

Na temelju članka 31. stavka 3. Zakona o Vladi Republike Hrvatske (Narodne novine, br. 150/2011 i 119/2014), a u vezi s točkom 4.2. Nacionalnog programa reformi za 2015. godinu, koji je Vlada Republike Hrvatske prihvatila Zaključkom, klase: 022-03/15-07/122, urbroja: 50301-05/05-15-1, od 23. travnja 2015. godine, Vlada Republike Hrvatske je na sjednici održanoj _____ godine donijela

ZAKLJUČAK

1. Donosi se Akcijski plan za uspostavu i uređenje sustava plaća u Republici Hrvatskoj 2015. - 2016., u tekstu koji je dostavilo Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava aktom, klase: 023-01/15-01/104, urbroja: 524-03-01/1-15-13, od 23. srpnja 2015. godine.

2. Zadužuje se Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava da svakih šest mjeseci izvijesti Vladu Republike Hrvatske o provedbi mjera i aktivnosti iz Akcijskog plana iz točke 1. ovoga Zaključka, na temelju izvješća nadležnih tijela, nositelja mjera i provedbenih aktivnosti iz Akcijskog plana.

3. Zadužuje se Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava da o ovom Zaključku izvijesti nadležna tijela iz točke 2. ovoga Zaključka.

Klasa:

Urbroj:

Zagreb,

PREDSJEDNIK

Zoran Milanović

Obrazloženje

U Radnom dokumentu Službi Europske komisije Ocjena nacionalnog programa reformi i programa konvergencije za Hrvatsku za 2014. godinu, kojeg je Europska komisija izradila u okviru procesa Europskog semestra u 2014. godini, Europska komisija je ocijenila da je otvaranje radnih mjesta u Republici Hrvatskoj ograničeno zbog raznih čimbenika, koji se jednim dijelom odnose i na visoke prosječne troškove rada u Republici Hrvatskoj u odnosu na usporedive zemlje.

Slijedom navedenoga Europsko vijeće je u svojim preporukama o Nacionalnom programu reformi za 2014. godinu i mišljenju Vijeća o programu konvergencije Hrvatske za 2014. godinu, u preporuci broj 3 predložilo Republici Hrvatskoj preispitivanje sustava određivanja plaća kako bi se plaće bolje uskladile sa razvojem produktivnosti. U cilju provedbe preporuka Vijeća, Republika Hrvatska je u 2014. godini po neovisnim vanjskim stručnjacima izradila cjelovitu analizu uređenja sustava plaća u Republici Hrvatskoj, usmjerivši pozornost na sustav određivanja plaća u privatnom i javnom sektoru te u javnim poduzećima.

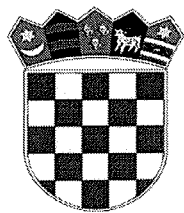
Nacionalnim programom reformi (dalje u tekstu: NRP) za 2015. godinu, kojeg je u okviru procesa Europskog semestra u 2015. godini usvojila Vlada Republike Hrvatske na sjednici održanoj 23. travnja 2015. godine, u okviru poglavlja kojim se uređuje pitanje rješavanja slabosti u upravljanju javnog sektora i povećanje njegove učinkovitosti, a koje se odnosi na poboljšanje funkcioniranja javne uprave, kao jedna od mjera predviđeno je revidiranje sustava određivanja plaća i uređenje sustava plaća u javnoj upravi i javnim službama.

Slijedeći preporuke neovisnih stručnjaka koji su izradili Analizu sustava plaća u Republici Hrvatskoj, kao i iznijeta mišljenja zainteresiranih dionika o mjerama koje je potrebno poduzeti u cilju uspostave cjelovite i transparentne politike plaća u Republici Hrvatskoj, te gore navedenih dokumenata Vijeća i Europske komisije, Vlada Republike Hrvatske donosi Akcijski plan za uspostavu i uređenje sustava plaća u Republici Hrvatskoj, koji predstavlja niz normativnih i nenormativnih mjera i aktivnosti koje će se provoditi u 2015. i 2016. godini u svrhu ispunjenja postavljenoga osnovnog cilja, a to je uspostava cjelovitog sustava politike plaća u Republici Hrvatsko, te uspostava jače povezanosti između plaća i produktivnosti.

Područja za ostvarenje ciljeva i provedbu mjera podijeljena su na realni (privatni) sektor, javnu upravu (koja obuhvaća područje javnih službi i državnu upravu) te javna poduzeća. Radi jasne provedbe definirano je što se smatra realnim sektorom, javnom upravom i javnim poduzećima u smislu provedbe Akcijskog plana.

Javna uprava obuhvaća tijela državne uprave i javne službe kojima se obavljaju djelatnosti kojima se zadovoljavaju opći interesi, a pravno su regulirane (npr. zdravstvo, obrazovanje, znanost, zaštita prirode, kultura, socijalna zaštita itd.). Javna poduzeća predstavljaju trgovačka društva i druge pravne osobe od strateškog interesa za Republiku Hrvatsku i trgovačka društva od posebnog interesa u kojima Republika Hrvatska ima većinsku udio, navedena u Planu upravljanja imovinom u vlasništvu Republike Hrvatske za 2015. godinu (Narodne novine, broj 142/2014). Realni sektor obuhvaća sve zaposlene koji nisu definirani putem prethodnih dviju kategorija.

Poduzimanje planiranih aktivnosti u planiranom vremenskom razdoblju, za posljedicu bi trebalo imati pozitivan utjecaj na uspostavljanje učinkovitog sustava određivanja plaća koji bi omogućio bolju povezanost plaća s produktivnošću i makroekonomskim uvjetima.



VLADA REPUBLIKE HRVATSKE
Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava

A K C I J S K I P L A N
za uspostavu i uređenje sustava plaća u Republici Hrvatskoj
2015.-2016.

Zagreb, srpanj 2015. godine

1. Uvod

U Radnom dokumentu Službi Europske komisije *Ocjena nacionalnog programa reformi i programa konvergencije za Hrvatsku za 2014. godinu i Priloženom dokumentu Preporuka za Preporuku Vijeća o nacionalnom programu reformi Hrvatske za 2014. godinu i dostavljanju mišljenja Vijeća o programu konvergencije Hrvatske za 2014. godinu* (COM (2014) 412 final), kojeg je Europska komisija izradila u okviru procesa Europskog semestra u 2014. godini (SL C 247, 29.07.2014., str. 50), Europska komisija je ocijenila da je otvaranje radnih mjesta u Republici Hrvatskoj ograničeno zbog raznih čimbenika, koji se jednim dijelom odnose i na visoke prosječne troškove rada u Republici Hrvatskoj u odnosu na usporedive zemlje, kao i zbog ograničene usklađenosti politika, osobito onih koje utječu na neto dohotke od rada i socijalne naknade.

U dokumentu se nadalje ističe da je u Republici Hrvatskoj gospodarska kriza više utjecala na razinu zaposlenosti, nego na plaće te da postoji potreba da se jasno utvrde i prepoznaju važni temeljni strukturni problemi gospodarstva, koji bi se između ostalog doticali i detaljnog preispitivanja troškova rada i konkurentnosti.

Slijedom navedenoga, Europsko vijeće (u daljnjem tekstu: Vijeće) je u svojim preporukama o Nacionalnom programu reformi za 2014. godinu i mišljenju Vijeća o programu konvergencije Hrvatske za 2014. godinu¹, u preporuci broj 3 preporučilo Republici Hrvatskoj preispitivanje sustava određivanja plaća kako bi se plaće bolje uskladile s razvojem produktivnosti.

U cilju provedbe preporuka Vijeća, Republika Hrvatska je u Akcijskom planu za provedbu preporuka u 2014. godini utvrdila obvezu izrade cjelovite analize uređenja sustava plaća u Republici Hrvatskoj (u daljnjem tekstu: Analiza).

Sveobuhvatnu Analizu pripremili su vanjski stručnjaci usmjerivši pozornost na sustav određivanja plaća u privatnom i javnom sektoru te u trgovačkim društvima i drugim pravnim osobama od strateškog i posebnog interesa u kojima Republika Hrvatska ima većinski udio (u daljnjem tekstu: javna poduzeća)

Navedena Analiza podijeljena je u tri dijela:

- Analiza razine i strukture plaća u Republici Hrvatskoj (Danijel Nestić, Ivica Rubil i Iva Tomić; Ekonomski institut u Zagrebu)
- Analiza učinaka kolektivnih ugovora na sustav plaća u Republici Hrvatskoj (Dragan Bagić; Filozofski fakultet u Zagrebu)
- Institucionalno određivanje plaća u Republici Hrvatskoj (Predrag Bejaković, Institut za javne financije).

U navedenom dokumentu neovisni stručnjaci iznijeli su određene preporuke o poduzimanju određenih mjera koje bi imale za cilj uspostavu sustava cjelokupne politike plaća u Republici Hrvatskoj. Navedena Analiza polazna je osnova za raspravu svih zainteresiranih dionika o

¹ Preporuka Vijeća od 8. srpnja 2014. o Nacionalnom programu reformi 2014. za Hrvatsku i dostavljanju mišljenja Vijeća o Programu konvergencije Hrvatske za 2014. (SL C 247, 29.7.2014., str. 50.).

moogućim načinima i dinamici uspostave zakonodavnog i institucionalnog okvira u uspostavi sustava politike plaća u Republici Hrvatskoj, te o prihvatljivosti i načinima provedbe predloženih preporuka.

Pored toga, Europska komisija je 26. veljače 2015. objavila izvješće za Hrvatsku za 2015. godinu. U njemu je ocijenjen napredak Hrvatske u rješavanju preporuka za Hrvatsku donesenih 8. srpnja 2014. Izvješće sadržava i rezultate detaljnog preispitivanja u skladu s člankom 5. Uredbe (EU) br. 1176/2011. U analizi Komisija zaključuje da u Hrvatskoj postoje prekomjerne makroekonomske neravnoteže koje zahtijevaju odlučno djelovanje u području politika i posebno praćenje. Konkretno, u kontekstu slabog rasta, odgođenog restrukturiranja poduzeća i loših rezultata u području zapošljavanja znatno su se povećali rizici u vezi sa slabom konkurentnošću, velikim vanjskim obvezama i rastućim javnim dugom povezani sa slabim upravljanjem u javnom sektoru.

Nadalje, Nacionalnim programom reformi (dalje u tekstu: NRP) za 2015. godinu, kojeg je u okviru procesa Europskog semestra u 2015. godini usvojila Vlada Republike Hrvatske na sjednici održanoj 23. travnja 2015. godine, u okviru poglavlja kojim se uređuje pitanje rješavanja slabosti u upravljanju javnog sektora i povećanje njegove učinkovitosti, a koje se odnosi na poboljšanje funkcioniranja javne uprave, kao jedna od mjera predviđeno je revidiranje sustava određivanja plaća i uređenje sustava plaća u javnoj upravi i javnim službama².

U Preporuci Vijeća o Nacionalnom programu reformi Hrvatske za 2015. i davanju mišljenja Vijeća o Programu konvergencije Hrvatske za 2015. godinu (COM(2015) 261 final) navodi se da je u Republici Hrvatskoj, zbog ograničene prilagodbe plaća u razdoblju nakon krize, pogoršan negativan utjecaj na zapošljavanje. U navedenom dokumentu Europska komisija ističe da je sveobuhvatnom analizom prakse utvrđivanja i određivanja plaća, koja je dovršena u 2014., utvrđeno da sustav nije dovoljno fleksibilan da bi se prilagodio promjenama u makroekonomskom okruženju. Posebni nedostaci odnose se na velike nejednakosti između privatnog i javnog sektora, uključujući poduzeća u državnom vlasništvu, proširenje kolektivnih ugovora na stranke koje nisu potpisnice i poteškoće povezane s prestankom važenja zastarjelih ugovora. Europska komisija smatra da bi nakon analize trebalo slijediti konkretno djelovanje politike.

Slijedom navedenoga, u Preporuci Vijeća o Nacionalnom programu reformi 2015. za Hrvatsku i davanju mišljenja Vijeća o Programu konvergencije Hrvatske za 2015. godinu Europska komisija predlaže Vijeću da Vijeće preporuči da Hrvatska u 2015. i 2016. poduzme djelovanja kojima je cilj, između ostaloga rješavati nedostatke okvira za određivanje plaća, uz savjetovanje sa socijalnim partnerima te u skladu s nacionalnom praksom, radi poticanja usklađivanja plaća s produktivnošću i makroekonomskim uvjetima.

Slijedeći preporuke neovisnih stručnjaka koji su izradili Analizu sustava plaća u Republici Hrvatskoj, kao i iznijeta mišljenja zainteresiranih dionika o mjerama koje je potrebno poduzeti u cilju uspostave cjelovite i transparentne politike plaća u Republici Hrvatskoj, te

² Nacionalni program reformi za 2015. godinu, str. 45.

gore navedenih dokumenata Vijeća i Europske komisije, Vlada Republike Hrvatske donosi Akcijski plan za uspostavu i uređenje sustava plaća (dalje u tekstu: Akcijski plan), u kojem su istaknuti ciljevi koji se žele postići procesom uspostave cjelovitog sustava politike plaća u RH, potrebne mjere u postizanju zacrtanih ciljeva, provedbene aktivnosti u provedbi potrebnih mjera, nositelji pojedinih provedbenih aktivnosti, rokovi za provedbu aktivnosti, te pokazatelji kojima će se pratiti uspjeh u postizanju zacrtanih ciljeva.

Akcijski plan predstavlja niz normativnih i nenormativnih mjera i aktivnosti koje će se provoditi u 2015. i 2016. godini u svrhu ispunjenja postavljenoga osnovnog cilja, a to je uspostava i uređenje cjelovitog sustava politike plaća, te uspostava jače povezanosti plaća i produktivnosti u Republici Hrvatskoj.

Učinkovita provedba Akcijskog plana podrazumijeva usklađeno djelovanje svih nadležnih tijela i usklađivanje njihovih strateških politika i programa rada. Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava će, kao nadležno tijelo državne uprave, koordinirati provedbu aktivnosti utvrđenih Akcijskim planom, uspostavljati mehanizme zajedničkog rada s drugim nadležnim tijelima i surađivati sa socijalnim partnerima u izgradnji i uređenju sustava politike plaća.

Primjena ovog Akcijskog plana započinje danom donošenja Zaključka Vlade Republike Hrvatske o njegovom prihvatanju.

2. Struktura Akcijskog plana

Ovaj Akcijski plan sadrži mjere, aktivnosti, nositelje, dionike i rokove za ispunjenje planiranog cilja.

Sastavnice Akcijskog plana podijeljene su prema cjelinama u odnosu na koje se predlaže ostvarenje ciljeva i provođenje odgovarajućih mjera u planiranom razdoblju utvrđenog NRP-om.

Područja za ostvarenje ciljeva i provedbu mjera podijeljena su na realni (privatni) sektor, javnu upravu (koja obuhvaća područje javnih službi i državnu upravu) te javna poduzeća. Radi bolje i jasnije provedbe definirano je što se smatra realnim sektorom, javnom upravom i javnim poduzećima u smislu provedbe ovoga Akcijskog plana. **Javna uprava** obuhvaća tijela državne uprave, odnosno državna tijela i javne službe kojima se obavljaju djelatnosti kojima se zadovoljavaju opći interesi, a pravno su regulirane (npr. zdravstvo, obrazovanje, znanost, zaštita prirode, kultura, socijalna zaštita itd.), a koje su definirane odredbom članka 2. Zakona o plaćama u javnim službama („Narodne novine“, broj 27/01 i 39/09). **Javna poduzeća** predstavljaju trgovačka društva i druge pravne osobe od strateškog interesa za Republiku Hrvatsku i trgovačka društva od posebnog interesa u kojima Republika Hrvatska ima većinski udio, navedena u Odluci o utvrđivanju popisa trgovačkih društava i drugih pravnih osoba od strateškog i posebnog interesa za Republiku Hrvatsku za 2015. godinu („Narodne novine“, broj 74/2015). **Realni sektor** obuhvaća sve zaposlene koji nisu definirani putem prethodnih dviju kategorija.

S obzirom da se Akcijskim planom planiraju poduzeti određene mjere, a koje su usmjerene na provođenje na izdvojenim zasebnim sektorskim cjelinama, kako je prethodno opisano, kao zasebna cjelina, koja se svojim mjerama odnosi na cjelokupno područje politike plaća, izdvojena je posebna cjelina sustava praćenja plaća. Mjere koje se planiraju poduzeti u okviru navedene cjeline, nisu usmjerene na pojedini sektor, već na mjere koje bi trebale doprinijeti uspostavi i uređenju cjelokupne politike plaća.

U svakoj od cjelina naznačeni su ciljevi i mjere koje se planiraju provesti u narednom razdoblju od dvanaest mjeseci u cilju uklanjanja uočenih problema u politici plaća u svakom od naznačenih sektora.

Poduzimanje planiranih aktivnosti u planiranom vremenskom razdoblju, za posljedicu bi trebalo imati pozitivan utjecaj na uspostavljanje učinkovitog sustava određivanja plaća koji bi omogućio bolju povezanost plaća s produktivnošću i makroekonomskim uvjetima.

3. Ciljevi i provedbene aktivnosti prema pojedinim cjelinama

3.1. SUSTAV PRAĆENJA PLAĆA

Uspostava cjelovitog sustava politike plaća podrazumijeva uspostavu institucionalnog okvira za kontinuirano, cjelovito i transparentno praćenje kretanja plaća u Republici Hrvatskoj, u pojedinim sektorima, prema pojedinim pokazateljima i drugim segmentima koji su od značaja za praćenje uređenja plaća u Republici Hrvatskoj.

Radi cjelovitog razmatranja razine plaća i njezine povezanosti s produktivnošću te sa stupnjem gospodarskog razvoja i rasta, izrazito je važno postići dogovor o indikatorima praćenja kretanja plaća u Republici Hrvatskoj, o poduzimanju aktivnosti na poboljšanju statističkog praćenja kretanja plaća, kako bi se utvrdili relevantni izvori pouzdanih podataka te utvrdile metode za spoznavanje odnosa između plaća i produktivnosti te drugih makroekonomskih pokazatelja (posebno zaposlenosti, aktivnosti stanovništva, inflacije i dr.) i proizvodnosti te sveukupnog utjecaja tih veličina na konkurentnost.

Cilj	➤ Uspostaviti sustav praćenja kretanja plaća, zapošljavanja, produktivnosti i konkurentnosti
Mjera	Definirati izvore podataka, način, metodologiju i vremenski okvir praćenja kretanja plaća te vremenski okvir evaluacije rezultata i trendova
Provedbena aktivnost	U suradnji sa Državnim zavodom za statistiku i socijalnim partnerima utvrditi kriterije, relevantne podatke i institucionalni okvir za uspostavu sustava praćenja kretanja plaća u RH (II kvartal 2016.) Pratiti kretanje plaća u RH prema dogovorenim parametrima (kontinuirano)
Nositelji	Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava, Državni zavod za statistiku Socijalni partneri
Dionici	Sindikati Hrvatska udruga poslodavaca Hrvatska gospodarska komora Hrvatska obrtnička komora
Pokazatelj uspješnosti	➤ Utvrđeni izvori podataka i način njihovog pribavljanja ➤ Utvrđena metodologija i vremensko praćenje podataka ➤ Podaci o kretanju plaća u pojedinom sektoru

- | | |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Kvalitetnije uređivanje i usklađivanje plaća u pojedinom sektoru na nivou pojedinog poslodavca prema kretanjima plaća na razini države, odnosno pojedinog sektora |
|--|---|

3.2. JAVNA UPRAVA

U odnosu na probleme koji postoje u javnom sektoru, u javnosti izrazito prevladava mišljenje da je učinkovitost u pružanju različitih javnih usluga i obavljanju javnih funkcija niska. Dijelom je to posljedica pretjerane rigidnosti u organizacijskim strukturama i neprilagođenom sustavu plaća u javnom sektoru koji ne stimulira niti nagrađuje ostvarivanje rezultata.

I dubinska analiza rashoda za zaposlene koji se isplaćuju iz Državnog proračuna iz ožujka 2015. ukazala je na brojne nepravедnosti i nelogičnosti u sustavu plaća, stoga je NRP-om za 2015. godinu predviđeno pokretanje procesa revidiranja sustava određivanja plaća i uređenje sustava plaća u javnoj upravi i javnim službama odnosno provedba cjelovite reforme sustava plaća, koja se ima provesti u srednjoročnom razdoblju.

Cilj navedene reforme je sustav plaća u državnoj službi, pravnim osobama s javnim ovlastima i javnim službama urediti prema načelima transparentnosti i jedinstvenog pristupa nagrađivanju za jednaki rad, kroz uvođenje platnih razreda, što će omogućiti razlikovanje kvalitetnog i manje kvalitetnog rada, a time i djelovati na povećanje produktivnosti rada javne uprave, odnosno poticati bolju povezanost plaća s produktivnošću. Navedeni cilj postigao bi se novim jedinstvenim zakonodavnim okvirom, kojim bi se uspostavio novi sustav plaća u javnom sektoru, a navedeni zakonodavni okvir izradio bio se u suradnji sa socijalnim partnerima, temeljem prethodno provedenih simulacija o utjecaju novog zakonodavnog okvira na plaće zaposlenih u sustavu, odnosno radnika koji bi se u sustavu tek zaposlili i na koje bi se primjenjivala nova pravila o načinu utvrđivanja plaća u javnom sektoru.

Nadalje, na politiku plaća u javnom sektoru značajno utječe način uređivanja plaća kolektivnim ugovorima, kako na razini cjelokupnog javnog sektora, tako i na razini pojedinih djelatnosti u javnom sektoru. Način uređivanja plaća kroz sustav kolektivnog pregovaranja u javnom sektoru je nedovoljno koordiniran, radi čega postoje velike razlike u postupovnim odredbama, stoga je jedna od preporuka Analize uspostaviti koordinirani sustav kolektivnog pregovaranja u javnom sektoru uspostavom zasebne jedinice pri tijelu državne uprave, koje bi bilo zaduženo za koordiniranje sustava kolektivnog pregovaranja u javnim službama i državnoj službi, te praćenje i harmoniziranje prava koja se ugovaraju u pojedinim kolektivnim ugovorima. Cilj je ujedno na taj način uspostaviti srednjoročne planove Vlade Republike Hrvatske u odnosu na politiku plaća u javnom sektoru u svrhu otklanjanja kratkoročnih i *ad hoc* mjera u sustavu politike plaća u javnim službama i državnoj službi. (Nestić, str. 40.)

Cilj	➤ Bolja koordinacija i harmonizacija sustava kolektivnog pregovaranja ➤ Ujednačavanje plaća u javnom sektoru (javne službe i državna uprava) po načelu jednaka plaća za jednak rad
Mjera	➤ Kontinuirano praćenje procesa kolektivnog pregovaranja u javnim službama i

	državnoj službi ➤ Ujednačavanje prava u kolektivnim ugovorima u svim djelatnostima javnih službi te u odnosu na prava zaposlenih u državnoj službi ➤ Zakon o plaćama u javnom sektoru
Provedbene aktivnosti	➤ Analiza/ simulacija primjene novog sustava plaća predloženog novim normativnim rješenjem o plaćama u javnom sektoru na prava onih koji su već zaposleni u sustavu, te onih koji će se tek zaposliti u javnom sektoru, s posebnim osvrtom na utjecaj novog zakonodavnog okvira na stečena prava zaposlenih u javnim službama i državnoj službi (rujan 2015.) ➤ Izrada novog Zakona o plaćama u javnom sektoru (rujan 2015.) ➤ Savjetovanje sa socijalnim partnerima o Nacrtu prijedloga Zakona o plaćama u javnom sektoru (rujan 2015.) ➤ Usvajanje na Vladi i upućivanje u proceduru u Hrvatski sabor (kraj 2015.) ➤ Uspostava jedinice pri Ministarstvu rada i mirovinskoga sustava za praćenje procesa kolektivnog pregovaranja, kolektivnih ugovora u javnom sektoru i državnoj službi i njihove primjene (kraj 2015.) ➤ Izmjena Uredbe o unutarnjem ustrojstvu Ministarstva rada i mirovinskoga sustava (kraj 2015.) ➤ Početak procesa kolektivnog pregovaranja za novi Temeljni kolektivni ugovor u javnim službama i Kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike (II kvartal 2016.)
Nositelji	Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava Ministarstvo uprave Ministarstvo financija Resorna tijela središnje državne uprave za područje pojedine javne službe
Dionici	Sindikati Hrvatska udruga poslodavaca
Pokazatelj uspješnosti	➤ Ujednačen, transparentan sustav plaća u javnom sektoru prema načelu jednaka plaća za jednak rad; ➤ Fleksibilniji sustav nagrađivanja rezultata rada zaposlenih u javnom sektoru

3.3. JAVNA PODUZEĆA – PODUZEĆA U PRETEŽITO DRŽAVNOM VLASNIŠTVU

Analiza utjecaja kolektivnog pregovaranja na sustav politike plaća u javnim poduzećima pokazuje da u javnim poduzećima prevladava kratkoročni ciklus kolektivnog pregovaranja, te

da postoji potreba ujednačavanja ciklusa kolektivnog pregovaranja u javnim poduzećima sa ciklusom kolektivnog pregovaranja u javnim službama i državnoj službi.

Ujednačavanje ciklusa kolektivnog pregovaranja doprinijelo bi predvidljivosti i boljoj pripremljenosti partnera za predstojeći ciklus kolektivnog pregovaranja, te boljoj koordinaciji sustava kolektivnog pregovaranja (Bagić, str.13).

U cilju osmišljavanja preporuka o unapređenju politike plaća u javnim poduzećima, u dijelu koji bi se odnosio na dinamiku i proces kolektivnog pregovaranja u javnim poduzećima, radi ujednačavanja ciklusa kolektivnog pregovaranja u javnim poduzećima, izradit će se analiza kolektivnih ugovora koji postoje u javnim poduzećima u pretežito državnom vlasništvu u odnosu na pojedine postupovne odredbe kolektivnih ugovora.

Lakšoj i kvalitetnijoj harmonizaciji i koordinaciji sustava kolektivnog pregovaranja doprinijet će osnivanje udruge poslodavaca u koju će biti udružena javna poduzeća, kako bi se na taj način slijedila pozitivna iskustva i harmonizacijski učinci udruživanja javnih poduzeća u zasebnu udruhu poslodavaca, a koja postoje u drugim državama članicama Europske unije.

Cilj	➤ Bolja prilagodba poduzeća poslovnom okruženju i jačanje njihove konkurentnost na tržištu ➤ Ujednačavanje postupovnih odredbi u kolektivnim ugovorima u javnim poduzećima ➤ Bolja povezanost kretanja plaća s produktivnosti
Mjera	➤ Prema svakom pojedinom slučaju započeti/nastaviti proces kolektivnog pregovaranja kako bi se izmijenile/poboljšale pojedine postupovne odredbe kolektivnih ugovora radi postizanja zacrtanih ciljeva ➤ Koordinirati sustav kolektivnog pregovaranja u javnim poduzećima
Provedbene aktivnosti	➤ Analiza kolektivnih ugovora javnih poduzeća u pretežito državnom vlasništvu (srpanj 2015. godine) ➤ Prijedlog preporuka o promjenama pojedinih postupovnih odredbi kolektivnih ugovora u cilju ujednačavanja postupovnih normi (srpanj 2015. godine) ➤ Uspostaviti koordinaciju javnih poduzeća u procesu kolektivnog pregovaranja (rujan 2015.)
Nositelji	Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava DUUDI Resorna tijela u čijoj su nadležnosti javna poduzeća
Dionici	Sindikati
Pokazatelj uspješnosti	➤ Ujednačavanje postupovnih odredbi u kolektivnim ugovorima ➤ Lakše restrukturiranje javnih poduzeća

3.4. REALNI SEKTOR

Uspostava cjelovitog sustava politika plaća, kao i praćenje te poticanje usklađivanja plaća s produktivnošću, uključuje i planiranje ciljeva, mjera te aktivnosti u okviru politika kojima se, kao vanjskim čimbenicima, djeluje i na područje realnog sektora.

Troškovi rada važna su komponenta postizanja konkurentnosti gospodarstva jedne države, kao što je i produktivnost rada. Analiza stručnjaka potvrđuje da su se u proteklom razdoblju plaće u realnom sektoru prilagođavale uvjetima na tržištu, te prevladava generalni stav da u tome smislu u Republici Hrvatskoj ne postoje institucionalne i zakonodavne prepreke u sustavu uređivanja plaća.

Međutim, u realnom sektoru u uvjetima gospodarske krize u uređenju sustava plaća značajnu ulogu svakako ima institut minimalne plaće. Minimalna plaća utječe na životni standard niže plaćenih radnika, ali je također jedan od mehanizama koji može imati utjecaj na zapošljavanje u pojedinim sektorima, posebice radno-intenzivnim sektorima.

Na nedovoljno istraženu ulogu minimalne plaće, ne samo na zapošljavanje već i na njezin utjecaj na socijalno-najugroženije osobe kao i na troškove rada u radno-intenzivnim djelatnostima, ukazali su i socijalni partneri, tijekom rasprava o ciljevima i mjerama koje je potrebno poduzeti radi uspostave cjelokupne politike plaća u Republici Hrvatskoj.

Stoga je jedan od zaključaka Analize da se posebna pažnja treba posvetiti daljnjem istraživanju o utjecajima minimalne plaće na pojedine sektore, posebice radno-intenzivne sektore, kao što su tekstilna industrija, prerađivačka i drvna industrija i sl.

S obzirom da bi u uvjetima gospodarske krize i visoke stope nezaposlenosti institut minimalne plaće trebalo promatrati u odnosu na njezin utjecaj na zapošljavanje u pojedinim sektorima, ali i u odnosu na njezin utjecaj na pojavu siromaštva i socijalne isključenosti, ključno je nastaviti s daljnjim analizama instituta minimalne plaće na zaposlenost i socijalnu isključenost. (Nestić, str.40.)

Cilj	Preispitati način utvrđivanja minimalne plaće u odnosu na njezin mogući utjecaj na radno intenzivne sektore djelatnosti te utjecaj na socijalnu isključenost
Mjera	Izrada analize utjecaja minimalne plaće na produktivnost te socijalnu isključenost i siromaštvo
Provedbene aktivnosti i rokovi za provedbu	➤ Odabir stručnog tima za izradu analize utjecaja minimalne plaće (30. rujna 2015. godine) ➤ Konferencija o temi minimalne plaće i potrebi izmjene zakonodavnog okvira (siječanj 2016. godine) ➤ Osnivanje tripartitne radne skupine za izradu izmjena Zakona o minimalnoj

	plaći (veljača 2016. godine) ➤ Moguća izmjena Zakona o minimalnoj plaći, ovisno o rezultatima analize te iznijetih mišljenja svih zainteresiranih dionika o toj temi (drugi kvartal 2016. godine).
Nositelji	Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava
Dionici	Sindikati Hrvatska udruga poslodavaca Hrvatska gospodarska komora Hrvatska obrtnička komora
Pokazatelj uspješnosti	Izmijenjen način utvrđivanja minimalne plaće ovisno o rezultatima i preporukama analize na način da pozitivno utječe na zapošljavanje te smanjuje socijalnu isključenost

4. Provedba i nadzor provedbe Akcijskog plana

Uspješnost uspostave cjelovitog sustava politike plaća u Republici Hrvatskoj podrazumijeva aktivno, kontinuirano i dosljedno provođenje mjera i provedbenih aktivnosti, koje su ovim Akcijskim planom usmjerene na postizanje zacrtanih ciljeva u svakoj od predviđenih cjelina.

Kao nositelj aktivnosti Vlade Republike Hrvatske u procesu Europskog semestra, Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava, koordinirat će provedbene aktivnosti predviđene ovim Akcijskim planom, u suradnji sa pojedinim središnjim tijelima državne uprave, te socijalnim partnerima, kao i ostalim dionicima koji bi mogli imati ulogu u procesu uspostave sustava politike plaća u Republici Hrvatskoj.

Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava će dva puta godišnje izvještavati Vladu Republike Hrvatske o tijeku i provedbi mjera i aktivnosti utvrđenih ovim Akcijskim planom, te će u suradnji sa nadležnim središnjim tijelima državne uprave predlagati izmjene ili dopune Akcijskog plana, usmjerenih na postizanje planiranih ciljeva.

Prije upućivanja Izvješća o provedbi Akcijskog plana Vladi Republike Hrvatske, Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava će se o Nacrtu izvješća savjetovati sa socijalnim partnerima (reprezentativnim udrugama sindikata više razine, te udrugom poslodavaca više razine).

5. Cjelokupni tabelarni prikaz Akcijskog plana za uspostavu i uređenje sustava plaća u Republici Hrvatskoj 2015.-2016.

**SAŽETI TABELARNI PRIKAZ AKCIJSKOG PLANA ZA USPOSTAVU I UREĐENJE SUSTAVA PLAĆA
U REPUBLICI HRVATSKOJ 2015. - 2016.**

SEKTOR	CILJ	MJERA	PROVEDBENA AKTIVNOST	ROK	NOSITELJ	DIONICI	POKAZATELJI USPJEŠNOSTI
SUSTAV PRAĆENJA PLAĆA	Uspostaviti sustav praćenja kretanja plaća, zapošljavanja, produktivnosti i konkurentnosti	Definirati izvore podataka, način, metodologiju i vremenski okvir praćenja kretanja plaća te vremenski okvir evaluacije rezultata i trendova	U suradnji s Državnim zavodom za statistiku i socijalnim partnerima utvrditi kriterije, relevantne podatke i institucionalni okvir za uspostavu sustava praćenja kretanja plaća u RH	II kvartal 2016.	Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava; Državni zavod za statistiku; Socijalni partneri	Sindikati; Hrvatska udruga poslodavca; Hrvatska gospodarska komora; Hrvatska obrtnička komora	Utvrđeni izvori podataka i način njihovog pribavljanja; Utvrđena metodologija i vremensko praćenje podataka; Podatci o kretanju plaća u pojedinom sektoru; Kvalitetnije uređivanje i usklađivanje plaća u pojedinom sektoru na nivou pojedinog poslodavca prema kretanjima plaća na razini države, odnosno pojedinog sektora
			Pratiti kretanje plaća u RH prema dogovorenim parametrima	Kontinuirano			
JAVNI	Bolja koordinacija i harmonizacija sustava kolektivnog pregovaranja	Kontinuirano praćenje procesa kolektivnog pregovaranja u javnim službama i državnoj službi	Uspostava jedinice pri Ministarstvu rada i mirovinskoga sustava za praćenje procesa kolektivnog pregovaranja, kolektivnih ugovora u javnom sektoru i državnoj službi i njihove primjene	Kraj 2015.	Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava;	Sindikati;	Ujednačen, transparentan sustav plaća u javnom sektoru prema načelu jednaka plaća za jednak rad;
			Izmjena Uredbe o unutarnjem ustrojstvu Ministarstva rada i mirovinskoga sustava	Kraj 2015.			
			Početak procesa kolektivnog pregovaranja za novi Temeljni kolektivni ugovor u javnim službama i Kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike	II kvartal 2016.			
	Ujednačavanje plaća u javnom sektoru (javne službe i državna uprava) po načelu jednaka plaća za jednak rad	Zakon o plaćama u javnom sektoru	Analiza/ simulacija primjene novog sustava plaća predloženog novim normativnim rješenjem o plaćama u javnom sektoru na prava onih koji su već zaposleni u sustavu, te onih koji će se tek zaposliti u javnom sektoru, s posebnim osvrtom na utjecaj novog zakonodavnog okvira na stečena prava zaposlenih u javnim službama i državnoj službi	Rujan 2015.	Ministarstvo financija;	Hrvatska udruga poslodavaca	Fleksibilniji sustav nagrađivanja rezultata rada zaposlenih u javnom sektoru
			Izrada novog Zakona o plaćama u javnom sektoru	Rujan 2015.			
			Savjetovanje sa socijalnim partnerima o Nacrtu prijedloga Zakona o plaćama u javnom sektoru	Rujan 2015.			
			Usvajanje na Vladi i upućivanje u proceduru u Hrvatski sabor	Kraj 2015.			

JAVNA PODUZEĆA	Ujednačavanje postupovnih odredbi u kolektivnim ugovorima u javnim poduzećima	Prema svakom pojedinom slučaju započeti/ nastaviti proces kolektivnog pregovaranja kako bi se izmijenile/ poboljšale postupovne odredbe kolektivnih ugovora radi postizanja zacrtanih ciljeva	Analiza kolektivnih ugovora javnih poduzeća u pretežito državnom vlasništvu	Srpanj 2015.	Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava;	Sindikati	Ujednačavanje postupovnih odredbi u kolektivnim ugovorima
	Bolju prilagodbu poduzeća poslovnom okruženju i jačanje njihove konkurentnosti na tržištu	Koordinirati sustav kolektivnog pregovaranja u javnim poduzećima	Prijedlog preporuka o promjenama pojedinih postupovnih odredbi kolektivnih ugovora u cilju ujednačavanja postupovnih normi	Srpanj 2015.	Državni ured za upravljanje državnom imovinom;	Hrvatska udruga poslodavaca	Lakše restrukturiranje javnih poduzeća
	Bolja povezanost kretanja plaća s produktivnosti		Uspostaviti koordinaciju javnih poduzeća u procesu kolektivnog pregovaranja	Rujan 2015.	Resorna tijela u čijoj su nadležnosti javna poduzeća	Hrvatska gospodarska komora Hrvatska obrtnička komora	
REALNI	Preispitati način utvrđivanja minimalne plaće u odnosu na njezin mogući utjecaj na radno intenzivne sektore djelatnosti te utjecaj na socijalnu isključenost	Izrada analize utjecaja minimalne plaće na produktivnost te socijalnu isključenost i siromaštvo	Odabir stručnog tima za izradu analize utjecaja minimalne plaće	30. rujan 2015.	Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava	Sindikati	Izmijenjen način utvrđivanja minimalne plaće ovisno o rezultatima i preporukama analize na način da pozitivno utječe na zapošljavanje te smanjuje socijalnu isključenost
			Konferencija o temi minimalne plaće i potrebi izmjene zakonodavnog okvira	Siječanj 2016.		Hrvatska udruga poslodavaca	
			Osnivanje tripartitne radne skupine za izradu izmjena Zakona o minimalnoj plaći	Veljača 2016.		Hrvatska gospodarska komora	
			Moguća izmjena Zakona o minimalnoj plaći, ovisno o rezultatima analize te iznijetih mišljenja svih zainteresiranih dionika o toj temi	drugi kvartal 2016.		Hrvatska obrtnička komora	