

**IZVJEŠĆE O STANJU SOCIJALNOG DIJALOGA U REPUBLICI
HRVATSKOJ ZA 2025. GODINU**

Ured za socijalno partnerstvo Vlade RH

srpanj 2026.

SADRŽAJ:

I. UVOD	4
1.1. Definicija i temelji socijalnog dijaloga u RH	4
1.2. Metodološki okvir i izvori podataka za izvješće	6
1.3. Ograničenja izvješća	7
II. KONTEKST DJELOVANJA SOCIJALNOG DIJALOGA	8
2.1. Društveno-gospodarski i zakonodavni kontekst	8
2.1.1. Pregled gospodarskih i društvenih kretanja i njihov utjecaj na socijalni dijalog	8
2.1.2. Pregled zakonodavnih promjena i njihov utjecaj na socijalni dijalog	11
2.2. Međunarodni i europski kontekst	13
2.2.1. EU i socijalni dijalog	13
2.2.2. Međunarodne organizacije i socijalni dijalog	16
III. TROSTRANI DIJALOG/PARTNERSTVO - NACIONALNA RAZINA	16
3.1. Dinamika i sadržaj rada Gospodarsko-socijalnog vijeća u 2025.	16
3.1.1. Dinamika sjednica	16
3.1.2. Nazočnost članova	17
3.1.3. Tematska analiza sjednica	18
3.1.4. Način odlučivanja te rezultati i učinci rasprava	23
3.2. Savjetodavna uloga u zakonodavnom postupku i djelovanje radnih tijela (povjerenstava) GSV-a	29
3.3. Uloga GSV-a i Ureda u postupcima mirenja u kolektivnim radnim sporovima	34
3.3.1. Pregled postupaka mirenja u kolektivnim radnim sporovima	34
3.3.2. Kritične točke sustava mirenja u kolektivnim radnim sporovima	35
IV. DVOSTRANI DIJALOG/PARTNERSTVO: STANJE	37
4.1. Statistički podatci E-baze kolektivnih ugovora u RH i „pokrivenost“ radnika KU u RH	37
4.1.1. Broj važećih kolektivnih ugovora - ukupno i po razinama ugovaranja	37
4.1.2. Ukupni postotak radnika pokrivenih kolektivnim ugovorima	38
4.1.3. Sektorska „pokrivenost“ kolektivnim ugovorima	39
4.1.4. Sastavnice, sadržaj i kvaliteta kolektivnih ugovora u RH	39
4.1.5. Analiza stanja kolektivnoga ugovaranja u RH	40
V. DIJALOG NA RAZINI DJELATNOSTI - SEKTORSKI SOCIJALNI DIJALOG	45
5.1. Važnost, uspostava i rad sektorskih vijeća	45
5.2. Pregled sektorskog dijaloga	46
5.3. Poduzete aktivnosti na oživljavanju rada te uspostavi novih sektorskih vijeća	48
5.4. Ustanovljavanje standarda - postupaka i kriterija za rad sektorskih vijeća	49
VI. LOKALNA RAZINA SOCIJALNOG DIJALOGA	50

6.1. Pregled rada lokalnih GSV-a – situacija i poduzete mjere	50
6.2. Sadržaj, dinamika sjednica, izazovi i dosezi lokalne razine socijalnog dijaloga.....	52
6.2.1. Tematska i sadržajna analiza sjednica lokalnih GSV-ova	52
6.2.2. Primjeri dobre prakse rada lokalnih GSV-ova.....	53
6.2.3. Zaključak i mjere za unaprjeđenje lokalnih GSV-ova.....	54
VII. RAD UREDA ZA SOCIJALNO PARTNERSTVO	55
7.1. Institucionalna potpora socijalnom dijalogu.....	55
7.1.1. Administrativna i stručna potpora GSV-u:	57
7.1.2. Analitički i istraživački rad.....	57
7.1.3. Usklađivanje, povezivanje dionika, međuresorna suradnja te suradnja sa znanstvenom zajednicom	58
7.1.4. Međunarodna suradnja, EU i ostali projekti, informiranje javnosti te jačanje Ureda	58
7.1.5. Posredovanje u rješavanju kriznih situacija u socijalnom dijalogu.....	59
7.2. ZAKLJUČAK I KLJUČNI IZAZOVI	59
7.2.1. Rezultati rada Ureda	59
7.2.2. Ključni izazovi i prioriteti za 2026. godinu	60
VIII. KLJUČNI IZAZOVI SOCIJALNOG DIJALOGA: PREPORUKE I PRAVCI DJELOVANJA	62
8.1. Učinkovitost savjetodavne uloge GSV-a u zakonodavnom postupku	62
8.2. „Pokrivenost“ radnika kolektivnim ugovorima i kvaliteta pregovaranja	62
8.3. Neaktivnost sektorskih vijeća za socijalni dijalog	63
8.4. Neravnomjeran razvoj lokalnih GSV-a.....	63
8.5. Nedovoljno razvijen sustav mirenja u kolektivnim radnim sporovima	64
8.6. Kapaciteti Ureda.....	64
8.7. Ograničena dostupnost i analitičnost podataka o kolektivnom pregovaranju	65
8.8. Vanjski čimbenici: globalizacija, tehnološke i demografske promjene.....	66
8.9. Prvenstvo strateških ciljeva i vremenski okvir djelovanja.....	66
IX. PRIORITETI I MEHANIZMI PROVEDBE	67
9.1. Institucionalni mehanizmi i usklađivanje.....	67
9.1.1. Sustav praćenja učinkovitosti socijalnog dijaloga.....	67
9.1.2. Sustav nadzora provedbe proširenih kolektivnih ugovora	68
9.2. Jačanje vidljivosti i kulture socijalnog dijaloga.....	68
9.2.1. Uključivanje socijalnog dijaloga u Nacionalni kurikulum građanskoga odgoja i obrazovanja izradom Smjernica za provedbu Nacionalnog kurikulumu.....	68
9.3. Uloga i odgovornosti socijalnih partnera	68
9.3.1. Prihvaćanje posredničke i analitičke uloge Ureda za socijalno partnerstvo	69
X. SAŽETAK IZVJEŠĆA.....	69

POPIS KRATICA

AORT Agencija za osiguranje radničkih tražbina

AZOO Agencija za odgoj i obrazovanje

BDP Bruto domaći proizvod

DI Državni inspektorat

DZS Državni zavod za statistiku

EK Europska komisija

EKS Europska konfederacija sindikata

ESB Europska središnja banka

EU Europska unija

EUROFOUND Europska zaklada za poboljšanje životnih i radnih uvjeta

EUROSTAT Ured za statistiku EU

GSV Gospodarsko - socijalno vijeće

HGK Hrvatska gospodarska komora

HNB Hrvatska narodna banka

HUP Hrvatska udruga poslodavaca

HZMO Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje

HZZ Hrvatski zavod za zapošljavanje

IPC Indeks potrošačkih cijena

KIF Kineziološki fakultet

MFIN Ministarstvo financija

MHS Matica hrvatskih sindikata

MINGO Ministarstvo gospodarstva

MIZ Ministarstvo zdravstva

MOR Međunarodna organizacija rada

MPS Ministarstvo poljoprivrede, šumarstva i ribarstva

MPUDT Ministarstvo pravosuđa, uprave i digitalne transformacije

MROSP Ministarstvo rada, obitelji i socijalne politike

MRRFEU Ministarstvo regionalnog razvoja i fondova Europske unije

MUP Ministarstvo unutarnjih poslova

MZOM Ministarstvo znanosti i obrazovanja i mladih

NHS Nezavisni hrvatski sindikati

OECD Organizacija za gospodarsku suradnju i razvoj

RH Republika Hrvatska

SSSH Savez samostalnih sindikata Hrvatske

UI Umjetna inteligencija

UN Ujedinjeni narodi

I. UVOD

1.1. Definicija i temelji socijalnog dijaloga u RH

Socijalni dijalog postupak je pregovaranja, konzultacija, zajedničkih akcija i dijeljenja informacija između organizacija koje predstavljaju socijalne partnere – poslodavce i radnike¹. Socijalni dijalog čini sastavni dio europskog socijalnog modela i predstavlja jedan od temelja demokratskog odlučivanja. U kontekstu suvremenih društvenih i gospodarskih izazova, razvijen sustav socijalnog dijaloga ključan je za postizanje ravnoteže između ekonomske učinkovitosti i socijalne pravde za osiguravanje stabilnosti radnih odnosa te za stvaranje preduvjeta za uključiv i održiv razvoj. Bez djelotvornog i kvalitetnog socijalnog dijaloga nemoguće je postići široko društveno suglasje o nužnim reformama, usklađenom razvoju politika rada, gospodarstva i socijalnih politika, kao ni održiv i za većinu građana prihvatljiv gospodarski i društveni razvoj RH. Stoga je razumijevanje stanja i dinamike socijalnog dijaloga preduvjet za jačanje kapaciteta svih važnih dionika te oblikovanje učinkovitih javnih politika.

Socijalni dijalog odvija se u dva temeljna oblika: *trostrani (tripartitni)* socijalni dijalog između predstavnika vlade, sindikata i poslodavaca te *dvostrani (bipartitni)* socijalni dijalog, koji se odvija izravno između sindikata i poslodavaca. Oba oblika međusobno se nadopunjuju i podržavaju – trostrani dijalog omogućuje usklađivanje javnih politika s potrebama tržišta rada i socijalnim potrebama, dok dvostrani dijalog, ponajprije kroz kolektivno pregovaranje, konkretizira uvjete rada i nagrađivanja na razini djelatnosti ili poslodavca. Socijalni dijalog vodi se na nacionalnoj, regionalnoj, lokalnoj, sektorskoj i na razini poduzeća. *Kolektivno pregovaranje* formalizirani je postupak dijaloga između sindikata (koji zastupaju radnike) i poslodavca (udruženja poslodavaca) s ciljem postizanja sporazuma – kolektivnoga ugovora.

RH je od osamostaljenja uložila značajne napore u razvoj institucionalnog okvira socijalnog dijaloga. Tako je prvi Opći kolektivni ugovor za gospodarstvo potpisan već 16. srpnja 1992. godine, a potpisale su ga tri nacionalne sindikalne središnjice i HGK. 31. kolovoza 1992. godine potpisan Opći kolektivni ugovor za javne djelatnosti i javna poduzeća glede iznosa najniže osnovne plaće, takozvani „Mini kolektivni ugovor“, dok su cjeloviti Opći kolektivni ugovori za javne djelatnosti i javna poduzeća Vlada RH i sindikati potpisali 9. listopada 1992. godine. Ti su kolektivni ugovori bili začetci suvremenog kolektivnog pregovaranja u RH. Već 1993. godine osnovan je i HUP - dobrovoljna, neprofitna i neovisna udruga koja štiti i promiče prava i interese svojih članova.

Sindikate i poslodavce hrvatske su vlade na razne načine uključivale u trostrani socijalni dijalog, a socijalni partneri tražili su način kako taj dijalog institucionalizirati. Tako su počeli dogovori i za osnivanje Gospodarsko-socijalnog vijeća. Nakon cjelovitih priprema, 21. siječnja 1994. godine potpisan je Sporazum o osnivanju, nadležnosti i djelovanju GSV-a, koje djeluje neprekidno sve do danas², kao središnje tijelo trostranog socijalnog dijaloga na nacionalnoj razini koje okuplja predstavnike Vlade RH, reprezentativnih sindikalnih središnjica i

¹ Baturina, D. – Bežovan, G. – Matančević, J.: Socijalni dijalog 2030 - istraživanje budućnosti socijalnog dijaloga u Hrvatskoj *delphi-metodom*

² Sporazum o osnivanju Gospodarsko-socijalnog vijeća potpisan je 6. rujna 2023. godine, sukladno čl. 221. Zakona o radu (“Narodne novine”, broj 93/14, 127/17, 98/19, 151/22 i 64/23 – Odluka Ustavnog suda RH)

reprezentativnih udruga poslodavaca. GSV ima savjetodavnu ulogu u oblikovanju gospodarskih i socijalnih politika, daje mišljenja na nacрте zakona i drugih propisa koji utječu na položaj radnika i poslodavaca te potiče razvoj kulture dijaloga i odlučivanja uz postizanje suglasja.

U RH postoji i mreža GSV-a u jedinicama lokalne i područne (regionalne) samouprave (u nastavku teksta: lokalni GSV) -a koji omogućuju dijalog na razini jedinica lokalne i regionalne samouprave. Lokalni GSV-i, koji djeluju na razini županija i Grada Zagreba, predstavljaju važan instrument prepoznavanja posebnih regionalnih i lokalnih potreba te prilagodbe nacionalnih politika lokalnim okolnostima. Kako bi se socijalni dijalog dodatno institucionalno ojačao i kako bi se osigurala kvalitetna stručna, analitička i administrativna potpora svim razinama socijalnog dijaloga, temeljem čl. 21.c stavka 6. Zakona o Vladi RH („Narodne novine“, broj: 150/11., 119/14., 93/16., 116/18., 80/22. i 78/24.), u siječnju 2025. godine donijeta je Uredba o Uredu za socijalno partnerstvo („Narodne novine“, broj: 8/25). Ured za socijalno partnerstvo (u nastavku teksta: Ured) počeo je s radom u lipnju 2025. te kao stručna služba Vlade RH pružanja analitičko-istraživačku, logističku i administrativnu potporu za djelovanje socijalnog dijaloga na svim razinama i oblicima u RH.

Prijašnjih su godina postojala izvješća o radu GSV-a na nacionalnoj i na lokalnim razinama, kao i niz aktivnosti socijalnih partnera i Vlade u izvješćivanju o pojedinim vidovima socijalnog dijaloga, no nije postojala sveobuhvatna analitički utemeljena i metodološki dosljedna analiza socijalnoga dijaloga u RH koja bi pružila cjelovitu sliku njegovog djelovanja, prepoznala ključne izazove i mogućnosti za unaprjeđenje te poslužila kao osnova za strateško planiranje i donošenje odluka. Stoga je svrha ovoga Izvješća, koje je prvo takve vrste, pružiti cjelovitu, objektivnu i na dostupnim podacima utemeljenu analizu stanja i djelovanja socijalnoga dijaloga u RH za 2025. godinu, uz usporedbe s prethodnim godinama (osobito 2024. godinom), gdje je to važno za razumijevanje kretanja i dinamike razvoja socijalnog dijaloga.

Izvješće obuhvaća:

- Nacionalnu razinu trostranog dijaloga – analizu rada GSV-a, njegove uloge u zakonodavnom postupku, dinamike rada i postignuća;
- Dvostrani socijalni dijalog – stanje kolektivnog pregovaranja, analizu pokrivanja radnika kolektivnim ugovorima
- Sektorsku razinu – pregled djelovanja sektorskih vijeća socijalnog dijaloga u pojedinim djelatnostima (sektorima) i izazove u tom području;
- Regionalnu i lokalnu razinu – analizu rada lokalnih GSV-a, njihovu učinkovitost i izazove s kojima se suočavaju;
- Institucionalni razvoj – rad Ureda za socijalno partnerstvo u pružanju potpore svim razinama i oblicima socijalnog dijaloga.

Izvješće će poslužiti kao:

1. Analitička polazišna osnova za strateško planiranje aktivnosti socijalnih partnera, Vlade RH i drugih važnih dionika usmjerenih ka proširenju opsega i podizanju kvalitete socijalnog dijaloga;
2. Instrument transparentnosti koji omogućuje javnosti uvid u djelovanje sustava socijalnog dijaloga;
3. Osnova za međunarodnu usporedbu i praćenje usklađenosti s europskim standardima socijalnog dijaloga;

1.2. Metodološki okvir i izvori podataka za izvješće

Izvješće se temelji na više izvora podataka kako bi se osigurala sveobuhvatnost, točnost i vjerodostojnost analize. Korišteni su sljedeći primarni i sekundarni izvori:

Institucionalni dokumenti:

- Sporazum o osnivanju GSV-a i Poslovnik o radu GSV-a i njegovih radnih tijela
- Zapisnici sjednica GSV-a za 2025. godinu (ukupno 9 sjednica)
- Izvješća o radu GSV-a za prethodna razdoblja (radi usporedbe)
- Izvješća i zapisnici lokalnih GSV-a (GSV na županijskoj razini i razini Grada Zagreba)
- Bilješke s osnivačkih i redovnih sastanaka sektorskih vijeća socijalnog dijaloga
- Dokumentacija i službeno dopisivanje Ureda za socijalno partnerstvo o aktivnostima provedenim u 2025. godini

Statistike i baze podataka:

- E-baza kolektivnih ugovora u RH (MROSP)
- Službene statistike DZS-a (stopa nezaposlenosti, gospodarski pokazatelji itd.)
- Podatci HZZ-a
- Podatci HNB-a (gospodarski pokazatelji)
- Izvješća pučke pravobraniteljice
- Službene mrežne stranice socijalnih partnera u RH
- Usporedne studije o socijalnom dijalogu u europskim zemljama
- Podatci Eurostata
- Podatci OECD-a
- Podatci ESB-a
- Makroekonomske projekcije EK za RH
- Prethodna istraživanja o stanju socijalnog dijaloga u RH

- Važne stručne i znanstvene publikacije i priručnici iz područja socijalnog dijaloga, industrijskih odnosa i politika tržišta rada
- Izvješća i publikacije Eurofounda
- Publikacije MOR-a

Pravna stečevina Europske unije:

- Direktiva (EU) 2022/2041 Europskog parlamenta i Vijeća od 19. listopada 2022. o primjerenim minimalnim plaćama u Europskoj uniji³ (dalje u tekstu: Direktiva o primjerenim minimalnim plaćama)
- Direktiva (EU) 2023/970 Europskog parlamenta i Vijeća od 10. svibnja 2023. o jačanju primjene načela jednakih plaća muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti putem transparentnosti plaća i mehanizama izvršenja⁴ (dalje u tekstu: Direktiva o transparentnosti plaća)
- Preporuka C/2023/1389 Vijeća od 12. lipnja 2023. o jačanju socijalnog dijaloga u Europskoj uniji⁵ (dalje u tekstu: Preporuka o jačanju socijalnog dijaloga)
- Preporuke EK u okviru Europskog semestra

1.3. Ograničenja izvješća

Potrebno je istaknuti određena metodološka ograničenja i ograničenja u korištenju podataka:

1. E-baza kolektivnih ugovora trenutno ima ograničene analitičke mogućnosti, što otežava utvrđivanje ukupne „pokrivenosti“ radnika kolektivnim ugovorima te onemogućuje ustanovljavanje „pokrivenosti“ kolektivnim ugovorima po sektorima, usporedne analize po sektorima, kao i sustavne usporedne analize sadržaja ugovora. Dorada E-baze planirana je za 2026. godinu⁶.
2. Nejednak pristup u izvještavanju o radu lokalnih GSV-a – različite županije dostavile su izvješća različitog stupnja detaljnosti i analitičnosti, što otežava potpunu usporedivost.
3. Nemogućnost vrjednovanja nekih vidova kvalitete socijalnog dijaloga (primjerice, stvarni utjecaj socijalnih partnera na konačne odluke, kvaliteta i detaljnost sadržaja kolektivnih ugovora i sl.).

Unatoč ovim ograničenjima, Izvješće pruža sveobuhvatnu analizu socijalnog dijaloga u RH i čvrstu polazišnu osnovu za daljnje aktivnosti.

³ SL L 275, 25.10.2022., str. 33.–47: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/?uri=CELEX:32022L2041>

⁴ SL L 132, 17.5.2023., str. 21.–44.: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2023/970/oj?locale=hr>

⁵ SL, 6.12.2023.: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/PDF/?uri=OJ:C_202301389

⁶ Odgovor MROSP-a Uredu od 13. 1. 2026., pri razmjeni informacija o E-bazi kolektivnih ugovora tijekom pripreme Izvješća

II. KONTEKST DJELOVANJA SOCIJALNOG DIJALOGA

2.1. Društveno-gospodarski i zakonodavni kontekst

2.1.1. Pregled gospodarskih i društvenih kretanja i njihov utjecaj na socijalni dijalog

Socijalni dijalog u 2025. godini odvijao se u okruženju makroekonomske stabilnosti i snažnog gospodarskog rasta, ali i u uvjetima povišene inflacije, strukturnih promjena na tržištu rada te rastućih geopolitičkih i tehnoloških izazova. Ova kombinacija faktora stvorila je poseban okvir za djelovanje socijalnih partnera, s jedne strane omogućujući prostor za pregovaranje o poboljšanju uvjeta rada, a s druge postavljajući pred njih nove i složene izazove koji zahtijevaju inovativne pristupe u socijalnom dijalogu.

a) Gospodarski rast i dinamika tržišta rada

RH već petu godinu zaredom bilježi visoke stope rasta BDP-a te je realna godišnja stopa rasta prema HNB-u 2024. godini bila 3,8%, a u 2025. godini 3,2%⁷. EK je u 2026. godini prognozirala nešto niži rast hrvatskog BDP-a od 2,9%⁸, dok HNB procjenjuje prosječnu stopu rasta BDP-a u 2026. i 2027. godini od 2,5%⁹. Neprekidno raste i BDP po stanovniku te je on u 2024. godini iznosio 22.219 €¹⁰, što predstavlja 77% EU prosjeka¹¹. Iako još uvijek postoji značajan jaz u standardu života u odnosu na najrazvijenije članice Europske unije, trend konvergencije stvara pozitivna očekivanja osnažujući poziciju radnika u pregovorima o plaćama.

Situacija na tržištu rada obilježena je rekordno niskom stopom nezaposlenosti – 4,6% u 2024.¹² godini i 4,6% u 2025.¹³ godini – te rastom ukupne zaposlenosti (zaposleni u dobi od 15 do 64 godine: 68,3% u 2024.¹⁴ te 69,4% u 2025.). Ove okolnosti dovele su do strukturne promjene na tržištu rada – iz pozicije „tržišta poslodavaca“ prešlo se na „tržište radnika“, gdje radnici imaju jaču pregovaračku poziciju.

Ove pokazatelje prati nedostatak radne snage, posebno kvalificirane, u sektorima značajnim za tržište rada i gospodarstvo te sukladno tome postoji trend uvoza stranih radnika¹⁵ i povećan opseg platformskog rada u kojemu oni u većoj mjeri sudjeluju¹⁶. Nedostatak radne snage i nova

⁷ Mrežne stranice HNB-a: Glavni makroekonomski indikatori: <https://www.hnb.hr/statistika/glavni-makroekonomski-indikatori>

⁸ EK: Gospodarske prognoza za Hrvatsku: Economic forecast for Croatia; https://economy-finance.ec.europa.eu/economic-surveillance-eu-member-states/country-pages/croatia/economic-forecast-croatia_en

⁹ HNB, Sažetak makroekonomske projekcije, ožujak 2026.: <https://www.hnb.hr/analize-i-publikacije/makroekonomske-projekcije>

¹⁰ Mrežne stranice HNB-a: Glavni makroekonomski indikatori: <https://www.hnb.hr/statistika/glavni-makroekonomski-indikatori>

¹¹ Eurostat: Statistics explained: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=GDP_per_capita_consumption_per_capita_and_price_level_indices

¹² Euro prostor – nezaposlenost, listopad 2024.: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-euro-indicators/w/3-02122024-ap>

¹³ Euro prostor – nezaposlenost, listopad 2025.: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-euro-indicators/w/3-02122025-bp>

¹⁴ DZS: <https://podaci.dzs.hr/2025/hr/96921>

¹⁵ Do 31. prosinca 2025. godine RH bilježi 170.723 ukupno izdanih radnih dozvola stranim radnicima prema Statistikama MUP-a: <https://mup.gov.hr/gradjani-281562/moji-dokumenti-281563/stranci-333/statistika-169019/169019>

¹⁶ MROSP: Izvješće o platformskom radu u Hrvatskoj za 2024. godinu: <https://mrosp.gov.hr/UserDocsImages/dokumenti/Uprava%20za%20rad/Izvj%C5%A1%C4%87e%20o%20platformskom%20radu%20za%202024.pdf>

pitanja platformskog rada postali su jedne od središnjih tema socijalnog dijaloga u 2025. godini. Na sjednicama GSV-a tijekom godine raspravljalo se o Izvješću o platformskom radu (272. sjednica), a SSSH, NHS i MHS upozoravali su na nesigurnosti i izazove platformskog rada, uključujući zlouporabu radnog vremena i potrebu zaštite prava radnika. Socijalni partneri suočili su se s potrebom dogovaranja zajedničkih stavova oko ključnih pitanja: politike uvoza stranih radnika (uvjeti, kvote, prava), politike obrazovanja i prekvalifikacije domaćih radnika, uvjeta rada i zaštite prava stranih radnika te uređenja platformskog rada. Ove teme zahtijevale su intenzivan dijalog između Vlade, sindikata i poslodavaca – na sjednicama GSV-a, s ciljem pronalaženja rješenja koja će istovremeno zadovoljiti potrebe gospodarstva za radnom snagom i zaštititi prava svih radnika.

S druge strane, godišnja stopa ukupne inflacije prema Harmoniziranom indeksu potrošačkih cijena iznosila je 4,4 % 2025. godine, s projekcijom od 4,6% u sljedećoj godini, a prema Indeksu potrošačkih cijena) u 2025. bila je 3,7%, s projekcijama od 4,4 % za 2026. godinu¹⁷ čime inflacija i dalje ostaje izazovan gospodarski pokazatelj, posebice izražen u kategorijama cijena hrane, pića, stanovanja i usluga¹⁸, koji čine velik dio potrošnje prosječnoga hrvatskog kućanstva¹⁹. Inflacija je imala izravan utjecaj na dinamiku socijalnog dijaloga. Rast cijena pokrenuo je snažne rasprave o usklađivanju plaća s inflacijom, pri čemu su sindikati zahtijevali ne samo nominalnu već i realnu zaštitu kupovne moći radnika. Ovo je pitanje bilo posebno aktualno u kontekstu kolektivnog pregovaranja, gdje su rasprave o povećanju plaća bile središnja tema. Također, inflacija je potaknula rasprave o primjerenosti postojećih mehanizama usklađivanja plaća te o potrebi redefiniranja politike minimalne plaće.

Nadalje, indeks proizvodnosti (produktivnosti) - po satu rada/cjelokupno gospodarstvo u odnosu na 2020. - u RH je u 4. tromjesečju 2025. iznosio 121,01²⁰. Prethodne, 2024. godine indeks proizvodnosti rada po satu u odnosu na 2023. godinu bilježio je pad od -0,7, da bi u 2025. u odnosu na 2024., porastao za 2,1%²¹. Nizak rast proizvodnosti predstavlja dodatni izazov za socijalni dijalog – dok radnici, suočeni s inflacijom, zahtijevaju povećanje plaća, poslodavci ukazuju na nisku proizvodnost kao ograničavajući faktor. Ova napetost zahtijeva od socijalnih partnera pronalaženje zajedničkih rješenja koja uključuju ne samo pregovaranje o plaćama, već i o mjerama za povećanje produktivnosti (investicije u obrazovanje, osuvremenjivanje opreme i tehnologija, reorganizacija rada i sl.).

b) Socijalni izazovi i uključivost

Unatoč gospodarskom rastu i niskoj nezaposlenosti i dalje postoje realni izazovi vezani za socijalnu situaciju u RH. Osoba u riziku od siromaštva ili socijalne isključenosti 2024. godine

¹⁷ HNB: Sažetak zimske makroekonomske projekcije, ožujak 2026.: <https://www.hnb.hr/analize-i-publikacije/makroekonomske-projekcije>

¹⁸ IPC u prosincu, DZS siječanj 2026.: <https://podaci.dzs.hr/2025/hr/97155>

¹⁹ DZS: osnovne karakteristike potrošnje kućanstava, travanj 2024. <https://podaci.dzs.hr/media/fc1gtjzj/zudp-2023-1-2-osnovne-karakteristike-potro%C5%A1nje-ku%C4%87anstava-u-2022.pdf>

²⁰ ESB: <https://data.ecb.europa.eu/data/datasets/MNA/MNA.Q.Y.HR.W0.S1.S1.Z.LPR.HW.Z.T.Z.IX.LR.N> i Eurostat/Labour productivity and unit labour costs:

https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/namq_10_lp_ulc/default/table

²¹ Eurostat/Labour productivity and unit labour costs:

https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/nama_10_lp_ulc/default/table?lang=en

u RH bilo je 21,7%, što je 1 postotni bod više u odnosu na prethodnu 2023. godinu, no prema zadnjim dostupnim podacima²², u 2025. godini bilo ih je ponovno 1 postotni bod manje, odnosno 20,7%, što je na razini EU prosjeka od 21%, uz vrlo velike regionalne razlike unutar RH²³. Ovaj paradoks, stalnog gospodarskog rasta uz zadržavanje stope siromaštva, ukazuje na nedovoljno ravnomjernu raspodjelu dobrobiti gospodarskog razvoja. U riziku od siromaštva 2024. bilo je 8,3% zaposlenih, a u 2025. bilo ih je 7,9% (od toga 6,1% u radnome odnosu, i 21,8% samozaposlenih)²⁴. Fenomen „radnog siromaštva“ (*eng. working poor*) posebno zabrinjava i postavio je pred socijalne partnere pitanje primjerenosti plaća i standarda u niskokvalificiranim zanimanjima. Ovo je pitanje pokrenulo rasprave o minimalnoj plaći, mehanizmima kolektivnog pregovaranja u sektorima s niskim plaćama te potrebi za jačanjem socijalnih naknada za zaposlene s niskim primanjima. Dodatno, jaz u zaposlenosti osoba s invaliditetom izrazito je visok i za 2024. godinu iznosio je 41,0% u odnosu na prosjek EU od 24,0%²⁵. Podatci HZZ-a pokazuju da postoji strukturni problem uključivanja osoba s invaliditetom na tržište rada, budući da one u 2025. čine 11,1% registriranih nezaposlenih, a istovremeno njihov udio među ukupno zaposlenima iz evidencije HZZ-a iznosi svega 3,6%, unatoč pozitivnim kretanjima smanjenja registrirane nezaposlenosti osoba s invaliditetom (s 10.801 u prethodnoj godini na 9.200 osoba) i većeg korištenja mjera aktivne politike zapošljavanja²⁶. Potrebno je istaknuti kako pitanje zapošljavanja osoba s invaliditetom nije bilo predmet socijalnog dijaloga u 2025. godini, što predstavlja propust s obzirom na ozbiljnost problema. Iako su socijalni partneri svjesni potrebe za jačim angažmanom u ovom području, uključujući pitanja pristupačnosti radnih mjesta, razumnih prilagodbi, poticajnih mjera za poslodavce te zaštite od diskriminacije, ova tema nije dobila prostor koji zaslužuje i ostaje jedno od područja u kojem je nužna konkretnija zauzetost socijalnih partnera.

c) Političko, geopolitičko i tehnološko okruženje

Politička je situacija u 2025. bila stabilna, a RH je prema posljednjim podacima Eurostata i dalje najsigurnija članica EU²⁷. Ipak, u 2025. društvene napetosti oko svjetonazorskih pitanja bile su izraženije, a situacija u Europi obilježena je ratovima na njezinim granicama i u neposrednoj blizini, kao i geopolitičkim napetostima i neizvjesnostima oko učinaka povećanja

²² Metodološka napomena: pri izračunu pokazatelja za referentno razdoblje uzimaju se dohodci iz prethodne kalendarske godine, a dodatno u prikazanom razdoblju dolazi do promjene izvora prikupljenih podataka. U 2023. godini za podatke o dohotku koji se odnose na 2022. godinu, uz Anketu o dohotku stanovništva za dio podataka korišteni su administrativni izvori podataka (obrasci JOPPD), dok su u 2024. godini (za dohotke iz 2023. godine) korišteni isključivo administrativni izvori podataka. Tako proširenim izvorom podataka, odnosno većim obuhvatom dohodaka koji ulaze u izračun, pokazatelj *osobe u riziku od siromaštva ili socijalne isključenosti* postao je realniji u odnosu na prethodne godine u kojima su se podatci prikupljali isključivo ili djelomično anketiranjem kućanstava. U 2024. godini broj osoba u riziku od siromaštva i socijalne isključenosti iznosio je 810.389, dok u 2025. godini (prema podacima iz 2024.) iznosi 777.041., što predstavlja smanjenje od 4,1%.

²³ Eurostat: Podatci o osobama u riziku od siromaštva i isključenosti, regionalna podjela, listopad 2025.

<https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20251017-2>

²⁴ DZS, Pokazatelji siromaštva i socijalne isključenosti za 2024. i 2025. <https://podaci.dzs.hr/2025/hr/97251>; <https://podaci.dzs.hr/2026/hr/121419>

²⁵ Proposal for a Joint employment report (JER) 2026, studeni 2025., str 56 i 121. Disability employment gap: https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/document/download/67ce1519-278c-4bfc-bf53-253c545a6aa2_en?filename=Proposal_JER%202026.pdf

²⁶ Statistika zapošljavanja osoba s invaliditetom za 2025. godinu: <https://www.hzz.hr/statistika/zaposljavanje-osoba-s-invaliditetom/statistika-2025/>

²⁷ Eurostat, 2023.: Postotak osoba koje su prijavile kriminal, nasilje ili vandalizam u svom susjedstvu <https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-eurostat-news/w/ddn-20250221-1>

carina SAD-a na svjetsko gospodarstvo, što sve stvara negativne pritiske na društveni razvoj RH pa tako i na socijalni dijalog. Geopolitička nestabilnost i neizvjesnost oko budućih ekonomskih kretanja stvaraju kontekst povećanog rizika koji bi potencijalno mogao utjecati na stabilnost tržišta rada i gospodarstva. Ova pitanja nisu bila predmet sustavne rasprave u okviru socijalnog dijaloga u 2025. godini. Unatoč prepoznatim rizicima, vezanim uz energetske sigurnost, održivost lanaca opskrbe i moguće gospodarske poremećaje, socijalni partneri nisu razvili prijedloge zajedničkih mehanizama prevencije i brzog reagiranja na moguće krize. Ovo pitanje bi u budućnosti trebalo dobiti veću pozornost socijalnih partnera, kako bi se osigurala dodatna otpornost na nepredvidive vanjske šokove.

Osim inflacije te opisanih napetosti s jedne, i stalnog gospodarskog rasta hrvatskoga gospodarstva, uz uvoz radne snage s druge strane, sve veći utjecaj na okolnosti u kojima se socijalni dijalog odvijao predstavlja i šire svjetsko usmjerenje korištenju UI-ja te automatizacije radnih postupaka, kao i raširenost hibridnih tipova rada i rada od kuće²⁸. Ove tehnološke i organizacijske promjene postavljaju nove izazove pred socijalne partnere. UI i automatizacija nameću raspravu o pitanju budućnosti pojedinih zanimanja, potrebi prekvalifikacije radnika, uređenja algoritmima koji upravljaju postupcima na radnom mjestu te zaštite privatnosti i dostojanstva radnika. Hibridni modeli rada i rad od kuće zahtijevaju novo uređivanje tradicionalnih prava radnika (pravo na odmor, naknadu troškova, ergonomske standarde i sl.) te uspostavu novih mehanizama nadzora i zaštite. Međutim, potrebno je istaknuti kako ova pitanja u 2025. godini nisu bila predmet sustavne rasprave u okviru formalnih struktura socijalnog dijaloga na nacionalnoj razini. Iako su pojedini socijalni partneri osvijestili važnost ovih tema, nije došlo do razvoja zajedničkog okvira za uređenje novih oblika rada. Ovo predstavlja značajan izostanak, s obzirom na brzinu tehnoloških promjena i njihov mogući utjecaj na tržište rada. U narednom razdoblju nužno je da se kroz socijalni dijalog sustavnije razmotre ovi izazovi kako bi se osigurala ravnoteža između fleksibilnosti potrebne za konkurentnost gospodarstva i zaštite prava radnika.

Zaključno, gospodarsko i društveno okruženje 2025. godine stvorilo je dinamično okruženje za socijalni dijalog. S jedne strane, gospodarska stabilnost i snažan rast pružili su prostor za ambicioznije zahtjeve radnika i aktivniji dijalog. S druge strane, inflacija, strukturni izazovi na tržištu rada, socijalna nejednakost, geopolitička nestabilnost i brze tehnološke promjene zahtijevali su od socijalnih partnera iznalaženje inovativnih pristupa i rješenja. Ova kombinacija pozitivnih i izazovnih faktora oblikovala je opseg i sadržaj socijalnog dijaloga u 2025. godini, o čemu svjedoče aktivnosti analizirane u sljedećim poglavljima ovoga Izvješća.

2.1.2. Pregled zakonodavnih promjena i njihov utjecaj na socijalni dijalog

Zakonodavni okvir socijalnog dijaloga tijekom 2025. godine obilježen je nizom promjena koje su imale izravan utjecaj na tržište rada i poziciju socijalnih partnera. Tri ključna zakonodavna akta posebno su utjecala na dinamiku socijalnog dijaloga: izmjene Zakona o tržištu rada, donoseći veću socijalnu zaštitu nezaposlenih osoba, Uredba visini o minimalne plaće za 2026.

²⁸ Eurofound: European Working Conditions Survey 2024: First findings:
<https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/european-working-conditions-survey-2024-first>

godinu, kojom je nastavljen trend realnog rasta najnižih primanja, te proširenje primjene kolektivnih ugovora u sektorima graditeljstva i trgovine, kojima je poboljšán materijalni položaj značajnog broja radnika.

a) Izmjene i dopune Zakona o tržištu rada

Zakon o tržištu rada („Narodne novine“ 118/18, 32/20, 18/22, 156/23 i 152/24), čije su Izmjene i dopune donesene 2024., a na snazi od 1. siječnja 2025. donijele su niz važnih promjena u zaštiti prava nezaposlenih osoba i regulaciji tržišta rada, s izravnim učinkom na ulogu socijalnih partnera. Ključne novine Zakona uključuju:

- Povećanje novčane naknade za nezaposlene s 30% na 35% osnovice za razdoblje od 91. do 180. dana nezaposlenosti
- Povoljnije uvjeti za mlade koji su nezaposleni (smanjen uvjet s 9 na 6 mjeseci rada u posljednja 24 mjeseca, za dobivanje naknade za nezaposlene)
- Regulaciju posredovanja pri zapošljavanju – obveza registracije djelatnosti

Izmjene Zakona o tržištu rada rezultat su preporuka Nacionalnog plana oporavka i otpornosti te konzultacija sa socijalnim partnerima.

b) Uredba o visini minimalne plaće za 2026. godinu

Uredba o visini minimalne plaće u 2026. godini („Narodne novine“, broj: 132/2025)²⁹ donijeta je temeljem izmjena i dopuna Zakona o minimalnoj plaći („Narodne novine“, broj: 118/18, 120/21 i 152/24). Iznos minimalne plaće utvrđen je u listopadu 2025. Uredbom, nakon pregovora sa socijalnim partnerima te rada Stručnog povjerenstva za praćenje i analizu kretanja minimalne plaće MROSP-a, u bruto iznosu od 1.050,00 eura.

Utjecaj na socijalni dijalog: Visina minimalne plaće tradicionalno je jedno od najosjetljivijih pitanja socijalnog dijaloga. Sindikati su se, suočeni s inflacijom i osjetnim rastom troškova života, zauzimali za značajnije povećanje minimalne plaće. Poslodavci su naglašavali i javno komunicirali problem visokih troškova rada i povećanih drugih troškova, potrebu zadržavanja konkurentnosti, rast plaća veći od rasta proizvodnosti rada te predlagali zamrzavanje minimalne plaće na razini tekuće godine. Postignuto povećanje od 8,25% predstavlja kompromis između tih dviju pozicija. Odluka je donesena nakon rada navedenog Stručnog povjerenstva te konzultativnih sastanaka predstavnika Vlade sa socijalnim partnerima.

c) Proširenje primjene kolektivnih ugovora

U domeni potpisivanja kolektivnih ugovora i njihovog djelovanja na radno pravni status radnika u RH, dva su ključna događaja: Prvo, u veljači je potpisan Kolektivni ugovor za graditeljstvo (osme izmjene i dopune)³⁰ koje donose povećanje osnovica plaća i materijalnih prava radnika. Primjena ovog Kolektivnog ugovora proširila na sve poslodavce i radnike u ovoj djelatnosti,

²⁹ https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2025_10_132_1931.html

³⁰ Kolektivni ugovor za graditeljstvo (pročišćeni tekst): https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2025_02_24_218.html; KUzG -Osme izmjene i dopune: https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/full/2025_02_24_217.html

Odlukom o proširenju³¹ koja se primjenjuje od 1. ožujka 2025. godine. Drugo, u ožujku je potpisan Kolektivni ugovor o izmjenama i dopunama Kolektivnog ugovora za djelatnost trgovine (prve izmjene i dopune)³², a Kolektivni ugovor se također primjenjuje na sve zaposlene djelatnosti trgovine Odlukom o proširenju („Narodne novine“, broj: 79/25) koja je u primjeni od 2. lipnja 2025.³³

ZAKLJUČNO: Zakonodavne promjene u 2025. godini imale su značajan i pozitivan utjecaj na socijalni dijalog. Izmjene Zakona o tržištu rada i donošenje Uredbe o minimalnoj plaći rezultat su konzultativnog postupka sa socijalnim partnerima. Kolektivni ugovori u graditeljstvu i trgovini primjer su uspješnog dvostranog dijaloga koji svjedoči o zrelosti socijalnog dijaloga u tim djelatnostima. Uz dodatni angažman i djelovanje Vlade, proširenjem navedenih ugovora, postignuta su značajna poboljšanja za gotovo 1/4 radništva u zemlji³⁴, uz prihvatljivost za poslodavce.

2.2. Međunarodni i europski kontekst

2.2.1 EU i socijalni dijalog

Socijalni dijalog je u EU priznat kao jedan od temelja socijalne politike već u člancima 151. i 152. Ugovora o funkcioniranju EU³⁵, uzimajući pritom u obzir raznolikost nacionalnih sustava socijalnog dijaloga i poštujući autonomiju socijalnih partnera. EU donosi direktive i odluke određujući pojedina prava i/ili postupke u ovome području, ali usvaja i norme neobvezujućeg prava - preporuke, smjernice komunikacije EK te zaključke Vijeća i postavlja okvir za praćenje njihove provedbe zakonodavstva na razini država članica.

Reprezentativnim socijalnim partnerima na EU razini smatraju se organizacije koje predstavljaju nekoliko sektora ili kategorija, organizirane su na razini cijele EU te su sposobne sudjelovati u konzultacijama odnosno sklapanju sporazuma. Socijalni partneri na EU razini u tom su kontekstu EKS ili ETUC³⁶ i poslodavačke organizacije (BusinessEurope³⁷, SMEunited³⁸ te SGI³⁹). Dodatnu ulogu u podršci socijalnom dijalogu ima i Eurofound⁴⁰, agencija EU koja provodi neovisna istraživanja, komparativne analize i pruža podatke, kako bi socijalni partneri i institucije EU imali empirijsku podlogu za socijalni dijalog i razvoj politika. Poseban mehanizam socijalnog dijaloga na EU razini je Trostrani socijalni *sumit* koji se održava dvaput

³¹ Odluka o proširenju primjene Kolektivnog ugovora o izmjenama i dopunama Kolektivnog ugovora za graditeljstvo (od 25. rujna 2015. godine) – 8. izmjene i dopune: https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2025_02_35_429.html

³² https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2025_04_63_819.html

³³ Odluka o proširenju primjene Kolektivnog ugovora o izmjenama i dopunama Kolektivnog ugovora za djelatnost trgovine (od 25. rujna 2024. godine) – prve izmjene i dopune: https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2025_05_79_1034.html

³⁴ Trgovina na veliko i na malo s popravkom motornih vozila je u prosincu 2025. zapošljavala 227 034 ljudi, a građevinarstvo 127 656 ljudi, od ukupno 1 487 287 zaposlenih u RH, što iznosi 23,8% svih zaposlenih u pravnim osobama u RH.

³⁵ SL C 202, 7.6.2016, pp. 1–388: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/?uri=celex%3A12016ME%2FTXT>

³⁶ European Trade Union Confederation/ETUC - krovna sindikalna organizacija na razini EU koja okuplja reprezentativne sindikalne središnjice i sektorske federacije s oko 10 milijuna učlanjenih radnika

³⁷ Najveća poslodavačka organizacija na razini EU

³⁸ Predstavnik poslodavaca srednjih i malih poduzeća u EU

³⁹ Predstavnik javnih i poduzeća od općeg interesa u EU (Services of General Interest Europe) trostrana je agencija u čijem su upravnom odboru predstavnici vlada i socijalnih partnera

⁴⁰ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (hrv. *Europska zaklada za poboljšanje životnih i radnih uvjeta*)

godišnje na najvišoj razini između predsjednika Europskog vijeća, predsjedništva Vijeća EU, predsjednice EK⁴¹ i socijalnih partnera na EU razini.

Posljednjih godina pokrenut je niz inicijativa na najvišoj razini kako bi se poslala jasna politička poruka da EU socijalni dijalog smatra svojim prioritetom, što ima izravan utjecaj na jačanje pozicije socijalnih partnera u postupcima donošenja odluka kako na EU razini tako i u pojedinim državama članicama, uključujući RH.

• Status provedbe Direktive o primjerenim minimalnim plaćama u RH

Cilj je Direktive o primjerenim minimalnim plaćama osigurati iznos zakonske minimalne plaće koji će istovremeno biti društveno prihvatljiv i ekonomski održiv, usmjeriti zemlje članice ka višoj „pokrivenosti“ radnika kolektivnim ugovorima i potaknuti kolektivno pregovaranje te općenito poboljšati učinkovit pristup radnika zaštiti minimalne plaće.

Važno je naglasiti kako EU mjerilo iz ove Direktive za odgovarajuću „pokrivenost“ kolektivnim pregovaranjem iznosi 80% radnika obuhvaćenih nekim oblikom kolektivnog ugovora.

RH se s procijenjenih oko 66% obuhvata radnika kolektivnim ugovorima⁴² svrstava u zemlje sa srednjim obuhvatom koje još nisu dosegle EU mjerilo, što otvara prostor za daljnje jačanje kolektivnog pregovaranja. U RH ova je direktiva prenesena u domaće zakonodavstvo u prosincu 2024. izmjenama i dopunama Zakona o minimalnoj plaći („Narodne novine“, broj: 118/18., 120/21. i 152/24.). Temeljem navedenoga Zakona 24. listopada 2025. godine Vlada je donijela i Uredbu o visini minimalne plaće u 2026. godini⁴³.

Također, u kontekstu obveza iz ove direktive o donošenju nacionalnih akcijskih planova za poticanje kolektivnog pregovaranja, pokrenula se izrada Nacionalnoga programa za promicanje kolektivnog pregovaranja, čiji je nositelj, od jesni 2025. godine, Ured, nakon što je od dotad nadležnoga MROSP-a, preuzeo koordinaciju radne skupine za izradu tog strateškog akta,⁴⁴. Ova činjenica stavlja pred RH jasnu obvezu - prepoznati prepreke (administrativne, pravne, institucionalne, kulturne) koje ograničavaju širi obuhvat i odrediti odgovarajuće mjere za njihovo prevladavanje, na čemu je Ured kroz niz sastanaka radne skupine, kao i pripremom analitičkih podloga za njezin rad, intenzivno radio tijekom zadnjeg tromjesečja 2025. godine.

Države članice (uključujući RH) imale su rok do 15. studenog 2024. godine za donošenje nacionalnih zakona i mjera za primjenu Direktive, a u RH se provodi kroz spomenutu Uredbu, ali i općenito, kroz jačanje kolektivnog pregovaranja i poboljšanje sustava praćenja primjerenosti plaća, kako bi se u konačnici osigurala dostojanstvena plaća.

• Status provedbe Direktive o transparentnosti plaća u RH

⁴¹ EK dodatno promiče socijalni dijalog na razini EU - podrškom radu Međusektorskog odbora za socijalni dijalog i sektorskim odborima, uključivanjem socijalnih partnera u donošenje politika i propisa, pružanjem potpore transnacionalnim projektima, te izgradnjom kapaciteta organizacija socijalnih partnera na nacionalnoj razini putem ESF⁴¹.

⁴² Izračun o „pokrivenosti“ radnika kolektivnim ugovorima u RH temelji se na valjanim kolektivnim ugovorima u sustavu za e-dostavu i e-bazu kolektivnih ugovora i podacima HZMO-a o broju radnika u trgovačkim društvima i javnoj upravi (javne službe i državni sektor) u kojima su sklopljeni kolektivni ugovori. Izvor: E-baza KU, MROSP, prosinac 2025.

⁴³ https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2025_10_132_1931.html

⁴⁴ Radna je skupina MROSP-a za izradu Akcijskoga plana za poticanje kolektivnog pregovaranja u razdoblju od svoga osnivanja 2024. do srpnja 2025 imala ukupno 2 radna sastanka te je izrađen inicijalni, radni nacrt strateškog dokumenta koji je dostavljen Uredu.

U Direktivi o transparentnosti plaća, koja je stupila na snagu 6. lipnja 2023., a države članice imaju rok za njezino prenošenje u nacionalno zakonodavstvo do 7. lipnja 2026. godine, a kojoj je cilj omogućiti jednaku plaću za jednak rad kroz veću transparentnost i učinkovitiju provedbu načela jednakosti, posebno je istaknuta uloga socijalnih partnera u suzbijanju diskriminacije u pogledu plaće. Prema Direktivi poduzeća će morati objavljivati podatke o plaćama i poduzeti mjere ako je kod njih prisutna razlika u plaćama na temelju roda veća od 5%, a Direktiva uključuje i odredbe o naknadi za žrtve diskriminacije u plaći i odredbe o kaznama za poslodavce koji krše pravila.

Odredbe ove Direktive još nisu prenesene u hrvatsko zakonodavstvo, ali se to planira učiniti u 2026. godini, između ostaloga, kroz izmjene i dopune Zakona o radu. Radna skupina za rad na Nacrtu prijedloga zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu osnovana je pri Ministarstvu rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike-u krajem 2025. godine.

• Ostale važnije EU inicijative te dokumenti koji su u zakonodavnom postupku

Na Trostranom socijalnom summitu 2025. raspravljalo se o obnovi konkurentnosti Europe koja privlači ulaganja, stvarajući i održavajući kvalitetna radna mjesta u novom geopolitičkom okruženju (ožujak) te o jačanju Europe koja ostvaruje rezultate za poduzeća i radnike kroz ulaganje u proizvodnost rada, priuštivo stanovanje i kvalitetne poslove (listopad).

U ožujku 2025. su predsjednica EK i socijalni partneri na EU razini potpisali Pakt za europski socijalni dijalog⁴⁵ koji uključuje konkretne aktivnosti za jačanje opsega socijalnog dijaloga te promicanja dubljih konzultacija socijalnih partnera. Predviđeno je i imenovanje Izaslanika za socijalni dijalog čija će uloga biti posredovanje između socijalnih partnera i EU institucija radi promicanja konzultacija sa socijalnim partnerima i podizanja svijesti o važnosti socijalnog dijaloga. Tijekom 2025. godine, međutim, Izaslanik nije imenovan.

Nadalje, značaj socijalnih partnera na europskoj razini proizlazi i iz tzv. *povlastica dvostrukog konzultiranja*, prvo o potrebi i smjeru djelovanja EU, a zatim o sadržaju prijedloga (čl. 154. Ugovora o funkcioniranju Europske unije), prije no što EK objavi novi zakonodavni prijedlog, dajući mogućnost socijalnim partnerima da samostalno urede određena pitanja iz područja radnih odnosa. Tako su tijekom 2025. godine, socijalni partneri na EU razini konzultirani o najavljenim inicijativama o uređenju rada na daljinu (*telework*) i prava na isključenje radnika (*right to disconnect*) te o najavljenom Aktu o kvalitetnim poslovima (*Quality Jobs Act*), uz neformalne konzultacije o brojnim drugim političkim inicijativama, te sudjelovanje na različitim forumima gdje se raspravljaju politike vezane uz rad i širi socijalni kontekst.

Za RH, navedene EU inicijative imaju višestruke učinke. Obveza povećanja „pokrivenosti“ kolektivnim ugovorima zahtijeva jačanje kapaciteta sindikata i poslodavačkih organizacija te promicanje kolektivnog pregovaranja u sektorima s niskim obuhvatom. Direktiva o transparentnosti plaća zahtijevat će uspostavu novih sustava praćenja plaća. Pakt za europski

⁴⁵ Pact of European Social Dialogue, original s prijevodom na hrvatski jezik: <https://www.matica-sindikata.hr/files/2025/05/Pakt-za-europski-socijalni-dijalog-2025.pdf>

socijalni dijalog ojačava političku podršku socijalnom dijalogu, dajući hrvatskim socijalnim partnerima dodatni legitimitet u nacionalnom kontekstu.

Dodatni poticaj aktivnostima Ureda daje i Preporuka o jačanju socijalnog dijaloga. Iako pravno neobvezujuća, služi kao politički poticaj i strateški okvir državama članicama za unaprjeđenje institucionalnih i pravnih mehanizama učinkovitog socijalnog dijaloga i kolektivnog pregovaranja na svim razinama. To za Ured ponajprije znači poticaj za sustavnije uključivanje sindikata i HUP-a u postupak odlučivanja o javnim politikama, uz istovremeno podizanje njihove informiranosti, stručnosti i motivacije za socijalni dijalog.

2.2.2. Međunarodne organizacije i socijalni dijalog

Na međunarodnoj razini, Međunarodna organizacija rada (MOR) ima ključnu ulogu u promicanju, normiranju i jačanju socijalnog dijaloga kroz trostrani (tripartitni) model, postavljanje međunarodnih radnih standarda te tehničku i institucionalnu podršku socijalnim partnerima. Predstavници hrvatskih socijalnih partnera i Vlade RH redovito sudjeluju u Godišnjoj konferenciji MOR-a, čija se 113. sjednica održala od 2. do 13. lipnja 2025., a koja je, između ostaloga, bila posvećena borbi protiv neformalnog i promicanju formalnog rada radi osiguranja dostojanstvenih uvjeta rada platformskih radnika.

III. TROSTRANI DIJALOG/PARTNERSTVO - NACIONALNA RAZINA

3.1. Dinamika i sadržaj rada Gospodarsko-socijalnog vijeća u 2025.

3.1.1. Dinamika sjednica

Sjednice GSV-a u RH sukladno Poslovniku o radu GSV-a⁴⁶ mogu biti redovne, izvanredne i dopisne. Redovne se sjednice GSV-a u pravilu održavaju jednom mjesečno, s iznimkom mjeseca kolovoza. U 2025. godini održano je 9 sjednica, što je neznatno manje u odnosu na 2024. godinu, kada ih je bilo 10. Smanjenje broja sjednica za jednu može se pripisati činjenici da je 274. sjednica, zbog važnosti tema o kojima se raspravljalo i široke rasprave, prekinuta te je nastavljena u sljedećem mjesecu kako bi se na kvalitetan način raspravila preostala točka dnevnog reda, no ne ukazuje na smanjeni intenzitet rada GSV-a. Prosječno, GSV je zasjedao približno jednom mjesečno, što je u skladu s utvrđenom praksom i omogućuje neprekidnu raspravu o društveno-ekonomskim pitanjima.

Dvije sjednice GSV-a, održane su u Zadru (18. veljače 2025.) i Novskoj (4. lipnja 2025. godine) te su na njima, uz članove GSV-a, sudjelovali i predstavnici JLSP. Održavanjem sjednica izvan grada Zagreba, GSV ističe važnost i nužnost suradnje između nacionalne i lokalne razine vlasti u pitanjima socijalnog dijaloga. U Zadru i Novskoj, rasprave su se usmjerile na ključna postignuća ulaganja iz EU fondova i budućnost kohezijske politike, Izvješće o platformskom radu u Hrvatskoj za 2024. godinu, temu Energetika na raskrižju i Stanje zaštite na radu. Dnevni redovi sjednica odražavali su namjeru da se županijama izravno i detaljno prenesu korisne

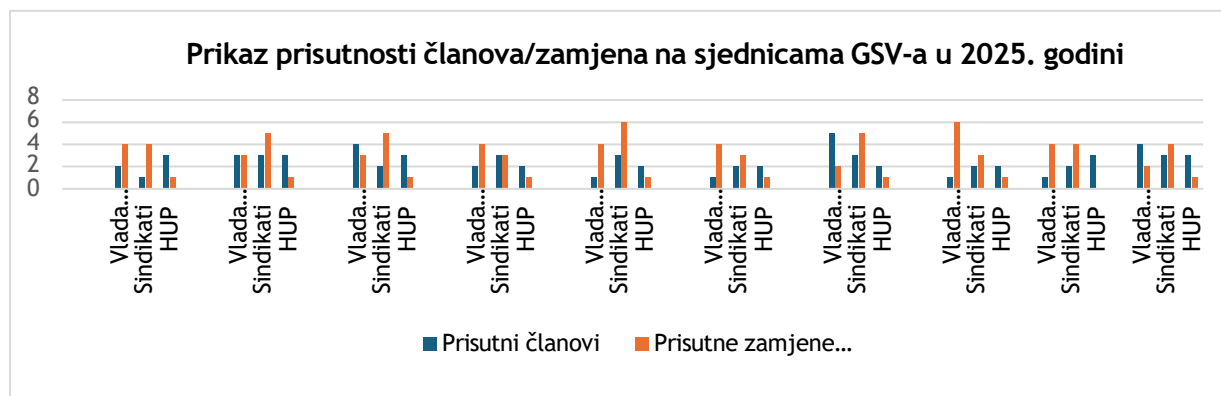
⁴⁶ Poslovnik o radu Gospodarsko-socijalnog vijeća i njegovih radnih tijela usvojen na 257. konstituirajućoj sjednici GSV-a održanoj 14. rujna 2023. godine, a Izmjene Poslovnika o radu GSV-a usvojene su 28. studenoga 2023. te 10. prosinca 2025. godine.

informacije i analize s nacionalne razine kako bi one u većoj mjeri koristile prilike koje im se nude, no nisu se usmjerile na iznošenje regionalnih potreba i tema, što ubuduće također treba biti cilj posjeta GSV-a županijama, kako bi se unaprijedila dvosmjerna razmjena ideja. Naime, značaj održavanja sjednica GSV-a izvan Zagreba je višestruk. Prvo, omogućuje izravan uvid nacionalnih socijalnih partnera u posebne izazove i prilike pojedinih regija, što je bitno u kontekstu značajnih regionalnih razlika u gospodarskom razvoju i tržištu rada. Drugo, time se jača vidljivost i važnost socijalnog dijaloga na lokalnoj razini, čime se potiče razvoj lokalnih GSV-a koji često imaju ograničene mogućnosti i nedostatnu aktivnost. Treće, omogućuje razmjenu iskustava između nacionalne i lokalne razine, što može rezultirati boljim oblikovanjem javnih politika koje uzimaju u obzir regionalne posebnosti.

3.1.2. Nazočnost članova

Članovi GSV-a su predstavnici Vlade i predstavnici socijalnih partnera, odnosno udruga poslodavaca više razine te udruga sindikata više razine, za koje je na temelju Zakona o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata („Narodne novine“, broj 93/14 i 26/15) odgovarajućim rješenjima⁴⁷ utvrđeno kako ispunjavaju kriterije reprezentativnosti za sudjelovanje u trostranim tijelima na nacionalnoj razini. Ovakva struktura osigurava ravnotežu između tri strane socijalnog dijaloga (vlada, poslodavci, sindikati), pri čemu svaka strana ima jednak broj glasova u odlučivanju. Zastupljenost više sindikalnih konfederacija (SSSH, NHS, MHS) i jedne poslodavačke udruge (HUP) odražava strukturu reprezentativnosti socijalnih partnera u RH utvrđenu zakonom.

Vlada RH ima 6 predstavnika u GSV-u te 6 zamjenika, a poslodavci i sindikati imaju po 3 predstavnika i do 3 zamjenika. U 2025. godini predsjednik GSV-a bio je ministar rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike Marin Piletić. Na strani Vlade na sjednicama GSV-a prečesto sudjeluju zamjenici članova, dok na strani poslodavaca i sindikata na sjednicama najčešće istovremeno sudjeluju i članovi i zamjenici članova.



Ovakva praksa sudjelovanja ukazuje na različite razine uključenosti različitih strana. Sindikati i poslodavci pokazuju veću razinu uključenosti sudjelovanjem i članova i zamjenika na sjednicama. Sudjelovanje zamjenika umjesto članova Vlade može se tumačiti kao odraz

⁴⁷ Rješenje KL: 151-03/23-01/01, UR BROJ: 689/1-23-4 i Rješenje KL: 150-03/23-01/01, UR.BROJ: 689/1-23-20, od 16. lipnja 2023. godine. Navedenim rješenjima reprezentativnost za sudjelovanje u trostranim tijelima na nacionalnoj razini je utvrđena Savezu samostalnih sindikata Hrvatske, Nezavisnim hrvatskim sindikatima i Matici hrvatskih sindikata, kao udrugama sindikata više razine te Hrvatskoj udruzi poslodavaca, kao udruzi poslodavaca više razine.

opterećenosti ministara drugim obvezama, ali može i ukazivati na potrebu jačanja političke vidljivosti GSV-a na najvišoj razini. Predstavnicima socijalnih partnera ovu praksu nerijetko doživljavaju kao da ministri - članovi GSV-a ne pridaju dovoljnu važnost sjednicama, samom GSV-u i socijalnim partnerima, ukazujući s druge strane, na redovito sudjelovanje ministara kada sjednici nazoči predsjednik Vlade.

Za svaku održanu sjednicu postignut je kvorum. Činjenica da je kvorum postignut na svim sjednicama ukazuje na dobru organizaciju sjednica, predanost svih strana socijalnom dijalogu te omogućuje donošenje valjanih odluka i osigurava legitimitet rada GSV-a.

Također, predsjednik Vlade RH Andrej Plenković sudjelovao je na tri sjednice GSV-a (273. sjednica održana u ožujku, 276. sjednica održana u srpnju i 279. sjednica održana u prosincu), što je u skladu s dosadašnjom praksom u cilju informiranja GSV-a o zakonodavnim aktivnostima i politikama Vlade. Sudjelovanje predsjednika Vlade RH na sjednicama GSV-a ima veliku simboličku i praktičnu važnost. Simbolički, to šalje snažnu poruku o važnosti socijalnog dijaloga za Vladu i za RH te izražava spremnost najviše razine vlasti slušati i uvažavati mišljenja socijalnih partnera. Praktično, omogućuje izravnu komunikaciju o ključnim političkim prioritetima i olakšava rješavanje složenih pitanja koja zahtijevaju političku odluku na najvišoj razini. Sudjelovanje predsjednika Vlade RH na tri sjednice tijekom godine može se smatrati odgovarajućim i djeluje iznimno poticajno na rasprave i odluke GSV-a. Planirana učestalost dolaska predsjednika Vlade RH na sjednice GSV-a bila je jednom u tromjesečju, dakle 4 puta godišnje.

Ukupno gledano, rad GSV-a u 2025. godini pokazao je stalnost i stabilnost. Ritam od 9 sjednica omogućio je redovito razmatranje zakonodavnih inicijativa i drugih važnih pitanja. Održavanje 2 sjednice izvan Zagreba predstavlja pozitivno stremljenje jačanju veze s regionalnom razinom. Postizanje kvoruma na svim sjednicama i sudjelovanje predsjednika Vlade na trećini sjednica ukazuju na ozbiljnost s kojom sve strane pristupaju trostranom dijalogu. Međutim, praksa da Vladu često predstavljaju zamjenici članova, bez obzira na činjenicu da imaju legitimitet, mogla bi se poboljšati većim sudjelovanjem samih ministara, što bi dodatno podiglo razinu političke odgovornosti za dogovorene mjere i ojačala ugled GSV-a.

3.1.3. Tematska analiza sjednica

Pregled dnevnih redova - tema raspravljanih na sjednicama GSV-a⁴⁸

Br.	Sjednice GSV-a	Teme
1.	271. sjednica (31. siječnja 2025.)	1. Prijedlog Programa rada GSV-a za 2025. godinu i strateških tema za raspravu;
		2. Izvješće o radu:

⁴⁸ Na svakoj sjednici usvaja se zapisnik s prethodne sjednice. Posljednja točka svakog dnevnog reda je „razno“ i pod tom se točkom raspravljalo o: početku rada radne skupine za izradu Akcijskog plana za promicanje kolektivnog pregovaranja, održavanju sjednice na temu „Stanja zaštite na radu s posebnim osvrtom na rad na vrućini i na kineziologiju rada“, izbjegavanju socijalnog dijaloga i sklapanja kolektivnog ugovora između sindikata PPDIV i poslodavca JAMNICA plus d.o.o. i Zvijezda plus d.o.o., prosvjedima radnika hitne medicinske službe, dopisu radnika Jadrolinije o propustima sa davanjem koncesije, primjeni čl. Kaznenog zakona koji se odnosi na prisilu prema osobi koja obavlja poslove od javnog interesa ili u javnoj službi.

		a) GSV-a za 2024. godinu;
		b) županijskih GSV-a za 2024. godinu;
		3. Odluka o prijedlogu imenovanja predstavnika GSV-a u Upravno vijeće AORT-a.
2.	272. sjednica (18. veljače 2025.)	1. Ključna postignuća ulaganja iz EU fondova i budućnost kohezijske politike;
		2. Izvješće o platformskom radu u Hrvatskoj za 2024. godinu.
3.	273. sjednica (31. ožujka 2025.)	1. Uvodno obraćanje Andreja Plenkovića, predsjednika Vlade RH;
		2. Odluka o prijedlogu imenovanja predstavnika GSV-a u Upravno vijeće HZMO-a;
		3. Predstavljanje ESF+ Micro zajmova za rast i uključenost.
4.	274. sjednica (14. travnja 2025. i 7. svibnja 2025.)	1. Nacrti prijedloga Zakona o pravnim osobama u vlasništvu RH i Zakona o Centru za restrukturiranje i prodaju;
		2. Predstavljanje ključnih mjera iz novog Zakona o mirovinskom osiguranju.
5.	275. sjednica (4. lipnja 2025.)	1. Energetika na raskrižju – odluke, obveze i prilike koje oblikuju našu energetska budućnost;
		2. Stanje zaštite na radu s posebnim osvrtom na rad na vrućini i na kineziologiju rada.
6.	276. sjednica (14. srpnja 2025.)	1. Aktualni prioriteti europske politike Hrvatske - obraćanje Andreja Plenkovića, predsjednika Vlade RH
		2. Informacija o sustavu e-Kolektivni – radionica.
7.	277. sjednica (30. listopada 2025.)	1. Nacionalni program za promicanje kolektivnog pregovaranja u RH 2026.-2030.
		2. Godišnje izvješće o radu HZZ-a za 2024. godinu.
8.	278. sjednica (10. prosinca 2025.)	1. Predstavljanje mjera aktivne politike zapošljavanja za 2026. godinu;
		2. Problem sužavanja raspona plaća između poslova različite razine složenosti i mogući smjerovi djelovanja;

		3. Ispravak Poslovnika o radu GSV-a.
9.	279. sjednica (17. prosinca 2025.)	1. Postignuća socijalnog dijaloga i daljnji razvoj tržišta rada i poduzetničkog okruženja - obraćanje Andreja Plenkovića, predsjednika Vlade RH
		2. Odluka o imenovanju predsjednika i dopredsjednika GSV-a.
UKUPNO SJEDNICA: 9		

Analiza dnevnih redova sjednica GSV-a održanih u 2025. godini pruža uvid u tematske prioritete socijalnog dijaloga te stupanj uključenosti GSV-a u ključne društveno-ekonomske postupke. Ukupno je tijekom godine raspravljeno o tematskim točkama, koje se mogu grupirati u nekoliko ključnih kategorija.

➤ **Zakonodavstvo i strateški dokumenti (4 teme):**

- Nacrti prijedloga Zakona o pravnim osobama u vlasništvu RH i Zakona o Centru za restrukturiranje i prodaju (274. sjednica)
- Nacionalni program za promicanje kolektivnog pregovaranja 2026.-2030. (277. sjednica)
- Ispravak Poslovnika o radu GSV-a (278. sjednica)
- Ključne mjere novog Zakona o mirovinskom osiguranju (274. sjednica)

GSV je bio uključen u raspravu o važnim zakonodavnim inicijativama, posebno onim koje se tiču upravljanja javnim poduzećima i socijalne politike. Rasprava o Nacionalnom programu za promicanje kolektivnog pregovaranja 2026.-2029. (ključnom strateškom dokumentu koji proizlazi izravno iz obveza Direktive o primjerenim minimalnim plaćama) pokazuje kako GSV uspješno ugrađuje europske obveze u nacionalni okvir.

➤ **Tržište rada i politike zapošljavanja (5 tema):**

- Izvješće o platformskom radu u Hrvatskoj za 2024. (272. sjednica)
- Godišnje izvješće HZZ-a za 2024. (277. sjednica)
- Predstavljanje mjera aktivne politike zapošljavanja za 2026. (278. sjednica)
- Problem sužavanja raspona plaća između poslova različite složenosti (278. sjednica)
- ESF+ Micro zajmovi za rast i uključenost (273. sjednica)

Tržište rada i zapošljavanje predstavljaju najzastupljeniju tematsku kategoriju, što je u skladu s očekivanjima za tijelo socijalnog dijaloga. Posebno je važno da je GSV raspravljao o novim oblicima rada (platformski rad) te o aktualnim problemima poput tzv. sabijanja, kompresije plaća. Rasprava o sužavanju raspona plaća između poslova različite složenosti odražava

zabrinutost socijalnih partnera oko razlika na tržištu rada uzrokovanih rastom minimalne plaće bez odgovarajućeg rasta plaća za složenije poslove, što može dovesti do gubitka motivacije za stjecanje viših kvalifikacija.

➤ **EU fondovi i europske politike (2 teme):**

- Ključna postignuća ulaganja iz EU fondova i budućnost kohezijske politike (272. sjednica)
- Aktualni prioriteti europske politike Hrvatske (276. sjednica)

Informiranje GSV-a o EU fondovima i europskim politikama važno je za osiguravanje razumijevanja socijalnih partnera okruženja u kojem se odvijaju nacionalne politike. Međutim, relativno niska zastupljenost ovih tema može ukazivati na potrebu jačeg uključivanja GSV-a u planiranje i praćenje korištenja EU sredstava, posebno onih namijenjenih zapošljavanju i socijalnoj uključenosti.

➤ **Sektorske politike (2 teme):**

- Energetika na raskrižju – odluke, obveze i prilike (275. sjednica)
- Stanje zaštite na radu s posebnim osvrtom na rad na vrućini i kineziologiju rada (275. sjednica)

Rasprava o energetici pokazuje da GSV prati strateška pitanja koja imaju dugoročan utjecaj na gospodarstvo i tržište rada. Tema zaštite na radu, posebno rada na vrućini, naročito je aktualna u kontekstu klimatskih promjena i sve češćih toplinskih valova. Ovo je primjer gdje GSV proaktivno adresira nove izazove prije nego što postanu akutni problemi.

➤ **Institucionalna pitanja i izvješća (6 tema):**

- Program rada GSV-a za 2025. (271. sjednica)
- Izvješće o radu GSV-a za 2024. (271. sjednica)
- Izvješće županijskih GSV-a za 2024. (271. sjednica)
- Imenovanje predstavnika u Upravno vijeće AORT (271. sjednica)
- Imenovanje predstavnika u Upravno vijeće HZMO (273. sjednica)
- Imenovanje predsjednika i dopredsjednika GSV-a (279. sjednica)

Institucionalna pitanja čine značajan dio dnevnog reda (1/4 svih točaka), što je razumljivo za tijelo koje mora osigurati vlastito djelovanje i zastupljenost u važnim institucijama. Imenovanja predstavnika GSV-a u upravna vijeća AORT-a i HZMO-a pokazuju kako socijalni partneri imaju aktivnu ulogu nadzora nad ključnim institucijama socijalne politike.

➤ **Hitna i *ad hoc* pitanja (raspravljano pod točkom „Razno“):**

- Izbjegavanje socijalnog dijaloga i sklapanja kolektivnog ugovora (PPDIV - JAMNICA plus d.o.o. i Zvijezda plus d.o.o.)

- Prosvjed radnika hitne medicinske službe
- Dopis radnika Jadrolinije o propustima s davanjem koncesije
- Primjena članka Kaznenog zakona - prisila prema osobi u javnoj službi.

Točka „razno“ pokazala se kao važan mehanizam za adresiranje žurnih i aktualnih pitanja koja nisu bila formalno na dnevnom redu. Ova pitanja ukazuju na nekoliko problema: (1) izbjegavanje socijalnog dijaloga od strane pojedinih poslodavaca (slučaj JAMNICA plus d.o.o. i Zvijezda plus d.o.o.), što ukazuje na potrebu jačanja mehanizama provedbe obveze sudjelovanja u socijalnom dijalogu; (2) problem radnih sporova u javnim službama (hitna medicinska služba, Jadrolinija), što može upućivati na šire probleme u kolektivnom pregovaranju u javnom sektoru; (3) primjena kaznenih odredbi za zaštitu osoba koje obavljaju javne funkcije, tema koja također izrazito pogađa javne službe i društvo u cjelini. Pitanja raspravljena pod točkom „razno“ pokazuju da GSV djeluje i kao forum za izražavanje zabrinutosti i rješavanje problema u stvarnom vremenu.

Prijedlozi za unaprijeđenje

Jačanje praćenja provedbe: Uvesti mehanizam sustavnog praćenja provedbe zaključaka i preporuka GSV-a.

Tematske sjednice: Razmotriti povremeno održavanje tematskih sjednica potpuno posvećenih jednoj važnoj temi (npr. zelena tranzicija i tržište rada, digitalizacija, demografski izazovi), umjesto razmatranja više nepovezanih točaka na jednoj sjednici. U načinu djelovanja i rada GSV-a predviđene su i zasebne tematske sjednice, no one se iz nekog razloga ne sazivaju.

Jačanje uključenosti u EU politike: Povećati učestalost rasprava o EU politikama i fondovima, s posebnim naglaskom na aktivno sudjelovanje socijalnih partnera u oblikovanju pozicija RH u EU institucijama.

Analiza učinka: Na godišnjoj razini izraditi analizu učinka rada GSV-a (koliko je zakonodavnih prijedloga izmijenjeno na temelju mišljenja GSV-a, koji su problemi istaknuti na GSV-u riješeni ili u postupku rješavanja itd.) te ga uklopiti u Godišnje izvješće o radu Ureda.

ZAKLJUČNO: Tematska analiza rada GSV-a u 2025. godini pokazuje kako je tijelo ostvarilo solidnu raznovrsnost tema i uspješno održavalo ravnotežu između strateških rasprava i rješavanja aktualnih problema. GSV se pokazao kao važan forum za raspravu o ključnim pitanjima tržišta rada, socijalnih politika i gospodarskog razvoja. Međutim, postoji prostor za dodatno jačanje utjecaja GSV-a, ponajprije kroz temeljitije praćenje provedbe zaključaka (o čemu će Ured na godišnjoj, a po potrebi i polugodišnjoj razini izvijestiti članove GSV-a), povećanje transparentnosti rada i veće povezivanje s EU postupcima donošenja odluka. Nadalje je važno osigurati da rasprave na GSV-u, posebice one kod kojih je došlo do suglasja i konkretnih prijedloga u vidu zaključaka vezanih za zakonodavni postupak i prakse, doista rezultiraju određenim promjenama u praksama i/ili zakonodavstvu RH.

3.1.4. Način odlučivanja te rezultati i učinci rasprava

Za pojedino pitanje iz svog djelokruga GSV donosi mišljenje, odluku ili zaključak⁴⁹. Sporazumom o osnivanju GSV-a propisano je da će potpisnici Sporazuma pri odlučivanju težiti konsenzusu, ali i da svaki potpisnik Sporazuma ima pravo na izdvojeno mišljenje. U 2025. godini GSV je donio 18 zaključaka i 3 odluke⁵⁰. Svi zaključci i odluke doneseni su zajednički uz suglasnost svih strana u GSV-u.

Na 271. sjednici ⁵¹usvojen je Program rada GSV-a za 2025. godinu i strateške teme za raspravu, koji su dostavljeni svim tijelima državne uprave od strane MROSP-a po uobičajenom postupku.

Na 272. sjednici GSV je raspravljao o ključnim postignućima ulaganja iz EU fondova i budućnosti kohezijske politike, kao i Izvješću o platformskom radu u Hrvatskoj za 2024. godinu, a u raspravi o Izvješću SSSH, NHS i MHS upozorili su na nesigurnosti i buduće izazove platformskog rada (npr. zloraba radnog vremena, budući da radnici nerijetko rade više od pune satnice), kao i na važnost nadzora takvog rada, dok je HUP stavio naglasak na dobrobit platformskog rada i njegovih koristi za društvo (npr. nemogućnost izbjegavanja plaćanja poreza, povećanje sigurnosti u prometu, rast djelatnosti ugostiteljstva).

Na 273. sjednici predsjednik Vlade upoznao je GSV sa socioekonomskim pokazateljima od interesa za članove GSV-a, a na istoj sjednici predstavljeni su i ESF+ Mikro zajmovi za rast i uključenost. Također, pod točkom „razno“ dogovoreno je kako će u travnju 2025. godine MROSP organizirati sastanak radne skupine za izradu Nacionalnog programa za promicanje kolektivnog pregovaranja, međutim, sastanak se održao tek u jesen 2025. godine na inicijativu Ureda koji je preuzeo obvezu izrade tog akta strateškog planiranja (upravljanje radom Radne skupine), kojem se daje razina nacionalnog programa.

Na 274. sjednici GSV je jednoglasno podržao izradu novog Zakona o mirovinskom osiguranju i Nacrta prijedloga Zakona o pravnim osobama u vlasništvu RH i Zakona o Centru za restrukturiranje i prodaju. O navedenom se povela sadržajna rasprava u kojoj su socijalni partneri imali oprečna mišljenja o nadležnosti za donošenje odluke o svrstavanju na listu pravnih osoba od posebnog interesa. NHS i MHS priložili su dodatno zajedničko izdvojeno mišljenje u vezi Nacrta prijedloga Zakona, koje je priloženo zaključku. Prema sadržaju donesenog Zakona, predlagatelj nije uvažio prijedloge NHS-a i MHS-a iznesene u izdvojenom mišljenju.

Na 275. sjednici raspravljalo se o „Stanju zaštite na radu s posebnim osvrtom na rad na vrućini i na kineziologiju rada“, kao i o temi na inicijativu HUP-a „Energetika na raskrižju – odluke, obveze i prilike koje oblikuju našu energetske budućnost“ te je GSV predložio osnivanje Nacionalnog vijeća za energetske tranziciju. No, prema dostupnim informacijama, navedeno

⁴⁹ Zaključkom GSV-a zauzimaju se stavovi, prihvaćaju izvješća i druga pitanja za koje nije predviđeno donošenje drugog akta. Zaključci doneseni na sjednicama dostavljaju se nakon sjednice svim članovima i zamjenama GSV-a, kao i resornim ministarstvima ukoliko su sudjelovali na sjednici vezano uz temu koja se na njih odnosi, a nakon što budu odobreni od strane predsjednika i dopredsjednika GSV-a.

⁵⁰ GSV donosi odluku o imenovanju, razrješenju i opozivu u određena trostrana tijela na nacionalnoj razini pa je u 2025. god. donio odluku o predlaganju predstavnika sindikalnih središnjica i reprezentativne udruge poslodavaca u Upravno vijeće AORT-a i predstavnika HUP-a u Upravno vijeće HZMO-a

⁵¹ Usvojena su i Izvješća o radu GSV-a za 2024. godinu i Izvješća o radu lokalnih GSV-ova za 2024. godinu.

Vijeće do kraja 2025. nije osnovano. Također, HUP je priložio uz zapisnik sa sjednice svoju poziciju u odnosu na temu „Energetska tranzicija i sigurnost opskrbe u Hrvatskoj - izazovi i strateški odgovori“.

Na 276. sjednici predsjednik Vlade upoznao je članove GSV-a s aktualnim prioritetima europske politike RH, nakon čega su predstavnici MROSP-a upoznali GSV s postupkom izrade sustava e-Kolektivni kojemu je ideja uspostava informacijskog sustava za e-dostavu i e-bazu sklopljenih kolektivnih ugovora te digitaliziranje postupka dostave, evidentiranja i objave kolektivnih ugovora.

Na 277. sjednici⁵² raspravljalo se o Nacionalnom programu za promicanje kolektivnog pregovaranja u RH te je donesen zaključak koji se odnosio na konkretne zadatke koje Radna skupina za izradu Nacionalnog programa treba ispuniti, kao što su: razmotriti primjedbe i prijedloge članova GSV-a, uzeti u obzir ključna polazišta kao što su osnivanje sektorskih vijeća kao prioritet Nacionalnog programa, osiguravanje pristupa podacima te jačanje mogućnosti socijalnih partnera, društveno odgovorna javna nabava i izvještavanje GSV-a o napretku u radu.

Na 278. sjednici⁵³ predstavljene su Mjere aktivne politike zapošljavanja za 2026. godinu koje je GSV ocijenio pozitivnima te je naglasio važnost pojačanog naglaska na cjeloživotno obrazovanje i vaučere za obrazovanje, što doprinosi podizanju sposobnosti radne snage i većoj konkurentnosti gospodarstva te je preporučio stalno praćenje učinaka provedbe mjera i redovito izvješćivanje socijalnih partnera o ostvarenim rezultatima, posebice u vezi s održivošću radnih mjesta nakon isteka razdoblja potpore. Također, GSV je podržao uvođenje privremene kompenzacijske mjere za zadržavanje radnih mjesta u prerađivačkoj industriji te je istaknuo značaj uvođenja zabrane korištenja mjera za poslodavce kod kojih je utvrđeno postojanje neprijavljenog rada.

Na 279. sjednici⁵⁴ sudjelovao je predsjednik Vlade RH Andrej Plenković te je predstavio postignuća socijalnog dijaloga i daljnji razvoj tržišta rada i poduzetničkog okruženja. Pritom je najavio izmjene zakona koji će unaprijediti tržište rada, među ostalim, Zakona o strancima, Zakona o radu i Zakona o suzbijanju neprijavljenog rada te je istaknuo kako će Vlada raditi i na jačanju pravnog sustava i produktivnosti, demografskoj revitalizaciji, digitalizaciji i obrazovanju.

Tema u kojoj je rasprava rezultirala kvalitetnim suglasjem socijalnih partnera

Stanje zaštite na radu s posebnim osvrtom na rad na vrućini i na kineziologiju rada (275. sjednica)

⁵² Donesen je, s kašnjenjem, i zaključak o prihvatanju Godišnjeg izvješća o radu HZZ-a za 2024. godinu, s obzirom na obvezu podnošenja Godišnjeg izvješće o radu HZZ-a GSV-u svake godine.

⁵³ Također, zaključkom su prihvaćene izmjene Poslovnika o radu GSV-a koje je predložio Ured, a vezano uz osnivanje Ureda umjesto dosadašnje Službe za socijalno partnerstvo MROSP-a.

⁵⁴ Na sjednici je donesena odluka o imenovanju novog predsjednika i dopredsjednika GSV-a u 2026. godini pa je tako g. Ivan Mišetić, kao predstavnik reprezentativne udruge poslodavaca imenovan predsjednikom GSV-a, a g. Dražen Jović i ministar Marin Piletić imenovani su dopredsjednicima GSV-a, kao predstavnici sindikalnih središnjica i Vlade RH.

Tijekom rasprave socijalni partneri istaknuli su važnost edukacije o kineziologiji rada budući da rad na ispravan način može spriječiti bolesti koštano-mišićnog sustava koje su glavni razlog bolovanja i smanjenja/gubitka poslovne sposobnosti te su naglasili kako je važno kineziologiji rada pristupiti sveobuhvatno, od njezinog razvoja, kao predmeta na KIF-u, preko uvođenja programa njezinih temelja u obrazovne programe tjelesne kulture, pa do njezine provedbe u okviru zaštite na radu na radnom mjestu. GSV je zaključkom utvrdio potrebu učinkovitijeg uređenja rada na visokim temperaturama, izmjene zakonskih i podzakonskih akata s tim u vezi, pojačane kontrole i učinkovitijih kazni te je podržao razvoj kineziologije rada kao ključnog nositelja sprječavanja opisanih poremećaja. Također, podržao je usmjeravanje razvoja kineziologije rada u pravcu sustavne edukacije na svim razinama obrazovanja te razvoj kineziologije rada u praksi donošenjem propisa koji predviđaju procjenu rizika s gledišta kineziologije rada te sudjelovanje kineziologa u osposobljavanju radnika za rad na siguran način.

Teme koje su izazvale dublju raspravu i/ili neslaganja socijalnih partnera

Nacrt prijedloga Zakona o pravnim osobama u vlasništvu RH i Zakona o Centru za restrukturiranje i prodaju (274. sjednica)

Socijalni partneri imali su oprečna mišljenja u vezi donošenja odluke o svrstavanju na listu pravnih osoba od posebnog interesa i raspolaganja dionicama navedenih pravnih osoba, odnosno o nadležnosti za donošenje navedene odluke, pri čemu su 2 od 3 sindikalne središnjice smatrale kako popis pravnih osoba od posebnog interesa treba određivati Hrvatski sabor na prijedlog Vlade RH, zbog važnosti ovakve liste za očuvanje resursa jer smatraju kako su ove pravne osobe od posebnog i trajnog nacionalnog interesa te Hrvatski sabor, kao najviše predstavničko tijelo RH, treba odlučivati o raspolaganju dionicama i poslovnim udjelima. HUP je smatrao suprotno, argumentirajući stav time kako je potrebna određena razina stručnog – financijskog i ekonomskog znanja prilikom donošenja navedene odluke. Predlagatelj Zakona ostao je pri svojem stajalištu da donošenje navedenih odluka ostaje u nadležnosti Vlade RH.

Problem sužavanja raspona plaća, tzv. sabijanja ili kompresije plaća, između poslova različite razine složenosti i mogući smjerovi djelovanja (278. sjednica)

Predstavnici SSSH, MHS-a i NHS-a smatraju kako povećanje minimalne plaće mora jasno utjecati i na rast ostalih plaća. Napomenuli su kako je namjera Zakona o minimalnoj plaći bila da propisani iznos predstavlja početnu, najnižu moguću razinu minimalne plaće, no istaknuli su da to u praksi nije slučaj jer je osnovna minimalna plaća često niža, budući da se do propisanog iznosa dolazi kroz različite dodatke. Predstavnici HUP-a istaknuli su problem gubitka motivacije članova koji žele pristupiti udrugama poslodavaca i sindikatima, čime se dodatno narušava socijalni dijalog. Dodali su kako je zadovoljstvo radnika najveća vrijednost svake organizacije te da se ono može postići u očekivanoj mjeri samo ako se ostvaruje dovoljna vrijednost kojom se mogu pokriti svi troškovi, uključujući trošak rada. Posljedično, socijalni partneri nisu se na sjednici dogovorili oko zaključka vezanog za prijedlog HUP-a o navođenju produktivnosti kao

podloge za pregovore, zbog neslaganja predstavnika SSSH, NHS-a i MHS-a. No, kasnije tijekom konzultacija u kojima je posredovao Ured, dogovor o zaključku ipak je postignut.

Temeljem analize dinamike sjednica, tematskog sadržaja i načina odlučivanja, moguće je izvući zaključke o funkcionalnosti, učinkovitosti i položaju GSV-a u kontekstu socijalnog dijaloga u RH tijekom 2025. godine. Analiza obuhvaća brojčane i kvalitativne pokazatelje rada GSV-a te prepoznaje jačine, slabosti i područja za unaprjeđenje.

1. Sposobnost postizanja suglasja i kvaliteta odlučivanja

Visoka stopa suglasja: GSV je u 2025. godini donio 18 zaključaka i 3 odluke, pri čemu je iznimno visoka stopa uspješnosti u postizanju suglasja. Svi zaključci i odluke doneseni su uz suglasnost svih strana, osim u jednom slučaju (sabijanje plaća) gdje je suglasje postignuto naknadno. To znači kako je stopa suglasja, uz dodatne konzultacije, gotovo 100%, što je izvanredan rezultat koji ukazuje na:

- Funkcionalnu kulturu dijaloga i pregovaranja između socijalnih partnera i Vlade RH
- Spremnost svih strana na dogovor i svrsishodan pristup
- Kvalitetan rad Ureda u pripremi materijala i posredovanju između socijalnih partnera
- Odabir tema koje omogućuju pronalaženje zajedničkog jezika.

Međutim, visoka stopa suglasja može biti i pokazatelj toga da su se izbjegavale najspornije teme kako bi se održao sklad, ili da zaključci ostaju na općoj razini bez konkretnih obveza, što opet umanjuje praktični učinak. Daljnja analiza sadržaja zaključaka pokazuje kako je GSV uspješniji u postizanju suglasja oko dijagnoze problema nego oko konkretnih rješenja i odgovornosti za njihovu provedbu.

Izdvojena mišljenja - konstruktivan mehanizam: NHS i MHS su priložili zajedničko izdvojeno mišljenje o Zakonu o pravnim osobama u vlasništvu RH, što pokazuje kako mehanizam izdvojenog mišljenja djeluje kao „sigurnosni ventil“ koji omogućuje donošenje zaključka čak i kada postoje značajne razlike u stavovima. Pri upućivanju zakonskoga prijedloga Hrvatskom saboru, a sukladno članku 2. Sporazuma o osnivanju Gospodarsko-socijalnog vijeća (NN 106/2023), propisano je partnerstvo socijalnih partnera u postupku oblikovanja i donošenja zakona i drugih propisa⁵⁵, a člankom 4. Sporazuma uređuje se obveza izvješćivanja zastupnika u Hrvatskom saboru o aktima koje predlaže Vlada, a o kojim je prethodno u postupku savjetovanja svoje mišljenje utvrdio GSV, odnosno nadležno

⁵⁵ U članku 2. Sporazuma, između ostaloga, stoji: „Potpisnici Sporazuma suglasni su da suradnja Vlade i socijalnih partnera u okviru Vijeća podrazumijeva partnerstvo, kao najviši stupanj suradnje u procesu oblikovanja, donošenja i provedbe europskih i nacionalnih javnih politika i strategija, programa, zakona, drugih propisa i akata.”

povjerenstvo GSV-a⁵⁶. Međutim, kada bi predlagatelj izvijestio zastupnike i o postojanju izdvojenih mišljenja socijalnih partnera te se na njih očitovao, to bi dodatno doprinijelo transparentnosti postupka.

2. Stvarni utjecaj GSV-a na politike i zakonodavstvo

Problematično praćenje provedbe: Ključni problem koji se provlači kroz izvješće jest nedostatak informacija o provedbi donesenih zaključaka. Ured nema povratne informacije o:

- Daljnjim aktivnostima oko zaključka o kineziologiji rada i radu na vrućini (275. sjednica)
- Osnivanju Nacionalnog vijeća za energetske tranzicije (predloženo na 275. sjednici, do kraja godine nije osnovano, a da razlozi neosnivanja nisu poznati)
- Povratnim informacijama socijalnih partnera o aplikaciji e-Kolektivni (276. sjednica)

Ovo ukazuje na sustavni problem: GSV djeluje kao forum za raspravu i donošenje stavova, ali ne postoji učinkovit mehanizam praćenja jesu li ti stavovi pretočeni u konkretne politike i/ili zakonodavne promjene.

Primjeri pozitivnog utjecaja: *Unatoč nedostacima u praćenju, postoje i pozitivni primjeri:*

- Prijedlog Nacionalnog programa za promicanje kolektivnog pregovaranja 2026.- 2029. izrađen je uz aktivno sudjelovanje GSV-a (277. sjednica), pri čemu je GSV dao konkretne smjernice za sadržaj (sektorska vijeća kao prioritet, pristup podacima, jačanje kapaciteta)
- GSV je podržao Mjere aktivne politike zapošljavanja za 2026. te dao konkretne preporuke (naglasak na cjeloživotno obrazovanje, praćenje održivosti radnih mjesta, zabrana korištenja mjera za poslodavce s neprijavljenim radom/radnicima)
- Rasprava o zaštiti na radu pokazala je sposobnost GSV-a za postizanje kvalitetnog suglasja oko složenih stručno-tehničkih tema.

Ovi primjeri pokazuju kako GSV može biti učinkovit kada se:

- Radi o strateškim dokumentima gdje socijalni partneri imaju ulogu određenu zakonom
- Postoje jasna mjerila za ocjenu (npr. mjere aktivne politike)
- Tema je stručno-tehnička, a ne politički osjetljiva

⁵⁶ U članku 4. Sporazuma, između ostaloga, stoji: "Pri iznošenju uvodnog obrazloženja u Hrvatskom saboru o određenom dokumentu, zakonu ili drugom propisu kojeg predlaže Vlada, a o kojem je prethodno u procesu savjetovanja svoje mišljenje utvrdilo Vijeće, odnosno nadležno povjerenstvo, ovlašteni predstavnik Vlade o istom će izvijestiti zastupnike. Predmetno mišljenje zastupnicima u Hrvatskom saboru dostavit će se i u pisanom obliku."

Nasuprot tome, utjecaj GSV-a je upitan kada se radi o zakonodavstvu koje priprema Vlada bez zakonske obveze konzultacija sa socijalnim partnerima.

3. Proaktivnost i sposobnost predviđanja budućih izazova

GSV je pokazao sposobnost prepoznavanja i rasprave o novim izazovima:

- Platformski rad (272. sjednica) - rasprava o uređenju novog oblika rada prije nego što su se problemi zaoštrili
- Rad na vrućini i kineziologija rada (275. sjednica) - predviđanje izazova uzrokovanih klimatskim promjenama
- Sabijanje plaća (278. sjednica) - prepoznavanje neželjenog učinka politike minimalne plaće
- Energetska tranzicija (275. sjednica) - rasprava o dugoročnim izazovima dekarbonizacije

Prepoznata proaktivnost je pozitivna, no čak i u opisanim slučajevima kada GSV na osnovi analiza uspješno strateški predviđa, nudeći prijedloge potrebnih mjera i zaokreta u javnim politikama, ostaje pitanje koliko prijedlozi rezultiraju stvarnim promjenama.

4. Ravnoteža moći između socijalnih partnera

Analiza rasprava pokazuje relativno uravnoteženu zastupljenost stavova socijalnih partnera:

- U raspravi o platformskom radu: sindikati su naglasili nesigurnosti i potrebu nadzora, HUP je naglasio dobrobiti i pozitivne vidove
- U raspravi o Zakonu o pravnim osobama u vlasništvu RH: većina sindikata zastupala je veću ulogu Sabora (politička kontrola), a HUP je zagovarao stručni pristup Vlade
- U raspravi o sabijanju plaća: sindikati su naglašavali pravednost i motivaciju, HUP je naglašavao produktivnost i troškove

Ova ravnoteža pokazuje da GSV funkcionira kao pravi forum socijalnog dijaloga gdje su različita motrišta izražena i saslušana. Međutim, zanimljivo je primijetiti kako su se NHS i MHS udružili u izdvojenom mišljenju, što može ukazivati na potrebu konzultativnih sastanaka unutar svake od strana socijalnih partnera prije sjednice GSV-a. To bi značajno doprinijelo kvaliteti rada GSV-a. No, to traži i važan preduvjet: dogovaranje sjednica GSV-a tako da socijalni partneri imaju dovoljno vremena pripremiti stavove po točkama dnevnog reda, što podrazumijeva dovoljan vremenski razmak između upućivanja poziva s materijalima i dana održavanja sjednice.

5. Uloga Vlade i politička podrška GSV-u

Sudjelovanje predsjednika Vlade na više sjednica (273., 276 i 279.) te ministara koji predstavljaju prioritete (europska politika, mjere zapošljavanja) pokazuje kako Vlada daje

političku težinu radu GSV-a. Međutim, postoje i suprotne pojave, uglavnom na razini konkretizacije i provedbe, primjerice:

- Nacionalni program za promicanje kolektivnog pregovaranja 2026.-2030.: dogovoren početak postupka izrade dokumenta na 273. sjednici (ožujak), ali se sastanak održao tek u jesen, što ukazuje na kašnjenje u provedbi dogovorenog
- Nacionalno vijeće za energetska tranziciju: GSV je predložio osnivanje, ali do kraja godine Vijeće nije osnovano

Zaključno, GSV ima savjetodavnu ulogu, ali treba doraditi mehanizme koji bi osigurali da se njegovi stavovi ozbiljno razmatraju u postupku donošenja odluka, kako ne bi bio samo kvalitetan forum socijalnih partnera na najvišoj razini, već tijelo sa stvarnim utjecajem na donošenje odluka.

3.2. Savjetodavna uloga u zakonodavnom postupku i djelovanje radnih tijela (povjerenstava) GSV-a

Suradnja Vlade i socijalnih partnera u okviru GSV-a podrazumijeva partnerstvo, kao najviši stupanj suradnje pri oblikovanju, donošenju i provedbi europskih i nacionalnih javnih politika i strategija, programa, zakona, drugih propisa i akata. Vlada i socijalni partneri potpisivanjem Sporazuma o osnivanju GSV-a⁵⁷ obvezali su se kako će javne politike, akti strateškog planiranja i propisi prije upućivanja u Vladu biti razmotreni na GSV-u, odnosno odgovarajućim radnim tijelima, a u skladu s Programom rada GSV-a. Pritom GSV ima stalna (povjerenstva) i povremena radna tijela (radne skupine).

Povjerenstva GSV-a su:

- Povjerenstvo za politiku plaća i porezni sustav te životni standard,
- Povjerenstvo za socijalnu politiku,
- Povjerenstvo za zapošljavanje, obrazovanje i usklađivanje s tržištem rada,
- Povjerenstvo za zakonodavstvo, kolektivne pregovore i zaštitu prava,
- Povjerenstvo za održivi razvoj, poticanje gospodarstva, energetiku i klimatske promjene, i
- Povjerenstvo za praćenje aktivnosti MOR-a.

U Programu rada GSV-a za 2025. godinu socijalni partneri iskazali su interes za sudjelovanje u radnim skupinama, odnosno održavanje sjednica povjerenstva GSV-a o izradi i/ili raspravi o ukupno 162 akta. Tijekom 2025. godine socijalnim partnerima je putem nekadašnje Službe za socijalno partnerstvo MROSP-a, a kasnije putem Ureda, na mišljenje dostavljeno 47 zakonskih prijedloga, 15 pravilnika, 2 uredbe, 1 nacionalni plan, 1 nacionalni program, 1 izvješće, 3

⁵⁷ Sporazum o osnivanju Gospodarsko-socijalnog vijeća : https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2023_09_106_1524.html

odluke i 4 programa. Također, socijalnim partnerima upućen je i poziv za sudjelovanje u 13 radnih skupina⁵⁸, iako je početni interes socijalnih partnera bio veći. No, točne podatke o broju akata u čije su radne skupine uključeni, odnosno nisu uključeni socijalni partneri, moguće je dobiti jedino izravno od resornih ministarstava – nositelja izrade akata.

U 2025. godini održane su četiri (4) sjednice povjerenstava i to:

- Povjerenstva za socijalnu politiku (34. sjednica) na kojoj se raspravljalo o Nacrtu prijedloga Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o roditeljskim potporama, a čije je donošenje Povjerenstvo i podržalo.
- Povjerenstva za zakonodavstvo, kolektivne pregovore i zaštitu prava (101. sjednica), na kojoj se raspravljalo o Prijedlogu Zakona o zahtjevima za pristupačnost proizvoda i usluga, s Konačnim prijedlogom zakona i na kojoj je doneseno Mišljenje u kojem Vlada podržava donošenje navedenog Zakona, HUP podržava donošenje Zakona uz uvjet da Ministarstvo uvaži njihove primjedbe na Prijedlog Zakona te im dostavi pisano očitovanje na iznesene primjedbe, dok SSSH, NHS i MHS primaju na znanje navedeni Zakon, no Ured nema informacije je li predlagatelj uistinu uvažio zahtjeve HUP-a u odnosu na navedeni Zakon.
- Povjerenstva za zapošljavanje, obrazovanje i usklađivanje s tržištem rada (30. sjednica) na kojoj se raspravljalo o Nacrtu prijedloga zakona o izmjenama i dopuni Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju na kojoj je Povjerenstvo donijelo mišljenje u kojem Vlada, HUP i MHS podržavaju donošenje predmetnog Zakona, dok SSSH i NHS primaju na znanje predmetni Zakon. SSSH je i priložio izdvojeno mišljenje vezano uz financijsku i kadrovsku održivost sustava, potrebu jasnijeg određivanja uloge i opisa radnog mjesta učitelja s dodatnim kompetencijama, ali i nestručnih osoba zaposlenih na mjestu odgojitelja, prednost pri upisu djece i zasnivanje radnog odnosa. Ured nema informacije je li predlagatelj Zakona prihvatio prijedloge i primjedbe SSSH iznesene u izdvojenom mišljenju.
- Povjerenstva za praćenje aktivnosti Međunarodne organizacije rada (11. sjednica) na kojoj se raspravljalo o Izvješću o primjeni ratificiranih konvencija MOR-a: Konvencija o inspekciji rada u industriji i trgovini (br. 81), Konvencija o inspekciji rada u poljoprivredi (br. 129), Postupku podnošenja tri usvojena međunarodna instrumenta rada zakonodavnom tijelu (submisija): Konvencije o promotivnom okviru za sigurnost i zdravlje na radu (br. 187), Preporuke o promotivnom okviru za sigurnost i zdravlje na radu (br.197), Preporuke o listi profesionalnih bolesti iz 2002. (br. 194), Konačnom prijedlogu zakona o potvrđivanju Konvencije o promotivnom okviru za sigurnost i zdravlje na radu, Konačnom prijedlogu zakona o potvrđivanju Protokola uz Konvenciju o prisilnom ili obveznom radu iz 1930. i Izvješću VII(1): Povlačenje Konvencije o standardima rada (ne-metropolitanska područja) iz 1947. (br. 83) te je Povjerenstvo navedena izvješća, postupak podnošenja i Konačne prijedloge zakona primilo na znanje.

⁵⁸ Naime, određeni su akti, kao i pozivi za sudjelovanje u radnim skupina, socijalnim partnerima upućeni izravno od nadležnih resora, međutim Ured ne raspolaže navedenim informacijama.

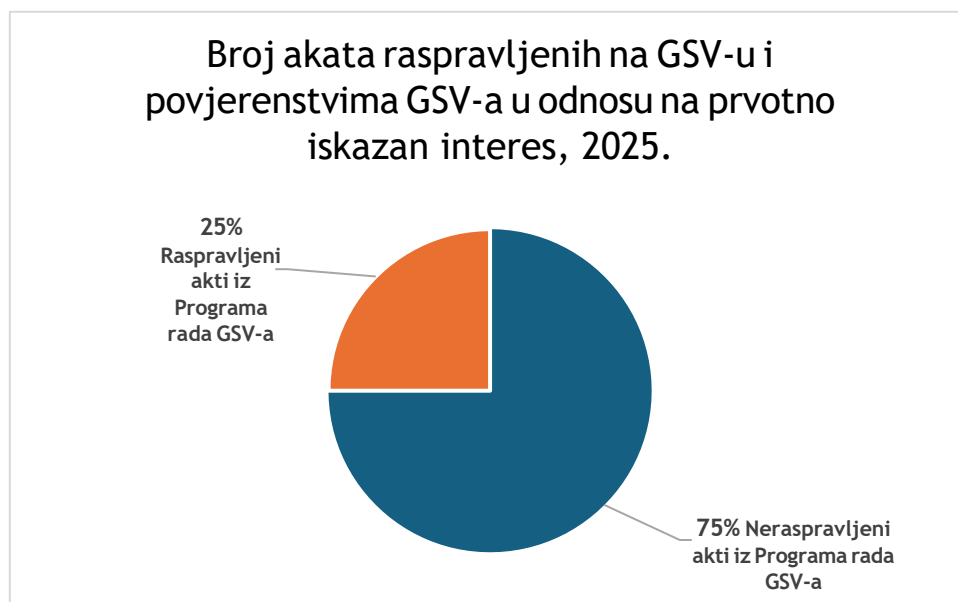
Analiza ispunjavanja savjetodavne uloge GSV-a

Analiza savjetodavne uloge GSV-a u zakonodavnom postupku tijekom 2025. godine otkriva određeni jaz između ideje savjetodavne uloge GSV-a i stvarne prakse te postavlja pitanja o učinkovitosti socijalnog dijaloga u postupku donošenja zakona. Jaz se očituje u sljedećem:

1. Raskorak između interesa za raspravu na GSV-u i povjerenstvima GSV-a i stvarno raspravljenih akata

Program rada GSV-a sadrži 162 akta prema Planu zakonodavnih aktivnosti Vlade RH za 2025. godinu i Programa za preuzimanje i provedbu pravne stečevine EU za 2025. godinu, od čega su socijalni partneri iskazali želju da se na GSV-u i povjerenstvima raspravi 88 akata, dakle iskazali su želju za raspravom za oko polovicu akata.

Međutim, stvarno je stanje sljedeće: Državna su tijela u 2025. godini postupak pokrenula i na mišljenje GSV-u dostavila 74 akta. Od tih su pristiglih akata socijalni partneri u Programu rada GSV-a izrazili interes za raspravu na GSV-u i povjerenstvima za 24 akta. Konačno, od pristiglih akata za koje su socijalni partneri izrazili interes za razmatranje na sjednicama se raspravljalo o 6 akata (2 na GSV-u i 4 na povjerenstvima GSV-a), dakle 25% planiranih akata je doista raspravljeno. Međutim, kod svakog od spomenutih akata, Ured je konzultirao socijalne partnere te su oni svojevrijedno odustali od akata koje su inicijalno željeli raspraviti na povjerenstvima, smatrajući kako nije postojala potreba za tim oblikom rasprave te su, umjesto rasprave na povjerenstvu, poslali mišljenje na akt izravno predlagatelju.



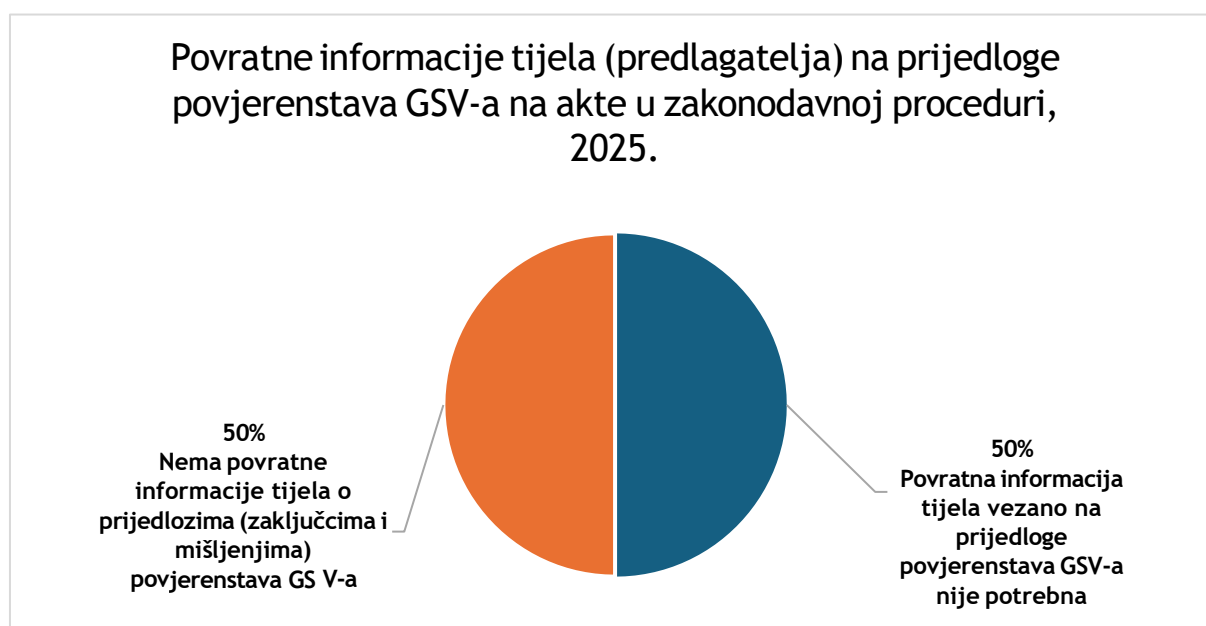
ZAKLJUČAK 1: U 2025. godini realizirano je oko 25% Programom rada planiranog rada na aktima, što predstavlja određeno odstupanje od Programa rada. No, budući da opisani ritam rada povjerenstava i GSV-a određuju upravo socijalni partneri, može se zaključiti kako s jedne strane rad povjerenstava u Planu rada GSV-a valja bolje procijeniti u skladu

s ostvarivim, a potom većinu akata za koje su socijalni partneri iskazali interes doista i raspraviti na povjerenstvima ili GSV-u, budući da rasprava više dionika može dati kvalitetnije rezultate od dostavljanja jednostranih mišljenja socijalnih partnera na akt.

2. Nedostatak povratne informacije o usvajanju prijedloga povjerenstava GSV-a

Od 4 održane sjednice povjerenstava, situacija s povratnim informacijama predlagatelja ili nositelja akata je sljedeća:

- Prijedlog Zakona o zahtjevima za pristupačnost proizvoda i usluga, s Konačnim prijedlogom zakona: **nema povratne informacije** je li HUP-ov zahtjev razmatran niti obrazloženja prihvatanja, odnosno neprihvatanja
- Nacrt prijedloga zakona o izmjenama i dopuni Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju: **nema povratne informacije** o razmatranju prijedloga SSSH niti obrazloženja prihvatanja, odnosno neprihvatanja
- Nacrt prijedloga Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o rodiljnim i roditeljskim potporama: Povjerenstvo je podržalo donošenje Zakona, povratna informacija nije nužna
- Izvješća o primjeni konvencija MOR-a: Informativno, povratna informacija nije nužna



ZAKLJUČAK 2: U 2025. godini, u svim slučajevima gdje je povratna informacija tijela (predlagatelja) o tome što je od prijedloga povjerenstava GSV-a prihvaćano, a što ne, bila od važnosti, Ured takvu informaciju nije zaprimio, niti je informiran o tome je li se stajalište povjerenstva GSV-a razmatralo. Iz dostupnih podataka možemo zaključiti kako kod savjetodavne uloge GSV-a ne postoje instrumenti odgovornosti predlagatelja, kao i da izdvojena mišljenja ostaju bez odgovora. **To sve oslabljuje motivaciju socijalnih partnera za predlaganje poboljšanja akata u zakonodavnom postupku, no izravno negativno utječe na kvalitetu propisa i strateških akata, a time i na provedbu javnih politika u RH.**

⁵⁹ Detaljan popis konvencija MOR-a na str. 30 Izvješća

Socijalni partneri nerijetko na sjednicama izražavaju nezadovoljstvo izostankom povratne informacije predlagatelja/nositelja akata i činjenicom da je uložena stručnost, trud i vrijeme u postupku ostaje bez reakcije tijela koja su nositelji akta, što sve znatno oslabljuje savjetodavnu ulogu GSV-a, koja je nedvosmisleno definirana člankom

221. Zakona o radu i člancima 3.-5. Sporazuma o osnivanju GSV-a.

PREPOZNATI STRUKTURNI PROBLEMI

- Nedostatak transparentnosti: Ured koji pruža potporu GSV-u nema informaciju o tome jesu li predlagatelji razmatrali mišljenja i zaključke
- Zbog prethodno navedenoga, nedostaje analiza učinka o tome koliko je prijedloga GSV-a doista ugrađeno u zakone, što je vezano na prethodnu točku (dobivanje povratne informacije od predlagatelja kako bi se mogla detaljnije raditi analiza učinka)
- Malen postotak rasprava na povjerenstvima GSV-a u odnosu na planirano: 22 akata za koje su socijalni partneri iskazali interes je dostavljeno, ali samo 4 raspravljeno

PRIJEDLOZI ZA UNAPRJEĐENJE MEHANIZAMA KOJIMA SE OSTVARUJE SAVJETODAVNA ULOGA GSV-A (ŽURNO)

1. **Povratna informacija predlagatelja/nositelja u razumnom roku od dobivanja mišljenja ili zaključka GSV-a/povjerenstva GSV-a.** Predlagatelj treba obrazložiti koje prijedloge povjerenstava GSV-a prihvaća ili ne prihvaća te **obrazloženje poslati Uredu**, kao što se to čini u postupku savjetovanja sa zainteresiranom javnošću, tim više što su socijalni partneri po ulozi i statusu GSV-a važni dionici u osmišljavanju, donošenju i provedbi javnih politika u RH.
2. **Povratna informacija Uredu svakog od resora Vlade RH (koordinatora) o tome u koliko su radnih skupina (RS) socijalni partneri pozvani u odnosu na njihov iskazani interes u Programu rada GSV-a.**
3. Dosljedna primjena obveze iz članka 4. Sporazuma o osnivanju GSV-a u kojoj **stoji kako pri iznošenju uvodnog obrazloženja u Hrvatskom saboru o određenom dokumentu, zakonu ili drugom propisu o kojem je prethodno u procesu savjetovanja svoje mišljenje utvrdio GSV/povjerenstvo GSV-a, predlagatelj treba izvijestiti zastupnike usmeno (ovlašteni predstavnik Vlade), kao i u pisanom obliku.**
4. Davanje **prednosti, kada je to moguće, raspravama na povjerenstvima GSV-a** pred sastavljanjem jednostranih pisanih mišljenja socijalnih partnera na pojedini akt.
5. **Sustav praćenja:** Evidencija dostavljeno/raspravljeno/prihvaćeno koju vodi Ured a podatke dostavlja predlagatelj ili nositelj akta (interno, na polugodišnjoj razini Ured bilježi napredak u ovome području).
6. **Godišnja analiza savjetodavne uloge GSV-a kroz Izvješće o stanju socijalnog dijaloga:** o koliko je zakona raspravljano, koliko je prijedloga prihvaćeno, a koliko odbijeno, kao i razlozi odbijanja (nakon povratne informacije dobivene od predlagatelja/nositelja).

3.3. Uloga GSV-a i Ureda u postupcima mirenja u kolektivnim radnim sporovima

Mirenje u kolektivnim radnim sporovima jedan je od ključnih mehanizama održavanja socijalnog mira. Naime, postupci mirenja u kolektivnim radnim sporovima - u kojima GSV i posredno Ured imaju ključnu ulogu - od posebne su važnosti u rješavanju kolektivnih radnih sporova koji mogu dovesti do štrajka i drugih oblika industrijske akcije.

Međutim, trenutno se javlja ozbiljan problem nedostatka miritelja te nedostatne „pokrivenosti“ pojedinih županija kvalificiranim miriteljima. **Važeća lista miritelja GSV-a za kolektivne radne sporove donesena je prije 10 godina**⁶¹, niz godina nije nadopunjavana niti mijenjana pa je potrebno poduzeti mjere kako bi se osigurao dovoljan broj kvalitetnih miritelja za pravovremeno i učinkovito provođenje postupaka mirenja. S obzirom na to da veliki broj miritelja koji su imenovani na postojećoj listi miritelja iz različitih razloga nije više u mogućnosti sudjelovati u postupcima mirenja, u nekim je županijama nastao problem s **pronaskom miritelja koji bi mogli sudjelovati u postupcima, a k tome je potrebno i dodatno obučiti zainteresirane miritelje u ovom posebnom vidu mirenja**. Zbog svega toga s ministrima nadležnim rad i pravosuđe dogovoreno je da Ured s Centrom za mirno rješavanje sporova izradi kurikulum izobrazbe miritelja u kolektivnim radnim sporovima te da zajednički provedu izobrazbu, kao i da se, nakon donošenja novog podzakonskog akta koji regulira ovu problematiku, pokrene postupak donošenja nove Odluke GSV-a o listi miritelja, kako bi se postupak mirenja u kolektivnim radnim sporovima nesmetano odvijao. Uspostava redovitog sustava izobrazbe miritelja, kao i donošenje nove liste miritelja konkretni su i operativni koraci unaprjeđenja socijalnog dijaloga kojima se Ured u drugoj polovici 2025. intenzivno bavi.

Pokazalo se kako je prethodno nužno donijeti i novi Pravilnik o načinu izbora miritelja i provođenju postupka mirenja u kolektivnim radnim sporovima, a kojeg koji donosi ministar nadležan za rad. Ured je, također u dogovoru s MROSP-om i MPUDT-om, a u suradnji s Centrom za mirno rješavanje sporova, izradio prijedlog Pravilnika. Nakon konačnog usuglašavanja teksta s MROSP-om, Prijedlog Pravilnika bit će upućen u daljnji postupak te se donošenje planira u drugoj polovici 2026.

3.3.1. Pregled postupaka mirenja u kolektivnim radnim sporovima

U 2025. godini podneseno je 62 zahtjeva za mirenje u kolektivnim radnim sporovima. Od toga 3,2 % predstavlja tzv. mirenje u pravnim sporovima (neisplata plaće), 91,9 % mirenja u tzv. interesnim sporovima (uvjeti rada, plaće, povlastice ili druga pitanja) te 4,8 % mirenja u tzv. pravno/interesnim sporovima.

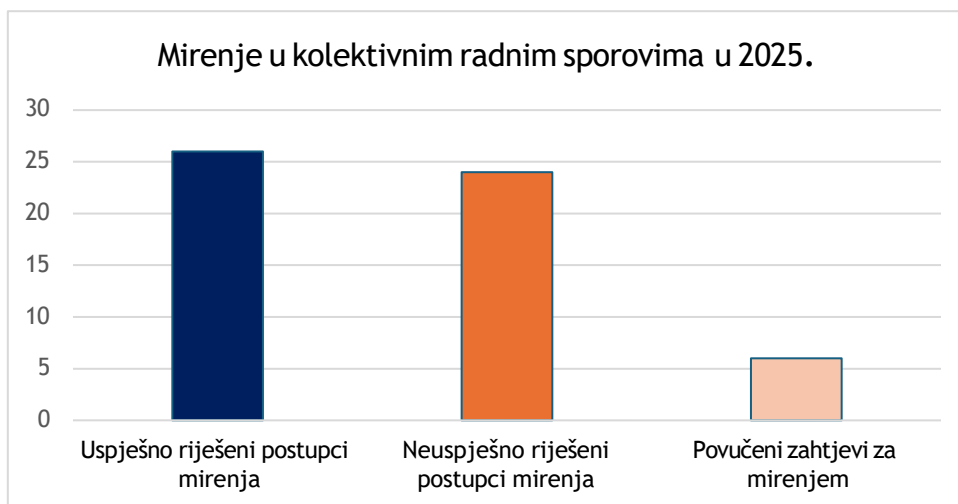
Mirenja u kolektivnim radnim sporovima – ukupno 2025.	Pravni	Interesni	Pravno / Interesni
---	--------	-----------	--------------------

⁶⁰ Predsjednik GSV-a, po primitku obavijesti o pokretanju postupka mirenja u kolektivnom radnom sporu, donosi odluku o imenovanju miritelja u kolektivnom radnom sporu, koja se mora donijeti u roku od 24 sata od primitka obavijesti. Ured priprema prijedlog odluke te ju dostavlja na suglasnost predsjedniku GSV-a, nakon čega se ista dostavlja imenovanom miritelju i strankama. Nakon završetka postupka mirenja, miritelj obavještava Ured o ishodu istoga te dostavlja zapisnike sa sastanka, kao i zahtjev za naknadu troškova provedenog mirenja, nakon čega Ured priprema prijedlog odluke kojom se miritelju isplaćuju troškovi provedenog mirenja te istu dostavlja na suglasnost predsjedniku GSV-a. Nakon dobivene suglasnosti, Ured dostavlja odluku zajedno s drugom dokumentacijom iz postupka mirenja MROSP-u radi isplate sredstava miritelju.

⁶¹ 5. prosinca 2016. godine na 205. sjednici GSV-a Odlukom GSV-a kojom se utvrđuje lista miritelja GSV-a za kolektivne radne sporove

62	2	57	3
----	---	----	---

Od 62 zahtjeva za mirenje u kolektivnim radnim sporovima 41,9 % provedenih mirenja uspješno je okončano, 38,7 % provedenih postupaka nije uspjelo dok je 9,6 % postupaka povučeno. Šest postupaka mirenja iz 2025. godine je još u tijeku te oni nisu dio ove statistike.



- **Analiza učinkovitosti:**

- ✓ Stopa uspješnosti 41.9% je solidna, posebno uzimajući u obzir kako je 38.7% neuspješnih mirenja očekivana posljedica duboko oprečnih interesa
- ✓ Prevladavanje interesnih sporova (91.9%) pokazuje kako se mirenje koristi za rješavanje suštinskih pitanja uvjeta rada, a ne samo postupovnih problema
- ✓ Nizak postotak pravnih sporova (3.2%) ukazuje kako se problemi neisplate plaća uglavnom rješavaju kroz druge mehanizme
- ✓ Postupak je brz - rok od 24 sata za imenovanje miritelja pokazuje operativnu učinkovitost Ureda, odnosno učinkovitost sustava
- ✓ Povlačenje 9.6% postupaka može značiti da je sam postupak pokretanja mirenja rezultirao sporazumom prije formalnog postupka.

3.3.2. Kritične točke sustava mirenja u kolektivnim radnim sporovima

1. Zastarjelost liste miritelja

Lista miritelja donesena je 5. prosinca 2016.⁶² i u međuvremenu nije dopunjavana. Posljedica je da veliki broj miritelja više nije dostupan (umirovljenje, promjena zanimanja, smrt, gubitak interesa). Činjenica kako lista nije dopunjavana dovodi do:

- ▮ Nedostatka miritelja u pojedinim županijama - zemljopisna ne“pokrivenost“

⁶² 205. sjednica GSV-a

- Poteškoća u pronalaženju dostupnih miritelja - kašnjenja u postupcima
- Starenja kadra - nedostatak svježih načina rješavanja sporova
- Gubitak stručnog znanja - mirenje u radnim sporovima je posebna vještina koja zahtijeva neprekidnu praksu
- Rizika da se postupci mirenja ne mogu provoditi u slučaju većeg broja istovremenih sporova

2. Problemi sustava i posljedice

Zanemarivanje sustava mirenja ima dalekosežne posljedice:

- Izobrazba miritelja: Bez strukturirane izobrazbe, novi miritelji nemaju mogućnost steći potrebne vještine, a postojeći ne mogu usavršavati znanje i pratiti promjene u zakonodavstvu i praksi. S druge strane, bez stalne izobrazbe, kvaliteta mirenja opada, što smanjuje stopu uspješnosti postupaka te posljedično smanjuje povjerenje u sustav
- Rizik zaoštavanja sporova: Bez dostupnih miritelja, kolektivni radni sporovi mogu prerasti u štrajkove i industrijske akcije koji nanose štetu gospodarstvu i radnicima.
- Narušavanje socijalnog mira: Mirenje je “ventil“ koji omogućuje konstruktivno rješavanje napetosti. Bez njega, tenzije se nakupljaju i rastu.
- Gubitak povjerenja u institucije: Ako socijalni partneri ne mogu dobiti miritelja kad ga trebaju, gube povjerenje u djelovanje sustava socijalnog dijaloga.
- Neravnomjerna dostupnost postupaka mirenja: Ako neke županije nemaju miritelje, radnici i poslodavci u tim regijama imaju lošiji pristup mehanizmima rješavanja sporova, odnosno javlja se problem nejednakosti pred zakonom.

ZAKLJUČNO: Analiza djelovanja ovog sustava u 2025. godini otkriva paradoksalnu situaciju: dok postupci mirenja i dalje djeluju i postižu rezultate uz poseban trud postojećih miritelja, sustav koji ih omogućuje dugo je godina zanemaran. Sustav mirenja u kolektivnim radnim sporovima u RH, kao važan dio infrastrukture socijalnog mira, trenutno djeluje po gotovo po inerciji, zahvaljujući tome što su temelji sustava prije 10 godina dobro postavljeni. Međutim, ako se žurno ne poduzmu mjere osuvremenjivanja, sustav će postati neoperativan. Stoga je iznimno važno žurno djelovati i hitno donijeti novi *Pravilnik o načinu izbora miritelja i provođenju postupka mirenja u kolektivnim radnim sporovima*, što će omogućiti donošenje nove *Odluke kojom se utvrđuje lista miritelja GSV-a za kolektivne radne sporove*. Istovremeno, u suradnji s Centrom za mirno rješavanje sporova valja razviti kurikulum za izobrazbu miritelja i organizirati stabilan sustav izobrazbe miritelja.

IV. DVOSTRANI DIJALOG/PARTNERSTVO: STANJE

4.1. Statistički podatci E-baze kolektivnih ugovora u RH i „pokrivenost“ radnika KU u RH

MROSP je 2025. godine uspostavio sveobuhvatnu elektroničku bazu kolektivnih ugovora (dalje u tekstu: E-baza KU) u RH, koja je izrađena u sklopu ESF+ projekta⁶³. Cilj projekta bio je rasteretiti dionike postupka dostave i evidentiranja kolektivnih ugovora, uz digitalizaciju i smanjenje administrativnog opterećenja, skratiti vrijeme provedbe zakonske obveze dostave kolektivnih ugovora te **omogućiti praćenje radnih prava temeljem kolektivnih ugovora i unaprjeđenje radnog zakonodavstva**.

Prema **Pravilniku o postupku dostave, objave i načinu vođenja evidencije kolektivnih ugovora**⁶⁴, E-baza KU sadrži: evidencijski broj kolektivnog ugovora/promjene, naziv kolektivnog ugovora, **stranke** kolektivnog ugovora, **razinu** na kojoj je sklopljen kolektivni ugovor, **djelatnost** u koju je prema NKD-u razvrstan poslodavac, **vrijeme početka važenja te prestanka važenja kolektivnog ugovora**, datum donošenja **Odluke ministra o proširenju primjene kolektivnog ugovora** ili njegove promjene te podatak je li kolektivni ugovor (ili njegova promjena) **prestao važiti**.

Stanje kolektivnih ugovora prema E-bazi KU 31. prosinca 2025. prikazano je u sljedećoj tablici.

4.1.1. Broj važećih kolektivnih ugovora - ukupno i po razinama ugovaranja

KOLEKTIVNI UGOVORI PREMA E-BAZI KOLEKTIVNIH UGOVORA U RH	
razina poslodavca - javni i privatni sektor (tzv. kućni)	705
razina skupine poslodavaca	28
razina udruge poslodavaca (tzv. granski)	8
Temeljni kolektivni ugovor za zaposlenike u javnim službama (nije dio E-baze kolektivnih ugovora u RH)	1
Kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike (nije dio E-baze kolektivnih ugovora u RH)	1
Broj važećih kolektivnih ugovora u RH (prosinac 2025.)	743
Broj kolektivnih ugovora u E-bazi kolektivnih ugovora u RH na dan 31. prosinca 2025. (ugovori na snazi i nevažeći ugovori)	1116

⁶³ Projekt **Uspostava sustava za e-dostavu i e-bazu kolektivnih ugovora**, ukupne vrijednosti 593.818,92€, trajao je od siječnja 2023. do studenoga 2025. Vanjski su suradnici na projektu bili: Tvrtke Ericsson Nikola Tesla i Mikrocop, prof. dr. sc. Dragan Bagić, LM Komunikacije, LMK obrt za računalne usluge, LENS obrt za usluge te Teneo d.o.o. za savjetovanje i odnose s javnošću

⁶⁴ Narodne novine broj 104/2025, na snazi od 1. rujna 2025.: https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/full/2025_07_104_1463.html

Važeći i nevažeći kolektivni ugovori u RH prema E-bazi KU, prosinac 2025.



4.1.2. Ukupni postotak radnika pokrivenih kolektivnim ugovorima

Ukupna „pokrivenost“ radnika kolektivnim ugovorima u RH prema podacima od **30. listopada 2025. E-baze KU jest 65,73%.**⁶⁵ Po dostupnim podacima navedene baze, RH pripada skupini zemalja sa **srednjom razinom obuhvata radnika kolektivnim ugovorima** te je na ljestvici u društvu s Ciprom, Maltom i Njemačkom, i u tom se smislu razlikuje od većine zemalja Istočne Europe koje imaju „pokrivenost“ ispod 40%. No, jednako tako, zemlje poput **Slovenije (79%) i Portugala (77%), koje su po nizu socioekonomskih obilježja usporedive s RH, imaju „pokrivenost“ nadomak vrijednosti od 80% iz Direktive (EU) 2022/2041 o primjernim minimalnim plaćama**⁶⁶.

Zanimljivo je napomenuti kako vodeće zemlje po „pokrivenosti“ radnika kolektivnim ugovorima u EU (Švedska, Danska, Belgija, Finska, Francuska, Slovenija, Nizozemska), uz djelomični izuzetak Italije, imaju **u prosjeku niske stope indeksa dohodovne nejednakosti među svojim građanima**⁶⁷ te su redom zemlje s višim BDP-om po glavi stanovnika, dakle radi se o bogatijim zemljama i zemljama s manjim stupnjem nejednakosti te visokim stupnjem socijalne kohezije.

ZAKLJUČNO: Iz analize proizlazi kako u RH potrebe za napretkom u kolektivnom pregovaranju i „pokrivenosti“ radnika kolektivnim ugovorima, definitivno ima. Iako RH s oko 65% „pokrivenosti“ ima solidan položaj u europskom okruženju, te iako prag od 80% valja tumačiti ponajprije kao pokazatelj koji aktivira obvezu izrade akcijskog plana / akta strateškog planiranja u ovome području, postoji jasna potreba za daljnjim napretkom u kolektivnom pregovaranju, kako bi se dosegla veća „pokrivenost“ kolektivnim ugovorima te time osigurao viši stupanj društvene povezanosti (socijalne kohezije) i veća zaštita radničkih prava.

⁶⁵ E-baza KU MROSP-a – podaci dobiveni pisanim upitom i odgovorom MROSP-a od 13. siječnja 2026.

⁶⁶ D. Bagić: Obuhvat radnika i obrasci kolektivnog pregovaranja u RH, kolovoz 2025:

https://mrosp.gov.hr/UserDocsImages/dokumenti/Uprava%20za%20rad/e-kolektivni/Studija%20o%20kolektivnom%20pregovaranju_finalno.pdf

⁶⁷ Gini koeficijent ekvivalentnoga raspoloživog dohotka, Eurostat, prosinac 2025.:

<https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tessi190/default/table?lang=en#:~:text=Online%20data%20code:tessi190,data set%20to%20its%20default%20view?>

4.1.3. Sektorska „pokrivenost“ kolektivnim ugovorima

Budući da E-baza KU trenutno ne omogućuje analizu „pokrivenosti“ po sektorima (unaprijeđenje djelatnosti baze MROSP planira u 2026.⁶⁸), koristimo se podacima iz studije „Kako unaprijediti kolektivno pregovaranje u Hrvatskoj“ D. Bagića iz 2022. godine⁶⁹, koja je posljednji sveobuhvatan izvor za sektorsku „pokrivenost“ kolektivnim ugovorima, a koja pokazuje značajne sektorske razlike:

VISOKA „POKRIVENOST“ (preko 75%):

Graditeljstvo⁷⁰(100%), Ugostiteljstvo i smještaj (100%), Opskrba energijom (86.8%), Obrazovanje (82.2%), Zdravstvo i socijalna skrb (78.8%), Javna uprava (74.8%)

SREDNJA „POKRIVENOST“ (40%-75%):

Financije i osiguranje (56.5%), Poljoprivreda (54.1%), Rudarstvo (51.4%), Umjetnost i zabava (51.1%), Prijevoz (47.1%), Opskrba vodom (46.8%)

NISKA „POKRIVENOST“ (ispod 30%):

Prerađivačka industrija (25.2%), Informacije i komunikacije (20.6%), Stručne i tehničke djelatnosti (13.3%), Poslovanje nekretninama (8.2%), Administrativne usluge (2.8%), Ostale uslužne djelatnosti (2.8%) te *Trgovina (9.6%⁷¹),

Obrazac je jasan: visoka „pokrivenost“ u sektorima gdje postoji jaka sindikalna tradicija (graditeljstvo, ugostiteljstvo) ili gdje je država poslodavac (javne službe, obrazovanje, zdravstvo). Niska „pokrivenost“ u privatnim uslužnim djelatnostima i dijelovima industrije (IKT, administrativne usluge, dijelovima prerađivačke industrije i u poslovanju nekretninama), što ukazuje na potrebu hitnog jačanja kolektivnog pregovaranja u tim sektorima.

4.1.4. Sastavnice, sadržaj i kvaliteta kolektivnih ugovora u RH

Koji su najčešći elementi kolektivnog ugovaranja u RH, kako se oni uređuju u RH te koje su posebnosti, s obzirom na europske trendove u kolektivnom pregovaranju socijalnih partnera, saznajemo iz **nedavno objavljene Studije o kolektivnim ugovorima „Obuhvat radnika i obrasci kolektivnog pregovaranja u RH“ D. Bagića iz 2025.**⁷², koja se temelji na dodatnoj analizi ugovora E-baze KU MROSP-a pri čemu se analiziralo 152 kolektivna ugovora koja su odabrana po dvama mjerilima. Prvi je relevantnost (svi sektorski ugovori, ugovori najvećih poslodavaca i javnih poduzeća), dok su drugi ugovori odabrani iz skupine svih ostalih KU

⁶⁸ Podatci dobiveni pisanim upitom i odgovorom MROSP-a od 13. siječnja 2026.

⁶⁹ Bagić, D. (2022). Kako unaprijediti kolektivno pregovaranje u Hrvatskoj: Analiza i preporuke. Zagreb: Savez samostalnih sindikata Hrvatske i Friedrich Ebert Stiftung, listopad, 2022.

⁷⁰ Prema NKD-u ova se djelatnost naziva građevinarstvo, no istovremeno kolektivni ugovor za tu djelatnost koji pokriva nešto šire od građevinarstva (npr. inženjere nadzora), ali opet ne obuhvaća arhitektonske biroa, urbanističko planiranje i sl. zove se *Kolektivni ugovor za graditeljstvo (osme izmjene i dopune)* te se zbog toga u tekstu dalje sustavno koristi izraz graditeljstvo.

⁷¹ Ovaj se podatak za djelatnost trgovine bitno promijenio te sada pokrivenost kolektivnim ugovorom iznosi 100%, s obzirom na sklapanje Kolektivnog ugovora za djelatnost trgovine te Odluke o proširenju koja je u primjeni od 2. lipnja 2025. (više u poglavlju II.)

⁷² Bagić, D. (2025). Obuhvat radnika i obrasci kolektivnog pregovaranja u RH, Ministarstvo rada, obitelji i socijalne politike, kolovoz 2025: https://mrosp.gov.hr/UserDocsImages/dokumenti/Uprava%20za%20rad/e-kolektivni/Studija%20o%20kolektivnom%20pregovaranju_finalno.pdf

metodom slučajnoga odabira, što zajedno daje uvid u širu paletu praksi kolektivnoga pregovaranja u nas. Evo i glavnih nalaza:

Radno vrijeme: U samo 5% kolektivnih ugovora je ugovoreno kraće radno vrijeme od 40 sati tjedno - europski trend postupno dolazi u RH. 83% kolektivnih ugovora omogućuje preraspodjelu radnog vremena. 31% regulira rad na izdvojenom mjestu rada, 9% rad na daljinu.

Odmori: Gotovo svi kolektivni ugovori osiguravaju dodatne dane godišnjeg odmora (kriteriji: staž 95%, broj djece 88%, invaliditet 80%, otežani uvjeti 65%).

Plaće: 98% kolektivnih ugovora uređuje osnovnu plaću, ali kvaliteta uređenja je nepostojana. 86% koristi koeficijente, 88% platne razrede, 28% dopušta individualno ugovaranje. Dodatak za staž prisutan u 82% kolektivnih ugovora.

Materijalna prava: Tradicionalni elementi (božićnica, regres, potpora) prisutni u 80-90% kolektivnih ugovora. Suvremenija prava (dodatno zdravstveno, treći mirovinski stup) samo u 10% kolektivnih ugovora.

Zaključak: Hrvatski kolektivni ugovori osiguravaju solidnu zaštitu prava radnika, posebno u tradicionalnim područjima (odmori, materijalna prava). Međutim, postoji prostor za osuvremenjivanje. Ponajprije, kolektivni ugovori u RH zahtijevaju veću usmjerenost na kvalitetu ugovaranja osnovnih plaća te na prihvatanje novina koje vode do kvalitetnih radnih mjesta: kraće ili komprimirano radno vrijeme, rad na daljinu, dodatna izobrazba za radnike, 3. mirovinski stup, prevencija stresa, periodični besplatni zdravstveni pregledi, dodatno zdravstveno osiguranje i sl.

4.1.5. Analiza stanja kolektivnoga ugovaranja u RH

Unatoč tome što RH sa oko 65% „pokrivenosti“ radnika kolektivnim ugovorima ima solidan položaj u europskom okruženju, dublja analiza otkriva značajne sektorske neravnoteže i sustavne prepreke koje sprječavaju širu primjenu kolektivnog pregovaranja. Posebno je zabrinjavajuće što su sektori s najnižom pokrivenošću često upravo oni koji zapošljavaju veliki broj mladih radnika i doživljavaju brzi rast: IKT, administrativne usluge i dijelovi prerađivačke industrije, što znači kako sve veći broj radnika ulazi na tržište rada bez zaštite kolektivnim ugovorom.

Na temelju praktičnog iskustva socijalnih partnera i Ureda za socijalno partnerstvo u praćenju i potpori kolektivnom pregovaranju, prepoznate su ključne prepreke koje sprječavaju pokretanje ili dovode do zastoja pregovora o kolektivnim ugovorima.

Sektorska slika djelotvornosti kolektivnog pregovaranja

Visoka „pokrivenost“ (>75%): Graditeljstvo, ugostiteljstvo i turizam, onedavno trgovina⁷³, dio javnih službi, energetika

⁷³ Od sklapanja Kolektivnog ugovora za djelatnost trgovine te Odluke o proširenju koja je u primjeni od 2. lipnja 2025.

Niska ili nepostojeća „pokrivenost“ (<30%): IKT sektor, administrativne i pomoćne usluge, poslovanje nekretninama, dijelovi prerađivačke industrije, dio prijevoza, poljoprivreda, rudarstvo. Zabrinjavajuće je kako su sektori s niskom pokrivenošću nerijetko oni koji bilježe rast zapošljavanja i privlače mlade zaposlenike, što znači da će se udio radnika bez zaštite kolektivnim ugovorom, ako se ne poduzmu mjere, dugoročno povećavati.

NAJČEŠĆI RAZLOZI ZBOG KOJIH SE PREGOVORI O KOLEKTIVNIM UGOVORIMA NE POKREĆU ILI ZASTANU:

1. STRUKTURNE PREPREKE

► Niska sindikalna organiziranost u rastućim sektorima

U IT sektoru, administrativnim uslugama, poslovanju nekretninama i dijelu prerađivačke industrije sindikalna organiziranost je izrazito niska (<10%)⁷⁴, što znači da sindikati nemaju kritičnu masu članova potrebnu za ozbiljan nastup u pregovorima. Poslodavci nerijetko odbijaju pregovarati, čime se stvara začarani krug: bez kolektivnog ugovora radnici ne žele u sindikat, a bez članova sindikati ne mogu pregovarati.

► Usitnjenost sindikalnog pokreta

U pojedinim sektorima djeluje više sindikalnih organizacija, nerijetko različite razine, koje međusobno ne usklađuju nastup, što oslabljuje njihov pregovarački položaj. Poslodavci ponekad svjesno koriste ovu usitnjenost odbijajući pregovarati s „manjinskim“ sindikatom ili tražeći da se svi sindikati usuglase.

► Struktura tržišta rada - prevlast malih poslodavaca i atipičnih oblika rada

U sektorima gdje prevladavaju mikro i mala poduzeća (npr. IT, nekretnine, mediji, dio usluga), organizacija kolektivnog pregovaranja otežana je jer: **(a) svaki poslodavac pregovara pojedinačno, a dio poslodavaca odbija kolektivno pregovaranje; (b) mali poslodavci nisu organizirani u jaku udrugu poslodavaca koja bi pregovarala u njihovo ime; (c) sindikati teško organiziraju radnike rasute po mnogim malim tvrtkama s atipičnim oblicima rada i atipičnim problemima.** Naime, velike razlike unutar sektora s obzirom na veličinu tvrtki i usluge koje pružaju, značajna uloga multinacionalnih poduzeća (koja vrlo različito promatraju socijalni dijalog, a nerijetko od njega zaziru), brze tehnološke i organizacijske promjene, kao i fleksibilni ugovori, s jedne strane visoka prisutnost rada od kuće i hibridnoga rada kao povlastice, uz istovremeno visok stupanj sindroma izgaranja na poslu⁷⁵, zahtijevaju da se u tim sektorima koriste inovativni pristupi u vođenju socijalnog dijaloga.

⁷⁴ Prema podacima Hrvatskog sindikata telekomunikacija o članstvu reprezentativnih sindikata u djelatnosti, ukupna sindikalna organiziranost IKT sektora kao cjeline je oko 9%. No, razlika između IT sektora i telekomunikacija velika je. Dok je sindikalna uključenost u IT sektoru na razini od oko 5% (oko 2000 članova sindikata dok sektor zapošljava ukupno oko 40.000 ljudi), situaciju u telekomunikacijama obilježava značajno viša sindikalna organiziranost od oko 50% zaposlenika telekoma koji su članovi sindikata.

⁷⁵ Bagić, D: Uloga socijalnog dijaloga u društvu – pogled unatrag i unaprijed, izlaganje na skupu “Izazovi socijalnog dijaloga u digitalnoj ekonomiji: Fokus na privatni sektor i ICT”, u sklopu ESF+ programa: https://api.cms.hst.hr/storage/1-EU%20projekt/Bagi%C4%87_uloga%20socijalnog%20dijaloga%20u%20dru%C5%A1tvu-okvir%20za%20raspravu.pdf

► Nepostojanje ili slabost poslodavačkih udruga na sektorskoj razini

Za sklapanje sektorskog kolektivnog ugovora potrebna je reprezentativna udruga poslodavaca na razini sektora. U mnogim sektorima takve su udruge slabo razvijene ili ne postoje na razini cjelokupnoga sektora⁷⁶, što onemogućuje pregovaranje na višoj razini. To su primjerice kreativne i audiovizualne djelatnosti, izvedbene umjetnosti, osobne usluge poput frizera, kozmetičara ili pedikera, poslovanje nekretninama, kao i značajan dio djelatnosti informacijskih tehnologija, djelatnosti cestovnog prometa i logistike, kao i poljoprivredno - prehrambenog sektora, a poseban je problem obrtnički sektor budući da HOK i HGK, iako imaju vrlo široko članstvo, ne sudjeluju u kolektivnom pregovaranju.

2. MOTIVACIJSKE PREPREKE

► Otpor poslodavaca kolektivnom pregovaranju te s tim povezan strah radnika od sindikalnog organiziranja

Dio poslodavaca, posebno u novijim industrijama, doživljava kolektivno pregovaranje kao „stvar prošlosti“, suvišnu birokraciju ili prijetnju fleksibilnosti poslovanja⁷⁷, dajući argument kako individualno ugovaranje omogućuje bolje prilagođavanje tržišnim uvjetima i nagrađivanje prema učinku. Uz to, doživljavaju kolektivni ugovor – ne samo postupak sklapanja novih ugovora, već i kod potrebnih izmjena i dopuna starih kolektivnih ugovora - kao nešto što zbog trajanja usuglašavanja usporava i ugrožava njihovo poslovanje.

Nadalje, neki poslodavci otvoreno komuniciraju negativan stav prema sindikatima⁷⁸, što demotivira i odvraća radnike od učlanjivanja u sindikate, dok podatci govore kako pojedini poslodavci ograničavaju teme kolektivnih pregovora, isključujući unaprijed temu plaća, a poneki pristaju na pregovore, odugovlačeći i usporavajući pregovarački postupak⁷⁹.

Zbog opisanih pojava, prema podacima sindikata, u poduzećima i sektorima s niskom sindikalnom organiziranošću i slabom tradicijom (posebice poduzećima s manjim brojem zaposlenih, s nesigurnim radnim mjestima i/ili projektnim radom), radnici se boje kako će sindikalno organiziranje dovesti do problema s poslodavcem, od otežanog dobivanja ugovora na neodređeno vrijeme, otežanog napredovanja, mobinga pa do otkaza⁸⁰, iako je to zakonom zabranjeno, a sloboda udruživanja i organiziranja radnika zajamčena Ustavom RH i Zakonom o radu.

U posebnom su položaju strani radnici koji zbog svoga položaja u većoj mjeri ovise o poslodavcu te su više zastupljeni u platformskom radu te se zbog svega navedenog više plaše

⁷⁶ Working Life Country Profile – Croatia (Industrial relations background), EUROFOUND, November 2024: <https://www.eurofound.europa.eu/en/countries/croatia/background>

⁷⁷ OECD (2025). *OECD Reviews of Labour Market and Social Policies: Croatia 2025.*:

https://www.oecd.org/en/publications/oecd-reviews-of-labour-market-and-social-policies-croatia-2025_90b78cc3-en.html

⁷⁸ Sindikat grafičara i medija, službena mrežna stranica: https://www.sгим.hr/radnicka-sindikalna-prava-i-moc-sindikata/3580/?utm_source=chatgpt.com

⁷⁹ OECD (2025). *OECD Reviews of Labour Market and Social Policies: Croatia 2025.*:

https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2025/12/oecd-reviews-of-labour-market-and-social-policies-croatia-2025_c0e74fb1/90b78cc3-en.pdf

⁸⁰ Izvješće sindikata PPDIV-a za izvješće Pučke pravobraniteljice za 2025. godinu: <https://ppdiv.hr/2026/01/19/izvjesce-sindikata-ppdiv-a-za-izvjesce-pucke-pravobraniteljice-za-2025-godinu>; Regionalni industrijski sindikat, članak Siniše Miličića iz časopisa Rad: <https://ris.com.hr/tajno-clanstvo-u-sindikatu>

za svoj status i nevoljko obraćaju sindikatima, dok su kršenja njihovih radničkih prava u porastu⁸¹.

► Stvaranje dojma kako kolektivni ugovori „nisu potrebni“

U sektorima gdje su plaće relativno visoke (IKT, financije), radnici često smatraju kako im kolektivni ugovor nije potreban jer mogu individualno pregovarati. Time zanemaruju činjenicu kako kolektivni ugovor štiti i u drugim vidovima (radno vrijeme, otpremnine, sigurnost posla) te da individualno pregovaranje ide u korist samo nekim radnicima, dok većinu radnika ostavlja nezaštićenima. Dio poslodavaca ne prihvaća sindikate kao partnere⁸², tumačeći kako ništa više od onoga što radnicima već pružaju ne bi mogli pružiti niti kroz kolektivno pregovaranje, što ne odgovara stvarnom stanju stvari jer se mnoge potrebe iskristaliziraju upravo u kolektivnim pregovorima i mogu biti riješene na zadovoljstvo obje strane.

► Nedovoljno poznavanje koristi kolektivnog pregovaranja

Posebno među mlađim i stranim radnicima te u novim sektorima, ne postoji svijest o tome što kolektivni ugovor konkretno donosi. K tome se određeni poslodavci u javnosti prikazuju kao „poželjni“, prikazujući dobre uvjete i prosječno visoku plaću⁸³, što smanjuje dojam potrebe za kolektivnim pregovaranjem, čak i kad temeljna prava (sigurnost posla, plaća, zaštita od prekovremenog rada) nisu uopće na odgovarajući način uređena.

3. PRAVNE I POSTUPOVNE PREPREKE

► Nepostojanje obveze poslodavca pristupiti pregovorima

Zakon o radu ne obvezuje poslodavca na pristupanje kolektivnim pregovorima čak ni kad sindikati ispunjavaju uvjete reprezentativnosti. Poslodavac može jednostavno odbiti pregovarati, a jedina mogućnost sindikatu je industrijska akcija (prosvjed, štrajk), što je težak korak s neizvjesnim ishodom.

4. PROBLEMI U SAMOM POSTUPKU PREGOVARANJA

► Nedostatak pregovaračkih vještina

Kolektivno pregovaranje je složen postupak koji zahtijeva znanje radnog prava, ekonomije, pregovaračke vještine itd. Mnogi sindikalni aktivisti nemaju formalno obrazovanje ili izobrazbu

⁸¹ Izvješće pučke pravobraniteljice za 2024. godinu: <https://www.ombudsman.hr/hr/radna-prava-stranih-radnika-drzavljana-trecih-zemalja-2024/>; Index.hr, izvještavanje s okruglog stola o problemima stranih radnika u organizaciji Novog sindikata, prosinac 2025.: <https://www.index.hr/vijesti/clanak/stranim-radnicima-se-krse-brojna-prava-rade-u-losim-uvjetima/2741179.aspx>; Službene stranice Novog sindikata: <https://novisindikat.hr/zapocinjemo-organiziranje-stranih-radnika/>

⁸² Working Life Country Profile – Croatia (Industrial relations background), EUROFOUND, November 2024: <https://www.eurofound.europa.eu/en/countries/croatia/background>

⁸³ Pojedini poslodavci u javnim istupima prikazuju prosječnu plaću uključujući neoporezive materijalne primitke poput naknade za prijevoz ili prehranu, iako se prema radnopravnim propisima ti primici ne smatraju plaćom, nego drugim materijalnim pravima iz radnog odnosa. Dodatno, prosječna plaća često ne odražava tipičnu razinu plaća radnika zbog velikih razlika između menadžerskih i radničkih primanja:

Izvori: https://sindikat-hsp.hr/razlika-između-neto-place-i-primanja/?utm_source=chatgpt.com; <https://www.telegram.hr/vijesti/foto-radnicima-a1-prekipjelo-prosvjeduju-na-ulicama-u-zagrebu-zelim-placu-kakvu-uprava-tvrdi-da-imam/>

iz ovih područja, što ih stavlja u lošiju poziciju u odnosu na poslodavčeve pravnike i stručnjake ljudskih potencijala. S druge strane, ni manja poduzeća često nemaju dovoljan broj stručnih ljudi za kvalitetno pregovaranje. Zbog toga je i jednima i drugima idealno učlanjivanje u veće poslodavačke i sindikalne udruge na granskoj i nacionalnoj razini organiziranosti, koje upošljavaju stručnjake za pojedina područja, kao i za samo pregovaranje.

► Nedovoljno razumijevanje prednosti kolektivnog ugovora s obje strane

Dio poslodavaca ne vidi dodatnu vrijednost kolektivnog ugovora, kako je već prethodno objašnjeno. No, i dio sindikalista nema jasnu viziju što želi postići kolektivnim ugovorom osim „veće plaće“, ne uzimajući u obzir kako je kolektivni ugovor složen instrument koji uređuje različite vidove radnog odnosa, ponajprije uvjeta rada, zaštite na radu u kontekstu suvremenih tehnoloških ugroza i stresa, mogućnosti dogovaranja sustavne edukacije, zdravstvenih pregleda, primjerenog sustava nagrađivanja itd.

► Nedostatak povjerenja između socijalnih partnera

U sektorima gdje nema tradicije kolektivnog pregovaranja ili gdje su odnosi narušeni prethodnim sukobima, sindikati i poslodavci ulaze u pregovore s međusobnom nepovjerenjem. Svaka strana sumnja u dobre namjere druge, što onemogućuje konstruktivan dijalog.

5. NEDOSTATCI U PROVEDBI I NADZORU

► Slab nadzor primjene postojećih kolektivnih ugovora

Čak i gdje kolektivni ugovori postoje, njihova primjena nije uvijek osigurana. Glavno tijelo nadzora – inspekcija rada DI-ja nema dovoljno kadrova za sustavno praćenje primjene svih kolektivnih ugovora. Sindikati pak često ne prijavljuju kršenja jer nemaju resurse za pravne sporove ili se njihovi članovi boje poslodavčeve osvete.

► Posebno slab nadzor proširene primjene

Kad je kolektivni ugovor proširen na cijeli sektor odlukom ministra, njegova primjena kod poslodavaca koji nisu bili u pregovorima često je upitna. Mnogi poslodavci nisu ni svjesni kako za njih vrijedi prošireni kolektivni ugovor, budući da ne postoji ciljane izobrazba poslodavaca u tom smislu, a inspekcijski je nadzor rijedak, ponajviše zbog nedostatnih kapaciteta inspekcije rada DI-ja⁸⁴.

► Nepostojanje kazni za odbijanje pregovaranja

Poslodavac koji odbije pregovarati s reprezentativnim sindikatom ne podliježe kaznenim mjerama, što *de facto* omogućuje poslodavcu „veto“ nad kolektivnim pregovaranjem bez obveze obrazlaganja svojeg odbijanja, nuđenja vremenskog okvira u kojemu će za pregovore biti spreman ili sl.

Zaključak i posljedice

⁸⁴ Prema Godišnjem izvješću za 2025. Godinu iz siječnja 2026., na dan 31. prosinca 2025. u DI RH bilo je zaposleno 97 inspektora rada nadležnih za nadzor u području radnih odnosa, (tj. bilo je popunjeno tek 65% od sistematiziranih radnih mjesta).

Analiza pokazuje kako su prepreke kolektivnom pregovaranju u RH višeslojne i međusobno povezane. Strukturne prepreke (niska sindikalna organiziranost, usitnjenost, prevlast malih poslodavaca) stvaraju nepovoljno tlo. Otpor nekih poslodavaca, strah radnika, nepoznavanje koristi od kolektivnog ugovora sprječavaju pokretanje pregovora. Problemi u postupku (nedostatak kapaciteta obje strane, nepovjerenje) dovode do izostanka ili zastoja pregovora. Slab nadzor i provedba demotiviraju ulaganje napora u kolektivno pregovaranje.

Ova složenost zahtijeva sveobuhvatan odgovor - nije moguće riješiti problem kolektivnog pregovaranja djelovanjem samo na jednoj razini. Potrebne su istovremene intervencije na razini izgradnje kapaciteta (izobrazbe za sindikate i poslodavce), na razini promjene kulture (promicanje prednosti kolektivnog pregovaranja – djelovanje kroz obrazovanje budućih radnika/poslodavaca, djelovanje na javnost) te na razini institucijske podrške (jačanje Ureda, resursi za DI).

Nacionalni program za promicanje kolektivnog pregovaranja 2026.-2030., koji je raspravljan na GSV-u u 2025. godini, a čije je usvajanje u planu za 2. tromjesečje 2026., mora adresirati sve ove razine prepreka kako bi bio učinkovit.

V. DIJALOG NA RAZINI DJELATNOSTI - SEKTORSKI SOCIJALNI DIJALOG

5.1. Važnost, uspostava i rad sektorskih vijeća

Dvostrani dijalog na razini djelatnosti, u stručnom žargonu „sektorski dijalog“⁸⁵ i trostrani socijalni dijalog nisu konkurencija, već međusobno predstavljaju nužnu nadopunu. Dok nacionalni GSV raspravlja opće politike tržišta rada i socijalnih prava, sektorska vijeća omogućuju dubinsku raspravu o posebnim izazovima i problemima pojedinih gospodarskih djelatnosti - od nedostatka kadra u graditeljstvu, preko sezonalnosti u turizmu, do tehnoloških promjena u IKT sektoru. Naime, sektorski pristup ključan je za raspravu i rješavanje izazova svojstvenih samo pojedinoj gospodarskoj djelatnosti te otvara prostor postizanju većeg obuhvata radnika kolektivnim ugovorima, budući da omogućuje konzultacije i kolektivno pregovaranje na razini čitavog sektora, uključujući manja poduzeća i manje sindikate, koja u protivnom za to ne bi imala kadrovske mogućnosti.

Ključna prednost sektorskog pristupa:

- Sektorska vijeća mogu posredno doprinijeti kolektivnom pregovaranju time što zbližavaju strane (uključivanjem u dijalog nereprezentativnih sindikata te poslodavaca u manjim i srednjim poduzećima u pojedinom sektoru), koji sami ne mogu biti stranke u kolektivnim pregovorima na razini sektora, odnosno grane ili djelatnosti

⁸⁵ Iako je je u hrvatskom normativnom okviru uvriježen termin za ovu vrstu dvostranog socijalnog dijaloga „dijalog na razini djelatnosti“, radi kratkoće i prepoznatljivosti u tekstu dalje koristimo termin svojstven stručnom izričaju socijalnih partnera, dijelu znanstvenih radova te institucija EU razine – „sektorski socijalni dijalog“ ili samo „sektorski dijalog“.

- Pruža forum za raspravu o posebnim problemima sektora (npr. sezonalnost, nedostatak kadra, tehnološke promjene, sigurnost i zaštita na radu i sl.)
- Omogućuje usklađivanje stavova socijalnih partnera prije rasprava na nacionalnoj razini
- U konačnici olakšava proširenu primjenu kolektivnih ugovora na cijeli sektor, što značajno podiže razinu zaštite prava zaposlenika na nacionalnoj razini i uredenost sustava
- Jača mogućnosti sektorskih sindikalnih i poslodavačkih organizacija

Bez djelotvornih sektorskih vijeća, RH je u značajnom zaostatku u odnosu na EU praksu gdje su sektorska vijeća standardni mehanizam socijalnog dijaloga i kolektivnog pregovaranja.

Za ostvarivanje učinkovitog institucionalnog sektorskoga dijaloga potrebne su jake, stručno - tehnički opremljene i neovisne poslodavačke i sindikalne organizacije, politička volja i posvećenost donositelja odluka ovome tipu dijaloga, određivanje sektora od većeg nacionalnog značaja te institucionalna potpora koja uključuje i standardiziranje postupaka osnivanja sektorskih vijeća te propisivanje minimalnih standarda njihova rada.

5.2. Pregled sektorskog dijaloga

Postojeći sustav sektorskih vijeća u RH nedovoljno je razvijen, što predstavlja značajnu prepreku za razvoj sektorskog kolektivnog pregovaranja.



Naime, od 2010. do 2016. godine u RH je osnovano sedam (7) sektorskih vijeća, od kojih je posljednje održalo sjednicu 2023. godine⁸⁶. To su Socijalno vijeće za sektor tekstila, obuće, kože i gume, Socijalno vijeće za sektor šumarstva i drvne industrije, Socijalno vijeće za cestovni promet, Socijalno vijeće za sektor željezničkog prometa, Socijalno vijeće za graditeljstvo,

⁸⁶ Sporazum o osnivanju Socijalnog vijeća za sektor tekstila, obuće, kože i gume potpisan je 20. travnja 2010.; Sporazum o osnivanju socijalnog vijeća za sektor šumarstva i drvne industrije potpisan je 6. prosinca 2010.; Sporazum o osnivanju Socijalnog vijeća za sektor cestovnog prometa potpisan je 9. prosinca 2011.; Sporazum o osnivanju Socijalnog vijeća za sektor željezničkog prometa potpisan je 30. svibnja 2012.; Sporazum o osnivanju Socijalnog vijeća za graditeljstvo potpisan je 8. listopada 2012.; Sporazum o osnivanju Socijalnog vijeća za turizam potpisan je 26. rujna 2012.; Sporazum o osnivanju Socijalnog vijeća za sektor prehrambene industrije i poljoprivrede potpisan je 10. studenoga 2016.

Socijalno vijeća za turizam i Socijalno vijeće za sektor prehrambene industrije i poljoprivrede. Prema NKD-u aktivnost sektorskih vijeća do 2023. godine možemo prikazati na sljedeći način:



Nakon nekoliko godina povremenog rada nekih od sektorskih vijeća, u 2025. godini svih 7 osnovanih sektorskih vijeća je NEAKTIVNO, a ostala (npr. u djelatnostima poput informacija i komunikacija, dijela prerađivačke industrije, trgovine itd.) nisu nikada bila osnovana. Postoje neformalni sastanci socijalnih partnera u pojedinim sektorima (graditeljstvo), no bez formalnih okvira (predsjednik, zapisnici, obveze povratnih informacija i s.) koji karakteriziraju sektorski dijalog.

Kao primjer sektorskih vijeća koja su bila aktivna u svom radu, redovito održavajući sastanke i raspravljajući aktualne izazove svoje djelatnosti ističemo Socijalno vijeće za sektor turizma i Socijalno vijeće za sektor cestovnog prometa, budući da je u razdoblju od 2011. do 2023. godine postojala unutarnja motivacija socijalnih partnera za razmjenu informacija i praksi. Socijalno vijeće za sektor cestovnog prometa na svojim sjednicama raspravljalo je o temama kao što su: nedostatak vozačkog kadra, načini izobrazbe vozača, motivacija nezaposlenih za zanimanjem, mjere protiv odljeva vozača iz RH, rezultati analize zakonodavnih propisa vezanih za radne odnose i radna vremena mobilnih radnika, dokumenti kojima se mogu urediti odnosi između radnika i poslodavca te problem javnog linijskog prijevoza putnika na linijama do 100 km. Tako je primjerice rezultat rasprave o temi problema javnog linijskog prijevoza putnika na spomenutim linijama donošenje konkretnog zaključka s preporukom o sklapanju ugovora o javnoj usluzi između županije i prijevoznika u cilju osiguranja neprekinute usluge javnog prijevoza, s jasno postavljenim rokom. Socijalno vijeće za turizam na sjednicama je raspravljalo

o mjerama unaprjeđenja uvjeta zapošljavanja i rada u sektoru turizma, uvjetima rada i zapošljavanja u sektoru tijekom priprema za turističku sezonu, integraciji osoba raseljenih iz Ukrajine, mjerama za očuvanje radnih mjesta i uređenju minimalnih dodataka kroz Zakon o minimalnoj plaći. Prilikom rasprave o uvjetima rada i zapošljavanju u sektoru turizma donesen je zaključak kojim Socijalno vijeće upućuje inicijativu prema MROSP-u i HZZ-u za razmatranje nove mjere kojom bi se pružila financijska podrška onim poslodavcima koji će povećati broj stalno zaposlenih i zadržati domicilne radnike u turizmu.

Uzroci neaktivnosti socijalnih vijeća postoje na više razina:

1. Nedostatak jasnih postupaka: Nisu postojali standardizirani postupci za osnivanje, sastajanje i donošenje odluka. Svako vijeće djelovalo je *ad hoc*, što je stvorilo nesigurnost i nejasnoću.
2. Nedostatak institucionalne potpore: Vijeća nisu imala administrativnu, stručno-analitičku ili financijsku potporu. Očekivalo se kako će djelovati „dobrom voljom“ socijalnih partnera bez osiguranih resursa.
3. Nejasna uloga Vlade RH: Nije bilo jasno sudjeluje li Vlada RH u vijećima, u kojem sastavu i s kojim ovlastima. Nedostatak političke potpore učinio je socijalna vijeća još jednim od postojećih foruma.
4. Neobvezujuće odluke: Vijeća su mogla raspravljati i donositi zaključke, ali bez mehanizma koji bi osigurao da se ti zaključci ozbiljno razmatraju. Socijalni partneri gubili su motivaciju vidjevši da njihove rasprave nemaju učinak na javne politike.
5. Nedostatak povezanosti s postupkom stvaranja javnih politika: Rad vijeća nije bio ugrađen u postupak donošenja sektorskih politika. Ministarstva su donosila odluke bez savjetovanja s vijećima.
6. Slabe mogućnosti socijalnih partnera: Sektorske sindikalne i poslodavačke organizacije često nemaju resurse (ljudi, znanje, vrijeme) za redovito sudjelovanje.

5.3. Poduzete aktivnosti na oživljavanju rada te uspostavi novih sektorskih vijeća⁸⁷

S obzirom na neaktivnost osnovanih sektorskih vijeća, a zbog važnosti konstruktivnog i učinkovitog socijalnog dijaloga na sektorskoj razini, Ured je, ubrzo nakon svoga osnutka, pokrenuo inicijativu za osnivanje sektorskih vijeća za socijalni dijalog, s ciljem daljnjeg unaprjeđenja socijalnog dijaloga i jačanja sektorskog pristupa rješavanju posebnih izazova u različitim gospodarskim granama te je u skladu s tim u rujnu 2025. godine organizirao sastanak sa socijalnim partnerima radi dogovora o osnivanju sektorskih vijeća i uspostavljanju minimalnih standarda za njihovo osnivanje.

Na održanom sastanku socijalni partneri podržali su inicijativu Ureda za osnivanje sektorskih vijeća te su iznijeli svoje primjedbe i prijedloge u odnosu na predložene minimalne standarde

⁸⁷ aktivnosti vidljive u E-uredu Vlade RH

za njihovo osnivanje. Ključna točka u kojoj se razilaze stavovi socijalnih partnera po pitanju osnivanja sektorskih vijeća odnosi se na način sudjelovanja predstavnika Vlade u radu sektorskih vijeća, pri čemu HUP inzistira da predstavnici Vlade, uz socijalne partnere, također budu potpisnici sporazuma o osnivanju sektorskih vijeća, dok SSSH, NHS i MHS smatraju kako potpisnici sporazuma trebaju biti sindikati i poslodavci, a da se sudjelovanje predstavnika Vlade u vijećima treba osigurati kad je to potrebno.

5.4. Ustanovljavanje standarda - postupaka i kriterija za rad sektorskih vijeća

Na 277. sjednici, pri raspravi o Nacionalnom programu za promicanje kolektivnog pregovaranja, GSV je kao ključna polazišta koje treba uzeti u obzir prilikom izrade Programa naveo sektorska vijeća kao prioritet te zadužio radnu skupinu da posebnu pozornost posveti dogovoru oko postupka i kriterija za osnivanje sektorskih vijeća. Slijedom prethodno navedenog, Ured za socijalno partnerstvo je u listopadu uputio koordinadorima za socijalni dijalog u tijelima državne uprave na mišljenje *Nacrta protokola o institucionalnoj suradnji sa sektorskim vijećima* koji uređuje oblike i razine sudjelovanja tijela javne vlasti u radu vijeća, konkretne obveze svih strana, postupke za provedbu preporuka i odluka vijeća te način pružanja stručno-administrativne potpore, a kako bi se utvrdilo jesu li planirane obveze provedive u praksi s obzirom na mogućnosti i način funkcioniranja državnih institucija. Ured još uvijek nije zaprimio mišljenja svih resora (prispjelo je 11 od 27 mišljenja tijela – koordinatora za socijalni dijalog), međutim prema do sada zaprimljenim mišljenjima može se zaključiti kako postoji potreba za dodatnim usuglašavanjem i preciziranjem odredaba koje se odnose na:

- potpisnike Protokola, odnosno redovite sudionike sektorskoga vijeća (osim predstavnika socijalnih partnera u određenoj djelatnosti, je li to Ured, ministarstvo nadležno za područje rada, i/ili resorno ministarstvo djelatnosti na koju se vijeće odnosi)
- propisanu obvezu pružanja pristupa važnim podacima i pružanja stručno-analičke potpore sektorskom vijeću, te mogućnosti pojednostavljivanja predloženog modela institucionalne suradnje.

Zaključak i prioriteti u sektorskom dijalogu za 2026. godinu

Stanje sektorskog socijalnog dijaloga u RH je kritično, a sektorski je dijalog, kako je prethodno objašnjeno, nužnost suvremenog socijalnog dijaloga. Sedam (7) prethodno osnovanih vijeća je u 2025. godini neaktivno, a za gospodarski razvoj vrlo važni sektori (IKT, trgovina, financije, dio prerađivačke industrije) nemaju uopće sektorska vijeća. Ovo izravno doprinosi niskoj „pokrivenosti“ kolektivnim ugovorima u tim sektorima i oslabljuje cjelokupni sustav socijalnog dijaloga. Ured je pokrenuo potrebne inicijative, ali suočava se s postupovnim preprekama, što usporava postupak ponovnoga osnivanja i oživljavanja rada sektorskih vijeća. U cilju bržeg osnivanja sektorskih vijeća planira se sa socijalnim partnerima usuglasiti sporno pitanje uloge Vlade RH u sektorskim vijećima, odnosno jasno odrediti model sudjelovanja, usvojiti minimalne standarde za osnivanje i rad sektorskih vijeća na GSV-u te razviti mehanizam praćenja i vrednovanja rada vijeća.

VI. LOKALNA RAZINA SOCIJALNOG DIJALOGA

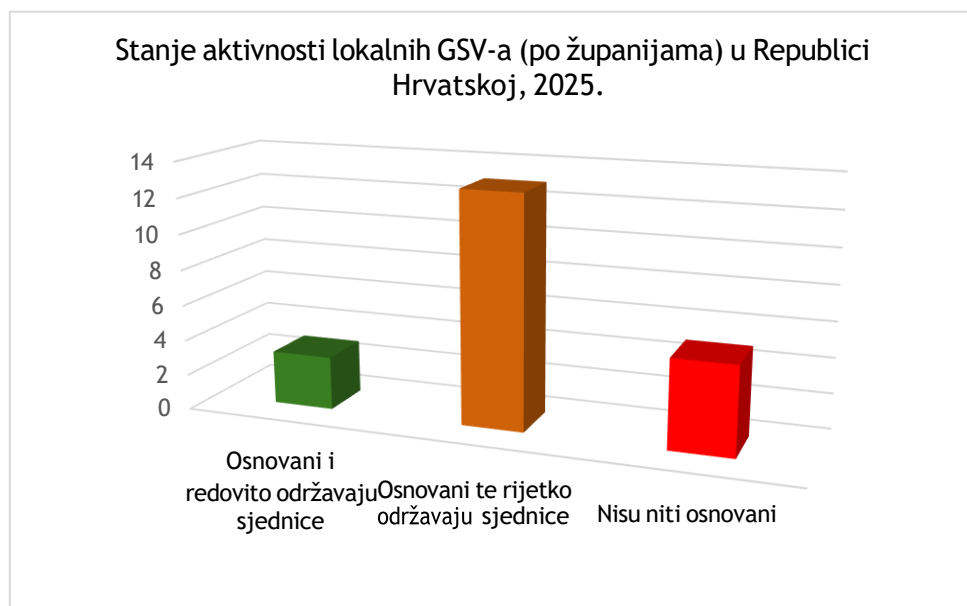
6.1. Pregled rada lokalnih GSV-a – situacija i poduzete mjere

Radi uspostave i razvitka trostranog dijaloga u jedinicama lokalne, odnosno područne (regionalne) samouprave (dalje u tekstu: JLPS), mogu se osnivati lokalni GSV-i. Djelovanjem lokalnih GSV-a promiče se uloga rada GSV-a na razini županija, jača povjerenje te dijele informacije i dosežu zajednički ciljevi u razvitku pojedinih županija pa i regija. Sporazum o osnivanju lokalnog GSV-a sklapaju ovlašteni predstavnici udruga sindikata i poslodavaca više razine koji ispunjavaju kriterije reprezentativnosti u trostranim tijelima na nacionalnoj razini te ovlašteni predstavnici JLPS, a njime se uređuje sastav, ovlasti, djelokrug i način rada vijeća. Lokalni GSV-i predstavljaju nužnu dopunu nacionalnom trostranom dijalogu, omogućujući prilagodbu politika tržišta rada i socijalnih prava posebnim potrebama pojedinih županija i regija. Dok nacionalni GSV utvrđuje opće smjernice, lokalni GSV-i pružaju forum za prepoznavanje i rješavanje lokalnih izazova poput nedostatka radnika u određenim djelatnostima, demografskih problema ili potreba za razvojem lokalne infrastrukture.

Lokalni GSV-i osnovani su u 16 županija od ukupno 21 županije⁸⁸ što čini 76% županija koje imaju lokalni GSV. U 5 županija: Dubrovačko-neretvanskoj županiji, Kopriivničko-križevačkoj županiji, Požeško-slavonskoj županiji, Sisačko-moslavačkoj županiji i Vukovarsko-srijemskoj županiji lokalni GSV-i nisu osnovani. U 2025. godini novoosnovani su GSV-i u Bjelovarsko-bilogorskoj županiji i Istarskoj županiji, što predstavlja pozitivan trend jačanja lokalnog socijalnog dijaloga. GSV Bjelovarsko-bilogorske županije osnovano je 18. travnja 2025. godine nakon dugog niza godina neaktivnosti. Do kraja 2025. godine ovaj lokalni GSV održao je 2 sjednice i raspravljao, između ostaloga, o bitnim temama koje se tiču Bjelovarsko-bilogorske županije, kao što su Izvješće o financijskim pokazateljima poduzetnika Županije, konkretne mjere poticanja gospodarstva, stanje poljoprivrede i konkretnih mjera poticanja i njihov stvarni doprinos razvoju poljoprivrede Županije, Prijedlog Nacionalnog programa za promicanje kolektivnog pregovaranja, Nacrt prijedloga Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o javnoj nabavi itd. Usvojio je i Program rada za 2026. godinu što govori o opredjeljenju da se aktivan rad nastavi. GSV Istarske županije osnovan je krajem izvještajnog razdoblja, 9. prosinca 2025. godine te je istog dana održana konstituirajuća sjednica.

Analiza aktivnosti pokazuje neravnomjeran razvoj lokalnih GSV-a. GSV-i u Gradu Zagrebu, Međimurskoj županiji i Zagrebačkoj županiji (19% osnovanih GSV-a) redovno održavaju sjednice i aktivno sudjeluju u oblikovanju lokalnih politika. Međutim, većina lokalnih GSV-a (81%) pokazuje ograničenu aktivnost, održavajući jednu do dvije sjednice godišnje, uglavnom za formalne postupke poput izbora predsjednika ili donošenja programa rada, s relativno malo suštinske rasprave o lokalnim izazovima.

⁸⁸ Bjelovarsko-bilogorskoj županiji, Brodsko-posavskoj županiji, Istarskoj županiji, Karlovačkoj županiji, Krapinsko-zagorskoj županiji, Ličko-senjskoj županiji, Međimurskoj županiji, Osječko-baranjskoj županiji, Primorsko-goranskoj županiji, Splitsko-dalmatinskoj županiji, Šibensko-kninskoj županiji, Varaždinskoj županiji, Virovitičko-podravskoj županiji, Zadarskoj županiji, Zagrebačkoj županiji i u Gradu Zagrebu



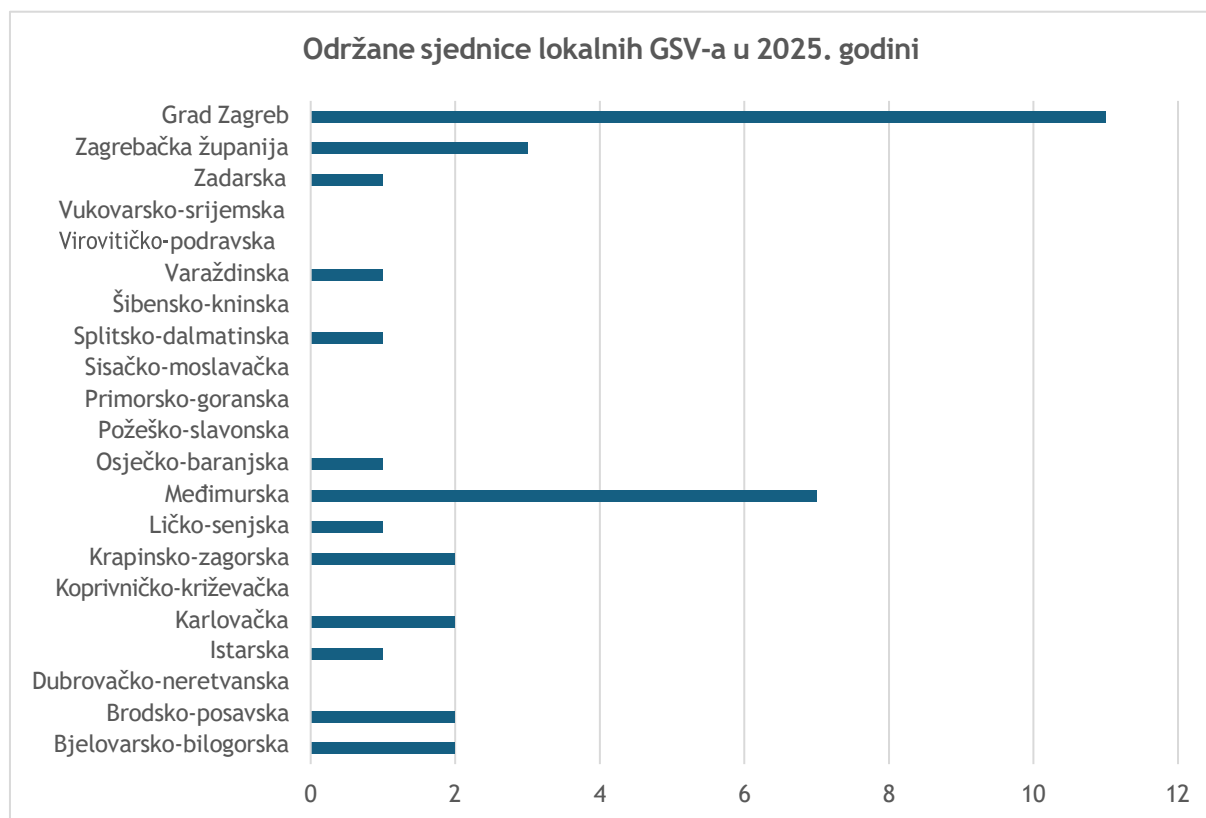
Aktivnosti Ureda za jačanje lokalnih GSV-a

Imajući u vidu probleme u radu lokalnih GSV-a, kao i neosnivanje ili neaktivnost pojedinih lokalnih GSV-a, predstojnik Ureda uputio je u kolovozu 2025. godine dopis svim županima s ciljem naglašavanja važnosti osnivanja i djelotvornog rada gospodarsko-socijalnih vijeća na lokalnoj razini te pozivom na aktivno djelovanje lokalnih GSV-a, jačanje njegove uloge i proširivanje njegovih aktivnosti, naglasivši spremnost Ureda za pružanje konkretne i stalne potpore u postupku njihova osnivanja ili unaprjeđenja rada.

Do kraja 2025. godine Grad Zagreb i Međimurska županija jedini su odgovorili na dopis, te su izrazili interes za potporu Ureda u jačanju svog GSV-a. Ured nastavlja s pojedinačnim konzultacijama sa županijama koje nisu osnovale GSV-e kako bi prepoznao prepreke i ponudio ciljanu potporu.

Predstavnici Ureda bili su pozvani i sudjelovali su na sjednicama GSV-a Grada Zagreba i GSV-a Međimurske županije koje su se održale 8. listopada 2025. godine, a kako bi se Ured bolje upoznao s radom njihovih GSV-a i dao preporuke za unaprjeđenje njihovog rada. Također, predstojnik Ureda upoznao je članove GSV-a Međimurske županije i Grada Zagreba s vizijom i ulogom novoosnovanog Ureda te je iskazao spremnost Ureda za pružanje potpore u radu i unaprjeđenju rada lokalnih GSV-a.

6.2. Sadržaj, dinamika sjednica, izazovi i dosezi lokalne razine socijalnog dijaloga



6.2.1. Tematska i sadržajna analiza sjednica lokalnih GSV-ova:

Analiza rada lokalnih GSV-a do 2025. godine pokazuje tri razine aktivnosti:

Visoko aktivni GSV-i (3 županije):

Održavaju tri ili više sjednica godišnje, raspravljaju o aktima strateškog planiranja na lokalnoj i nacionalnoj razini, analiziraju trendove na temelju istraživanja te daju mišljenja i preporuke vezano uz sadržaj strateških akata, propisa i mjera javnih politika. Ova skupina uključuje GSV-e Grada Zagreba, Međimurske županije i Zagrebačke županije.

Minimalno do srednje aktivni GSV-i (13 županija):

Održavaju jednu do dvije sjednice godišnje, uglavnom za formalne postupke poput izbora predsjednika ili tajnika i donošenja programa rada, s malo rasprave o posebnim izazovima županije, što se kod dijela lokalnih GSV-a u 2025. godini postupno mijenja, od toga da se održavaju dvije sjednice do toga da su rasprave na njima sadržajnije i aktualnije.

Neosnovani/nepostojeći GSV-i (5 županija):

Dubrovačko-neretvanska, Koprivničko-križevačka, Požeško-slavonska, Sisačko-moslavačka i Vukovarsko-srijemska županija još nisu uspostavile lokalne GSV-ove.

Analiza sadržaja sjednica pokazuje kako većina lokalnih GSV-a, uz iznimku Međimurske županije i Grada Zagreba, kao i sadržajnih pomaka kod Bjelovarsko-bilogorske, Osječko-

baranjske, Karlovačke, Varaždinske i Krapinsko-zagorske županije, još ne ostvaruje svoju punu ulogu prilagodbe politika lokalnim potrebama. Rad ovih GSV-a uglavnom je usmjeren na općenite teme i formalne postupke, bez dubinske rasprave o posebnim gospodarskim izazovima županije ili inicijativama za lokalni razvoj. To ukazuje na potrebu jačanja kapaciteta i motivacije za sadržajni socijalni dijalog na lokalnoj razini.

U 2025. godini prevladavajuće teme o kojima su lokalni GSV-i raspravljali bile su: kretanja na tržištu rada i stanje u gospodarstvu, prijedlozi proračuna županija/Grada Zagreba, integracija stranih radnika, zdravstvena skrb, socijalne usluge, prijedlozi programa javnih potreba u društvenim djelatnostima, prijedlozi programa poticanja razvoja gospodarstva, poljoprivrede, šumarstva, komunalne infrastrukture, gradska imovina, prilagodbe na klimatske promjene, predlaganje kandidata za novu listu miritelja u kolektivnim radnim sporovima, a na inicijativu Ureda raspravljali su i o prijedlogu Nacionalnog programa za promicanje kolektivnog pregovaranja 2026.-2030. i Nacrtu prijedloga Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o javnoj nabavi te o izazovima razvoja socijalnog dijaloga na lokalnoj i nacionalnoj razini.

GSV Bjelovarsko-bilogorske županije podržao je prijedlog Nacionalnog programa dok je u odnosu na Nacrt prijedloga Zakona GSV zatražio obrazloženje i iznio primjedbe na određene odredbe. GSV Splitsko-dalmatinske županije nije imao primjedbi na prijedlog Nacionalnog programa, dok su u odnosu na Nacrt prijedloga Zakona predstavnici Županije i sindikata iznijeli svoje stavove, a predstavnici HUP-a u Vijeću istaknuli su kako je središnjica HUP-a već uputila primjedbe na navedeni Nacrt. Slična situacija dogodila se i u GSV-u Međimurske županije gdje su prilikom rasprave o prijedlogu Nacionalnog programa predstavnici HUP-a iznijeli stav HUP-a kojim se podržava njegovo donošenje, no napomenuli su kako u smislu stvaranja zakona ili izmjena zakona, predstavnici poslodavaca lokalne razine unutar GSV-a nisu ovlašteni donositi nikakve zaključke bez prethodne konzultacije sa središnjicom HUP-a, dok su s druge strane predstavnici SSSH, NHS-a i MHS-a iznijeli stav u odnosu na predmetni Prijedlog. GSV Krapinsko-zagorske županije podržao je prijedlog Nacionalnog programa i Nacrt prijedloga Zakona, a GSV Zagrebačke županije podržao je prijedlog Nacionalnog programa nakon temeljite rasprave.

6.2.2. Primjeri dobre prakse rada lokalnih GSV-ova

GSV Međimurske županije sa svojim dugogodišnjim angažmanom (128 sjednica od osnivanja) primjer je uspješnog djelovanja lokalnog GSV-a. GSV Međimurske županije često rasprave temelji na istraživanjima te stalno donosi zaključke i predlaže rješenja koja je upućivao na više razine (Vlada, ministarstva, javna poduzeća). Međutim, prema dobivenim informacijama odgovor nadležnih često je izostajao⁸⁹. Izostanak odgovora nadležnih tijela na zaključke i preporuke lokalnih GSV-a predstavlja značajan problem koji ugrožava motivaciju sudionika i umanjuje važnost lokalnog socijalnog dijaloga. Nužno je stoga uspostaviti jasne postupke povratne informacije od nacionalnih institucija na zaključke lokalnih GSV-a, s rokovima odgovora i obrazloženjima odluka.

⁸⁹ Prema zapisnicima GSV-a Međimurske županije

Tako je GSV raspravljao o temi integracije stranih radnika na području Županije, u kojoj je GSV upoznat s provedbom projekta⁹⁰ Županije, rezultatima anketiranja poslodavaca s ciljem prikupljanja podataka o integraciji stranih radnika u društvo, predlaganjem društvenih integracijskih aktivnosti za strane radnike i lokalno stanovništvo putem Platforme za Društveni centar Čakovec⁹¹ te rezultatima analize demografskih, ekonomskih, socijalnih i kulturnih okolnosti u kojima strani radnici žive i rade, što je rezultiralo širokom raspravom. GSV je raspravljao i o Nacrtu prijedloga Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o javnoj nabavi te je jednoglasno donio mišljenje/preporuku koja se odnosi na objavljivanje postupaka javne nabave, rokove u žalbenim postupcima i obvezno isključivanje iz postupaka javne nabave zbog neisplata plaća po KU. Ističe se međusobno uvažavanje svih strana u Vijeću, a svaka sjednica ima i stalne teme - stanje sigurnosti u Županiji te stanje u gospodarstvu i na tržištu rada, pa se tako godišnja Informacija o stanju i kretanju gospodarstva, prije Skupštine raspravi na GSV-u, dok predstavnici HZZ-a Županije stalno podnose izvješća o broju i strukturi zaposlenih i nezaposlenih u Županiji.

GSV Grada Zagreba na svojim sjednicama, koje se održavaju jednom mjesečno, raspravlja o ključnim aktima koji dolaze na dnevni red Gradske skupštine, kao i o javnim politikama i aktima strateškoga planiranja Grada Zagreba, a dnevne redove usuglašava na temelju inicijativa i iskazanog interesa socijalnih partnera te općenito ulaže napor da se rasprave sve aktualne teme i/ili teme od interesa za sve tri strane. Na sjednicama vrlo često sudjeluju i stručnjaci iz pojedinih područja koji doprinose učinkovitijoj raspravi. Tako je GSV u 2025. godini raspravljao o temama od značaja za Zagreb i kvalitetu života njegovih građana kao što su gradska imovina, prilagodba na klimatske promjene, financiranje obnove pročelja zgrada i ugradnje dizala te socijalne usluge.

6.2.3. Zaključak i mjere za unaprjeđenje lokalnih GSV-ova

Analiza stanja lokalnih GSV-a pokazuje neravnomjeran razvoj i potrebu za sustavnim mjerama jačanja njihovog rada. Dok 14% županija ima GSV-e koji aktivno sudjeluju u oblikovanju lokalnih politika, većina lokalnih GSV-a pokazuje ograničenu aktivnost koja ipak kod dijela županija raste, a 24% županija još nije uspostavilo tijelo socijalnog dijaloga na lokalnoj razini.

U svrhu unaprjeđenja rada lokalnih GSV-a, Ured za socijalno partnerstvo u suradnji sa socijalnim partnerima poduzet će sljedeće mjere u 2026. godini:

1. Izrada minimalnih standarda za rad lokalnih GSV-a (minimalan broj sjednica, postupci, teme)
2. Uspostava sustava redovitog izvještavanja lokalnih GSV-a Uredu i nacionalnom GSV-u
3. Jačanje aktivnosti u 5 županija bez GSV-a kroz individualne konzultacije i pružanje tehničke potpore

⁹⁰ Projekt iz programa AMIF „Empowering Migrant Voices for Local Integration and Inclusion (EMV-LII)“ u sklopu kojeg će se razviti i provesti lokalna integracijska strategija i formirati lokalno savjetodavno tijelo za migrante

⁹¹ U 2024. godini potpisan je ugovor o izravnoj dodjeli financijskih sredstava za provedbu Inicijative „Putevi integracije“ između Međimurske županije i Platforme za Društveni centar Čakovec

4. Razvoj mehanizma povratne informacije od nacionalnih institucija na zaključke lokalnih GSV-a u razumnom roku.
5. Organizacija godišnje konferencije lokalnih GSV-a (na razini 4 veće regije) za razmjenu najboljih praksi
6. Povezivanje lokalnih GSV-a s postupkom izrade strateških dokumenata županija

VII. RAD UREDA ZA SOCIJALNO PARTNERSTVO

7.1. Institucionalna potpora socijalnom dijalogu

Ured za socijalno partnerstvo osnovan je Zakonom o Vladi RH („Narodne novine“ broj 150/11, 119/14, 93/16, 116/18, 80/22 i 78/24) od 2. srpnja 2024. godine, s ciljem jačanja institucionalnog okvira socijalnog dijaloga u RH, nakon čega je Vlada RH 16. siječnja 2025. godine donijela Uredbu o Uredu za socijalno partnerstvo. Ured je s radom započeo je 1. lipnja 2025. godine. U prvoj godini rada Ured je uspostavio operativne sposobnosti, razvio suradnju s ključnim akterima i pokrenuo niz inicijativa. Ovo poglavlje predstavlja pregled aktivnosti i rezultata rada Ureda u 2025. godini.

Brojčani prikaz aktivnosti Ureda za socijalno partnerstvo - od osnivanja, lipanj 2025.⁹²:

TIP AKTIVNOSTI UREDA	REZULTAT (brojčani prikaz)
Administrativna i stručna potpora GSV-u	
Sudjelovanje na radno-konzultativnim sastancima	4 sastanka
Organizacija sjednica GSV-a	5 sjednica
Izrada zaključaka/odluka GSV-a	9 zaključaka i 1 odluka
Izrada zapisnika GSV-a	5 zapisnika
Organizacija sjednica Povjerenstava GSV-a	2 sjednice
Izrada mišljenja/zaključaka/odluka Povjerenstava	1 mišljenje, 5 zaključaka, 2 odluke
Izrada zapisnika Povjerenstava GSV-a	2 zapisnika
Stručni i analitički rad	
Vjesnik socijalnog dijaloga	3 elektronička Vjesnika socijalnog dijaloga (1 mjesečno) izdana

⁹² Podatci se odnose isključivo na razdoblje lipanj – prosinac 2025. (od početka rada Ureda), dok je pripremu sjednica GSV-a i ostale administrativne poslove od siječnja do lipnja 2025. obavljala Služba za socijalno partnerstvo u okviru MROSP-a

Analitičke podloge	2 izrađene analitičke podloge vezane za akte strateškog planiranja Vlade RH (Nacionalni program za promicanje kolektivnog pregovaranja 2026.- 2030.)
Mišljenja na propise u izradi	1 mišljenje (ZJN)
Aktivnosti usklađivanja, povezivanja i usmjeravanja socijalnog dijaloga	
Oživljavanje lokalnih GSV-a	
	2 sjednice lokalnih GSV-a na kojima je sudjelovao Ured; Dopis županima/gradonačelniku ZG vezano za podršku Ureda aktivaciji lokalnih GSV-a
Oživljavanje sektorskih vijeća	
	2 sastanka s usvojenim zaključcima
	10 usvojenih zaključaka
	Pisano usuglašavanje stavova s tijelima DU i socijalnim partnerima oko minimalnih standarda
Uspostava sustava edukacija za miritelje u kolektivnim radnim sporovima te ažuriranje liste miritelja	
	1 sastanak s Centrom za mirno rješavanje sporova
	1 zaključak
Uključivanje teme socijalnog dijaloga u nacionalni kurikulum	
	1 sastanak s predstavnicima MZOM i AZOO; dogovor o daljnji slijedu aktivnosti
Ostala međuresorna i stručna suradnja (razmjena informacija i ideja s MROSP-om, ostalim državnim tijelima te predstavnicima akademske zajednice)	
	3 konzultativna sastanka sa socijalnim partnerima i koordinatorima za socijalni dijalog 5 sastanaka s ministarstvima i Uredima Vlade RH te predstavnicima akademske zajednice
Koordinacija Radne skupine za izradu Nacionalnog programa za promicanje kolektivnog pregovaranja 2026.- 2030.	
	4 sastanaka
	15 zaključaka
Međunarodna suradnja, EU i ostali projekti te inicijative	
Međunarodna suradnja	

	2 sastanka sa zaključcima: MROSP i Ured, vezano za planiranje, usklađivanje i podjelu zadataka u međunarodnoj suradnji
EU projekti te ostali projekti i inicijative	
	1 prijava za projekt u tijeku (ESF+)
	2 sastanka sa zaključcima (MROSP i Ured)
Informiranje i izgradnja sposobnosti Ureda	
	-Nadogradnja mrežne stranice u tijeku (1); -Izrada digitalne platforme za socijalni dijalog u tijeku (1) -3 Konzultativna sastanka sa srodnim ustanovama i stručnjacima; korištenje i dogradnja/izgradnja alata UI-ja za pitanja socijalnog dijaloga
Posredovanje u rješavanju kriznih situacija	
Situacije u dvostranom dijalogu	Posredovanje Ureda u nizu konkretnih situacija između poslodavaca i sindikata

7.1.1. Administrativna i stručna potpora GSV-u:

Ured tijekom 2025. pruža stručno-administrativnu potporu radu GSV-a, od organiziranja i sudjelovanja na radno-konzultativnim sastancima predsjednika i dopredsjednika GSV-a na kojima se usuglašava termin održavanja i teme o kojima će se raspravljati na sjednicama, organiziranja sjednica GSV-a, do slanja poziva te izrade zaključaka i zapisnika s održanih sjednica GSV-a, nerijetko predlažući kompromisna rješenja pri usuglašavanju socijalnih partnera. Također, Ured organizira održavanje sjednica Povjerenstava GSV-a, šalje pozive, izrađuje mišljenja, zaključke, odluke i zapisnike sa sjednica.

7.1.2. Analitički i istraživački rad

U 2025. godini objavljena su tri (3) broja elektroničkog „Vjesnika socijalnoga dijaloga“ – informativnog alata za socijalne partnere, nadležna ministarstva i ostala državna dijela te znanstvenu zajednicu. Svaki je Vjesnik posvećen jednoj aktualnoj temi važnoj za socijalni dijalog - Minimalna plaća, Direktiva o transparentnosti plaća i ravnopravnost spolova, Korporativno izvješćavanje i održivost - te predstavlja stručni rad s praktičnim uputama, smjernicama, korisnim podacima i priručnicima za socijalne partnere, nadležna državna tijela, ali i stručnjake u području.

Također, Ured je izradio i analizu presude Europskog suda pravde o Direktivi o minimalnoj plaći. Riječ je o presudi koja se tiče pitanja nadležnosti EU u postupku određivanja minimalne plaće u zemljama članicama i predstavlja važan presedan koji potvrđuje kako EU može regulirati uvjete rada, uključujući socijalne aspekte poput primjerenosti minimalne plaće, sve dok ne ujednačuje konkretne razine plaća u zemljama i poštuje načelo autonomije država članica.

Jednako tako, Ured je kao podlogu sa sastanke međuresorne i međunarodne suradnje, ali i sastanke Radne skupine za izradu Nacionalnog programa, izrađivao ekonomske, pravne i

sociološke analize kao podloge za izradu mjera i daljnjih aktivnosti (npr. projekcije plaća, projekcije i analize vezane za moguće odbitke na sindikalnu članarinu, aktivnost u socijalnom dijalogu kao kriteriji u postupku javne nabave i sl.)

7.1.3. Usklađivanje, povezivanje dionika, međuresorna suradnja te suradnja sa znanstvenom zajednicom

Ured od osnivanja pa kroz cijelu 2025. godinu uložio pojačane napore u poticanje, usmjeravanje i usklađivanje rada različitih državnih tijela u pitanjima socijalnog dijaloga te ostvarivanje suradnje na svim razinama - državnih tijela međusobno, državnih tijela i GSV-a i socijalnih partnera na svim razinama te suradnje s predstavnicima znanstvene zajednice. Ovom je elementu rada Ureda dana posebna važnost u 2025. godini - od sastanaka i zaključaka u pitanjima oživljavanja rada lokalnih GSV-a, poticanja dvostranog sektorskoga dijaloga, pitanja osvježavanja liste miritelja i uspostave sustava izobrazbe miritelja u kolektivnim radnim sporovima, uključivanja socijalnog dijaloga u nacionalni kurikulum, podrške radu radne skupine za izradu Nacionalnog programa za promicanje kolektivnog pregovaranja 2026.—2030., tješnje suradnje Ureda, MROSP-a i ostalih državnih tijela te stručnjaka i znanstvenika na nizu pojedinačnih pitanja socijalnoga dijaloga i sl., o čemu govori razrada aktivnosti i broježani podatci u tablici poglavlja 7.1.

7.1.4. Međunarodna suradnja, EU i ostali projekti, informiranje javnosti te jačanje Ureda

Od rujna 2025. Ured je započeo izradu projekta „Partner za socijalno partnerstvo“ u sklopu ESF+⁹³, a na temelju inicijalnog okvira za projekt, MROSP će u prvoj polovici 2026. raspisati poziv za natječaj izravne dodjele EU sredstava Uredu. Ovaj je projekt temelj razvoja Ureda u sljedećem dvogodišnjem razdoblju pa i dalje, budući da istovremeno omogućuje: sredstva za suradnju sa znanstvenicima na pitanjima socijalnoga dijaloga koja valja istražiti, razvoj sustava izobrazbe za miritelje u kolektivnim sporovima i osvježivanje liste miritelja, međunarodnu suradnju i razmjenu najboljih praksi sa srodnim tijelima u EU, bolju vidljivost i prepoznatljivost Ureda u stručnoj i široj javnosti, razvoj informacijske digitalne baze socijalnoga dijaloga te alata UI-ja koji će Uredu i Vladi pomagati u pripremama odluka u pitanjima rada, gospodarstva, socijalne politike, što će dugoročno omogućiti na kvalitativno-broječanim analizama utemeljen socijalni dijalog.

ESF+ Projekt “Partner za socijalno partnerstvo“

Projekt je trenutno u fazi finalizacije prijave, a financirat će se iz ESF+ Programa Učinkoviti ljudski potencijali 2021.-2027. u kojem su predviđena ulaganja u promicanje socijalnog dijaloga i jačanje kapaciteta socijalnih partnera. Predstavlja sveobuhvatan pristup kojim se: jača institucionalna sposobnost Ureda kroz razmjenu najboljih europskih praksi sa srodnim tijelima u zemljama članicama EU, međunarodnim i EU organizacijama, omogućuje izrada potrebnih analiza i istraživanja Ureda u partnerstvu s istraživačkim institucijama, osuvremenjuje pristup analitičkim podlogama za razvoj politika rada kroz digitalizaciju i uporabu alata UI-ja te inovativnim pristupom komunikaciji s GSV-om, socijalnim partnerima i širom javnošću i podiže opća svijest o socijalnom dijalogu.

Projekt će doprinijeti:

⁹³ ESF+, Učinkoviti ljudski potencijali - Inkluzivno tržište rada i poticanje zapošljavanja - Specifični cilj: ESO 4.2

- **izradi kvalitetnih tematskih i sektorskih analiza**, u suradnji s vanjskim suradnicima – istraživačima, kako bi se omogućio razvoj javnih politika u području socijalnog dijaloga i rada, te **stvorila podloga za odluke GSV-a i Vlade RH utemeljene na kvalitativnim i brojčanim analizama**
- uspostavi **Digitalne platforme za socijalni dijalog** Ureda namijenjene socijalnim partnerima
- uspostavi **alata UI-ja kojeg će koristiti Ured za stvaranje analiza kao podloga Vladi RH za razvoj javnih politika rada, gospodarstva i socijalnih politika te razvoj socijalnog dijaloga**
- **usklađivanju stupnja aktivnosti i osposobljenosti lokalnih GSV-a te oživljavanju sektorskih vijeća**
- **povećanju svijesti javnosti o koristima socijalnog dijaloga**, posebice određenih ranjivih skupina na tržištu rada, **organizacijom javnih događanja, kampanjama i sustavnim informiranjem stručne i šire javnosti**
- **međunarodnoj suradnji i razmjeni dobrih praksi Ureda u području socijalnog dijaloga**

Ured je nizom sastanaka s predstavnicima MROSP-a započeo postupak usklađivanja zadataka na pitanjima međunarodne i europske suradnje u socijalnome dijalogu, od sudjelovanja na različitim europskim i MOR tijelima pa do učinkovitije razmjene informacija i ideja. Također, postoji stalna suradnja s MROSP-om na pitanju korištenja i razvoja E-baze KU.

Ured je u završnoj fazi preoblikovanja i nadogradnje svoje službene mrežne stranice te je prikupio i interno katalogizirao bazu nacionalnih i europskih istraživanja i priručnika koji se tiču socijalnoga dijaloga, kao osnovu buduće digitalne baze podataka za socijalne partnere koja se planira uspostaviti kroz navedeni ESF+ projekt.

7.1.5. Posredovanje u rješavanju kriznih situacija u socijalnom dijalogu

Ured za socijalno partnerstvo aktivnim djelovanjem posredovao je u rješavanju problema u dvostranom socijalnom dijalogu između poslodavaca i sindikata i to u nizu situacija u različitim poduzećima i ustanovama.

7.2. ZAKLJUČAK I KLJUČNI IZAZOVI

7.2.1. Rezultati rada Ureda

Ured za socijalno partnerstvo u prvoj godini djelovanja (2025.) uspostavio je institucionalne temelje i operativne sposobnosti potrebne za učinkovitu potporu socijalnom dijalogu u RH.

Ključna postignuća u 2025. godini:

► Podrška radu nacionalnog GSV-a:

Organizacija i administrativno-stručna podrška za 9 sjednica GSV-a, uključujući 2 regionalne sjednice (Zadar, Novska). Izrada 18 zaključaka i 3 odluke GSV-a te dokumentacije za 4 sjednice povjerenstava. Ured je osigurao stalnu potporu rada GSV-a i podršku socijalnim partnerima u postizanju suglasja o ključnim pitanjima.

► Razvoj analitičkih kapaciteta:

Pokretanje *Vjesnika socijalnog dijaloga* kao stručne publikacije te izrada ciljanih ekonomskih, pravnih i socioloških analiza te analiza EU zakonodavstva, kao podloga za razvoj politika i odlučivanje GSV-a i Vlade.

► **Jačanje usklađivanja i suradnje:**

Uspostava suradnje s ministarstvima, lokalnim vlastima i znanstvenom zajednicom na nizu ključnih pitanja - od aktivacije lokalnih GSV-ova i sektorskih vijeća do razvoja sustava edukacije miritelja i unaprjeđenja E-baze kolektivnih ugovora.

► **Posredovanje u rješavanju sporova:**

U nizu slučajeva u dvostranom socijalnom dijalogu na nacionalnoj i lokalnim razinama, u privatnom i javnom sektoru, Ured je ostvario ulogu posrednika u rješavanju složenih problema između socijalnih partnera u konkretnim slučajevima.

► **Priprema strateškog razvoja:**

Izrada ESF+ projekta „Partner za socijalno partnerstvo“ kao temelja razvoja institucije u idućem dvogodišnjem razdoblju, s usmjerenjem na digitalizaciju, znanstvenu podršku i međunarodnu suradnju.

Ovi rezultati pokazuju kako je Ured u prvoj godini započeo uspješno preuzimati svoju ulogu institucionalnog nositelja razvoja socijalnog dijaloga te izgradio temelje za daljnje jačanje sustava trostranog i dvostranog socijalnog dijaloga i partnerstva u RH.

7.2.2. Ključni izazovi i prioriteti za 2026. godinu

Unatoč postignutim rezultatima, analiza stanja socijalnog dijaloga u RH ukazuje na niz sustavnih izazova čije rješavanje zahtijeva neprekidno djelovanje i zauzetost Ureda, Vlade i socijalnih partnera. Za 2026. godinu prepoznati su sljedeći prioriteti:

1. Provedba ESF+ projekta „Partner za socijalno partnerstvo“

Osiguranje odobrenja i pokretanje provedbe projekta koji predstavlja ključni instrument za razvoj institucionalnih sposobnosti Ureda. Projekt omogućuje sredstva za znanstvene analize, međunarodnu suradnju, razvoj digitalne platforme i sustava izobrazbe miritelja. Uspješna provedba projekta preduvjet je za kvalitativni iskorak u potpori socijalnom dijalogu.

Rok: Q4 2026. - pokretanje; 2026.-2028. - provedba

2. Sustav praćenja i ocjene učinkovitosti socijalnog dijaloga

Sustavno će se pratiti provedba zaključaka GSV-a, lokalnih GSV-a i sektorskih vijeća. Tome treba prethoditi dostava povratnih informacija državnih tijela Uredu, vezano za preporuke (zaključke i mišljenja) GSV-a, povjerenstava GSV-a te pojedinih socijalnih partnera u razumnom roku. Sukladno navedenome, uslijedit će izrada Godišnjeg izvješća o stanju socijalnog dijaloga s konkretnim pokazateljima učinkovitosti savjetodavne uloge GSV-a.

Rok: Q2 2026. – nadalje stalno praćenje na opisani način

3. Jačanje lokalnih GSV-a i potpora osnivanju GSV-a u županijama u kojima nisu osnovani

Osnivanje lokalnih GSV-a u pet (5) županija bez uspostavljenih tijela socijalnog dijaloga (Dubrovačko-neretvanska, Koprivničko-križevačka, Požeško-slavonska, Sisačko-moslavačka, Vukovarsko-srijemska), odnosno unaprjeđenje rada GSV-a u županijama s nedovoljno aktivnim vijećima. Organizacija godišnje konferencije lokalnih GSV-a za razmjenu najboljih praksi.

Rok: Q3 2026. – postavljeni standardi rada, davanja povratnih informacija i izvješćivanja lokalnih GSV-a; Q4 2026.- osnivanje GSV-a u 2+ županije

4. Aktivacija sektorskih vijeća za socijalni dijalog

Osnivanje 3 sektorska vijeća u važnim sektorima, uz stručno-organizacijsku potporu Ureda.

Rok: Q4 2026.

5. Uspostava sustava izobrazbe miritelja i osvježavanje liste miritelja

Donošenje novog Pravilnika o načinu izbora miritelja i provođenju postupka mirenja u kolektivnim radnim sporovima te donošenje nove Odluke GSV-a o listi miritelja. Razvoj kurikula izobrazbe miritelja u suradnji s Centrom za mirno rješavanje sporova. Početak provedbe izobrazbe miritelja.

Rok: Q4 2026. - kurikul i nova Odluka o listi miritelja; početak izobrazbe miritelja

6. Razvoj digitalne platforme i analitičkih alata za socijalni dijalog

Izgradnja digitalne baze podataka o kolektivnim ugovorima, istraživanjima i materijalima važnim za socijalni dijalog. Razvoj alata za analizu kretanja na tržištu rada, u kolektivnom pregovaranju i socijalnom dijalogu.

Rok: Q2 2026. - pokretanje web stranice; Q1 2027. priprema digitalne baze (kroz ESF+ projekt „Partner za socijalno partnerstvo“)

7. Jačanje kadrovskih i stručnih mogućnosti Ureda

Uspostava sustava neprekidne izobrazbe zaposlenika Ureda. Razvoj znanja i vještina za posebne vidove socijalnog dijaloga.

Rok: stalno tijekom 2026. i nadalje

Zaključak: Djelovanje Ureda u prvoj godini postojanja potvrdilo je potrebu za institucionalnom potporom razvoju socijalnog dijaloga u RH. Prepoznati izazovi za 2026. godinu predstavljaju ambiciozan, ali ostvariv program rada koji, ako bude uspješno proveden, može značajno doprinijeti jačanju kolektivnog pregovaranja, povećanju „pokrivenosti“ radnika kolektivnim ugovorima i unaprjeđenju ukupne kulture socijalnog partnerstva u RH. Ostvarenje ovih ciljeva zahtijeva neprekidnu potporu Vlade, konstruktivnu suradnju socijalnih partnera te učinkovito usklađivanje s ministarstvima i lokalnim vlastima. Ured će nastaviti igrati ključnu

ulogu u upravljanju ovim postupcima, pridonoseći razvoju suvremenog, učinkovitog i uključivog socijalnog dijaloga koji odgovara izazovima 21. stoljeća.

VIII. KLJUČNI IZAZOVI SOCIJALNOG DIJALOGA: PREPORUKE I PRAVCI DJELOVANJA

Na temelju analize stanja socijalnog dijaloga prikazane u ovom izvješću, prepoznato je osam ključnih područja koja zahtijevaju djelovanje Vlade RH i Ureda za socijalno partnerstvo. Ovo poglavlje sistematizira te izazove i određuje pravce djelovanja za njihovo rješavanje, kategorizirajući ih prema hitnosti i mogućnostima djelovanja.

8.1. Učinkovitost savjetodavne uloge GSV-a u zakonodavnom postupku

NALAZ IZ IZVJEŠĆA: Od 74 dostavljena akta predlagatelja, socijalni su partneri iskazali interes za njih 24, no od njih je samo 6, odnosno 25% akata raspravljeno na povjerenstvima GSV-a. U 50% slučajeva socijalni partneri i Ured nemaju informaciju o tome jesu li prijedlozi socijalnih partnera ugrađeni u konačne propise niti obrazloženje zašto jesu ili nisu uvaženi.

PROBLEM: Postojeći sustav savjetovanja pokazuje nekoliko kritičnih praznina: Nema povratne informacije o prihvatanju prijedloga GSV-a na akt te ne postoji odgovornost predlagatelja za razmatranje mišljenja socijalnih partnera. Dodatni unutarnji izazov GSV-a je nedovoljno korištenje instituta rasprave na povjerenstvima GSV-a u odnosu na pisano mišljenje socijalnih partnera o pojedinom aktu.

PRAVCI DJELOVANJA:

- Uspostaviti obvezu povratne informacije - predlagač propisa dužan je u razumnom roku dati obrazloženje koji su prijedlozi (zaključci i mišljenja) GSV-a prihvaćena i zašto, a zašto neka nisu
- Razviti sustav praćenja - evidencija svih dostavljenih/raspravljenih/prihvaćenih mišljenja s polugodišnjim i godišnjim izvještavanjem GSV-a
- Ojačati korištenje instituta rasprave na povjerenstvu GSV-a za akte iz Programa rada GSV-a koje predlagatelji dostavljaju, a ne samo korištenje instituta pojedinačnih pisanih mišljenja socijalnih partnera
- Javna transparentnost - objavljivanje mišljenja GSV-a uz konačne prijedloge zakona koji se dostavljaju i objavljuju na mrežnim stranicama Hrvatskog sabora

ROK: Q2 i Q3 2026. - izmjene postupaka

8.2. „Pokrivenost“ radnika kolektivnim ugovorima i kvaliteta pregovaranja

NALAZ IZ IZVJEŠĆA: „Pokrivenost“ radnika kolektivnim ugovorima iznosi 65,73%, što RH svrstava u zemlje srednjeg obuhvata, ispod EU mjerila od 80%. Analiza po sektorima pokazuje izrazitu nejednakost, od 100% u graditeljstvu i hotelijerstvu do ispod 30% u IKT, administrativnim uslugama, poslovanju nekretninama i dijelu prerađivačke industrije.

PROBLEM: Srednja razina „pokrivenosti“ ograničava utjecaj kolektivnog pregovaranja na tržište rada i socijalnu politiku. Podijeljenost između sektora s visokom i niskom pokrivenošću

produbljuje nejednakost. Postojeći sustav ne pruža dovoljno poticaja za sklapanje kolektivnih ugovora, posebno u rastućim sektorima (IKT, administrativne usluge, dio prerađivačke industrije, poslovanje nekretninama) gdje je sindikalna organiziranost slaba.

PRAVCI DJELOVANJA:

- Usvojiti i provesti Nacionalni program za promicanje kolektivnog pregovaranja 2026.-2030., usmjeravajući se na slabo pokrivenne sektore
- Razviti poticajne mehanizme, npr. povlašteni tretman u javnoj nabavi za poslodavce s kolektivnim ugovorima
- Pojačati inspekcijski nadzor provedbe postojećih kolektivnih ugovora, posebno onih proširenih primjene, uz istovremenu potrebu ojačavanja kadrovskih mogućnosti DI-ja
- Unaprijediti E-bazu KU za omogućavanje sektorskih i sadržajnih analiza
- Istraživanje potreba radnika i poslodavaca u slabo pokrivenim sektorima
- Kampanje promicanja kolektivnog pregovaranja

ROK: Do kraja 2030. povećati „pokrivenost“ na 80%

8.3. Neaktivnost sektorskih vijeća za socijalni dijalog

NALAZ IZ IZVJEŠĆA: Svih 7 sektorskih vijeća osnovanih između 2010. i 2016. godine, a koja su bila aktivna do 2023. u 2025. godini nije bilo aktivno. Ključni sektori kao IKT, trgovina, financijske usluge nikada nisu uspostavili sektorska vijeća. Neaktivnost je rezultat nedostatka jasnih postupaka, institucionalne potpore i nesigurnosti oko uloge nadležnih ministarstava u vijećima.

PROBLEM: Bez djelotvornih sektorskih vijeća, socijalni partneri nemaju mehanizam za raspravu o posebnim izazovima pojedinih djelatnosti, što onemogućuje razvoj sektorskih kolektivnih ugovora i sektorskih politika prilagođenih stvarnim potrebama.

PRAVCI DJELOVANJA:

- Usvojiti minimalne standarde za osnivanje i rad sektorskih vijeća na GSV-u
- Osnivanje 3 sektorska vijeća u prvoj godini i 5 sektorskih vijeća do 2030.
- Osigurati stručnu potporu Ureda za rad vijeća

ROK: Q4 2026. 3 sektorska vijeća osnovana, s konačnim ciljem od 5 osnovanih vijeća do 2030.

8.4. Neravnomjeran razvoj lokalnih GSV-a

NALAZ IZ IZVJEŠĆA: Lokalni GSV-i osnovani su u 16 od 21 županije (76%). Međutim, samo 3 županije (14%) ima visoko funkcionalne GSV-e s redovitim sjednicama i sadržajnim raspravama (Zagreb, Međimurje i Zagrebačka županija). Većina (81%) održava samo 1-2 formalne sjednice godišnje, uz naznaku kako se u 2025. bilježi trend da pojedine županije imaju dvije sadržajne sjednice (npr. Bjelovarsko-bilogorska, Osječko-baranjska itd.). Pet županija (Dubrovačko-neretvanska, Kopriivničko-križevačka, Požeško-slavonska, Sisačko-moslavačka, Vukovarsko-srijemska) nemaju GSV.

PROBLEM: Neaktivnost lokalnih GSV-a sprječava prilagodbu politika lokalnim potrebama i oslabljuje povezanost između nacionalne i lokalne razine socijalnog dijaloga. Paradoks: županije s najvećim izazovima (demografskim, ekonomskim) nemaju forum za njihovo zajedničko rješavanje.

PRAVCI DJELOVANJA:

- Pojačati aktivnosti u 5 županija bez GSV-a - pojedinačne konzultacije, izrada modela sporazuma, kako bi došlo do osnivanja svih 5 preostalih lokalnih GSV-a
- Pojačati stručnu potporu nedovoljno aktivnim lokalnim GSV-ima
- Uspostaviti obvezu odgovora nacionalnih institucija na zaključke lokalnih GSV-a u razumnom roku, u suradnji s nadležnim tijelima nacionalne razine
- Organizirati godišnju konferenciju lokalnih GSV-a za razmjenu iskustava

ROK: Q4 2026. osnivanje lokalnih GSV-ova u najmanje 2 županije

8.5. Nedovoljno razvijen sustav mirenja u kolektivnim radnim sporovima

NALAZ IZ IZVJEŠĆA: U 2025. godini primljeno je 62 zahtjeva za mirenje, od čega je uspješno riješeno 26 (41,9%). Međutim, sustav mirenja suočava se s kritičnim problemom: lista miritelja nije osvježena 10 godine, od prosinca 2016. godine. Veliki broj miritelja više nije dostupan zbog mirovine, smrti ili promjene karijere. Neke županije nemaju aktivne miritelje. Ne postoji sustav izobrazbe za miritelje u kolektivnim radnim zakonima i sporovima.

PROBLEM: Sustav djeluje zahvaljujući mehanizmima uspostavljenim prije 10 godina, ali je na putu da postane neoperativan. Rizik: porast broja sporova i prerastanje sporova u štrajkove, narušavanje socijalnog mira, nejednaka dostupnost mirenja po regijama.

PRAVCI DJELOVANJA - ŽURNO:

- Q4 2026.: Razvoj kurikula za izobrazbu miritelja (Ured + Centar za mirno rješavanje sporova)
- Q4 2026.: Donošenje nove Odluke GSV-a o listi miritelja (minimum 2 miritelja po županiji)
- Q4 2026: Početak provedbe izobrazbe miritelja
- Neprekidno: Uspostava sustava stalne izobrazbe miritelja

ROK: ŽURNO – Q4 2026. kurikul za izobrazbu miritelja i nova Odluka o listi miritelja; početak izobrazbe

8.6. Kapaciteti Ureda

NALAZ IZ IZVJEŠĆA: Ured je u prvoj godini rada (2025.) organizirao 9 sjednica GSV-a, 4 sjednice povjerenstava GSV-a, objavio 3 broja Vjesnika socijalnog dijaloga, izradio brojne stručne analize, izradio Nacrt prijedloga Nacionalnog programa za promicanje kolektivnog pregovaranja 2026.-2030. i posredovao u nizu sporova između socijalnih partnera na razini poduzeća/ustanove. Međutim, opseg zadaća koji proizlazi iz ovog izvješća (jačanje

savjetodavne uloge, aktivacija sektorskih vijeća, potpora lokalnim GSV-ima, sustav mirenja, praćenje učinkovitosti) zahtijeva jačanje institucionalnih mogućnosti.

PROBLEM: Postojeći kadrovski kapaciteti Ureda nisu dovoljni za provedbu ambicioznih ciljeva jačanja socijalnog dijaloga.

PRAVCI DJELOVANJA:

- Provedba ESF+ projekta „Partner za socijalno partnerstvo“ - osiguranje EU sredstava za jačanje institucije
- Kadrovski plan - zapošljavanje dodatnih stručnjaka do pune sistematizacije radnih mjesta
- Razvoj digitalne platforme socijalnog dijaloga - alat za praćenje zaključaka GSV-a, analitiku i
- Uspostava suradnje sa znanstvenim institucijama i pojedincima – suradnja sa stručnjacima i znanstvenicima za posebne analize
- Stalna izobrazba zaposlenika Ureda - specijalizacije za EU politike, kolektivno pregovaranje, analitiku, posredovanje i mirenje

ROK: Q4 2026. odobrenje ESF+ projekta; provedba 2026.-2028.

8.7. Ograničena dostupnost i analitičnost podataka o kolektivnom pregovaranju

NALAZ IZ IZVJEŠĆA: E-baza KU MROSP-a omogućila je centralizaciju i digitalizaciju podataka o kolektivnim ugovorima, što je značajan napredak. Međutim, trenutna djelotvornost ne omogućuje: (1) analize po sektorima i razinama sklapanja, (2) sadržajne analize odredaba kolektivnih ugovora, (3) praćenje trendova u vremenu, (4) usporedbe između sektora. To ograničava mogućnosti za izradu kvalitetnih analitičkih podloga za politike.

PROBLEM: Bez analitičkih mogućnosti, Vlada ne može donositi odluke temeljene na podacima o stvarnom stanju kolektivnog pregovaranja. Ne znamo: koliko kolektivnih ugovora uređuje fleksibilno radno vrijeme, koliko propisuje dodatke iznad minimuma, kakva je stvarna kvaliteta pregovaranja po sektorima.

PRAVCI DJELOVANJA:

- Unaprijediti mogućnosti pretraživanja i analize sadržaja E-baze KU, u suradnji s MROSP-om i MPUDT-om
- Uspostaviti godišnje izvještavanje o stanju kolektivnog pregovaranja s detaljnim analizama po sektorima
- Izrada sektorskih i tematskih studija u suradnji sa znanstvenim institucijama za važne sektore, na temelju podataka E baze KU

ROK: Q4 2026. početak rada na unaprjeđivanju analitičkih mogućnosti baze; 2028. prvi cjeloviti analitički izvještaji

8.8. Vanjski čimbenici: globalizacija, tehnološke i demografske promjene

NALAZ: Socijalni dijalog u RH odvija se u okruženju snažnih vanjskih pritisaka: globalizacija, tehnološke promjene (UI, platformski rad, automatizacija, robotizacija), demografski izazovi (starenje, iseljavanje, uvoz radne snage), klimatske promjene. Ovi čimbenici mijenjaju prirodu rada i zapošljavanja te zahtijevaju prilagodbu sustava socijalnog dijaloga.

PROBLEM: Ovi su izazovi djelomično izvan kontrole nacionalne Vlade, ali zahtijevaju proaktivnu prilagodbu institucija socijalnog dijaloga. Tradicionalni modeli kolektivnog pregovaranja nisu prilagođeni platformskom radu, hibridnom radu ili UI-potpomognutom radu.

PRAVCI DJELOVANJA:

- Uključiti teme novih oblika rada (platformski, algoritamski) u dnevni red GSV-a
- Razviti smjernice za kolektivno pregovaranje u digitalnom gospodarstvu
- Pratiti EU inicijative (Direktiva o platformskom radu) i pratiti prilagodbu zakonodavstva
- Uspostaviti trajni dijalog o utjecaju UI na tržište rada i prava radnika
- Jačati međunarodnu suradnju i razmjenu iskustava u prilagodbi socijalnog dijaloga

ROK: stalni postupak prilagodbe tijekom 2026.-2030.

8.9. Prvenstvo strateških ciljeva i vremenski okvir djelovanja

Analiza stanja socijalnog dijaloga prikazana u ovom izvješću pokazuje kako RH ima uspostavljen institucionalni okvir socijalnog dijaloga, ali da taj okvir zahtijeva značajno jačanje na svim razinama - od učinkovitosti nacionalnog GSV-a, preko povećanja „pokrivenosti“ radnika kolektivnim ugovorima, do oživljavanja sektorskog i lokalnog socijalnog dijaloga.

KATEGORIZACIJA PO ŽURNOSTI:

ŽURNO (Q2 - Q4 2026):

- Sustav mirenja – Pravilnik, Odluka GSV-a o listi miritelja u kolektivnim radnim sporovima te početak izobrazbe miritelja
- Doneseni minimalni standardi za rad sektorskih vijeća - dovršetak
- Dogovoren mehanizam povratnih informacija tijela o razmatranju prijedloga GSV-a, njegovih povjerenstava i socijalnih partnera, kao temelj za sustav praćenja učinkovitosti GSV-a

KRATKOROČNO (kraj 2026. - 2027.):

- Podizanje mogućnosti pretrage i analize E-baze kolektivnih putem alata UI-ja
- Jačanje kapaciteta Ureda (ESF+ projekt „Partner za socijalno partnerstvo“)
- Osnivanje GSV-a u 2+ županije bez vijeća
- Pojačan inspekcijski nadzor provedbe kolektivnih ugovora

SREDNJOROČNO (2026.-2028.):

- Nacionalni program za promicanje kolektivnog pregovaranja 2026.-2030. - provedba
- Povećanje „pokrivenosti
- i“ radnika kolektivnim ugovorima na nacionalnoj razini
- Aktivacija sektorskih vijeća
- Razvoj digitalne platforme socijalnog dijaloga

DUGOROČNO (2026.-2030.):

- Prilagodba sustava novim oblicima rada (platformski, UI, robotizacija i sl.)
- Jačanje kulture socijalnog dijaloga
- Promicanje socijalnoga dijaloga u javnosti i kroz obrazovni sustav

Provedba ovih strateških ciljeva zahtijeva usklađeno djelovanje i posvećenost Vlade RH, posebice Ureda i nadležnih ministarstava (MROSP, MPUDT, MZOM, MINGO, MF, MRRFEU, MPS i MIZ), kao i socijalnih partnera. Ured će u suradnji s GSV-om pratiti napredak u provedbi zacrtanih smjerova djelovanja te izvještavati o postignutim rezultatima. Dugoročni cilj je izgradnja suvremenog, učinkovitog i uključivog sustava socijalnog dijaloga koji će doprinijeti društvenom i gospodarskom razvoju te socijalnoj pravdi u RH.

IX. PRIORITETI I MEHANIZMI PROVEDBE

Poglavlje VIII. prepoznalo je osam ključnih izazova socijalnog dijaloga i utvrdilo pravce djelovanja za njihovo rješavanje. U ovom poglavlju usustavljaju se konkretni načini provedbe koji zahtijevaju usklađivanje rada više tijela, određuju odgovornosti i vremenski okvir te očekivanja prema socijalnim partnerima kao ravnopravnim dionicima sustava socijalnog dijaloga.

9.1. Institucionalni mehanizmi i usklađivanje

9.1.1. Sustav praćenja učinkovitosti socijalnog dijaloga

Provedba pravaca djelovanja iz poglavlja VIII. zahtijeva uspostavu formalnog sustava praćenja:

► Obveza povratne informacije:

Predlagači propisa i akata dužni su u razumnom roku od donošenja zaključka/mišljenja GSV-a dostaviti Uredu i GSV-u obrazloženu povratnu informaciju o razmatranju i uključivanju/neuključivanju prijedloga socijalnih partnera u konačni tekst, što trebaju činiti i tijela kojima se obraćaju lokalni GSV-i s prijedlozima na akte i prakse vezane za socijalni dijalog.

► Odgovornost za praćenje:

Ured uspostavlja digitalnu evidenciju svih zaključaka i mišljenja GSV-a te statusa njihove provedbe, po potrebi s polugodišnjim izvještavanjem GSV-a.

► Javna transparentnost:

Godišnje izvješće o stanju socijalnog dijaloga sadrži brojčane pokazatelje uvažavanja mišljenja GSV-a (broj zaključaka, postotak prihvaćenih prijedloga, prosječno vrijeme za dobivanje odgovora/očitovanja i sl.).

9.1.2. Sustav nadzora provedbe proširenih kolektivnih ugovora

Iako prošireni kolektivni ugovori (graditeljstvo, turizam/ugostiteljstvo, trgovina) pokrivaju velik postotak - oko 24% radnika u RH, njihova učinkovita primjena ovisi o sustavu nadzora provedbe kolektivnih ugovora koji su na snazi.

► Uspostava sustava nadzora provedbe kolektivnih ugovora:

Učinkovit nadzor podrazumijeva redovitu razmjenu važnih podataka između MROSP, MFIN (Porezna uprava), HZMO i DI, a posebice unaprjeđenje razmjene informacija između DI-ja i DORH-a o utvrđenim kršenjima kolektivnih ugovora.

9.2. Jačanje vidljivosti i kulture socijalnog dijaloga

9.2.1. Uključivanje socijalnog dijaloga u Nacionalni kurikulum građanskoga odgoja i obrazovanja izradom Smjernica za provedbu Nacionalnog kurikulumu

Dugoročno jačanje kulture socijalnog dijaloga zahtijeva sustavno obrazovanje i poduku mladih generacija - posebno onih koji su na ulasku u svijet rada, što se odnosi na srednjoškolce - o ulozi i važnosti socijalnog partnerstva.

MZOM će, u suradnji u AZOO i Uredom, poduzeti sljedeće mjere:

- Izraditi **Smjernice za provedbu postojećeg Nacionalnog kurikulumu međupredmetne teme *Građanski odgoj i obrazovanje*** u području socijalnog dijaloga i kolektivnih prava radnika, koje će nastavnicima pomoći u obradi sadržaja o tržištu rada, radnim pravima i socijalnom dijalogu u okviru već propisanih ishoda učenja. Smjernice će sadržavati prijedloge nastavnih aktivnosti i metoda za srednjoškolsko obrazovanje (npr. simulacija kolektivnog pregovaranja), primjere dobre prakse i pregled dostupnih resursa prilagođenih postojećoj satnici i programu, bez uvođenja novih sadržajnih obveza koje bi zahtijevale formalne izmjene Nacionalnoga kurikulumu ili povećanje predmetne satnice.
- Razmotrit će se nadalje, u suradnji s AZOO-om, i daljnji koraci izobrazbe nastavnika u ovome području te oblici sustavne suradnje socijalnih partnera sa srednjim strukovnim školama i gimnazijama u provedbi Smjernica.

9.3. Uloga i odgovornosti socijalnih partnera

Uspješna provedba pravaca djelovanja iz poglavlja VIII. ne ovisi samo o Vladi i Uredu, već u jednakoj mjeri o konstruktivnom djelovanju socijalnih partnera. Stoga Ured od sindikata i poslodavačkih organizacija ima sljedeća očekivanja:

9.3.1. Prihvaćanje posredničke i analitičke uloge Ureda za socijalno partnerstvo

Važno je da socijalni partneri prihvaćaju ulogu Ureda kao posrednika u traženju kompromisnih rješenja koja su prihvatljiva svim stranama, voditelja aktivnosti između nacionalne, sektorske i lokalne razine socijalnog dijaloga te pružatelja stručno-analitičke potpore za informirano donošenje odluka.

NAPOMENA: Ured svojom ulogom i djelovanjem pritom ne zadire u autonomiju socijalnih partnera u donošenju odluka, već omogućuje učinkovitije postizanje suglasja, a sve u cilju povećanja kvalitete rasprava u GSV-u kroz zajedničku i na činjenicama utemeljenu poziciju.

Ured očekuje da socijalni partneri:

- Redovito koriste Vjesnik socijalnog dijaloga i druga istraživanja Ureda kao podlogu za svoje pozicije i zagovaranje te predlažu teme za Vjesnik socijalnog dijaloga
- Aktivno sudjeluju u određivanju istraživačkih pitanja i tema koje Ured obrađuje
- Daju povratnu informaciju o korisnosti analitičkih materijala Ureda
- Koriste digitalnu platformu socijalnog dijaloga za razmjenu iskustava i najboljih praksi

Važno je također da socijalni partneri aktivno sudjeluju u:

- Javnim događanjima koje organizira Ured (konferencije, okrugli stolovi, prezentacije istraživanja)
- Medijskim nastupima i javnim kampanjama za promicanje socijalnog dijaloga
- Komunikaciji prema vlastitim članovima o važnosti učešća u socijalnom dijalogu
- Međunarodnoj razmjeni iskustava i prijenosu dobrih praksi u hrvatsko okruženje

ZAKLJUČNO: Mehanizmi provedbe opisani u ovom poglavlju nadopunjuju pravce djelovanja iz poglavlja VIII. konkretnim postupcima i odgovornostima. Uspješna provedba zahtijeva usklađeno djelovanje i zauzetost svih ključnih dionika: Vlade - Ureda za socijalno partnerstvo i resornih ministarstava, te inspekcijskih tijela i socijalnih partnera. Ured će jednom godišnje kroz Izvješće o stanju socijalnog dijaloga izvještavati GSV o napretku u provedbi ovih mehanizama te predlagati potrebne ispravke i prilagodbe na temelju iskustva.

X. SAŽETAK IZVJEŠĆA

Analiza stanja socijalnog dijaloga u Republici Hrvatskoj (RH) za 2025. godinu pokazuje kako se, unatoč razvijenom institucionalnom okviru i stalnom gospodarskom rastu, sustav socijalnog dijaloga suočava s nizom strukturnih izazova koji zahtijevaju strateški promišljene i usklađene napore svih dionika.

Na nacionalnoj razini trostranog dijaloga, Gospodarsko-socijalno vijeće (GSV) je kao savjetodavno tijelo Vlade RH ostvarilo značajnu raznovrsnost tema i uspješno održavalo ravnotežu između strateških rasprava i adresiranja aktualnih problema, pokazavši se važnim forumom za raspravu o ključnim pitanjima tržišta rada, socijalnih politika i gospodarskog razvoja. Međutim, postoji prostor za dodatno jačanje utjecaja GSV-a, ponajprije povratnim informiranjem GSV-a o učinku inicijativa,

temeljitim praćenjem provedbe zaključaka GSV-a, pojačanom transparentnošću i jačim povezivanjem sa EU postupcima donošenja odluka, kako bi stvarni utjecaj GSV-a na stvaranje javnih politika bio veći. Izazov punom ostvarivanju savjetodavne uloge GSV-a predstavlja činjenica kako je na sjednicama GSV-a, odnosno njegovih povjerenstava u 2025. godini raspravljeno 6 od planiranih 24 akta, što je 25% od planiranog. Ured, odnosno GSV za akte u kojima je informacija bila potrebna od predlagatelja nije dobivao povratnu informaciju o danim prijedlozima (zaključcima i mišljenjima) povjerenstava GSV-a. Navedeno ukazuje na potrebu uspostave jasnijeg mehanizma razmatranja prijedloga socijalnih partnera i slanja povratne informacije o razmatranju prijedloga GSV-a.

Sustav mirenja u kolektivnim radnim sporovima, iako još uvijek donekle djelotvoran, sve je teže održiv, što potvrđuje i činjenica kako se važeća *Odluka kojom se utvrđuje lista miritelja GSV-a za kolektivne radne sporove* nije osvježena 10 godina. Velik broj imenovanih miritelja više nije dostupan za mirenje dok sustavna izobrazba još uvijek ne postoji, što sve otežava pravovremeno rješavanje kolektivnih radnih sporova, posebno u nekim županijama.

U području dvostranog dijaloga, RH s oko 65% obuhvata radnika kolektivnim ugovorima zaostaje za EU mjerilom od 80% postavljenim Direktivom o primjerenim minimalnim plaćama. Potpisivanje dvaju kolektivnih ugovora za djelatnosti trgovine i graditeljstva u 2025. godini znači stvaran doprinos podizanju razine zaštite prava za oko ¼ radnika u RH. Ipak, usporedba s državama članicama EU koje su postigle veću „pokrivenost“, uz viši BDP po stanovniku i znatno veći stupanj socijalne povezanosti, pokazuje kako RH ima prostora za značajan napredak. Dodatno, postoje izrazite sektorske nejednakosti – dok su javna uprava, graditeljstvo i trgovina gotovo potpuno pokriveni, sektori poput informacijske i komunikacijske tehnologije, dijelova prerađivačke industrije te administrativnih i uslužnih djelatnosti bilježe značajno nižu „pokrivenost“. Analiza kvalitete kolektivnih ugovora otkriva praznine u sadržaju: dok su tradicionalne teme vrlo dobro zastupljene, suvremena pitanja poput transparentnosti plaća, prilagodljivog radnog vremena, zaštite na radu vezane za digitalne tehnologije, UI i mentalno zdravlje, rijetko su uređena kolektivnim ugovorima, kao što su rjeđe uređena pitanja preventivnih zdravstvenih pregleda te izobrazbe.

Sektorsko socijalno partnerstvo nedovoljno je razvijeno. Prema Uredu dostupnim podacima, od sedam osnovanih sektorskih vijeća u razdoblju 2010.-2016., koja su do 2023. godine bila aktivna, niti jedno nije održalo sjednicu 2025. godine. Pokušaj oživljavanja vijeća naišao je na razilaženja oko načina sudjelovanja Vlade u radu sektorskih vijeća, a standardizirani postupci i kriteriji za osnivanje i rad još uvijek nisu uspostavljeni, iako se na njima aktivno radi. To izravno i neizravno djeluje na „pokrivenost“ pojedinih djelatnosti kolektivnim ugovorima.

Na razini rada lokalnih GSV-a, vidljive su velike razlike u intenzitetu rada, od redovitog održavanja sjednica i aktivnog sudjelovanja u oblikovanju lokalnih politika u Zagrebačkoj županiji, Međimurju i Gradu Zagrebu, pa do minimalne aktivnosti nekih lokalnih GSV-a koji održavaju jednu (1) sjednicu godišnje. Pozitivni pomaci u socijalnom dijalogu na lokalnoj razini vidljivi su u Bjelovarsko-bilogorskoj, Osječko-baranjskoj, Karlovačkoj, Krapinsko-zagorskoj i Varaždinskoj županiji. No, u 5 županija GSV-i još nisu osnovani. To su Dubrovačko-neretvanska, Koprivničko-križevačka, Požeško-slavonska, Sisačko-moslavačka i Vukovarsko-srijemska županija. Županije trenutno Uredu dostavljaju izvješća različitog stupnja detaljnosti, što otežava cjelovitu analizu, ali jednako tako, lokalni GSV-i često ne dobivaju povratnu informaciju o zaključcima i mišljenjima koje upućuju tijelima nacionalne razine.

Institucionalna potpora socijalnom dijalogu, unatoč zalaganju novoosnovanog Ureda za socijalno partnerstvo, još uvijek nije dovoljna za učinkovito usklađivanje svih razina i oblika socijalnog dijaloga. E-baza kolektivnih ugovora koja predstavlja napredak, ograničenih je analitičkih mogućnosti i ne omogućuje detaljnu analizu sadržaja ugovora niti praćenje „pokrivenosti“ radnika

kolektivnim ugovorima po sektorima, što je ključno za praćenje razvoja socijalnog dijaloga. Dodatno, nadzor provedbe kolektivnih ugovora nedostatan je, a ponajprije radi nedovoljnih kadrovskih mogućnosti Državnog inspektorata u ovome području.

Niz vanjskih čimbenika čini situaciju dodatno složenom. Inflacija od 3,7% s projekcijama od 4,4% u 2026. (posebice izražena u hrani i piću, stanovanju te uslugama) negativno utječe na kupovnu moć i stvara pritisak na kolektivno pregovaranje o održavanju stvarne vrijednosti plaća. Nedostatak kvalificirane radne snage, uvoz stranih radnika i povećan opseg platformskog rada postavljaju nove izazove za uređenje i zaštitu prava radnika. Geopolitičke neizvjesnosti, oružani sukobi te ubrzani razvoj UI-ja i automatizacije zahtijevaju proaktivno djelovanje socijalnih partnera u strateškom predviđanju i, u opsegu svojih nadležnosti, upravljanju društvenim učincima ovih promjena.

Konačno, postotak osoba u rizika od siromaštva ili socijalne isključenosti od 20,7% ne može se smatrati zadovoljavajućim s obzirom na stalan i relativno visok gospodarski rast, pri čemu zabrinjava podatak kako je 7,9% osoba u riziku od siromaštva zaposleno (od toga je siromašno 6,1% osoba u radnome odnosu i 21,8% samozaposlenih). Stoga je postignuto povećanje minimalne plaće od 8,25% za 2026. godinu dobrodošao kompromis između stavova socijalnih partnera. Dodatno, jaz u zaposlenosti osoba s invaliditetom iznosi 41% u odnosu na prosjek EU od 24%, što sve iziskuje značajnije zalaganje socijalnih partnera i ukazuje na potrebu za jačom ulogom socijalnog dijaloga u oblikovanju politika socijalne uključenosti.

Ključni izazovi prepoznati ovom analizom - nedovoljna „pokrivenost“ radnika kolektivnim ugovorima, nerazvijenost sektorskog partnerstva i sve teže održiv sustav mirenja u kolektivnim radnim sporovima, neravnomjeran razvoj lokalnog socijalnog dijaloga i potreba za jačanjem institucionalnih sposobnosti niza tijela za nadzor, analitiku te učinkovitiju suradnju – zahtijevaju sustavno djelovanje. Stoga će provedba *Nacionalnog programa za promicanje kolektivnog pregovaranja 2026.- 2029.*, biti usmjerena istodobnom djelovanju na više uzroka ovih problema.

Motivirana ponajprije postizanjem usklađenog razvoja politika rada, gospodarstva i socijalnih politika, ali i obvezama provedbe EU zakonodavstva, RH mora poduzeti odlučne korake ka jačanju socijalnog dijaloga kao temelja demokratskog odlučivanja i socijalne pravde, budući da je **bez djelotvornog socijalnog dijaloga nemoguće postići široko društveno suglasje o potrebnim reformama te osigurati održiv i većini građana prihvatljiv razvoj.**

Preporučeni smjerovi razvoja socijalnoga dijaloga:

I. Operativno – postupovna razina rada:

1. Preporučuje se da predlagatelji/nositelji - nadležna resorna ministarstva i uredi Vlade RH te druga tijela javne vlasti, **dostavljaju Uredu redovito povratnu informaciju o ispunjavanju tj. provedbi zaključaka i mišljenja GSV-a, povjerenstava GSV-a i pojedinačnih mišljenja socijalnih partnera** (uključivanje, djelomično uključivanje ili neuključivanje preporuke u tekst propisa, akta strateškog planiranja, istraživanja, osnivanja, imenovanja ili sl., ovisno o tekstu zaključka) **u razumnom roku od zaprimanja zaključka.** Također, preporučaju se očitovanja nacionalnih institucija na dostavljene zaključke lokalnih GSV-a koji se tiču sadržaja akata i/ili praksi o kojima se odlučuje na nacionalnoj razini **u razumnom roku.**
2. Kako bi se analitičarima omogućio lakši pristup podacima, a Vladi donošenje odgovarajućih mjera utemeljenih na utvrđenome stanju kolektivnog pregovaranja u RH (po sektorima i razinama pregovaranja, te po sadržajnim cjelinama kolektivnih ugovora), potrebno je **unaprijediti mogućnosti pretrage i analiza sadržaja E-baze kolektivnih ugovora MROSP-a.** To podrazumijeva pretrage kojima bi se ugovori mogli analizirati i

uspoređivati izravno iz baze - po djelatnostima u kojima su ugovori sklopljeni, po razinama sklapanja kolektivnih ugovora, kao i po njihovim ključnim sadržajnim elementima (radno vrijeme i mjesto rada, odmori, plaće, naknade itd.).

3. Potrebno je dosljedno primjenjivati obvezu iz **članka 4. Sporazuma o osnivanju GSV-a u kojoj, između ostalog stoji:** “Pri iznošenju uvodnog obrazloženja u Hrvatskom saboru o određenom dokumentu, zakonu ili drugom propisu kojeg predlaže Vlada, a o kojem je prethodno u procesu savjetovanja svoje mišljenje utvrdilo Vijeće (GSV), odnosno nadležno povjerenstvo (povjerenstvo GSV-a), ovlašteni predstavnik Vlade o istom će izvijestiti zastupnike. Predmetno mišljenje zastupnicima u Hrvatskom saboru dostavit će se i u pisanom obliku.” Pritom je potrebno izvještavati i o izdvojenim mišljenjima socijalnih partnera.
4. U cilju odgovarajuće potpore radu GSV-a te osiguranja dugoročnoga razvoja socijalnog dijaloga potrebno je **u potpunosti kadrovski popuniti Ured, omogućiti sredstva za izradu digitalne platforme socijalnog dijaloga, omogućiti primjerenu međunarodnu suradnju Ureda uz mogućnost razmjene iskustava s drugim srodnim tijelima u EU, osigurati mogućnost vanjske suradnje s istraživačima i ustanovama u cilju izrade istraživanja u području socijalnoga dijaloga te omogućiti korištenje alata UI-ja⁹⁴ za analize i preporuke socijalnim partnerima.** Sve navedeno valja osigurati ponajprije iz EU sredstava (ESF+), a kasnije u drugoj fazi ciljano, a radi održivosti rezultata sustava, iz sredstava Državnoga proračuna.

II. Sadržajna razina rada državnih tijela i socijalnih partnera

1. Trostrani socijalni dijalog – pretpostavke jačanja socijalnih partnera:

Uloga GSV-a treba biti ojačana ponajprije utjecanjem na snagu i ugled socijalnih partnera u društvu, stvaranjem konkretnih preduvjeta za jaku organizaciju, sposobnosti i utjecaj socijalnih partnera koji mogu uključivati **poticaje i olakšice u cilju povećavanja interesa za sindikalno članstvo radi postizanja sindikalne gustoće, različite poticaje poslodavcima koji održavaju redoviti socijalni dijalog i sl.**

Ulogu GSV-a nadalje valja jačati pružanjem odgovarajuće **istraživačko-analitičke potpore GSV-u kao krovnom tijelu.** Kako bi ta podrška odgovarala potrebama GSV-a i socijalnih partnera, potrebno je osigurati da Ured, osim svojih kapaciteta, ojača suradnju s vanjskim suradnicima – istraživačima, osnaži međunarodnu suradnju, nazočnost u javnosti te osigura digitalne i alate UI-ja za analitički rad.

Treća pretpostavka jačanja uloge socijalnih partnera je **jačanje vidljivosti** (koja ponajprije ovisi izravno o radu sindikata i poslodavačkih udruga te opredjeljenju Vlade RH za uvažavajući i odgovoran pristup socijalnom partnerstvu), s druge strane ovisi o svijesti javnosti o važnosti socijalnog dijaloga u društvu. Tu svijest valja razvijati snažnijim uključivanjem teme socijalnog dijaloga u Nacionalni kurikulum ponajprije srednjih škola (po potrebi i sveučilišta), u suradnji s MZOM te Agencijom za odgoj i obrazovanje, što uključuje **izradu Smjernica za uključivanje ove teme u kurikulum međupredmetne teme Građanski odgoj i obrazovanje** te izobrazbu nastavnika za njihovu provedbu, ali i **provođenje javnih kampanja** usmjerenih na mlađe generacije budućih radnika i poslodavaca te pojedine ciljne skupine (npr. osobe s invaliditetom, zaposlene u pojedinim djelatnostima i sl.)

2. Mirenje u kolektivnim radnim sporovima – jačanje sustava

⁹⁴ UI alat povezan s ključnim bazama podataka u području (DZS, HZMO, HZZO, HGK, E-baza KU i sl.), koristan kod izrada analiza, preporuka, izračuna potrebnih kao podloga socijalnom dijalogu na svim razinama, kao i kod odluka i stvaranja javnih politika Vlade RH

Kako bi sustav mirenja u kolektivnim radnim sporovima, kao važna sastavnica socijalnog dijaloga, nesmetano djelovao potrebno je izmijeniti podzakonske akte kao normativnu podlogu. Ured za socijalno partnerstvo će, u suradnji s Centrom za mirno rješavanje sporova, obrazovnim institucijama te iskusnim miriteljima – trenerima, uspostaviti sustav dodatne izobrazbe miritelja u kolektivnim radnim sporovima, provesti izobrazbu kojom će biti obuhvaćeni sadašnji i zainteresirani miritelji. Konačno, potrebno je, po donošenju Pravilnika, pripremiti novu *Odluku kojom se utvrđuje lista miritelja GSV-a za kolektivne radne sporove*.

3. Dvostrani sektorski socijalni dijalog – oživljavanje rada sektorskih vijeća

Tamo gdje dijalog već postojao potrebno je pojačati i usustaviti aktivnosti, a pokrenuti ga tamo gdje nije imao tradiciju, posebice u djelatnostima s najvećim obuhvatom radnika u RH, i to:

- s nadležnim tijelima te socijalnim partnerima zajednički osmisliti postupke osnivanja i rada sektorskih vijeća, s obzirom na učinkovitost rada sektorskih vijeća s jedne i motivaciju socijalnih partnera za sudjelovanje s druge strane,
- uključiti, po potrebi i pozivu socijalnih partnera, predstavnike ministarstava nadležnih za pojedinu djelatnost (sektor), u rad sektorskih vijeća,
- omogućiti socijalnim partnerima razmjenu praksi sektorskog socijalnog dijaloga, kroz pristup međunarodnim iskustvima te međusektorsku domaću razmjenu iskustava

4. Nadzor provedbe proširenih kolektivnih ugovora - jačanje sustava

Radi željenog učinka kolektivnog pregovaranja u svim sektorima te poštujući načelo vladavine prava, ključno je na nacionalnoj razini uspostaviti učinkoviti sustav primjene proširenih kolektivnih ugovora, posebice učinkovite mehanizme nadzora provedbe, i to:

- ojačati kadrovsko-organizacijske sposobnosti DI kao nadležne institucije
- ojačati razmjenu informacija DORH-a i DI, vezano za utvrđena kršenja, radi pravovremene reakcije DI-ja te ciljano povezati razmjenu podataka nadležnih institucija (ponajprije MROSP-a, MFIN-a, HZMO-a i DI)

5. Socijalni dijalog na razini JLPS: ujednačavanje i jačanje rada lokalnih GSV-a

U cilju unaprjeđivanja rada lokalnih GSV-a, valja poduzeti korake u smjeru:

- osnivanja i preostalih lokalnih GSV-a u županijama u kojima još nisu osnovani,
- osiguravanja da tijela nacionalne razine o mišljenjima i prijedlozima lokalnih GSV-a (njihovim zaključcima) daju povratnu informaciju u razumnom roku
- osiguravanje ujednačenijeg izvještavanja lokalnih GSV-a o njihovom radu

III. Preporuke socijalnim partnerima:

Ured potiče socijalne partnere na:

- prihvaćanje uloge Ureda kao posrednika u raspravama GSV-a, kao i pri oblikovanju zaključaka ili mišljenja GSV-a, njegovih tijela i/ili sektorskih vijeća
- korištenje analitičkih alata i informacija Ureda: *Vjesnika socijalnog dijaloga*, analiza i informacija s EU razine socijalnoga dijaloga te budućih istraživanja i analiza Ureda u njihovom svakodnevnom radu, zagovaranju, a posebice u nalaženju rješenja prihvatljivih svim stranama u socijalnom dijalogu,

- aktivno sudjelovanje u raspravama, radu i formiranju zaključaka na javnim događanjima u organizaciji Ureda i drugih tijela Vlade, kao i sudjelovanje u medijskim nastupima i kampanjama za promicanje socijalnog dijaloga i kolektivnog pregovaranja
- sudjelovanje u međunarodnoj razmjeni iskustava i prijenosu dobrih praksi u RH