoro tri četvrtine ispitanika (76,7%) ukazuje na njen značaj. „Minimalna zarada u sektoru“ (68,4%), „radno vreme i referentni period“ (65,8%), „bezbednost i zdravlje na radu“ (63,2%), „prestanak radnog odnosa“ (57,9%), „stručno osposobljavanje/šegrtovanje“ (55,3%) takođe su dobile sličan nivo podrške i pažnje od ispitanika. Ovo sugerise da kompanije generalno priznaju prisustvo klasičnih pitanja radnog prava (zarade, ostali elementi zarade, radno vreme, periodi odmora, bezbednost i zdravlje, prestanak radnog odnosa), potvrđujući da i dalje igraju fundamentalnu ulogu u pregovorima između poslodavaca i sindikata. To potvrđuje činjenica da se 68% ispitanika složilo, a 18% donekle složilo sa izjavom da kolektivni ugovori u njihovom sektoru prate zahteve zaposlenih u vezi sa zaradama.

Izuzetno visok nivo neslaganja i minimalno slaganje o „zapošljavanju radnika migranata“ i „razlici u zaradama između polova“ ukazuje na to da postoji snažan otpor ili nedostatak važnosti koja se pridaje rešavanju ovih pitanja, što verovatno odražava duboko ukorenjene društvene predrasude ili percipiranu neefikasnost postojećih politika. Veliki broj odgovora „ne znam“, posebno za „uznemiravanje“, „aktivno starenje“, „dodatni benefiti“ i „društvenu održivost“, ukazuje na značajan nedostatak jasnoće ili svesti, što ukazuje na prekid komunikacije ili nedostatak poverenja u postojeće okvire. Za „ekološku održivost“ i „društvenu održivost“, nagli pad slaganja („da“) zajedno sa visokim nivoom neslaganja ukazuje na mogući jaz između percipiranih društvenih vrednosti i stvarnosti na radnom mestu, ističući potrebu za jačom integracijom principa održivosti u organizacionu praksu.

Povratne informacije o mogućim temama za sektorski socijalni dijalog pružaju dragocene uvide u prioritete slovenačkih poslodavaca. Od različitih pokrenutih pitanja, „ostali elementi zarade“ se pojavljuju kao tema sa najvećim nivoom svesti i podrške, a skoro tri četvrtine ispitanika (76,7%) ukazuje na njen značaj. „Minimalna zarada u sektoru“ (68,4%), „radno vreme i referentni period“ (65,8%), „bezbednost i zdravlje na radu“ (63,2%), „prestanak radnog odnosa“ (57,9%), „stručno osposobljavanje/šegrtovanje“ (55,3%) takođe su dobile sličan nivo podrške i pažnje od ispitanika. Ovo sugerise da kompanije generalno priznaju prisustvo klasičnih pitanja radnog prava (zarade, ostali elementi zarade, radno vreme, periodi odmora, bezbednost i zdravlje, prestanak radnog odnosa), potvrđujući da i dalje igraju fundamentalnu ulogu u pregovorima između poslodavaca i sindikata. To potvrđuje činjenica da se 68% ispitanika složilo, a 18% donekle složilo sa izjavom da kolektivni ugovori u njihovom sektoru prate zahteve zaposlenih u vezi sa zaradama.

Izuzetno visok nivo neslaganja i minimalno slaganje o „zapošljavanju radnika migranata“ i „razlici u zaradama između polova“ ukazuje na to da postoji snažan otpor ili nedostatak važnosti koja se pridaje rešavanju ovih pitanja, što verovatno odražava duboko ukorenjene društvene predrasude ili percipiranu neefikasnost postojećih politika. Veliki broj odgovora „ne znam“, posebno za „uznemiravanje“, „aktivno starenje“, „dodatni benefiti“ i „društvenu održivost“, ukazuje na značajan nedostatak jasnoće ili svesti, što ukazuje na prekid komunikacije ili nedostatak poverenja u postojeće okvire. Za „ekološku održivost“ i „društvenu održivost“, nagli pad slaganja („da“), zajedno sa visokim nivoom neslaganja, ukazuje na mogući jaz između percipiranih društvenih vrednosti i stvarnosti na radnom mestu, ističući potrebu za jačom integracijom principa održivosti u organizacionu praksu.

6. Alternativni načini utvrđivanja minimalne zarade

Odgovori na upitnik hipotetički povezani sa minimalnim zaradama utvrđenim nacionalnim ili sektorskim kolektivnim ugovorima pokazuju mešovitu sliku. Što se tiče izjave da se „kolektivni ugovori o minimalnoj zaradi moraju zaključivati na sektorskom nivou“, postoji velika varijacija u odgovorima u Sloveniji. Udeo odgovora ispitanika koji se slažu i koji se ne slažu je relativno uravnotežen („slažem se“: 28,95%, „donekle se slažem“: 10,53%; „donekle se ne slažem“: 2,63%, „ne slažem se“: 26,32%, „uopšte se ne slažem“: 7,89% i „i slažem se i ne slažem se“: 23,68%). Što se tiče izjave da se „kolektivni ugovori o minimalnoj zaradi moraju zaključivati na nacionalnom nivou“, odgovori koji se ne slaže su bili neznatno prekomerno zastupljeni: „donekle se ne slažem“: 15,79%, „ne slažem se“: 31,58%, „uopšte se ne slažem“: 7,89%, sa ukupno 55,26%. Poslodavci u Sloveniji ne deluju baš posvećeno utvrđivanju nacionalne minimalne zarade u nacionalnom, međusektorskom kolektivnom ugovoru, dok bi se – uprkos velikim razlikama u odgovorima – samo 39,48% poslodavaca barem delimično složilo sa uključivanjem minimalne zarade u sektorski kolektivni ugovor.

Izjava da „sektorski ugovori o zaradama koriste industriji“ je ubedljivo složena („slažem se“: 39,474%, „donekle se slažem“: 21,053%, sa ukupno 60,527%), ali nesumnjivo postoji i snažno neslaganje („ne slažem se“: 15,789%).

Treba naglasiti da su gore pomenuti odgovori nezavisni od veličine kompanije i da li kompanija ima kolektivni ugovor.

Što se tiče pitanja o pridruživanju sektorskoj organizaciji poslodavaca, ako je pregovaranje uključivalo sektorske zarade, odgovori „ne“ su bili dominantni (39,5%), 36,8% ispitanika je odgovorilo „da“, a 23,7% su već bili članovi. Nije jasno da li sektorski ugovori predstavljaju atrakciju za poslodavce, ali se ne može reći da ih ostavljaju ravnodušnim.

7. Klimatske promene i ESG aktivnosti

Stavovi slovenačkih poslodavaca o klimatskim promenama su snažno podeljeni, pri čemu većina ispitanika teži da bude ili odbacujuća ili neodlučna („uopšte se ne slažem“: 26%, „ne slažem se“: 6%, „donekle se ne slažem“: 18% i „i slažem se i ne slažem se“: 26%), samo 12-12% se slaže ili donekle slaže. U proizvodnim sektorima, varijacije su prilično velike, sa 31% donekle se slaže, 23% se uopšte ne slaže i 23% se donekle ne slaže; u sektorima usluga odgovori takođe pokazuju značajnu razliku, sa 21% se slaže, 32% se uopšte ne slaže, 16% se donekle ne slaže, međutim, odgovori su podeljeni 50/50 između „ne slažem se“ i „i slažem se i ne slažem se“. Na pitanje da li kolektivni ugovori odražavaju promenljive cene energije, odgovori su bili podeljeni, sa pretežno slaganjem i donekle slaganjem (26-26%). Na pitanje da li pitanja klimatskih promena podstiču društveni dijalog na sektorskom nivou, preovlađujući odgovori su oni nesigurnosti i neslaganja („i slažem se i ne slažem se“: 38%, „ne slažem se“: 35%)¹². Značajan deo ispitanika nije doživeo globalno zagrevanje kao problem u narednih 10 godina, pri čemu je značajan deo onih koji se nisu slagali (35%), uopšte se nisu slagali (18%), donekle se nisu slagali (15%) ili su bili prilično neodlučni („i slažem se i ne slažem se“ 26%) da će ono imati uticaja na poslodavce.

Značajan broj poslodavaca je težio da odgovori na gore pomenuta pitanja negativno ili da zauzme neutralan stav, što ukazuje na opšti skepticizam i distanciranje od diskursa o klimatskoj politici. Nasuprot tome, ova vrsta distanciranja od ESG (ekoloških, društvenih, upravljačkih) aktivnosti nije bio slučaj. Velika većina poslodavaca se složila (62%) ili donekle složila (26%) da su predstavnici zaposlenih (npr. predstavnici sindikata, članovi saveta zaposlenih, predstavnici zaposlenih koji su članovi upravnog/nadzornog odbora kompanije) obično uključeni u diskusiju o ESG pitanjima, što ukazuje na potencijalno kolaborativniji pristup održivosti.

8. Rezime

Prisustvo sindikata u uzorku je ograničeno, jer polovina ispitanika nema sindikat. Verovatnoća postojanja saveta zaposlenih naglo raste sa veličinom kompanije. Velike kompanije imaju veću verovatnoću da imaju institucionalizovane oblike predstavljanja zaposlenih. Korelacija između veličine kompanije i postojanja kolektivnog ugovora je prisutna, ali slabija nego u drugim ispitivanim zemljama. Postoji snažno verovanje u uticaj sposobnosti organizacija poslodavaca da utiču na političke odluke.

Među faktorima koji utiču na socijalni dijalog, značajan deo ispitanika je identifikovao pandemiju COVID-19 kao glavnog pokretača, pored klasičnih ekonomskih pitanja (inflacija, troškovi života, rast zarada). Međutim, percepcija ekonomskog usporavanja, sajber bezbednosti, energetske krize, digitalizacije, migracija, prirodnih katastrofa i prava

¹² Ovo pitanje je postavljeno dva puta, sa sličnim rezultatom drugi put, ali sa višom stopom neslaganja (ne slaže se: 47%) i nižom stopom neodlučnih („ili se slažem ili se ne slažem“: 18%).

na isključenje nije tako jasna. Među različitim temama sektorskog kolektivnog pregovaranja, naknade, radno vreme, zdravlje i bezbednost na radu, prestanak radnog odnosa, stručno osposobljavanje se vide kao katalizatori, dok su pitanja poput zapošljavanja radnika migranata, razlike u zaradama između polova i održivosti manje integrisana. Poslodavci ne deluju posebno posvećeno utvrđivanju minimalne zarade u nacionalnom kolektivnom ugovoru, a uključivanje minimalne zarade u sektorski kolektivni ugovor ne čini se nužno prioritetom. Odgovori značajnog dela poslodavaca ukazuju na skepticizam i izvesnu rezervisanost prema klimatskim promenama. Međutim, jasno je da dominira kolaborativni pristup ESG-u.

III. REZIME INTERVJUA SA ZAINTERESOVANIM STRANAMA I STRUČNJACIMA U ODREĐENIM SEKTORIMA

1. Koji faktori, po vašem mišljenju, podstiču na sektorsko kolektivno pregovaranje ili otežavaju kolektivno pregovaranje na sektorskom nivou?

Faktori koji ometaju sektorski socijalni dijalog mogu se grupisati u nekoliko kategorija na osnovu intervjua: oni koji utiču na učesnike socijalnog dijaloga, oni koji postavljaju okvir za socijalni dijalog, politički razlozi i ekonomski razlozi.

Prema intervjuima, jedan od faktora koji ometa sektorsko kolektivno pregovaranje jeste neadekvatna organizacija, i poslodavačkih organizacija i organizacija zaposlenih. Slično tome, jedan ispitanik je eksplicitno naveo da fragmentacija poslodavaca i sve slabija sindikalna organizacija predstavljaju ozbiljnu prepreku sektorskom socijalnom dijalogu. Prema rečima jednog ispitanika, poslednjih godina se na strani poslodavaca intenzivno radi na ispravljanju ovih problema, ali glavni problem na strani zaposlenih je „kriza identiteta“, tj. definisanje šta je njihova misija, cilj i svrha. Drugi ispitanik je istakao nedostatak koordinacije unutar pregovaračkog tima, tj. razliku između interesa predstavnika pregovaračkih strana i interesa većih kompanija (koje su obično članovi pregovaračkog tima) i manjih kompanija (koje nisu ni uključene u proces pregovora).

Među odgovorima, lični stav pregovarača i njihov nedostatak iskustva i kompetencije pojavili su se kao faktor ometanja. Jedan ispitanik je istakao da ako postoje pregovarači (posebno na strani zaposlenih) koji razumeju da kompanije imaju svoja ograničenja i da ugovori treba da budu takvi da omogućavaju kompanijama da normalno posluju, onda su pregovori mnogo lakši. Međutim, ako pregovaračke strane vide stvari samo iz perspektive sopstvene kompanije i potencijalno ne razumeju ni radno pravo, sisteme zarada, itd., onda je to veoma veliki problem i može dovesti do ozbiljnih problema. Jedan od problema koje je identifikovao jedan ispitanik jeste to da, iako je za pregovarače na strani poslodavaca pregovaranje samo jedno od mnogih pitanja kojima se bave, zbog čega je s jedne strane širina njihovog znanja veća, ali s druge strane nisu dovoljno obučeni. Isti ispitanik je istakao da je na strani sindikata promena pregovarača takođe posebno važna: nekada je postojao glavni pregovarač koji je bio prisutan na svim pregovorima i koji je bio veoma profesionalan. Međutim, ponekad postoje pregovarači koji nemaju ni pregovaračke veštine, ni stručno znanje.

Ovo takođe uključuje ono što je jedan ispitanik istakao, da pregovaračima nedostaje neko široko ekonomsko znanje i pozadina. Često se posmatraju samo zakonski propisi, dok se isti efekat može postići na različite načine. Veoma često se ne razume šta će taj zakonski propis ili mera doneti u praksi, jer se posmatra samo na populistički način. Jedna stvar su kratkoročne mere, koje su generalno popularnije, ali je razumevanje šireg ekonomskog konteksta veoma loše – nedostaje šire znanje iz ekonomije.

Drugi ispitanici su takođe istakli među faktorima koji otežavaju pregovore različito iskustvo i znanje o tehnikama, taktikama i procedurama pregovaranja, kao i nedostatak odgovarajućeg znanja o pregovaranju. Jedan od ispitanika je takođe podelio da se često dešava da suprotstavljena strana dođe na pregovore potpuno nespremna. Štaviše, činjenica je da kada se promeni pregovarački tim, gubi se deo znanja i bontona koji su prethodno razvijeni.

Drugi problemi od strukturnog značaja takođe su identifikovani kao prepreka, kao što su nedostatak tripartitnog socijalnog dijaloga na nacionalnom nivou ili njegova neravnoteža i nedostatak koordinacije između organizacija poslodavaca. U vezi sa tim, drugi vide faktore poput nedostatka vremena, pripadnosti kolektivnim ugovorima, zastareli sistem i nejednak tretman različitih aktera u sektoru koji otežavaju sektorsko kolektivno pregovaranje.

Nekoliko ispitanika je istaklo da je jedna od glavnih prepreka sektorskom socijalnom dijalogu to što se on uglavnom fokusira na zarade, dok se manje pažnje posvećuje drugim pitanjima u kolektivnom pregovaranju. Drugi ispitanik je sugerisao da bi izvor problema mogao biti nedostatak poverenja poslodavaca u zaposlene i državu. Prema rečima ovog ispitanika, poslodavci nisu dovoljno konsultovani (a u nekim slučajevima se uopšte ne konsultuju), npr. u Ekonomsko-socijalnom savetu i drugim institucijama.

Sličan nedostatak poverenja između strana u pregovorima takođe je istaknut kao prepreka. Jedan ispitanik je istakao potpuni nedostatak razumevanja radnika i njihovu sporu sposobnost da reaguju na promene, posebno brze promene u sektoru.

Političko okruženje i neizvesne ekonomske okolnosti takođe su identifikovane kao ograničenje. Sektorsko kolektivno pregovaranje je takođe otežano nedoslednošću politika rada, poreza itd. na državnom nivou. Česte promene pravila (pravna nesigurnost) i nepovoljne ekonomske politike takođe negativno utiču na sektorsko pregovaranje. Jedan ispitanik je istakao da ako država previše sluša jednu stranu (trenutno stranu radnika), poslodavci takođe imaju problema u sektorskim pregovorima jer apetiti zaposlenih previše rastu.

Što se tiče zakonske regulative, jedan ispitanik je istakao da veliki uticaj na kolektivno pregovaranje ima ono što je direktno propisano u zakonu (npr. minimalna zarada), o čemu se ne mogu dogovoriti na sektorskom nivou. U poslednjih pet godina došlo je do izuzetnog skoka (konstantno rastućeg trenda) minimalne zarade u Sloveniji (kao i isključivanja dodataka iz minimalne zarade), čemu se kompanijama bilo veoma teško prilagoditi u tako kratkom periodu.

Glavni podsticaj za sektorsko kolektivno pregovaranje je svakako mogućnost drugačijeg regulisanja određenih elemenata radnih odnosa, koji su specifični za prirodu sektora. Kolektivno pregovaranje podstiče i motivacija obe strane da zaključe ugovor i profesionalan i poštovan odnos uspostavljen na duži rok. Ohrabrujući faktor je međusobno poverenje između strana u pregovorima. Podsticajni faktor je ako su pregovarači stručno obrazovani, ako poznaju predmet o kome pregovaraju (radno pravo, sistemi nagrađivanja itd.), ekonomsku situaciju u industriji.

Poslodavci moraju biti usklađeni na sektorskom nivou, posebno je važna koordinacija između poslodavaca. Na primer, u ugostiteljstvu, jedan od ispitanika je objasnio da ako poslodavci osiguraju da imaju usklađene stavove pre početka pregovora, predsednik sekcije zaista ima veoma jasan mandat. Oni se veoma precizno dogovore o tome kuda pregovori mogu da idu i gde i u kojoj meri su spremni na kompromis, tako da nema potrebe da se traži novi mandat za svaku odluku, tako da imaju veoma jasan okvir. Ovo čini proces pregovora mnogo lakšim.

Kontinuirani dijalog je takođe ključni faktor za uspešne pregovore, posebno komunikacija van formalnog vremena pregovora. Poslodavci bi takođe trebalo da imaju upravljanje očekivanjima – tu se najviše zaglavljaju jer imaju previše različitih ili nerealnih očekivanja. Protok informacija mora biti konstantan i dvosmeran kako bi se osigurala obostrano korisna situacija.

Među podsticajima za pregovore na sektorskom nivou, ispitanici su identifikovali povezanost i koherentnost organizacija poslodavaca, pozitivno ekonomsko okruženje i situaciju i zakonodavni okvir koji podržava i podstiče pregovore na sektorskom nivou. Zakonska obaveza socijalnog dijaloga je takođe ohrabrujući faktor.

Jedan od ispitanika je naglasio da je ohrabrujuća činjenica da je saradnja između socijalnih partnera u poslednje vreme bila dobra, jer postoji obostrani interes u stvaranju odgovarajućih uslova koji će omogućiti poslodavcima da ostvare svoje ciljeve, a radnicima da ostvare svoja prava. Međutim, zbog pada konkurentnosti i sve većeg preseljenja proizvodnje u sredine sa jeftinijom radnom snagom, to je otežavajući faktor, jer vrši pritisak na niže troškove rada. Jedan ispitanik je među spoljnim promenama koje deluju kao stimulans naveo faktore poput inflacije ili epidemije COVID-19. Jedan ispitanik je objasnio da je sektorsko kolektivno pregovaranje, s jedne strane, vođeno nedostatkom kvalifikovane radne snage, a s druge strane potrebom za poboljšanjem uslova rada. Odnos zarada je u poslednjih nekoliko godina opao. Ovo je vođeno inflacijom i rastućim troškovima života, dok su istovremeno očekivanja zaposlenih postala nerealna. Kompanije se suočavaju sa izazovom kako da se nose sa rastućim troškovima rada, jer ih ne mogu lako preneti na konačne cene usluga, a da pritom ne ugroze svoju konkurentnost.

2. Da li možete da identifikujete bilo kakve pravne ili druge prepreke koje otežavaju efektivne pregovore i bilo kakve podsticaje koji ih olakšavaju?

Ispitanici su identifikovali nekoliko pravnih prepreka. Generalno, kako je jedan od ispitanika istakao, zakon često postavlja okvir u sklopu kojeg je kolektivno pregovaranje dozvoljeno, što socijalnim partnerima daje ograničen prostor za manevar. Ako bi se na zakonskom nivou dozvolilo da se stvar rešava šire (nego što je već ograničeno zakonom), ili samo uzimajući u obzir karakteristike određenog sektora, onda bi ovo bilo lakše rešiti. Prema rečima jednog od ispitanika, najveći faktor koji ometa efektivne pregovore je formalistički i visoko birokratski pristup i zakonodavni aspekt u regulisanju tržišta rada. Po njihovom mišljenju, prepreke smislenim pregovorima su kruto zakonodavstvo koje ne dozvoljava nikakva „prilagođavanja“, mnoštvo krutih pravila (npr. Zakon o radnom vremenu, Zakon o prekograničnom pružanju usluga, zakon koji ograničava rad stranaca iz trećih zemalja), razna bilateralna pitanja koja ograničavaju slobodnije kretanje na tržištu rada. Normativni deo zakonodavstva dobija samo blage korekcije (ako ih uopšte ima), i nikada u korist poslodavaca, već samo zaposlenih i države. Jedan ispitanik je smatrao da je učešće stručnjaka ZDS-a i Privredne komore, koji u velikoj meri doprinose uspešnim pregovorima, ohrabrujuće. Poresko zakonodavstvo, razni dodatni porezi, visoko oporezivanje rada itd. takođe negativno utiču na kolektivno pregovaranje.

Nekoliko ispitanika je istaklo da su u Sloveniji velika pravna prepreka zakon o minimalnoj zaradi i visoka minimalna zarada utvrđena na nacionalnom nivou, što može ograničiti prostor za manevrisanje i povećati pritisak na poslodavce. Umesto ozbiljnog socijalnog dijaloga između svih strana o minimalnoj zaradi, na kraju, jedna osoba (ministar rada) ima moć i pravo da odlučuje kako „želi“. Međutim, to nije nužno ono o čemu bi se strane dogovorile kroz socijalni sporazum i pregovore. Pošto se minimalna zarada utvrđuje na nacionalnom nivou za sve podjednako, socijalni partneri ne mogu da pregovaraju o tome u sektoru. Povećanje minimalne zarade moglo bi da erodira platne razrede unutar sektora. Jedan ispitanik je istakao da u njihovom slučaju više nemaju prvi, drugi, treći i uglavnom četvrti platni razred od 9 razreda. U tom kontekstu, drugi ispitanik je objasnio da, iako je osnovna svrha minimalne zarade dobra, sistemi plaćanja u okviru kolektivnih ugovora ne prate to. Međutim, trenutni modeli plaćanja su u suprotnosti sa minimalnom zaradom.

Dugotrajne zakonodavne procedure mogu značiti prepreke. Dok pregovaraju o kolektivnom ugovoru, pregovarački partneri ponekad istovremeno, bilo zbog dužine vremena ili zbog nepredvidivosti pravnog okvira, ne znaju šta će se desiti sledeće godine. Ne znaju tarifne klase – minimalne iznose, što vrlo brzo može postati nebitno, jer ne znaju kolika će biti minimalna zarada u narednoj godini.

Na pregovore utiču i ugovori u drugim sektorima i mogući povoljniji uslovi usvojeni na nacionalnom nivou. Jedna od ključnih prepreka je istovremena revizija sistema zarada u javnom sektoru, koja često nudi bolje uslove za radnike i time utiče na očekivanja u privatnom sektoru.

Generalno, jedan od ispitanika je istakao da je zakonski okvir koji omogućava autonomiju u pregovorima bez učešća drugih strana važan za efektivne pregovore. Pregovarači takođe moraju da dobiju mandate od svojih organizacija, koji definišu o kojima oni mogu da pregovaraju. Drugi su takođe istakli da politika na državnom nivou treba da bude dosledna i da zakoni ne treba da se menjaju prečesto.

U praktičnom smislu, svaki mehanizam koji sprečava zastoj pregovora olakšao bi pregovore, na primer, pomenut je „režim rokova“, što bi značilo da nijedna strana ne bi mogla da zaustavi pregovore. Prema rečima jednog od ispitanika, veoma je važno da obe pregovaračke strane imaju prisutne profesionalne i stručne timove (najmanje jednog ili dva predstavnika stručnih službi, koji su pravnici, ekonomisti itd.), tada stvari napreduju brže i lakše. Prepreke uključuju nedostatak vremena i koordinacije među članovima pregovaračkog tima, nedovoljno strukturiran proces pregovora, a često uloge pojedinačnih zainteresovanih strana u procesu pregovora nisu dovoljno precizno definisane. Imalo bi smisla razmotriti manje pregovaračke timove (2-3 člana sa svake strane) koji bi bili odgovarajuće obučeni za ovo. Insistiranje na sastancima licem u lice i čestim sastancima (skoro svake dve nedelje) jedan ispitanik je identifikovao kao olakšavajući faktor.

Veličina poslodavaca svakako može uticati na to da li se mogu održati smisleni pregovori. Na primer, jedna od manjih intervjuisanih kompanija, koja je tek nedavno ispunila kriterijume za kompaniju srednje veličine, priznala je da nema mogućnosti za donošenje odluka i saradnju.

Zanimljivo je da je, međutim, jedan od ispitanika istakao da među pravnim preprekama nema ničega što bi ometalo efektivne pregovore. Na pregovore više utiču neujednačeno znanje i pozicija pregovarača, nedovoljno razvijene veštine pregovarača ili njihov nedostatak itd.

Jedan ispitanik je ukazao na rizik od „radikalizacije“, koji bi se mogao otkloniti jasnom komunikacijom o tome koja je osnovna svrha kolektivnog pregovaranja i zašto institut kolektivnog pregovaranja uopšte postoji.

3. Šta mislite da bi povećalo efektivnost kolektivnog pregovaranja?

Izgradnja poverenja između strana, bolje razumevanje značaja i koristi kolektivnog pregovaranja, zakonodavstva, tržišta rada i ekonomije povećali bi efikasnost kolektivnog pregovaranja. Trenutno je situacija u pregovorima često takva da su socijalni partneri nepoverljivi jedni prema drugima. Ovo je dodatno komplikovano činjenicom da je jedan socijalni partner „bliži“ aktuelnoj vladi i ponaša se u skladu sa tim, što posledično izaziva nepoverenje na drugoj strani.

Više ispitanika je naglasilo da bi dodatna ili zajednička obuka i obrazovanje pregovarača obezbedilo jedinstvenije razumevanje polaznih tačaka u pregovorima, odnosno da bi imali bolje ekonomske i pregovaračke veštine. Bilo bi potrebno malo više znanja o tome šta se može pregovarati, a šta ne (npr. kako se može utvrditi minimalna zarada, jer je to određeno zakonom i na kraju prepušteno ministru rada).

Jedan ispitanik je istakao da postoji relativno nizak nivo znanja (ako ga uopšte ima) na strani zaposlenih u ovoj oblasti. Efikasnost bi se svakako povećala kada bi sve tri strane (poslodavci, sindikati i država) bile aktivnije. Danas, poslodavci i sindikati, na svoj način, vrše pritisak na ministra rada da obezbedi najbolje moguće uslove. Takođe je važno da bi, ako bi zakonodavac ostavio više slobode u kolektivnom pregovaranju, to svakako povećalo efikasnost. Kada bi postojalo nekoliko pitanja koja bi socijalni partneri trebalo (ili mogli) da rešavaju na kolektivnom nivou umesto da budu nametnuta na nacionalnom nivou, i kada ne bi bili ograničeni okvirom zakona da se bave tim problemima.

Prema rečima nekoliko ispitanika, pregovori gube snagu i značaj jer radnička strana želi da pregovara samo o tarifnom aneksu kolektivnog ugovora. Pored minimalne zarade, druge teme „ne postoje“ u pregovorima. U određenim industrijama, pregovori su otvoreni i za normativni deo od prošle godine, ali inače, strane pregovaraju samo o zaradama već deset godina. Druge važne teme, poboljšanje uslova rada, privlačenje mladih talenata, obezbeđivanje adekvatnih uslova rada, konkurentnost itd., ne pojavljuju se u pregovorima. U svim kolektivnim ugovorima koji postoje u Sloveniji, poslednjih godina nije bilo koraka u pravcu uštede nečega za poslodavce ili smanjenja određenog prava za zaposlene.

Efektivnost kolektivnog pregovaranja bi se povećala širim obuhvatom zaposlenih kolektivnim ugovorom. Ovo bi što je više moguće sprečilo nelojalnu konkurenciju unutar sektora i obezbedilo jednake uslove za sve zaposlene i sva preduzeća.

Što se tiče rešavanja sporova koje je ispitanik istakao, možda bi uključivanje nezavisnih medijatora moglo povećati efikasnost pregovora.

Na nacionalnom nivou (npr. u javnom sektoru) i sektorskom nivou, manji broj sindikata bi mogao povećati efikasnost pregovora. Međutim, jedan ispitanik je istakao da bi efikasnost pregovora bila povećana mogućnošću da svi mogu da učestvuju i da mere koje se usvoje budu koristile svima. Jedan od ispitanika je predložio da se zakon o reprezentativnosti sindikata hitno izmeni jer postoji previše sindikata i sindikalnih konferencija, što čini cele pregovore veoma teškim (npr. stranke obično dobijaju svoje mandate sa zakašnjenjem, što produžava i komplikuje pregovore; kadrovska služba daje jasne stavove, ali direktori ih ne prosleđuju dovoljno brzo). Vremensko kašnjenje (ili produženje) pregovora nastaje posebno kada stranke skreću na neki pravni tekstualni deo (prava), a ne samo na brojeve. Efikasnost pregovora bi se poboljšala bržim postupcima za usvajanje različitih zakonodavnih mera.

4. Kako su različite krize (npr. COVID-19, ekonomska kriza, klimatska kriza, ukrajinska kriza) uticale na kolektivno pregovaranje u vašem sektoru?

Većina ispitanika je izjavila da su pregovori odvijani normalno, tako da nisu primećeni nikakvi efekti, ove krize nisu imale veliki uticaj na pregovore. Neki od njih su izjavili da krize nisu ništa promenile i da se činilo kao da krize nisu ni postojale ili da su pregovori vođeni normalno.

Uprkos krizama, kolektivno pregovaranje je odvijalo normalno, ali je jedan ispitanik naglasio da je teže postići dogovore zbog nepovoljne situacije i ograničenih resursa za povećanje zarada i drugih beneficija, pa čak i otpuštanja i viškova zaposlenih u nekim kompanijama. Rusko-ukrajinska i klimatska kriza nisu imale uticaja, a COVID-19 je usporio pregovore uglavnom zbog zaključavanja. Jedan ispitanik je pomenuo da im vladine mere nisu čak ni dale priliku za pregovore, oduzele su im deo prostora za manevar. Prema mišljenju nekih ispitanika, kolektivno pregovaranje je malo zastalo tokom COVID-19. Jedan od ispitanika je pomenuo da su ove krize imale veliki uticaj na zastoje kolektivnog pregovaranja, jer su se kompanije fokusirale na tekuća pitanja opstanka i prilagođavanja uslova rada, a smanjenje broja zaposlenih u industriji u poslednjih deset godina takođe je oslabilo pregovaračku moć radnika. Pregovori su „odloženi“ ili produženi i nisu sprovedeni (bili su u praznom hodu). Stvari i sporazumi se „presporo okreću“ jer se više bave određenim rečima (šta je neko rekao) umesto da budu efektivni i konkretni u vezi sa stvarnim predloženim promenama u ugovoru. Međutim, pandemija COVID-19 izazvala je masovni egzodus zaposlenih iz nekih sektora u druge sektore (mnogi radnici su promenili posao i kasnije se nikada nisu vratili, što je dodatno pogoršalo nedostatak zaposlenih). Ekonomska kriza je, međutim, podstakla debatu u pregovorima, a ove krize mogu imati pozitivan uticaj na pregovore i stanje u sektoru.¹³ Takođe je vredno istaći da u akutnim situacijama (npr. COVID-19, kada je potrebno brzo se prilagoditi, kada postoji intenzivan pritisak), i druga strana je svesna da nešto treba učiniti i spremnija je da nešto učini.

Jedan od ispitanika je istakao da se poslodavci nisu dovoljno čuli u vezi sa teškoćama za poslovanje u ovim vremenima. Sva težina krize je direktno prebačena na poslodavce. Dok je država pomogla u ograničenoj meri, sindikati nisu uopšte pomogli u rešavanju krize. U trenucima krize, radnička strana se „zamrzavala“ u pregovorima, njihova argumentacija je postajala sve gora sa svakom narednom krizom, a sindikatska strana je svoje zahteve argumentovala sve uže i gore. Često su poslodavci koristili ove krize kao argument za smanjenje očekivanja u vezi sa materijalnim pravima zaposlenih.

Prema rečima jednog ispitanika, generalno, ekonomska nestabilnost sa sobom nosi veću krutost u pregovorima (važi za sve krize uopšte). Međutim, sve veća krutost je suprotna stvarnosti, a i mladi ljudi danas na zaposlenje gledaju na potpuno drugačiji način. Krize zahtevaju sve veću potrebu za fleksibilnošću, ali te krize dovode socijalne partnere do sve veće krutosti. Jedan od ispitanika je istakao da su krize veći problem za menadžment nego za zaposlene. Ovim

¹³ Jedan sagovornik je pomenuo da je tokom krize izazvane COVID-19 mnogo ljudi napustilo turizam, što je dovelo do ekstremnog nedostatka zaposlenih. Stoga je bilo neophodno olakšati procedure koje se tiču zapošljavanja stranaca, što je zauzvrat prepoznato kao važno pitanje za ubrzanje i olakšavanje procedura.

krizama/događajima je potrebno upravljati sa nivoa menadžmenta, a menadžment mora biti u stanju da ih objasni, kao i da blagovremeno otkrije, prati i razume uticaj na poslovanje. Na strani je poslodavca da ne zloupotrebljava ove krize ili ih koristi za preduzimanje poslovnih mera koje bi već trebalo da budu deo dužne pažnje. Poslodavci moraju blagovremeno predvideti krize i uspostaviti normalnu kulturu, kako ne bi sejali strah u celoj kompaniji, već da razumno upravljaju rizicima i blagovremeno ponude zaposlenima objašnjenje šta, zašto i kako će se kao rezultat toga desiti u kompaniji. Ključno je da zaposleni ovo dovoljno unapred razumeju kako se potom ne bi „uplašili“ i bili u neizvesnosti. Odgovornost zaposlenih u tom pogledu je da razumeju objašnjenja poslodavca i doprinesu pristupu rešavanju. Zaposleni takođe moraju shvatiti da smo „svi u istom čamcu i da svi doprinosimo rešavanju kriznih trenutaka“.

5. Kakav je odnos između dijaloga na sektorskom i na nacionalnom nivou? Na primer, da li tripartitni sporazumi (npr. o minimalnoj zaradi ili radnom vremenu) zaključuju na nacionalnom nivou, što utiče na manevarski prostor socijalnih partnera u sektorskim pregovorima? (kako, na primer, Zakon o minimalnoj zaradi ili Zakon o radnom vremenu utiču na manevarski prostor u sektoru).

Pošto je u Sloveniji sektorski socijalni dijalog samo nastavak nacionalnog, od ključne je važnosti za sektore ono što se usvoji na nacionalnom nivou, jer mogu pregovarati na sektorskom nivou samo u okviru onoga što je već postavljeno u nacionalnom okviru. Skoro svi ispitanici su potvrdili da tripartitni sporazumi i socijalni dijalog na nacionalnom nivou imaju veliki uticaj na prostor za manevar u sektorskim pregovorima, jer mogu značajno da ometaju okvir za pregovore na sektorskom nivou (npr. o minimalnim zaradama, Zakonu o radnom vremenu, poreskom tretmanu naknada troškova rada – troškovi prevoza do posla, subvencije za obroke itd.) ili ograniče prostor za manevar u sektorskom pregovaranju (jedan ispitanik je izjavio da su im „vezane“ ruke u sektorima i da je veoma teško pregovarati, jer je to nacionalno određeno). Često nacionalni socijalni dijalog (ili čak usvajanje mera bez tripartitnog dijaloga) diktira pregovore u sektoru i stavlja stranu poslodavca u nepovoljan položaj. Jedan ispitanik je istakao da sektorsko kolektivno pregovaranje gubi na značaju i ulozi (npr. minimalna zarada više nije regulisana sektorskim ugovorom), a u sektorskim pregovorima socijalni partneri govore samo o NOP-ovima (najnižoj osnovnoj zaradi). Stoga se težina sektorskog kolektivnog pregovaranja gubi u poređenju sa nacionalnim. Međutim, tripartitni sporazumi često postavljaju nerealne osnove, što komplikuje industrijske pregovore zbog preterano visokih očekivanja. Ova situacija dodatno smanjuje konkurentnost sektora s jedne strane i stvara nestimulativnu sredinu za privlačenje stručnog kadra s druge strane. Jedan ispitanik je istakao da ako je okvir već na snazi na nacionalnom nivou ili se javi nepoverenje, onda se to prenosi na sektorski nivo.

Radnička strana takođe koordinira, ili želi da koordinira, samo tarifu (veći dodatak za odmor i povećanje minimalnog osnovnog dohotka), sve ostalo nije otvoreno za diskusiju. Pored toga, pregovori sa sindikatima su takođe veoma teški i ograničeni, jer je minimalna zarada određena zakonom i nije dozvoljeno ići ispod nje, a sindikati uglavnom uvek žele više, jer sektorski pregovori mogu, tamo gde postoji potreba ili interes, da obezbede povoljnije uslove za radnike. Naravno, što više propisa (pogodnosti) država daje sindikalnoj strani, to su poslodavci bolji u pregovaračkim pozicijama u vezi sa prekomernim zahtevima. Jedan ispitanik je izjavio da uspešno vode socijalni dijalog u okviru internog kolektivnog ugovora. Drugi ispitanik je izjavio da kolektivni ugovori uopšte ne reaguju na zakonske promene.

Nakon usvajanja Zakona o minimalnoj zaradi, obe strane su brzo shvatile na koga će izvršiti pritisak (na ministra rada koji usvaja odluku o minimalnoj zaradi) i sada postoji samo „trka“ između poslodavaca i zaposlenih ko će bolje i brže izvršiti pritisak na ministra rada. Kao rezultat toga, postoje veliki problemi za kompanije jer su poslodavci veoma ograničeni u pregovorima, jer moraju da pripreme poslovne planove u novembru/decembru, a ministar rada neće odlučivati o minimalnoj zaradi do januara sledeće godine.

Vredi napomenuti da su, kada su se diskusije održavale na nacionalnom nivou (Ekonomski i socijalni savet), pregovarači imali samo nekoliko dana za diskusiju, a materijal je takođe bio „poverljiv“, tako da su spoljne konsultacije bile nemoguće. Stoga bi poslodavci želeli da imaju sveobuhvatnije i blagovremenije informacije o pravcu diskusija o pitanjima koja su pripremana duže vreme. Nažalost, često se dešava da se pred socijalne partnere samo stavi neko pitanje i oni nemaju dovoljno vremena za razmišljanje o njemu (čak ni na nacionalnom nivou). Bilo bi poželjno da se organizuje neka dodatna diskusija sa strane poslodavaca na nacionalnom nivou, ako bi to uopšte bilo moguće i ako bi bilo dovoljno vremena.

Stvari se uglavnom određuju na nacionalnom nivou, a onda ih samo treba dalje utvrditi ili razraditi na sektorskom nivou. Kao primer, naveli su pravo na isključenje, koje je zakonski propisano na nacionalnom nivou za sve podjednako, a detalje o tome kako će neko to zapravo sprovesti moraju utvrditi kompanije u svojim korporativnim kolektivnim ugovorima, a ako ih nemaju, zavise od zakona i onoga što je predviđeno u kolektivnom ugovoru sektora. Međutim, tu nastaje izazov, jer kolektivni ugovor sektora do danas još uvek jasno ne dogovara pravila za pravo na isključenje.

Zato je jedan ispitanik usvojio internu politiku u kompaniji. Ali to postavlja pitanje da li je to ispravno ili ne, jer zakon o pravu na isključenje tačno definiše šta je obavezno zakonom, a takođe nekoliko puta pominje i regulisanje ovoga u sektorskom kolektivnom ugovoru.

Jedan ispitanik je predložio da bi prethodna koordinacija „ekonomske diplomatije“, koja bi zaštitila ključne segmente, u korist svih, pre nego što se bilo šta usvoji na nacionalnom nivou, što bi moglo biti na štetu nekoga, mogla pomoći ekonomiji.

6. Da li postoje neke oblasti regulisanja radnih odnosa koje bi (po vašem mišljenju) mogle da budu unapređene kolektivnim ugovorom na nivou sektora? Ako postoje, koje su to oblasti i kakav bi mogao da bude njihov sadržaj? Da li postoje neke teme u vašem sektoru koje bi vredelo uključiti u sektorski socijalni dijalog (uz učešće sindikata)? (npr. minimalna zarada, zarada, stručno obrazovanje i obuka itd.)

Ispitanici su naveli sledeće oblasti:

- sistematsko sprečavanje proizvoljnih odlazaka radnika bez uzimanja u obzir otkaznog roka,
- model zarade, oblici nagrađivanja, bolja zakonska regulativa propisa koji predviđaju podsticaje i naknade (oporezivanje ovih nagrada u Sloveniji je previsoko, na strani zakonodavca bi se ovo moglo rešiti „poreskim ograničenjem“, koje bi određivalo maksimum doprinosa),
- obuka, regulisanje „odnosa“ u smislu kada poslodavac ulaže u zaposlenog,
- mogućnosti za probni rad zaposlenih (probni rad bi trebalo još više pojednostaviti),
- radno vreme (sektori bi mogli bolje da regulišu praznike i odsustva sa posla, privremena vremena čekanja na rad i sezonski rad, procenu godišnjeg odmora i druga prava),
- preraspodele na drugi posao/radno mesto u okviru trenutnog poslodavca,
- bolje definisanje deficitarnih zanimanja, regulisanje sezonskog zapošljavanja stranaca (zbog nedostatka kvalifikovanog kadra u ugostiteljstvu i hotelima, tekstilnoj industriji), proces zapošljavanja trebalo bi olakšati jednostavnijim i bržim uslovima, sektori bi mogli da se brže prilagode promenama ili potrebama tržišta, potrebni su im sezonski radnici (3-5 meseci), što čini jednogodišnje ograničenje za sezonski rad predugo,
- bilo bi neophodno jačati obrazovanje i sticanje odgovarajućih kvalifikacija,
- godine zaposlenja i prava koja iz toga proizilaze mogla bi se pravno bolje formalno rešiti u kolektivnom ugovoru (metalna industrija),
- lojalnost radnika (promene poslodavaca su mnogo češće, milenijalci su već fundamentalno skloniji tome, a to ubija kontinuitet u kompanijama),
- uključiti teme kao što su stručno osposobljavanje, mentorstvo (proces u kojem iskusni radnici prenose svoja znanja, veštine i iskustvo na manje iskusne, sa ciljem njihovog profesionalnog i ličnog razvoja) i poboljšanje uslova rada, kako bi se povećala atraktivnost profesije i dugoročni razvoj mentorstva unutar sektora.

Tri ispitanika su izjavila da su već pokrila sve faktore u vezi sa pregovorima i da nema ničega što se može poboljšati sektorskim kolektivnim ugovorom. Štaviše, jedan ispitanik je naglasio da bi iz perspektive poslodavca i kadrovske službe bilo najrazumnije ukinuti sve kolektivne ugovore. Već je očigledno da kolektivno pregovaranje ionako nije efikasno ili zakonodavac ne uzima u obzir mišljenje pregovarača (primeri uključuju Zakon o evidenciji radnog vremena, promene u oblasti oporezivanja rada itd.). Drugi ispitanik je rekao da bi bilo poželjno što manje dodatnih regulativa u kolektivnom ugovoru sektora. Ono što je regulisano na nacionalnom nivou trebalo bi da bude regulisano samo tamo i ne bi trebalo dalje dodavati u kolektivnom ugovoru. U Sloveniji se standard sipa odozgo nadole sa povećanjem prava na nižem nivou. Socijalni partneri nemaju nikakvu slobodu u sektoru, jer trenutni sistem propisuje univerzalna prava odozgo nadole. Sektorskim ugovorima mogu samo poboljšati/povećati ono što je već utvrđeno na višem nivou, pa je problem ako je previše (ili previsoko) utvrđeno na nacionalnom nivou. Zbog toga je izuzetno teško implementirati bilo šta (naravno, mogući su izuzeci, posebno tamo gde je nivo poverenja dovoljno visok) u ovom sistemu.

7. Da li je, po vašem mišljenju, dovoljno regulisanje minimalne zarade na nacionalnom nivou Zakonom o minimalnoj zaradi ili je opravdano regulisanje na nivou pojedinačnih sektora (npr. da li biste želeli da politika zarada i dalje bude regulisana od strane sektora na osnovu kolektivnih ugovora)? Ako podržavate sektorsko regulisanje, koji su, po vašem mišljenju, pravni, ekonomski i razlozi tržišta rada za to? Zar ovo ne stvara tenzije između zaposlenih i reprezentativnih organizacija u različitim sektorima?

U Sloveniji, minimalna zarada je utvrđena nacionalnim zakonom i godišnje je utvrđuje ministar rada na osnovu različitih pokazatelja. Ovde nema socijalnog dijaloga, jer preovladava odluka ministra rada. Ovo je veliki uspeh za sindikate, ali nema smisla za poslovanje ili razvoj zemlje. Međutim, sektorski kolektivni ugovori i NOP-ovi (najniža

osnovna zarada) dolgo niso igrali nikakvu vlogo u utvrđivanju minimalne zarade ili utvrđivanju sistema zarada. Poslodavci su stoga taoci sistema (utvrđivanja nacionalne minimalne zarade), ugovora koji se ne može pregovarati i jednostrano se utvrđuje.

Veliki broj ispitanika je izjavio da bi politika zarada trebalo da bude regulisana na sektorskom nivou i da bi dijalog na sektorskom nivou trebalo da zameni nacionalni nivo. Zakon o nacionalnoj minimalnoj zaradi ne uzima u obzir specifičnosti pojedinačnih sektora. Postoje značajne razlike između sektora i različite okolnosti koje utiču na utvrđivanje zarada. Sektorska regulacija politike zarada bi verovatno omogućila veću fleksibilnost i pravednije modele plaćanja unutar sektora. Sa većom fleksibilnošću u sektorskim pregovorima, različiti sektori koji su različito „privlačni“ za radnike mogli bi biti bolje izjednačeni. Istovremeno, takva regulacija može doprineti stabilnosti industrije i predvidljivijem okruženju. Pored toga, takva regulacija doprinosi efikasnijem rešavanju specifičnih izazova na tržištu rada sa kojima se suočavaju različiti sektori. Svaki sektor najbolje zna šta može da toleriše i o čemu može da pregovara. Pojedinačni detalji politike zarada trebalo bi da budu regulisani i sektorskim kolektivnim ugovorima ili čak korporativnim kolektivnim ugovorima. Postojala bi potreba za većom sektorskom regulacijom dodataka u zavisnosti od specifičnih uslova rada u pojedinačnim sektorima. Svakako, međutim, to bi stvorilo tenzije između sektora, jer je konkurentnost npr. tekstilnog sektora neuporediva sa visokotehničkim sektorima, kao i sa drugim prerađivačkim sektorima.

Međutim, više od trećine ispitanika izrazilo je suprotno mišljenje. Jedan ispitanik smatra da regulacija minimalne zarade na nacionalnom nivou ima širok konsenzus u društvu i da je kao takva prikladna, druga dva ispitanika su istakla da je režim minimalne zarade na nacionalnom nivou dovoljan, da svim sektorima pruža istu početnu tačku na tržištu rada. Drugi ispitanik ne želi da se uvede novi nivo pored nacionalnog nivoa i minimalne zarade jer bi to samo značilo dodavanje novih opterećenja postojećem. Jedan od ispitanika je istakao da politika zarada na nivou sektora nema smisla i da poslodavci ne koriste ove zastarele tarifne klase koje se ne ažuriraju. Sa stanovišta kompanije, rekao je predstavnik, dovoljno je regulisati minimalnu zaradu na nacionalnom nivou (ovaj poslodavac nema sindikat u kompaniji, tako da mogu slobodno formirati tarifne klase). Jedan ispitanik je predložio da se umesto određivanja minimalne zarade po mesecu, ona određuje po satu.

Jedan ispitanik je istakao da se previše govori o minimalnoj zaradi, ali da su drugi elementi radnog odnosa podjednako važni (odmor, pauze u radu, dodatno osiguranje, rad od kuće, regulisani uslovi rada itd.).

8. Da li mislite da je regulacija minimalne zarade na nivou sektora odgovarajući alat za sprečavanje privlačenja i „krađe“ zaposlenih između poslodavaca u istoj industriji? Ako ne, kako se to može sprečiti?

Jedan ispitanik je naglasio da na slobodnom tržištu poslodavci ne krađu radnike, već radnici, kojima se pruži mogućnost izbora, odlučuju gde će biti zaposleni. Dakle, ovakav način razmišljanja je zastareo. Kompanije moraju da posluju u potpuno različitim delatnostima kako bi privukle i zadržale najbolje kadrove. Poslodavci nemaju nikakve alate iz kolektivnih ugovora i pregovora kada je reč o zaradama, i potpuno smo prepušteni konkurentnom tržištu.

Većina ispitanika je navela da minimalna zarada nije odgovarajući faktor za sprečavanje „krađe“ radnika u istom sektoru. Kada je stopa zaposlenosti visoka (ili je nezaposlenost niska), minimalna zarada nema apsolutno nikakve veze sa sprečavanjem krađe. Dva ispitanika su dodala da minimalna zarada nije rešenje ni u kom slučaju. Ono što može da reguliše fluktuacije je fleksibilnost u oblasti nagrađivanja. Ko može više da nagradi, može više da ponudi i više da privuče. Kad bi postojala normalna progresija oporezivanja bonusa, sistem nagrađivanja bi bolje funkcionisao, jer bi bio bolji (koristan) za radnike. To bi omogućilo uspešnim poslodavcima da bolje nagrađuju svoje zaposlene jer bi to obe strane koštalo mnogo manje. Zaposleni/sindikati bi takođe trebalo da se pobrinu da ovo ne bude opterećeno svim doprinosima i porezom na dohodak. Slično tome, jedan ispitanik je dodao da zadržavanje radnika zavisi od politike plaćanja svake kompanije i onoga što ta kompanija može sebi da priušti. Drugi ispitanik je naglasio da postoji više „krađe“ zaposlenih iz perspektive vansektorskih aktivnosti, jer čak i jednostavna prekvalifikacija omogućava atraktivnije uslove rada za zaposlene u drugim sektorima. Jedan ispitanik je dodao da je „krađu“ radnika nemoguće u potpunosti sprečiti, ali da bi dovoljan broj radnika na tržištu rada mogao da je smanji. Zbog nedostatka kadra, pojavljuju se novi motivi za promenu posla. Na primer, mlađi ljudi brže napuštaju kompaniju zbog veće zarade, ali kada dobiju decu ili osnuju porodicu, postaje veoma važno da žele da budu bliže kući (manje prevoza, manje gubljenja vremena tokom prevoza do/od posla, itd.) i porodici. Iz tog razloga, popriličan broj njih se i vraća u kompaniju.

Ispitanici su istakli da je teško ukrasti radnika koji je pravedno plaćen i koji je svestan da se njegov rad poštuje i vrednuje kao dodata vrednost u radnom okruženju. Dakle, minimalna zarada na sektorskom nivou ne bi igrala važnu ulogu. Drugi ispitanik je dodao da ovo može biti alat, ali da samo po sebi nije dovoljno. Istovremeno, ekonomski uslovi u sektoru generalno ne dozvoljavaju višu minimalnu zaradu od one utvrđene na nacionalnom nivou, tako da se „krađa“ zaposlenih ne može dugoročno sprečiti na ovaj način; utvrđivanje viših sektorskih minimalnih zarada od nacionalnih minimalnih zarada takođe bi imalo negativne posledice po ceo model zarada u sektoru. Nekoliko ispitanika je naglasilo da to zavisi od svakog poslodavca pojedinačno, „krađa“ se može sprečiti drugim merama na

preduzetničkom nivou, kao što su radno okruženje, nagrađivanje lojalnosti ili određene pogodnosti, a poslodavci moraju da se pobrinu da radno okruženje bude što atraktivnije za radnika.

Jedan ispitanik je rekao da bi regulacija minimalne zarade na nacionalnom nivou bila prikladna jer svim sektorima pruža jednaku početnu tačku na tržištu rada, ali specifični uslovi rada kao što su radno okruženje, rad u smenama i veliko opterećenje, plaćeno odsustvo tokom praznika, godišnji odmor, fleksibilno radno vreme, pauze u radu, obuka i razvoj karijere, unapređenje, blizina kuće, mogućnost obrazovanja, kako se zaposleni osećaju i kakvu sigurnost i stabilnost radnog okruženja poslodavac može da im pruži itd., uvek imaju veću težinu od same minimalne zarade. Stoga bi imalo smisla više se fokusirati na dugoročne strategije za poboljšanje uslova rada i mogućnosti za razvoj karijere, što bi moglo doprineti većoj stabilnosti radne snage. Drugi ispitanici su dodali da je minimalna zarada samo osnovni standard koji ne sprečava fluktuacije unutar privrede, u sektoru se gotovo ništa ne može učiniti. Kompanije imaju sopstvene sisteme zarada, koji često prelaze minimalni prag, osim u regionima sa izraženim monopolom poslodavaca. Drugi je dodao da poslodavci mogu sami sebe sprečiti kroz klauzule o zabrani konkurencije (između konkurentskih kompanija unutar sektora) i bolje uslove rada.

9. Da li mislite da će širenje automatizacije i robotizacije promeniti stav multinacionalnih kompanija da najveći deo posla obavljaju u svojim filijalama u Centralnoj i Istočnoj Evropi zbog nižih troškova rada? Da li postoji neka osobenost u Sloveniji u tom pogledu (npr. troškovi rada u Sloveniji u poređenju sa konkurentima u inostranstvu)?

Može se steći utisak da se problem ne smatra zaista hitnim. Nekoliko ispitanika je na ovo pitanje odgovorilo sa „da“. Troškovi rada i porezi su previsoki u Sloveniji, tako da će kompanije uvek tražiti povoljnija poslovna okruženja za poreze. Kompanije koje kreiraju odgovarajuće politike poreza na dobit preduzeća stvaraju više novih radnih mesta i investicija. Automatizacija može smanjiti značaj troškova rada, ali konkurentnost Slovenije će takođe zavisiti od ulaganja u napredne tehnologije i veštine radne snage. Ono što je dobro u vezi sa Slovenijom – prema jednom ispitaniku – jeste to što Slovenija ima relativno dobro obrazovanu radnu snagu – posebno jezičke kompetencije, što je prednost. Međutim, radna snaga je manje dinamična (manje je želje za putovanjem, selidbom i fleksibilnim i dinamičnim radom). Stoga, Slovenija ne promovise zdravo radno okruženje, ni za poslodavce ni za radnike. Slovenija ima veoma visoke poreze sa obe strane, veoma kruto pravno formalno zakonodavstvo itd. Međutim, treba napomenuti da zemlje u koje se proizvodnja sada uglavnom preselila takođe imaju određene veštine i ljude koji su spremni da rade više za manju zaradu (čak i one sa višim obrazovanjem i stručnijim radom). Veštačka inteligencija i automatizacija same po sebi ne idu nužno u tom pravcu.

Nije samo radna snaga odlučujući faktor. Danas mnoge proizvodnje više nisu radno intenzivne i ionako se sele jer inženjer tamo košta mnogo manje. U Sloveniji je to dodatni problem zbog visokog oporezivanja zarada u poređenju sa drugim zemljama u regionu. Ovo se posebno odnosi na visok raspon zarada visokokvalifikovanih radnika. Međutim, sama mašina košta isto bez obzira na to gde se nalazi, tako da veštačka inteligencija i robotika neće biti samo ključni faktori sami po sebi, već će se morati razmotriti i drugi faktori, kao što su podsticaji za investicije, regulisana birokratija (proces dobijanja dozvola itd.).

Većina ispitanika je izjavila da to nije baš relevantno u nekim industrijama („ne možete premestiti hotel u drugu zemlju zbog nižih troškova rada“). Jedan ispitanik je istakao da će automatizacija prvenstveno uticati na administrativne procese, dok je malo verovatno da će se potreba za osobljem u uslužnom delu značajno smanjiti. Osim toga, automatizacija i robotizacija u velikoj meri zamenjuju niže plaćene poslove, istakao je jedan od ispitanika.

Širenje automatizacije i robotizacije neće uticati na percepciju multinacionalnih kompanija, ili barem ne još neko vreme, jer će zarade, posebno u Istočnoj Evropi i Zapadnom Balkanu, biti mnogo niže nego u Sloveniji još neko vreme. S druge strane, i dalje će postojati poslovi, bez obzira na robotizaciju i automatizaciju, koje će zaposleni morati da obavljaju – određeni fizički zadaci u određenim sektorima. Jedan ispitanik je istakao da takođe treba biti svestan da je utopija misliti da su potrebni samo poslovi sa visokom dodatnom vrednošću, visokom tehnologijom, visokim razvojem itd. Poslovi u proizvodnji će takođe morati da se smatraju odgovarajućim poslovima i da se učine atraktivnim, jer će uvek biti potrebni. Jer će zarade u Istočnoj Evropi i na Zapadnom Balkanu i dalje biti niže, i zato što će istovremeno određene poslove i dalje morati da obavljaju radnici, određene proizvode i procese koji se moraju obavljati na manje automatizovan način sa nižim zaradama, tako da to neće imati veliki uticaj na tržište rada u Sloveniji. U ovoj fazi, percepcija se neće promeniti dok ne bude značajnih i opipljivih koristi od automatizacije i robotizacije. U svakom slučaju, nažalost, cena rada u Sloveniji, posebno za zahtevnije profile, nije ni na koji način konkurentna u poređenju sa drugim zemljama u širem regionu. Verovatnije je da će to značiti da će se obim poslovanja u Sloveniji smanjiti zbog preseljenja u zemlje sa povoljnijim poreskim režimima za srednje i više zarade.

Jedan sagovornik je dodao da multinacionalne kompanije već uglavnom ne obavljaju svoje aktivnosti u Centralnoj i Istočnoj Evropi, već van Evropske unije, jer su tamo još „jeftiniji“ i uslovi su još povoljniji. Da li će robotizacija ovo

zaustaviti je pitanje, jer na to utiče nekoliko faktora, kao što su troškovi rada, troškovi energije, razni fiskalni podsticaji i subvencije koje određene zemlje nude kako bi privukle investicije. Stoga će odluka o tome gde poslovati u budućnosti zavisiti od nekoliko faktora, jer će kompanije birati okruženje koje će im generalno biti povoljnije. Sama robotizacija neće biti presudan faktor. Takođe je važno za zemlju ako ima sličnu kulturu i jezik. Centralna Evropa i Balkan imaju svoje prednosti, ali pre svega, ovo je Evropa i postoji veća pravna sigurnost nego, na primer, u Africi.

Slovenija, međutim, postaje sve teža lokacija za kompanije, jer troškovi rada brzo rastu zbog brojnih faktora, kao što su visoka minimalna zarada, relativno visoki porezi na zarade, nedostatak radne snage, nova opterećenja zarada, sve skuplji studenti itd. Troškovi rada (zarada za 7,5-časovni radni dan izražena bruto, sa svim doprinosima) u Sloveniji su trenutno neopravdano viši nego u drugim balkanskim zemljama ili Mađarskoj. Dakle, udeo troškova zarada je izuzetno visok, oporezivanje i doprinosi na zarade samo se povećavaju i predstavljaju dodatni teret i demotivirajući faktor za radnike i poslodavce. Sve se to množi i Slovenija stoga nije zanimljiva za multinacionalnu kompaniju koja ima priliku ili već ima filijale u različitim zemljama jer su druge zemlje povoljnije. Slovenija ima nadprosečan porez na dohodak, porez na dobit itd., a čak i više od visine poreza, glavni problem u Sloveniji je nestabilno poresko okruženje. Nepredvidivost je veliki problem, jer se poresko zakonodavstvo i tumačenje zakonodavstva od strane FURS-a (Finansijskog zavoda Republike Slovenije) stalno menja. Slovenija nema podsticajnu investicionu politiku kojom bi privukla strane investicije. Novi teret i rastući troškovi rada dovešće do daljeg gubitka konkurentnosti.

Automatizacija i robotizacija nikada nisu prijatelji zaposlenja i radnika, rekao je jedan ispitanik. Ovde je zadatak prvenstveno na strani poslodavaca da pronađu kako mogu da kreiraju dodatnu vrednost, trebalo bi razmotriti skraćivanje lanaca snabdevanja. Neke stvari bi se mogle uraditi bliže po normalnoj ceni jer postoje i jeftinija tržišta nego u Centralnoj i istočnoj Evropi (Indija, Kina i druge zemlje van EU). Možda za nešto nižu maržu, ali sa drugim prednostima kao što su kraći transport, jeftiniji transport, veći kvalitet, bolja pouzdanost, bolje poresko okruženje na duži rok itd. „Treballo bi da osiguramo da je „proizvedeno u EU“ bolje od proizvodnje negde drugde.“

10. Da li postoji neka druga okolnost ili činjenica koja nije pomenuta u pitanjima 1-9, a koju smatrate relevantnom za stanje vašeg sektorskog socijalnog dijaloga?

- Jedan sagovornik je izrazio da socijalni partneri treba više da razgovaraju i da pokušaju da što više razgovaraju sa drugom stranom. Međutim, poslodavcima nedostaje komunikacija sa državnim institucijama, jer je ona trenutno potpuno neaktivna (odsutna). Stoga nemamo priliku da budemo kreativni i da razvijamo šire ideje ili rešenja koja bi bila bolja i za zaposlene, i za poslodavce, i za državu.
- Sektorski socijalni dijalog je u poslednje vreme uglavnom u zastoju ili postoji vrlo malo spremnosti za promene sa obe strane. Jednostavno nema želje na strani zaposlenih za to. Takođe je nemoguće dogovoriti se o bilo kakvim promenama koje bi značile smanjenje obima prava radnika, iako bi to dugoročno moglo da znači uspešnije poslovanje kompanija i dugoročno bi bilo bolje za sve strane, jer bi svi imali koristi od toga.
- Možda je potrebno razmisliti o tome da li, u zemljama gde se socijalni dijalog još nije razvio u meri u kojoj jeste drugde, gde je decenijama (ako ne i vekovima) bio osnova dogovora, ima smisla da se ista pravila socijalnog dijaloga primenjuju tamo gde je manje razvijen i gde već ima veoma dugu tradiciju. U drugim zemljama (gde je socijalni dijalog bolje razvijen i ima tradiciju), socijalni partneri su već u stanju da se dogovore o dobrobiti nacije ili višim interesima praveći male ustupke sa obe strane, jer jasno razumeju šta treba dugoročno urediti/uraditi da bi zemlja dugoročno napredovala. Nažalost, to nije slučaj u zemljama gde ova praksa još nije uspostavljena, uključujući Sloveniju. Stoga se ne može očekivati da se stvari rešavaju na isti način kao u zemljama koje imaju dugu tradiciju socijalnog dijaloga.
- Netransparentno učešće države u kadrovskoj politici uključivanjem poslodavaca na takozvane „crne liste“ koje im zabranjuju zapošljavanje stranaca za banalne prekršaje bez zakonskih odluka (uredbi) – bilo bi lepo ukinuti. Za teže prekršaje ili kršenje zakona o radu, trebalo bi da ostane kako jeste.
- Jedan ispitanik je posebno istakao zastarelo prateće radno zakonodavstvo. Zakon o učešću radnika u upravljanju, Zakon o štrajku, Zakon o reprezentativnosti sindikata itd. To su zakoni koji su veoma stari i trebalo bi ih ažurirati.
- Slovenačka tekstilna industrija se suočava sa nedostatkom kvalifikovanih radnika. Politika zapošljavanja u smislu sektorskih podsticaja (podsticaji za deficitarna zanimanja) mogla bi pomoći poboljšanju situacije. Takođe je neophodno poboljšati saradnju između kompanija, obrazovnih institucija i socijalnih partnera kako bi se povećala konkurentnost sektora.
- Kompanija koja ima kolektivni ugovor i dobar socijalni dijalog unutar kompanije (preispituju sve otvorene teme dva puta godišnje) predložila je da zakon i sektorski kolektivni ugovor budu manje precizirani/pisani, kako bi bilo više slobode u kolektivnom ugovoru kompanije. Bilo bi bolje kada bi se nacionalne ili sektorske odredbe primenjivale uglavnom samo na one koji nemaju sopstveni kolektivni ugovor kompanije. Ova kompanija je izrazila potrebu za

deregulacijom. Oni koji imaju kolektivni ugovor na nivou kompanije dobili bi veću slobodu i veću mogućnost za diskusiju i pregovore. Kao rezultat toga, neke odredbe sektorskog kolektivnog ugovora primenjivale bi se samo na one koji nemaju kolektivni ugovor kompanije/interni socijalni dijalog. Prema ovom mišljenju, ovo bi moglo da osigura da se ne zloupotrebljavaju situacije u kojima je sindikat „de fakto“ nepoželjan u nekim kompanijama, a dijalog sa rukovodstvom kompanije ograničen.

- Još jedan ispitanik je naveo da će se dugoročno i socijalni dijalog morati prilagoditi novoj realnosti koju donosi razvoj u svim oblastima. Dijalog se trenutno još uvek uglavnom bavi tradicionalnim temama ili tradicionalnim regulisanjem elemenata radnih odnosa, a ne izazovima koje donosi budućnost.
- Kada je u pitanju pregovaranje, sindikat bi pregovarao samo o pitanjima zarada, a poslodavci žele da se bave i normativnim delom sektorskih ugovora kroz svoje predloge, što stvara izazove u pregovorima. S jedne strane, poslodavci su spremni da saslušaju deo koji se tiče isključivo zarada, plaćenog odmora itd., naravno, uz sopstvene uslove da se donesu ili regulišu izmene u normativnim delovima, gde se retko šta menja. Sa izmenama i poboljšanjima u normativnom delu, mogla bi se stvoriti i bolja priča, koja bi bila od pomoći kompaniji i, posledično, bolja za zaposlene.
- Sa stanovišta onoga što mladi ljudi očekuju od krutih oblika rada, poslodavci imaju izazov, jer više nemamo šta da ponudimo mladima. Mladi ljudi nisu zainteresovani za stalno zaposlenje, privlači ih mnogo fleksibilniji rad. Mladi ljudi čak ni ne vide da će jednog dana biti stari itd., pa ne razmišljaju o penzijama itd. Stoga, radije rade u drugim oblicima koji su za njih poreski povoljniji (trenutna zarada), fleksibilniji itd. Međutim, to će im biti problem na duži rok, jer im ne pruža takvu socijalnu sigurnost. Informisani mladi ljudi, s druge strane, ne veruju da će država brinuti o njima kroz penzije itd., pa žele i oblik zaposlenja koji će im biti bolji na kraći rok. Percepcija ugovora o radu je previše nametljiva i nedovoljno prilagođena novoj situaciji mladih ljudi, koji na zaposlenje gledaju na potpuno drugačiji način. Posebno, nižekvalifikovana radna snaga, koje je više u ugostiteljstvu (na tome se industrija zasniva), gleda na stvari više na kraći rok. Mladi ljudi, posebno, ne vide dalje od svog trenutnog posla.
- Jedan ispitanik je izjavio da čovek mora biti svestan da sve počinje i završava se sa državom. Bez obzira na raspoloženje prema sadašnjoj (ili bilo kojoj prethodnoj) vladi, mora biti zadovoljan da je zemlja normalna, da živimo u miru, da imamo normalno obrazovanje, zdravstvenu zaštitu itd. Kroz percepciju i modeliranje konkurentnosti, mora se osigurati i razumeti da nije sve bačeno i uzalud. Takođe, mora se više puta isticati naš ekosistem i postupati sa oprezom i ne zloupotrebljavati ga. To se posebno odnosi na ekonomiste i ozbiljne komunikatore, koji nam daju osnovu za normalizaciju socijalnog dijaloga. Na ovaj način, kroz kontinuiranu diskusiju (zasnovanu na brojevima i činjenicama), povećaćemo potrebu za zajedničkim dogovorom i time podići kulturu. Mora se pamtiti zajednički imenilac, i pre svega, više se baviti materijom, a manje populizmom.

IV. ZAKLJUČCI I PREPORUKE

Poslednjih godina, slovenačko tržište rada – slično mnogim zemljama Centralne i Istočne Evrope – suočilo se sa izazovima zbog nedostatka kvalifikovanih radnika, posebno u sektorima kao što su građevinarstvo, ugostiteljstvo i proizvodnja. Ovaj nedostatak je doveo do značajnog povećanja učešća stranih radnika, sa značajnim prilivom iz zemalja Istočne Azije i Indije. Inflacija i nedostatak radne snage vršili su stalni pritisak na povećanje zarada, utičući na nekoliko sektorskih kolektivnih ugovora donošenjem viših minimalnih osnovnih zarada.

Pravni okvir za sektorski socijalni dijalog u osnovi je oblikovan principom da kolektivni ugovori mogu odstupati od opštih pravila samo u korist zaposlenih, sa izuzecima koji su iscrpno navedeni u zakonu. Ovo ograničava ugovornu autonomiju stranaka i nudi malo podsticaja poslodavcima da zaključuju kolektivne ugovore. Preporučujemo da se pravni okvir revidira kako bi se generalno dozvolilo potpuno odstupanje od kolektivnih ugovora, uz posebne izuzetke, pri čemu bi se takva fleksibilnost prvenstveno primenjivala na sektorske kolektivne ugovore.

Prema procenama OECD-a, pokrivenost kolektivnim ugovorima bila je 78% u 2017. godini (i u javnom i u privatnom sektoru). Međutim, ne postoje pouzdani podaci posebno na sektorskom nivou, a tačnost ove brojke je upitna. Verovatno je da je pokrivenost znatno niža i da se značajno razlikuje između sektora. Nedostatak zvaničnog registra i jedinstvenog formata za sektorske kolektivne ugovore predstavlja izazove za transparentnost i pravnu sigurnost. Kao rezultat toga, tačan broj važećih ugovora i obim pokrivenosti zaposlenih ostaju nejasni. Da bismo rešili ovaj problem, preporučujemo uspostavljanje sistema obaveštavanja i javno dostupnog foruma gde moraju biti objavljeni svi važeći sektorski kolektivni ugovori.

Anketa je pokazala da su sindikati u Sloveniji relativno slabi – samo polovina poslodavaca koji su ispitali prijavila je prisustvo sindikata – što otežava zaključivanje kolektivnih ugovora. Shodno tome, kolektivni ugovori igraju

ograničenu ulogu kao instrumenti koji regulišu zapošljavanje. Uz zakonsku mogućnost odstupanja od ugovora u korist zaposlenih, ovo podstiče tendenciju među organizacijama poslodavaca da utiču na političke odluke, umesto da teže ka postizanju rezultata kroz pregovore sa sindikatima.

Sektorsko kolektivno pregovaranje daje prioritet temama kao što su radno vreme, bezbednost i zdravlje na radu, prestanak radnog odnosa, stručno osposobljavanje i zarade, iako je interesovanje za odredbe o minimalnoj zaradi u sektorskim ugovorima bilo umereno. Intervjui su pokazali da pitanja zarada dominiraju sektorskim socijalnim dijalogom, dok teme poput zapošljavanja radnika migranata, razlike u zaradama između polova i održivosti dobijaju manje pažnje. Skepticizam prema klimatskim promenama bio je očigledan i u odgovorima na upitnik.

U Sloveniji nisu uvedena posebna pravila socijalnog dijaloga zbog pandemije COVID-19 ili ukrajinske krize. Iako je zakon zahtevao od poslodavaca da se konsultuju sa predstavnicima zaposlenih pre nego što primene skraćeno radno vreme, to nije praktično sprovedeno zbog nedostatka državne podrške. Mnogi ispitanici su izjavili da su ove krize imale minimalan uticaj na kolektivno pregovaranje, iako su pregovori bili teži tokom lokdauna. Ispitanici su primetili da se državna regulativa tokom kriza više fokusirala na zaštitu zaposlenih, a manje pažnje posvećivala teškoćama poslodavaca.

Nekoliko ključnih faktora ometa napredak u sektorskom kolektivnom pregovaranju: loša organizacija i fragmentacija organizacija poslodavaca i zaposlenih i slabljenje sindikata. Preporučujemo veću koordinaciju među organizacijama poslodavaca – inicijativu koja ne zahteva pravnu reformu, već delovanje zainteresovanih strana u sektoru. Pored toga, revizija pravila o reprezentativnosti sindikata može smanjiti fragmentaciju i dovesti do efikasnijih pregovora.

Nedostatak iskustva i stručnosti – posebno među predstavnicima zaposlenih – zajedno sa nepoverenjem između stranaka i prema državi, ometa kolektivno pregovaranje. Socijalni dijalog na nacionalnom nivou značajno utiče na sektorske pregovore, ponekad komplikuje procese; na primer, zakonska minimalna zarada je regulisana na nacionalnom nivou, efikasno je uklanjajući iz sektorskog pregovaranja.

Naše istraživanje sugeriše stvaranje okruženja koje podstiče kolektivno pregovaranje kroz pozitivno pojačanje – finansijsko i etičko. Pozitivne kampanje koje ističu legitimitet i koristi kolektivnog pregovaranja mogle bi podići svest i motivisati socijalne partnere. Takođe je preporučljivo unapređivati znanje socijalnih partnera o tehnikama pregovaranja i ekonomskim osnovama. Promovisanje kulture rešavanja sporova, uključujući pristup nezavisnim medijatorima, može dodatno podržati dijalog.

Zakonski amandmani trebalo bi da povežu pozitivne posledice i podsticaje – finansijske, ekonomske i druge – sa zaključivanjem kolektivnih ugovora. Događaji i obuke usmereni na promociju pogodnosti kolektivnog pregovaranja trebalo bi da budu deo ovih napora.

Da bi se obnovilo poverenje u državu, neophodne su smislene konsultacije sa poslodavcima i sindikatima na odgovarajućim forumima. Ključna pitanja treba otvoreno razmatrati uz dovoljno vremena za učešće. Stabilni politički i ekonomski uslovi bi dodatno olakšali pregovaranje, pri čemu bi predvidljive politike zapošljavanja, poreza, ekonomije i radnog prava bile posebno važne.

Ispitanici su takođe istakli da kruti zakoni o radu predstavljaju prepreke kolektivnom pregovaranju. Neki su predložili da se sektorskim ugovorima dozvoli odstupanje od zakonske minimalne zarade. Dok je značajan deo bio za to da sektorska regulacija zarada zameni nacionalnu regulativu, preko jedne trećine se tome protivilo.

Širenje automatizacije i robotizacije ispitanici nisu smatrali hitnim problemom. Međutim, konkurentnost Slovenije zavisi od ulaganja u napredne tehnologije i veštine radne snage, što bi se moglo podržati smanjenjem poreza na poslodavce i radnu snagu i smanjenjem birokratskih opterećenja.

I. ZAKONSKI OKVIR SEKTORSKOG SOCIJALNOG DIJALOGA U ŠEST ZEMALJA

Propisi šest analiziranih zemalja ukratko su predstavljani u nastavku.

1. Mađarska

Mađarska ima propise od 2009. godine. Pre 2009. godine, u zemlji nije postojao relevantan propis, a regulacija sektorskog socijalnog dijaloga uspostavljena je 2009. godine. Pored zakonske regulative, relevantna pravila sadrži i ministarska izvršna naredba. Prema obrazloženju Zakona, svrha propisa bila je uspostavljanje novog institucionalnog sistema za usklađivanje interesa u Mađarskoj, koji obezbeđuje konsultacije između socijalnih partnera na sektorskom nivou, širenje kolektivnih ugovora i proširenje mogućnosti za poslodavce i zaposlene da ostvare svoje interese u politici koja se tiče njihovove delatnosti. U slučaju regulisanog razvoja i uravnoteženog delovanja institucionalnog sistema sektorskog socijalnog dijaloga, poslodavac i zaposleni u sektorskom dijalogu mogu zajednički da se zalažu za interes razvoja sektora i mogu autonomno odlučivati o značajnom delu pravila koja će se poštovati u sektoru.

Komiteti za sektorski dijalog, koji služe kao zakonski uspostavljeni forum za sektorski socijalni dijalog, funkcionišu kao bilateralni forum: predstavnici interesa poslodavaca i zaposlenih iz sektora mogu biti članovi. Osnovni princip rada Komiteta za sektorski dijalog je da nijedna relevantna organizacija zaposlenih ili poslodavaca u datom sektoru ne sme biti isključena iz mogućnosti konsultacija, već reprezentativne organizacije sa većom podrškom treba da imaju odlučujući uticaj na odluke i zaključivanje kolektivnih ugovora, dok se prošireno dejstvo sektorskog kolektivnog ugovora može uspostaviti samo uz učešće odlučujuće većine sektora. Trenutno je u Mađarskoj registrovano sedamnaest Komiteta za sektorski dijalog. Generalno, može se reći da je, u pogledu propisa koji je stupio na snagu, to prikladno, ispravno.

U Izveštaju o Mađarskoj izražena je samo jedna kritika u vezi sa zakonskom regulativom. Ova kritika se odnosi na uslov za proširenje kolektivnog ugovora na sektor. Prema važećim propisima, proširenje je uslovljeno time da poslodavci, koji su članovi tela za predstavljanje interesa poslodavaca i koji potpisuju kolektivni ugovor, zajedno zapošljavaju većinu zaposlenih u sektoru, i da sindikati koji zaključuju proširenje imaju najmanje jedno telo za predstavljanje interesa koje se kvalifikuje kao reprezentativno u skladu sa zakonom. Kako je objašnjeno u Izveštaju o Mađarskoj, predlog je sledeći: bilo bi opravdano pojednostaviti sistem uslova potrebnih za proširenje a koji se zahtevaju od tela za predstavljanje interesa poslodavaca, jer je praktično nemoguće zaključiti kolektivni ugovor koji bi ispunjavao zakonske zahteve, da poslodavci koji su članovi tela za predstavljanje interesa poslodavaca i koji potpisuju kolektivni ugovor zajedno zapošljavaju većinu zaposlenih u sektoru. Preporučilo bi se da se trenutna stopa od pedeset procenata postavi na dvadeset do dvadeset pet procenata.¹

Prema Izveštaju o Mađarskoj, generalno, regulatorna pozadina je odgovarajuća. Ipak, samo četiri kolektivna ugovora su proširena na sektor, a trenutno postoji samo jedan kolektivni ugovor koji sadrži pravila koja su zapravo na snazi. Razlog za ovu situaciju je taj što ne postoji motivacija sa političke strane da se podrži sektorski dijalog. Pored toga, stranke nisu bile dovoljno motivisane.

2. Rumunija

U Rumuniji, sektorsko kolektivno pregovaranje regulisano je Zakonom o socijalnom dijalogu (u daljem tekstu Zakon o socijalnom dijalogu), koji je trenutno na snazi i primenjuje se u Rumuniji. Zakon o socijalnom dijalogu zamenio je drugi propis, koji je usvojen u kontekstu mera štednje koje je vlada pokrenula kako bi uravnotežila efekte ekonomske krize koja je počela 2008. godine. Ovaj prethodni propis predstavljao je promenu paradigme u pogledu sektorskog kolektivnog pregovaranja, čineći ga znatno težim. Prvo, nametnuo je nove zahteve za postizanje reprezentativnosti

¹ SZABÓ, Imre Szilárd: Ágazati szintű kollektív szerződés és országos szintű szociális párbeszéd. In: GYULAVÁRI, Tamás – KÁRTYÁS, Gábor (eds.): *Árnyékjelentés a kollektív szerződés magyar szabályozásáról*. Friedrich Ebert Stiftung, Budapest, 2024. p. 37.

socijalnih partnera na nivou sektora. Drugo, strogo je uslovljavao proširenje ugovora pregovaranih na nivou grupa preduzeća na ceo sektor. Treće, zakon je nametnuo obavezu kolektivnog pregovaranja samo kod poslodavca (sa više od 21 zaposlenog), spuštajući naniže prag pregovaranja. Posledica ova tri faktora bilo je nezadovoljstvo sindikata odredbama prethodnog zakona. Važeći propis o socijalnom dijalogu usvojio je Parlament u decembru 2022. godine, nakon kratke i fokusirane debate o tehničkim promenama koje je preporučila Međunarodna organizacija rada.

Zakon o socijalnom dijalogu proširuje prava na slobodno udruživanje zaposlenih i radnika, jača položaj sindikata (snižavajući pragove reprezentativnosti), olakšava kolektivno pregovaranje kod poslodavca i sektora, čineći obavezanim njihovo pokretanje, i omogućava pregovaranje, kroz prenos reprezentativnosti na organizacije višeg ranga, o ugovorima o radu na međusektorskom nivou.

Radi olakšavanja sektorskog kolektivnog pregovaranja, prag reprezentativnosti za sindikalne federacije je smanjen sa 7% na 5% ukupnog broja zaposlenih/radnika na nivou sektora. Štaviše, Zakon o socijalnom dijalogu dozvoljava proširenje kolektivnih ugovora na ceo sektor ako udruženja poslodavaca potpisnica pokrivaju više od 35% zaposlenih u sektoru (značajno smanjenje u poređenju sa pragom od preko 50% predviđenim prethodnim Zakonom o socijalnom dijalogu).

U oktobru 2024. godine, kolektivni ugovor o radu potpisan u maju 2024. godine na nivou grupe bankarskih jedinica (koji pokriva 43% zaposlenih u bankarskom sektoru) proširen je na ceo bankarski sektor u Rumuniji, na zahtev sindikalne strane. Ovo predstavlja premijeru u oblasti socijalnog dijaloga, budući da je to prvi (i za sada jedini) kolektivni ugovor koji se primenjuje *erga omnes* na sve zaposlene u sektoru u kojem se pregovaralo – Bankarske aktivnosti, bez obzira na njihovu sindikalnu pripadnost ili poslodavca.

Sumirajući i analizirajući gore navedeno, može se reći da Rumunija ima jasan pravni okvir u vezi sa sektorskim dijalogom i sektorskim kolektivnim pregovaranjem. Prema Izveštaju o Rumuniji, u proteklih 15 godina, broj kolektivnih ugovora zaključenih na nivou sektora bio je skroman. Kolektivni ugovor o radu koji se proteže na ceo bankarski sektor je potvrda da Zakon o socijalnom dijalogu pruža odgovarajuću regulatornu osnovu.

3. Crna Gora

U Crnoj Gori, prvi relevantni propis donet je 2008. godine. Godine 2011. i 2013. ovaj Zakon je izmenjen kako bi se promenio status članova Socijalnog saveta, kako ne bi bili javni funkcioneri, a takođe i kako bi se smanjio broj članova Vlade, sindikata i poslodavaca.

Savet razmatra i zauzima stavove o pitanjima: razvoja i unapređenja kolektivnog pregovaranja, nacionalnog i sektorskog; uticaja ekonomske politike i mera za njeno sprovođenje na društveni razvoj i stabilnost politika zapošljavanja, zarada i cena; konkurencije i produktivnosti; zaštite rada i životne sredine, obrazovanja i stručnog osposobljavanja; zdravstvene i socijalne zaštite i sigurnosti; demografskih trendova i pitanja vezanih za Međunarodnu organizaciju rada, kao i drugih pitanja od značaja za sprovođenje i unapređenje ekonomske i socijalne politike.

U Crnoj Gori, sektorski kolektivni ugovor se zaključuje za određeni sektor i važi za sve poslodavce i zaposlene u sektoru, a kolektivni ugovor na nivou poslodavaca važi za zaposlene kod konkretnih poslodavaca.

Zakon o radu određuje institucije i strane koje mogu zaključivati kolektivne ugovore. Sektorske kolektivne ugovore mogu zaključiti reprezentativne federacije poslodavaca i reprezentativni sindikati u realnom sektoru, a za preduzeća koja je osnovala država ili gde je država većinski vlasnik, kao i za druge subjekte (javne ustanove, organizacije socijalnog osiguranja, državne institucije i opštine itd.) ugovore mogu zaključiti reprezentativni poslodavci, sindikati i Vlada.

U Crnoj Gori trenutno postoji 38 potpisanih kolektivnih ugovora na nivou poslodavaca (2023. godina). Takođe, u Crnoj Gori postoji sedam sektorskih kolektivnih ugovora potpisanih za realnu ekonomiju (sektor turizma i ugostiteljstva; pomorski saobraćaj, lučko-pretovarne usluge i luke nautičkog turizma; pomorci na brodovima u međunarodnoj plovidbi; građevinarstvo i industrija građevinskog materijala; sektor energetike; telekomunikacije; hemijska, farmaceutska i tekstilna industrija).

Što se tiče Crne Gore, može se reći da pored odgovarajućih zakonskih propisa, postoji sedam važećih sektorskih kolektivnih ugovora za realnu ekonomiju.

4. Slovačka

U Slovačkoj, socijalni dijalog je regulisan sa tri zakona. Zakonodavni okvir za socijalni dijalog je kompatibilan sa evropskim standardima. Prema Zakonu o kolektivnom pregovaranju, postoje dva nivoa kolektivnih ugovora, kolektivni ugovor na nivou kompanije (zaključen između jednog poslodavca i sindikalne organizacije ili više

sindikalnih organizacija) i kolektivni ugovor višeg nivoa (sektorski) (zaključen između organizacije poslodavaca i sindikalne federacije). Sektorski kolektivni ugovori se pregovaraju za određene ekonomske sektore na nacionalnom nivou. Od stupanja na snagu regulative, zaključena su dvadeset četiri sektorska kolektivna ugovora. Trenutno je na snazi oko deset kolektivnih ugovora.

Sektorski socijalni dijalog igra ključnu ulogu u oblikovanju politika zapošljavanja i socijalne politike u Slovačkoj, nastojeći da postigne konsenzus među svim uključenim stranama (socijalnim partnerima). Kroz sektorski dijalog stvaraju se kolektivni ugovori koji uređuju zarade, uslove rada i socijalne beneficije u određenim sektorima. Ovi ugovori su ključni za određivanje minimalnih zarada i drugih beneficija za radnike u različitim sektorima.

Što se tiče Slovačke, može se reći da je broj sektorskih kolektivnih ugovora značajno visok u regionu.

5. Slovenija

U Sloveniji, zakonodavstvo nema osnovni pravni akt koji bi sveobuhvatno regulisao socijalni dijalog, već su odredbe uključene u nekoliko različitih pravnih akata. Veoma važan, ako ne i najvažniji, pravni akt u oblasti socijalnog dijaloga je Zakon o kolektivnim ugovorima, koji uređuje ugovorne strane, sadržaj, postupak zaključivanja kolektivnog ugovora, njegov oblik, važnost i prestanak, sporazumno rešavanje kolektivnih radnih sporova i registraciju i objavljivanje kolektivnih ugovora.

Socijalni dijalog u Sloveniji zasniva se na istoriji sporazuma, iako je u poslednjim decenijama bilo nekoliko slabosti, kao što su gubitak poverenja između socijalnih partnera, slabljenje znanja i sposobnosti zaključivanja ugovora, nemogućnost uključivanja novih tema u kolektivno pregovaranje i slično.

Na sektorskom nivou, socijalni dijalog u Sloveniji se odvija između organizacija poslodavaca. Na strani sindikata, postoje granski sindikati, koji mogu biti nezavisni ili ujedinjeni u konfederaciju sindikata.

Većina sektorskog socijalnog dijaloga se vodi u obliku kolektivnog pregovaranja radi zaključivanja kolektivnih ugovora, a u manjoj meri radi zaključivanja drugih ugovora ili reakcija na, na primer, vladine predloge za regulisanje određenog aspekta privrede. Kolektivno pregovaranje se vodi u skladu sa Zakonom o kolektivnim ugovorima.

Upravo u ovom članu se problem javlja u praksi, jer ne postoje zvanično konsolidovani tekstovi kolektivnih ugovora na nivou delatnosti, što smanjuje pravnu sigurnost i za radnike i za poslodavce, jer ne znaju da li imaju zvanični i najnoviji važeći tekst kolektivnog ugovora. Korporativni kolektivni ugovori se uopšte ne objavljuju zvanično i nisu dostupni javnosti.

Zakonodavstvo u Sloveniji ne obavezuje socijalne partnere da prijavljuju podatke o svojim članovima, kao što ne postoji ni zvanična evidencija svih sektorskih kolektivnih ugovora, zbog čega nije moguće pružiti tačne informacije o važnosti kolektivnih ugovora – ni na nivou države ni na nivou pojedinačnih sektora. Takođe nije moguće dati precizan odgovor na pitanje o broju učesnika u sektorskom socijalnom dijalogu, koliko je kolektivnih ugovora zaključeno i koliki je broj radnika obuhvaćen sektorskim kolektivnim ugovorom. Dok su udruženja poslodavaca obavezna da registruju podatke u poslovnom registru, sindikati nemaju ovu obavezu.

Kolektivni ugovori su snažan stub regulisanja radnih odnosa u Sloveniji i može se tvrditi da oni u određenoj meri utiču na formiranje politike zapošljavanja i socijalne politike.

U Sloveniji, nedostatak registra važećih kolektivnih ugovora stavlja istraživače u nepovoljan položaj, jer ne postoje informacije o broju sektorskih kolektivnih ugovora.

6. Srbija

U Srbiji, prema Zakonu o radu, kolektivni ugovori mogu se zaključivati kao opšti, posebni i na nivou preduzeća. Poseban kolektivni ugovor se zaključuje za granu, grupu, podgrupu ili privrednu delatnost, a zaključuje ga reprezentativno udruženje poslodavaca i reprezentativni sindikat osnovan za tu granu, grupu, podgrupu ili privrednu delatnost. Isto tako, prema važećim odredbama Zakona o radu, reprezentativnost se utvrđuje za granu, grupu, podgrupu ili delatnost. Međutim, 2010. godine, 5 godina nakon usvajanja važećeg Zakona o radu, usvojena je Uredba o klasifikaciji delatnosti, koja ne poznaje pojmove „grana, grupa, podgrupa ili delatnost“, već koristi pojmove „sektor, oblast, grana i grupa“. Na ovaj način, Zakon o radu nije usklađen sa Uredbom o klasifikaciji delatnosti, jer, nažalost, poslednje izmene Zakona o radu iz 2014. godine nisu rešile potrebu za ovim usklađivanjem.

U praksi, to znači da Zavod za statistiku Republike Srbije koristi klasifikaciju delatnosti iz Uredbe, dok su pojedinačni sindikati organizovani prema granama i delatnostima koje više ne postoje prema Uredbi.

Trenutno je u Srbiji zaključeno petnaest sektorskih (posebnih) kolektivnih ugovora. Važno je istaći da nijedan od petnaest kolektivnih ugovora ne reguliše pitanje zarada na nivou grane ili sektora, čime je sam proces kolektivnog pregovaranja ograničen. Od svih posebnih kolektivnih ugovora, samo poseban kolektivni ugovor za građevinarstvo i poseban kolektivni ugovor za izgradnju puteva utvrđuju najniži nivo zarada ugovaranjem visine satnice rada na nivou minimalne satnice. Pošto se minimalna satnica usklađuje godišnje, zaposlenima se time obezbeđuje povećanje zarada.

7. Rezime

Može se reći da je zakonska regulativa u svim zemljama odgovarajuća i pruža stabilnu pravnu osnovu. Istovremeno – uzimajući u obzir mađarski primer – precizna zakonska regulativa nije dovoljna, neophodno je i prateće zakonsko okruženje. Stoga je, pored zakonske regulative, neophodna politička podrška, kao i motivacija subjekata i stranaka. Rumunija pruža dobar primer kako se može pokrenuti primeren proces sa dobro primenljivom zakonskom regulativom usvojenom 2022. godine, misleći na sektorski kolektivni ugovor koji reguliše ceo bankarski sektor iz 2024. godine.

U Crnoj Gori, zakonska regulativa je povezana sa sektorskim socijalnim dijalogom i sektorskim kolektivnim pregovaranjem koje izgleda dobro funkcioniše.

Slovačka je izuzetan primer u regionu, sa najvećim brojem sektorskih kolektivnih ugovora od stupanja na snagu regulative, dvadeset četiri, od kojih je trenutno na snazi oko deset ugovora.

Što se tiče Slovenije, treba napomenuti da se socijalni dijalog zasniva na istoriji sporazuma, tako da slovenački koreni sežu decenijama unazad. Ovo je jedinstveno u Sloveniji u smislu regiona. Što se tiče pravne regulative, treba napomenuti da bi bilo vredno izmeniti propise kako bi postojala adekvatna registracija i podaci o broju važećih kolektivnih ugovora.

U odnosu na Srbiju, može se reći da je pravna regulativa dostupna, a u odnosu na region i broj sektorskih kolektivnih ugovora visok.

Ukratko, pravna regulativa je takozvano dobro organizovana u svim zemljama regiona. Zemlje se razlikuju po tome da li, uprkos odgovarajućoj pravnoj regulativi, sektorski socijalni dijalog funkcioniše u svakoj zemlji i kako on funkcioniše. Pored regulative, važni su i drugi, van pravnih, faktori, kao što su istorijske tradicije, politički stavovi i stavovi dotičnih subjekata.

II. ANALIZA KOLEKTIVNOG PREGOVARANJA I SOCIJALNOG DIJALOGA U CENTRALNOJ I ISTOČNOJ EVROPI

1. Pregled uzorka

Analiza upitnika otkriva veoma fragmentiran i uglavnom decentralizovan pejzaž kolektivnog pregovaranja, sa značajnim razlikama kako između zemalja, tako i unutar njih. Prisustvo sindikata i strukture kolektivnog pregovaranja pretežno se nalaze u većim kompanijama, dok manja preduzeća uglavnom ostaju van formalizovanih struktura predstavljanja zaposlenih. Kolektivni ugovori na sektorskom nivou su generalno retki, osim u Sloveniji i, donekle, unutar građevinskog sektora u različitim zemljama.

Poslodavci širom regiona izražavaju skepticizam u pogledu vladine podrške sektorskom socijalnom dijalogu, i dok se organizacije poslodavaca često doživljavaju kao sposobne da utiču na nacionalne politike, i dalje postoje sumnje u autonomiju i efikasnost formalnih mehanizama dijaloga. Ekonomski pritisci – uključujući inflaciju, energetske krize i nedostatak radne snage – smatraju se glavnim pokretačima nedavnih promena u socijalnom dijalogu, dok širi društveni izazovi poput migracija, digitalizacije ili sajber bezbednosti imaju slabiji ili neravnomerniji uticaj.

Sektorski dijalog teži da da prioritet tradicionalnim pitanjima rada, kao što su zdravlje i bezbednost na radu, organizacija radnog vremena i stručno osposobljavanje, dok društveno inovativne teme poput rodne ravnopravnosti, sprečavanja uznemiravanja i ekološke održivosti dobijaju znatno manje pažnje. Poslodavci generalno pokazuju otvorenost prema ideji utvrđivanja minimalnih zarada putem sektorskih kolektivnih ugovora, iako značajne nacionalne razlike ostaju u stepenu podrške. Klimatske promene i aktivnosti vezane za ESG, iako dobijaju na značaju na korporativnom nivou, još uvek nisu integrisane u glavne strukture socijalnog dijaloga. Generalno, nalazi ukazuju na to da, iako elementi kolektivnog pregovaranja postoje u svih šest zemalja Centralno-istočne Evrope, njihova institucionalna dubina, pokrivenost i tematski obim ostaju ograničeni.

2. Prisustvo sindikata i kolektivni ugovori

Prisustvo sindikata u Mađarskoj, Crnoj Gori, Rumuniji, Srbiji, Slovačkoj i Sloveniji deluje veoma neujednačeno i usko povezano sa veličinom kompanije. Generalno, većina anketiranih kompanija nema sindikate; međutim, veće kompanije (250+ zaposlenih) pokazuju znatno veću verovatnoću prisustva sindikata. Na primer, dok je samo 31% uzorka činilo velike kompanije, one su činile 66% kompanija u kojima su sindikati prisutni. Ovaj strukturni obrazac je posebno izražen u Mađarskoj i Rumuniji, gde ogromna većina tih kompanija spada u kategoriju najvećih. Nasuprot tome, manje kompanije, posebno one sa manje od 50 zaposlenih, veoma retko imaju sindikate, što odražava širi regionalni trend slabe organizacije radnika van velikih korporativnih okruženja. Takođe su se pojavile nacionalne razlike: dok je Slovačka pokazala relativno veću ukupnu stopu prisustva sindikata u poređenju sa Srbijom i Crnom Gorom, sektor malih preduzeća ostaje uglavnom neorganizovan u celom regionu.

Postojanje saveta zaposlenih odražava neke aspekte prisustva sindikata, ali otkriva još slabiju i fragmentiraniju institucionalizaciju zastupljenosti zaposlenih. U proseku, samo oko jedna petina anketiranih kompanija je prijavila da ima savet zaposlenih. Verovatnoća postojanja saveta zaposlenih raste sa veličinom kompanije i prisustvom kolektivnog ugovora kod poslodavca. Međutim, regresiona analiza pokazuje da je čak i među većim firmama i onima sa kolektivnim ugovorima, prediktivna snaga umerena. Posebno u Mađarskoj i Sloveniji, znatno je veća verovatnoća da veće kompanije imaju savet zaposlenih, dok je u zemljama poput Crne Gore i Srbije ta veza slabija ili čak odsutna. Ovo sugerise da, iako veličina i institucionalizovano pregovaranje podržavaju pojavu saveta zaposlenih, širi nacionalni pravni okviri i društvene tradicije značajno utiču na njihovo uspostavljanje i efikasnost širom Centralne i Istočne Evrope.

3. Kolektivni ugovori na nivou sektora i saveti zaposlenih

Postojanje kolektivnih ugovora na nivou sektora u Centralnoj i Istočnoj Evropi ostaje relativno ograničeno i veoma neujednačeno među zemljama. Generalno, 73% anketiranih kompanija je prijavilo odsustvo sektorskog ugovora, a građevinarstvo je jedini sektor gde je približno polovina ispitanika navela njegovo postojanje. Slovenija je izuzetak, gde je skoro polovina anketiranih firmi prijavila ugovor na nivou sektora, u poređenju sa znatno nižim udelima u drugim zemljama, kao što su Mađarska, Srbija i Rumunija. Statistička analiza sugerise samo umerenu povezanost između ugovora kod poslodavca i sektorskih ugovora: kompanije bez ugovora kod poslodavca verovatno nemaju ni sektorski ugovor, ali postojanje ugovora kod poslodavca ne predviđa čvrsto postojanje sektorskih ugovora. Ovo ukazuje na fragmentiran pejzaž pregovaranja, gde je sektorska koordinacija relativno slaba i često je zamenjuju ili zaobilaze pregovori na nivou kompanije.

Nacionalni obrasci dalje otkrivaju da pregovaranje na nivou sektora ne nadoknađuje dosledno odsustvo ugovora kod poslodavca. U Mađarskoj i Srbiji, sektorski ugovori su retki, a pregovaranje kod poslodavca preovlađuje među većim kompanijama. Nasuprot tome, Slovenija pokazuje veću rasprostranjenost sektorskih ugovora, što ukazuje na koordinisaniji sistem koji je verovatno podržan jačim sektorskim institucijama ili zakonskim obavezama. Zanimljivo je to da je izgleda postojanje ili odsustvo sektorskih ugovora u velikoj meri nezavisno od veličine kompanije, što implicira da spoljni institucionalni faktori – kao što su nacionalni regulatorni okviri i snaga organizacija poslodavaca i radnika – igraju odlučniju ulogu od karakteristika na nivou firme.

Štaviše, podaci ankete ukazuju da kompanije koje su uključene u kolektivne ugovore na nivou sektora nisu sistematski iste kao one koje su uključene u pregovore kod poslodavca. Drugim rečima, ugovori kod poslodavca često se javljaju tamo gde sektorski pregovori nedostaju ili su nedovoljni, ali dva nivoa ne čine nužno jedan drugog snažnijim. Ova fragmentacija ukazuje na pretežno decentralizovani model kolektivnog pregovaranja u regionu, gde rezultati pregovora u velikoj meri zavise od strategija pojedinačnih kompanija i relativne snage lokalnih sindikata, a ne od koordinisanih sektorskih okvira. Stoga, kolektivno pregovaranje u Centralnoj i Istočnoj Evropi ostaje u velikoj meri usmereno na kompanije, pri čemu sektorski ugovori igraju samo sekundarnu ili dopunsku ulogu, osim u nekoliko jačih institucionalnih konteksta poput Slovenije.

4. Percepcije o socijalnom dijalogu i uticaju politike

Opštu sliku stanja socijalnog dijaloga u Centralnoj i Istočnoj Evropi pružaju odgovori o ulozi socijalnog dijaloga u kreiranju javnih politika i nekim specifičnim faktorima koji ga određuju.

Vladine obaveze jačanja sektorskog dijaloga, što je manje karakterističan nivo dijaloga u regionu u poređenju sa Zapadnom Evropom², ispitanici u Centralnoj i Istočnoj Evropi doživljavaju prilično negativno. Na pitanje o vladinoj posvećenosti jačanju dijaloga, većina odgovora u svim ispitanim zemljama bila je na negativnoj strani Likertove skale. Ovo je posebno u suprotnosti sa zahtevima Direktive EU 2022/2041 (EU) o adekvatnim minimalnim zaradama u Evropskoj uniji, koja podstiče sektorsko pregovaranje: član 4(2) Direktive zahteva usvajanje akcionog plana za povećanje pokrivenosti kolektivnim pregovaranjem u svim državama članicama gde je pokrivenost ispod praga od 80% koji karakteriše samo države članice koje imaju jake sektorske sisteme.³ Skepticizam ispitanika sugerise da poslodavci u Centralnoj i Istočnoj Evropi još uvek ne doživljavaju nikakve vladine promene u skladu sa zahtevima Direktive.

Međutim, drugačija slika se pojavljuje u pogledu učešća organizacija poslodavaca u nacionalnom socijalnom dijalogu: u svim ispitanim zemljama, osim Mađarske, postoji jasna većina poslodavaca koji veruju da organizacije poslodavaca kroz dijalog mogu uticati na javne ekonomske i socijalne politike. Odgovori na pitanje o autonomnoj prirodi dijaloga bili su delimično različiti. Dok rumunski, srpski, slovački i crnogorski poslodavci, koji imaju više poverenja u socijalni dijalog, smatraju proces autonomnijim, iako u manjoj meri od njihovih odgovora na pitanje o efikasnosti, slovenački poslodavci pokazuju veliku nesigurnost. Odgovori mađarskih poslodavaca, koji su već skeptični u pogledu efikasnosti dijaloga, odražavaju u osnovi sličan obrazac u vezi sa pitanjem autonomije. Komparativna analiza stoga otkriva kontradikciju u tome što neki poslodavci koji prepoznaju socijalni dijalog kao efikasan kanal za interese poslodavaca nisu sigurni u stvarnu autonomiju procesa, što može narušiti opšte poverenje u proces.

Prilikom popunjavanja upitnika, poslodavci su takođe dali povratne informacije o tome da li sektorski dijalog i sektorsku regulaciju smatraju sredstvom za predvidljivije tržište rada. Većina ispitanih zemalja ima pozitivan stav prema sektorskom nivou, a posebno se ističe Rumunija, gde se 60,7% ispitanika snažno slaže sa relevantnom tvrdnjom. Mađarski poslodavci su takođe bili pozitivniji po ovom pitanju u poređenju sa realnošću nacionalnog dijaloga, dok su se slovenački odgovori pomerili u suprotnom smeru.

Pored socijalnog dijaloga, poslodavci u Centralnoj i Istočnoj Evropi takođe vide mogućnost uticaja na javnu politiku kroz aktivnosti lobiranja koje sprovode organizacije poslodavaca: pored Mađarske, koja je donekle podeljena po ovom pitanju, sada postoji većina odgovora u svih šest zemalja koji potvrđuju mogućnost uticaja na javnu politiku putem ovog oblika lobiranja. Međutim, postoji vidljiva jaka podela unutar regiona o tome da li je lobiranje koje sprovode pojedinačni poslodavci efikasan alat. Dok u Slovačkoj, a posebno u Sloveniji, ispitanici smatraju da pojedinačne kompanije mogu uticati na mere javne politike, ovo pitanje je podelilo Crnu Goru, Rumuniju i Srbiju. U Mađarskoj većina ispitanika više voli da ga ne smatra efikasnim sredstvom uticanja na nacionalne odluke o javnoj politici. Na percepciju moći lobiranja može uticati manje institucionalizovana priroda procesa, čija efikasnost varira u zavisnosti od vrste, sektora i veličine kompanija koje učestvuju u anketi. Međutim, može se zaključiti da, sa izuzetkom Mađarske koja pokazuje visok stepen varijacija, poslodavci u regionu priznaju svoju sposobnost da utiču na kreiranje politika i kroz socijalni dijalog i kroz lobiranje organizacija poslodavaca, dok efikasnost aktivnosti lobiranja koje sprovode pojedinačni poslodavci deli region. Tamo gde socijalni dijalog pravilno funkcioniše, institucionalno lobiranje (od strane zastupljenosti poslodavaca) verovatno će ići ruku pod ruku sa njim u očima poslodavaca. Istovremeno, sumnje u autonomnu prirodu socijalnog dijaloga mogu narušiti poverenje u proces, jačajući ulogu lobiranja, koje je trenutno priznato kao legitimna alternativa.

Kao deo upitnika, poslodavci su takođe zamoljeni da procene relevantnost specifičnih faktora koji utiču na socijalni dijalog. Poslodavci u regionu vide ekonomske faktore poput inflacije, povezane energetske krize i rastućih troškova života, kao i usporavanje ekonomije, kao glavne pokretače. Takođe, nije iznenađujuće da poslodavci smatraju i izazove vezane za zapošljavanje, poput nedostatka radne snage ili povećanja zarada, relevantnim za socijalni dijalog. Među nedavnim krizama, postoji i saglasnost oko snažnog uticaja pandemije COVID-19, ukrajinska kriza deli poslodavce u regionu, pri čemu poslodavci u Slovačkoj najčešće smatraju da je relevantna (58,7% delimično ili potpuno se slaže), dok se u Mađarskoj, drugom istočnom susedu Ukrajine, ne smatra relevantnom za socijalni dijalog. U preostalim zemljama postoji značajna razlika između odgovora i visok udeo odgovora „ne znam“. Percepcija o uticaju digitalne transformacije takođe pokazuje pomešanu sliku. Generalno, ispitanici ne percipiraju jasno ulogu digitalizacije kao važnu, a većina se pozitivno izjasnila samo u crnogorskom i slovačkom uzorku. Iako je uticaj rada na daljinu i drugih atipičnih oblika zaposlenja, koje je lakše shvatiti iz perspektive radnog prava, šire priznat od strane poslodavaca, velika varijansa i značajan broj odgovora „ne znam“ o „pravu na isključivanje“ sugerisu da ovo drugo pitanje ne igra nikakvu ulogu u realnosti tržišta rada u regionu. Nasuprot tome, poslodavci u Centralnoj i Istočnoj Evropi nisko percipiraju važnost novijih pitanja u javnom diskursu: sajber bezbednost i migracije takođe pokazuju veliku varijansu između gore pomenutih odgovora, kao i veliki broj odgovora „ne znam“. Generalno, evoluciju socijalnog dijaloga većina poslodavaca u regionu vidi kao vođenu ekonomskim razvojem u užem smislu, koji se može smatrati tradicionalnim.

² Torsten MÜLLER – Kurt VANDAELE – Jeremy WADDINGTON: Conclusion: towards an endgame. In: Torsten MÜLLER – Kurt VANDAELE – Jeremy WADDINGTON (eds.): *Collective bargaining in Europe: towards an endgame*. European Trade Union Institute, Brussels, 2020. 629.

³ OECD/AIAS ICTWSS, 2023, <https://www.oecd.org/en/data/datasets/oecdaias-ictwss-database.html> (23. 04. 2025.).

5. Stavovi prema sektorskim temama

Pored procene determinanti socijalnog dijaloga, upitnik je takođe ispitivao stavove poslodavaca merenjem uloge koju potencijalno ili stvarno igraju određene regulatorne oblasti u sektorskom socijalnom dijalogu. Povratne informacije o pokrenutim pitanjima pružaju dragocene uvide u prioritete kompanija u Centralnoj i Istočnoj Evropi. Od različitih predmetnih oblasti, „bezbednost i zdravlje na radu“ se ističe kao najprepoznatljivija i najpodržanija među ključnim oblastima u svim ispitanim zemljama, potvrđujući da ova oblast i dalje igra fundamentalnu ulogu u konsultacijama između poslodavaca i zaposlenih. Vredna je pažnje situacija skoro konsenzusa u Rumuniji, gde je 92,9% ispitanika identifikovalo regulativu kao važnu temu za sektorski dijalog. Slično tome, organizacija radnog vremena i dalje je ključno pitanje od interesa za poslodavce kao klasično pitanje zapošljavanja. Treće, postojalo je značajno interesovanje za stručno osposobljavanje i šegrtovanje, što može biti logična posledica tekućeg diskursa o nedostatku radne snage u zemljama Centralne i Istočne Evrope. Ovo sugeriše da kompanije generalno prepoznaju važnost razvoja radne snage, dok istovremeno pridaju značaj klasičnim pitanjima zapošljavanja kao što su bezbednost i zdravlje na radu i organizacija radnog vremena.

Nasuprot tome, poslodavci u regionu u celini pokazuju značajno nisko interesovanje za pitanja kao što su razlika u zaradama između polova, aktivno starenje i uznemiravanje na radu. Ove teme su često okružene neizvesnošću, pri čemu značajan deo ispitanika navodi „ne zna“, ali postoji i izražena nevoljnost da se neka od ovih pitanja ukjuče u sektorski dijalog. Ovo može ukazivati na nedostatak identifikacije sa ovim težnjama ili nedostatak važnosti koja im se pridaje, koje su deo Evropskog stuba socijalnih prava od 2017. godine, ali to takođe može značiti da se ova pitanja ne predviđaju kroz sektorski socijalni dijalog. Sličan obrazac se može primetiti u pogledu ekološke i socijalne održivosti, koje su takođe pitanja niskog prioriteta, ponekad eksplicitno odbačena kao teme za socijalni dijalog. Na kraju, zapošljavanje radnika migranata je jedno od najmanje podržanih područja u četiri od anketiranih zemalja, uglavnom zbog eksplicitno negativnih odgovora. Ovo je u skladu sa odgovorima na pitanje koje meri uticaj migracija, gde je uticaj ovog fenomena na dijalog ukupno ocenjen kao nizak.

Da zaključimo, poslodavci u Istočnoj i Centralnoj Evropi imaju tendenciju da daju prioritet pitanjima koja se odnose na uslove zaposlenja (bezbednost i zdravlje, radno vreme) i kvalitet radne snage (stručno osposobljavanje) kao deo sektorskog dijaloga, održavajući tradicionalniji fokus socijalnog dijaloga, izbegavajući pitanja vezana za rodnu nejednakost, ekološku i socijalnu održivost i migrantski rad.

6. Alternativni načini utvrđivanja minimalne zarade

Upitnik je hipotetički pokrenuo mogućnost utvrđivanja minimalnih zarada u sektorskim ili nacionalnim kolektivnim ugovorima. Prethodna opcija sektorskih ugovora o minimalnoj zaradi pozitivnije je prihvaćena u četiri od šest ispitanih zemalja: poslodavci u Mađarskoj, Crnoj Gori, Rumuniji i Srbiji su u ogromnoj većini bili za ovaj decentralizovani mehanizam utvrđivanja minimalne zarade. Nasuprot tome, Slovačka i Slovenija su mnogo podeljenije, sa značajnim procentom nesigurnosti i, u slučaju Slovenije, onih koji se protive konceptu. Ovaj obrazac se u osnovi odražava u odgovorima na pitanje o nacionalnom ugovoru o minimalnoj zaradi, iako poslodavci u Mađarskoj više nisu posvećeni ovome, a udeo odgovora „i slažem se i ne slažem se“ u Slovačkoj je veći nego u prethodnom slučaju, dok je u Sloveniji većina onih koji odbacuju koncept. Rumunija i dalje deluje posvećeno, dok takođe pokazuje mnogo veći udeo onih koji odbacuju ideju u poređenju sa sektorskom opcijom. Otvorenost prema sektorskom nivou pojačana je odgovorima na pitanje o ukupnoj prednosti takvih ugovora: podrška je posebno visoka u Crnoj Gori i Rumuniji, ali čak i u slovačkom i slovenačkom uzorku koji pokazuju skeptičnije percepcije o sektorskim ugovorima o zaradama, postoji većina onih koji se slažu sa relevantnom izjavom. Generalno, poslodavci u Centralnoj i Istočnoj Evropi imaju tendenciju da se slažu sa idejom utvrđivanja minimalnih zarada u kolektivnim ugovorima, a posebno sa idejom povećanja uloge sektorskog nivoa. Međutim, treba napomenuti da postoje značajne razlike u stavovima između zemalja: dok su Crna Gora i Rumunija jasno posvećene, Slovačka i Slovenija posebno izgledaju veoma skeptično u pogledu mogućih opcija koje je anketa iznela.

7. Klimatske promene i ESG aktivnosti

Klimatske promene kao pitanje sektorskog socijalnog dijaloga pokazuju fragmentiranu i generalno slabu ulogu širom Centralne i Istočne Evrope. U većini zemalja, ispitanici su izrazili pomešane ili skeptične stavove u vezi sa značajem klimatskih promena u svom sektoru. U Mađarskoj i Crnoj Gori, percepcija je bila primetno negativna ili ravnodušna, pri čemu se većina ispitanika nije slagala da su klimatske promene ključno sektorsko pitanje ili da podstiču socijalni

dijalog. Rumunija je pokazala nešto veću osetljivost, sa uravnoteženijim ili pozitivnijim stavovima, ali čak i tamo je snažno slaganje bilo ograničeno. Srbija, Slovačka i Slovenija su takođe pokazale pretežno skeptične ili neutralne stavove, posebno među manjim kompanijama. Generalno, klimatske promene još uvek nisu istaknuti pokretač sektorskog dijaloga, a svest ili reagovanje izgleda da u velikoj meri zavise od sektorske pripadnosti i nacionalnog konteksta, a ne odražavaju zajednički regionalni prioritet.

U vezi sa ESG (ekološkim, društvenim i upravljačkim) aktivnostima, integracija predstavnika radnika ostaje slaba. U svim anketiranim zemljama, relativno malo firmi je prijavilo redovno učešće sindikalnih članova, članova saveta zaposlenih ili predstavnika zaposlenih u donošenju ESG odluka. Rumunija i Srbija su pokazale nešto jače tendencije ka uključivanju predstavnika radnika, posebno u većim firmama, dok su Mađarska, Crna Gora i Slovenija pokazale niže stope uključenosti i veći udeo neutralnih ili negativnih odgovora. Podaci ukazuju na to da ESG pitanja, iako se sve više diskutuju na korporativnom nivou, još uvek nisu smisljeno uključena u tradicionalne strukture socijalnog dijaloga. Stoga su i klimatske promene i šira ESG pitanja trenutno periferne teme u sektorskim i pregovorima na nivou radnih mesta u Centralnoj i Istočnoj Evropi.

8. Zaključak

Analiza odgovora iz ankete otkriva da strukture kolektivnog pregovaranja i socijalnog dijaloga u Centralnoj i Istočnoj Evropi ostaju fragmentirane, decentralizovane i prvenstveno usmerene na kompanije. Iako postoje neki elementi sektorskog pregovaranja i formalnog predstavljanja, posebno među većim firmama i u određenim sektorima poput građevinarstva, ukupna pokrivenost i institucionalna snaga su ograničeni. Poslodavci u dijalogu daju prioritet tradicionalnim pitanjima zapošljavanja, dok šire socijalne, ekološke i teme upravljanja ostaju marginalne. Iako postoji opšta otvorenost ka jačanju sektorskog kolektivnog pregovaranja, posebno u pogledu određivanja minimalne zarade, razlike među zemljama ukazuju na to da će svaki budući razvoj zahtevati i institucionalnu podršku i promenu stavova poslodavaca i vlade kako bi se ostvario koordinisaniji i sveobuhvatniji okvir socijalnog dijaloga.

III. REZIME INTERVJUA SA ZAINTERESOVANIM STRANAMA I STRUČNJACIMA U ODREĐENIM SEKTORIMA

1. Cilj i metodologija istraživanja

Tokom istraživanja, istraživači u svim uključenim zemljama sprovedi su brojne intervjue sa liderima i stručnjacima iz organizacija koje zastupaju interese poslodavaca. Cilj studije bio je da se u svakoj zemlji odaberu dva sektora sa različitim karakteristikama u pogledu sektorskog socijalnog dijaloga, kako bi se u svakom sektoru sprovedo po osam intervjua – ukupno 16 intervjua po zemlji. U pojedinim zemljama to je bilo izvodljivo; međutim, u Mađarskoj je, na primer, bilo izazovno sprovesti osam intervjua unutar istog sektora. Mnogi poslodavci kojima su se istraživači obratili nisu želeli da učestvuju, navodeći nedostatak interesa kao razlog. U tom slučaju, istraživači su zabeležili ukupno 11 odbijanja. U nekim slučajevima nije bilo moguće obezbediti podršku rukovodstva, dok u drugim slučajevima nije bilo konkretnih povratnih informacija niti eksplicitnog odbijanja.

Cilj je bio da se kroz analizu izabranih sektora pruži sveobuhvatniji uvid u stanje u svakoj zemlji. Takođe, radi potpunijeg sagledavanja sektorskog socijalnog dijaloga, u nekim slučajevima su intervjuisani i predstavnici sindikata, kao i drugi stručnjaci sa bogatim iskustvom u oblasti radnih odnosa. U Rumuniji su sprovedeni intervjui sa predstavnicima bankarskog sektora, kao i sektora energije, nafte i gasa, te energetskog rudarstva. U Srbiji su kao dva ciljane sektora identifikovani sektor saobraćaja i sektor hemije i nemetala. U Mađarskoj su istraživači intervjuisali poslodavce iz sektora turizma i ugostiteljstva, kao i iz hemijske industrije (uz dodatne razgovore sa predstavnicima sindikata u nekim slučajevima). Zbog velikog broja odbijanja, značajan broj intervjua u ovoj zemlji realizovan je i u sektorima građevinarstva, lake industrije, inženjeringa i farmacije. Udruženje poslodavaca Crne Gore sprovedo je detaljne intervjue sa poslodavcima iz različitih sektora, a kako bi se obezbedila uravnoteženost, razgovarano je i sa predstavnicima sindikata iz svakog sektora. U slučajevima Slovačke i Slovenije, sagovornici su takođe dolazili iz različitih sektora.

Intervjui su obavljeni uživo ili putem video poziva. Sveobuhvatni sažeci intervjua prikazani su u pojedinačnim nacionalnim izveštajima.

Strukturisani intervjui sadržali su šest osnovnih pitanja. U ostalim delovima intervjua preporučivana je polustrukturisana forma. Osnovnim pitanjima pridodata su i tri dodatna (preporučena) pitanja. Pitanje broj 10 osmišljeno je s namerom da ispitanicima pruži prostor da iznesu i druge teme koje smatraju važnim za sektorski socijalni dijalog. Dodatna pitanja 7–10 postavljali su istraživači u Mađarskoj, Slovačkoj i Sloveniji, dok su pitanja 7 i 9 uključena u istraživanje u Rumuniji.

OSNOVNA PITANJA BILA SU SLEDEĆA:

1. Koji faktori, po vašem mišljenju, podstiču na sektorsko kolektivno pregovaranje, a koji od njega odvrćaju?
2. Da li možete da identifikujete bilo kakve pravne ili druge prepreke koje otežavaju efektivne pregovore i bilo kakve podsticaje koji ih olakšavaju?
3. Šta mislite da bi povećalo efektivnost kolektivnog pregovaranja?
4. Kako je, po vašem mišljenju, kriza (COVID-19, ekonomska, klimatska, ukrajinska kriza) uticala na kolektivno pregovaranje u vašem sektoru?
5. Kakav je odnos između dijaloga na sektorskom i na nacionalnom nivou? Na primer, da li se tripartitni sporazumi (npr. o minimalnoj zaradi ili radnom vremenu) zaključuju na nacionalnom nivou, što utiče na manevarski prostor socijalnih partnera u sektorskim pregovorima?
6. Da li postoje neke oblasti regulisanja radnih odnosa koje bi, po vašem mišljenju, mogle da budu unapređene sektorskim kolektivnim ugovorom? Ako postoje, koje su to oblasti i kakav bi mogao da bude njihov sadržaj? Da li postoje neke teme u vašem sektoru koje bi vredelo uključiti u sektorski socijalni dijalog (uz učešće sindikata)? (na primer: minimalna zarada, zarade, stručno obrazovanje i obuka itd.)

PREPORUČENA/ OPCIONALNA PITANJA

7. Da li je, po vašem mišljenju, dovoljno regulisanje minimalne zarade na nacionalnom nivou da li je nacionalna obavezna regulacija minimalne zarade dovoljna ili je opravdana sektorska regulacija? Ukoliko podržavate sektorsku regulaciju, koji su pravni, ekonomski i tržišni razlozi za to? Da li takva regulacija ne izaziva tenzije među zaposlenima i predstavničkim organizacijama u različitim sektorima?
8. Da li je regulacija sektorskih minimalnih zarada prikladan alat za sprečavanje privlačenja zaposlenih kod drugog poslodavca unutar istog sektora? Ako nije, na koji drugi način se to može sprečiti?
9. Da li mislite da će širenje automatizacije i robotizacije promeniti stav multinacionalnih kompanija da najveći deo posla obavljaju u svojim filijalama u Centralnoj i Istočnoj Evropi zbog nižih troškova rada?
10. Postoji li neka okolnost koja nije pomenuta u pitanjima 1-9, a koju smatrate važnom za stanje sektorskog socijalnog dijaloga u vašem sektoru?

Rezultati intervjua sažeti su u nastavku, prikazani po pitanjima. Pokušano je da se identifikuju zajedničke teme i sličnosti, ali i da se sažmu jedinstvene karakteristike specifične za svaku zemlju. Ovo predstavlja odličnu priliku za bolje razumevanje motivacije poslodavaca za sektorski socijalni dijalog i kolektivno pregovaranje, kao i za donošenje zaključaka o stanju sektorskog socijalnog dijaloga i davanje preporuka za njegovo unapređenje.

2. Rezime intervjua

2.1. Faktori koji podstiču na sektorsko kolektivno pregovaranje ili od njega odvrćaju

2.1.1. U svim zemljama intervjui su ukazali na to da su **strukturni problemi i fragmentisana reprezentacija interesa** prepreka za sektorski socijalni dijalog.

U kontekstu Mađarske, više sagovornika je istaklo da značajnu prepreku u brojnim sektorima predstavlja izostanak ili vrlo slaba zastupljenost sindikata, što ozbiljno ograničava njihovu sposobnost da efikasno zastupaju interese radnika. Neki su naveli da su strukturni temelji sektorskog usklađivanja interesa oslabljeni. Dodali su da je, u nedostatku sindikata, sektorsko predstavljanje u pojedinim oblastima postalo otežano ili čak nemoguće. Takođe, nedostatak kredibilne i autonomne sindikalne reprezentacije narušava legitimitet i funkcionisanje sektorskog dijaloga. U sektoru ugostiteljstva i turizma, jedan od sagovornika delimično pripisuje ovu situaciju smanjenoj podršci države, ali i činjenici da sindikati teško opstaju. Problem je dodatno pogoršan pandemijom, zbog koje su sindikati u većini kompanija u ovom sektoru praktično prestali da postoje. Pitanje angažovanja mladih u okviru sindikalnog delovanja ocenjuje se kao složen izazov – nedostatak prestiža koji prati sindikalni rad predstavlja ozbiljnu prepreku, a proces pridobijanja novih članova je otežan. Ovi faktori otvaraju pitanje budućnosti sindikalnog organizovanja. Jedan od sagovornika je

čak naveo da zapravo ne postoji potreba za stvarnim predstavljanjem interesa, te da je, pošto sindikati ne postoje, to jedan od razloga zašto ne postoji ni potražnja za sektorskim kolektivnim ugovorima. Važno je napomenuti da jedan od ključnih ograničavajućih faktora u Mađarskoj svakako predstavlja i činjenica da u pojedinim sektorima ne postoji formalni i eksplicitni forum za sektorsko konsultovanje (komitet za sektorski dijalog).

Nedostatak organizacione strukture među sektorskim akterima istaknut je i u kontekstu Slovačke, kao i nizak stepen njihove organizovanosti. U Sloveniji je jedan sagovornik izričito naveo da podeljenost poslodavaca i sve slabija sindikalna organizacija predstavljaju značajne prepreke za sektorski socijalni dijalog. Sindikalni predstavnici u Sloveniji su kao ključni izazov identifikovali „krizu identiteta“, odnosno potrebu da se jasno definišu misija, ciljevi i zadaci sindikata. U Sloveniji su takođe prepoznati i drugi strukturni problemi kao prepreke – poput izostanka ili neravnoteže tripartitnog dijaloga na nacionalnom nivou, kao i nedostatak koordinacije između organizacija poslodavaca. U vezi s tim, dodatni otežavajući faktori su i nedostatak vremena, složenost pristupanja kolektivnim ugovorima, zastareli sistem i nejednak tretman različitih aktera u sektoru, što sve zajedno otežava sektorsko kolektivno pregovaranje. U slučaju Slovačke, Slovenije i Mađarske, sagovornici su dodatno naglasili i nedostatak organizacionih kapaciteta poslodavaca kao jedan od razloga niske zastupljenosti sektorskih kolektivnih ugovora.

U Rumuniji je podeljenost sindikata u sektoru energetike, nafte i gasa i energetskog rudarstva identifikovana kao prepreka, s obzirom na veliki broj malih, međusobno konkurentskih sindikata, što često onemogućava formiranje snažnih i reprezentativnih udruženja u sektoru. Istraživanje sprovedeno u posmatranim sektorima u Srbiji pokazalo je da sindikati koji su istovremeno i reprezentativni i sa kojima bi se mogli zaključivati kolektivni ugovori ili ne postoje, ili – u ovom drugom slučaju – ugovora nema zbog nedostatka interesovanja radnika u sektoru da pristupe takvim sindikatima, što se pretežno pripisuje negativnim iskustvima iz prošlosti.

Slabe sindikalne organizacije pomenute su i u slučaju Crne Gore. Takođe, u Crnoj Gori je ukazano na to da, imajući u vidu strukturu privrede, u pregovorima nedostaje dovoljan broj predstavnika malih preduzeća, pa u njihovom odsustvu rezultati pregovora uglavnom idu u korist velikih kompanija, koje raspolažu znatno razvijenijim pregovaračkim kapacitetima od malih privrednih subjekata.

2.1.2. Važno je napomenuti da se u Mađarskoj **teškoće javljaju i u pogledu saradnje** između sindikata. Jedan od sagovornika iz Slovenije ukazao je na nedostatak koordinacije unutar pregovaračkih grupa. To je dovelo do razilaženja interesa između većih preduzeća, koja su uglavnom članovi pregovaračkih grupa, i manjih preduzeća, koja uopšte ne učestvuju u pregovaračkom procesu. U Crnoj Gori je takođe primećen nedostatak saradnje između institucija unutar sistema (što se, između ostalog, može desiti i u slučajevima kada državne institucije ne žele da prihvate ili odobre konačne ishode pregovora koje su zaključili socijalni partneri).

2.1.3. U Srbiji, Slovačkoj i Mađarskoj, više sagovornika je takođe ukazalo na **nedostatak interesovanja ili nespremnost poslodavaca**, navodeći da jednostavno ne postoji tražnja za sektorskim kolektivnim ugovorima na strani poslodavaca. U Mađarskoj, u pojedinim sektorima, proces kolektivnog pregovaranja dodatno otežava pitanje reprezentativnosti, pri čemu u mnogim slučajevima ni sami poslodavci ne ispunjavaju uslove reprezentativnosti. To se često povezuje sa dominacijom malih i srednjih preduzeća, koja je teško organizovati.

2.1.4. U pojedinim državama stekli smo utisak da **faktori ukorenjeni u društvu i kulturi** predstavljaju prepreku kako sektorskom socijalnom dijalogu, tako i nastavku pregovora. Kako su naveli sagovornici iz Mađarske, koncept kolektivnog pregovaranja nije duboko ukorenjen u **tradiciji**. Pored toga, u sektoru preovlađuje osećaj **odsustva kolektivnog razmišljanja**. Stav učesnika u pregovorima dodatno ilustruje činjenica da su poslodavci i predstavnici sindikata u sektoru energetike u Rumuniji generalno bili skeptični da će se sektorsko kolektivno pregovaranje uskoro i ostvariti. U situacijama kada kulturne prepreke ometaju sektorski socijalni dijalog, ključno je stvoriti okruženje u kojem strane mogu da otvoreno pregovaraju i sarađuju.

2.1.5. Ova situacija delimično ima korene u prošlosti, delimično u otporu vlasnika i menadžmenta preduzeća, a delimično u nedostatku organizovanosti među zaposlenima. **Nedostatak poverenja** može se takođe posmatrati kao opšti društveni fenomen (na ovaj problem su ukazali ispitanici iz Slovačke, Slovenije, Crne Gore i Rumunije). U Rumuniji se pregovori često doživljavaju kao formalni, bez stvarnog dijaloga između sindikata i poslodavaca. Ispitanici iz bankarskog sektora u Rumuniji takođe su istakli nedostatak poverenja između socijalnih partnera i teškoće koje neki poslodavci imaju u prevazilaženju predrasuda u vezi sa deljenjem informacija među članovima udruženja poslodavaca. Reč je o širem kulturnom problemu u Rumuniji, gde se pregovori često izbegavaju ili samo formalno sprovode. U Sloveniji je jedan od ispitanika naveo da uzrok problema može biti nedostatak poverenja između poslodavaca i zaposlenih, kao i između zaposlenih i države. U Sloveniji socijalni partneri često pokazuju međusobno

nepoverenje tokom pregovaračkog procesa. Ova dinamika dodatno je otežana činjenicom da se jedan od socijalnih partnera percipira kao blizak aktuelnoj vladi, zbog čega se ponaša na način koji izaziva nepoverenje druge strane.

2.1.6. U nekim slučajevima **političko okruženje ili zakonske regulative** predstavljaju prepreke za sektorsko kolektivno pregovaranje. Nedoslednost državnih politika u oblasti rada, poreskih politika i drugih oblasti, česte promene pravila (pravna nesigurnost), kao i nepovoljne ekonomske politike, pokazale su se kao faktori koji negativno utiču na sektorsko pregovaranje. Još jedan problem koji je identifikovan jeste izazov sa kojim se preduzeća suočavaju prilikom prilagođavanja značajnim povećanjima minimalne zarade, što potvrđuje studija slučaja iz Slovenije. Jedan slovenački ispitanik je primetio da, ukoliko država previše sluša radničku stranu, to može dovesti do problema za poslodavce tokom sektorskih pregovora, čime se podstiču povećana očekivanja zaposlenih. Zakonsko ograničenje predstavlja situacija kada sektorsko kolektivno pregovaranje isključuje određenu relevantnu temu. To je slučaj kada na kolektivno pregovaranje značajno utiče utvrđivanje minimalne zarade zakonom, jer to onemogućava postizanje dogovora na sektorskom nivou (Slovenija). Nekoliko slovenačkih ispitanika je ukazalo da je jedna od glavnih prepreka sektorskog socijalnog dijaloga to što se on uglavnom fokusira na zarade, dok se drugim pitanjima u kolektivnom pregovaranju posvećuje manje pažnje. Takođe, ukoliko delatnosti u okviru sektora nisu precizno definisane (npr. sektor energetike u Rumuniji, koji obuhvata kompanije različitih profila i izuzetno raznovrsnih delatnosti), to predstavlja prepreku za sektorsko kolektivno pregovaranje.

2.1.7. Poseban skup problema odnosi se na **nedovoljan nivo kompetencija** učesnika u pregovorima, kao i na njihov **nedostatak pregovaračkih veština i relevantnog znanja**. U Sloveniji su lični stavovi pregovarača, kao i njihovo relativno neiskustvo i nedostatak stručnosti, identifikovani kao značajne prepreke. Odsustvo pregovaračkih veština ili profesionalnog znanja kod pregovarača sa jedne strane u diskusiji može predstavljati problem. Ovo uključuje i ono što je jedan ispitanik istakao – da pregovaračima ponekad nedostaju osnovna ekonomska znanja i informacije u vezi sa širim ekonomskim kontekstom. Drugi ispitanici su ukazali na razlike u iskustvu i poznavanju pregovaračkih tehnika, taktika i procedura, kao i na nedostatak odgovarajućih pregovaračkih veština, kao faktore koji otežavaju pregovore. Jedan sagovornik je takođe naveo da se često dešava da druga strana dođe na pregovore potpuno nesprema. Pored toga, kada dođe do promene članova pregovaračkog tima, deo prethodno stečenog znanja i uhodanih pravila ponašanja se gubi. Sagovornici iz Crne Gore su takođe izrazili mišljenje da postoji potreba za razvojem pregovaračkih veština u kontekstu kolektivnog pregovaranja. U Rumuniji su kao prepreke pomenuti i nedostatak znanja i obrazovanja za dijalog. Kod lidera sindikata i predstavnika poslodavaca primećen je nedostatak znanja o kolektivnom pregovaranju, što ograničava mogućnost postizanja uzajamno korisnih rešenja. Nedostatak adekvatnog znanja naveden je i u Slovačkoj.

2.1.8. Tokom istraživanja je utvrđeno da je veći broj ispitanika iz građevinske i inženjerske industrije u Mađarskoj ukazao na raširen **osećaj straha među poslodavcima kada je reč o mogućnosti zaključivanja kolektivnih ugovora**. Ovaj strah se dovodi u vezu sa uverenjem da bi takvi ugovori mogli ugroziti njihovu konkurentnu poziciju na tržištu. Neki su smatrali da se većina poslodavaca plaši sindikata i da ih ne doživljava kao partnere. Prema rečima jednog od ispitanika iz hemijske industrije, nedostatak tradicije i „strah“ kompanija od gubitka nezavisnosti još su izraženiji na sektorskom nivou. Zaista, ne postoje ubedljivi razlozi (bilo u vidu prisile ili dodatnih koristi) koji bi podržali zaključenje kolektivnih ugovora na nivou preduzeća ili sektora. Neki ispitanici iz Mađarske su takođe naglasili da u okviru sistema radnih odnosa ne postoje adekvatni podsticaji za kolektivno pregovaranje (npr. komiteti za socijalni dijalog u Mađarskoj mogu da konkurišu samo za simbolične iznose podrške za sprovođenje svojih aktivnosti). Drugi problem u Mađarskoj jeste i to što, čak i kada postoje sektorski ili kolektivni ugovori koji uključuju više poslodavaca (kao što je slučaj u farmaceutskoj industriji), oni ostaju na opštem nivou, sa „mekim“ obavezama i bez stvarnog sadržaja. Tokom intervjua u Rumuniji, primećeno je i da su poslodavci izrazili zabrinutost da bi sindikalni zahtevi mogli biti nerazumni. Mnogi poslodavci su nevoljni kada je reč o sektorskim kolektivnim ugovorima, plašeći se da će oni dovesti do prekomernog povećanja zarada, dodatnih finansijskih pritisaka i gubitka konkurentnosti, posebno kada su u pitanju manja preduzeća.

2.1.9. **Veličina poslodavaca** svakako može uticati na to da li će doći do suštinskih pregovora. Na primer, jedna od manjih kompanija u Sloveniji, koja je tek nedavno ispunila kriterijume da se smatra srednjom, priznala je da nema kapacitete za donošenje odluka i saradnju. Kako je naveo jedan od ispitanika u okviru intervjua u Mađarskoj, u prisustvu dominantne velike kompanije, sektorski nivo delovanja može više da predstavlja prepreku nego korist. U slučaju značajnih razlika u veličini među akterima u sektoru i u odsustvu uravnotežene strukture, nije logično da se dominantna velika kompanija prilagođava potrebama manjih firmi. Veličina poslodavca može takođe biti povezana

sa tim da li je reč o javnom vlasništvu, tj. da li je u vlasništvu države (što je često slučaj kod javnih preduzeća i komunalnih službi). Kako je jedan ispitanik iz Mađarske rekao, ako je vlasnik državno preduzeće, ono je potpuno pod uticajem države, tako da pregovori ne mogu ni da počnu bez „odobrenja“ državnog vlasnika. Usklađivanje interesa velikog broja strana i strukturne razlike među kompanijama mogu pregovarački proces učiniti izuzetno složenim, kako je objašnjeno u jednom od intervjua u Rumuniji. Velike i male firme koje posluju u sektoru energetike, nafte i gasa i energetskog rudarstva imaju različite prioritete, pa bi uvođenje zajedničkih platnih razreda ili beneficija za zaposlene kroz sektorski kolektivni ugovor, koje mala i srednja preduzeća ne bi mogla da ispoštuju, moglo da izazove tenzije. U Rumuniji su velike kompanije u sektoru energetike većinski u državnom vlasništvu, a svako povećanje troškova povezano sa dodatnim pravima za zaposlene, utvrđeno, na primer, nacionalnim kolektivnim ugovorom, imalo bi posledice po državni budžet.

2.1.10. Prema jednom od sagovornika iz Mađarske, faktori koji otežavaju kolektivno pregovaranje uključuju **različite ekonomske i sektorske situacije** pojedinačnih poslodavaca, različite organizacione kulture, geografsku lokaciju (glavni grad / provincije) i razlike u radnoj snazi. Polazna osnova za pregovore se razlikuje u uslovima nestašice radne snage u odnosu na situaciju kada postoji višak radne snage na tržištu. Važno je napomenuti da i drugi **ekonomski faktori** mogu imati uticaj, uključujući inflaciju, ekonomski rast i profitabilnost. U Rumuniji su neki ispitanici iz bankarskog sektora takođe pomenuli ekonomske faktore, posebno budžetska ograničenja manjih banaka, koje možda nisu u mogućnosti da isplate nadoknade ili druga prava zaposlenih predviđena kolektivnim ugovorima na sektorskom nivou. Kao što je istaknuto u intervjuiima u Slovačkoj, način na koji se kolektivno pregovaranje sprovodi, teme koje se razmatraju i njegova ukupna efektivnost i ishodi (sporazumi), u velikoj meri su pod uticajem opšte ekonomske situacije, sektora i samog preduzeća. Takođe, zavise od zakonskih uslova za kolektivno pregovaranje, odnosno njihovog izostanka, spremnosti socijalnih partnera da pregovaraju, kao i od načina na koji su obe strane organizovane i njihove volje da kroz kompromis dođu do sporazuma. Prema intervjuiima sprovedenim u Slovačkoj, glavni podsticajni faktori za sektorsko kolektivno pregovaranje su prvenstveno ekonomski pritisci (zarade, bonusi, rastući troškovi), nepovoljni uslovi rada i zakonodavne intervencije koje ograničavaju fleksibilnost poslodavaca. U Sloveniji su neizvesne ekonomske okolnosti takođe navedene kao ograničavajući faktor. Zbog pada konkurentnosti i sve češćeg premeštanja proizvodnje u sredine sa jeftinijom radnom snagom, pritisak na smanjenje troškova rada dodatno otežava situaciju.

2.1.11. Transnacionalni faktori takođe mogu otežati sektorsko kolektivno pregovaranje. Prema iskazima iz mađarske energetske industrije, iskustvo pokazuje da međunarodne kompanije uglavnom ne podržavaju organizovanje poslodavaca. Možda je to posledica činjenice da su sindikati i udruženja poslodavaca u njihovim matičnim zemljama postali previše uticajni, što domaći poslodavci više ne žele. Prema rečima jednog sagovornika iz Mađarske, odlučujući značaj imaju korporativna kultura i činjenica da su menadžeri stranci, jer im je veoma teško objasniti suštinu mađarskog zakonodavstva.

U Srbiji sektorsko kolektivno pregovaranje u sektoru hemije i nemetala se uopšte ne razmatra. Za mnoge ispitanike ovo nije problem jer izvoze na strana tržišta i samim tim su obavezni da poštuju pravila stranih kompanija kojima isporučuju robu. Ne vide na koji način bi sektorski kolektivni ugovor mogao poboljšati položaj radnika ili dodatno motivisati poslodavce, više nego što to već čine strane kompanije i njihovi poslovni standardi. Većina kompanija koje posluju u ovom sektoru deo su lanca snabdevanja stranih firmi i već su u obavezi da se pridržavaju njihovih pravila. Drugim rečima, ako domaći dobavljači žele da ostanu u lancima snabdevanja stranih kompanija i izvoze na evropsko tržište, moraju da prilagode svoje poslovanje standardima koji već podrazumevaju odgovarajuće uslove rada i zarade.

2.1.12. Prema intervjuiima sprovedenim u Slovačkoj, faktori koji podstiču sektorsko kolektivno pregovaranje uključuju **želtu za poboljšanjem** uslova rada, saradnju poslodavaca, uvođenje inovacija i međunarodne regulative. Kako je navedeno u intervjuiima iz Slovenije, glavni podsticaj za sektorsko kolektivno pregovaranje jeste mogućnost posebnog regulisanja određenih aspekata radnih odnosa koji su karakteristični za samu prirodu sektora. Ohrabrujuće je i kada postoji **obostran interes za stvaranje odgovarajućih uslova** koji će omogućiti poslodavcima da ostvare svoje ciljeve, a radnicima da ostvare svoja prava. Jedan ispitanik je među spoljnim promenama koje deluju kao podsticaj naveo inflaciju i epidemiju COVID-19. Prema rečima jednog sagovornika, sektorsko kolektivno pregovaranje pokreće, s jedne strane, nedostatak kvalifikovanog kadra, a s druge strane, potreba za poboljšanjem uslova rada.

2.1.13. Kako je istakao jedan ispitanik iz mađarske farmaceutske industrije, poslodavci u ovom sektoru deluju kao da imaju **zajedničku industrijsku pozadinu, slične stavove i interese**, kao i zajedničke izazove. Ovo ukazuje na potencijal za kolektivno pregovaranje unutar sektora. Kako navode intervjui iz Slovačke, uspešni pregovori zahtevaju

ravnotežu između obe strane, a ključni faktori uključuju potrebu za rešavanjem nedostatka radne snage, regionalnih razlika i novih izazova kao što su inflacija, ekološke inicijative i digitalizacija. Ideja da bi pregovaranje o zaradama opravdavalo kolektivno pregovaranje smatra se zastarelo, prema mišljenju jednog mađarskog ispitanika, a glavni problem nije postavljanje nivoa minimalne zarade, jer poslodavci "krađu" zaposlene jedni od drugih na tržištu.

2.1.14. Tokom intervjua u Sloveniji, učesnici su identifikovali nekoliko faktora koji služe kao **podsticaji za pregovore na sektorskom nivou**. Ti faktori uključuju povezanost i koherentnost poslodavaca, pozitivno ekonomsko okruženje, kao i zakonodavni okvir koji podržava i podstiče pregovore na sektorskom nivou. Zakonska obaveza za socijalni dijalog takođe predstavlja podsticaj. Kako navode intervjui u Rumuniji, sa jedne strane, predstavnici sindikata smatraju da obavezni pregovori na sektorskom nivou treba da uključe jasne odredbe o pokretanju i završetku pregovora, kao i o uvođenju sankcija. Suprotno tome, predstavnici poslodavaca veruju da zakon treba da omogući socijalnim partnerima veću autonomiju u određivanju pokretanja i završetka pregovora na sektorskom nivou. Spoljni pritisak ili jačanje obaveze sektorskih pregovora zakonom nisu mere koje poslodavci podržavaju.

2.1.15. Prema intervjuiima iz Rumunije, **pritisak** institucija Evropske unije, kao što je Nacionalni plan za oporavak i otpornost, mogao bi predstavljati snažan spoljašnji podsticaj za sektorske pregovore. Poslodavci bi takođe mogli biti motivisani za učešće u sektorskim pregovorima ukoliko bi im to donosilo koristi kao što su poreske **olakšice** ili jasne ekonomske prednosti za njihov sektor. Treba imati u vidu i da članovi sindikata i radnici uopšte mogu podstaći pregovore izražavanjem svojih zahteva, ali za to je potrebna bolja informisanost radnika i veći broj članova sindikata.

2.1.16. Kako je navedeno u intervjuiu iz Rumunije, postojanje **reprezentativnih, jakih udruženja poslodavaca i sindikata** smatra se ključnim za stvaranje klime poverenja koja omogućava dijalog. Intervjui sprovedeni u rumunskom bankarskom sektoru takođe ukazuju na osnivanje Saveta bankarskih poslodavaca u Rumuniji (CPBR) 2014. godine kao reprezentativnog tela udruženja poslodavaca u bankarskom sektoru, što je predstavljalo značajan podsticaj za sektorsko kolektivno pregovaranje. **Klima poverenja** koja se razvila među poslodavcima u bankarskom sektoru, kao i njihova namera da pokažu stabilnost i ozbiljnost prema zaposlenima i klijentima, takođe su faktori koji doprinose. Ovi podsticaji su međusobno usko povezani. Saradnja između četiri najveće rumunske banke može se objasniti i time što njihovi menadžeri dolaze iz „zapadnih kultura“, gde je socijalni dijalog tradicija i gde bolje razumeju potrebu za pregovorima sa sindikatima. Kao poslodavci, banke su izuzetno osetljive na svoj javni imidž, a radni sporovi koji dospevaju u medije lako mogu stvoriti nesigurnost u vezi sa njihovom stabilnošću, što može dovesti do gubitka klijenata. Pored toga, postojala je snažna potreba da bankarski sektor povрати svoju atraktivnost kao poslodavac i da bude u stanju da privuče visoko kvalifikovane radnike. Kako je navedeno u slovenačkom intervjui, kolektivno pregovaranje podstiče i motivacija obe strane da zaključe sporazum, kao i profesionalan i pun poštovanja odnos uspostavljen na duži rok. Ohrabrujući faktor je i međusobno poverenje između pregovaračkih strana.

2.1.17. Tokom intervjua, poslodavci iz Crne Gore su naglasili ključnu ulogu **efikasne saradnje između socijalnih partnera** u unapređenju sektorskog socijalnog dijaloga. U ovom konkretnom kontekstu, naglasak je stavljen na značaj efikasnih tehnika pregovaranja, poboljšane koordinacije i strogo poštovanja osnovnih principa upravljanja vremenom. Kao što je navedeno u slovenačkom intervjui, sa tehničke tačke gledišta, neophodno je da protok informacija bude kontinuiran i dvosmeran, kako bi svi imali koristi. Podsticajni faktor je ako su **pregovarači stručno obrazovani**, ako poznaju predmet o kome pregovaraju (radno pravo, sistemi nagrađivanja itd.) i ekonomsku situaciju u industriji. Kako su objasnili rumunski ispitanici, lideri i sindikata i organizacija poslodavaca moraju da prođu dobru obuku iz socijalnog dijaloga i pregovaranja kako bi se poboljšao kvalitet pregovora.

2.2. Prepreke koje otežavaju i podsticaji koji olakšavaju efektivno pregovaranje

Iako su odgovori pojedinačnih ispitanika sadržali elemente koji su takođe bili gore razmotreni, odgovori na drugo pitanje pokrenuli su dodatne važne i nove tačke koje su posebno relevantne za tačnije razumevanje pregovora. Stoga je bilo od posebnog značaja da ispitanici budu u stanju da identifikuju pravne ili druge okolnosti koje ometaju ili olakšavaju efektivno kolektivno pregovaranje. Treba napomenuti da su, iz praktičnih razloga, neki odgovori ili određeni njihovi elementi uključeni u odgovore na prethodno pitanje kako bi trendovi bili vidljiviji.

2.2.1. Pitanje **kulturnih barijera** pokrenuto je samo u kontekstu Mađarske. Jedan od intervjuisanih mađarskih stručnjaka istakao je karakterističnu osobinu kulture zemlje. Po njegovom mišljenju, kultura zajedničkog delovanja (saradnja, obzir prema drugima, solidarnost i rezultirajući osećaj postignuća) je veoma slaba i nije postala deo načina razmišljanja u Mađarskoj. Mišljenje stručnjaka je da zaposleni ne smatraju važnim da se učlane u sindikat. To je zato

što ne veruju da će to poboljšati njihovu situaciju. Ako su članovi sindikata, očekuju da rukovodstvo efektivno zastupa njihove interese. Ne osećaju da imaju bilo kakvu ulogu ili odgovornost. Nasuprot tome, poslodavci ne daju prioritet pregovorima sa zaposlenima ili sindikatima, jer je mađarska kultura više orijentisana ka direktivnom vođstvu. To se vidi po tendenciji postojećih interesnih grupa poslodavaca da funkcionišu kao ekonomske lobističke organizacije, usmeravajući svoje aktivnosti ka vladinim telima, a ne ka sindikatima. Veći poslodavci i interesne grupe poslodavaca pronalaze način da se direktno obrate vladi (relevantnom ministarstvu ili vlasti) kako bi direktno rešili svoje probleme (lobiranje). Mišljenje mađarskog ispitanika iz farmaceutske industrije odražava gore navedeno, koji smatra da ni poslodavci ne zahtevaju jedinstvo. Prema ispitanicima u hemijskoj industriji, predstavnici poslodavaca ne smatraju da je potrebno zaključiti sektorski kolektivni ugovor. Prema rečima ispitanika koji radi u ugostiteljstvu i turizmu, koren problema leži i u **nedostatku solidarnosti i slaboj samoorganizovanosti**.

2.2.2. Još jedan problem u Mađarskoj je što **sindikalni pokret** nije uspeo da se obnovi nakon promene režima. Nema tradicije, a organizacije su otpisane kao stare socijalističke profesionalne formacije, objašnjava ispitanik iz inženjerske industrije. Sindikati nemaju značajnu ulogu u malim i srednjim preduzećima, pa nema potrebe za jakom predstavničkom organizacijom poslodavaca. Menadžeri međunarodnih kompanija ne podržavaju interesno zastupanje. Prema predstavniku mađarskog poslodavca u farmaceutske industriji, sektorsko kolektivno pregovaranje deluje kao „tradicija prošlih vremena“, vrsta „umiruće institucije“. Sindikalni rad nema prestiž, a regrutovanje novih članova je teško.

Nedostatak organizovanih radnika i problemi sindikalnog pokreta povezani su i sa onim što ističu srpski poslodavci u sektoru transporta, naime da ne postoji druga strana sa kojom bi mogli pregovarati ili da sindikati nisu dovoljno reprezentativni za učešće u kolektivnom pregovaranju. Ovo se može pripisati prirodi posla vozača, koji je takav da ga obavljaju pojedinci kojima nije potrebna nikakva specijalizovana organizacija jer su oni frilenseri. Nedostatak organizacije u Srbiji je naročito izražen u sektoru proizvodnje đubriva, gde nema sindikata niti kolektivnih ugovora na nivou preduzeća.

2.2.3. Kako je objasnio jedan mađarski ispitanik, ne postoje podsticaji ili motivišući faktori ni na sektorskom nivou ni od strane države. Ovo pitanje se ne pojavljuje u štampi, a ljudi ne pokazuju interesovanje za njega. Štaviše, **nedostaju pozitivne povratne informacije na društvenom nivou**, pa poslodavcima nije jasno zašto bi im bilo korisno da nastave sektorsko kolektivno pregovaranje. Opšti problem je nedostatak znanja u Mađarskoj: mnogi ljudi čak ni ne znaju šta znači „socijalni dijalog“, šta su „socijalni partneri“ ili šta je „sektorski dijalog“. Prema rečima jednog slovenačkog ispitanika, jasna komunikacija o tome koja je osnovna svrha kolektivnog pregovaranja i zašto institut kolektivnog pregovaranja uopšte postoji je veoma važna.

2.2.4. Prema rečima jednog mađarskog stručnjaka, **stav vlade** takođe utiče na sektorske pregovore, jer vlada želi da sve sama reši, ili preciznije, da ponudi rešenja za sve, i ne podržava lokalne inicijative, već ih suzbija. Po njegovom mišljenju, vlada je takođe sumnjičava, a u nekim slučajevima i neprijateljski nastrojena, prema autonomnim aktivnostima i pokretima zastupanja interesa. To se posebno odnosi na sindikate, sa kojima vlada izbegava pregovore koliko god je to moguće i ignoriše njihove zahteve. Vlada je takođe uverena da je pitanje prestiža da li će pobediti u svakom sporu ili sukobu. Kako je jedan sagovornik primetio, pitanje je da li vlada zapravo želi sektorski dijalog i jačanje komiteta za sektorski dijalog. U principu, stav je podržavajući, ali se ne preduzimaju nužno konkretne mere. Potrebno je veće priznanje i saradnja i od strane vlade i od strane poslodavaca.

2.2.5. Za razliku od gore navedenih tačaka, primeri **prepreka vezanih za zakonsku regulativu** mogu se naći u svim zemljama.

Donekle povezano sa gore pomenutim kulturnim barijerama, zakonski okvir u Mađarskoj ne ometa efektivnost kolektivnog pregovaranja. Međutim, tvrdi se da odsustvo menadžerske potražnje za nastavkom sektorskih pregovora predstavlja značajniji izazov. Međutim, prema rečima jednog mađarskog stručnjaka, propise o radu karakteriše određeni stepen centralizacije, što znači da se ne zasnivaju na lokalnim propisima i da se ne primenjuje princip supsidijarnosti. Ovaj stručnjak je takođe predložio da bi 15 godina nakon njegovog stupanja na snagu bilo vreme da se preispita Zakon o komitetima za sektorski dijalog, tj. da se pokrene dijalog sa socijalnim partnerima o iskustvima i zakonskim propisima. Prema rečima ispitanika u sektoru turizma i ugostiteljstva, zakonski propisi koji regulišu učešće predstavljaju značajnu prepreku, jer ove odredbe nisu prilagođene sektoru u kojem dominiraju mala i srednja preduzeća. Međutim, perspektiva sindikalnog organizovanja u mikro i malim preduzećima ostaje neostvariva zbog odsustva pogodnih uslova i regulatornih okvira. Prema rečima dva ispitanika, rešenje bi se moglo naći u sektorski specifičnom regulisanju zahteva za reprezentativnost, s obzirom na to da je trenutne kriterijume reprezentativnosti

veoma teško ispuniti u fragmentiranoj sektorskoj strukturi. Na primer, zakon zahteva dve godine kontinuiranog rada da bi interesna grupa učestvovala u komitetu za sektorski dijalog. Prema rečima jednog ispitanika, izmene mađarskog Zakona o radu iz 2012. godine nisu pomogle socijalnim partnerima, posebno sindikatima, u pogledu njihove reprezentativnosti i prisustva na radnom mestu. Po njegovom mišljenju, od tada je postalo teže sprovesti aktivnosti zastupanja interesa.

U Crnoj Gori, potencijalno poboljšanje pravnog okvira koji reguliše sektorsko kolektivno pregovaranje moglo bi biti omogućavanje većeg prostora za dogovor o pitanjima koja nisu obuhvaćena zakonom. Jedan od potencijalnih načina za unapređenje kolektivnog pregovaranja je povećanje fleksibilnosti radnog zakonodavstva, čime bi se omogućio veći prostor za kolektivno pregovaranje, posebno na sektorskom nivou, radi rešavanja niza pitanja.

U Sloveniji, ispitanici su identifikovali nekoliko pravnih prepreka. Generalno, kako je jedan od ispitanika istakao, zakon često postavlja okvir unutar kojeg je dozvoljeno kolektivno pregovaranje, što socijalnim partnerima daje ograničen prostor za manevrisanje. Ako bi se na pravnom nivou dozvolilo da se pitanje rešava šire (nego što je već ograničeno zakonom), ili samo uzimajući u obzir karakteristike određene industrije, onda bi to bilo lakše rešiti. Prema rečima jednog od ispitanika, najveći faktor koji ometa efektivne pregovore je formalistički i visoko birokratski pristup i zakonodavni aspekt u regulisanju tržišta rada. Po njihovom mišljenju, prepreke smislenim pregovorima su kruto zakonodavstvo koje ne dozvoljava nikakva „prilagođavanja“, mnoštvo krutih pravila, razna bilateralna pitanja koja ograničavaju slobodnije kretanje na tržištu rada. Poresko zakonodavstvo, razni dodatni porezi, visoko oporezivanje rada itd. takođe negativno utiču na kolektivno pregovaranje.

Generalno, slovački ispitanici naglašavaju da zakonska ograničenja i nestabilnost takođe ometaju efikasno kolektivno pregovaranje.

U Rumuniji ne postoje zakonske prepreke same po sebi, jer postoji poseban zakon koji omogućava i promoviše socijalni dijalog, čak propisuje obavezno pokretanje kolektivnog pregovaranja kod poslodavca (sa više od 10 zaposlenih) i na nivou sektora. Međutim, postoje zakonski aspekti koji mogu obeshrabititi sektorske pregovore. Prvo, prekomerna regulativa u oblasti rada, sa detaljnim odredbama o pravima zaposlenih, ostavlja malo prostora za pregovore između partnera u socijalnom dijalogu i smanjuje sklonost poslodavaca da dodele prava pored onih koja su već predviđena radnim zakonodavstvom, kao rezultat kolektivnog pregovaranja. Drugo, novi zakon o socijalnom dijalogu više ne garantuje poslodavcima da se neće suočiti sa štrajkovima svojih radnika tokom važenja kolektivnih ugovora kod poslodavca ili na nivou sektora kojima se radnicima daje pravo na štrajk protivno socijalnoj i ekonomskoj politici vlade. Prema mišljenju predstavnika poslodavaca, ova regulativa obeshrabbuje poslodavce da pregovaraju o sektorskim kolektivnim ugovorima. Obaveza pregovaranja i kod poslodavca i na nivou sektora komplikuje proces i ograničava mogućnosti pregovaranja. Predstavnici poslodavaca u sektoru energetike takođe napominju da snižavanje praga reprezentativnosti sindikata kroz novi Zakon o socijalnom dijalogu stvara još veću podeljenost među sindikatima, što može povećati teškoće u pregovorima na nivou sektora.

2.2.6. Prema rečima jednog ispitanika, **veliko povećanje minimalne zarade** (videti pitanje 1) u Mađarskoj takođe ometa zaključivanje sektorskih kolektivnih ugovora. Prema jednom predlogu, zarade u jednom sektoru bi bile povezane sa trenutnom minimalnom zaradom, sa fiksnim procentom iznad nje, ali poslodavci se u principu nisu složili sa tim predlogom. Nedostatak dogovora nije izazvao poteškoće u zadržavanju zaposlenih, već u održavanju motivacije zaposlenih.

2.2.7. Slovački intervju ističe da **direktiva EU o minimalnim zaradama**, gde se promoviše određena minimalna zarada, ima specifičan uticaj na kolektivno pregovaranje. Zaposleni verovatno neće pružiti otpor, dok poslodavcima nije dozvoljeno da slobodno pregovaraju o zaradama. Zbog povećanih troškova zarada, poslodavci imaju manje prostora za pregovore o drugim temama (beneficijama). Često, povećanje minimalne zarade jednostavno preusmerava finansijska sredstva sa beneficija na zarade, što smanjuje ukupnu efektivnost procesa pregovaranja. Direktiva naglašava obavezu kolektivnog pregovaranja, što bi moglo da pruži priliku za poboljšanje dijaloga.

2.2.8. Nekoliko ispitanika je istaklo da su u Sloveniji velika pravna prepreka Zakon o minimalnoj zaradi i visoka minimalna zarada utvrđena na nacionalnom nivou, što može ograničiti prostor za manevrisanje i povećati pritisak na poslodavce. Umesto ozbiljnog socijalnog dijaloga između svih strana o minimalnoj zaradi, na kraju, jedna osoba (ministar rada) ima moć i pravo da odlučuje kako „želi“. Međutim, to nije nužno ono o čemu bi se strane dogovorile kroz socijalni sporazum i pregovore. Kako se minimalna zarada utvrđuje na nacionalnom nivou za sve podjednako, tako **socijalni partneri ne mogu da pregovaraju** o tome u sektoru. Dugotrajne zakonodavne procedure takođe mogu da donesu prepreke pregovaranju o kolektivnom ugovoru. U isto vreme, bilo zbog dužine vremena ili zbog nepredvidivosti pravnog okvira, ponekad pregovarački partneri nemaju širu sliku toga šta će se desiti sledeće godine.

Ne znaju tarifikne klase – minimalne iznose, koji vrlo brzo mogu postati irelevantni, jer ne znaju kolika će biti minimalna zarada u narednoj godini.

2.2.9. Različiti nivoi kolektivnih ugovora mogu u nekim slučajevima međusobno konkurisati i izazvati napetosti unutar sektora. U većini rumunskih kompanija u sektoru energetike postoje jaki sindikati i tradicija kolektivnog pregovaranja kod poslodavca, a zaposleni su obuhvaćeni kolektivnim ugovorima na ovom nivou. Činjenica da su pregovori kod poslodavca često teški i napeti čini poslodavce nevoljnim za sektorske pregovore, gde bi napetosti mogle da eksaliraju.

2.2.10. Slovački ispitanik sugerise da **mogućnost proširenja kolektivnih ugovora višeg nivoa** takođe može ometati kolektivno pregovaranje. Međutim, treba napomenuti da jedna okolnost može istovremeno predstavljati i prepreku i podsticaj. U Slovačkoj je, u vreme izrade analize, ponovo uvedeno proširenje kolektivnih ugovora višeg nivoa, što može predstavljati prepreku u kolektivnom pregovaranju. To je zato što će se kolektivni ugovor višeg nivoa primenjivati na poslodavce koji nisu zaključili takav ugovor, čak i bez njihovog pristanka ili pokretanja kolektivnog pregovaranja sa njihovim zaposlenima. Proširenje kolektivnih ugovora višeg nivoa je očigledno prepreka za poslodavce koji ne žele ili nisu u mogućnosti da zaključe takav ugovor, ali sindikati (zaposleni) mogu ovo shvatiti kao podsticaj, jer im otvara ili obezbeđuje nove teme.

2.2.11. Prema intervjuima sprovedenim u Crnoj Gori, jedan od problema u kolektivnom pregovaranju su **različite potrebe i znanja predstavnika iz privatnih kompanija i onih iz državnih i državom kontrolisanih preduzeća**. Državna preduzeća su u mnogo povoljnijem položaju. Postoji značajna razlika u nivoima zarada između državnih preduzeća i poslodavaca u javnom sektoru i poslodavaca u privatnom sektoru, pri čemu prva nude veće zarade kojima privatni sektor ne može da parira. Ovo može izazvati značajne probleme tokom pregovora. U tom smislu, bilo bi razumno da se nadležne državne institucije uključe u pregovore sa državnim preduzećima u Crnoj Gori, čime bi se osiguralo da država naknadno ne odbije sporazum zbog toga što nije usklađen sa državnim budžetskim okvirom.

Donekle sličan problem se pojavio i u slovenačkim intervjuima. Na pregovore u industriji utiču i sporazumi u drugim industrijama i mogući povoljniji uslovi usvojeni na nacionalnom nivou. Jedna od ključnih prepreka je istovremena revizija sistema zarada u javnom sektoru, koji često nudi bolje uslove za radnike i time utiče na očekivanja u privatnom sektoru.

2.2.12. U Rumuniji je sektor energetike veoma raznolik, uključujući državne i privatne kompanije, sa veoma različitim ekonomskim aktivnostima, od rudarstva do proizvodnje, distribucije i snabdevanja energijom. Ova **raznolikost stvara poteškoće** u identifikovanju zajedničkih ciljeva i postizanju kolektivnog ugovora koji bi se primenjivao na sve. Potreba za koordinacijom interesa mnogih strana i usklađivanjem strukturnih razlika između kompanija učinila bi proces pregovora izuzetno komplikovanim. **Velike i male kompanije** u sektoru imaju različite prioritete, a uspostavljanje zajedničkih platnih skala ili beneficija za zaposlene, putem sektorskog kolektivnog ugovora, koje mala i srednja preduzeća ne bi mogla da podrže, moglo bi da stvori tenzije.

2.2.13. Ispitanici iz rumunskog bankarskog sektora pomenuli su **nedostatak poverenja** između socijalnih partnera, teškoće nekih poslodavaca da prevaziđu predrasude vezane za razmenu informacija između članova udruženja poslodavaca i njihov strah da transparentnost može uticati na konkurenciju u bankarskom sektoru. Takođe, postojanje napetih odnosa između poslodavaca i sindikata unutar banke može stvoriti strah da će se oni eskalirati ako se pregovori odvijaju na nivou sektora. Rumunski sagovornici opisuju ove okolnosti kao „**ljudske faktore**“.

2.2.14. Kolektivno pregovaranje u Mađarskoj je takođe otežano činjenicom da **poslodavci obično nemaju dovoljno informacija, organizacije i kohezije**. Prema izvoru iz mađarske hemijske industrije (petrohemijske), veličina, složenost i ekonomski ciklusi pojedinačnih kompanija variraju unutar datog sektora, što je takođe nedostatak. Kako je jedan slovenački ispitanik rekao, na pregovore utiču i **neujednačeno znanje i položaj pregovarača, loše ili nedostatak veština** pregovarača itd. Slovački sagovornik ističe da **prepreke vezane za proces** mogu ometati efikasno kolektivno pregovaranje.

2.2.15. Kao što ističu ispitanici iz Slovenije, u praktičnom smislu, svaki **mehanizam koji sprečava zastoje u pregovorima bi olakšao vođenje pregovora**. Na primer, pomenut je „režim rokova“, što bi značilo da nijedna strana ne može da odugovlači pregovore. Prema mišljenju jednog od ispitanika, veoma je važno da obe strane u pregovorima imaju prisutne stručne i profesionalne timove. Kao prepreke se navode nedostatak vremena i koordinacije među

članovima pregovaračkog tima, nedovoljno strukturisan proces pregovaranja, kao i često nedovoljno precizno definisane uloge pojedinačnih učesnika u pregovorima. Insistiranje na ličnim sastancima i česti susreti prepoznati su kao faktor koji olakšava pregovore, prema jednom od ispitanika.

2.2.16. Prema intervjuima sprovedenim u Crnoj Gori, **pravni okvir** pruža sve neophodne uslove za efikasan socijalni dijalog kako na nacionalnom, tako i na sektorskom nivou. Važno je istaći da su ispitanici iz mađarskog sektora hemije i industrije gasa identifikovali **direktive EU** i prateći pravni okvir kao motivacione faktore. Prema slovenačkim sagovornicima, kolektivno pregovaranje se podstiče ako je **državna politika dosledna** i ako se **zakoni ne menjaju prečesto**. Generalno, jedan od slovenačkih ispitanika istakao je da je za efektivne pregovore važan zakonodavni okvir koji omogućava autonomiju u pregovorima bez uključivanja drugih strana. Pregovarači takođe moraju da dobiju mandate od svojih organizacija, koji definišu uslove o kojima mogu da pregovaraju. Slovaci su takođe naglasili da zakonodavna podrška, stabilnost, **primeri dobre prakse, edukacija i kampanje za podizanje svesti**, sektorske i regionalne dinamike, kao i uključivanje tripartitnih i stručnih organizacija deluju kao podsticaji za kolektivno pregovaranje.

2.3. Šta bi učinilo kolektivno pregovaranje efikasnijim?

2.3.1. Na osnovu intervjua u Mađarskoj, ispostavilo se da bi **vlada trebalo da podigne profil sektorske zastupljenosti**. Pregovaranje bi takođe moglo da postane efektivnije ako bi ona dobila pozitivne podsticaje (npr. ako bi komiteti za sektorski dijalog imali više uticaja na dodelu priznanja, nagrada i priznanja unutar sektora). Jedan mađarski ispitanik takođe je smatrao da bi bila neophodna veća finansijska podrška vlade za sektorski dijalog i komitete za sektorski dijalog nego što se trenutno pruža. Ispitanik koji radi u mađarskom sektoru hemije i industrije gasa takođe veruje da bi podrška i uticaj vlade na državne poslodavce mogli da ojačaju sektorski dijalog. Prema rečima jednog ispitanika u Mađarskoj, kolektivno pregovaranje bi bilo efektivnije promenom ponašanja vlade i naglaskom na važnosti i vrednosti nevladinih pregovora. U sredstvima masovne komunikacije, potrebno je naglasiti ulogu institucija za dijalog, samog dijaloga, saradnje i lokalnih sporazuma. Bilo bi neophodno da vladini organi ne donose odluke bez konsultacija ili isključivo na osnovu konsultacija sa poslodavcima, isključujući sindikate.

U Crnoj Gori, svi ispitanici su pomenuli da važnost socijalnog dijaloga treba više naglasiti na nacionalnom i sektorskom nivou. Ovo je posebno važno jer mala preduzeća i većina zaposlenih nisu upoznati sa socijalnim dijalogom i ne prepoznaju ga kao alat za rešavanje problema. Brojni pozitivni rezultati socijalnog dijaloga u Crnoj Gori moraju biti javno istaknuti. To ne mogu postići samo poslodavci i sindikati, već je potrebna zajednička akcija svih aktera uključenih u proces. Na ovaj način, država takođe može izraziti svoju posvećenost socijalnom dijalogu, dok poslodavci i zaposleni jačaju javno poverenje i svoje kapacitete.

Ispitanici intervjuisani u rumunskom sektoru energetike, nafte i gasa i energetskog rudarstva bili su mišljenja da je za uspešan završetak sektorskih pregovora neophodno povećati nivo svesti poslodavaca o potrebi za socijalnim dijalogom i bolje razumevanje uloge sindikata.

2.3.2. Intervjui u Crnoj Gori ističu potrebu za **smanjenjem uticaja političke nestabilnosti na proces pregovaranja**. Posebno je važno da državni stručnjaci budu uključeni u pregovore i da nema čestih promena zaposlenih zbog promena političke situacije u zemlji.

2.3.3. Na osnovu intervjua u Crnoj Gori, posebno je važno **izgraditi poverenje između socijalnih partnera** kako bi se promovisalo kolektivno pregovaranje. Intervjui u Sloveniji takođe ističu da bi izgradnja poverenja između strana, bolje razumevanje značaja i koristi kolektivnog pregovaranja, zakonodavstva, tržišta rada i ekonomije povećali efikasnost kolektivnog pregovaranja. Prema mišljenju ispitanika u rumunskom sektoru energetike, proces pregovora trebalo bi da se zasniva na transparentnosti i iskrenom dijalogu između socijalnih partnera, a međusobno poverenje treba da bude odlučujući faktor za napredak.

2.3.4. Kao što su sugerisali ispitanici sprovedeni u Slovačkoj, **tripartitne institucije** bi mogle da definišu okvir za efektivno pregovaranje i podrže njegovu implementaciju. One bi takođe mogle da obezbede medijatore i stručnu pozadinu za rešavanje sporova.

2.3.5. Prema rečima jednog od ispitanika u Mađarskoj, neophodni bi bili i **zakonski podsticaji**. To bi se moglo postići kroz zahtev takozvanih „organizovanih radnih odnosa“, što bi mogao biti preduslov za podnošenje ponuda i učešće u javnim nabavkama, ili bi poreske olakšice takođe mogle biti dobra ideja.

U mađarskim intervjuima se pominje da bi kolektivni ugovori trebalo da se primenjuju samo na članove sindikata, i da bi to mogao biti podsticaj i ako bi sporazum sadržan u sektorskom kolektivnom ugovoru predviđao povoljnija odstupanja za poslodavce od onih sadržanih u kolektivnim ugovorima nižeg nivoa. U odsustvu takvih odredbi, poslodavci uglavnom nemaju interes da se slože sa odredbama koje su povoljnije za zaposlene u sektorskim kolektivnim ugovorima.

Zakonodavstvo mora da obezbedi odgovarajući okvir za pregovore, koji, prema ispitanicima u Crnoj Gori, uključuje pravnu definiciju pitanja o kojima se pregovara u kolektivnim ugovorima. Prema intervjuima sprovedenim u Sloveniji, ako bi zakonodavac ostavio više slobode u kolektivnom pregovaranju, to bi svakako povećalo efikasnost. Kada bi postojalo nekoliko pitanja koja bi socijalni partneri trebalo (ili mogli) da reše na kolektivnom nivou, umesto da budu nametnuta na nacionalnom nivou, i kada bi bili ograničeni zakonskim okvirom da reše te probleme.

Kako su istakli slovački ispitanici, poboljšanje efikasnosti kolektivnog pregovaranja zahteva zakonske mere koje eliminišu mogućnost zaobilaženja pravila. Pregovori bi trebalo da se zasnivaju na jasnim pravilima i zakonima koji sprečavaju zaobilaženje procesa. Efektivnost procesa bi se takođe mogla poboljšati modernizacijom zakona o kolektivnom pregovaranju. Zakonodavno „obavezivanje“ je štetno u smislu da su poslodavci primorani da usmeravaju novac tamo gde propisi nalažu, a ne tamo gde bi uključene strane (sindikati i poslodavci) preferirale. Kolektivno pregovaranje bi trebalo da omogućiti slobodu u donošenju odluka i pregovaranju.

2.3.6. Prema mišljenju ispitanika u rumunskom sektoru energetike, **broj učesnika u pregovorima** trebalo bi smanjiti i strukturirati, kako bi se izbegao haos i nedostatak koordinacije.

U Slovačkoj, jedan ispitanik je istakao da bi na nacionalnom nivou (npr. u javnom sektoru) i sektorskom nivou manji broj sindikata mogao povećati efikasnost pregovora. Međutim, efikasnost pregovora bi se povećala mogućnošću da svi mogu da učestvuju i da bi usvojene mere koristile svima. Jedan od ispitanika je predložio da se zakon o reprezentativnosti sindikata izmeni jer u Sloveniji postoji previše sindikata i sindikalnih konferencija, što čini cele pregovore veoma teškim.

2.3.7. Efektivnost kolektivnog pregovaranja bi se povećala **širim obuhvatom zaposlenih kolektivnim ugovorima**. Kako ističu slovenački ispitanici, ovo bi što je više moguće sprečilo nelojalnu konkurenciju unutar industrije i obezbedilo jednake uslove za sve zaposlene i sva preduzeća.

2.3.8. **Ažuriranje tema kolektivnog pregovaranja** takođe može pomoći u poboljšanju efektivnosti pregovora. Prema rečima nekoliko ispitanika u Sloveniji, pregovori gube svoju snagu i značaj jer radnička strana želi da pregovara samo o tarifnom aneksu kolektivnog ugovora. Pored minimalne zarade, druge teme „ne postoje“ u pregovorima. Druge važne teme, poboljšanje uslova rada, privlačenje mladih talenata, obezbeđivanje adekvatnih uslova rada, konkurentnost itd., ne pojavljuju se u pregovorima. U svim kolektivnim ugovorima koji postoje u Sloveniji, poslednjih godina nije bilo koraka u pravcu uštede nečega za poslodavce ili smanjenja određenog prava za zaposlene.

2.3.9. **Deljenje najboljih korporativnih praksi** može pomoći stranama u pregovorima, ali to ne bi trebalo da bude neograničeno, jer je u interesu poslodavaca da ne otkrivaju informacije o zaradama svojih zaposlenih svojim konkurentima, prema rečima jednog od mađarskih ispitanika.

2.3.10. Na osnovu intervjua u Crnoj Gori, **poboljšanje institucionalne saradnje i komunikacije** između sektora je posebno važno u pregovorima sa državnim preduzećima. Slovački sagovornici su takođe naglasili suštinsku prirodu saradnje. Poslodavci bi trebalo da zaposlene posmatraju kao partnere, a ne samo kao kapital. S druge strane, sindikati i poslodavci moraju da shvate da su njihovi ciljevi međusobno povezani. Transparentna komunikacija i međusobno poštovanje su neophodni.

2.3.11. Intervjuisani u Sloveniji su naglasili da bi dodatna ili zajednička **obuka i obrazovanje pregovarača** obezbedilo jedinstvenije razumevanje polaznih tačaka u pregovorima, odnosno bolje ekonomske i pregovaračke veštine. Slovački sagovornici su takođe istakli važnost obrazovanja. Potrebno je obezbediti obuku zaposlenima u sindikatima kako bi bolje razumeli situaciju u sektoru i mogućnosti kompanije. Poslodavci bi takođe trebalo da budu edukovani kako bi bolje razumeli potrebe zaposlenih.

Ovo je u skladu sa stavovima koje su izneli ispitanici u intervjuima sprovedenim u rumunskom sektoru energetike, nafte i gasa i energetske rudarstva. Prema njihovim rečima, da bi se sektorski pregovori uspešno završili, potrebno je povećati stepen profesionalizacije sindikalnih predstavnika i njihov pregovarački kapacitet. Sindikalni predstavnici bi trebalo da imaju bolje razumevanje makroekonomske stvarnosti i stvarnosti specifične za sektor. Na taj način će moći

bolje da razumeju perspektivu poslodavaca. S druge strane, ovi drugi moraju da razumeju zašto je socijalni dijalog važan i koje prednosti im može doneti dobra saradnja sa sindikatima.

2.3.12. Ovde su pokrenuta i **praktična pitanja vođenja pregovora**. Na primer, mađarski ispitanici sugerisali su da bi otvorena komunikacija i saradnja mogli da pomognu sektorskim pregovorima i da bi oni takođe bili efektivniji kada bi ciljevi pregovora, rokovi, spremnost na kompromis, odgovarajući pravni okviri i „granice“ bili unapred jasni svim stranama. Crnogorski sagovornici su takođe istakli da sistem komunikacije treba poboljšati, jer bolja komunikacija između strana može biti jedan od najvažnijih faktora za efektivno kolektivno pregovaranje.

Slovački sagovornici su zauzeli stav da pregovore treba strateški planirati, uzimajući u obzir dugoročne potrebe sektora. Ovaj pristup bi smanjio tenzije između strana i olakšao postizanje sporazuma. Efikasnije kolektivno pregovaranje zahteva jasna pravila, temeljnu pripremu, dugoročno planiranje, obrazovanje i finansijsku podršku.

Prema intervjuima sprovedenim u Crnoj Gori, priprema za pregovore je posebno važna. Kako su istakli slovački ispitanici, efikasnost kolektivnog pregovaranja može se poboljšati pripremom obe strane za pregovore. Prema crnogorskim ispitanicima, ovo bi trebalo da uključuje prikupljanje i analizu svih relevantnih statističkih podataka za dotični sektor. Ove analize pružaju socijalnim partnerima jasnu sliku o situaciji u sektoru i omogućavaju im da naprave prognoze za naredni period. Na osnovu toga, socijalni partneri mogu da razmotre da li su određeni standardi finansijski održivi u narednom periodu. Dobra analiza poboljšava dijalog, smanjuje nerealne zahteve pojedinačnih partnera i jasno pokazuje da li je zahtev izvodljiv. Prema mišljenju ispitanika u rumunskom sektoru energetike, važno je da predstavnici sindikata i zaposleni imaju pristup relevantnim ekonomskim podacima kako bi njihovi zahtevi bili razumni i dobro argumentovani. Stvaranje okvira opštih principa za vođenje pregovora, kao što su razumnost zahteva i njihova izvodljivost, moglo bi da pomogne stranama da pristupe pregovorima sa namerom da pronađu zajednička rešenja, a ne da brane krute stavove.

Intervjui sprovedeni u Slovačkoj takođe ističu da je ključ efektivnog pregovaranja temeljna priprema obe strane. Prema rečima jednog ispitanika, trebalo bi da se održi neformalan sastanak pre zvaničnih pregovora gde bi obe strane razjasnile svoja očekivanja, postavile realne ciljeve i utvrdile tačke o kojima se ne može pregovarati. Kolektivno pregovaranje bi bilo efektivnije kada bi se sistematski sprovodile procene uticaja propisa. Trenutno se procene uticaja za zakonske promene često zanemaruju ili se označavaju kao „bez uticaja“.

Kao što pokazuju intervjui u Crnoj Gori, poboljšanje upravljanja vremenom je takođe ključno tokom perioda pregovora. Sve strane uključene u proces treba da imaju plan za svaki korak pregovora i rokove za potpisivanje kolektivnog ugovora. Ovo treba da se dogovori na početku procesa i da pruži jasne smernice za pregovore. Ovo će ubrzati proces pregovora i sprečiti bilo kog od socijalnih partnera da odloži potpisivanje ugovora. Pregovaračke veštine onih koji su uključeni u proces takođe treba poboljšati i uspostaviti jasna pravila u ovoj oblasti. Intervjui u Crnoj Gori takođe su istakli potrebu za razvojem kapaciteta i znanja svih institucija i pojedinaca uključenih u proces kolektivnog pregovaranja i da se osigura da u njemu učestvuju stručnjaci sa obe strane. Prema crnogorskim sagovornicima, važno je uključiti više poslodavaca u proces, jer bi to moglo da poboljša ishod pregovora. Ovo bi obezbedilo više podataka i realniju sliku sektora za proces pregovora. S obzirom na strukturu ekonomije u Crnoj Gori, mnogo više predstavnika malih preduzeća trebalo bi da učestvuje u procesu pregovora.

Ispitanici u Sloveniji naglašavaju da bi efikasnost svakako bila povećana kada bi sve tri strane (poslodavci, sindikati i država) bile aktivnije. Što se tiče rešavanja sporova, jedan ispitanik je istakao da bi možda uključivanje nezavisnih medijatora moglo da poveća efikasnost pregovora.

2.4. Krize i kolektivno pregovaranje

Očigledno je da su savremene krize, uključujući pandemiju, ekonomski pad, klimatske promene i ukrajinsku krizu, imale značajan uticaj na poslodavce. Takođe je očigledno da je uticaj ovih fenomena pokazao značajne varijacije u zavisnosti od dotičnog sektora, okolnosti u kojima je sektor bio pogođen krizom i preovlađujućih odnosa između socijalnih partnera. Shodno tome, dobijeni rezultati su otkrili prilično pomešanu sliku efekata, pri čemu su ispitanici često izveštavali o potpuno kontradiktornim iskustvima.

2.4.1. Mađarska

Na primer, kako je tvrdio jedan mađarski ispitanik, rashodi vezani za radne odnose, ekonomske posledice i posledice po tržište rada, cene sirovina, cene energije, trgovinska ograničenja i „nekontrolisana“ inflacija imali su presudan uticaj. Prema rečima jednog ispitanika u mađarskom sektoru lake industrije, situacija socijalnih partnera i kontinuitet kolektivnog pregovaranja bili su otežani gore navedenim fenomenima. Ipak, dok je farmaceutska industrija doživela povećanje profita zbog pandemije, drugi sektori su pretrpeli pad. Očigledno je da su određene kompanije uspešno izašle iz krize u „pozitivnom i jačem“ stanju, fenomen koji se može pripisati efikasnosti njihovih strategija upravljanja

krizama. Očigledno je da su **pružanje informacija i uključivanje zaposlenih**, zajedno sa implementacijom mehanizama podrške, bili ključni faktori u ovom procesu. Utvrđeno je da je uloga korporativne kulture i stila upravljanja značajan doprinos u tom pogledu. Ovaj fenomen je karakterističan za mađarski kontekst, jer naglašava relativni uticaj menadžmenta poslodavaca na kolektivno pregovaranje.

U slučaju jedne mađarske farmaceutske kompanije, objašnjeno je da su ove okolnosti **imale mali ili nimalo uticaja na kolektivno pregovaranje**, međutim, tokom ovog perioda bilo je više konsultacija između zaposlenih i predstavnika poslodavaca. Nasuprot tome, sektori ugostiteljstva i turizma su tragično pogođeni pandemijom COVID-19. **Članstvo u sindikatu je prestalo, a izbori za savete su odloženi**. Međutim, kod jednog poslodavca u hotelijerstvu, na primer, tokom pandemije zaključeno je pet kolektivnih ugovora, što je pomoglo zaposlenima sa otpremninama i mogućnostima ponovnog zapošljavanja. Ovo je takođe pomoglo kompaniji da bude prva koja se ponovo otvara. U tom smislu, **pandemija je bila katalizator za kolektivno pregovaranje** kod ovog poslodavca. Još jedan ispitanik je takođe istakao da se članstvo povećalo nakon krize. Bilo je i slučajeva gde je kolektivno pregovaranje ojačano tamo gde je već postojalo. Ispitanik koji radi u sektoru ugostiteljstva i turizma rekao je da je njihov kolektivni ugovor igrao ključnu ulogu, jer im je omogućio da brzo i efikasno reaguju na krizu. Sa sindikatom su zaključena tri ili četiri kolektivna ugovora, što je pomoglo, na primer, da se smanje zarade (za 25%), uvedu zastoji u radu, sprovedu brza grupna otpuštanja i zadrži deo radne snage, čime su sačuvane stotine radnih mesta. Kolektivni ugovor je bio koristan ne samo za zaposlene već i za poslodavca.

Međutim, ovo nije bilo tipično za druge oblasti. U mašinskoj industriji, COVID-19 nije imao primetnog uticaja na kolektivno pregovaranje. Jedan poslodavac u hemijskoj (petrohemijskoj) industriji, pored toga što je naglasio da je strukturirani dijalog već redovan i „veoma dobar“ u njegovoj kompaniji, istakao je da se saradnja oko zajedničkih ciljeva ojačala tokom perioda COVID-a, na primer u očuvanju radnih mesta. Istovremeno, važno je napomenuti ono što je jedan od naših ispitanika koji rade u sektoru hemije i industrije gasa pomenuo, naime da se **kolektivno pregovaranje odvijalo samo na nivou kompanije i da nije bilo sektorskih pregovora**.

Ratne sankcije i porez na ekstra profit uvedeni u vezi sa krizom između Rusije i Ukrajine imali su ozbiljan uticaj na farmaceutsku industriju. Ovo je takođe učinilo **situaciju poslodavaca u sektoru neizvesnom**, a prema rečima ispitanika, oni su još manje spremni da pregovaraju i preuzimaju obaveze i veoma su oprezni. Drugi ispitanik je dodao da uticaj rata zavisi od obima ekonomske aktivnosti date kompanije, na primer, da li rat utiče na lanac snabdevanja ili izvozna tržišta, ili da li je kompanija prisutna u Ukrajini. Jedan ispitanik u sektoru ugostiteljstva i turizma objasnio je da se na početku sukoba sektor nadao da će Ukrajinci koji beže u njihovu zemlju obezbediti izvor radne snage, ali iako je na početku sukoba bio veliki priliv, on je kasnije opao. Ova kriza stoga nije rešila probleme nedostatka radne snage u sektoru.

Većina ispitanika koji su posebno komentarisali ovo pitanje smatrala je da **globalno zagrevanje nije imalo uticaja na pregovore**. Međutim, **promenljivi vremenski uslovi imaju i druge efekte**, kao što su pad vodostaja Dunava ili gašenje vetroturbina, što nesumnjivo utiče na industrijsku proizvodnju. Jedan ispitanik u sektoru ugostiteljstva i turizma rekao je da su poplave izazvane globalnim zagrevanjem takođe prouzrokovale značajnu štetu ugostiteljskim objektima u područjima sklonim poplavama. Klimatski problem je takođe **izazvao promene cena**, što je uticalo na životni standard radnika i zarade koje im se mogu ponuditi. Ispitanik koji radi u sektoru industrije gasa istakao je da je globalno zagrevanje relevantno zbog razmatranja uvođenja alternativnih izvora energije.

Postoji mišljenje (u hemijskoj industriji) da ne postoji veza između navedenih okolnosti i (sektorskog) kolektivnog pregovaranja. Drugi ispitanik je rekao da faktori navedeni u pitanju **nemaju stvarnog uticaja**. U hemijskoj industriji, konkurentnost Evrope (u odnosu na Kinu) se smatra mnogo većim problemom od pitanja pokrenutih u pitanju, posebno izazova sa kojima se suočava automobilska industrija.

2.4.2. Crna Gora

Svi učesnici u Crnoj Gori jednoglasno su se složili da su krize pomenute u pitanju izazvale **određeni stepen neizvesnosti u procesu kolektivnog pregovaranja**. Međutim, uticaj ovih faktora je varirao. Uobičajeno je iskustvo da se prioriteti poslodavaca menjaju tokom perioda krize. Na primer, tokom krize izazvane COVID-19, poslodavci su bili primorani da razmotre kako da održe svoju finansijsku stabilnost i zaposlenost svoje radne snage, i to je morao biti prioritet u pregovorima, a ne povećanje troškova. Generalno, ispitanici su smatrali da **nije bilo prepreka u procesu pregovora** tokom krize, niti je bilo značajnih promena u temama pregovora. Međutim, očigledno je da je pandemija izazvala tehničke probleme, onemogućila fizičke sastanke i neznatno smanjila kvalitet onlajn pregovora.

Dok je crnogorska ekonomija pretrpela najveći pad BDP-a tokom globalne pandemije, ukrajinska i energetska kriza su pozitivno uticale na ekonomiju. Tokom pandemije, socijalni partneri su učestvovali u nizu procesa donošenja odluka sa ciljem usvajanja mera podrške za poslodavce i zaposlene. Ovaj period je pokazao da je **socijalni dijalog ključan za razvoj efikasnih mera**. U kontekstu energetske i ukrajinske krize, takođe je primećeno da je kolektivno

pregovaranje pokazalo pozitivne osobine i da je, zahvaljujući povoljnim ishodima koje je crnogorska ekonomija doživela, primećeno povećanje prava datih radnicima.

Efekti klimatskih promena nisu pomenuti u intervjuima.

2.4.3. Rumunija

Za Rumuniju je važno napomenuti da je tokom pandemije COVID-19 vlada produžila važenje svih kolektivnih ugovora koji bi istekli tokom vanrednog stanja i u roku od 90 dana od isteka. Kao rezultat toga, prvi kolektivni ugovor potpisan u bankarskom sektoru 2018. godine takođe je produžen, a novi kolektivni pregovori održani su tek 2022. godine.

Međutim, kriza izazvana pandemijom dovela je **nova pitanja na dnevni red kolektivnog pregovaranja** (na nivou jedinica ili grupa jedinica) u bankarskom sektoru, kao što su bezbednost radnika na radnom mestu, uslovi za rad na daljinu i novi paketi beneficija za radnike, osim onih koji su strogo vezani za indeksaciju zarada. Interesovanje koje su poslodavci pokazali za zdravstvenu bezbednost radnika, ali i za zaštitu radnih mesta u bankama, **doprinelo je povećanju poverenja** između socijalnih partnera i favorizovalo kolektivno pregovaranje. Ekonomska kriza koja je usledila nakon pandemije stavila je pitanje indeksacije zarada u prvi plan, ali su se sindikati generalno pokazali otvorenijim i sa više razumevanja za nepredvidivost izazvanu krizom i postali su fleksibilniji u pregovorima.

Ispitanici iz sektora energetike takođe su se osvrnuli na efekte koje su nedavne krize imale na pregovore i odnos između poslodavaca i sindikata i zaposlenih u njihovim kompanijama, budući da sektorski pregovori u poslednje vreme uopšte nisu vođeni. Kriza izazvana COVID-om **podstakla je koheziju između sindikata i poslodavaca**, jer su obe strane morale da rade zajedno kako bi pronašle brza i efikasna rešenja u sprovođenju mera bezbednosti i zdravlja na radu, posebno zato što je sektor energetike vitalni sektor, gde se aktivnosti nisu mogle prekidati tokom perioda karantina. Pandemija je primorala na prelazak na rad na daljinu gde je to bilo moguće, što je donelo dodatne zahteve sindikata za kompenzaciju, što je odražavalo povećane troškove rada od kuće. Inflacija i druge ekonomske teškoće koje su usledile nakon krize izazvane COVID-om povećale su potrebu zaposlenih da traže povećanje zarada, što je dodatno pritisnulo kompanije koje su već pogođene finansijskim teškoćama. U kontekstu ekonomske nestabilnosti, interesovanje za **otvaranje ili produženje pregovora je opalo**, jer su obe strane bile preokupirane upravljanjem krizom i održavanjem tekućeg poslovanja.

Kriza u Ukrajini nije pomenuta kao faktor koji na bilo koji način utiče na kolektivno pregovaranje u bankarskom sektoru. Međutim, u sektoru energetike, energetska kriza, vladine mere za ograničavanje cena energije i embargo nametnut kompanijama u Ruskoj Federaciji nametnuli su dodatne troškove kompanijama, **ograničavajući resurse** dostupne za ispunjavanje zahteva sindikata.

Efekti klimatskih promena nisu pomenuti u intervjuima.

2.4.4. Srbija

S obzirom na to da u sektoru transporta u Srbiji ne postoji zaključen kolektivni ugovor, **nije moguće izmeriti uticaj** COVID-a ili rusko-ukrajinskog sukoba na sektorsko kolektivno pregovaranje. Što se tiče kolektivnog pregovaranja na nivou kompanije, postojao je određeni uticaj. Nakon proglašenja pandemije, saobraćaj je ili potpuno obustavljen ili značajno ograničen, što je dovelo do toga da mnogi poslodavci imaju poteškoća u poslovanju. Na primer, zabrana lokalnog i globalnog kretanja imala je značajan uticaj na sektor turizma i ugostiteljstva, ali i na druge sektore koji zavise od čestih poslovnih putovanja u inostranstvo – transport, distribucija i logistika itd. Mnoga poslovna putovanja koja su bila standard u prethodnom periodu za konsultantske, IT kompanije i slično, zamenjena su onlajn sastancima i obukama koje pokazuju tendenciju da se u izvesnoj meri nastave i u narednom periodu kada se ukinu restriktivne mere putovanja. Rusko-ukrajinski sukob **nije imao veliki uticaj na ovaj sektor**, jer su kompanije za teretni transport samo promenile svoje rute, okrećući se ka tržištima koja nisu pogođena ratom.

U sektoru hemije i nemetala, ispitanici su prvenstveno razgovarali o uticaju krize na ekonomiju. Ispitanici ističu da **kriza izazvana COVID-om nije imala veliki uticaj na poslovanje kompanija**. Proizvođači automobila su više pogođeni krizom poluprovodnika, a bilo je i mnogo otkazivanja domaćih proizvoda. Kriza u Ukrajini je **indirektno uticala** na ovu industriju zbog izvoza na nemačko tržište. Industrija đubriva naglašava da kriza izazvana COVID-om nije uticala na njihovo poslovanje, ali ukrajinska kriza jeste, zbog problema sa snabdevanjem sirovinama za njihove proizvode. Naglašavaju da je za njih ukrajinsko-ruska kriza počela 2014. godine, kada je došlo do poremećaja železničkog saobraćaja između Rusije i Ukrajine, što je ključna ruta za hemijsku, gumarsku i poljoprivrednu industriju, jer je jedina železnička ruta prolazila kroz Donbas.

Efekti klimatskih promena nisu pomenuti u intervjuima.

2.4.5. Slovačka

Globalne krize su imale **značajan uticaj na kolektivno pregovaranje** i utiču na funkcionisanje ekonomije sa negativnim uticajima kako na ekonomsko, tako i na društveno okruženje u Slovačkoj. Negativni trendovi u ovim oblastima uvek imaju negativan uticaj na način vođenja međusobnog dijaloga. **Teme pregovora su se promenile**, sa većim fokusom na hitna, aktuelna pitanja.

Tokom pandemije, jedno od ključnih pitanja bilo je finansiranje bolovanja, što je postalo kritična tema zbog povećanih troškova poslodavaca. Pandemija COVID-19 donela je potrebu za većom fleksibilnošću, uz značajno širenje rada na daljinu. Istovremeno, postojala je povećana potražnja za podrškom za dobrobit.

Sukob u Ukrajini je uticao na kolektivno pregovaranje na nekoliko načina. Doveo je do priliva ukrajinskih izbeglica (radne snage), za koje su poslodavci pripremili programe podrške, uključujući pomoć u administrativnim pitanjima za odobravanje boravka, smeštaja i zaposlenja. Rat je takođe povećao troškove energije i goriva, što je uticalo na dobavljače, kompanije i zaposlene. To je zahtevalo nove pristupe planiranju i pronalaženju kompromisa.

Na kolektivno pregovaranje su takođe uticale inflacija i ekološke obaveze, kao što su Net nulta emisija, CO2 i Zeleni plan. Klimatska kriza i povezana agenda stvaraju pritisak za ekološki prihvatljivija rešenja. ESG zahtevi takođe **utiču na teme socijalnog dijaloga**. Zaposleni su sve više zabrinuti zbog „zelenih pitanja“ i žele da njihovi poslodavci preduzmu korake koji doprinose očuvanju životne sredine. Poslodavci su ili vođeni sopstvenom inicijativom ili su primorani raznim propisima i sporazumima EU. U takvim slučajevima, od njih se zahteva da ulože trud i finansijska sredstva u ove aktivnosti, što dodatno smanjuje sredstva dostupna za pregovore u kolektivnom pregovaranju.

Ekonomске krize, poput one iz 2008. godine, dovele su do ograničenja rada, što je još jednom naglasilo **potrebu za efikasnim dijalogom i brzim reagovanjem u kolektivnim ugovorima**. Industrije koje zavise od proizvodnje i prodaje suočile su se sa pritiskom zbog kriza, što je zahtevalo kreativna rešenja i od sindikata i od poslodavaca.

2.4.6. Slovenija

Intervjui sprovedeni u Sloveniji prikazuju prilično pomešanu sliku uticaja kriza na kolektivno pregovaranje.

Većina ispitanika je izjavila da su se pregovori odvijali normalno, tako da nisu primećeni nikakvi efekti, ove krize **nisu imale veliki uticaj na pregovore**. Neki od njih su izjavili da krize nisu ništa promenile i da se činilo kao da krize nisu ni postojale ili da su pregovori vođeni normalno. Rusko-ukrajinski sukob i **klimatska kriza nisu imali uticaja**, a **COVID-19 je usporio pregovore** uglavnom zbog zaključavanja.

Takođe je naglašeno da je bilo **teže postići dogovore** zbog nepovoljne situacije i ograničenih resursa za povećanje zarada i drugih beneficija, pa čak i viškova zaposlenih i otpuštanja u nekim kompanijama. Prema mišljenju nekih ispitanika, kolektivno pregovaranje je malo zastalo tokom COVID-19. Jedan od ispitanika je pomenuo da su ove krize imale **veliki uticaj na zastoj kolektivnog pregovaranja**, jer su se kompanije fokusirale na tekuća pitanja opstanka i prilagođavanja uslova rada, a smanjenje broja zaposlenih u industriji u poslednjih deset godina takođe je oslabilo pregovaračku moć radnika. **Pregovori su „odloženi“ ili produženi** i nisu sprovedeni (bili su u praznom hodu). Ekonomska kriza je, međutim, **podstakla debatu u pregovorima**, a ove krize mogu pozitivno uticati na pregovore i stanje industrije.

Takođe je pomenuto da vladine mere nisu ni dale mogućnost za pregovore, u najboljem slučaju su im oduzele deo manevarskog prostora. Jedan od ispitanika je istakao da se poslodavce nisu dovoljno čuli u vezi sa teškoćama za poslovanje u ovim vremenima. Sva težina krize je direktno prebačena na poslodavce. Dok je država pomogla u ograničenoj meri, sindikati uopšte nisu pomogli u rešavanju krize. U trenucima krize, radnička strana se „zamrzavala“ u pregovorima, njihova argumentacija je postajala sve gora sa svakom narednom krizom i svoje zahteve je sve uže i sve gore argumentovala.

Prema rečima jednog ispitanika, generalno, **ekonomska nestabilnost sa sobom donosi veću krutost u pregovorima** (važi za sve krize uopšte). Međutim, sve veća krutost je suprotna stvarnosti, krize zahtevaju sve veću potrebu za fleksibilnošću, ali te krize dovode socijalne partnere do sve veće krutosti. Jedan od ispitanika je istakao da su krize veći problem za menadžment nego za zaposlene. Krizama je potrebno upravljati sa nivoa menadžmenta, a menadžment mora biti u stanju da ih objasni, kao i da blagovremeno otkrije, prati i razume uticaj na poslovanje. Na strani je poslodavca da ne zloupotrebljava ove krize ili ih koristi za preduzimanje poslovnih mera koje bi već trebalo da budu deo dužne pažnje.

2.5. Odnos nacionalnog i sektorskog socijalnog dijaloga – prostor za manevrisanje u sektoru

2.5.1. Mađarska

U Mađarskoj su pregovori o određivanju nacionalne minimalne zarade propisani zakonom. Zakon određuje Nacionalni ekonomski i socijalni savet (čiji vladar nije član) kao forum za ove pregovore, ali pošto ovaj forum nije pogodan za

ovu svrhu, zadatak obavlja Stalni konsultativni forum konkurentnog sektora i vlade (VKF). Ovaj tripartitni forum uključuje vladu, 3 predstavnika poslodavaca i 3 predstavnika sindikata, a ove organizacije je u suštini imenovala vlada. U teoriji, forum može da razgovara o bilo čemu, ali u praksi se bavi samo minimalnom zaradom, i obično preovladava prethodno objavljeni stav vlade, što pokazuje dominaciju vlade u pregovorima. Prema rečima jednog ispitanika, minimalnu zaradu obično određuje vlada tokom nacionalnih pregovora, a svako povećanje je nesrazmerno, što „razbija“ strukturu zarada. Kako je potvrđeno intervjuima, osim sporazuma o minimalnim zaradama zaključenog u VKF-u, praktično nema trostranih ili drugih sporazuma na nacionalnom nivou.

Jedan ispitanik je istakao da, iako je njihova organizacija zastupljena u nacionalnim forumima, ona nema stvarnu težinu jer ne postoji praksa konsultacija na sektorskom nivou ili kolektivni ugovor koji stoji iza nje. Jedan ispitanik je objasnio da bi rad odgovarajućih stručnih odbora i smislene konsultacije takođe bili važni kako bi se osiguralo da izrada pojedinačnih zakonskih predloga ne pruža samo „minimalnu“ priliku socijalnim partnerima da „odobre“ odluke, već da se pravni okvir razvija u nekoj vrsti odgovarajućeg socijalnog partnerstva kroz pregovore. Postoje veliki poslodavci koji učestvuju u ministarskim i industrijskim konsultacijama zbog svoje veličine, ali su priznali da mnoge kompanije čak ni ne dođu do tačke kada se traži njihovo mišljenje.

Takođe nema dokaza o smisljenoj vezi između sektorskog i nacionalnog socijalnog dijaloga. Ispitanici su potvrdili da nema značajnih konsultacija ni na nacionalnom ni na sektorskom nivou o pitanjima koja utiču na svet rada. Nacionalni sporazumi ne utiču direktno na kolektivno pregovaranje na nivou kompanije, ali imaju indirektan uticaj. Na primer, jedan ispitanik u hemijskoj industriji je istakao da nacionalni nivoi zarada i promene realnih zarada utiču na godišnje sektorske pregovore.

Prema rečima jednog sagovornika iz farmaceutske industrije, poslodavci nemaju interes za nacionalne propise o minimalnoj zaradi, jer dok njihovi budžeti ograničavaju njihov manevarski prostor „odozgo“, minimalna zarada vrši svoj uticaj „odozdo“. U najnižim kategorijama poslova, povećanje minimalne zarade se „prenosi“ na sledeće kategorije, što ima „efekat pritiska“. Nema potrebe ni za sektorskim minimalnim zaradama. One bi takođe morale periodično da se preispituju zbog povećanja minimalne zarade, ali bi poslodavci morali da snose troškove ovoga iz svojih budžeta. Ako bi se utvrdili nivoi minimalnih sektorskih zarada, oni u višim kategorijama bi takođe zahtevali povećanje zarada u skladu sa tim.

2.5.2. Crna Gora

Kako je istaknuto u crnogorskim intervjuima, nacionalni socijalni dijalog predstavlja krovni okvir za dalje sektorske dijaloge, te je stoga njegova uloga značajnija, jer može usmeravati i određivati dalji tok socijalnih dijaloga na sektorskom nivou. Štaviše, učešće države bilo bi značajno, jer bi olakšalo sticanje uvida u proces i tok sektorskih pregovora. Ovo bi omogućilo državi da se upozna sa preprekama na koje se socijalni partneri susreću tokom tih pregovora. Navedeni faktori bi doprineli unapređenju prakse i, na kraju krajeva, poboljšanju nacionalnog okvira.

Uopšteno govoreći, nacionalni socijalni dijalog ostavlja prostor za sektorski socijalni dijalog, na osnovu zakonskih zahteva. Iz odgovora učesnika ankete je očigledno da postoji opšti konsenzus o potrebi da oni koji su uključeni u nacionalni socijalni dijalog igraju aktivniju ulogu u promociji sektorskog socijalnog dijaloga. Pored toga, kao što je ranije rečeno, postoji potreba za unapređenjem kapaciteta učesnika i u sektorskom i u nacionalnom socijalnom dijalogu. Trebalo bi inicirati uspostavljanje polazne tačke, a osnova bi bili stvarni podaci i dostupna statistika, sa ciljem dobijanja sveobuhvatnog pregleda stanja ekonomije i određenog sektora.

2.5.3. Rumunija

Intervjui sprovedeni u rumunskom bankarskom sektoru naglasili su da od 2010. godine u Rumuniji više ne postoji nijedan kolektivni ugovor o radu na nacionalnom nivou. Pokušaji pregovaranja o tripartitnom sporazumu, koje su pokrenule sindikalne konfederacije u poslednjih 15 godina, bili su prilično slabi. Svi predstavnici poslodavaca u bankarskom sektoru intervjuisani za potrebe ove studije smatraju socijalni dijalog na sektorskom nivou važnijim nego na nacionalnom nivou. Oni veruju da bi reprezentativni socijalni partneri na sektorskom nivou trebalo da imaju više prostora za manevar u pregovorima o pitanjima koja se tiču radnih odnosa u njihovom sektoru. Pored toga, radno zakonodavstvo u Rumuniji je već veoma detaljno, ostavljajući malo tema o kojima bi se moglo kolektivno pregovarati na nacionalnom nivou između socijalnih partnera. Predstavnici sindikata se ne slažu sa ovim stavom. Oni smatraju da je socijalni dijalog na nacionalnom nivou važan i da bi potpisivanje kolektivnog ugovora na ovom nivou bilo pogodno, kao osnova za kolektivno pregovaranje na nivou sektora i jedinice.

Kao i u slučaju bankarskog sektora, ispitanici u sektoru energetike iznose različite perspektive o odnosu između nacionalnog i sektorskog socijalnog dijaloga, u zavisnosti od dela koji predstavljaju. Kolektivni ugovor na nacionalnom nivou predstavnici sindikata vide kao važnu osnovu koja bi mogla da utvrdi minimalna prava za sve zaposlene i stimuliše sektorske pregovore. Perspektiva poslodavaca je drugačija. Neki od ispitanika tvrde da bi minimalistički

nacionalni ugovor, zasnovan na opštim principima, mogao da pruži polaznu tačku za detaljnije pregovore na sektorskom i jediničnom nivou, stvarajući koherentnu hijerarhiju. Međutim, većina smatra da je ova vrsta ugovora malo verovatna u Rumuniji zbog različitih interesa sindikata, poslodavaca i vlade. Vlada i poslodavci ne bi podržali nacionalni kolektivni ugovor, jer bi to smanjilo fleksibilnost u upravljanju tržištem rada i dalo veću moć sindikatima. Pored toga, velike kompanije u sektoru energetike imaju većinski državni kapital, a svako povećanje troškova povezano sa dodatnim pravima za zaposlene, uspostavljenim putem nacionalnog kolektivnog ugovora, imalo bi implikacije na državni budžet.

Sektorski pregovori se smatraju odgovarajućim okvirom za rešavanje pitanja specifičnih za industriju. Međutim, oni su ograničeni fragmentacijom sindikata i poteškoćama u stvaranju jedinstvenog okvira koji se primenjuje na kompanije sa različitim ekonomskim situacijama. Mnogi ispitanici smatraju da su pregovori kod poslodavca najefikasniji, jer omogućavaju detaljno prilagođavanje lokalnim uslovima. Nacionalni ili sektorski ugovori se doživljavaju kao previše opšti ili teški za sprovođenje.

2.5.4. Srbija

Na osnovu rezimea intervju iz Srbije, može se reći da je u Republici Srbiji Socijalno-ekonomski savet nadležan za donošenje odluka o minimalnoj zaradi i to je učinio samo dva puta u poslednjih 10 godina, 2018. i 2024. godine. Odluku o minimalnoj zaradi obično je donosila vlada, jer je država i dalje najveći poslodavac, a minimalna zarada je važna budžetska stavka. Pregovori o usvajanju opšteg kolektivnog ugovora počeli su krajem 2024. godine, što bi svakako podiglo nacionalni socijalni dijalog na viši nivo, a njegovo zaključivanje bi pomoglo u borbi protiv nelojalne konkurencije i „sive ekonomije“, kao i uspostavljanju „jednakih uslova za sve privredne subjekte koji posluju u Srbiji.

2.5.5. Slovačka

U Slovačkoj je sektorski socijalni dijalog usko povezan sa nacionalnim socijalnim dijalogom, pri čemu sporazumi postignuti na nacionalnom nivou, kao što su minimalna zarada ili radno vreme, značajno utiču na mogućnosti sektorskih pregovora. Odnos između sektorskog i nacionalnog socijalnog dijaloga nije uvek optimalno strukturiran. Prema ispitanicima, državne intervencije, poput prekomernog povećanja minimalne zarade ili zakonskih promena napravljenih bez konsultacija sa sektorskim akterima, sužavaju prostor za pojedinačne sektorske sporazume. Povećanje minimalne zarade na državnom nivou povećava troškove poslodavaca i paradoksalno izaziva disproporcije između zaposlenih u javnom i privatnom sektoru. U Slovačkoj je nizak procenat ljudi koji rade za minimalnu zaradu, a čak i unutar te grupe, značajan deo verovatno radi zvanično za minimalnu zaradu, dok ostatak posluje u neformalnoj ekonomiji.

Minimalna zarada se smatra alatom politizacije, povećavajući troškove za poslodavce i ograničavajući njihovu fleksibilnost u određivanju zarada prema sektorskim potrebama. Poslodavci bi više voleli veću slobodu u odlučivanju o zaradama za pozicije sa niskom dodatnom vrednošću. Isto važi i za radno vreme. Prema mišljenju ispitanika, zaposleni su zainteresovani da rade duže sate, ali postoje pravila koja to ograničavaju.

Trenutna struktura sistema tripartitnog socijalnog dijaloga smatra se neefikasnom, jer često ne dozvoljava svim zainteresovanim stranama da izraze svoje stavove o planiranim merama. Tripartitni proces ne prati uvek odgovarajuće procedure pregovaranja. Primer je takozvani konsolidacioni paket, koji je vlada pripremila i odobrila bez ikakve diskusije sa socijalnim partnerima. Neka preduzeća, posebno manja, nemaju dovoljno prostora za učešće u pregovorima, a odluke se donose bez njihovog učešća. Ovo se odnosi na trenutni okvir zakona o proširenju kolektivnih ugovora višeg nivoa. Bez znanja svih članova datog sektora, definiše se obavezujuće obaveze za sva preduzeća, što se smatra nepravednim, jer je to „odluka o njima bez njih“. Na ovaj način im se nameću uslovi na koje ne mogu da odgovore, a moraju da ih obezbede/ispune.

2.5.6. Slovenija

Pošto je u Sloveniji sektorski socijalni dijalog samo nastavak nacionalnog, od ključne je važnosti za sektore šta se usvoji na nacionalnom nivou, jer mogu pregovarati na sektorskom nivou samo u okviru onoga što je već postavljeno u nacionalnom okviru. Skoro svi ispitanici su potvrdili da tripartitni sporazumi i socijalni dijalog na nacionalnom nivou imaju veliki uticaj na prostor za manevar u sektorskim pregovorima, jer mogu značajno ometati okvir za pregovore na sektorskom nivou (npr. o minimalnim zaradama, Zakonu o radnom vremenu, poreskom tretmanu naknada troškova rada – troškovi prevoza do posla, subvencije za obroke itd.) ili ograničiti prostor za manevar u sektorskom pregovaranju (jedan ispitanik je izjavio da su im „vezane“ ruke u sektorima i da je veoma teško pregovarati, jer je to određeno na nacionalnom nivou). Često nacionalni socijalni dijalog (ili čak usvajanje mera bez tripartitnog dijaloga) diktira pregovore u industriji i stavlja stranu poslodavca u nepovoljan položaj. Jedan ispitanik je istakao da sektorsko kolektivno pregovaranje gubi na značaju i ulozi (npr. minimalna zarada više nije regulisana sektorskim sporazumom),

a u sektorskim pregovorima socijalni partneri govore samo o najnižoj osnovnoj zaradi. Stoga se težina sektorskog kolektivnog pregovaranja gubi u poređenju sa nacionalnom. Međutim, tripartitni sporazumi često postavljaju nerealne osnove, što komplikuje industrijske pregovore zbog preterano visokih očekivanja. Ova situacija dodatno smanjuje konkurentnost sektora s jedne strane i stvara nestimulativnu sredinu za privlačenje stručnog kadra s druge strane. Jedan ispitanik je istakao da ako već postoji okvir na nacionalnom nivou ili se pojavi nepoverenje, onda se to prenosi na sektorski nivo.

Sindikati žele da koordinišu samo tarifu (veći godišnji odmor i povećanje minimalnog osnovnog dohotka), sve ostalo nije otvoreno za diskusiju. Pored toga, pregovori sa sindikatima su takođe veoma teški i ograničeni, jer je minimalna zarada određena zakonom i nije dozvoljeno ići ispod nje, a sindikati uglavnom uvek žele više, jer sektorski pregovori mogu, tamo gde postoji potreba ili interes, da obezbede povoljnije uslove za radnike.

Nakon što se usvoji zakon o minimalnoj zaradi, socijalni partneri pokušavaju da izvrše pritisak na ministra rada koji usvaja minimalnu zaradu. Problem za kompanije je što su im mogućnosti pregovora veoma ograničene, jer moraju da pripreme svoje poslovne planove u novembru/decembru, dok ministar rada odlučuje o minimalnoj zaradi tek u januaru naredne godine.

Vredi napomenuti da, što se tiče minimalne zarade i radnog vremena, kada su se diskusije vodile na nacionalnom nivou u Ekonomsko-socijalnom savetu, pregovarači su imali samo nekoliko dana za diskusiju, a materijal je takođe bio „poverljiv“, tako da su spoljne konsultacije takođe bile nemoguće. Stoga bi poslodavci želeli da imaju sveobuhvatnije i blagovremenije informacije o pravcu diskusija o pitanjima koja su pripremljena dugo vremena. Nažalost, često se dešava da se pred socijalne partnere samo stavi neko pitanje i oni nemaju dovoljno vremena za razmišljanje o njemu (čak ni na nacionalnom nivou). Bilo bi poželjno da se organizuje neka dodatna diskusija sa strane poslodavaca na nacionalnom nivou, ako bi to uopšte bilo moguće i ako bi bilo dovoljno vremena.

Pošto se pitanja uglavnom razmatrana na nacionalnom nivou, onda ih je potrebno dalje utvrditi ili razraditi na sektorskom nivou. Kao primer, naveli su pravo na isključivanje, koje je zakonski propisano na nacionalnom nivou za sve podjednako, a detalje o tome kako će neko to zapravo sprovesti moraju utvrditi kompanije u svojim korporativnim kolektivnim ugovorima, a ako ih nemaju, zavise od zakona i onoga što je predviđeno kolektivnim ugovorom sektora. Međutim, tu nastaje izazov, jer kolektivni ugovor sektora do danas još uvek jasno ne dogovara pravila o pravu na isključivanje.

2.6. Oblasti regulative o radnim odnosima koje bi se mogle poboljšati sektorskim kolektivnim ugovorom

Prema opštem mišljenju u Crnoj Gori, ključno je da se teme sektorskog socijalnog dijaloga unaprede i da postoji mnogo oblasti koje bi trebalo uvesti kao nove teme u njemu. Opšti zaključak iz slovačkih intervjuja je da bi regulaciju radnih odnosa trebalo više prepustiti sektorskom nivou nego državi, jer preterana regulacija kroz zakone smanjuje fleksibilnost i atraktivnost sektorskih sporazuma. U Slovačkoj je regulacija veoma stroga, pa je teško pregovarati o nečemu iznad tog nivoa na sektorskom nivou.

Neka opšta slovenačka mišljenja su prilično ekstremna. Tri ispitanika su izjavila da su već obuhvatili sve faktore vezane za pregovore i da nema ničega što bi sektorski kolektivni ugovor mogao poboljšati. Štaviše, jedan ispitanik je naglasio da bi sa aspekta poslodavaca i kadrova bilo najrazumnije ukinuti bilo kakve kolektivne ugovore. Već je jasno da kolektivno pregovaranje ionako nije efikasno, ili zakonodavac ne uzima u obzir mišljenje pregovarača (primeri su Zakon o evidenciji radnog vremena, izmene u oblasti regulative oporezivanja rada itd.). Drugi ispitanik je rekao da bi bilo poželjno što manje dodatne regulative u sektorskom kolektivnom ugovoru. Ono što je regulisano na nacionalnom nivou trebalo bi da bude regulisano samo tamo i ne bi trebalo da se dodatno uređuje u kolektivnom ugovoru. U Sloveniji se standard sipa odozgo na dole sa sve većim pravima na nižem nivou. Socijalni partneri nemaju nikakvu slobodu u sektoru jer trenutni sistem propisuje univerzalna prava odozgo na dole. Sa sektorskim sporazumima se može samo poboljšati/povećati ono što je već određeno na višem nivou, pa je problem ako je na nacionalnom nivou određeno previše (ili previše visoko). To izuzetno otežava sprovođenje bilo čega (naravno, mogući su izuzeci, naročito tamo gde je nivo poverenja dovoljno visok).

Prema ispitanicima, teme i pravne institucije koje se predlažu za regulisanje u sektorskom kolektivnom ugovoru:

2.6.1. Obrazovanje, stručna obuka

U nekoliko sektora u Mađarskoj bi se regulisanje obrazovanja i stručnog osposobljavanja na nivou sektora smatralo važnim. Obuka je posebno važna u pogledu vrsta veština koje će radnicima biti potrebne u sektoru u narednim godinama. To uključuje i kako će se radna mesta transformisati digitalizacijom. Robotizacija i veštačka inteligencija će imati uticaj na mnoga radna mesta. U ugostiteljstvu, ovo je uključivalo svestan razvoj veština – imajući u vidu potrebe budućnosti. Poseban problem u mašinskoj industriji je to što mnogi radnici napuštaju posao nakon završetka perioda obrazovanja i obuke kod poslodavca. Stoga bi bilo korisno, na primer, imati odredbu u sektorskom kolektivnom

ugovoru kojom se navodi koliko novi poslodavac mora da plati poslodavcu koji je obučio zaposlenog za dati kurs obuke.

Prema ispitanicima u Srbiji, obuka je posebno važna u transportnom sektoru, na poziciji dispečera. Na primer, vozač kamiona koji ide na dugo putovanje komunicira sa svojim dispečerima, i ako je takva komunikacija loše osmišljena, nivo zadovoljstva vozača poslom znatno opada. Dispečeri bi trebalo da budu obučeni da pruže podršku vozačima koji voze na dugim putovanjima. Ovo su više organizacioni nego pravni problemi i čini se da se mogu rešiti uz minimalne finansijske troškove, a mogli bi biti i predmet kolektivnog ugovora koji bi obezbedio pravo na obuku dispečera. Po mišljenju ispitanika koji predstavljaju rumunske poslodavce, oblasti koje bi se mogle poboljšati (u poređenju sa važećim zakonodavstvom) uključivanjem na dnevni red sektorskog socijalnog dijaloga u bankarskom sektoru su: obrazovanje i obuka, standardi zanimanja i kvalifikacije. Još jedna dimenzija ove teme su automatizacija i robotizacija. U rumunskom sektoru energetike donose koristi u efikasnosti i troškovima, ali stvaraju izazove u smislu smanjenja broja radnih mesta i potrebe za stručnom prekvalifikacijom. Kolektivno pregovaranje trebalo bi da se razvije tako da uključi obuku i razvoj zaposlenih, čime bi se garantovao održivi prelazak na nove tehnološke zahteve. Za sada, u kolektivnom pregovaranju kod poslodavca, sindikati se u pregovorima bave pitanjem smanjenja obima radne snage, ali ove diskusije su obično kratkoročno orijentisane umesto da se fokusiraju na buduću obuku zaposlenih kako bi oni mogli da se ponovo prilagode novim realnostima na radnom mestu. Prema mišljenju Slovačke, slično kao i u prethodnim zemljama, važne teme uključuju stručno i celoživotno učenje. Podržavanje celoživotnog učenja je takođe ključno kako bi se pomoglo zaposlenima da prate tehnološki razvoj. Obrazovni programi treba da budu dostupni na dobrovoljnoj osnovi i da uključuju podršku države. Prema slovenačkom mišljenju, bilo bi neophodno ojačati obrazovanje i sticanje odgovarajućih kvalifikacija. Uključiti teme kao što su stručno osposobljavanje, mentorstvo (proces u kojem iskusni radnici prenose svoja znanja, veštine i iskustvo na manje iskusne, sa ciljem njihovog profesionalnog i ličnog razvoja) i poboljšanje uslova rada, kako bi se povećala atraktivnost profesije i dugoročni razvoj sektora mentorstva.

2.6.2. Fleksibilniji uslovi rada – Radno vreme

Prema mađarskim sagovornicima, u ugostiteljstvu i građevinarstvu radno vreme bi bilo ključno pitanje sektorskog kolektivnog ugovora. U ugostiteljstvu je najvažnija regulativa o vanrednom radnom vremenu. U građevinskom sektoru kolektivni ugovor bi doprineo fleksibilnijim uslovima rada. Kao deo toga, jednogodišnja „banka radnog vremena“ i, kao u Austriji i Nemačkoj, jednogodišnji obračunski period zarada (*Arbeitszeitkonto*) bi bili primenjeni. Tokom godine poslodavci nisu uvek u mogućnosti da ponude rad, ali radnicima moraju da isplate mesečne zarade. Takva banka radnog vremena može da prati fluktuacije u narudžbinama, ali to se može regulisati samo kolektivni ugovor prema Zakonu o radu.

Slovačko mišljenje se takođe odnosi na ovu mogućnost. Jedan od prioriteta je da se poveća fleksibilnost radnog vremena, što odgovara potrebama različitih grupa zaposlenih i zahtevima mlađe generacije.

Srpski stav ističe važnost sektorskog kolektivnog pregovaranja o uređenju radnog vremena iz dva ugla. U svakom budućem kolektivnom ugovoru treba obratiti pažnju na efikasniju raspodelu radnih sati, tj. omogućiti fleksibilno radno vreme, kao i usklađivanje profesionalnih i porodičnih obaveza. Pored toga, posebno je važno pitanje ograničenja prekovremenog rada, što je vrlo aktuelno za privatne prevoznike koji često voze više od zakonom dozvoljenih sati, bez prava na pauzu i topli obrok. Ovo se posebno odnosi na drumski prevoz putnika, ali i na avionski sa prekovremenim satima leta pilota, što predstavlja potencijalnu opasnost po njih i po putnike.

U Crnoj Gori se takođe smatra da je regulacija radnog vremena važna tema sektorskog kolektivnog ugovora. Posebno je važna organizacija radnog vremena, što bi trebalo pregovarati na sektorskom nivou. Prema slovenačkom mišljenju, regulacija radnog vremena je važna oblast (sektori bi mogli da bolje uređuju odmore i odsustva sa posla, privremeno čekanje na rad i sezonske promene, godišnje odmore i druga prava).

2.6.3. Bezbednost i zdravlje na radu

U Mađarskoj, sa posebnom pažnjom na opasne uslove rada, hemijska industrija bi smatrala važnim da reguliše određene uslove zdravlja i bezbednosti u sektorskom kolektivnom ugovoru. Prema mišljenju srpskih ispitanika, takođe je važno u sektoru transporta regulisati zdravlje i bezbednost u sektorskom kolektivnom ugovoru. Naglašeno je da je potrebno više raditi na zadovoljstvu vozača, koje se može povećati ako poslodavac posveti više vremena osiguravanju da se vozači osećaju cenjenijim prilikom obavljanja ovih poslova. Poseban problem je izolacija, gde vozači provode mnogo vremena sami na putu.

Uspostavljanje standarda za uslove rada prilagođenih specifičnostima sektora je važno, kao što su pravila bezbednosti i zdravlja na radu (BZR), potrebna oprema ili regulisano radno vreme za određene opasne aktivnosti

Prema rumunskim ispitanicima, slično prethodnim, uspostavljanje standarda za uslove rada prilagođenih specifičnostima sektora, kao što su pravila bezbednosti i zdravlja na radu (BZR), potrebna oprema ili regulisano radno

vreme za određene opasne aktivnosti je važno. Ovome se pridružuju i mišljenja Crne Gore i Slovačke: bezbednost i zdravlje na radu trebalo bi više uključiti u sektorsko kolektivno pregovaranje, imajući u vidu da se i ova tema razlikuje od sektora do sektora i da je jasno da će pregovaranje na sektorskom nivou dati bolje rezultate.

2.6.4. Veštačka inteligencija

Prema ispitanicima u Crnoj Gori, veštačka inteligencija i njen uticaj na poslodavce i zaposlene je vrlo aktuelna tema u mnogim evropskim zemljama, ali još nije dovoljno prepoznata u Crnoj Gori. Trebalo bi da bude jedna od ključnih tema, imajući u vidu da će promeniti rad svakog poslodavca, poslovne modele i potencijalno uticati na broj zaposlenih.

2.6.5. Naknade i beneficije vezane za radni odnos

Prema slovačkom mišljenju, poslodavci bi trebalo da teže stvaranju i odobravanju beneficija koje zadovoljavaju potrebe svih u dijalogu sa sindikatima (zaposlenima). Prilikom osmišljavanja beneficija koje će poslodavac ponuditi, važno je da ne podržavaju samo jednu grupu već sve.

Prema slovenačkim ispitanicima, važni bi bili model zarada, oblici nagrađivanja, bolja zakonska regulativa propisa koji predviđaju podsticaje i naknade (oporezivanje ovih nagrada u Sloveniji je previsoko; na strani zakonodavca, ovo bi se moglo rešiti „poreskim ograničenjem“, koje bi određivalo maksimalni iznos doprinosa). Pored toga, radni staž i prava koja iz toga proizilaze mogla bi se pravno bolje formalno rešiti u kolektivnom ugovoru (metalna industrija). Bilo bi važno nagraditi lojalnost zaposlenih (promene poslodavaca su mnogo češće, milenijalci su već fundamentalno skloniji tome, a to ubija kontinuitet u kompanijama).

2.6.6. Ostale predložene teme

Rumunski ispitanici sugerišu da bi sektorski kolektivni ugovori mogli da regulišu: organizaciju rada na daljinu, borbu protiv uznemiravanja i promociju inkluzije na radnom mestu. Garantovanje minimalnih prava kao što su socijalna zaštita, nediskriminacija, ravnopravnost u zaradama i drugi opšti principi radi obezbeđivanja pravednog tretmana zaposlenih takođe bi mogle biti teme na dnevnom redu kolektivnog pregovaranja u sektoru energetike.

Prema crnogorskim ispitanicima, teme sektorskog kolektivnog ugovora/pregovora trebalo bi da uključuju:

- Klimatske promene, posebno za neke specifične sektore. Ipak, ova tema nije uključena ni u jedan sektor, a trebalo bi, imajući u vidu budući uticaj na sektore.
- Zaštita podataka trebalo bi da bude jedna od tema o kojima se razgovara na sektorskom nivou, kao jedna od oblasti koje Crna Gora treba da poboljša.
- Zelena tranzicija trebalo bi da bude jedna od tema u sektorskom pregovaranju, zbog važnosti i svih zadataka koji čekaju crnogorsku ekonomiju u ovom kontekstu, posebno u procesu pristupanja EU.

Prema slovačkom mišljenju, sektorski dijalog bi bio važan za smanjenje fluktuacije zaposlenih. Sektorski sporazumi trebalo bi da se bave i temama poput priznavanja seniorizma zaposlenih radi smanjenja fluktuacije.

Slovenački predlog:

- sistematski sprečiti proizvoljne odlaske radnika bez uzimanja u obzir otkaznog roka,
- mogućnosti za probni rad zaposlenih (probni rok treba još više pojednostaviti), premeštanje na drugi posao/radno mesto u okviru trenutnog poslodavca,
- bolje definisanje deficitarnih zanimanja, regulisanje sezonskog zapošljavanja stranaca (zbog nedostatka kvalifikovanog osoblja u ugostiteljstvu i hotelima, tekstilnoj industriji), proces zapošljavanja treba olakšati jednostavnijim i bržim uslovima, sektori bi se mogli brže prilagoditi promenama ili potrebama tržišta, potrebni su im sezonski radnici (3-5 meseci), što čini jednogodišnje ograničenje za sezonski rad predugim.

2.7. Regulacija minimalne zarade

2.7.1. Prema rečima bivšeg mađarskog ministra rada, minimalna zarada ne utiče podjednako na sve sektore. Tamo gde su zarade visoke, minimalna zarada ne pravi veliku razliku. Ali sistem zarada može i dalje biti potreban tamo, a to bi zahtevalo pregovore. Vlada nema obavezujuću ulogu u ovome, ali bi bila potrebna njena politička podrška (odobrenje).

U Mađarskoj postoje različita mišljenja među sektorima, a u jednom slučaju čak i unutar sektora. Građevinska industrija smatra da nema potrebe za regulisanjem minimalne zarade na nivou sektora. To je takođe suština intervjua u sektoru hemije, organizacija poslodavaca ne smatra opravdanim regulisanje minimalne zarade u sektorskom

sporazumu, s obzirom na pozitivno odstupanje od nacionalnog nivoa. Drugačije mišljenje poslodavaca unutar sektora: pošto je industrija manje atraktivna na tržištu rada (npr. četiri smene sa opasnim materijama), niko neće raditi u hemijskoj industriji za nacionalnu minimalnu zaradu. Viša minimalna zarada za sektor bi takođe mogla pomoći u rešavanju problema nedostatka radne snage u sektoru.

Po mišljenju poslodavaca u mašinskom sektoru, postoji jasna potreba za minimalnom zaradom u ovom sektoru, jer radnici u ovom sektoru predstavljaju i do tri puta veću društvenu vrednost u poređenju sa radnicima u, na primer, sektoru usluga (turizam, ugostiteljstvo, hotelijerstvo) ili povremenim sezonskim radovima. U sektoru ugostiteljstva, kolektivno pregovaranje o sektorskoj minimalnoj zaradi se u principu podržava, ali se u praksi smatra problematičnim. Kao razlog navedena je „siva ekonomija“, gde se zarade delimično isplaćuju nezakonito. Samo „izbeljivanjem“ sistema mogao bi se postići napredak. Vođa sindikata sektora industrije gasa rekao je da, iako je nivo zarada u sektoru viši od nacionalne minimalne zarade, postoji velika razlika u zaradama između istočnih i zapadnih delova zemlje i između glavnog grada i njegove okoline. O tome treba razgovarati na sektorskom nivou.

U nekim intervjuima, posledica koja se smatra problematičnom: sektorska minimalna zarada može izazvati tenzije među sektorima, uglavnom zato što se postavlja pitanje šta je osnova za diferencijaciju među sektorima.

2.7.2. Većina ispitanika iz rumunskih banaka smatra da bi minimalna zarada trebalo da se pregovara na nivou sektora, jer svaki sektor ima svoje specifičnosti. Minimalna zarada je uvedena u kolektivni ugovor o kome se pregovara na nivou bankarske jedinice, na zahtev sindikata, ali i da bi se pokazalo da je bankarski sektor sektor u kojem se ceni rad mlađih zaposlenih.

Rumunski stav je sličan srpskom. Perspektiva ispitanika o određivanju minimalne zarade, na nacionalnom ili sektorskom nivou, varira, ali većina podržava sektorski pristup iz sledećih razloga:

- Nacionalna minimalna zarada se smatra nedovoljnom za složene sektore, kao što je energetika, gde rad zahteva visoke kvalifikacije. Na primer, kvalifikovani električar ne bi prihvatio nacionalnu minimalnu zaradu. Stoga bi određivanje minimalne zarade po sektoru putem kolektivnog pregovaranja uzelo u obzir složenost posla i zahteve tržišta rada u tom sektoru, ali i specifičnosti i ekonomska ograničenja sektora.
- Određivanje sektorske minimalne zarade smatra se pravednijim i efikasnijim za složene industrije kao što je energetika. Međutim, ovaj model bi trebalo da funkcioniše paralelno sa nacionalnom minimalnom zaradom, koja obezbeđuje osnovni standard za sve industrije i bori se protiv sive ekonomije. Sektorsko kolektivno pregovaranje je neophodno za prilagođavanje zarada ekonomskoj realnosti svakog sektora.

2.7.3. U rezimeu srpskih intervjuja takođe se očekuju pozitivni efekti od sektorske minimalne zarade. Zaključivanje sektorskog kolektivnog ugovora imalo bi smisla u smislu uspostavljanja jednakih uslova za sve učesnike na domaćem tržištu. Kompanije koje već rade za strane kompanije mogle bi pomoći prenošenjem svojih praksi i stečenog znanja u kolektivne ugovore, ali onda postoji opasnost da bi veliki deo privrede, koji čine mala i srednja preduzeća u ovoj oblasti, bio isključen jer ne bi bili sposobni da usvoje prakse velikih kompanija. Takođe treba imati na umu da bi se sektorski kolektivni ugovor primenjivao na sve učesnike koji obavljaju transport na teritoriji Republike Srbije, što bi smanjilo uticaj nelojalne konkurencije. Naravno, sve ovo pod uslovom da postoji adekvatan sistem nadzora i kontrole od strane države, ali i od strane potpisnika tog kolektivnog ugovora nad njegovom primenom. Ovo je posebno važno zbog nedostatka radne snage, posebno u slučaju profesionalnih vozača, što je postalo toliko alarmantan problem da utiče na funkcionisanje cele privrede uopšte.

2.7.4. Prema ispitanicima u Crnoj Gori, stavovi su slični onima iz Srbije i Rumunije. Na pitanje o minimalnoj zaradi, učesnici su naveli da se odluka o tome donosi na nacionalnom nivou (prema Zakonu o radu, predlozi su 600 i 800 evra kao minimalne zarade), ali da bi u nekim sektorima, kao što su turizam i transport, bilo korisno pregovarati o minimalnoj zaradi na sektorskom nivou, imajući u vidu karakteristike tih sektora. Takođe smatraju da bi to moglo doprineti boljoj poziciji radnika i pomoći u zadržavanju i privlačenju većeg broja radnika u tim sektorima.

2.7.5. Slovačko mišljenje je raznoliko. Neki ispitanici smatraju da je institut minimalne zarade nepotreban i da komplikuje pregovore, dok ga drugi smatraju važnim alatom koji bi trebalo da ostane na snazi. Većina ispitanika smatra da je nacionalna regulativa minimalne zarade dovoljna i da bi trebalo da ostane čvrst temelj za sektorsko kolektivno pregovaranje. Sektorska regulativa minimalnih zarada mogla bi da bude prikladna u specifičnim slučajevima, kao što su fizički zahtevni poslovi, gde bi zarade odražavale povećane zahteve (npr. buka, izloženost hemikalijama itd.), ili gde bi se nudile beneficije poput dodatnih dana odmora. U skladu sa nekim mađarskim mišljenjima, neki upozoravaju da bi uvođenje sektorskih minimalnih zarada moglo stvoriti tenzije, na primer, u subjektivnoj proceni težine posla ili

u vezi sa razlikama između sektora (npr. IT i bankarstvo sa visokim zaradama u poređenju sa drugim industrijama). Takva regulativa bi takođe mogla uticati na interesovanje mladih za studiranje određenih sektora ako bi se pojavila „etiketa“ niskih zarada. Nacionalna minimalna zarada se smatra tradicionalnim i efikasnim alatom koji promovise jednake zarade bez regionalnih razlika. Međutim, neki ukazuju na potrebu za većom fleksibilnošću kako bi poslodavci mogli da se prilagode ekonomskim uslovima i povećaju zarade u skladu sa svojim mogućnostima.

2.7.6. U Sloveniji, minimalna zarada je utvrđena nacionalnim zakonom i godišnje je utvrđuje ministar rada na osnovu različitih pokazatelja. Ovde nema socijalnog dijaloga, jer preovladava odluka ministra rada. Ovo je veliki uspeh za sindikate, ali nema smisla za poslovanje ili razvoj zemlje. Međutim, sektorski kolektivni ugovori i NOP-ovi (najniža osnovna zarada) dugo ne igraju nikakvu ulogu u utvrđivanju minimalne zarade ili utvrđivanju sistema zarada. Poslodavci su stoga taoci sistema (utvrđivanja nacionalne minimalne zarade), sporazuma koji se ne može pregovarati i jednostrano se utvrđuje.

Veliki broj ispitanika je izjavio da bi politika zarada trebalo da bude regulisana na sektorskom nivou i da bi dijalog na sektorskom nivou trebalo da zameni nacionalni nivo. Zakon o nacionalnoj minimalnoj zaradi ne uzima u obzir specifičnosti pojedinačnih sektora. Postoje značajne razlike između sektora i različite okolnosti koje utiču na utvrđivanje zarada. Sektorska regulacija politike zarada bi verovatno omogućila veću fleksibilnost i pravednije modele plaćanja unutar sektora. Sa većom fleksibilnošću u sektorskim pregovorima, za različite sektore koji su različito „privlačni“ za radnike mogli bi da budu obezbeđeni ravnopravniji uslovi. Istovremeno, takva regulacija može doprineti stabilnosti industrije i predvidljivijem okruženju. Pored toga, takva regulacija doprinosi efikasnijem rešavanju specifičnih izazova na tržištu rada sa kojima se suočavaju različiti sektori. Svaki sektor najbolje zna šta može da toleriše i o čemu može da pregovara. Pojedinačni detalji politike zarada trebalo bi da budu regulisani i sektorskim kolektivnim ugovorima ili čak korporativnim kolektivnim ugovorima. Postojala bi potreba za većom sektorskom regulacijom dodataka na zaradu u zavisnosti od specifičnih uslova rada u pojedinačnim industrijama. Svakako, međutim, to bi stvorilo tenzije između sektora, jer je konkurentnost, na primer, tekstilnog sektora, neuporediva sa visokotehnološkim sektorima, kao i drugim prerađivačkim sektorima.

Međutim, identično drugim državama koje su učestvovalе u istraživanju, više od trećine ispitanika izrazilo je suprotno mišljenje. Jedan ispitanik smatra da regulacija minimalne zarade na nacionalnom nivou ima širok konsenzus u društvu i da je kao takva prikladna, dok su dva ispitanika istakla da je režim minimalne zarade na nacionalnom nivou dovoljan, jer svim sektorima pruža istu početnu tačku na tržištu rada. Još jedan ispitanik ne želi da se dobije novi nivo pored nacionalnog nivoa i minimalne zarade jer bi to samo značilo dodavanje novih opterećenja postojećem. Jedan od ispitanika je istakao da politika zarada na nivou sektora nema smisla i da poslodavci ne koriste ove zastarele tarifne klase koje se ne ažuriraju. Sa stanovišta kompanije, rekao je jedan predstavnik, dovoljno je regulisati minimalnu zaradu na nacionalnom nivou (ovaj poslodavac nema sindikat unutar kompanije, tako da može slobodno formirati tarifne klase). Jedan ispitanik je predložio da se umesto određivanja minimalne zarade mesečno, ona određuje po satu.

Jedan ispitanik je istakao da se previše govori o minimalnoj zaradi, ali da su i drugi elementi radnog odnosa podjednako važni (odmor, pauze na radu, dodatno osiguranje, rad od kuće, regulisani uslovi rada itd.).

2.8. Sektorske minimalne zarade kao alat za sprečavanje privlačenja zaposlenih

2.8.1. Bivši mađarski ministar rada izjavio je da ne bi bilo korisno samo postići dogovor o minimalnoj zaradi na sektorskom nivou, što bi ujedno umanjilo „privlačenje“ zaposlenih kod drugog poslodavca, već bi bio potreban sveobuhvatan sistem pregovora o zaradama. Ipak, zarade nisu jedini razlog zbog kojeg radnici prelaze u druge firme. Na primer, radno okruženje prilagođeno porodici ili radno vreme takođe su faktori koji motivišu ljude da promene posao.

Mađarska mišljenja su podeljena, na osnovu intervju sa sektorom. „Slogan“ građevinske industrije je: ne sprečavajte radnike koji su privučeni da pređu u drugu firmu, to je deo normalne konkurencije. U ovoj industriji nemaju načina da spreče privlačenje radnika. U mašinskom sektoru se predlaže da, ako je radnik prošao obuku kod poslodavca, novi poslodavac radnika treba da plati troškove obuke prethodnom poslodavcu kako bi se sprečilo privlačenje zaposlenih. Unutar sektora hemije, odgovori na ovo pitanje se takođe razlikuju. Jedno mišljenje je da propisi o minimalnoj plati u hemijskoj industriji nisu dobar način za zadržavanje zaposlenih i sprečavanje privlačenja zaposlenih. Zdrava atmosfera u kompaniji, dobri uslovi rada i zarade i druge beneficije mogu osigurati nisku fluktuaciju zaposlenih. Nasuprot tome, drugo mišljenje hemijske industrije je da, ako bi postojala sektorska regulacija minimalne zarade, minimalna zarada bi trebalo da bude postavljena na mnogo višem nivou od nacionalnog, na osnovu specifičnosti sektora. Ovo bi osiguralo da hemijski radnici ne prelaze u druge sektore koje su im povoljniji. Stručnjak za laku industriju je odgovorio da bi

bilo korisno regulisati minimalnu zaradu u sektoru. Regionalna i sektorska regulativa minimalne zarade mogla bi uticati na fenomen pomenut u pitanju.

2.8.2. U Rumuniji takođe postoje suprotstavljena mišljenja u različitim sektorima. Minimalna zarada u celom sektoru ne može sprečiti migraciju zaposlenih u druge sektore ili između poslodavaca u rumunskom bankarskom sektoru, jer oni koji migriraju uglavnom ne dobijaju minimalnu zaradu. Mišljenje u industriji energije, nafte, gasa i energetskog rudarstva je radikalno drugačije od ovoga: sektorska minimalna zarada mogla bi sprečiti nelojalnu konkurenciju između velikih i malih igrača, koji ponekad plaćaju samo nacionalni minimum. Ovo bi standardizovalo troškove rada i smanjilo migraciju zaposlenih između kompanija u istom sektoru.

2.8.3. Delimično u skladu sa mišljenjima drugih zemalja, prema slovačkom stavu, regulisanje sektorskih minimalnih zarada ne smatra se glavnim alatom za sprečavanje fluktuacije zaposlenih između poslodavaca unutar istog sektora. Fluktuacija je prirodna pojava, često pod uticajem ne samo zarada, već i faktora kao što su uslovi rada, mogućnosti za razvoj, kultura kompanije, odgovornost zaposlenih i atraktivnost poslodavca. Uvođenje sektorskih minimalnih zarada bilo bi opravdano samo nakon temeljne ekonomske i socijalne analize. U nekim sektorima, kao što su proizvodnja ili IT, smatra se nepotrebnim jer su zarade znatno iznad proseka. Ključ za rešavanje fluktuacije leži u modernizaciji radnih mesta, podržavanju strateškog upravljanja radnim odnosima i razvoju radnog okruženja. Državne intervencije treba da budu ograničene na obezbeđivanje kvalitetnog obrazovanja, unapređenje kvalifikacija radnika i stvaranje okruženja u kojem pojedinci mogu brzo i lako da se prekvalifikuju i pronađu zaposlenje u drugom sektoru ako je potrebno.

2.8.4. Jedan slovenački ispitanik je naglasio, slično kao i u drugim zemljama, da na slobodnom tržištu poslodavci ne kradu radnike, već radnici, kojima se pruži mogućnost izbora, odlučuju gde će biti zaposleni. Dakle, ovakav način razmišljanja je zastareo. Kompanije moraju da posluju u potpuno različitim delatnostima kako bi privukle i zadržale najbolje kadrove. Poslodavci nemaju nikakve alate iz kolektivnih ugovora i pregovora kada je reč o zaradama, i potpuno su prepušteni konkurentnom tržištu.

Većina ispitanika je izjavila, takođe slično kao i u drugim zemljama, da minimalna zarada nije odgovarajući faktor za sprečavanje „krađe“ radnika u istom sektoru. Kada je stopa zaposlenosti visoka (ili je nezaposlenost niska), minimalna zarada nema apsolutno nikakve veze sa sprečavanjem krađe. Dva ispitanika su dodala da minimalna zarada nije rešenje ni u kom slučaju. Ono što može da reguliše fluktuacije je fleksibilnost u oblasti nagrađivanja. Ko može više da nagradi, može više da ponudi i više da privuče. Kada bi postojao sistem progresivnog oporezivanja bonusa, sistem nagrađivanja bi bolje funkcionisao, jer bi bio bolji (koristan) za radnike. To bi omogućilo uspešnim poslodavcima da bolje nagrađuju svoje zaposlene jer bi to obe strane koštalo mnogo manje. Zaposleni/sindikati bi takođe trebalo da se pobrinu da ovo ne bude opterećeno svim doprinosima i porezom na dohodak. Slično tome, jedan ispitanik je dodao da zadržavanje radnika zavisi od politike plaćanja svake kompanije i onoga što ta kompanija može da priušti. Drugi ispitanik je naglasio da postoji više „krađe“ zaposlenih iz perspektive vansektorskih aktivnosti, jer čak i jednostavna prekvalifikacija omogućava atraktivnije uslove rada za zaposlene u drugim sektorima. Jedan ispitanik je dodao da je „krađu“ radnika nemoguće u potpunosti sprečiti, ali da bi dovoljan broj radnika na tržištu rada mogao da je smanji. Zbog nedostatka kadra, pojavljuju se novi motivi za promenu posla. Na primer, mlađi ljudi brže napuštaju kompaniju zbog veće zarade, ali kada dobiju decu ili osnuju porodicu, postaje veoma važno da žele da budu bliže kući (manje prevoza, manje vremena gubljenja tokom prevoza itd.) i porodici. Iz tog razloga, dosta njih se i vraća u kompaniju.

Ispitanici su istakli da je teško ukrasti radnika koji je pravedno plaćen i koji je svestan da se njegov rad poštuje i ceni kao dodata vrednost u radnom okruženju. Dakle, minimalna zarada na sektorskom nivou ne bi igrala važnu ulogu. Drugi ispitanik je dodao da ovo može biti alat, ali da samo po sebi nije dovoljno. Istovremeno, ekonomski uslovi u industriji generalno ne dozvoljavaju višu minimalnu zaradu od one utvrđene na nacionalnom nivou, tako da se „krađa“ zaposlenih ne može dugoročno sprečiti na ovaj način; utvrđivanje viših sektorskih minimalnih zarada od nacionalnih takođe bi imalo negativne posledice po ceo model zarada u industriji. Nekoliko ispitanika je naglasilo da to zavisi od svakog poslodavca pojedinačno, „krađa“ se može sprečiti drugim merama na preduzetničkom nivou, kao što su radno okruženje, nagrađivanje lojalnosti ili određene pogodnosti, a poslodavci moraju da se pobrinu da radno okruženje bude što atraktivnije za radnika.

Jedan ispitanik je rekao da bi regulacija minimalne zarade na nacionalnom nivou bila prikladna jer svim sektorima pruža jednaku početnu tačku na tržištu rada, ali specifični uslovi rada kao što su radno okruženje, rad u smenama i veliko opterećenje, obezbeđivanje plaćenog odmora, godišnji odmor, fleksibilno radno vreme, pauze u radu, obuka i razvoj karijere, unapređenje, blizina kuće, mogućnost obrazovanja, kako se zaposleni osećaju i kakvu sigurnost i stabilnost radnog okruženja poslodavac može da im pruži itd. uvek imaju veću težinu od same minimalne zarade.

Stoga bi imalo smisla više se fokusirati na dugoročne strategije za poboljšanje uslova rada i mogućnosti za razvoj karijere, što bi moglo doprineti većoj stabilnosti radne snage. Drugi ispitanici su dodali da je minimalna zarada samo osnovni standard koji ne sprečava fluktuacije unutar industrije, u sektoru se gotovo ništa ne može učiniti. Kompanije imaju sopstvene sisteme zarada, koji često prelaze minimalni prag, osim u regionima sa izraženim monopolom poslodavaca. Drugi je dodao da poslodavci mogu sami sebe zaštititi kroz klauzule o zabrani konkurencije (između konkurentskih kompanija unutar sektora) i bolje uslove rada.

2.9. Automatizacija i robotizacija

2.9.1. Mišljenja mađarskih poslodavaca o ulozi robotike i automatizacije po ovom pitanju su podeljena. Prema jednom stavu, robotika i automatizacija nisu realna alternativa jer zahtevaju velika finansijska ulaganja koja trenutno nisu moguća. Drugačije mišljenje dolazi iz sektora hemije, gde se veruje da će automatizacija i robotika restrukturirati svet rada, a takođe su veoma važne i zbog nedostatka radne snage. Uz prekvalifikaciju, ti procesi mogu da doprinesu smanjenju manjka radne snage.

Važni sektorski detalji! U hemijskoj industriji mišljenja su ponovo oprečna. Predstavnici poslodavaca u ovom sektoru smatraju da nema suštinskih promena u načinu razmišljanja kompanija – stabilno i predvidivo regulatorno okruženje (npr. porezi) i faktori koji utiču na konkurentnost i dalje su najvažniji. S druge strane, jedan stručnjak iz sektora predviđa da će poslodavci sve više upoređivati isplativost zapošljavanja robota u odnosu na ljudsku radnu snagu, i da će odgovor zavisiti upravo od takvih kalkulacija. U farmaceutskoj industriji, deo sektora hemije, multinacionalne kompanije uglavnom, premeštaju proizvodnju u Kinu i Indiju, jer su porezi u Evropi, uključujući Mađarsku, postali nepovoljni. Kvalitet i znanje su ih do sada zadržavali, ali je tokom COVID-a Kina uhvatila korak i sada nudi sličan kvalitet po znatno nižim cenama.

Strane multinacionalne kompanije su takođe prisutne u građevinskom sektoru, ali ne mogu da zapošljavaju jeftinije radnike, jer je cena narudžbina ista, pa nemaju veći profit i moraju da plate isto za kvalifikovanog radnika ili inženjera. Uloga robotike raste u mašinskoj industriji, ali kompanije neće napustiti Mađarsku sve dok je zapošljavanje jeftinije i imaju manje problema sa sindikatima i radnicima. U sektoru ugostiteljstva ovo pitanje nije relevantno jer može biti relevantno samo u jednoj oblasti, servisiranju aviona.

Prema intervjuu iz lake industrije, uspon automatizacije i robotike jedan je od ključnih izazova za naredni period. Njena primena dobija na značaju. Multinacionalne kompanije procenjuju isplativost ove vrste investicija. Ako ostvare veći profit, promeniće i način rada. U tom pogledu, važna je odgovarajuća obuka i prekvalifikacija. Stoga, veći naglasak treba staviti na strukture obuke, jer će ljudski resursi biti potrebni u lakoj industriji u Mađarskoj u narednom periodu.

2.9.2. Za razliku od transportnog sektora, gde se smatra da potpuna automatizacija zahteva razvijenu infrastrukturu koja u Srbiji trenutno ne postoji, u sektoru hemije i nemetala tehnološki napredak i robotizacija imaće veliki uticaj, posebno u oblasti upravljanja sistemima. Veruje se da će veštačka inteligencija preuzeti deo administrativnih poslova.

2.9.3. U Crnoj Gori ispitanici nemaju jedinstveno mišljenje o tome da li će širenje automatizacije i robotizacije promeniti percepciju multinacionalnih kompanija koje većinu svog poslovanja obavljaju u srednjoj i istočnoj Evropi zbog nižih troškova rada. Polovina učesnika smatra da se ne razmatra preseljenje, dok druga polovina navodi da će zbog pritiska većih troškova razmotriti tu opciju. Ipak, važno je napomenuti da su u Crnoj Gori većinom prisutna mala preduzeća, pa ova tema ne predstavlja veliki teret.

2.9.4. Prema ispitanicima iz Slovačke, automatizacija i robotizacija transformišu tržište rada, s tim da je njihov uticaj izraženiji u prerađivačkoj industriji nego u maloprodaji. Iako menjaju proizvodne procese, ne očekuje se da će značajno promeniti percepciju multinacionalnih kompanija koje posluju u CEE regionu zbog nižih troškova rada. Automatizacija neće biti potpuna – roboti i digitalni sistemi povećavaju efikasnost, ali i dalje zahtevaju ljudsku kontrolu i održavanje, što povećava potražnju za kvalifikovanom radnom snagom. Zbog toga je ključno ulagati u stručno i celoživotno obrazovanje.

Neki sektori, kao što je ugostiteljstvo, baš kao što je mišljenje Mađara, će dalje nastaviti da se oslanjaju na ljudski rad, dok će pritisak za automatizacijom biti najočigledniji u proizvodnji. U sektoru maloprodaje i usluga, umesto automatizacije, često dolazi do povećanja opterećenja radnika, što može izazvati sagorevanje i naterati radnike da odu radi prelaska na manje zahtevne, iako slabije plaćene, poslove. Da bi se ublažili negativni efekti, biće neophodna je prekvalifikacija radnika i veća promocija tehničkih zanimanja kako bi ona postala privlačnija i kako bi se obezbedila kvalifikovana radna snaga.

2.9.5. U Sloveniji se može steći utisak da se ovaj problem ne smatra zaista hitnim. Nekoliko ispitanika je na to pitanje odgovorilo sa „da“. Troškovi rada i porezi su previsoki u Sloveniji, pa će kompanije uvek tragati za poreski povoljnijim poslovnim okruženjem. Kompanije koje kreiraju odgovarajuće politike poreza na dobit privlače više novih radnih mesta i investicija. Automatizacija može smanjiti značaj troškova rada, ali konkurentnost Slovenije će takođe zavisiti od ulaganja u napredne tehnologije i veštine radne snage. Ono što je dobro kod Slovenije – prema rečima jednog ispitanika – jeste relativno obrazovana radna snaga, naročito dobre jezičke kompetencije, što predstavlja prednost. Međutim, radna snaga je manje dinamična (manja je spremnost na putovanje, preseljenje i fleksibilan, dinamičan rad). Tako Slovenija ne podstiče zdravo radno okruženje, ni za poslodavce, ni za radnike. U Sloveniji su porezi visoki za obe strane, zakonodavstvo je vrlo rigidno, itd. Ipak, treba napomenuti da zemlje u koje se proizvodnja uglavnom seli sada takođe imaju određene veštine i ljude koji su spremni da rade više za manju zaradu (čak i oni sa višim obrazovanjem i stručnijim poslovima). Sama veštačka inteligencija i automatizacija ne znače nužno promenu u tom pravcu.

Nije samo radna snaga odlučujući faktor. Danas mnogi sistemi proizvodnje više nisu radno intenzivni i sele se i bez toga, jer jedan inženjer tamo negde košta znatno manje. U Sloveniji je to dodatni problem zbog visokog oporezivanja zarada u poređenju sa drugim zemljama u regionu – posebno u visokom platnom rangu visoko kvalifikovanih radnika. Međutim, sama mašina košta isto, bez obzira gde se nalazi, tako da veštačka inteligencija i robotika neće biti odlučujući faktori, već treba razmotriti i druge aspekte – kao što su podsticaji za investicije, regulisana birokratija (postupak dobijanja dozvola itd.).

Većina ispitanika je izjavila da automatizacija nije naročito relevantna u nekim industrijama („ne možete preseliti hotel u drugu zemlju zbog nižih troškova rada“). Jedan od ispitanika je naglasio da će automatizacija prvenstveno uticati na administrativne procese, dok se potreba za radnom snagom u sektoru usluga verovatno neće značajno smanjiti. Uz to, jedan od ispitanika je istakao da automatizacija i robotizacija u velikoj meri zamenjuju slabije plaćena radna mesta.

Širenje automatizacije i robotizacije neće značajno promeniti percepciju multinacionalnih kompanija – barem ne još neko vreme – jer će zarade, posebno u Istočnoj Evropi i na Zapadnom Balkanu, još dugo biti niže nego u Sloveniji. S druge strane, i dalje će postojati poslovi koje će, bez obzira na automatizaciju, morati da obavljaju radnici – određeni fizički poslovi u pojedinim sektorima. Jedan od sagovornika je rekao da moramo biti svesni i da je utopijski misliti da su nam potrebni samo poslovi sa visokom dodatnom vrednošću, visokim tehnologijama i razvojem. Proizvodne poslove takođe treba smatrati dostojnim i učiniti ih atraktivnim, jer će uvek biti potrebni. Pošto će zarade u Istočnoj Evropi i na Balkanu i dalje biti niže, i pošto će u isto vreme neke proizvode i procese i dalje morati da obavljaju ljudi, neki procesi će se i dalje odvijati na manje automatizovan način i uz niže zarade, to neće mnogo uticati na tržište rada u Sloveniji. U ovom stadijumu, percepcija se neće promeniti dok ne dođe do stvarnih i opipljivih koristi od automatizacije i robotizacije. U svakom slučaju, nažalost, trošak rada u Sloveniji, naročito za zahtevnije profile, ni na koji način nije konkurentan u poređenju sa drugim zemljama iz šireg regiona. Verovatnije je da će se obim poslovanja u Sloveniji smanjivati zbog preseljenja u zemlje sa povoljnijim poreskim režimima za srednje i visoke zarade.

Jedan od ispitanika je dodao da multinacionalne kompanije već u velikoj meri ne posluju u Centralnoj i Istočnoj Evropi, već van Evropske unije, jer je tamo još „jeftinije“ i uslovi su još povoljniji. To da li će ih robotizacija zaustaviti je upitno, jer na to utiče više faktora, poput troškova rada, troškova energije, različitih fiskalnih podsticaja i subvencija koje pojedine zemlje nude radi privlačenja investicija. Odluka o tome gde će se u budućnosti poslovati zavisice od više faktora – kompanije će birati ono okruženje koje im je celokupno najpovoljnije. Sama robotizacija neće biti odlučujući faktor. Bitno je i da li zemlja ima sličnu kulturu i jezik. Centralna Evropa i Balkan imaju svojih prednosti, ali pre svega to je Evropa, i postoji veća pravna sigurnost nego, na primer, u Africi.

Ipak, Slovenija postaje sve teže poslovno okruženje, jer troškovi rada brzo rastu usled brojnih faktora: visoka minimalna zarada, relativno visoki porezi i doprinosi, nedostatak radne snage, novi nameti na zarade, skuplji studentski rad itd. Trošak rada (zarada za 7,5 sati rada izražena bruto, sa svim doprinosima) u Sloveniji je trenutno neopravdano viši nego u balkanskim zemljama ili Mađarskoj. Tako je udeo troškova rada izuzetno visok, oporezivanje i doprinosi na zarade samo rastu i predstavljaju dodatno opterećenje i demotivirajući faktor i za radnike i za poslodavce. Sve to se umnožava i zato Slovenija nije interesantna za multinacionalke koje imaju mogućnost ili već imaju pogone u drugim zemljama – jer su druge zemlje povoljnije. Slovenija ima iznadprosečne poreze na dohodak, dobit itd., ali još veći problem od samih poreza je nestabilno poresko okruženje. Nepredvidivost je veliki problem, jer se poreski zakoni i tumačenja zakonodavstva od strane FURS-a (Finansijska uprava Republike Slovenije) stalno menjaju. Slovenija nema politiku podsticaja za strane investicije. Novi nameti i rast troškova rada će dodatno umanjiti konkurentnost.

Automatizacija i robotizacija nikada nisu prijatelji zaposlenih i radnika, rekao je jedan ispitanik. Ovde je zadatak prvenstveno na strani poslodavaca da otkriju kako mogu da stvore dodatnu vrednost – treba razmotriti skraćivanje lanaca snabdevanja. Neke stvari bi se mogle proizvoditi bliže, po normalnoj ceni, jer postoje tržišta jeftinija i od CIE (Indija, Kina i druge zemlje van EU). Možda uz nešto nižu maržu, ali sa drugim prednostima kao što su kraći i jeftiniji

transport, veći kvalitet, pouzdanost, povoljnije poresko okruženje na duže staze itd. „Trebalo bi da obezbedimo da 'Made in EU' bude bolje od proizvodnje drugde.“

2.10. Ostale važne okolnosti koje se smatraju važnim u sektorskom socijalnom dijalogu

2.10.1. Šta određuje „kvalitet“ sektorskog dijaloga? – Potreba za saradnjom između sektora i obrazovnih institucija – Komunikacija između socijalnih partnera i države

Prema bivšem mađarskom ministru rada, glavni razlog za slabost sektorskog dijaloga u Mađarskoj nije pravne, već političke i kulturne prirode (nedostatak odgovarajuće socijalne kulture).

Stručnjak za mađarsku laku industriju smatra da je potrebna saradnja između sektora u cilju bolje zaštite evropske industrije, uključujući nacionalne industrije. Azijski i američki akteri dobijaju sve veći značaj u globalnim lancima vrednosti, tako da fokus mora biti na zaštiti evropske i nacionalne industrije. Ovo je u skladu sa „Čistim industrijskim dogovorom“.

Jedan slovenački ispitanik je istakao da socijalni partneri treba više da razgovaraju i da nastoje da uspostave što bolju komunikaciju sa drugom stranom. Ipak, poslodavci ukazuju na nedostatak komunikacije sa državnim institucijama, koje su trenutno potpuno neaktivne. Zbog toga nemamo mogućnosti da budemo kreativni i razvijamo šira rešenja koja bi bila korisna i za zaposlene, i za poslodavce i za državu.

Slovenačka laka industrija suočava se sa nedostatkom kvalifikovane radne snage. Politika zapošljavanja u pogledu sektorskih podsticaja (podsticaji za deficitarna zanimanja) mogla bi pomoći u poboljšanju situacije. Takođe, neophodno je unaprediti saradnju između preduzeća, obrazovnih institucija i socijalnih partnera radi povećanja konkurentnosti sektora.

2.10.2. Uravnoteženje ekonomskih razlika unutar zemlje, obezbeđenje konkurentske neutralnosti

Prema mišljenju iz Srbije, zbog neravnomernog ekonomskog razvoja zemlje, pojedine lokalne samouprave ne pridaju dovoljno značaja gradskom i prigradskom prevozu. Neke lokalne vlasti ne ispunjavaju svoje obaveze u pružanju usluga, a ujedno vrše politički pritisak da se ne uklone neprofitabilne linije iako za njih ne postoje subvencije. Ovaj problem bi se mogao rešiti zaključenjem sektorskog kolektivnog ugovora.

Prema sažetku intervjua iz Rumunije, uvođenje jedinstvenih zahteva za sve poslodavce u sektoru, uključujući one koji učestvuju na javnim tenderima, koristilo bi ne samo zaposlenima, već bi i smanjilo razlike između velikih preduzeća i manjih aktera i eksternih pružalaca usluga. Kreiranje okvira koji promoviše održivost i odgovornost preduzeća kroz regulisanje kvaliteta usluga i bezbednosti u radu, doprinelo bi fer konkurenciji među firmama koje posluju u istom sektoru.

2.10.3. Optimalnije upravljanje – racionalno upravljanje ljudskim resursima – smanjenje birokratije – uzajamne koristi

Prema mišljenju iz Srbije, zaključenje sektorskog kolektivnog ugovora u sektoru saobraćaja bi osiguralo optimalne cene transportnih usluga i racionalnije korišćenje resursa, što bi dodatno pozitivno uticalo na kvalitet usluga, razvoj ekonomskih subjekata i ekonomskih aktivnosti u celini.

Slovački ispitanici smatraju da socijalni dijalog ne treba samo da podrži ekonomski rast, već i da unapredi sveukupan kvalitet radne sredine. Prilikom definisanja uslova u kolektivnim ugovorima, važno je voditi računa da preterana regulacija, visoki troškovi rada ili administrativna opterećenja ne obeshrabre investitore. Multinacionalne kompanije mogu da premeste proizvodnju u druge zemlje zbog nesrazmernih zahteva, što može dovesti do porasta nezaposlenosti.

Prema slovenačkom odgovoru, sektorski socijalni dijalog je poslednjih godina uglavnom u zastoju, a sa obe strane postoji vrlo malo spremnosti za promene. Na strani zaposlenih, jednostavno ne postoji želja za tim. Takođe, nije moguće dogovoriti bilo kakve promene koje bi značile smanjenje radnih prava, čak i ako bi to dugoročno značilo uspešnije poslovanje preduzeća, što bi bilo korisno za sve strane.

2.10.4. Digitalna transformacija – generacijske razlike – mentalno zdravlje

Prema mađarskom stručnjaku za hemijsku industriju, digitalna transformacija će doneti nove izazove tržištu rada i socijalnom dijalogu. Potrebno je više sektorskog dijaloga u vezi sa:

- prevazilaženjem generacijskih razlika (koja generacija šta smatra prioritetom),
- održivošću,
- rešavanjem problema mentalnog zdravlja.

U vezi s tim, prema slovačkom odgovoru, rastući uticaj veštačke inteligencije na tržište rada zahteva specijalizovanu obuku kako za zaposlene tako i za menadžment, kako bi sektor mogao da se prilagodi novim tehnologijama i poveća svoju konkurentnost.

Prema slovenačkom mišljenju: sa stanovišta onoga što mladi očekuju od krutih oblika rada, poslodavci imaju izazov, jer više nemamo šta da ponudimo mladima. Mladi ljudi nisu zainteresovani za stalno zaposlenje, privlači ih mnogo fleksibilniji rad. Mladi ljudi čak ni ne vide da će jednog dana biti stari itd., pa ne razmišljaju o penzijama itd. Stoga, radije rade u drugim oblicima koji su za njih poreski povoljniji (tekuća zarada), fleksibilniji itd. Međutim, to će za njih biti problem na duži rok, jer im ne pruža takvu socijalnu sigurnost. Informisani mladi ljudi, s druge strane, ne veruju da će država brinuti o njima kroz penzije itd., pa i oni žele oblik zaposlenja koji će im biti bolji na kraći rok. Percepcija ugovora o radu je previše nametljiva i nedovoljno prilagođena novoj situaciji mladih ljudi, koji na zaposlenje gledaju na potpuno drugačiji način. Posebno, nižekvalifikovana radna snaga, koja je brojnija u ugostiteljstvu (na čemu se industrija zasniva), stvari gleda više kratkoročno. Mladi ljudi, posebno, ne vide dalje od svog trenutnog posla.

2.10.5. Socijalni dijalog: potreban je novi model i nove teme – smanjenje uloge države – modernizacija zakonodavstva
Svi predlozi se mogu pročitati u slovenačkim intervjuima.

Možda je potrebno razmisliti o tome da li u zemljama gde socijalni dijalog još nije razvijen u meri u kojoj jeste drugde, gde je decenijama (ako ne i vekovima) bio osnova dogovora, ima smisla da se ista pravila socijalnog dijaloga primenjuju tamo gde je manje razvijen i tamo gde već ima veoma dugu tradiciju. U drugim zemljama (gde je socijalni dijalog bolje razvijen i ima tradiciju), socijalni partneri su već u stanju da se dogovore o dobrobiti nacije ili višim interesima praveći mali ustupak sa obe strane jer jasno razumeju šta treba dugoročno urediti/uraditi da bi zemlja dugoročno napredovala. Nažalost, to nije slučaj u zemljama gde ova praksa još nije uspostavljena, uključujući Sloveniju. Stoga se ne može očekivati da se stvari rešavaju na isti način kao u zemljama gde imaju dugu tradiciju socijalnog dijaloga.

Netransparentno učešće države u kadrovskoj politici uključivanjem poslodavaca na takozvane „crne liste“ koje im zabranjuju zapošljavanje stranaca za banalne prekršaje bez pravnih odluka (uredbi) – bilo bi lepo ukinuti. Za ozbiljnije prekršaje ili kršenje zakona o radu, on treba da ostane kakav jeste. Jedan ispitanik je posebno istakao zastarelo prateće radno zakonodavstvo. Zakon o učešću radnika u upravljanju, Zakon o štrajku, Zakon o reprezentativnosti sindikata itd. To su zakoni koji su veoma stari i treba ih ažurirati. Drugi ispitanik je naveo da će se dugoročno i socijalni dijalog morati prilagoditi novoj realnosti koju donosi razvoj u svim oblastima. Dijalog se trenutno i dalje uglavnom bavi tradicionalnim temama ili tradicionalnim regulisanjem elemenata radnih odnosa, a ne izazovima koje donosi budućnost. Kompanija koja ima kolektivni ugovor i dobar socijalni dijalog unutar kompanije (dva puta godišnje preispituju sve otvorene teme) predložila je da zakon i sektorski kolektivni ugovor budu manje precizirani/pisani, kako bi bilo više slobode u kolektivnom ugovoru kompanije. Bilo bi bolje da se nacionalne ili sektorske odredbe primenjuju uglavnom samo na one koji nemaju sopstveni kolektivni ugovor kompanije. Ova kompanija je izrazila potrebu za deregulacijom. Oni koji imaju kolektivni ugovor na nivou kompanije dobili bi veću slobodu i veću mogućnost za diskusiju i pregovore. Kao rezultat toga, neke odredbe sektorskog kolektivnog ugovora primenjivale bi se samo na one koji nemaju kolektivni ugovor kompanije/interni socijalni dijalog. Prema ovom mišljenju, ovo bi moglo da osigura da se ne zloupotrebljavaju situacije u kojima je sindikat „de fakto“ nepoželjan u nekim kompanijama i gde je dijalog sa rukovodstvom kompanije ograničen.

Kada su u pitanju strane pregovori, sindikat bi pregovarao samo o pitanjima zarada, a poslodavci takođe žele da budu uključeni u normativni deo sektorskih sporazuma sa predlozima, što stvara izazove u pregovorima. S jedne strane, poslodavci su spremni da saslušaju deo koji se odnosi isključivo na zarade, plaćeni odmor itd., naravno, uz sopstvene uslove da naprave ili regulišu izmene u normativnim delovima, gde se retko šta menja. Sa izmenama i poboljšanjima u normativnom delu, mogla bi se stvoriti i bolja priča, koja bi bila od pomoći kompaniji i, posledično, bolja za zaposlene.