IRMO

INDUSTRIAL RELATIONS IN CROATIA AND IMPACTS OF DIGITALISATION ON THE LABOUR MARKET

INDUSTRIJSKI ODNOSI U HRVATSKOJ I UČINCI DIGITALIZACIJE NA TRŽIŠTE RADA

Višnja Samardžija, Hrvoje Butković, Ivana Skazlić

INDUSTRIAL RELATIONS IN CROATIA AND IMPACTS OF DIGITALISATION ON THE LABOUR MARKET

INDUSTRIJSKI ODNOSI U HRVATSKOJ I UČINCI DIGITALIZACIJE NA TRŽIŠTE RADA

This book was financed by the European Commission funded project "Industrial relations in Central and Eastern Europe: Challenges ahead of economic recovery" (grant no. vs/2016/0101)

Knjiga je financirana sredstvima Europske komisije u okviru projekta "Industrijski odnosi u Srednjoj i Istočnoj Europi: izazovi ekonomskog oporavka" (referentni broj vs/2016/0101)

A catalogue record (CIP) for this book is available from the National and University Library, Zagreb, number 000966337

ISBN 978-953-6096-77-0

CIP zapis dostupan u računalnome katalogu Nacionalne i sveučilišne knjižnice u Zagrebu pod brojem 000966337

ISBN 978-953-6096-77-0

INDUSTRIAL RELATIONS IN CROATIA AND IMPACTS OF DIGITALISATION ON THE LABOUR MARKET

INDUSTRIJSKI ODNOSI U HRVATSKOJ I UČINCI DIGITALIZACIJE NA TRŽIŠTE RADA

Višnja Samardžija

Hrvoje Butković

Ivana Skazlić

IRMO

Institute for Development and International Relations

Zagreb, 2017

Publisher – Izdavač

Institute for Development and International Relations / Institut za razvoj i međunarodne odnose – IRMO

For the publisher – Za izdavača

Sanja Tišma

Authors – Autori

Višnja Samardžija

Hrvoje Butković

Ivana Skazlić

Reviewers – Recenzenti

Predrag Bejaković - Ph.D., Institute for Public Finance Zagreb / Institut za javne financije Zagreb

Dragan Bagić - Ph.D., Department of Sociology, Faculty of Humanities and Social Sciences, University of Zagreb / Odsjek za sociologiju, Filozofski fakultet, Sveučilište u Zagrebu

English language editing – Lektura engleskog teksta

Proof-Reading-Service.com Ltd.

Translation – Prijevod

Mirjana Paić-Jurinić

Layout – Priprema za tisak

Željko Obad

Tisak – Print

Intergrafika ttž - d.o.o., Zagreb

Copyright©irmo: 2017

CONTENTS / SADRŽAJ

INDUSTRIAL RELATIONS IN CROATIA AND IMPACTS OF DIGITALISATION ON THE LABOUR MARKET 9

LIST OF ABBREVIATIONS 11

FOREWORD 13

EXECUTIVE SUMMARY 17

1. INDUSTRIAL RELATIONS IN CROATIA AFTER 2012 23

1.1. Institutional, legal and political framework of industrial relations in Croatia 23

1.2. Main actors in industrial relations 28

2. ECONOMIC RECOVERY AND CURRENT TRENDS IN SOCIAL DIALOGUE IN CROATIA 32

2.1. Economic and social indicators since 2012 32

2.2. Social dialogue and collective bargaining in Croatia 36

2.2.1. Inter-sectoral level 36

2.2.2. Sectoral level and enterprise level 38

2.3. The impact of crisis on selected areas-positions of the social partners 41

2.3.1. Youth unemployment 41

2.3.2. Pension reforme 46

2.3.3. The impact of emigration and immigration 49

2.3.4. The 'hidden economy' 50

2.3.5. Social dialogue and competitiveness at the national and enterprise level 51

3. IMPACTS OF DIGITALISATION ON THE LABOUR MARKET - SCENARIOS FOR INDUSTRIAL RELATIONS DEVELOPMENT 54

3.1. Digitalisation in the EU and in Croatia 54

3.1.1. The main trends 57

3.1.2. New forms of work and employment 57

3.1.3. Legal and institutional framework 57

3.1.4. Education and skills 59
3.1.5. The role of social partners 60
3.2. Scenario building 63
CONCLUSIONS AND RECOMMENDATIONS 70
Conclusions 70
Recommendations 73
LITERATURE 77
ANNEXES 87
Annex 1 Questionnaire for interviews and focus groups 89
Annex 2 Questionnaire for the foresight workshop 90
Annex 3 Participants in the project's activities 91
Annex 4 Notes on the contributors 93

INDUSTRIJSKI ODNOSI U HRVATSKOJ I UČINCI DIGITALIZACIJE NA TRŽIŠTE RADA 95
POPIS KRATICA 97
PREDGOVOR 99
SAŽETAK 103
1. INDUSTRIJSKI ODNOSI U HRVATSKOJ NAKON 2012. 109
1.1. Institucionalni, zakonodavni i politički okvir industrijskih odnosa u Hrvatskoj 109
1.2. Glavni akteri u industrijskim odnosima 114
2. EKONOMSKI OPORAVAK I SADAŠNJI TRENDOVI U SOCIJALNOM DIJALOGU U HRVATSKOJ 117
2.1. Ekonomski i socijalni pokazatelji nakon 2012. 117
2.2. Socijalni dijalog i kolektivno pregovaranje u Hrvatskoj 121
2.2.1. Međusektorska razina 121
2.2.2. Sektorska razina i razina poduzeća 123
2.3. Učinak krize na odabrana područja – stavovi socijalnih partnera 126
2.3.1. Nezaposlenost mladih 126

2.3.2. Mirovinska reforma 130
2.3.3. Utjecaj iseljavanja i useljavanja 133
2.3.4. „Siva ekonomija" 134
2.3.5. Socijalni dijalog i konkurentnost na nacionalnoj razini i razini poduzeća 135
3. UČINCI DIGITALIZACIJE NA TRŽIŠTE RADA – SCENARIJI ZA RAZVOJ INDUSTRIJSKIH ODNOSA 137
3.1. Digitalizacija u EU-u i Hrvatskoj 137
3.1.1. Glavni trendovi 137
3.1.2. Novi oblici rada i zapošljavanja 140
3.1.3. Zakonski i institucionalni okvir 140
3.1.4. Obrazovanje i vještine 142
3.1.5. Uloga socijalnih partnera 143
3.2. Razrada scenarija 146
ZAKLJUČCI I PREPORUKE 152
Zaključci 152
Preporuke 155
LITERATURA 159
ANEKSI 137
Aneks 1 Upitnik za intervjue i fokus grupe 171
Aneks 2 Upitnik za *foresight* radionicu 172
Aneks 3 Sudionici projektnih aktivnosti 173
Aneks 4 Bilješke o autorima 175

INDUSTRIAL RELATIONS IN CROATIA AND IMPACTS OF DIGITALISATION ON THE LABOUR MARKET

LIST OF ABBREVIATIONS

ALMP	Active Labour Market Policies
CA	Collective Agreement
CBS	Croatian Bureau of Statistics
CCRC	Constitutional Court of the Republic of Croatia
CEA	Croatian Employers Association
Cedefop (fr.)	European Centre for the Development of Vocational Training
CES	Croatian Employment Service
CNB	Croatian National Bank
CPII	Croatian Pension Insurance Institute
CWTUA	Croatian Workers Trade Union Association
CTUC	Commercial Trade Union of Croatia
DESI	Digital Economy and Society Index
DSM	Digital Single Market
EC	European Commission
EP	European Parliament
ESC	Economic and Social Council
GDP	Gross domestic product
GRC	Government of the Republic of Croatia
HBOR (hr.)	Croatian Bank for Reconstruction and Development
ICT	Information and Communication Technology
INA (hr.)	INA-Oil industry Ltd.
ITUC	Independent Trade Unions of Croatia
IURHEE	Independent Union of Research and Higher Education Employees
MACT-MATICA	Association of Croatian Trade Unions
MLPS	Ministry of Labour and Pension System
NCC	National Competitiveness Council

NEETs	Not in employment, education or training
NGA	Next Generation Acess Networks
NRP	National Reform Programme
OECD	Organisation for Economic Cooperation and Development
OG	Official Gazette
OWID	Organisation for Worker's Initiative and Democratisation
PPDIV (hr.)	Trade Union of the Employed in Agriculture, Food, Tobacco and Water Industries of Croatia
SMEs	Small and Medium-sized Enterprises
STEM	Science, technology, engineering and mathematics
TSTUC	Tourism and Services Trade Union of Croatia
TUBFW	Trade Union of Banking and Finance Workers
TUOIC	Trade Union of Oil Industry of Croatia
UATUC	Union of Autonomous Trade Unions of Croatia
WB	World Bank
YG	Youth Guarantee

FOREWORD

This bilingual study is a result of research activities carried out in Croatia within the project 'Industrial relations in Central and Eastern Europe: Challenges ahead of economic recovery' supported by the European Commission (vs/2016/0101) which was implemented in 2016 and 2017. The project was coordinated by the Centre for Economic Development (CED) from Sofia, while the Institute for Development and International Relations (IRMO) was a project partner in Croatia, responsible for the research and other activities on the national level.

The project analysed the existing industrial relations practices in 6 selected new EU Member States (Bulgaria, Romania, Croatia, Estonia, Poland, and the Czech Republic) and one candidate country (FYR Macedonia) in the post-2012 period, with the aim of providing policy recommendations concerning how to improve national expertise in the field. The aim of the project was to reinvigorate national industrial relations systems in the above-mentioned countries through evidence-based comparative research and advocacy in order to achieve higher economic growth and competitiveness. Thus, the project resulted in seven country studies (including one for Croatia) which have been prepared using the same methodology and which represent the basis for the comparative analyses which will be published at the end of the lifetime of the project.[1]

---

1 The project represents a continuation of an earlier research assignment of the similar project team which, among others, also resulted in a publication examining the effects of the crisis on industrial relations between 2008 and 2012 in Croatia. The previous project was entitled 'The Economic Crisis Impact on Industrial Relations National Systems: Policy Responses as Key Recovery Tools', and was carried out in 2012 with the support of the European Commission's DG for Employment, Social Affairs and Inclusion. The project was coordinated by CED from Sofia and gathered together research teams from Bulgaria, Croatia, Estonia, Macedonia, Poland and Turkey (reference number vs/2011/0432).

This book brings an update on the existing knowledge concerning the development of current industrial relations practices in Croatia via evidence-based comparative research on the post-2012 period. The aim of the publication is to deepen the analysis of the current situation and future trends in the system of industrial relations in Croatia and to provide policy recommendations on how to improve national expertise in the field. The period focussed upon in the research concerns the period since the beginning of the economic recovery which in the EU started earlier (2013), while some countries, such as Croatia, joined this positive trend after a slight delay. Additionally, the aim is to analyse possibilities for the future development of industrial relations in Croatia in the context of an emerging digital economy which already has profound implications on the labour market. The section on digital economy is primarily focused on the future outlook, and considers perspectives for upcoming some 15 years.

The research for the study of Croatia was implemented in three stages using a combination of qualitative and quantitative methods. The first stage was desk research which encompassed the collection of data from available sources on the trends and developments in industrial relations in Croatia. This included statistical data sets, legislation, strategic documents, collective agreements as well as academic and media sources.

In the second stage the acquired information was verified and supplemented with field research. For this purpose, qualitative in-depth interviews with representatives of Croatian social partners and experts were carried out. The questionnaire was focused on a comparison of industrial relations post and pre-2012, the strengths and weaknesses of social partners, trends in collective bargaining, social dialogue at the tripartite and bipartite level, the inclusion of social partners in the European semester, the role of social partners in reforms of the pension, health and education systems, the impact of youth unemployment on industrial relations, and social dialogue and competitiveness.

Two focus groups were organised (8–10 participants each) to discuss developments in industrial relations in Croatia from the trade unions' and employers' perspectives. Both focus groups had as participants social partners from all levels (national, sectoral and company) as well as independent experts in the field of industrial relations. The focus groups brought about interaction between various participants which produced comprehensive overviews of selected topics.

The Foresight workshop was organised as one of the components of the project's analytical strategy. The aim was to gauge the future of industrial

relations in Croatia for the next some 15 years, considering the impact of digitalisation on labour market by 2030. The main idea was to diagnose the current state of industrial relations in Croatia, having in mind the already existing impacts of digitalisation on the labour market. The next step was to take into consideration the expected future developments in the digital labour market in Croatia, the future trends regarding new forms of employment, legislation, education and human potential development and to confront them with the strategic goals of the social partners for the coming years. Representatives from key social partners, experts, academia and IRMO researchers took part[2].

The final research stage consisted of combining all the input to prepare a study using quantitative and qualitative research methods. The study followed the same structure and methodological instructions as all other country reports resulting from this project. This is the basis for the preparation of the comparative report by the project coordinator, which is focused on industrial relations in times of economic recovery in all seven countries.

The authors of this study are grateful to all experts, representatives from social partners, government institutions and academia for their readiness to participate in the project activities. The support of the assistant Ivan Bedeniković in the implementation of this project is also very much appreciated.

The authors

2 All questionnaires and lists of participating institutions are available in the Annex of this book.

EXECUTIVE SUMMARY

This publication is the result of the EC-funded project 'Industrial relations in Central and Eastern Europe: Challenges ahead of economic recovery', grant no. vs/2016/0101, which was implemented between April 2016 and May 2017, and covers the period from 2012 onwards. The aim of the project was to reinvigorate national industrial relations systems in six new EU member states including Croatia and in one candidate country through evidence-based comparative research and advocacy in order to contribute to achieving higher economic growth and competitiveness. The content of this publication as for all country studies is based on a joint methodology, which included both desk research and field work, and a combination of quantitative and qualitative research methods. As the project partner responsible for the implementation of activities in Croatia, IRMO has carried out the research.

Industrial relations in Croatia in the post-2012 period have been affected by continued deterioration which started with the economic crisis. Namely, Croatia was strongly hit by the economic crisis and between 2008 and 2014 the GDP shrunk by more than 12% in real terms. Finally, after six years of recession, positive trends started in 2015 and the Croatian economy is currently experiencing slow but sustained recovery. However, social recovery is still rather weak.

The trade union density declined from 35% in 2009 to 26% in 2014. Similarly, coverage with collective agreements decreased from 61% in 2009 to 53% in 2014. The drop in coverage was largely caused by the 2013 cancellation of the accord for the commerce sector which had been extended. A problem of a very different scope concerning coverage between the public and the private sector persisted as well. For instance, in 2014 the

coverage in state-owned enterprises was 74.7%, while in the case of private employers it was only 32.9%.

In the post-2012 period at the national tripartite level the Economic and Social Council (ESC) continued its regular activities with some interruptions. However, its work was burdened by the inability of the social partners to adequately prepare themselves for certain topics on the Council's agendas, since most topics had not been previously announced in the government's annual normative plans. Furthermore, the agendas of the ESC continued to be overcrowded with topics which arguably were not of the utmost importance and should have been discussed in some other forums. Finally, just as previously, in the post-2012 period the ESC failed to produce social pacts or other compromise agreements concerning the most important social and economic questions which resulted in weakness in the social dialogue at the tripartite level.

The Croatian system of industrial relations has, since 2012, been impacted by a number of new acts with direct implications on its functioning. The most important development was the adoption of the new Labour Act in 2014. The new Labour Act reduced the employment protection legislation index from 2.55 to 2.28. It introduced new previously unknown schemes such as an unequal working hours' schedule, additional employment contract or the posting of workers. It relaxed the rules for the use of temporary agency workers and fixed-term work and made part-time work more attractive for employers. The new Labour Act was enacted without the approval of both employers and the trade unions which objected to its adoption for diametrically opposed reasons.

The Act on Representativeness for Participation in the Tripartite Bodies and Collective Bargaining was adopted in 2012 and was amended on several occasions afterwards, thus bringing important changes to the Croatian system of industrial relations. It imposed new stricter rules for determining representativeness of the trade unions and employers and it also limited the after-effect of collective agreements to a period of three months following their expiry. The Act on Promotion of Employment introduced unconventional new schemes such as occupational training without commencing employment or daily work for vouchers in agriculture. The employers generally supported these measures but the trade unions opposed them, claiming that they made work on standard contracts less attractive to employers.

The crisis of collective bargaining in the post-2012 period entered a critical phase because the focus of the government's attention moved from the private to the public sector where the trade unions are much better

organised. This shift of focus was caused by the fact that government attempted to stabilise public finances by reducing rights of workers in the public sector. Due to the crisis in public finances in February 2013, all public sector gross wages were reduced by 3% for a 5-year period. This measure was implemented through an agreement with the public-sector trade unions who accepted it on the condition that the government would open negotiations to increase gross wages when the GDP has increased for three consecutive terms.

This reduction, however, was insufficient for the stabilisation of public finances. Therefore, in 2012 and 2013 the Croatian government cancelled and amended inter-sectoral public sector collective agreements in order to deprive workers of material rights such as Christmas bonuses or vacation allowances. Later on, when this approach proved to be insufficient, because the same rights were also guaranteed by sectoral accords, the government adopted special acts which temporarily deprived workers of these material rights. The trade unions questioned the legality of these unilateral acts without success because the Constitutional Court sided with the government. In 2017 the government agreed to gradually increase the public-sector wage base by 6% until the end of the year. This was done because in times of economic recovery an agreement with the trade unions, signed in 2009, obliged the government to such action. Still, most public-sector trade unions did not support this move, claiming that the increase needed to be even greater.

The sectoral level collective bargaining experienced a setback in the post-2012 period. Due to provisions of the new Labour Act in early 2015 all extensions of sectoral agreements became invalid, which forced the trade unions to engage in the renegotiation of many sectoral accords. Ever since that time, sectoral accords were renegotiated and extended only in construction, catering and the tourism sector. Most other pre-crisis sectoral agreements which had been extended are currently non-existent. At the enterprise level the recent years have experienced a lot of activity and some splendid examples of progressive collective bargaining. However, problems at the sectoral level underline striking differences in working conditions in some developed sectors of the Croatian economy.

A weakening of the system of industrial relations forced Croatian trade unions to focus more on political and protest-oriented actions in order achieve their goals. In that respect, engagement of the trade unions with direct democracy is particularly noteworthy. By launching the national level peoples' initiatives in 2014, the trade unions managed to block the government's controversial reform proposals concerning outsourcing of auxiliary services in the public sector and monetisation of public

highways. Still, despite these successes, the trade unions were unable to reverse the trend of decline in their membership. This problem is connected with the advance of nonstandard workers, whose enrolment in trade union membership is difficult.

This study also deals with the position of social partners in several selected areas, such as youth unemployment, emigration and immigration, the pension reform, the 'hidden economy' and competitiveness.

The recent economic crisis has severely exacerbated youth employment. According to Eurostat data, in 2015 Croatia had third largest youth unemployment rate (43% of active population under 25) in the EU-28. The high share of long-term unemployed young people (particularly those less educated) and the high share of young population with no work experience are two major problems in the Croatian labour market related to the youth. In addition, Croatia featured the third highest NEET (not in employment, education or training, of the population aged 15–24 years) rate in the EU-28, amounting to 18.5%. Currently, the so-called NEET tracking system is being developed. This system will enable information exchange among all relevant institutions registering young people who either drop out of the education system or are outside the labour market, and will allow for better tailoring of measures for each group under the NEET category of young people. As regards the active labour market policies (ALMP), the most popular measure in Croatia is occupational training which saw a sharp increase in beneficiaries (from 9,583 in 2012 to 32,494 in 2015). However, the impact of the occupational training measure as well as its effects on the Croatian labour market are very much disputed among social partners, with the trade unions opposing the measure from its initiation, and the majority of employers supporting it.

Since 2014, there has been an increasing trend in the mobility of economically active Croatian citizens to the other EU member states. The Croatian nationals who have recently moved abroad are predominantly young persons (aged 15–34). Overall, their employment rate in the EU countries in which they reside is high and they are mostly concentrated in intermediate-skilled occupations. The emigration of workers is very visible in the healthcare, retail and wholesale sectors. The trade unions noted the occasional impact of labour force mobility on industrial relations in certain sectors and have questioned the impact of such a trend on the overall set-up of industrial relations in the country. On the other hand, the recent economic recovery has increased the need for a skilled labour force in the real (private) sector. This especially concerns the sectors of tourism, construction, shipbuilding, transport and manufacturing.

Therefore, the CEA advocated an increase in the total quota of foreign workers.

The share of the hidden economy in Croatia is still higher than the EU-28 average. The most frequent form of violating employment relations is working without an employment contract. The Ministry of Labour and the Pension System introduced stricter measures against persons who violate labour regulations and it has increased its efforts to raise awareness of the harmful consequences of the hidden economy. Social partners experience the greatest difficulties with an increasing hidden economy in the construction sector and the TUCIC and the CEA cooperate to fight against dumping prices and unfair competition in the sector.

The recent recovery period in Croatia has been marked by a pension system debate and a newly introduced tax reform. The Croatian pension system is not fiscally and socially sustainable in the long run, despite numerous interventions in the last decade. The government introduced several reform measures in 2016, aimed at improving the system's sustainability. All the proposed measures were opposed by the trade union leaders of the ITUC and the UATUC. Experts tend to support the government's pension system plan due to its potential to facilitate the financial outlook of the whole system. However, they also stress that projections of the future pension system shall take due account of the workers with below-average incomes or those with gaps in their professional careers and take into consideration the new realities of the Croatian labour market. This refers to the fact that most young people now get employed only in their thirties. In addition, it is important to prudently consider the effects of new forms of work on the future of pensions.

Croatia must make a greater effort to improve its competitiveness. The partnership and mutual understanding of and support for programmes and policies that address competitiveness challenges of the private and public sectors in Croatia is promoted through the National Competitiveness Council (NCC). It includes representatives from four key interest groups: the business sector, the government, trade unions, and academia. In addition, to better support competitiveness at the national level, it is important that social dialogue focuses on strategic topics and reforms with the aim of making joint decisions. Despite the fact that both the trade unions and the CEA argue that social dialogue should focus more on improving the competitiveness of the economy, there is still considerable room to improve that in practice.

Similar to the experience of other EU countries, the process of digitalisation has had a strong impact on the labour market in Croatia. It has in-

troduced new modes of flexible work (temporary work) and new types of employment relationships, such as telecommuting (telework), freelance work or independent professional work (iPro), crowdsourcing, employment in the sharing economy and on digital platforms. Nonstandard, particularly freelance, types of work are on the rise.

The existing administrative and legal framework related to digitalisation in Croatia is still rather rigid. It does not follow the trends in digitalisation and needs to be adapted to new market conditions. According the Digital Economy and Society Index (DESI), Croatia is lagging behind the other EU member states, being ranked 24th out of 28 EU member states in 2016. Therefore, specialised forms of education and training are needed to acquire new types of skills and competences for functioning in the new digital environment. The development of infrastructure and high-speed broadband Internet services are therefore seen in Croatia as a precondition for the development of a modern economy, as well as for the transition towards a digital society.

Industrial relations are facing big challenges as they consider the impact of digitalisation on the labour market. However, it seems that Croatian social partners have not made discernible progress in formulating more complex and innovative strategies regarding atypical workers. In the new circumstances created by digitalisation, a substantial dialogue concerning cooperative relationships between employers and trade unions is missing.

From the trade unions' point of view, it is crucial to make the effort to keep the labour force as much as possible in the standard types of work and to avoid precarious forms of employment. However, new types of work require different ways of approaching workers, the potential trade union members. The future size of membership in the trade unions will highly depend upon their own ability to transform and the ability of potential new members (frequently atypical workers) to recognise the trade unions' activities as beneficial.

Employers believe that the rigid and inflexible legislative framework represents an obstacle to digitalisation. Therefore, their strategy is to advocate changes in legislation which would open the ground for new and flexible work arrangements that represent a crucial component of the digital transformation. Furthermore, the employers' association should try to be involved in reform proposals in areas related to education (such as an earlier introduction to computer science in elementary school curricula), vocational training and lifelong learning.

1. INDUSTRIAL RELATIONS IN CROATIA AFTER 2012

1.1. Institutional, legal and political framework of industrial relations in Croatia

In the period between the second half of the 1990s and 2009 trade union density in Croatia was stable at around 35%. However, since the beginning of the crisis, unions faced declining membership. According to the results of research conducted in 2014, the trade union density in Croatia was 26%, which represents a shrinking of the membership base by 1/4 in only five years (Bagić, 2015, p.25). The reasons for this trend could be found in the length and depth of the crisis and also in fact that many young people refrain from joining the trade unions (Interview with the TUBFW, 2016).[3]

On the 1st of October 2016 in Croatia there were 183 effective national-level collective agreements and 568 agreements that were effective in the territory of only one county (Interview with the MLPS, 2016). A recently published analysis of CAs in 2014 indicates that some 58% of all agreements have been concluded for an open-ended period (Bagić, 2016, p.110). Furthermore, at the end of 2014 collective agreements regulated the rights of some 53% of workers compared to around 61% in 2009 (ibid.). However, much of this coverage concerns the practice of extending sectoral collective agreements to whole sectors and to bargaining practices in the public sector. Without extension, the coverage would be smaller by 1/3 (Bagić, 2015, p.28). In 2014 there was 100% coverage with CAs in central state administration, while in state-owned enterprises the coverage was 74.7%. Contrary to that, in the private sector the average coverage was only 32.9% (see Table 1) with significant differences between larger privatised companies where the coverage was relatively high and smaller/emerging companies where it was low (Bagić, 2016, p.112). Although sectoral and company agreements are not mutually exclusive, there is a growing trend towards company-level bargaining, while the willingness of employers to conclude sectoral accords is decreasing (Miličević Pezelj, 2013, p.5; EC, 2014b, p.26).

3 The crisis increased spread of the nonstandard work

Table 1. Coverage with collective agreements in Croatia at the end of 2014 according to type of employer

Type of employer	Total number of employees covered with CAs	Total number of employees	Coverage
Administration and public services	262,215	297,098	88.3%
Central state administration	254,706	254,706	100.0%
Local state administration	7,509	42,392	17.7%
Economy	366,495	934,096	39%
State-owned enterprises	105,626	141,469	74.7%
Private employers	260,869	792,627	32.9%
Total	648,456	1,231,194	52.7%

Source: Bagić, 2016

Tripartite social dialogue in Croatia takes place within the Economic and Social Council (ESC) which is an advisory body that consists of representatives from the government, Croatian Employers Association (CEA) and the union confederations. The most important tasks of the ESC concern providing opinions on the legislative proposals in the field of labour, economy and social security, and encouraging peaceful settlements to collective and individual labour disputes. The coordination between social partners within the ESC is supported by the Independent Service for Social Partnership, operating as part of the Ministry of Labour and the Pension System (Butković et al., 2012). The results of the ESC could be considered poor, despite its relatively long tradition. This is due to the inability of the ESC to reach compromises and long-term social agreements (Bagić, 2013, p.33).

The latest agreement on the functioning of the ESC was signed by the social partners and the government in July 2013 (OG 149/09, 61/11, 82/12, 73/13). According to its provisions each social partner is represented by four representatives, while the government has six representatives. Such a composition was brought about by the fact that currently there are four representative trade union confederations (Union of Autonomous Trade Unions of Croatia—UATUC, Independent Trade Unions of Croatia—ITUC, Croatian Workers Trade Union Association—CWTUA and MATICA - Association of Croatian Trade Unions—MACT).

Accordingly, the Croatian Employers Association, as the sole representative of employers' associations, was granted the same number of representatives. In this latest ESC agreement, the government was granted more representatives than each social partner, which previously had not been the case (Focus Group with the Employers' Representatives,

2016). Another important change was that now all regulations must be discussed at the ESC before the government considers them. However, the problem remains that more than 50% of all acts and amendments discussed at the ESC have not been previously included in the annual normative plans of the government's activities. Therefore, social partners often complain about the lack of time to prepare for some topics on the ESC's agenda (Focus Group with the Trade Unions' Representatives, 2016).

In 2014 the Economic and Social Council did not hold its regular monthly meetings for months due to a boycott of its work by the trade unions who claimed that procedures related to the adoption of the new Labour Act were unilateral and unacceptable (Šobota, 2015). However, this boycott was unsuccessful; it did not stop the act from being adopted and it failed to bring changes which would permit greater participation of social partners in the process of formulating new legislation.

The ESC continued to show the same weaknesses as before the crisis. The Council functioned primarily as a forum for consultations and the exchange of information between social partners (Bagić, 2015, p.41). Moreover, agendas of the ESC continued to be overcrowded with an excessive number of topics, from the most basic technical questions to the most important ones. Therefore, it seems that making the agendas of the Council more selective represents the precondition for improving its efficiency. In the future, the most important strategic questions would have to be discussed in the ESC, while other issues should be resolved at the level of working groups or sectoral councils (Focus Group with the Trade Unions' Representatives, 2016).

The agreement on the functioning of the ESC also provides the possibility of organising the Council at a lower than national level, i.e. the county and city level. Although such ESCs have been established in many counties and cities in the last 15 years, the level of their activity is very diverse. The greatest problem lies in the fact that sessions of the local ESCs are frequently not associated with sessions of the local assemblies or with policymaking processes at the national level, which thus makes their conclusions ineffective (Focus Group with the Employers' Representatives, 2016).

The weak performance of the tripartite social dialogue in Croatia is visible in the example of measures to be implemented in the framework of the European Semester. In 2016 the social partners were formally included in this process through a special session of the ESC and the accompanying thematic meetings. However, according to their views, participation was of a consultative nature only. The social partners discussed the measures proposed within the National Reform Programme and the Convergence

Programme but they did not participate in the process of their creation. Due to the short timing, the observations and critical comments of social partners were not considered. (Focus Group with the Trade Unions' Representatives, 2016; Focus Group with the Employers' Representatives, 2016).

The most important legislative change which has affected industrial relations since 2012 concerns the Labour Act. Firstly, in 2013 some minor changes to the Labour Act were made, aimed at finalising harmonisation with the EU acquis. Secondly, in 2014 the new Labour Act was adopted (OG 93/14) which reduced the employment protection legislation index from 2.55 to 2.28 (CNB, 2014, 17). The new Labour Act introduced a number of novelties which increase flexibility in the labour market such as: unequal working hours' schedule, an additional employment contract or the posting of workers. Additionally, the new act relaxed conditions for using temporary agency work and fixed-term work, optimised conditions for part-time work and imposed restrictions on workers' rights during the period of notice and in the case of unlawful dismissal (Focus Group with the Employers' Representatives, 2016). The new Labour Act encountered resistance from both the trade unions and employers. For the employers, changes to the Labour Act were not courageous enough, since they did not bring the desired level of flexibility that would allow more workers to enter the labour market (Butković et al., 2016). For the trade unions, the changes introduced were unnecessary because harmonisation with the EU acquis was completed in the previous period. Additionally, they claimed that the balance between flexibility for employers and protection for workers was disrupted for the benefit of the employers (ibid.).

The Act on Representativeness for Participation in the Tripartite Bodies and Collective Bargaining was adopted in 2012 and it brought significant changes to industrial relations (Rožman, 2016, p.31; EC, 2014b, p.18). Between 2008 and 2012 Croatian social partners unsuccessfully attempted to negotiate representativeness criteria which needed to be prescribed in the Act on Representativeness (Interview with the MLPS, 2016). However, their inability to reach an agreement ultimately resulted in the government adopting the act without the prior approval of the social partners. In 2012 the Act on Representativeness became the regulation of primary importance in industrial relations, replacing the Labour Act in that respect. One of the most important implications of the act, strongly contested by the trade unions, was that it limited the after-effect of collective agreements to a period of three months from their expiry.[4]

4 The 2014 Labour Act (Article 199) relaxed this to a certain degree by adding that in exceptional cases the after-effect could be concluded for a longer time period.

Additionally, the trade unions were also unsatisfied with the unequal manner for determining the representativeness of employer and trade union associations. In 2014 and 2015 further changes were introduced to the Act on Representativeness which sharpened representativeness criteria for professional trade unions and prohibited them from negotiating sectoral collective agreements on their own (OG 93/14, 26/15).

In 2012, the Act on Promotion of Employment was adopted (OG 57/12, 120/12). It extended the circle of people who could benefit from the previously established measure of occupational training without commencing employment. Since 2014 this measure has been implemented in Croatia within the framework of the European Youth Guarantee Scheme (YGS) and it is principally financed from the EU's Social Fund. According to this measure the state pays for the salaries (since 2015 at the approximate level of minimum wage) as well as contributions for employers who train young university graduates under 35 for a period of 12 months. It also applies to young high-school graduates in crafts professions who are trained for a period of 24 months. According to the latest changes to the Act on Promotion of Employment (February 2017) all high-school graduates under 30 will have the opportunity to participate in occupational training. The Labour Act applies to occupational trainees the same as collective agreements, except for provisions which concern material rights.[5] The Act on Promotion of Employment also introduced the possibility of working for vouchers in agriculture, which allows for daily work in that sector.

In 2013 the Ministry of Labour drafted the Act on Causal and Provisional Work which was equivalent to "mini jobs" legislation in Germany. The intention was to regulate causal and provisional work such as aid in the household, which is currently almost entirely performed as part of the informal economy. After some months of negotiation, the Ministry dropped this proposal due to strong opposition from both social partners. The trade unions were afraid that this act could lead to subversion of the established labour standards. The act did not define what constitutes causal or provisional work, so the fear was that numerous jobs currently performed on standard contracts could be transferred to this category (Butković et al., 2016). Employers objected that the proposed system of causal work for vouchers (as in agriculture) was overly complex and that it could apply only to very small number of occupations. Concerning provisional jobs, they opposed the idea that two physical

5 For more details on occupational training, see section 2.3.1. of this book.

persons could engage in work arrangements, arguing that such a practice could produce disruptive effects within a system of registered entrepreneurs (Focus Group with the Employers' Representatives, 2016).

In 2014 the Act on Support in Preservation of the Workplaces (OG 93/14) was adopted. It promotes flexibility in the labour market by offering financial backing to employers in difficult market positions who need to temporarily shorten the working time of their full-time workers. For the time that is shortened, such employers receive from the state budget a proportional amount of the minimal wage which needs to be paid to the workers. Due to the end of the recession and the generally small number of employers who requested financial backing, this act was abolished in February 2017.

1.2. Main actors in industrial relations

The post-2012 period in Croatia was led by Prime Minister Zoran Milanović's social democratic government which governed the country from early 2012 until late 2015. The social partners agree that industrial relations experienced a setback in this period, compared to that under the previous government. It was characterised by frequent unilateralism of the government which sometimes attempted to replace social dialogue with civil dialogue, i.e. to extend it to civil society also (Focus Group with the Trade Unions' Representatives, 2016; Focus Group with the Employers' Representatives, 2016).

The November 2015 general elections brought defeat for the ruling centre-left coalition and the new centre-right coalition was formed in January 2016. However, from the start the new coalition was burdened with internal conflicts that ultimately ended up with the dissolution of Croatian Parliament in July 2016. The early parliamentary elections were held in September 2016, bringing some additional mandates for the main centre-right party HDZ. Therefore, in October 2016 a new centre-right coalition government was formed. The political instability which marked 2016 makes the task of assessing the quality of industrial relations in that latest period difficult. The HDZ led coaltion seemed willing to work closely with the social partners but due to other priorities, industrial relations remained on the margins (ibid.). The current government underlined under basic principles in its 2016–2020 programme the willingness to work in coordination and close partnership with social partners (GRC, 2016a).

Industrial relations in Croatia are characterised at all levels by the fragmentation of the trade unions' scene and the unity of employers. In 2015 there were more than 600 registered trade unions out of which

some 150 were associated with four representative trade union confederations (Bagić, 2015, p.26). In 2013, four representative trade union confederations were associated with 365,412 individual members (Šeperić, 2016, p.15). All confederations compete for members since none of them is specialised in particular sectors of the economy or professions (Focus Group with the Trade Unions' Representatives, 2016). Due to fragmentation, trade unions sometimes avoid focusing on building direct relations with employers. Instead, they focus on the state searching for the legislative solutions to issues that normally should be addressed at the bipartite level (Bagić, 2010, p.210). An additional problem is that collective agreements at all levels are negotiated with the trade unions and not with trade union confederations, a practice which reinforces the fragmentation of the union movement (Focus Group with the Trade Unions' Representatives, 2016). Fragmentation weakens the trade unions because it complicates the process of creating unitary union positions (Interview with the MLPS, 2016).

On the side of employers, the Croatian Employers' Association (CEA) assembles more than 5,000 companies that employ more than 50% of workers in the private sector, or close to 400,000 workers. This establishes CEA as the only relevant national-level social partner on the side of employers (Focus Group with the Employers' Representatives, 2016). However, CEA's internal structure does not always correspond with the structure of union organisations. It is divided into 30 branches, some of which were created to cater to interests of particular groups of employers, which lowers its capacity to participate in bilateral and trilateral agreements at the level of specific sectors (Bagić, 2013). Relatively underdeveloped sectoral collective bargaining further weakens the organisation. Some companies, especially smaller ones, do not see the benefits from becoming members of the organisation, despite the widespread practice of extending sectoral collective agreements (Franičević, 2008).

Croatia is a fairly centralised state and most decisions concerning economic and social policy are made at the national level (Butković et al., 2012). However, developing high-quality policies in cooperation with social partners is burdensome due to the lack of traditions in that respect (Bagić, 2013, p.30). The crisis only worsened the chances for making balanced policies because the government frequently needed to make quick decisions and it was unable to implement proper consultations with the social partners (Butković et al., 2012). Since 2012 this situation has further deteriorated because, in that period, government faced with the problem of budget deficit started reducing rights of workers in the public sector where industrial relations are more developed. Therefore,

from 2012 onwards, Croatia experienced frequent confrontations between the government in its capacity as employer in the public sector and the public-sector trade unions (Focus Group with the Trade Unions' Representatives, 2016).

The setback in social dialogue after overcoming the initial shock of the crisis caused a shift in the focus of the trade unions from traditional activities to political and protest-oriented actions. This happened in Croatia as it did in many other European countries (Butković et al., 2012; Greskovits, 2015; Kahancová, 2015). An additional side-effect of the weak social dialogue was more cooperation and unity between the trade unions compared to the pre-crisis period (Focus Group with the Trade Unions' Representatives, 2016).

In 2014, on two separate occasions, the trade unions used the instruments of direct democracy to veto controversial government reform proposals that were not prepared in consultation with the social partners. On both occasions trade unions launched the national-level people's initiatives which, according to the Croatian constitution and the Act on Referendum, could be started by collecting signatures from at least 10% of voters (OG 85/10).

The first initiative addressed the issue of outsourcing auxiliary activities in the public sector. In May 2014, the government decided to implement outsourcing of all auxiliary services in the public sector (except in healthcare) in order to reduce public spending and increase efficiency. If implemented, some 25,000 workers would be transferred from the relative safety of the public sector to the insecurity of the private sector. Seventeen trade unions from the public sector (including those in healthcare) with some 125,000 members were quick to protest against this decision. In June 2014, they launched the people's initiative that would ban outsourcing in the public sector by means of a special act (MACT, 2014).

The second people's initiative concerned the government's decision to let the motorways, which are public property, to a private partner under concession for 40 years. The concession was to be granted because the roads were built with the help of loans that started to overburden the state budget. Opposing this decision in October 2014, the peoples' initiative was launched by two trade unions in road transport, seven civil society organisations, which are among most active in the country, as well as five trade union confederations. The organisers intended to prohibit the planned concession by means of amendments to the Act on Road Transport, arguing that the concession scheme would decrease the quality and make the motorways more expensive (Vidov, 2014).

The outcomes of both people's initiatives were very similar. They both managed to collect the required number of signatures, which demonstrated the strong organisational capacities of the Croatian trade unions. On both occasions the Ministry of Public Administration took several months to validate the accuracy of the signatures collected. During this time, despite protests, the government continued to work on its proposals. Furthermore, Croatian Parliament sent inquiries to the Constitutional Court asking if the proposed questions were in compliance with the constitution. Finally, in both instances the government abandoned its proposals before the expected decision of the court. This proved to be premature because the court declared direct voting on the outsourcing and monetisation as unconstitutional (CCRC, 2015a; CCRC, 2015b).

2. ECONOMIC RECOVERY AND CURRENT TRENDS IN SOCIAL DIALOGUE IN CROATIA

2.1. Economic and social indicators since 2012

When analysing the economic and social context of industrial relations, it should be underlined that Croatia was strongly hit by the crisis after 2008. After six years of prolonged recession, Croatia's economy entered the process of recovery in 2015, when the GDP expanded modestly and accelerated in 2016. However, social recovery is still rather weak (Table 2).

From relatively stable figures in the pre-crisis period (which was based on credit-driven consumption and an unsustainable investment boom), the GDP annual growth rates contracted significantly (-7.4% in 2009, Eurostat, 2017i) and the economy continued recording negative trends until the end of 2014 (-0.5%). Between 2008 and 2014, the GDP shrunk by more than 12% in real terms (EC, 2016a). Finally, positive trends started in 2015 and the Croatian economy is currently experiencing slow but sustained recovery. Namely, the GDP expanded by 1.6% in 2015, driven by a combination of internal demand and expansion of exports. In 2016 the GDP is recorded growth of 2.9%, due to a rebound in consumption, investment growth and tourism. Continued 3.2% growth is expected also in 2017 thanks to the tax reform implemented in the first half of the year (EC, 2017a, p. 80; GRC, 2017, p.6).

In 2015, the index of Croatia's GDP per capita in PPS was 58 (EU-28 = 100), as compared to 63 in 2008 when it was at its highest level (Eurostat, 2017c).

According to Eurostat the level of inflation in Croatia has been above the EU average since the pre-crisis period. It slowed down in 2013 and the decreasing trend continued in 2015 (-0.3%), when Croatia registered a mild contraction of price levels. The core inflation is in 2016 low (-0.6%), when modest decrease of prices was recorded. According to forecasts, the inflation will in 2017 be modest (EC, 2017a).

The level of foreign direct investment (FDI) inflow to Croatia is moderate due to weaknesses in the business environment of the country. After a strong decrease during the recession, particularly in the financial services sector and in retail, the FDI inflow increased to some extent in 2014 (EC, 2016a, p.60).[6]

---

6 The Croatian National Bank data show that foreign investments decreased again in 2015 (reaching the lowest level since 1995 of 187.3 million Euro) while in the first three quarters of 2016 it increased to 1.23 billion Euro. See: https://www.hnb.hr/documents/20182/34c0adb0-4e11-4bde-8cb0-ee044e459193

Croatian exports contracted significantly during the crisis and the first signs of recovery were visible in 2013. In 2015 the exports of goods (predominantly manufacturing products) and services grew by 10% as compared with the previous year, benefiting from the EU single market. The growth of trade in services mostly resulted from tourism. The most important export destinations are EU countries, particularly Italy, Germany and Slovenia as well as the countries of CEFTA (Central European Free Trade Agreement) which remain the traditional market for Croatian products (particularly Bosnia and Herzegovina). Imports to Croatia recovered in the same year and continued to grow due to the strong demand of the Croatian market. In the period 2012–2016 the index of exports' growth is 115.6, while in the case of imports, the index is slightly lower (110.5). Croatia is recording a trade deficit and the coverage of import by exports was 62.4% in 2016 (CBS, First Release, 2016a).

In the period before the crisis the general government debt was well below the allowed margin of 60% envisaged by the Stability and Growth Pact, but after the crisis it followed a trend of high growth. The budget deficit increased in the period of crisis as well. Due to the excessive budget deficit (5.4% of GDP in 2014) and high public debt (86.6% of GDP in the same year), Croatia is subject to the Excessive Deficit Procedure since 2014 and is under intensive monitoring within the framework of the procedure for macroeconomic imbalances (MIP) within the European Semester. The European Commission issued four sets of recommendations for Croatia on an annual basis (from 2014 to 2017) which were directed towards fiscal consolidation, strengthening the budget strategy, employment and other relevant policy issues. Thanks to public finances consolidation and other reform efforts, the general government balance was reduced to -1.8% of GDP in 2016. The public debt has been stabilised and it decreased to 84.1% in 2016 and (EC, 2017a). Due to these positive achievements the European Commission in 2017 proposed for Croatia to exit the Excessive Deficit Procedure.

Negative economic trends during and after the crisis resulted in unfavourable developments in the labour market which has not recovered yet. The employment rate grew slightly according to Eurostat (2017b) in the period before the crisis. It recorded continuous negative trends after 2009 (64.2%), reaching a bottom level of 57.2% in 2013, while in 2014 a slight recovery began (59.2%). The EC scoreboard for the key employment and social indicators places Croatia together with Greece, Cyprus, Portugal, Spain and Italy within a group of countries facing substantial social challenges (EC, 2016b). In 2015, with the rate of 60.5% of the population aged 20–64, Croatia is, together with Italy, facing one of the lowest employment rates in the EU (EU-28 the average in the same year was 70.1%).

The unemployment rate is still very high in Croatia, especially for youth and the low-skilled labour force. In 2015 (16.3% of active population) the unemployment rate was almost double that of the EU average (9.4%) and the country was positioned below all EU members, except Greece and Spain. Besides, Croatia is among the EU countries with the highest youth unemployment (ages 15-24). It has been rising since 2008 (23.7%) and reached the highest level of 50% in 2013 (one half were long-term unemployed), while positive signs became visible in 2014 (45.5%). This was the result of various measures implemented to address youth unemployment, some of which are part of the Youth Guarantee Implementation Plan (see Butković et al., 2016, p.20). Long-term unemployment rates are still about twice as high as the EU average.

Regarding the general unemployment rate and youth unemployment, the scoreboard of key employment and social indicators positions Croatia among the group of EU members (Cyprus and Spain) which are weak, but improving (EC, 2016b). However, according to the NEET rate, Croatia is positioned in a group of EU members which are in a critical situation (together with Bulgaria, Italy and Romania). Thus, the scoreboard mentioned serves to identify areas in which policy response is most needed.

More responsive dynamics of wages and flexible contracts have contributed to labour market adjustment, but high unemployment and low activity rates are burdening the economy's potential. The 2013 and 2014 labour market reforms have significantly reduced the gap with other EU countries in terms of employment protection legislation, with a positive impact on employment growth, but they have also led to a significant increase in the use of temporary contracts. Over recent years, wages have moderated in most sectors except the public sector. The unit labour costs decreased in the recession but started recovering in 2016. (EC, 2016a, p.3). The minimum wage recorded fluctuation in the recession period with the decrease in 2012 and 2013 and the recovery in 2014 and 2015 was to the gross amount level of 395.61 Euro (Eurostat, 2017g). The average gross wage in Croatia in 2015 was 1,074 Euro (CBS, 2016b, p.174).

Regarding main poverty indicators, namely at-risk-of-poverty rate and inequality, the scoreboard of key employment and social indicators (EC, 2016b) positions Croatia among the group of EU members which are good performing, but there is a need to monitor them according. The at-risk-of poverty rate, which represents a percentage of persons with the equalised total disposable income below the at-risk-of-poverty threshold, was in 2015 higher in Croatia (20.0%) than the EU-28 average (17.3%, CBS, 2016c).

Table 2: Economic Indicators for Croatia and EU-28

Indicators	2009	...	2012	2013	2014	2015	2016	2017 (p)	2018 (p)		2015 EU-28	2016 EU-28
Real GDP growth rate (% change previous year)[1, 2]	-7.4		-2.2	-1.1	-0.5	1.6	2.8 (p)	3.1	2.5		2.2	1.9 (p)
Inflation rate (average annual)[1, 3]	2.2		3.4	2.3	0.2	-0.3	-0.6	1.7	1.6		0.0	0.3
Net FDI flows (% of GDP)[4]	-2.9		-2.8	-1.9	-1.8	-0.5	/	/	/		/	/
Gross capital formation growth rate (% change previous year)[1, 4]	-14.4		-3.3	1.4	-2.8	1.6	4.2 (p)	5.2 (p)	5.8		3.6	2.3 (p)
Export of goods and services - volume dynamics [1, 5]	-14.1		-0.1	3.1	7.6	10.0	4.9 (p)	4.7	4.3		6.4	3.0 (p)
Import of goods and services - volume dynamics [1, 5]	-20.4		-3.0	3.1	4.5	9.4	6.6 (p)	4.6	5.0		6.2	3.6 (p)
Foreign trade balance (as a % of GDP)[1, 6]	-16.6		-14.3	-15.1	-14.8	-15.2	-15.2 (p)	-16.4	-17.2		2.0	2.1 (p)
Budget balance – General government deficit[1, 7]	-6.0		-5.3	-5.3	-5.4	-3.3	-1.8 (p)	-2.1	-1.8		-2.4	-1.9 (p)
General government debt as a % of GDP[1, 6]	35.7		70.7	82.2	86.6	86.7	84.1 (p)	83.0	81.3		86.5	85.1 (p)
Total employment growth (annual % of change)[1, 5, 6]	-1.8		-3.5	-2.7	2.7	1.5	1.9 (p)	2.1	1.6		1.2	1.3 (p)
Employment rate of the total population[8]	64.2		58.1	57.2	59.2	60.5	/	/	/		70.1	/
Unemployment rate (as % of active population)[1, 5, 6]	9.1		16.0	17.3	17.3	16.3	12.8 (p)	10.8	9.3		9.4	8.5 (p)
Unit labour costs (growth rate)[1, 5, 6]	6.6		-1.3	-2.3	-2.4	-0.5	0.9 (p)	1.4	1.5		0.3	1.1 (p)
Dynamics of wages - minimum wage (*)[9]	373,46		373,36	372,35	395,67	395,61	/	/	/		/	/
Dynamics of wages - aaverage wage (*)[10]	1,028		1,050	1,058	1,060	1,074	/	/	/		1,441	/
Poverty rate – people at risk of poverty or social exclusion[11]	/		32.6	29.9	29.3	29.1	/	/	/		23.7	/
Gini coefficient of equalised disposable income[12]	/		30.9	30.9	30.2	30.6	/	/	/		31.0	/

NOTE: In EUR (*); not available (/); prognosis (p) SOURCES:

1 European Commission. European Economic Forecast Winter 2017. European Economy 48/2017.
2 Eurostat. 2017. Real GDP growth rate – volume. Percentage change on previous year. February 2017.
3 Eurostat. HICP – inflation rate, Annual average rate of change (%). February 2017.
4 European Commission. Country Report Croatia 2017. February 2017.
5 European Commission. European Economic Forecast Autumn 2016. European Economy 38/2016. February 2017.
6 European Commission. European Economic Forecast Winter 2013. European Economy 1/2013. February 2017.
7 Eurostat. 2017. General government deficit (-) and surplus (+) – annual data. February 2017.
8 Eurostat. Employment rate of the total population, men and women, 20–64. February 2017.
9 Eurostat. Minimum wages, EUR month. February 2017.
10 Croatian Bureau of Statistics. Statistical Yearbook 2016. Average monthly gross earnings. February 2017. Eurostat. Annual net earnings. February 2017.
11 Eurostat. People at risk of poverty or social exclusion by age and sex. February 2017.
12 Eurostat. Gini coefficient of equalised disposable income (number) – EU-SILC survey. February 2017.

On the other hand, according to the Eurostat data on the indicator of people at risk of poverty or social exclusion (which refers to persons who are at risk of poverty, severely deprived, or living in a household with low work intensity) in 2015 there were 29.1% of persons in that position in Croatia which is higher proportion than in the EU-28 the same year (23.7%, CBS, 2016c; Eurostat, 2017h). Another relevant indicator of poverty is the Gini coefficient, which is a measure of income inequality distribution. In 2015 this indicator was 30.6% for Croatia, which was very close to the EU-28 average of 31% (Eurostat, 2017e).

2.2. Social dialogue and collective bargaining in Croatia

2.2.1. Inter-sectoral level

In Croatia, there are no national-level collective agreements. At the inter-sectoral level, there are two cross-sector collective agreements, namely the 'General Collective Agreement for Employees in Public Services' (OG 141/12, 150/13) and the 'Collective Agreement for the Civil Servants and Civil Service Employees' (OG 104/13). The General Collective Agreement for Employees in Public Services concerns some 185,000 workers or around 22% of the total number of employees. The agreement was negotiated in late 2012 for a period of four years. It expired in mid-December 2016, but according to provisions of the Act on Representativeness it stayed valid until mid-March 2017. Then by means of signing one 'temporary agreement' its provisions were extended until August 2017. The Collective agreement for the Civil Servants and Civil Service Employees

concerns around 51,000 civil servants and support staff, including police officers as employees of the Ministry of the Interior. It was negotiated in August 2013 for a period of three years and in mid-2016 it was extended until August 2017.

Back in late 2012 the adoption of the General Collective Agreement for Employees in Public Services came after the government's termination of its predecessor, following unsuccessful negotiations on revocation of the Christmas bonuses, vacation allowances and anniversary bonuses for 2012 and 2013. The government argued that these revocations were necessary due to crisis in the public finances (Butković et al., 2012). The currently valid general agreement, unlike its predecessor, does not oblige the government to pay these bonuses. It indicates that these issuers will be negotiated by the social partners on a yearly basis during the process of adopting the state budget (Interview with the MLPS, 2016). Furthermore, the 2013 annexes to the General Agreement for Employees in Public Services and Collective Agreement for the Civil Servants and Civil Service Employees, set a temporal reduction for certain bonuses stipulated in these agreements (Bagić, 2016, p.121).

However, in the post-2012 period, the existence of these agreements more favourable to the government proved to be insufficient for preventing payment of the contested bonuses because they were also guaranteed by the sectoral accords. Therefore, from 2013 to 2015 the government adopted several acts which deprived employees of material rights (such as Christmas bonus, vocational allowances, etc.) guaranteed in collective agreements. The trade unions in 2014 requested an assessment of the constitutionality of these acts. Still, contrary to what they hoped for, the court ruled that such interventions are not unconstitutional, when used for a limited duration (Šeperić, 2016, p.5). The acts on the withholding of rights were all adopted for a fixed time period and, at the time of writing this text, they are no longer in force (Interview with the MLPS, 2016).

In Croatia, all issues covered by collective agreements could be addressed by agreements at all levels (cross-sector, sector or company-level). Additionally, cross-sectoral and sectoral accords tend to be very similar to some company-level agreements, while all of them often contain provisions that are mere repetitions of the Labour Act (Rebac, 2010). Finally, as a rule, collective agreements in Croatia rarely influence the basic wages of workers and their developments, which is opposite to the situation in most EU15 countries (Focus Group with the Trade Unions' Representatives, 2016).

In February 2013, all public sector gross wages were reduced by 3% due to the impact of the crisis. This was done through a linear decrease of

coefficients for all employees in public administration and public services which were not set by collective agreements (Šeperić, 2014, p.4). Initially the public-sector trade unions rejected this measure but after several months, most of them accepted it and signed the agreement on wages in the public sector for a 5-year period. The provisions of this agreement indicate that the government is obliged to open negotiations on increasing coefficients when the GDP increases for three consecutive quarters and the budget deficit falls below 3% (ibid.).

A similar agreement was previously signed in 2009 between the public-sector trade unions and the government. Back then, in circumstances of deep recession, the trade unions agreed to freeze provisions of the pre-crisis agreement at a 6% increase of the wage base in public administration and public services. The government, for its part, assumed the obligation to allow a 6% increase after two consecutive quarters in which the average GDP grew more than 2%. These conditions materialised in mid-2015 and soon afterwards the government and the trade unions started negotiations. Unfortunately, these negotiations did not produce tangible results; this could partly be explained by the political instability that was present in Croatia at that time (Focus Group with the Trade Unions' Representatives, 2016).

After the formation of the new government in November 2016, social partners created a working group aimed at searching for solutions on how to implement the pre-crisis agreement on a 6% increase of the wage base for public administration and public services. In December 2016, the government and trade unions of public administration workers agreed that during the course of 2017 the wage base of civil servants and civil service employees would be increased by 6%; namely 2% in January, an additional 2% in August, and the final 2% in November. In January 2017, the wage base of public service workers was also increased by 2%, despite the fact that the government failed to reach an agreement with the public services trade unions who demanded some additional material rights. This was done because, according to Croatian laws, the single employer (in this case the state) is not allowed to have different wage bases for its workers (IURHEE, 2016).

2.2.2. Sectoral level and enterprise level

There are currently seven sectoral social councils established in Croatia out of some 25 which need to be established in total. Five of these councils are bipartite and two are tripartite. Sectoral social councils monitor developments in the sector and promotes consultations between social partners on various relevant topics. Most recently, in November 2016,

the Council for Food Industry and Agriculture was established between the Trade Union of the Employed in Agriculture, Food, Tobacco and Water Industries of Croatia (PPDIV) and the Croatian Employers Association – Food Industry and Employers Association (Šeperić, 2017).

Most collective agreements in Croatia represent single-employer (in-house) agreements. However, most workers are not covered by such agreements, but are protected by sectoral ones. This could partly be explained by the fact that there is a tradition of extending sectoral agreements; although it is not a rule that every sectoral agreement gets extended (Butković et al., 2012). Sectoral agreements in Croatia are concluded in sectors where there is prevailing interest on the part of employers to conclude them. In other words, they are not concluded in sectors where there are significant differences between various companies concerning work-related standards (Focus Group with the Trade Unions' Representatives, 2016).

According to data from the Ministry of Labour and the Pension System on the 1st of October 2016, in the public sector there were five sectoral collective agreements which covered welfare services, primary and secondary education, cultural institutions financed from the state budget as well as health and the health insurance sector. In the private sector, on the 1st of October 2016 there were five valid sectoral agreements covering construction, catering and tourism, travel agencies, seafarers on board ships in the international shipping trade and private healthcare.

A significant drop in coverage with sectoral collective agreements happened in 2013 when the Croatian Employers' Association cancelled the accord for the commercial sector, which had been extended. Consequently, in 2014 the coverage under collective agreements in that sector dropped from 100% to only 8.5%. The employers argued that the cancellation of the sectoral agreement was necessary due to the crisis which changed conditions in the market, but that argumentation was strongly contested by the trade unions (Butković et al., 2016, p. 75). For them there were no objective crisis-related reasons for cancellations of the sectoral agreement. Instead, they saw the reason for the cancellation of economic benefits because employers no longer had to pay a seniority surplus on the salaries of their workers or to cover their transportation costs. Consequently, since 2013 the retail and wholesale sector has experienced comparatively greater wage reductions than other sectors of the Croatian economy (Interview with the CTUC, 2016). Negotiations concerning the new sectoral agreement started in mid-2013, but so far they have not been concluded.

The coverage with collective agreements was further reduced in January 2015. At that time, as prescribed by the new Labour Act, all extensions of sectoral agreements became invalid, thus forcing the trade unions to engage in renegotiations (Interview with the MLPS, 2016). At the time of writing this text, the CA for construction and the CA for catering and tourism were extended to all companies operating in these sectors at the decision of the minister (Focus Group with the Employers' Representatives, 2016).

During August 2015, an addendum to the CA for health care and health insurance (OG 143/13 and 96/15) was signed which introduced additions to salaries for special work conditions. Essentially this represented compensation for the 4–10% additions for years of service that were previously removed from the general collective agreement. The trade unions from the science and education sector reacted to this development by asking for the same kind of compensation but the government refused. Therefore, in September 2015, employees in science and education went on strike which lasted for several days, but ultimately failed to bring about the desired results. Critics of the strike underlined that its timing was problematic since it was held in the midst of the election campaign for the new convocation of Croatian Parliament (IURHEE, 2016). The reasons for the privileged treatment of the health sector, compared to science and education, might be found in fact that the health sector in Croatia suffers from severe staff shortages. The country needs some 3,000 additional doctors plus 12,000 nurses and the situation has only worsened since accession to the EU (Butković et al., 2016).

Currently, sectoral agreements do not exist in most sectors of the Croatian economy such as agriculture, fisheries, the food industry, energy, the chemical and pharmaceutical industry, the metal industry, the information and communication industry or the finance and insurance business. In these sectors, as in some additional ones, work-related issues are settled only through single-employer agreements (Interview with the MLPS, 2016).

Concerning the single-employer agreements, the examples of the banking sector and the oil industry should be mentioned. In the banking sector, regulation of work-related issues through single-employer agreements is considered very effective. In this way, the Trade Union of Banking and Finance Workers managed to cover almost the entire banking sector of the country. However, since 2012, the level of rights guaranteed in these agreements has fallen due to the crisis which negatively affected earnings of the banks and demand for loans among the general population. Furthermore, trade union membership in the sector has

continued to fall and is now 10–15% less than before the crisis. The main reason for this is the widespread practice of outsourcing all auxiliary services in the sector as well as digitalisation, which caused a reduction in workers (Interview with the TUBFW, 2016). More than 90% of the Croatian banking sector consists of banks which are the daughters of the larger European banks. Despite this, the quality of social dialogue as well as material and other rights of workers in Croatian banks often do not correspond with conditions in their foreign counterparts. Still, after Croatia's EU accession in 2013 the situation somewhat improved, because through the European Works Council the Croatian trade unions obtained a legitimate mechanism for requiring information on working conditions in the founding companies in Western Europe (ibid.).

INA-Oil Industry Ltd. is the leading company in the Croatian oil business. It is a stock company whose biggest shareholders are the Hungarian MOL Group and the Croatian government. The agreement between the European Works Council and the MOL Group prescribes that work-related issues will be equally arranged by all members of the MOL Group. However, this does not apply to INA because the MOL Group has less than 51% of the shares (Interview with the TUOIC, 2016). After the crisis struck the practice of outsourcing auxiliary services from INA increased. This had negative implications for the rights of outsourced workers and the Trade Union of Oil Industry of Croatia (TUOIC) decided to address this issue. In 2013 TUOIC together with the Autonomous Trade Unon in Power Industry, Chemistry and Non-metal Industry of Croatia and the management of INA agreed to include the so called 'social clause' in the INA CA which secured financial compensation for the outsourced workers. Further improvements happened in 2016 when the INA CA was concluded for an open-ended period explicitly obliging the social partners to negotiate the 'social clause' in all cases of outsourcing (ibid.).

2.3. The impact of crisis on selected areas-positions of the social partners

2.3.1. Youth unemployment

The economic and consequent job crisis had adverse effects on Croatian youth. According to Eurostat data, the youth unemployment rate measured as a percentage of the active population under the age of 25 amounted to 31.1% in 2016. This is fourth largest youth unemployment rate in the EU-28 after Italy (37.8%), Spain (44.4%) and Greece (47.8%). The EU-28 average was 18.7% in 2016. The NEET (not in employment, education or training) rate (15–24 years of age) in 2016 was the highest

in Italy (19.9%), Bulgaria (18.2%) and Croatia (16.9%), while in the EU-28 it amounted to 11.5%. The long-term unemployment rate (one year or longer) for young people (percantage of active population aged 15–24) in Croatia in 2016 was 12.5%, and 5.4% at EU-28 level.

Table 3. Statistical indicators on youth unemployment in Croatia and EU-28

Category	YEAR									
	2012		2013		2014		2015		2016*	
	HR	EU-28	HR	EU-28	HR	EU-28	HR	EU-28	HR	EU-28
Youth unemployment rate, for population under 25 (% of active population)	42.1	23.3	50	23.7	45.5	22.2	43	20.3	31.1	18.7
NEET rate for population aged 15–24 (% of population)	16.6	13.2	19.6	13	19.3	12.5	18.5	12	16.9	11.5
Youth long-term unemployment rate (12 months or longer), for population aged 15–24 (% of active population)	23.2	7.54	25.4	8.05	22.7	7.9	20.2	6.61	12.5	5.4

Source: EC European Semester Thematic Factsheet: Youth employment (2016); Eurostat (*)

The high share of long-term unemployed young people (particularly those less educated) and the high share of young population with no work experience constitute two major problems of the Croatian labour market related to the youth. In line with the commission's recommendations, it is also important to reach the NEET group, especially its inactive part and design-specific measures. In this regard, Croatia is developing a so-called NEET tracking system, i.e. a system of information exchange between all relevant institutions registering young people who either drop out of the education system or are outside the labour market. Considering the heterogeneity of this group, the system will enable detection of specific subgroups (related to age, education, and geographical representation). Based on the system analysis, tailor-made measures

will be created for each group under the NEET category of young people (Matić, 2016).[7]

From all active labour market policies (ALMP), the most popular measure in Croatia is occupational training. Even though the evaluation of ALMP measures in Croatia in the 2010–2013 period indicated these were quite effective and training beneficiaries were satisfied with the programme (CES, 2016), the most common criticism of these measures relates to the low amount of financial compensation, the programme's target group and weak employment prospects (OWID, 2013; Franić and Williams, 2015).

It should be mentioned that the total number of users of the measure of occupational training increased sharply from 9,583 in 2012 to 32,494 in 2015 (Butković et al., 2016). However, from its initiation, the measure was opposed by the trade unions who claimed that it undermines the traditional system of apprenticeships and endangers the established price of labour. Additional criticism was targeted at the fact that in 2015, some 50% of all new ALMP participants were those participating in this measure (ibid.). This represents a problem because occupational training applies mostly to university graduates who generally have a better chance of finding a job than less educated individuals (Levačić, 2015).

The position of the trade unions is that occupational training topples labour costs without reducing unemployment (Botrić, 2016). The current institutes aimed at unemployed youth are said to demolish the role of classical apprenticeships. Furthermore, for the unions, professional practice should be introduced during education. Croatia is a small market; therefore, for the unions, the occupational training measure is producing anomalies caused by the large cheap labour force and substantial financial resources from both the national and EU level that were spent on it (Focus Group with the Trade Unions' Representatives, 2016).

The majority of employers support the occupational training measure. As the main benefits resulting from this measure, they indicate the increase in the labour force and the opportunity to train potential employees (therefore lowering the chance of employing the 'wrong person'). In addition, many employers (micro enterprises mostly) find ALMP measures generally interesting because of financial benefits in the form

---

7 Presentation of Dubravka Matić from the Ministry of Labour and the Pension System at the round-table 'The European dimension of the employment policy in Croatia—how to decrease youth unemployment?' held in Osijek on the 28th of October 2016 within the IRMO project POLO-Cro28. See: http://polocro28.irmo.hr/odrzan-okrugli-stol-europska-dimenzija-politike-zaposljavanja-hrvatskoj-smanjiti-nezaposlenost-mladih-okviru-jean-monnet-projekta-potporu-institucijama-polo-cr-2/

of a direct financial subsidy or social contributions waiver (Botrić, 2016; CES, 2016). Considering the problem of youth unemployment, employers stress the importance of ensuring proper conditions for the smoother introduction of students to their business processes via volunteering programmes and internships. Here, the main problem stems from the lack of cooperation between the education system and businesses, notably the lack of professional practice for students during their education (Novaković, 2015).

In early March 2017, the Croatian government adopted a new set of ALMP measures. It consists of nine measures which incorporate in a clear and comprehensive way the previous set of 41 ALMP measures. It could be expected that some measures, like the public works or support for self-employment, will be well accepted due to an increase in state support. Still, occupational training is likely to remain the most popular ALMP measure, because it remains the most redeeming for employers. The number of occupational trainees could increase even further since the measure has now been extended to most high-school graduates (MLPS, 2017). Employers have realised that the education system does not provide young people with specific skills and knowledge, and thus CEA launched a student practice project in its member companies, which has been running for three years. In addition, in cooperation with academia and based on the best international practices, the CEA is currently designing professional training for young people. Business guides for students and young people will be developed, while potential mentors from participating companies will be additionally trained. The envisaged duration of the training is a minimum of 6 weeks. The final goal of this project is to initiate the curriculum changes in order to make professional practice mandatory (Focus Group with the Employers' Representatives, 2016).

Related to education and according to some expert views, social partners should aim to establish a national council, specifically dealing with education and training. A designated working group within the National Social and Economic Council could fit this purpose if its work was reinforced by more high-profile experts from across the social partner divide. Leading academic and civil society experts could also be included on an ad hoc basis. Associated membership could be granted to other important stakeholders, such as the Chamber of Commerce and the Chamber of Trades and Crafts. Two conditions need to be met to make social dialogue in education meaningful and effective. Firstly, this working group/council needs to deliver concrete outputs, such as elements of legislation, proposals for curricula, standards of delivery, etc. Broad

declarations and conclusions, such as those that are produced by the Economic and Social Council, are not enough. Secondly, politicians need to actively participate in meetings of this body and show a commitment to making use of its outputs in policymaking. Furthermore, a clear delineation needs to be made between tasks of this body and broader forums such as the National Council for Human Potential Development, for which it is hardly feasible to develop social dialogue due to number of reasons, primarily its heterogeneity and size (Interview with the Croatian Youth Network, 2017).

BOX 1: Nonstandard work in Croatia

Since the outbreak of the crisis, Croatia has recorded a strong increase in nonstandard work and employment. The most widespread form of non-standard employment in Croatia is fixed-term work (20.3% in 2015). In 2015, more than 95% of all new employment in the country occurred through fixed-term work which overshadowed all other forms of nonstandard employment. Furthermore, some categories of workers (such as youth) were disproportionally affected by the increase in fixed-term employment. Part-time employment is still marginally applied, but since 2008 its utilisation has increased in some sectors, such as the retail sector and construction.

Temporary agency work in Croatia is, on average, less frequent than in most other EU member states. It is mostly present in the food industry and in telecommunications. This type of work is also concentrated in low-skills jobs, while the proportion in high-skills jobs is marginal. The contracts of agency workers are almost exclusively fixed-term, which makes them highly precarious. The average duration of a temporary agency contract is 11 months, but this is only an average figure and variations in the duration of contracts are significant. The reason for the low spread of agency work could be the relative scarcity of foreign investment in production facilities, which usually generates this kind of employment. However, since the outbreak of the crisis, agency work has found itself in an increasing pattern, like most other forms of nonstandard employment.

The number of self-employed accounts decreased by about one third in the post-2011 period. This was caused by the length of the

crisis, which forced many such workers into bankruptcy due to illiquidity, which increased with the crisis and represents a systemic problem in the Croatian economy. Bogus self-employment is difficult to detect in the Croatian labour market, but in all likelihood, it is present in some sectors such as construction and the metal industry. Student work is a special form of work which, in Croatia, represents work outside the employment relationship. Since the outbreak of the crisis, the presence of such work has increased in the retail sector and has had negative repercussions on the prospects of employed workers.

Source: Butković et al., 2016

2.3.2. Pension reforme

A multi-pillar design was introduced to Croatia's pension system in 1998. The first pillar of solidarity between generations and the second pillar of individual capitalised savings for employees are mandatory (the second pillar is set as mandatory for employees under the age of 40), while the third pillar of savings for old age is designated as voluntary (Butković et. al., 2012). There were numerous interventions in the pension system between 2001 and 2007 and also a number of ad hoc interventions during the course of the recent financial crisis. Still, the pension system is not fiscally and socially sustainable in the long run and therefore its reform remains an unfinished agenda (World Bank, 2016). Due to the demographic trends of an aging population and longer lifespan, there is an unfavourable ratio of retirees to those who pay contributions (amounting to 1:1.15 in 2014). The average number of years spent at work is only 30. In addition, according to the 2016 data, less than half are old-age pension users (45%), and the rest are family pension holders (20%), early retirement pension holders (15%), disability pension holders (12%) as well as holders of a superannuation translated from disability (8%), which are not completely covered by the contributions (CPII, 2016, p.21). Finally, Croatia has the lowest relative pension in the EU, which currently amounts to 38% of the average salary (ibid. GRC, 2016b).

In 2016 the government established the following key reform measures aimed at improving the sustainability of the pension system: (i) encouraging a longer working life; (ii) improving the pensionable service system with an increased duration of working life; (iii) ensuring the consistency of criteria related to the definition of disability/invalidity. In particular,

a longer working life implies greater penalisation of early retirement, a speeding up of the equalisation of the minimum age required for early retirement and old-age retirement for men and women, as well as new conditions for the old-age retirement of long-time insured persons (61 years of age and 41 years of pensionable service with effective duration). The pensionable service system with an increased duration of working life is under audit assessment by the Croatian Institute for Health Protection and Safety at Work, after which measures will be taken to improve the efficiency of that system. Finally, measures will be taken to achieve uniformity of criteria for determining the disability or invalidity of beneficiaries (GRC, 2016b, pp. 40–41; Ban Pavlović and Fries-Tersch, 2016, pp.16).

The Healthcare Protection Act provides the legal basis for the work of the Croatian Institute for Health and Safety Protection at Work. In particular,

All proposed measures of the new pension system reform were opposed by the ITUC and the UATUC. These union confederations stressed that speeding up the equalisation of old-age retirement for men and women is unacceptable due to the still present discrimination against women in the Croatian labour market and limited opportunities for balanced professional and private lives given the lack of necessary services, such as child care. Moreover, considering that the lifespan in Croatia is approximately 3 years shorter than the EU average, speeding up of the minimum retirement age is also not acceptable. For the trade unions, the current legislation for early and old-age retirement is in line with expected demographic and economic trends in Croatia as well as with trends in other EU countries. Therefore, increasing the age for retirement should not be a priority. In addition, the current professional environment and adult education and training systems are not adjusted to nor suitable for keeping older workers in the labour market (UATUC, 2016).

For the trade union leaders, greater penalisation of early retirement is unfair in two aspects. First, early retirement is generally not the choice of workers, but rather implies the inability to keep a job or find a new one. Second, there is no stimulating framework for a longer working life for old workers. Another negative aspect related to greater penalisation is that it will further decrease the already low average pension of Croatian retirees, thus calling into question their social protection and ability to cover even basic needs. For the trade unionists, it is unacceptable that the government stated that close to half of all professions within the pensionable service system with an increased duration in working life would lose benefits (ibid).

According to the 2016 CEA score, the pension system saw minor improvements (scoring 29/100 in 2016 compared to 27/100 in 2015). The downward trend in the ratio of those who pay contributions and retirees has stopped, while the increase in the number of retirees has been maintained at a yearly level of lower than 1%. These trends have been brought about due to the economic recovery and lower tendency for an early retirement. However, these changes could be easily reversed as they do not seem to be structurally conditioned. Still, the Croatian pension system is less sustainable than those of other new EU member states (CEA, 2016a).

Experts tend to support the government's pension system plan due to the necessity of such reform. The frequent argument is that a longer working life implies more payments of contributions and therefore higher pensions. At the same time, this would also facilitate the financial outlook of the whole system because it would slow the increase in pension expenditures (Mikulić, 2016). The analysis of the pension system often neglects the fact that the majority of young people now get employed in their thirties, and that there is a significant number of older workers who lose their jobs due to employers' desires to rejuvenate the labour force. Therefore, these two groups of workers cannot achieve 41 years of pensionable service with a duration effective enough to be entitled to a pension without reduction from the first pillar. They also cannot save long enough in the second pillar to compensate for the lack of payments from the funds (ibid.). Additional critical observation is that projections for the future pension system do not take sufficient account of workers with a below-average income or those with gaps in their professional careers. There is a distinct need to consider how the new forms of work will affect the future of pensions, considering the increasing trend in people having project-based positions which do not require 8 hours of work per day, and which imply frequent career gaps (Matković, 2016).

BOX 2: The tax reform

Starting on the 1st of January 2017, significant changes were implemented in the Croatian tax system. A comprehensive tax reform is one of the key measures of the Croatian Government Programme 2016–2020. It includes all aspects of the tax system, with a focus on simplification, broadening the tax base and tax relief for citizens and businesses. The main aim of the tax reform is the creation of a stable, sustainable and predictable tax system in Croatia. The tax reform covers profit tax, income tax, contributions, value-added

tax, real estate transfer tax and property taxes (GRC, 2016a, p.29).

Numerous experts and employers support the new tax reform and emphasise the need for other follow-up reforms in the public administration, judiciary, regional and local self-government units and state-owned enterprises. Without structural reforms, they argue, it would not be possible to reduce expenditures or strengthen the efficiency of budgetary spending. Should the new tax reform be systematically implemented and followed by other reform measures, such as reducing administrative barriers, employers believe it would have positive effects on the economy (Milovan, 2016). In addition, the CEA is not against the planned increase in the minimum wage but emphasise that productivity should be taken into account, as minimum wage is not only a social category (CEA, 2016a).

The trade unions argue for more social and equitable tax reform and oppose any further changes to the labour legislation. The ITUC stresses that new tax reform will do little for citizens with the lowest income. While supporting the planned increase in personal deductions, the ITUC argues that proposed changes to the income tax system will not bring any significant changes to the net wages and that they will further widen income inequalities. As for the value-added tax, trade unions advocate the maintenance of the lowest tax rate for products such as bread and milk, and also medicine and books. In addition, the trade unions believe that changes to the real estate transfer tax will make housing more expensive as the suspension of tax deductions would impose a significant burden on young families.

Source: ITUC and UATUC, 2016

2.3.3. The impact of emigration and immigration

In 2014 around 229,000 economically active Croatian citizens were residing in EU member states (EC, 2015b). Since the country's EU accession, there has been an increase in the mobility of Croatian citizens to EU member states, traditionally to Germany, Austria and Italy (covering around 95% of all those moving to other EU countries) but also to Sweden, Ireland and Poland (EC, 2015a). The great majority of Croatian citizens who have recently moved to other EU countries were in their economically productive years, as 87% of them were of working age (15–64), out of which 62% were aged 15–34.

Their employment rate in 2014 was high, amounting to 71.3% (EC, 2015c) and they were mostly (57%) concentrated in intermediate-skilled occupations (Vidović and Mara, 2015). The main reasons for Croatian nationals to consider moving abroad include higher wages (80%), better working conditions (31%), and difficulty finding a job in Croatia (30%) (EC, 2015c).

According to the trade unions, labour force mobility has a sporadic impact on industrial relations in certain sectors. For example, in the case of the health care system, the emigration of doctors directly affects industrial relations because it urges decision-makers to grant the union of doctors' special status in order to prevent further outflows. Even if this might have a positive effect from the perspective of that particular union as an industrial relations stakeholder, the impact it might have on the overall setup of industrial relations in the country is questionable (Focus Group with the Trade Unions' Representatives, 2016). The emigration of workers is also highly visible in the retail and wholesale sector, mostly due to low wages. As regards the great fluctuation of workers in this sector, the CTUC argues that employers tend to compensate for the shortages of retailers and drivers during the summer season by hiring a regional labour force on minimal wage rather than by improving the working conditions (Interview with the CTUC, 2016; Interview with the TUOIC, 2016).

Contrary to these positions, the CEA advocated an increase in the total quota of the foreign workers compared to 2015 and pointed to the inadequacy of the system for determining quotas. On two occasions, the CEA has sent an initiative to both the Ministry of Labour and Pension System and the Ministry of the Interior, demanding amendments to the Act on Foreigners. The argument was that the boost in the economy has changed the needs of the labour force. Employers detected a sudden increase in the need for a skilled labour force, especially in the sectors of tourism, construction, shipbuilding, transport and manufacturing (CEA, 2016b). The CEA's initiatives stated that the current mode of determining the quotas is not flexible, nor in compliance with dynamic changes in the market. This was justified by the argument that the annual decision on quotas for foreign workers was not adopted within the prescribed deadline. Furthermore, when finally adopted, the conditions in the private sector had already changed (ibid.).

2.3.4. The 'hidden economy'

The share of hidden economy in Croatia (close to 30% of the GDP in 2013) is higher than the EU average (18.4% of the GDP), even though the estimates regarding its portion differ (Eurofound, 2013). Construction, ca-

tering and trade are the most affected sectors. The most frequent form of violating employment relations is working without an employment contract. Other aspects of the hidden economy concern remuneration in envelope wages, violations of regulations related to social contributions and working hours, as well as the illegal employment of the foreign workers (Franić and Williams, 2014; Vidović and Mara, 2015).

The Ministry of Labour and the Pension System declared 2014 the year of the fight against undeclared work, followed by stricter measures against persons who violate labour regulations and raising awareness campaigns about its harmful consequences (Eurofound, 2013; Franić and Williams, 2014). In addition, the new Pension Insurance Act (OG 151/14, 33/15), which introduced an obligation for employers to register new employees within 24 hours after starting a job, also contributed to a decrease in the hidden economy (Butković et al., 2016).

Trade unions and the CEA are involved in the fight against undeclared work through the ESC. In addition, they are involved in the work of various institutions relevant to this concern, notably the Croatian Employment Service, the Croatian Health Insurance Fund, etc. Social partners experience the most difficulties from an increasing hidden economy in the construction sector, as reflected in dumping prices and unfair competition; they therefore cooperate in this regard. For example, the TUCIC and the CEA jointly lobby for legislative changes addressing the unfair competition and current practices in public procurement. In addition, they advocate for a ban on the hiring of construction professionals via temporary agencies (ibid.).

2.3.5. Social dialogue and competitiveness at the national and enterprise level

Since 2002, economic and social competitiveness in Croatia is supported and monitored by the National Competitiveness Council (NCC). This is an independent advisory body, which includes representatives from four key interest groups: the business sector, the government, trade unions, and academia. The main aim of the NCC is to ensure partnership, mutual understanding of and support for programmes and policies that address competitiveness challenges in the private and public sectors in Croatia. In this regard, the NCC, among other things, publishes different kinds of reports which position Croatia on the world scale according to various competitiveness indicators, provide recommendations for developmental policies and monitor and evaluate reforms undertaken. In 2016 the World Economic Forum (WEF) Global Competitiveness Report 2016-2017

positioned Croatia 74th on a scale of 139 countries in the world. This indicates that Croatia must make a greater effort to improve its competitiveness.[8]

According to the Ministry of Labour and the Pension System, to improve competitiveness it is crucial that social dialogue focuses on strategic topics and reforms with the aim of making joint decisions that would not be changed or neglected later.

At the sectoral level, there are good examples of cooperation between the trade unions and employers' associations, notably the CEA—Construction Industry Association and the TUCIC as well as the CEA—Catering and Tourism Association and the TSTUC. As previously mentioned, in both of these sectors, the collective agreements have been extended. Bipartite cooperation in both sectors has resulted in common positions, thus enabling social partners to protect the sector in which they operate and, at the same time, to adapt collective agreements to new forms of work, thereby making these sectors more competitive (Interview with the MLPS, 2016).

According to the trade unions, the precondition for competitiveness is that both trade unions and employers have clear positions and defined roles. This enables them to reasonably explain their demands and understand each other. This social dialogue could have positive impact on competitiveness if workers' participation is ensured, as in the case of German workers' councils. Topics of the social dialogue should not only concern wages but also the reform of the education system or innovative ways of planning and balancing private and professional lives. The trade unions argue that the companies which intend to be competitive with their products and labour costs need to have organised and constructive social dialogue (Focus Group with the Trade Unions' Representatives, 2016).

A good example of a functioning social dialogue exists in the oil company INA. Namely, during the most recent oil crisis, when oil prices fell from 100 to 50 dollars, foreign companies dismissed more than 50,000 employees; this was not the case in Croatia. At INA, the social partners managed to conclude a temporary collective agreement that reduced some of the workers' rights. In this way, employers, trade unions and workers mutually shared the burden of the crisis in order to maintain the company's competitiveness (Interview with the TUOIC).

8 See: http://reports.weforum.org/global-competitiveness-index/country-profiles/#economy=HRV

For the CEA, improving the competitiveness of the economy should be one of main tasks of social dialogue. However, in their view, this is not the practice. Even though the ESC is debating and dealing with issues related to the labour force or education system, these issues are not addressed in a substantial manner. Another problem for the CEA is that trade unions still understand competitiveness in a very traditional way, i.e. as a question of capital only (Focus Group with the Employers' Representatives, 2016).

Finally, effective implementation of structural reforms is crucial for improving competitiveness. It should be mentioned that since 2011 the CEA is measuring effects of structural reforms in 12 relevant areas, based on a scoring system (CEA score)[9]. In 2016, the CEA score indicated the labour market reform as one of the most critical areas in Croatia, as it continuously achieves the lowest scores (only 19/100 in the period 2014–16 and 18/100 in the period 2011–12). Compared to the new EU-10 member states, Croatia is lagging in terms of effective reforms in this area (CEA, 2016a).

9 The CEA score is a scoring system that measures the effects of structural reforms in 12 areas, including the labour market. It combines 73 indicators (out of which 61 are comparable with new EU member states). The score is measured on a scale from 0 to 100, which indicates the position of each observed member state. See: http://www.hup.hr/EasyEdit/UserFiles/HUP-Poslovna%20ocekivanja%20ispravljeno.pdf

3. IMPACTS OF DIGITALISATION ON THE LABOUR MARKET - SCENARIOS FOR INDUSTRIAL RELATIONS DEVELOPMENT

3.1. Digitalisation in the EU and in Croatia

3.1.1. The main trends

Investigating the medium or even a long-term perspective of industrial relations was one of the goals of this project. Therefore, the current and future impact of digitalisation on the labour market and the related trends in industrial relations in Croatia were analysed. The focus of analyses was on new forms of employment, legislation, education and human potential development and its confrontation with the strategic goals of social partners for the coming years. The time frame for the future scenarios described in this chapter is until 2030.[10]

Being one of the key aspects of globalisation, the digitalisation does not relate to the information and communications technology (ICT) sector only - it relates to the whole economy and is changing the entire society. Industry 4.0, which relies on robots, might become reality in some 10 to 20 years. The EU digital economy is growing at a rate of 12% each year (EC, 2014a). So, *living the digital* is not the future; it is a reality because we take part in the digital revolution today without being fully aware of it, and therefore we should already start thinking about post-digital society (Foresight workshop, 2016).

Digitalisation has been shown to have a significant impact on the labour market in the countries of the European Union, by modifying job dynamics, working conditions and needed skills. It transforms labour conditions by creating both opportunities and risks. While numerous studies forecast that millions of new jobs will be created in the EU, many jobs are at risk of digitalisation. The European Centre for Development of Vocational Training - Cedefop study (2010) of the skills demand and supply in Europe forecasted a net growth of jobs to be around 7,000,000 by 2020. Digitalisation will not be the only driver of this growth, but is

10 This chapter results from the Foresight Workshop organised within the project, complemented by wider research. The Foresight Workshop took place in IRMO, Zagreb on December 5th, 2016. The discussion was organised with 14 participants—representatives of trade unions, associations of employers, independent ICT experts and practitioners, as well as representatives of IRMO and other Croatian academic institutions.

one of the key factors influencing these positive changes. Most new jobs will be within the knowledge- and skill-intensive occupations, high-level managerial and technical jobs, while jobs in elementary occupations will have a smaller increase. However, some 4,000,000 jobs are forecast to disappear due to digitalisation-induced automation, primarily in skilled manual work (European Parliament, 2015, pp.22–23). Some trade unions alert that many jobs will be lost, because different kinds of machines (robotics) will replace human beings.

The expectations of completing the *Digital Single Market (DSM)* are high, but the potential of the digital economy has yet to be realised (OECD, 2015). The progress reached thus far can be illustrated using the Digital Economy and Society Index (DESI) which combines a number of indicators in different areas, including connectivity (deployment of the broadband infrastructure), human capital (skills to benefit from digital society), the use of the internet (types of activities that citizens engage in online), the integration of digital technology (digitalisation of business) and digital public services (the degree of digitalisation in public services).

According the DESI (2016), Croatia lags behind the other EU member states. With an overall score of 0.42, the country was ranked 24th out of 28 EU Member States in 2016, which is slightly better than in the previous year (25th position). However, Croatia is part of the catching-up cluster of countries because, although it still performs worse than the EU as a whole, it has developed quickly in the last few years and is getting closer to the EU average.[11]

In terms of integration of digital technology, Croatia ranked 16th in 2016, compared to 9th in 2015. The proportion of Croatian SMEs selling (19%) is higher than the EU average (16%), while 8.9% are involved in cross-border online across borders selling (7.5% at EU level). On the other hand, Croatia performs worse than other EU countries in connectivity. Due to the high costs, only 2.8% of the fixed internet subscriptions are for high-speed connections (while in the EU it is 30%). Similar is the human capital score for which Croatia ranks 21st among EU countries and needs to improve its citizens' digital skills. In Croatia, the percentage of regular internet users is 66%, which is much lower than the EU average of 76% (ibid.)

With this in mind, the development of infrastructure and high-speed broadband Internet services are seen in Croatia as preconditions for the

11 See Digital Single Market, Digital Scoreboard Croatia: https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/scoreboard/croatia. The Czech Republic, Latvia, Slovenia, Hungary, Slovakia, Cyprus, Poland, Italy, Greece, Bulgaria and Romania are categorised as low-performing countries, together with Croatia.

development of a modern economy by 2020, as well as for the transition to a digital society. The basic goals of the country's Strategy of Broadband Development for 2016–2020 are: (1) to achieve coverage of the Next Generation Access Networks allowing for Internet access speeds higher than 30 Mbit/s to the whole population, and (2) to enable at least 50% of Croatian households to use high-speed Internet (100 Mbit and higher, GRC, 2015).

The position of Croatian enterprises in the context of ICT developments was analysed in a recent study; namely, the A.T. Kearney Consultancy carried out a survey '*Digital Index of Croatian Economy*' in the summer 2016, together with the Croatian Employers' Association, which encompassed more than 200 different Croatian enterprises. The basic question was to find out how Croatian enterprises are coping with digitalisation and how it impacts their business activities. The results indicate that more than 70% of enterprises have digital transformations on their agenda, while some 24% have developed their own digital strategy as a separate document, or as a part of the overall enterprise's strategy. Some 60% of the enterprises expect a 10% annual income growth, but when considering digital products and services, only some 30% of enterprises expect a 10% income growth, which is not ambitious enough, bearing in mind the potential of new products, services and markets. Some 50% of managers expect that digitalisation will have a high or even transformative impact on their business transactions. More than 30% of managers expect income growth up to 10%, while 4% of them expect a decrease in income growth, up to 10%, due to digitalisation. Some 40% of enterprises already invest more than 10% of their budgets in digital initiatives. The positive impact of digitalisation on an enterprise's brand has already been recorded in 64% of enterprises. The E.T. Kearney study indicates that the impact of digitalisation on the Croatian business sector will be significant. It forecasts that more than 50% of income until 2020 will be generated from digital channels, or will be driven by digital products, services or business transactions. Some 70% of managers covered by the survey believe that the full impact of digitalisation will be uncovered in the next 5 years (A.T. Kearney and CEA, 2016).

Although the country is lagging behind others in the EU digital market, the Croatian ICT sector has developed significant export potential and has recorded a growing export trend (38.3% in 2015 according to Biscoe, ICT Business, 2016). However, Croatian exporters are not competitive at the EU level, nor in the neighbouring countries.

3.1.2. New forms of work and employment

The process of digitalisation in the EU and in Croatia has introduced new modes of flexible work (temporary work) and new types of employment relationships, such as telecommuting (telework), freelance work or independent professional work (iPro), crowdsourcing and employment in the sharing economy. Digital platforms seem to be the buzzword for 2017 and 2018 (Foresight workshop, 2016). Legal and functional work frameworks are being changed. Nonstandard, particularly freelance, types of work are rising in EU countries in the ICT sector together with the progress of digitalisation and growth of the *gig economy*[12]. It is evident that the temporary positions of independent workers are becoming common, tasks are being distributed more widely through apps and online platforms, while teams are assembled around specific projects, often of a cross-border nature, where platforms connect those who are offering and those who are demanding goods and services. Self-employment in the EU constitutes 16.4% of the labour market, with variations across the member states. Outsourcing of jobs is becoming more common. Digitalisation has created new products (app technologies), business model processes (cloud computing, Internet of Things), new machines (3-D printing) and numerous innovative services, such as e-governance, e-health, e-construction, e-energy, information design, and others. Automation and artificial intelligence are leaping into new areas and the use of robots will further transform labour relationships, leading to human monitoring rather than operation of machines. On the other hand, new jobs and professions with highly ICT-skilled professionals, which did not exist a decade ago, are appearing (such as big data specialists, software professionals, social media managers, cognitive computing engineers, Internet of Things architects and Blok chain developers, EC, 2016e, p.1–5).

3.1.3. Legal and institutional framework

Croatia is trying to establish the basic building blocks for a digital economy. It can be expected that the infrastructure for it (including a system for training and lifelong learning in ICT skills) will be completed by 2020 (Foresight workshop, 2016).

The legal basis required to support digitalisation has not been finalised yet in Croatia. There is a need to define and regulate the legal framework

12 A gig economy is an environment in which temporary positions are common and organisations contract with independent workers for short-term engagements (Tech Target, 2016).

for different new types of work (telework, freelance work, crowdsourcing, work for more employers, etc.). Being the new EU member state, Croatia should aim to fully adjust its legislation in accordance with the current and future EU acquis. The transposition of EU directives into a national legal system introduces the key issues discussed among the business and civil sector, trade unions and other shareholders on working groups at the European level. Thus, the pressure of the acquis, integration and competition might help the small EU member states, like Croatia, to make use of the positive effects of digitalisation (the so-called *'butterfly effect'*). The legal and institutional system should aim to bring progress, development and new jobs through digitalisation, but the country must be able to exploit it (Foresight workshop, 2016).

Croatia is facing many open questions related to the legal framework necessary for digitalisation. Among others, it is necessary to find an appropriate answer concerning how to regulate social protection as well as the health and safety issues of these new types of jobs. The current system is not adjusted to the new circumstances and might endanger the legal and social rights of such workers, who are left to self-organise work, social rights, sick-leave, payment of contributions, and other job-related issues.

There is also a lack of communication between different public administration institutions. They are developing various digital and innovation strategies which are mutually overlapping, so there is a need for a unique approach to all related areas.

Stronger steps forward in digitalisation and informatisation are possible in big firms only, which have the capacity to follow the changes, whereas smaller firms are not able to follow the dynamics of contemporary change.

Digitalisation in practice represents 'two sides of one coin' (Foresight workshop, 2016). There are many open issues regarding its practical functioning. Croatia already has numerous legally registered cloud firms, which are well functioning. However, there is a problem of a fiscal nature; namely, many of them are issuing invoices 'in a cloud' and are not paying taxes at all. The Tax Directorate in Croatia is facing new challenges, such as digital currency (Bitcoin), PayPal invoices and prepaid credit cards. The positive side of the coin is that there are some firms which are functioning very effectively in a cloud business society, which is positive sign for the economy of the country (Foresight workshop, 2016).

3.1.4. Education and skills

The EU is facing huge skill shortages in ICT which are, by 2020, forecast to reach some 825,000 unfilled vacancies (EC, 2016e, p.6). New types of skills are needed to function in the new environment, ranging from generic to specialised e-skills. This is a big challenge for regular education, vocational education and training, as well as for lifelong learning (European Parliament, 2015, pp.8–9). People will live longer and will most likely have to work longer. Training and reskilling will be needed, education obtained will need to be regularly 'topped-up' (EC, 2016e, p.6). The need for building new types of competences and increasing the quality of work-based learning related to digitalisation becomes evident.

In such new circumstances in the labour market, there is a need for the development of new competences for numerous new professions, of which we are, at the moment, not fully aware what they will look like. Based on (holistic) findings related to future trends in European and world forecasts of technological changes and achievements related to digitalisation, different kinds of new competences will be needed in areas such as artificial intelligence, the application of robotics in the construction industry, and many other areas. Similar competences might be needed in Croatia after some delay. Based on such competences, there is a need to identify the learning outcomes of new study programmes, to educate lecturers and to develop a new infrastructure for implementing such programmes and educating students.

Although the DESI index indicates relatively good elementary ICT knowledge among Croatian citizens, there is the need to improve basic digital skills through lifelong learning and training in informatics. According to the opinions of the Foresight workshop participants, this is in practice mostly achieved through self-education; namely, basic ICT education in Croatia starts much later than in all other EU member states. The knowledge of the average Croatian citizen is generally limited to use of e-mails and social media. Education concerning basic digital literacy should be formal and informal, followed by systematic training in accompanying skills.

Topics such as media education and civic education are covered in the Croatian education system by some pilot projects only. Furthermore, reforms in initial vocational education and lifelong learning are needed (Foresight workshop, 2016). It is necessary to educate not only people, but also the institutions and society.

However, one of the most serious problems facing the Croatian ICT industry is the lack of a highly educated or skilled labour force. Some 1,500

students finish ICT studies in Croatia annually, while the demand of the labour market for such professions is significantly higher. Higher education in STEM areas (science, technology, engineering and mathematics) is seriously underrepresented and there is a serious discrepancy between demand for and supply of ICT professionals. Opportunities in the ICT market are huge as it covers practically the whole world, and there is a need for highly skilled professionals to meet them. Some Croatian ICT firms have practically no clients at home, only abroad. Croatia does not have enough capacity regarding a highly skilled labour force, and at the same time lacks a labour force with a secondary education in basic digital skills.

3.1.5. The role of social partners

The existing administrative and legal framework is rather rigid in Croatia. It does not follow the trends in digitalisation and needs to be adapted to new market conditions, bearing in mind the fact that digitalisation is a sociological phenomenon which has a fiscal as well as an overall state functioning dimension.

There is a lack of bipartite communication between the trade unions and employers' associations in various industries. In the new circumstances created by digitalisation, the dialogue on cooperative relationships between employers and trade unions is missing. There is a need for in-depth discussion and to find answers to questions such as:

How will the digitalisation of the state/public sector influence the business sector? How can the same business opportunities be offered to all actors in the digital market? How can fair market competition be enabled? What are the responses and lessons learned from the industrially developed EU member states? What are the reactions and innovative strategies of the social partners?

From the trade unions' point of view, it is crucial to make the effort to keep the labour force as much as possible in standard types of employment and to avoid precarious forms of work. New nonstandard jobs are frequently precarious because, according to trade unions, employers often treat such work as an opportunity to extract greater profits. The views of employers differ substantially. They note that new types of work often represent a precondition for staying competitive in the globalised economy. In their view the framework of regulating standard employment in Croatia is still rigid and inflexible, which is why employers often prefer nonstandard types of work (Foresight workshop, 2016).

New types of work (such as temporary work, or working for more employers)

require different ways of approaching workers who are potential trade union members. The trade unions are searching for the most appropriate ways to access these workers.[13] For example, it is necessary to find a way to access the younger generation and raise their awareness about the role of trade unions. At the same time, there is the problem of the 'aging' of the trade unions, as the younger generation, which is primarily focused on competitiveness and not on cooperation, has less interest in trade union membership. The European Confederation of Trade Unions is faced with the same problems, as it records similar challenges across Europe (Foresight workshop, 2016).

The future size of membership in the trade unions will depend highly on their ability to transform and the ability of potential new members (frequently atypical workers) to recognise the activities of trade unions as beneficial to themselves. There is a need for new types of membership fees, based on the concerns of each member. However, Croatian trade unions are just beginning the process of formulating more complex and innovative strategies for atypical workers.

Employers believe that the Croatian legislative framework represents an obstacle to the digitalisation processes. Therefore, their strategy is to advocate changes in legislation which would regulate the existence of the new and flexible work arrangements that represent crucial component of the digital transformation. Furthermore, the employers' association intends to become more active in making reform proposals in areas related to education, particularly in vocational training and lifelong learning. Through that they intend to contribute to providing workers with adequate skills which they need. They will also advocate some basic adaptations of the education system, like an earlier introduction of computer science in elementary school curricula.

13 The spread of nonstandard work is particularly threating to trade unions because recruiting atypical workers into trade union membership represents a very difficult task. This is because such workers change employers more frequently, but also because many of them work on temporary contracts and fear that because of joining the trade unions their contracts might not be renewed (Heery and Abbot, 2000). Croatian trade unions are just beginning the process of formulation more complex and innovative strategies towards atypical workers. One such positive example is the 'Guidelines for Union organization and protection of rights of precarious workers' issued by the UATUC in 2016. These guidelines list advisable activities towards public authorities, employers and within the trade unions (Miličević Pezelj et al., 2016).

BOX 3. The arrival of Uber in Croatia

Uber Technologies Inc. is a worldwide online transportation network company which markets and operates the Uber application. The application allows consumers with smartphones to submit a trip request that is then sent to the nearest Uber driver. The Uber application automatically collects the fare and transfers the payment to the driver. For customers Uber provides a lower cost of service as well as improved access to transportation. For the Uber driver, who uses his own personal car, the application represents a flexible new way to earn money. Uber brought increasing competition to the taxi industry. Taxi drivers throughout the world protest against it claiming that it represents unfair competition. According to them, the company does not pay the appropriate taxes or licensing fees and it endangers the safety of passengers. They also protest the fact that Uber does not recognise the employment status of its drivers.

Uber arrived in Croatia in October 2015. It started to provide services first in Zagreb and then expended its business also to Split, Dubrovnik and Zadar. From the beginning, Uber in Croatia provided exclusively the so-called UberX service which allows only professional drivers to offer the Uber service. Nonetheless, the arrival of Uber was accompanied by much resistance and protest, mostly because its 20–25% lower prices increased competitive pressure on the taxi industry. In December 2016, the Croatian Minister of Transport stated that, in his opinion, the operations of Uber in Croatia are illegal because the company does not have a licence for taxi transport as anticipated by the Act on Road Transport. The response from Uber was that they are not a taxi company and that Croatia needs to modernise its legislation to recognise the realities of the sharing economy and new business models such as Uber.

Croatian employers generally supported the view that Croatian legislation is rigid and outdated. Some Croatian employers, from sectors other than transport, also protested the fact that one year after the arrival of Uber, the legality of its operations is being questioned. This, in their opinion, shows that entrepreneurs face significant uncertainty when doing business in Croatia. On many occasions representatives of Uber stated that they do not try to avoid paying taxes in Croatia. Since their arrival they have sent

numerous questions to the tax administration asking for advice on how to proceed in certain situations, but most of their queries remain unanswered. At the time of writing this text, it remains uncertain what the fate of Uber in Croatia will be. In all likelihood, the prime minister will have a key role in determining whether Croatia will stay in the company of countries such as Sweden, Estonia or Portugal, where the Uber services are legal.

Source: Foresight workshop, 2016

3.2. Scenario building

Future developments resulting from digitalisation will undoubtedly impact Croatia, as the new EU member state, over the long run (the period of the next 15 years, until approximately 2030).

This scenario-building exercise was based on the debate held within the Foresight workshop. The mentioned workshop focused on the following key question: How will the system of industrial relations in Croatia develop over the next 15 years, considering the impact of digitalisation on the labour market?

Participants of the workshop were encouraged to apply a more strategic, innovative and holistic way of thinking. Based on this and other available input, some elements for developing three scenarios related to industrial relations' future development in Croatia were elaborated:

- Worst: marginalising industrial relations
- Best: catching up with innovative strategies
- More of the same, but slightly better: keeping the existing patterns.

Scenario 1:

Marginalising industrial relations (worst scenario)

The impact of the digitalisation on the labour market might lead to the deterioration of the system of industrial relations in Croatia in next 15 years. This scenario was developed based on the assumption that there is no uniform and serious policy approach in Croatia to digitalisation and its consequences. Furthermore, there is no common social intelligence (understanding) among politicians, employers and trade unions concerning digitalisation and its impacts. Negative side effects of digi-

talisation on the Croatian labour market have not yet been analysed in depth. Workers employed in low-skill manufacturing jobs, where tasks are routine, are the most at risk for job losses due to digitalisation. Many professions are under threat, even including those employing highly educated workers.

The government is not substantially engaged in labour rights, social protection, education and training in the context of digitalisation. Besides, the trade unions are missing innovative strategies for attracting workers in the digital economy while employers' associations are not able to enrol companies in the digital economy. Bipartite dialogue between trade unions and employers' associations is not progressing. There is no positive spill-over effect from the experiences of European partners (confederations). This means that there will be no real social dialogue which is necessary to stimulate further development of industrial relations.

There is a strong division between the actors in the market who are adjusted to DSM and those who are lagging behind. Croatia is missing opportunities to make better use of digital technologies. The country will, in 2030, be a country that is significantly lagging behind the others.

Precarious forms of work are increasing due to the slow adjustment and lack of social dialogue related to digitalisation. There is a lack of efficient dialogue on strategies and vision for development in certain sectors which is affecting competitiveness and causing job losses due to digitalisation.

Regulatory frameworks, strategic documents for the ICT sector and new types of work systems are not adequately regulated, and lag behind practices. The capacities of state administration are inadequate to support digitalisation and the coordination of digital society is functioning poorly. The public sector and citizens are not able benefit from digitalisation due to inadequate harmonisation with EU technical standards.

No sufficient adjustment to technological changes exists in the education and training system and in lifelong learning. This has resulted in inadequate digital knowledge and skill adoption in both institutions and society as a whole. The lack of skilled professionals to meet market demands widens the existing discrepancy between demand and supply.

There is no comprehensive approach to regulating social protection in new forms of work, while the system of social rights is not following the EU trend. The state is not providing support for the modernisation and sophistication of businesses while the EU funding is poorly used.

Scenario 2:

Catching up with innovative strategies (best scenario)

This scenario was developed based on the optimistic assumption that full digital transformation is in place and Croatia becomes a post-digital society by 2030. New jobs are emerging and the strategic approach is to insist on innovation, creativity and efficiency.

Social partners use collective agreements to regulate labour relations in new forms of employment. Trade unions improve and diversify their services according to the needs of potential members. New strategies for both social partners are developed in cooperation with European partners. Sectoral dialogue (including the one related to ICT) becomes the dominant form of social dialogue. Social partners are combining efforts to maintain workers in standard forms of employment and fight against precarious work.

The state administration is following the best practices of EU advanced countries and adjusting the system to new circumstances. It stimulates the ICT industry (tax exemptions, supports digital innovations, etc.) and there is full use of the European digital networks in Croatia. High-quality and high-speed broadband can be widely accessed. The private sector becomes a driver of digitalisation which creates jobs and increases efficiency, productivity and competitiveness.

Emerging sectors are arising around cloud computing, while the Internet of Things, online platforms and big data are becoming a priority in state strategies. Highly digitalised (ICT) sectors cooperate and support less digitalised ones (like construction and shipbuilding). Stronger steps forward in digitalisation and informatisation are made particularly by big firms, which have the capacity to follow the changes whereas smaller firms are less able to follow the dynamics of contemporary changes.

Technical, administrative and legal barriers to digitalisation are removed. Legislation is fully harmonised with the digital single market acquis. The state finds innovative solutions to solve the key weaknesses of new forms of work (tax evasion, inexistent social security, etc.).

The system of education and training follows the latest developments in ICT sciences. There is an increased number of STEM students and professionals.

Innovative social safety nets for new types of work are being developed. The state becomes a guarantor for employers to get favourable loans to modernise production and provides funds for modernisation (such as HBOR)[14] and highly sophisticated systems.

---

14 HBOR – Croatian Bank for Reconstruction and Development.

Scenario 3:

Keeping the existing patterns (more of the same, but slightly better)

This scenario was developed based on the assumption that Croatia establishes the key infrastructure for a digital economy and is positioned by 2030 where the European innovative leaders (such as Sweden or the Netherlands) are today. Digital technologies are bringing progress that ensures new jobs. Although Croatia is still lagging behind the other EU countries, some positive impacts of automation are visible in this scenario.

Employers and trade unions have a common interest in keeping the existing forms of work, and trying to avoid precarious employment. Social partners are making limited progress in attracting new members. The cooperation with European partners is progressing, but is still limited.

Legislative regulation needed for digitalisation is in progress. Capacities of public administration institutions dealing with labour relations are enhanced. Self-employment is in progress with some improvements in its regulations. There is an increasing polarisation between sectors—some are successful, while others lag behind.

The building of digital skills and competences is slowly progressing. Social partners are establishing centres of competencies for respective sectors. There are slow improvements in regulating social protection. The use of EU funding for the ICT sector is in progress, but still limited.

Table 4. Possible impacts of digitalisation on labour market in Croatia

Starting question: How will the system of industrial relations in Croatia develop over the next 15 years, taking into account the impact of digitalisation on the labour market?

FACTORS OF INFLUENCE	**MARGINALISING** industrial relations, slowing down	**CATCHING UP** with innovative strategies	**KEEPING THE EXISTING PATTERNS** with some improvements
Digitalisation of the economy	• Trade unions have no strategy to reach workers in new forms of work, no real social dialogue • Lack of serious policy approach to digitalisation • Companies are competing to ensure that headquarters remain in their respective countries and employ a low-cost labour force • Strong division between those who are adjusted to DSM and the rest who are lagging behind • Croatia is missing opportunities to make better use of digital technologies	• Full use of European digital networks • The state stimulates the ICT industry (tax exemptions, supports digital innovations, etc.) • Private sector becomes driver of digitalisation • Digitalisation creates jobs and increases efficiency, productivity and competitiveness • Croatia becomes post-digital society by 2030	• Croatia establishes infrastructure for digital economy in the medium term • By 2030 Croatia is positioned where European innovative leaders (such as Sweden or the Netherlands) are today
New forms of work/ employment	• Precarious forms of work are increasing due to slow adjustment and lack of social dialogue related to digitalisation • Government is not engaged with labour rights, social protection, education and training in the context of digitalisation	• Social partners are combining efforts to maintain workers in standard forms of employment and fight against precarious work • State administration is following the best practices of EU advanced countries and adjusting the system to new circumstances	• Self-employment is in progress with some improvements in its regulations • Employers and unions have a common interest in keeping existing forms of work and trying to avoid precarious employment
Sectors/policies	• Lack of efficient dialogue concerning strategies and vision of development in certain sectors is affecting competitiveness and causing job losses due to digitalisation	• Emerging sectors arising around cloud computing, the Internet of Things, online platforms and big data are becoming a priority in state strategies • Highly digitalised sectors(ICT) cooperate and support less digitalised ones (like construction and shipbuilding)	• Increased polarisation among sectors—some are successful, while others lag behind

Legislative regulation	• Regulatory framework, strategic documents for ICT sector and new types of work systems are not adequately regulated, and lag behind the practice • Inadequate capacities of state administration to support digitalisation • Coordination of digital society is functioning poorly	• Technical, administrative and legal barriers to digitalisation are removed • Legislation is fully harmonised with digital single market acquis • The state finds innovative solutions to solve key weaknesses of new forms of work (tax evasion, inexistent social security, etc.)	• Legislative regulation needed for digitalisation is in progress • Capacities of centres dealing with labour relations are enhanced
Education, human capital	• Insufficient adjustments to technological changes in lifelong learning and training systems • Inadequate digital knowledge and skill adoption in institutions and society • Lack of skilled professionals to meet market demands widens the existing discrepancy between supply and demand	• Digital transformation in place • The system of education and training follows the latest developments in ICT sciences • Increased number of STEM students and professionals	• Building of digital skills and competences is slowly progressing • Social partners establish centres of competencies for respective sectors
New models of social security	• No comprehensive approach to regulate social protection in new forms of work • The system of social rights is not following EU trends	• Innovative social safety nets for new types of work are being developed	• Slow improvements in regulating social protection
Financial instruments	• The state is not providing support for modernisation and sophistication of businesses • EU funding is poorly used	• The state becomes a guarantor for employers to get favourable loans to modernise production and provides funds for modernisation (such as HABOR) and highly sophisticated systems	• Fragmented support • Limited use of EU funding
The role and strategies of the social partners	• Trade unions are missing innovative strategies for attracting workers in the digital economy • Employers' associations are not able to enrol companies in the digital economy • Bipartite dialogue between trade unions and employers' associations is not progressing • No positive spill-over effect from the experiences of European partners (confederations)	• Social partners use collective agreements to regulate labour relations in new forms of employment • Trade unions improve and diversify their services according to the needs of potential members • New strategies of both social partners developed in cooperation with European partners • Sectoral (including ICT) dialogue becomes the dominant form of social dialogue	• Social partners are making limited progress in attracting new members • Limited cooperation with European partners

Source: Input of the authors, based on the IRMO Foresight workshop

To conclude, digitalisation has already had a significant impact on the labour market in the countries of the European Union by modifying job dynamics, working conditions and skills needed. More dynamic trends can be expected in the future. Digitalisation has introduced new modes of flexible work and new types of employment relationships. The administrative and legal framework is still rather rigid in Croatia and does not follow the trends in digitalisation; therefore, it needs to be adapted to the new market conditions. The legal basis required to support digitalisation has not been finalised yet in Croatia and there is a need to define and regulate the legal framework for different new types of work. Industrial relations are facing big challenges concerning the impact of digitalisation on the labour market. However, it seems that Croatian social partners have not made significant progress in formulating more complex and innovative strategies for atypical workers.

CONCLUSIONS AND RECOMMENDATIONS

Conclusions

When analysing the economic and social context of industrial relations in Croatia, it should be noted that the country was strongly hit by the economic crisis after 2008. In 2015, after six years of recession, Croatia's economy entered the process of recovery, but social recovery is still rather weak.

In the post-2012 period industrial relations in Croatia were marked by a further weakening of the trade unions. The latest available data indicate that in 2014 trade union membership was reduced by one quarter as compared to the period before the crisis. This could be explained by the advance of nonstandard work and the reluctance of young people to join trade unions. The rate of coverage with collective agreements also decreased because employers' preferred company-level bargaining, and new legislation limited the after-effect of collective agreements.

In 2014 Croatia adopted a new Labour Act which brought additional flexibility to the labour market. The new Labour Act introduced novelties such as an unequal working hours' schedule or the posting of workers. It optimised conditions for part-time work and relaxed requirements for the use of agency workers. The act was adopted despite disapproval from both social partners which underlined the weaknesses of the current system of industrial relations.

In the post-2012 period the weak tripartite social dialogue outcomes, as compared to bipartite negotiations, persisted. In the Economic and Social Council (ESC) social partners and the state were not able to reach compromises on the most crucial economic and social questions. On the other hand, compromises and innovative practices, such as securing financial compensations to outsourced workers through company level collective agreements, were recorded at the bipartite level.

To overcome the crisis facing public finances in the post-2012 period, the Croatian government changed the focus of its attention from the private to the public sector. It implemented various austerity measures such as reducing public sector gross wages or withholding material rights guaranteed in collective agreements. These measures were mostly implemented unilaterally and they were met with heavy resistance from the public-sector trade unions. For example, trade unions suspended their participation in the ESC in 2014 and organised a general strike in the science and education sector in 2015.

Faced with the marginalisation of industrial relations in the post-2012 period, Croatian trade unions strengthened their mutual cooperation and coalitions with civil society groupings. They increasingly focused on direct democracy as an alternative tool to channel their discontent. In 2014 Croatian trade unions initiated two signature-collecting campaigns aimed at launching people's initiatives that would stop the planned outsourcing in the public sector and marketization of public highways. This alternative strategy was successful because it forced the government to abandon the two mentioned proposals.

The high share of unemployed young people, including the high NEET rate and the high long-term unemployment rate of young people, is among the most pressing challenges facing Croatia in the post-crisis period. In addition, there is a high share of young population with no work experience. Occupational training has been the most popular ALMP measure so far, comprising more than 50% of all ALMP participants. The social partners, however, have divergent opinions regarding the effectiveness of that measure.

The Croatian pension system is still not fiscally and socially sustainable in the long run, despite numerous interventions over the last few years. Due to unfavourable demographic trends, there is burdensome ratio of retirees to those who pay contributions. The government has announced several reform measures aimed at improving the sustainability of the pension system, including a longer working life and uniformity of criteria for determining the disability or invalidity of beneficiaries. The trade unions are against these measures, especially those related to increasing the age for retirement. The CEA warns that the pension system has been only slightly improved, and emphasises that all measures to be introduced should be structural. On the other hand, experts tend to support the proposed measures, advocating the necessity of such reform.

Significant changes were recently introduced to the Croatian tax system. The comprehensive tax reform focuses on the system's simplification, broadening the tax base and tax relief for citizens and businesses. The main aim is to create a stable, sustainable and predictable tax system. The reform covers profit tax, income tax, contributions, value-added tax, real estate transfer tax and property taxes. Even though experts, trade unions and employers' association agree that tax reform should be one of the top priorities of the new government, they disagree on what measures should be taken in this regard.

Since Croatia's EU accession, there is an increasing trend in the emigration of economically active Croatian citizens to other EU member states. The trade unions indicate sporadic impacts of this trend on industrial

relations. This especially relates to sectors such as healthcare or retail and wholesale which are most affected by emigration. The CEA is in favour of increasing the total quota for foreign workers, justifying this demand by the dynamic changes in the market and the need for a skilled labour force in certain sectors, but the trade unions disagree.

The share of the hidden economy in Croatia is still higher than the EU average, with construction, catering and trade being the most affected sectors. The most frequent form of violating employment relations is working without an employment contract. Trade unions and the CEA are involved in the fight against undeclared work through the ESC and in cooperation with various institutions relevant in this regard.

A constructive social dialogue focused on strategic topics and reforms could contribute to strengthening the competitiveness of the economy. It is essential that both trade unions and employers have clear positions and defined roles. Examples of good company-level social dialogues in the banking sector and oil industry illustrate this statement.

The impact of digitalisation on the labour market represents big challenge for industrial relations. The process of digitalisation is introducing new modes of work flexibility and new types of employment relationships. The legal basis required to support digitalisation has not been finalised yet in Croatia as the administrative framework is still rather rigid. New types of skills and competences for future professions are needed and a highly educated and skilled labour force is lacking. In such new circumstances, a dialogue on cooperative relationships between employers and trade unions is missing. New types of work require different ways of approaching workers who are potential trade union members. The future size of the membership of trade unions will highly depend on their own ability to transform. Croatian trade unions are beginning the process of formulating more complex and innovative strategies for atypical workers. On the other hand, the employers' strategy seems to advocate changes in legislation which would regulate the existence of the new and flexible work arrangements that represent a crucial component of the digital transformation.

The process of digitalisation in the EU and in Croatia has introduced new modes of flexible work (temporary work) and new types of employment relationships, such as telecommuting (telework), freelance work or independent professional work (iPro), crowdsourcing, employment in the sharing economy and on digital platforms. The nonstandard, particularly freelance, types of work are on the rise.

The existing administrative and legal framework in Croatia is still rather

rigid. It does not follow the trends in digitalisation and needs to be adapted to new market conditions. New types of skills, ranging from generic to specialised e-skills, are needed for functioning in the new digital environment. According the Digital Economy and Society Index (DESI), Croatia is lagging behind the other EU member states, being ranked 24th out of 28 EU member states in 2016. Development of infrastructure and high speed broadband Internet services are therefore seen in Croatia as preconditions for the development of a modern economy until 2020, as well as for the transition to a digital society.

Industrial relations are facing big challenges considering the impact of digitalisation on the labour market. However, it seems that Croatian social partners have not made visible progress in formulating more complex and innovative strategies towards atypical workers. In the new circumstances created by digitalisation, a substantial dialogue on cooperative relationships between employers and trade unions is missing.

From the trade unions' point of view, it is crucial to make the effort to keep the labour force in standard types of employment as much as possible and to avoid precarious forms of work. However, new types of work require different ways of approaching workers as potential trade union members. The future size of membership in the trade unions will highly depend on their own ability to transform and the ability of potential new members (frequently atypical workers) to recognise the trade unions' activities as beneficial.

Employers believe that Croatia's rigid and inflexible legislative framework represents an obstacle to digitalisation. Therefore, their strategy is to advocate changes in legislation which will open the grounds for new and flexible work arrangements that represent a crucial component of the digital transformation. Finally, both the employers' association and trade unions should try to be involved in reform proposals in areas related to education (such as the earlier introduction of computer science in elementary school curricula), vocational training and lifelong learning.

Recommendations

- Positive economic trends after six years of recession in Croatia represent the opportunity to strengthen the social dialogue. To use this opportunity, social partners need to improve their mutual cooperation, starting with the areas where they have similar standpoints. The education system and the fight against the hidden economy are examples of such areas.

- The government needs to develop a new strategic approach to co-operation with social partners. That would imply developing more coordinated, predictable and inclusive policymaking processes for the social partners. Unilateral actions without in-depth consultations with social partners should be avoided.

- In order to make tripartite negotiations in Croatia more productive, the national ESC would have to be reformed. The agendas of the reformed ESC should address the most important strategic social and economic issues only, leaving all other topics to sectoral councils or to specialised working groups. In order to make the sessions of local ESCs more effective, their work needs to be closely linked with sessions of the local assemblies and policymaking processes at both national and local levels.

- Social partners need to strengthen their bipartite sectoral level co-operation in order to reverse the decreasing trend in the number of sectoral agreements, particularly in the private sector. This is of crucial importance for effective participation in the policymaking processes at the EU level.

- Collective agreements in Croatia should focus more on the basic wages of workers and wage developments. They should also comprehensively address particularities of specific sectors (or companies) and avoid pure repetitions from the Labour Act.

- To address the problem of fragmentation, the trade unions should strengthen their mutual cooperation in order to be better equipped to build unitary standpoints. This particularly relates to traditional trade union activities, such as collective bargaining and participation in drafting legislation.

- In order to gain new members, trade unions need to adjust their membership recruitment strategies to meet the specific interests of nonstandard workers who are increasing in number. Although successful in some of their actions, Croatian trade unions have failed to reverse the trend of membership decline in the post-2012 period.

- In order to broaden their membership base the employers' association needs to formulate new strategies to attract small and medium-sized enterprises which are usually not members of this organisation.

- Processes of drafting the acts which address labour relations should be open to the social partners at all stages, from the very beginning. Social partners should take part in consultations during the drafting of future legal acts. This should contribute to achieving consensus among the social partners and to avoid the rejection of proposals by social partners due to some incomplete and vague points in certain acts.

- Social partners should be substantially involved in the consultations related to the European Semester. It will enable them to contribute to developing *'national ownership'* over the reforms within this economic governance process and to more effective implementation. Social partners should be more involved and should actively contribute to discussions on reform proposals and policy measures in all relevant areas as well as to the exchange of views on the future steps that Croatia should take within the European Semester.

- In the interest of social peace more effort needs to be invested in searching for the compromise solutions which would benefit from the support of both trade unions and employers' associations. Important topics related to youth unemployment, pension reform, tax reform and emigration or immigration indicate that employers tend to support the government's measures while the trade unions tend to oppose them.

- To be able to benefit from digitalisation, Croatia should define its legal basis and adjust its legislation in accordance with the current and future EU acquis while the infrastructure needs to be completed. Furthermore, it is necessary to find an appropriate answer to how to regulate social protection, and health and safety issues related to the new types of jobs. Innovative strategies of social partners for atypical workers employed in the digital economy are needed together with the establishment of a substantial dialogue on cooperative relationships between employers and trade unions.

LITERATURE

Academic sources

Bagić, D. 2010. *Industrijski odnosi u Hrvatskoj.* Zagreb: TIM Press.

Bagić, D. 2013. Neproduktivna ravnoteža moći: zašto nema kompromisa socijalnih partnera u Hrvatskoj i zašto je malo vjerojatno da će ga uskoro biti. In: Nina Ploški and Alka Obadić (eds.) *Uloga sindikata u suvremenom društvu.* Zagreb: Ekonomski fakultet. pp. 15-35.

Bagić, D. 2015. Učenje po uzoru: usporedba obilježja industrijskih odnosa u Kraljevini Norveškoj i Republici Hrvatskoj. In: Dijana Šobota (ed.) *Dijalogom do uspjeha. Kako može (još) bolje: uvidi, zaključci i preporuke projekta "Jačanje tripartitnog socijalnog dijaloga u Republici Hrvatskoj"*. Zagreb: Ministarstvo rada i mirovinskog sustava, Savez samostalnih sindikata Hrvatske, Hrvatska udruga poslodavaca. pp. 13-37.

Bagić, D. 2016. Obilježja kolektivnog pregovaranja u Republici Hrvatskoj: usporedba javnog sektora i gospodarstva. In: Lucija Barjašić Špiler and Igor Radeka (eds.) *Utjecaj kolektivnih ugovora na prava radnika u RH.* Zagreb: Matica hrvatskih sindikata. pp. 108-160.

Ban Pavlović, A., Fries-Tersch, E. 2016. *Safer and healthier work at any age – Country Inventory: Croatia.* European Agency for Safety and Health at Work. pp 1-26.

Botrić, V. 2016. Peer Country Comments Paper - Croatia. 'Youth Guarantee' in Croatia -how to tackle high youth unemployment? Paris: Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion (European Commission), 7-8 April. 2017.

Butković, H., Samardžija, V., Tišma, S. 2012. *The effects of the economic crisis on industrial relations in Croatia.* Zagreb: Institute for International Relations.

Butković, H., Samardžija, V., Skazlić, I. Čavar, I. 2016. *Nonstandard work in Croatia: Challenges and perspectives in selected sectors.* Zagreb: Institute for Development and International Relations.

Franičević, V. 2008. *Decent Work Country Report – Croatia.* Zagreb: International Labour Office and Regional Office for Europe and Central Asia.

Franić, J., Williams, C. 2014. Undeclared work in Croatia. A baseline as-

sessment. *Grey working paper No.2*. Sheffield University Management School, University of Sheffield.

Franić, J., Williams, C. 2015. Tackling the propensity towards undeclared work: some policy lessons from Croatia. *South East European Journal of Economics and Business*. 10 (1), pp. 18-31.

Greskovits, B. 2015. Ten years of enlargement and the forces of labour in Central and Eastern Europe. *Transfer: European Review of Labour and Research*. 21 (3), pp. 269-284.

Heery, E., Abbott, B. 2000. Trade Unions and the Insecure Workforce. In: Edmund Heery and John Salmon (eds.) *The Insecure Workforce*. London: Routledge. pp. 155-180.

Kahancová, M. 2015. Central and Eastern European trade unions after the EU enlargement: successes and failures for capacity building. *Transfer: European Review of Labour and Research*. 21 (3), pp. 343-357.

Levačić, D. 2015. *Kriza i nejednakost na tržištu rada: rezultati istraživanja mjere Stručnog osposobljavanja za rad bez zasnivanja radnog odnosa*. Zagreb: Baza za radničku inicijativu i demokratizaciju.

Miličević Pezelj, A. 2013. 2012 Annual review of labour relations and social dialogue in South East Europe: Croatia. *Labour relations and social dialogue in South East Europe,* Friedrich Ebert Stiftung.

Miličević Pezelj, A; Šobota, D; Šprajček, P; Šeperić, D. 2016. *Smjernice za sindikalno organiziranje i zaštitu prava prekarnih radnika*. Zagreb: Savez samostalnih sindikata Hrvatske.

Mrnjavac, Ž. 2015. Poticati samozapošlajavanje i stvaranje malih polsova. In: Davorko Vidović (ed.) *Zaposlimo Hrvatsku: Strateške smjernice za rast zaposlenosti*. Zagreb: Hrvatska gospodarska komora. pp. 83-95.

Rebac, I. 2010. *Socijalni dijalog i kolektivno pregovaranje u Republici Hrvatskoj*. Zagreb: TIM Press.

Rožman, K. 2016. Kolektivni ugovor – pravna pitanja. In: Lucija Barjašić Špiler and Igor Radeka (eds.) *Utjecaj kolektivnih ugovora na prava radnika u RH*. Zagreb: Matica hrvatskih sindikata. pp. 9-105.

Šobota, Dijana (ed.). 2015. *Dijalogom do uspjeha. Kako može (još) bolje: uvidi, zaključci i preporuke projekta "Jačanje tripartitnog socijalnog dijaloga u Republici Hrvatskoj"*. Zagreb: Ministarstvo rada i mirovinskog sustava, Savez samostalnih sindikata Hrvatske, Hrvatska udruga poslodavaca.

Šeperić, D. 2014. *2013* Annual review of labour relations and social dialogue in South East Europe: Croatia. *Annual review of labour relations and social dialogue,* Friedrich Ebert Stiftung.

Šeperić, D. 2016. *2015* Annual review of labour relations and social dialogue in South East Europe: Croatia. *Annual review of labour relations and social dialogue,* Friedrich Ebert Stiftung.

Šeperić, D. 2017. *2016* Annual review of labour relations and social dialogue in South East Europe: Croatia. *Annual review of labour relations and social dialogue,* Friedrich Ebert Stiftung.

Vidović, H., Mara, I. 2015. *Free movement of worker, transitional arrangements and potential mobility from Croatia*. Vienna: The Vienna Institute for International Economic Studies.

Statistical sources

CPII – Croatian Pension Insurance Institute. 2016. *Statističke informacije Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje*. 14 (3), October. Available at: http://www.mirovinsko.hr/UserDocsImages/publikacije/statisticke_informacije/2016/3/Statisticke_informacijeHZMOa_3_2016_listopad2016.pdf [Accessed 3 February 2017].

Eurostat. 2017a. *Annual net earnings*. Available at: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_nt_net&lang=en [Accessed 13 February 2017].

Eurostat. 2017b. *Employment rate of the total population men and women*. Available at: http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tesem010&plugin=1 [Accessed 13 February 2017].

Eurostat. 2017c. *GDP per capita in PPS*. Available at: http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tec00114&plugin=1 [Accessed 14 February 2017].

Eurostat. 2017d. *General government deficit (-) and surplus (+) – annual data*. Available at: http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=teina200 [Accessed 13 February 2017].

Eurostat. 2017e. *Gini coefficient of equivalised disposable income (number) – EU-SILC survey*. Available at: http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tessi190&plugin=1 [Accessed 13 February 2017].

Eurostat. 2017f. *HICP - inflation rate. Annual average rate of change.* Available at: http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tec00118&plugin=1 [Accessed 13 February 2017].

Eurostat. 2017g. *Minimum wages, EUR month.* Available at: http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00155&plugin=1 [Accessed 13 February 2017].

Eurostat. 2017h. *People at risk of poverty or social exclusion by age and sex.* Available at: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_peps01&lang=en [Accessed 16 February 2017].

Eurostat. 2017i. *Real GDP growth rate – volume. Percentage change on previous year.* Available at: http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tec00115&plugin=1 [Accessed 13 February 2017].

Legislation

Act on promotion of employment, Official Gazette, No: 57/12, 120/12 (OG 57/12, 120/12).

Act on referendum, Official Gazette, No: 33/96, 92/01, 44/06, 58/06, 69/07, 38/09, 100/16 (OG 33/96, 92/01, 44/06, 58/06, 69/07, 38/09, 100/16).

Act on representativeness of Employer Organisations and Trade Union Organisations, Official Gazette, No: 93/14, 26/15 (OG 93/14, 26/15).

Act on support in prevention of the workplaces, Official Gazette, No: 93/2014 (OG, 93/2014).

Agreement on establising the Economic and Social Council, Official Gazette, No: 149/09, 61/11, 82/12, 73/13 (OG 149/09, 61/11, 82/12, 73/13).

CCRC – Constitutional Court of the Republic of Croatia. 2015a. *Decision No. U-VIIR-1159/2015. Zagreb April 2015.* Available at: http://www.sdlsn.hr/upload/File/Outsourcing_odluka_Ustavnog_suda_od_080415_U-VIIR-1159-2015.pdf [Accessed 2 February 2017].

CCRC – Constitutional Court of the Republic of Croatia. 2015b. *Decision No. Decision No. U-VIIR-1158/2015. Zagreb April 2015.* Available at: http://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2015_04_46_919.html [Accessed 2 February 2017].

Collective agreement for the civil servants and civil service employees, Official Gazette, No: 104/13 (OG 104/13).

Constitution of the Republic of Croatia, Official Gazette, No: 56/90, 135/97, 8/98, 113/00, 124/00, 24/01, 41/01, 55/01, 76/10, 85/10 (OG 56/90, 135/97, 8/98, 113/00, 124/00, 24/01, 41/01, 55/01, 76/10, 85/10).

General collective agreement for employees in public services, Official Gazette, No: 141/12, 150/13 (OG 141/12, 150/13).

Labour Act, Official Gazette, No: 93/2014 (OG 93/2014).

Documents

A.T. Kearney and CEA. 2016. *Digital Excellence Study. Ključna saznanja – Hrvatska.* Zagreb: November 2016. Available at: http://www.hup.hr/EasyEdit/UserFiles/ATKearney%20-%20Digital%20excellence%20HR%20-%20Study%20key%20findings%20(present)%20_vF%20(short).pdf [Accessed 23 February 2017].

CEA – Croatian Employers Association. 2016.a. *HUP skor – Gospodarstvo raste, problem ostaju*. Zagreb: January 2017. Available at: http://www.hup.hr/EasyEdit/UserFiles/HUP-Poslovna%20ocekivanja%20ispravljeno.pdf [Accessed 2 February 2017].

CBS – Croatian Bureau of Statistics. 2016a. *First Release. Foreign Trade in Goods of the Republic of Croatia January 2016.* Zagreb: April 2016. Available at: http://www.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2016/04-02-01_01_2016.htm [*Accessed 17 February 2017].*

CBS – Croatian Bureau of Statistics. 2016b. *Statistical Yearbook of the Republic of Croatia.* Available at: http://www.dzs.hr/Hrv_Eng/ljetopis/2016/sljh2016.pdf [Accessed 15 February 2017].

CBS – Croatian Bureau of Statistics. 2016c. *First Release. Indicators of Poverty and Social Exclusion, 2015 – Final Results.* Zagreb: October 2016. Available at: http://www.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2016/14-01-01_01_2016.htm [Accessed 17 February 2017].

CES – Croatian Employment Service. 2016. *Vanjska evaluacija mjera aktivne politike tržišta rada 2010.-2013. Sumarno evaluacijsko izvješće.* Zagreb: Hrvatski zavod za zapošljavanje.

CNB – Croatian National Bank. 2014. *Bulletin No. 209.* Zagreb: December 2014. Available at: http://old.hnb.hr/publikac/bilten/arhiv/bilten-209/ebilt209.pdf [Accessed 1 February 2017].

EC – European Commission. 2013. *European Economic Forecast. Winter 2013.* Luxembourg: Publications Office of the European Union.

EC – European Commission. 2014a. *Digital Agenda for Europe.* Luxembourg: Publications Office of the European Union.

EC – European Commission. 2014b. DG for Employment, Social Affairs & Inclusion. *Industrial Relations in Europe 2014.* Luxembourg: Publications Office of the European Union.

EC – European Commission. 2015a. *Annual Report on Labour Mobility.* Brussels.

EC – European Commission. 2015b. *Commission report on transitional arrangements regarding free movement of workers from Croatia.* Available at: http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-15-5068_hr.htm [Accessed 3 February 2017].

EC – European Commission. 2015c. *Report from the Commission to the Council on the Functioning of the Transitional Arrangements on Free Movement of Workers from Croatia (First phase: 1 July 2013 – 30 June 2015).* Brussels 13 May 2015 SWD (2015) 107 final.

EC – European Commission. 2016a. *Country Report Croatia 2016. Including In-Depth Review on the prevention and correction of macroeconomic imbalances.* Brussels 3 March 2016 SWD (2016) 80 final/2.

EC – European Commission. 2016b. *Draft Joint Employment Report from the Commission and the Council accompanying the Communication from the Commission on the Annual Growth Survey 2017.* Brussels 16 November 2016 COM (2016) 729 final.

EC – European Commission. 2016c. *European Economic Forecast. Autumn 2016.* Luxembourg: Publications Office of the European Union.

EC – European Commission. 2016d. *European Semester Thematic Factsheet – Youth Employment.* Available at: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/european-semester_thematic-factsheet_youth_employment_en.pdf [Accessed 2 February 2017].

EC – European Commission. 2016e. *The Future of Work. Skills and Resilience for a World of Change.* EPSC Strategic Notes Issue 13/2016.

EC – European Commission. 2017a. *Country Report Croatia 2017. Including In-Depth Review on the prevention and correction of macroeconomic imbalances.* Brussels 22 February 2017 SWD (2017) 76 final.

EC – European Commission. 2017b. *European Economic Forecast. Winter 2017.* Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Eurofound. 2013. *Tackling undeclared work in Croatia.* Dublin: Eurofound.

EP – European Parliament. 2015. *Employment and Skills Aspects the Digital Single Market Strategy.* Study for the EMPL Committee. Available at: http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/569967/IPOL_STU(2015)569967_EN.pdf [Accessed 23 February 2017].

GRC – Government of the Republic of Croatia. 2015. *Strategy for Broadband Development in the Republic of Croatia for 2012-2015.* Available at: http://www.mppi.hr/UserDocsImages/w%20StrategyBB%205_12.pdf [Accessed 23 February 2017].

GRC – Government of the Republic of Croatia. 2016a. *Programme of the Government of the Republic of Croatia for the mandate 2016-2020.* Available at: https://vlada.gov.hr/UserDocsImages/ZPPI/Dokumenti%20Vlada/Program_Vlada_RH_2016_2020.pdf [Accessed 1 February 2017].

GRC – Government of the Republic of Croatia. 2016b. *National Reform Programme – Republic of Croatia.* Zagreb: April 2016. Available at: http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2016/nrp2016_croatia_en.pdf [Accessed 3 February 2017].

GRC – Government of the Republic of Croatia. 2017. *Convergence Programme of the Republic of Croatia for the period 2017-2020.* [Croatian only]. April 2017. Available at: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2017-european-semester-convergence-programme-croatia-hr.pdf [Accessed 1 June 207].

ITUC and UATUC – Independent Trade Unions of Croatia and Union of Autonomous Trade Unions of Croatia. 2016. *Prijedlog reformskih mjera u okviru Nacionalnog programa reformi 2016. – primjedbe, dostavljaju se.* Zagreb: April 2016. Available at: http://sth.hr/ocitovanje.pdf [Accessed 3 February 2017].

MLPS – Ministry of Labour and the Pension System. 2017. *Od mjere do karijere. Mjere aktivne politike zapošljavanja.* Available at: http://mjere.hr/ [Accessed 2 March 2017].

OECD – Organisation for Economic Development and Cooperation. 2015. *OECD Digital Economy Outlook 2015, OECD Publishing.* Paris: 2015. Available at: http://ec.europa.eu/eurostat/documents/42577/3222224/Digital+economy+outlook+2015 [Accessed 23 February 2017].

WB – World Bank. 2016. *Croatia Policy Notes 2016. Restoring Macroeconomic Stability, Competitiveness and Inclusion.* Available at: https://issuu.com/world.bank.europe.central.asia/docs/12_policy_note_pension_system_refor [Accessed 2 February 2017].

Media sources

CEA – Croatian Employers Association. 2016b. HUP dao mišljenje na Prijedlog odluke o utvrđivanju godišnje kvote dozvola za zapošljavanje stranaca za kalendarsku godinu 2016. *Hup.hr,* [online] 8 March. Available at: http://www.hup.hr/hup-dao-misljenje-na-prijedlog-odluke-o-utvrdjivanju-godisnje-kvote-dozvola-za-zaposljavanje-stranaca-za-kalendarsku-godinu-2016.aspx [Accessed 3 February 2017].

ICT Business. 2016. Top 100: Najveći domaći ICT izvoznici. *Ictbusiness.info,* [online] 16 August. Available at: http://www.ictbusiness.info/poslovanje/najveci-domaci-it-izvoznici [Accessed 23 February 2017].

ITUC. 2016. Sindikalci nezadovoljni: 'Porezna reforma neće koristiti građanima s najnižim primanjima'. *Nhs.hr,* [online] 7 November. Available at: http://www.nhs.hr/novosti/sindikalci_nezadovoljni_porezna_reforma_nece_koristiti_gradanima_s_najnizim_primanjima_58986/ [Accessed 3 February 2017].

IURHEE. 2015. Prekida se štrajk u znanosti i visokom obrazovanju. *Nsz.hr,* [online] 1 October. Available at: http://www.nsz.hr/novosti-i-obavijesti/zakonski_okviri_i_materijalna_prava/obavijest-clanovima-o-rezultatima-referenduma-o-strajku/ [Accessed 2 February 2017].

IURHEE. 2016. N1 Dnevnik u 18, 29.12.2016. – Uvećanje osnovice za 2 posto i javnim službama. *Nsz.hr,* [online] 20 December. Available at: http://www.nsz.hr/novosti-i-obavijesti/iz-medija/n1-dnevnik-u-18-29-12-2016-uvecanje-osnovice-za-2-posto-i-javnim-sluzbama/ [Accessed 2 February 2017].

Jutarnji.hr/HINA. 2016. Korak bliže povećanju osnovice plaća u javnim službama. Sindikati javnih službi i Vladin pregovarački tim dogovorili osnivanje radne skupine. *Jutarnji list,* [online] 24 November. Available at: http://www.jutarnji.hr/vijesti/hrvatska/korak-blize-povecanju-osnovice-placa-u-javnim-sluzbama-sindikati-javnih-sluzbi-i-vladin-pregovaracki-tim-dogovorili-osnivanje-radne-skupine/5305035/ [Accessed 2 February 2017].

MACT. 2014. Sindikati najavili referendum protiv outsourcinga. *Matica-sindikata.hr,* [online] 26 May. Available at: http://www.matica-sindikata.hr/sindikati-najavili-referendum-protiv-outsourcinga/[Accessed 2 February 2017].

Matković, M. 2016. Analiza mirovinskog sustava: Hoće li nas čekati naše mirovine? *Lupiga.com,* [online] 25. January. Available at: http://lupiga.com/vijesti/analiza-mirovinskog-sustava-hoce-li-nas-cekati-nase-mirovine [Accessed 3 February 2017].

Mikulić, R. 2016. Priprema se nova reforma mirovinskog sustava. Radit ćemo duže, a odemo li u prijevremenu mirovinu bit ćemo kažnjeni. *Telegram.hr,* [online] 12 March. Available at: http://www.telegram.hr/politika-kriminal/priprema-se-nova-reforma-mirovinskog-sustava-radit-cemo-dulje-a-odemo-li-u-prijevremenu-mirovinu-bit-cemo-kaznjeni/ [Accessed 2 February 2017].

Milovan, A. 2016. Sindikati, ekonomisti i poslodavci jedinstveni: Plenković mora hitno aktivirati poreznu reformu. *Jutarnji list,* [online] 18. listopad. Available at: http://www.jutarnji.hr/vijesti/hrvatska/sindikati-ekonomisti-i-poslodavci-jedinstveni-plenkovic-mora-hitno-aktivirati-poreznu-reformu/5149784/ [Acccessed 2 February 2017].

Novaković, N. 2015. Panel nezaposlenost mladih u Hrvatskoj. *Hup.hr,* [online] 3 June. Available at: http://www.hup.hr/panel-nezaposlenost-mladih-u-hrvatskoj.aspx [Accessed 2 February 2017].

Tech Target. 2016. What is gig economy. *Techtarget.com,* [online] May. Available at: http://whatis.techtarget.com/definition/gig-economy [Accessed 23 February 2017].

UATUC. 2016. Porezna reforma: (Ne)promjene u plaćama. *Sssh.hr,* [online] 23 November. Available at: http://www.sssh.hr/hr/vise/nacionalne-aktivnosti-72/porezna-reforma-ne-promjene-u-placama-2535 [Accessed 3 February 2017].

Vidov, P. 2014. Čuli smo Milanovićevu verziju, a sad evo istine o monetizaciji autocesta. *Index.hr,* [online] 15 October. Available at: http://www.index.hr/vijesti/clanak/culi-smo-milanovicevu-verziju-a-sad-evo-istine-o-monetizaciji-autocesta/777673.aspx [Accessed 2 February 2017].

Web pages

Digital Single Market Scoreboard, 2017. Available at: https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/scoreboard/croatia [Accessed 23 February 2017].

Organization for Worker's Initiative and Democratization, 2013. Available at: http://www.brid.coop/projects/from-research-to-action/ [Accessed 2 February 2017].

Focus groups, foresight workshop and interviews

Focus Group with the Employers' Representatives, Zagreb: 19 October 2016.

Focus Group with the Trade Unions' Representatives, Zagreb: 11 October 2016.

Foresight Workshop with Employers, Trade Unions and Independent Experts, Zagreb: 5 December 2016.

Interview with the Commercial Trade Union of Croatia, Zagreb: 3 October 2016.

Interview with the Ministry of Labour and Pension System, Zagreb: 12 October 2016.

Interview with the Trade Union of Banking and Finance Workers, Zagreb: 27 September 2016.

Interview with the Trade Union of Oil Industry of Croatia, Zagreb: 4 October 2016.

Interview with the Croatian Youth Network, Zagreb: 14 January 2017.

ANNEXES

Annex 1

Questionnaire for interviews and focus groups with social partners on industrial relations in Croatia in the period of economic recovery

1. What are the main changes that occurred in the field of industrial relations in Croatia from 2012 onwards in comparison with the previous period of economic crisis (2008 – 2012)? Could you please comment the main trends, changes to the legal framework, potential innovations in the industrial relations etc.?
2. What are the trends and changes in the development and activities of trade unions/employers' associations in Croatia? How would you describe the situation at the tripartite and bipartite (both sectoral and enterprise) level? What are the perspectives?
3. How would you rate the importance and the role of the collective bargaining in Croatia? Is there a trend of decentralisation of the collective bargaining and if so, why?
4. What are the main characteristics of the social dialogue in Croatia at different levels (tripartite and bipartite both sectoral and enterprise)? How would you rate the quality and the frequency of the social dialogue? According to your opinion, what are the main challenges and opportunities for improvements?
5. Are social partners substantially involved in the process of the European semester? What are the main issues in this regard? If possible, please provide some recommendations for improvements.
6. What is the role of social dialogue as regards the reforms of the pension, healthcare and education systems? What is the impact of social dialogue on policies in Croatia?
7. What is the impact of youth unemployment, labour force mobility within the EU and the 'hidden' economy on the industrial relations? How does trade unions/employer's associations rate this phenomenon?
8. According to your opinion, is there any influence of social dialogue on competitiveness at national and enterprise level? If so, could you please illustrate in which way?

Annex 2

Questionnaire for the foresight workshop with employers, trade unions and independent experts concerning the impact of digital economy on industrial relations in Croatia

1. What is meant under the term digitalization of the economy in Croatia? As a result of the digitalization, what are the disadvantages, and what are shortcomings of the new forms of work?

2. In which sectors of the Croatian economy digitalization is the most frequent and why? Who are the winners and losers of the digitalization? How does Croatia adjust to the digitalization process in comparison to the other EU countries?

3. How are the digitalization of the economy and its associated new forms of work legally regulated in Croatia? Is there any additional regulation? If there is, in which sectors?

4. What are the current digitalization and related new forms of work effects in Croatia?

   a. on the labour market

   b. on the employers and trade unions

5. What are your expectations of the digitalization in Croatia in the period of further 20-odd years? Try to consider two possible scenarios (optimistic, pessimistic), taking into account external and internal factors of the digitalization?

   a. The impact on the labour market, having in mind creation/loss of the existing jobs (fields, types of activities)

   b. The impact on education (including vocational education)

   c. The impact on the role and position of the trade unions/employers in the next 15 years

6. What should be the role of industrial relations in the creation of new economic and social policies while taking into account effects and impact of the digitalization?

Annex 3

Participants in the project's activities

Interviews

List of institutions covered by interviews (October 2016 – January 2017)

Commercial Trade Union of Croatia, Zagreb, 3 October 2016.

Ministry of Labour and Pension System of the RC, Zagreb, 12 October 2016.

Trade Union of Banking and Finance Workers of Croatia, Zagreb, 27 September 2016.

Trade Union of Oil Industry of Croatia, Zagreb, 4 October 2016.

Croatian Youth Network, Zagreb, 14 January 2017.

Focus group with trade unions and independent experts, Zagreb, 11 October 2016

List of organisations whose representatives participated at the focus group

Department of Sociology, Faculty of Humanities and Social Sciences, University of Zagreb

Faculty of Political Science, University of Zagreb

Independent Trade Unions of Croatia

Institute for Development and International Relations – IRMO

MATICA – Association of Croatian Trade Unions

Union of Autonomous Trade Unions of Croatia

Focus group with employers and independent experts, Zagreb, 19 October 2016

List of organisations whose representatives participated at the focus group

Croatian Employers Association

Croatian Employers Association's Catering and Tourism Association, Regional CEA Office in Rijeka

Institute for Development and International Relations Research - IRMO

Institute of Public Finance

VELPRO-centre Ltd.

Foresight workshop, Zagreb, 5 December 2016

List of organisations whose representatives participated at the foresight workshop

Croatian Chamber of Economy

Croatian Employers Association

Croatian Employers Association's Catering and Tourism Association, Regional CEA Office in Rijeka

EUSTAR, Brussels

Independent Trade Unions of Croatia

Institute for Development and International Relations – IRMO

MATICA – Association of Croatian Trade Unions

Trade Union of Metal Workers and Metal Industry of Croatia

Uber Croatia

Zrika d.o.o. for Integrated Marketing Communications and Consulting

Annex 4

Notes on the contributors

Višnja Samardžija is emeritus at the Institute for Development and International Relations (IRMO) Zagreb, where she works since 1981. She obtained her PhD in 1993 at the Faculty of Economics, University of Zagreb. From 2000 to 2004 she was assistant minister in the Ministry for European Integration of the Republic of Croatia. She coordinated or participated as leader of the IRMO team on many national and international projects. Prof Samardžija lectures on two European doctoral studies at the Faculty of Political Science, University of Zagreb and at the University of Osijek. She published numerous scientific and professional articles in Croatia and abroad and participated at many international conferences. She was a Board member of the Trans European Policy Studies Association – TEPSA in Brussels in three mandates (2010-2016). The area of her interest are: institutional and economic aspects of the EU enlargement, EU public policies, industrial relations, position of Croatia as a new EU member state and the EU 2020 Strategy.

Hrvoje Butković works as a Research Associate at the Department for European Integration of the Institute for Development and International Relations (IRMO), Zagreb. He defended his PhD on the topic "Democratic deficit of the EU" in 2010 at the Faculty of Political Science of the University of Zagreb. His primary research interests include industrial relations and social dialogue in Croatia and the EU, democracy in the EU, social Europe and the EU enlargement process. In the area of industrial relations, he participated in implementation of several European Commission funded projects which focused on developments in Croatia and other new EU member states since 2008. In 2012, together with Višnja Smardžija and Sanja Tišma, he published the book "The effects of the economic crisis on industrial relations in Croatia". Since 2008, he cooperates with the National Foundation for the Development of Civil Society.

Ivana Skazlić has been employed at IRMO since August 2012. She received a Master's degree in Advanced European and International Studies from the European Institute of the Centre International de Formation Européen (CIFE) in Nice, France, with a summa cum laude mention and a fellowship from the DG Education and Culture of the European Commission. In addition, she acquired the qualification of Policy Officer in European and international organizations. Previously she received a Master's

degree in Political Science (2011) from the Faculty of Political Science, University of Zagreb. In addition to her formal education, she finished a one-year educational programme in the field of EU project management at the business academy Experta in Zagreb, and obtained the qualification of the EU Funds Project Manager. She is experienced in project management and project implementation, as well as in the organization of different kinds of events (international conferences, public presentations and international delegation visits).

INDUSTRIJSKI ODNOSI U HRVATSKOJ I UČINCI DIGITALIZACIJE NA TRŽIŠTE RADA

POPIS KRATICA

APTR	Aktivne politike tržišta rada
BDP	Bruto domaći proizvod
BRID	Baza za radničku inicijativu i demokratizaciju
Cedefop (fr.)	Europski centar za razvoj strukovnog osposobljavanja
DESI (engl.)	Indeks digitalne ekonomije i društva
DSM (engl.)	Jedinstveno digitalno tržište
DZS	Državni zavod za statistiku
EK	Europska komisija
EP	Europski parlament
GSV	Gospodarsko socijalno vijeće
GZM	Garancija za mlade
HBOR	Hrvatska banka za obnovu i razvitak
HDZ	Hrvatska demokratska zajednica
HNB	Hrvatska narodna banka
HUP	Hrvatska udruga poslodavaca
HURS	Hrvatska udruga radničkih sindikata
HZMO	Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje
HZZ	Hrvatski zavod za zapošljavanje
INA	Industrija nafte d.d.
IKT	Informacijsko-komunikacijska tehnologija
KU	Kolektivni ugovor
MATICA	Matica hrvatskih sindikata
MRMS	Ministarstvo rada i mirovinskog sustava
MSP	Mala i srednja poduzeća
NEET (engl.)	Oni koji ne rade, ne obrazuju se niti osposobljavaju (odnosi se na mlade)
NGA (engl.)	Pristupne mreže sljedeće generacije
NHS	Nezavisni hrvatski sindikati

NN	Narodne novine
NPR	Nacionalni program reformi
NVK	Nacionalno vijeće za konkurentnost
NSZVO	Nezavisni sindikat znanosti i visokog obrazovanja
OECD (engl.)	Organizacija za ekonomsku suradnju i razvoj
PPDIV	Sindikat zaposlenih u poljoprivredi, prehrambenoj i duhanskoj industriji i vodoprivredi Hrvatske
SB	Svjetska banka
SBF	Sindikat bankarskih i financijskih djelatnika Hrvatske
SING	Sindikat naftnog gospodarstva Hrvatske
SGH	Sindikat graditeljstva Hrvatske
SSSH	Savez samostalnih sindikata Hrvatske
STEM (engl.)	Znanost, tehnologija, inženjerstvo i matematika
STH	Sindikat trgovine Hrvatske
STUH	Sindikat turizma i ugostiteljstva Hrvatske
USRH	Ustavni sud Republike Hrvatske
VRH	Vlada Republike Hrvatske
WEF (engl.)	Svjetski gospodarski forum

PREDGOVOR

Ova je dvojezična studija rezultat istraživačkih aktivnosti provedenih u Hrvatskoj u sklopu projekta "Industrijski odnosi u Srednjoj i Istočnoj Europi: izazovi ekonomskog oporavka" provedenog u 2016. i 2017. godini uz potporu Europske komisije (referentni broj vs/2016/0101). Projekt je koordinirao Centar za ekonomski razvoj (CED) iz Sofije, a Institut za razvoj i međunarodne odnose (IRMO) bio je projektni partner u Hrvatskoj, zadužen za istraživanje i druge aktivnosti u Hrvatskoj.

Projekt je analizirao praksu industrijskih odnosa u šest odabranih novih država članica Europske unije (Bugarska, Rumunjska, Hrvatska, Estonija, Poljska i Češka Republika) i jednoj zemlji kandidatkinji (Makedonija) u razdoblju nakon 2012. s ciljem davanja preporuka o tome kako unaprijediti nacionalnu ekspertizu u tom području. Cilj projekta bio je revitalizirati nacionalne sustave industrijskih odnosa u navedenim zemljama putem na dokazima utemeljenog komparativnog istraživanja i zagovaranja kako bi se postigao veći ekonomski rast i konkurentnost. Rezultat projekta tako je sedam studija o pojedinim zemljama (uključujući Hrvatsku) pripremljenih primjenom iste metodologije i koje su temelj za komparativnu analizu koja će biti objavljena pred sam kraj projekta.[15]

Ova knjiga donosi ažurirane spoznaje o razvoju postojeće prakse industrijskih odnosa u Hrvatskoj dobivene putem komparativnog istraživanja

---

15 Projekt je nastavak ranijeg istraživačkog zadatka sličnog projektnog tima koji je također, između ostalog, rezultirao publikacijom koja ispituje učinke krize na industrijske odnose između 2008. i 2012. u Hrvatskoj. Prethodni projekt nosio je naziv "Učinak gospodarske krize na nacionalne sustave industrijskih odnosa: odgovori politika kao glavni instrumenti oporavka", a proveden je 2012. uz potporu Opće uprave za zapošljavanje, socijalna pitanja i uključenost Europske komisije. Koordinirao ga je Centar za ekonomski razvoj (CED) iz Sofije koji je okupio istraživačke timove iz Bugarske, Hrvatske, Estonije, Makedonije, Poljske i Turske (referentni broj vs/2011/0432).

utemeljenog na dokazima za razdoblja nakon 2012. godine. Cilj je publikacije produbiti analizu sadašnjeg stanja i budućih trendova u sustavu industrijskih odnosa u Hrvatskoj te pružiti *policy* preporuke kako unaprijediti nacionalnu ekspertizu u tom području. Istraživanje se odnosi na razdoblje od početka gospodarskog oporavka, koji je u EU-u počeo prije (2013.), a neke zemlje, poput Hrvatske, pridružile su se tom pozitivnom trendu nešto kasnije. Uz to, cilj je analizirati mogućnosti za budući razvoj industrijskih odnosa u Hrvatskoj u kontekstu rastuće digitalne ekonomije koja već ima duboke implikacije za tržište rada. Poglavlje o digitalnoj ekonomiji prvenstveno se bavi razradom scenarija za razdoblje do 2030, odnosno izgledima za sljedećih petnaestak godina.

Istraživanje za studiju o Hrvatskoj provedeno je u tri faze kombinacijom kvalitativnih i kvantitativnih metoda. U prvoj fazi provedeno je desk istraživanje odnosno prikupljanje podataka iz dostupnih izvora o trendovima i razvoju u industrijskim odnosima u Hrvatskoj. Uključivalo je statističke podatke, zakonske akte, strateške dokumente, kolektivne ugovore, akademske izvore, kao i izvore iz medija.

U drugoj su fazi dobivene informacije verificirane i dopunjene terenskim istraživanjem. U tu svrhu provedeni su kvalitativni dubinski intervjui s predstavnicima hrvatskih socijalnih partnera i eksperata. Upitnik se fokusirao na usporedbu industrijskih odnosa nakon i prije 2012. godine, snage i slabosti socijalnih partnera, trendove u kolektivnom pregovaranju, socijalni dijalog na tripartitnoj i bipartitnoj razini, uključenje socijalnih partnera u Europski semestar, ulogu socijalnih partnera u reformama mirovinskog, zdravstvenog i obrazovnog sustava, utjecaj nezaposlenosti mladih na industrijske odnose te socijalni dijalog i konkurentnost.

Za raspravu o kretanjima u industrijskim odnosima u Hrvatskoj sa stajališta sindikata i poslodavaca organizirane su dvije fokus grupe (svaka s po 8-10 sudionika). Obje fokus grupe imale su za sudionike socijalne partnere sa svih razina (nacionalne, sektorske i razine poduzeća) kao i neovisne stručnjake u području industrijskih odnosa. Fokus grupe su urodile interakcijom između različitih sudionika koja je dala obuhvatne prikaze odabranih tema.

Foresight radionica (radionica predviđanja) organizirana je kao jedna od sastavnica analitičke strategije projekta. Njezin cilj bio je procijeniti budućnost industrijskih odnosa u Hrvatskoj idućih petnaestak godina s obzirom na učinak digitalizacije na tržište rada do 2030. Željelo se prije svega ustanoviti trenutačno stanje industrijskih odnosa u Hrvatskoj s obzirom na već postojeće učinke digitalizacije na tržište rada. Sljedeći korak bio je razmotriti očekivana buduća kretanja na digitalnom tržištu

rada u Hrvatskoj, buduće trendove u pogledu novih oblika zapošljavanja, zakonodavstva, obrazovanja i razvoja ljudskih potencijala i potom ih usporediti sa strateškim ciljevima socijalnih partnera za naredne godine. Sudjelovali su predstavnici ključnih socijalnih partnera, stručnjaci, predstavnici akademske zajednice i istraživači IRMO-a.[16]

Posljednja faza istraživanja sastojala se od kombiniranja svih ulaznih podataka kako bi se pripremila studija korištenjem kvantitativnih i kvalitativnih istraživačkih metoda. Studija ima jednaku strukturu i metodološki predložak kao i svi drugi nacionalni izvještaji proistekli iz ovog projekta. To je polazište za pripremu komparativnog izvještaja na razini cijelog projekta, fokusiranog na industrijske odnose u razdoblju ekonomskog oporavka u svih sedam zemalja.

Autori ove studije zahvaljuju svim stručnjacima, predstavnicima socijalnih partnera, državnih institucija i akademske zajednice za spremnost na sudjelovanje u projektnim aktivnostima. Također zahvaljuju suradniku Ivanu Bedenikoviću za tehničku i stručnu pomoć u provedbi ovog projekta.

Autori

16 Svi upitnici i popisi institucija koje su sudjelovale nalaze se u aneksu ove knjige.

SAŽETAK

Ova je publikacija rezultat projekta „Industrijski odnosi u Srednjoj i Istočnoj Europi: izazovi ekonomskog oporavka" koji je financirala Europska komisija (referentni broj vs/2016/0101). Projekt se provodio od travnja 2016. do srpnja 2017. a obrađuje razdoblje od 2012. nadalje. Cilj projekta bio je revitalizirati nacionalne sustave industrijskih odnosa u šest novih država članica EU-a uključujući Hrvatsku te u jednoj zemlji kandidatkinji putem komparativnog istraživanja utemeljenog na dokazima te zagovaranja kako bi se pridonijelo većem ekonomskom rastu i konkurentnosti. Sadržaj ove publikacije kao i svih nacionalnih studija temelji se na zajedničkoj metodologiji koja je uključila desk istraživanje i terenski rad te kombinaciju kvantitativnih i kvalitativnih istraživačkih metoda. Kao projektni partner zadužen za provedbu aktivnosti u Hrvatskoj, istraživanje je proveo Institut za razvoj i međunarodne odnose.

Industrijske odnose u Hrvatskoj u razdoblju nakon 2012. karakterizira dodatno slabljenje koje je počelo s ekonomskom krizom. Naime, ekonomska kriza je snažno pogodila Hrvatsku te je između 2008. i 2014. realni BDP pao više od 12%. Nakon šest godina recesije, 2015. godine napokon su počeli pozitivni trendovi i hrvatsko gospodarstvo trenutačno bilježi spor ali održiv rast. Socijalni je oporavak međutim još prilično slab.

Sindikalna gustoća smanjila se s 35% u 2009. na 26% u 2014. godini. Pokrivenost kolektivnim ugovorima, nadalje, smanjila se sa 61% u 2009. na 53% u 2014. Taj pad pokrivenosti kolektivnim ugovorima bio je u velikoj mjeri uzrokovan otkazom proširenog kolektivnog ugovora za sektor trgovine 2013. godine. Uz to je i dalje prisutan problem vrlo različite pokrivenosti kolektivnim ugovorima u javnom i privatnom sektoru. Na primjer, kod poduzeća u državnom vlasništvu 2014. godine pokrivenost je iznosila 74,7%, a kod privatnih poslodavaca samo 32,9%.

U razdoblju nakon 2012. na nacionalnoj tripartitnoj razini Gospodarsko

socijalno vijeće (GSV) nastavilo je uz kratke prekide sa svojim redovitom aktivnostima. Međutim, njegov je rad bio otežan jer se socijalni partneri nisu mogli odgovarajuće pripremiti za određene teme na dnevnom redu Vijeća s obzirom na to da većina nije bila prethodno najavljena u godišnjim normativnim planovima Vlade. Osim toga, rasprave GSV-a i dalje su bile pune tema za koje bi se moglo reći da nisu bile od najveće važnosti i o kojima je trebalo raspravljati na nekim drugim forumima. Naposljetku, kao i prije, u razdoblju nakon 2012. GSV nije uspio sklopiti socijalne paktove ili druge kompromisne sporazume o najvažnijim socijalnim i ekonomskim pitanjima, a posljedica toga bila je slabost socijalnog dijaloga na tripartitnoj razini.

Na hrvatski sustav industrijskih odnosa utjecao je od 2012. godine niz novih zakonskih akata s izravnim implikacijama za njegovo funkcioniranje. Pritom je najvažnije bilo usvajanje novog Zakona o radu 2014. godine. Novim Zakonom o radu indeks zakonske zaštite zaposlenja smanjen je sa 2,55 na 2,28. Nadalje, njime su uvedene nove do tada nepoznate odredbe poput nejednake raspodjele radnog vremena, dodatnog ugovora o radu s drugim poslodavcem ili upućivanja radnika na rad u inozemstvo. Ublažio je pravila za angažiranje radnika putem agencija za privremeno zapošljavanje i na određeno vrijeme te uredio da poslodavcima rad na nepuno radno vrijeme bude privlačniji. Novi Zakon o radu donesen je bez odobrenja kako poslodavaca tako i sindikata, koji su se njegovu usvajanju protivili iz dijametralno suprotnih razloga.

Zakon o kriterijima za sudjelovanje u tripartitnim tijelima i reprezentativnosti za kolektivno pregovaranje bio je 2012. usvojen te nekoliko puta nakon toga dopunjen, donoseći tako neke važne promjene u hrvatski sustav industrijskih odnosa. Uveo je stroža pravila za određivanje reprezentativnosti predstavnika sindikata i poslodavaca te produljenu primjenu kolektivnih ugovora skratio na razdoblje od tri mjeseca nakon njihova isteka. Zakon o poticanju zapošljavanja uveo je nekonvencionalne nove mjere poput stručnog osposobljavanja za rad bez zasnivanja radnog odnosa odnosno dnevnog rada u poljoprivredi putem vrijednosnih kupona. Poslodavci su te mjere načelno podržali, no sindikati su im se usprotivili tvrdeći da je zbog njih poslodavcima rad uz standardne ugovore postao manje privlačan.

Kriza kolektivnog pregovaranja u razdoblju nakon 2012. ušla je u kritičnu fazu zato što se fokus pozornosti Vlade pomaknuo s privatnog na javni sektor gdje su sindikati mnogo bolje organizirani. Uzrok tog premještanja fokusa bilo je to što je Vlada htjela stabilizirati javne financije smanjivanjem prava zaposlenih u javnom sektoru. Zbog krize u javnim financijama u veljači 2013. sve bruto plaće zaposlenih u javnom sektoru

smanjene su za 3% na petogodišnje razdoblje. Ta je mjera provedena putem sporazuma sa sindikatima iz javnog sektora, koji su je prihvatili pod uvjetom da Vlada započne pregovore o povećanju osnovice plaća kada BDP bude rastao tri tromjesečja zaredom.

To smanjenje međutim nije bilo dostatno za stabilizaciju javnih financija. Stoga je hrvatska vlada 2012. i 2013. otkazala i dopunila međusektorske kolektivne ugovore u javnom sektoru kako bi radnicima uskratila materijalna prava kao što su pravo na božićnicu ili regres. Kasnije, kada se taj pristup pokazao nedostatnim jer su ta prava jamčili i granski kolektivni ugovori, Vlada je usvojila posebne zakone kojima se ona radnicima privremeno uskraćuju. Sindikati su doveli u pitanje zakonitost tih jednostranih poteza, no bez uspjeha jer je Ustavni sud stao na stranu Vlade. U 2017. Vlada je odlučila do kraja godine postupno za 6% povećati osnovicu plaća u javnom sektoru jer je na to u trenutku ekonomskog oporavka obvezuje sporazum potpisan sa sindikatima 2009. godine. Ipak, većina sindikata u javnom sektoru taj potez nije podržala, tvrdeći da je povećanje moralo biti još veće.

Kolektivno sektorsko pregovaranje doživjelo je u razdoblju nakon 2012. zastoj. Zbog odredaba novog Zakona o radu početkom 2015. sva produljenja sektorskih ugovora postala su nevažeća i to je sindikate prisililo da se uključe u ponovne pregovore o mnogim sektorskim ugovorima. Sve od tada se o ovim ugovorima ponovo pregovara, a prošireni su samo u sektorima graditeljstva te ugostiteljstva i turizma. Više ne postoji većina drugih sektorskih ugovora iz razdoblja prije krize koji su bili prošireni. Kada je riječ o razini poduzeća, posljednje godine bilježe mnogo aktivnosti i neke sjajne primjere progresivnog kolektivnog pregovaranja. Međutim, problemi na sektorskoj razini ukazuju na velike razlike u uvjetima rada u nekim razvijenim sektorima hrvatskoga gospodarstva.

Slabljenje sustava industrijskih odnosa prisililo je hrvatske sindikate da se za postizanje svojih ciljeva više usredotoče na političke i prosvjedne akcije. U tom pogledu osobito je važno spomenuti angažiranje sindikata u izravnoj demokraciji. Građanskom inicijativom pokrenutom 2014. na nacionalnoj razini sindikati su uspjeli zaustaviti sporne Vladine reformske prijedloge o izdvajanju pomoćnih i pratećih službi u javnom sektoru (javnosti poznato kao *outsourcing*) i *monetizaciji* državnih autocesta. Međutim, unatoč tim uspjesima sindikati nisu mogli preokrenuti trend osipanja svojega članstva. Taj je problem povezan s porastom broja nestandardnih radnika koje je vrlo teško učlaniti u sindikat.

Ova se studija također bavi položajem socijalnih partnera u nekoliko odabranih područja poput zapošljavanja mladih, iseljavanja i useljavanja, mirovinske reforme, „sive ekonomije" i konkurentnosti.

Nedavna gospodarska kriza ozbiljno je otežala zapošljavanje mladih. Prema podacima Eurostata Hrvatska je 2015. imala treću najveću stopu nezaposlenosti mladih (43% radno sposobnog stanovništva mlađeg od 25 godina) u EU-28. Velik udio dugotrajno nezaposlenih mladih ljudi (naročito manje obrazovanih) i velik udio mlade populacije bez ikakva radnog iskustva dva su najveća problema hrvatskog tržišta rada kada je riječ o mladima. Hrvatska je osim toga unutar EU-28 imala treći najveći broj tzv. NEET osoba (stanovništvo koje ne radi, ne obrazuje se niti osposobljava) u dobi 15-24 godine, 18,5%. Trenutačno se razvija takozvani NEET sustav praćenja koji će omogućiti razmjenu informacija među svim relevantnim institucijama koje registriraju mlade ljude koji ili napuštaju obrazovni sustav ili su nezaposleni te omogućiti bolje osmišljavanje mjera za svaku skupinu unutar NEET kategorije mladih. U pogledu aktivnih politika tržišta rada (APTR), u Hrvatskoj je najpopularnija mjera stručno osposobljavanje u kojem se bilježi nagli porast korisnika (sa 9.583 u 2012. na 32.494 u 2015.). Međutim, među socijalnim partnerima vlada neslaganje u pogledu učinaka mjere stručnog osposobljavanja kao i njenih posljedica na hrvatsko tržište rada: sindikati se mjeri otpočetka protive, a većina je poslodavaca podržava.

Od 2014. godine bilježi se trend porasta mobilnosti ekonomski aktivnih hrvatskih građana u druge države članice EU-a. Hrvatski državljani koji su se u novije vrijeme odselili u inozemstvo pretežno su mladi ljudi (u dobi 15-34). Općenito, u zemljama EU-a u kojima borave mnogi su našli zaposlenje, većinom u zanimanjima za koja se traži srednja stručna sprema. Iseljavanje radnika izrazito je veliko u sektoru zdravstva i trgovini na veliko i malo. Sindikati su uočili utjecaj mobilnosti radne snage na industrijske odnose u nekim sektorima i problematizirali učinke takva trenda na ukupnu strukturu industrijskih odnosa u zemlji. S druge strane, nedavni ekonomski oporavak povećao je potrebu za kvalificiranom radnom snagom u realnom (privatnom) sektoru. To se osobito odnosi na sektor turizma, graditeljstva, brodogradnje, prijevoza i prerađivačke djelatnosti. Stoga se HUP založio za povećanje ukupne kvote stranih radnika.

Udio sive ekonomije u Hrvatskoj još uvijek je veći od prosjeka EU-28. Najčešći oblik kršenja radnog odnosa jest rad bez ugovora o radu. Ministarstvo rada i mirovinskog sustava uvelo je strože mjere protiv osoba koje krše radne propise i uložilo veće napore da podigne svijest o štetnim posljedicama sive ekonomije. Socijalni partneri imaju najveće poteškoće sa sve većom sivom ekonomijom u građevinskom sektoru, a SGH i HUP surađuju u borbi protiv dampinških cijena i nepoštene konkurencije u sektoru.

U Hrvatskoj razdoblje oporavka obilježava debata o mirovinskom sustavu i novouvedenoj poreznoj reformi. Unatoč brojnim intervencijama u

posljednjem desetljeću, hrvatski mirovinski sustav dugoročno nije fiskalno i socijalno održiv. Vlada je u 2016. godini uvela nekoliko reformskih mjera sa svrhom povećanja održivosti sustava, no sindikalni vođe NHS-a i SSSH-a usprotivili su se svim predloženim mjerama. Stručnjaci podržavaju Vladin plan za mirovinski sustav jer bi mogao popraviti financijsko stanje tog sustava. Međutim, uz to naglašavaju da će projekcije budućeg mirovinskog sustava morati voditi računa o radnicima s ispodprosječnim primanjima ili onima s prekidima u profesionalnoj karijeri te uvažiti nove realnosti hrvatskoga tržišta rada odnosno činjenicu da se sada većina mladih zapošljava tek u svojim tridesetima. Uz to, bit će važno pažljivo razmotriti učinke novih oblika rada na buduće mirovine.

Hrvatska mora uložiti veći napor da poveća svoju konkurentnost. Partnerstvo i uzajamno razumijevanje te potpora za programe i politike kojima se adresiraju konkurentski izazovi privatnog i javnog sektora u Hrvatskoj promiču se putem Nacionalnog vijeća za konkurentnost (NVK). Ono uključuje predstavnike četiriju ključnih interesnih skupina: poslovnog sektora, vlade, sindikata i sveučilišta. Uz to, kako bi se konkurentnost na nacionalnoj razini bolje podupirala, važno je da se socijalni dijalog usredotoči na strateška pitanja i reforme kako bi se došlo do zajedničkih odluka. Iako i sindikati i HUP tvrde da bi se socijalni dijalog trebao više baviti jačanjem konkurentnosti gospodarstva, ima još mnogo prostora da se on popravi u praksi.

Slično iskustvu drugih zemalja EU-a, i u Hrvatskoj je proces digitalizacije snažno utjecao na tržište rada. On je donio nove oblike fleksibilnog rada (privremeni rad) i nove vrste zaposlenosti poput rada na daljinu, rada nezavisnih profesionalaca (engl. *iPro*), masovne podrške (engl. *crowdsourcing*), rada u ekonomiji dijeljenja (engl. *sharing economy*) i na digitalnim platformama. U usponu su nestandardni tipovi rada, naročito rad nezavisnih profesionalaca.

Postojeći administrativni i zakonski okvir vezan za digitalizaciju u Hrvatskoj još je prilično krut. On ne prati trendove u digitalizaciji i mora se prilagoditi novim tržišnim uvjetima. Prema Indeksu digitalne ekonomije i društva (DESI) Hrvatska zaostaje za drugim državama članicama EU-a; u 2016. godini bila je 24. od 28 država članica EU-a. Stoga su potrebni specijalizirani oblici obrazovanja i osposobljavanja radi stjecanja novih tipova vještina i kompetencija za funkcioniranje u novom digitalnom okruženju. Zato se razvoj infrastrukture i brzog širokopojasnog interneta u Hrvatskoj smatra preduvjetom za razvoj modernog gospodarstva kao i za tranziciju prema digitalnom društvu.

Industrijski odnosi nalaze se pred velikim izazovima kada je riječ o utjecaju digitalizacije na tržište rada. Čini se međutim da hrvatski socijal-

ni partneri nisu postigli vidljiv napredak u formuliranju kompleksnijih i inovativnijih strategija u pogledu atipičnih radnika. U novim okolnostima stvorenim digitalizacijom nedostaje pravi dijalog o suradničkim odnosima poslodavaca i sindikata.

Prema mišljenju sindikata ključno je uložiti napore da se radna snaga što više zadrži u standardnim tipovima rada i da se izbjegnu prekarni oblici zapošljavanja No, novi tipovi rada zahtijevaju drukčiji pristup radnicima, potencijalnim članovima sindikata. Buduća veličina članstva u sindikatima uvelike će ovisiti o njihovoj vlastitoj sposobnosti transformacije i o tome hoće li potencijalni novi članovi (često atipični radnici) prepoznati aktivnosti sindikata kao korisne.

Poslodavci smatraju da je krut i nefleksibilan zakonodavni okvir zapreka digitalizaciji. Stoga je njihova strategija zagovarati promjene zakonodavstva koje bi otvorile prostor za nove i fleksibilne radne aranžmane koji su ključna sastavnica digitalne transformacije. Nadalje, udruženje poslodavaca moralo bi nastojati biti uključeno u iznošenje reformskih prijedloga u pitanjima vezanim za obrazovanje (poput ranijeg uvođenja informatike u osnovne škole), stručno osposobljavanje i cjeloživotno učenje.

1. INDUSTRIJSKI ODNOSI U HRVATSKOJ NAKON 2012.

1.1. Institucionalni, zakonodavni i politički okvir industrijskih odnosa u Hrvatskoj

U razdoblju između druge polovine 1990-ih i 2009. sindikalna gustoća u Hrvatskoj bila je na stabilnih oko 35%, no sindikati su u razdoblju nakon početka krize počeli gubiti članstvo. Prema rezultatima istraživanja provedenog 2014. u Hrvatskoj je sindikalna gustoća bila 26%, što znači da se u samo pet godina baza članstva smanjila za 1/4 (Bagić, 2015, str. 25). Razlozi tog trenda mogu se naći u trajanju i dubini krize kao i u činjenici da se mnogi mladi ljudi ne žele učlaniti u sindikate (intervju s predstavnicima SBF-a, 2016.).[17]

Na dan 1. listopada 2016. u Hrvatskoj su na nacionalnoj razini bila na snazi 183 kolektivna ugovora (KU) te 568 ugovora koji su vrijedili na području samo jedne županije (intervju s predstavnicima MRMS-a, 2016). Jedna nedavno objavljena analiza KU-ova u 2014. pokazuje da je oko 58% svih ugovora zaključeno na neodređeno vrijeme (Bagić, 2016, str. 110). Nadalje, krajem 2014. kolektivni su ugovori uređivali prava oko 53% radnika u usporedbi s oko 61% u 2009. (ibid.). Međutim, dobar dio te pokrivenosti odnosi se na prakse proširivanja granskih kolektivnih ugovora na cijele sektore i na pregovaračke prakse u javnom sektoru. Bez tog proširenja pokrivenost bi bila za 1/3 manja (Bagić, 2015, str. 28). Godine 2014. u središnjoj državnoj upravi pokrivenost kolektivnim ugovorima bila je 100%, a u poduzećima u državnom vlasništvu 74,7%. Za razliku od toga, prosječna pokrivenost u privatnom sektoru bila je tek 32,9% (vidi Tablicu 1) uz značajne razlike između većih privatiziranih poduzeća, u kojima je pokrivenost bila relativno velika i manjih poduzeća te poduzeća u nastajanju u kojima je bila mala (Bagić, 2016, str. 112). Iako se ugovori za pojedine grane i poduzeća uzajamno ne isključuju, na djelu je rastući trend prema pregovaranju na razini poduzeća, a spremnost poslodavaca da zaključuju granske ugovore slabi (Miličević Pezelj, 2013, str. 5; EK, 2014b, str. 26).

17 Kriza je povećala širenje nestandardnog rada.

Tablica 1. Pokrivenost kolektivnim ugovorima u Hrvatskoj krajem 2014. prema vrsti poslodavca

Vrsta poslodavca	Ukupan broj zaposlenih na koje se primjenjuju KU	Ukupan broj zaposlenih	Pokrivenost
Državna uprava i javne službe	262.215	297.098	88,3%
Središnja državna uprava	254.706	254.706	100,0%
Lokalna državna uprava	7509	42.392	17,7%
Gospodarstvo	366.495	934.096	39%
Poduzeća u državnom vlasništvu	105.626	141.469	74,7%
Privatni poslodavci	260.869	792.627	32,9%
Ukupno	648.456	1 231.194	52,7%

Izvor: Bagić, 2016.

Tripartitni socijalni dijalog u Hrvatskoj odvija se unutar Gospodarsko socijalnog vijeća (GSV) koje je savjetodavno tijelo, a sastoji se od predstavnika vlade, Hrvatske udruge poslodavaca (HUP) i sindikalnih središnjica. Najvažniji je zadatak GSV-a davati mišljenja o prijedlozima zakona iz područja rada, gospodarstva i socijalne sigurnosti te poticati mirno rješavanje kolektivnih i individualnih radnih sporova. Za koordinaciju između socijalnih partnera unutar GSV-a zadužena je Samostalna služba za socijalno partnerstvo koja djeluje u sklopu Ministarstva rada i mirovinskog sustava (Butković et al., 2012). Unatoč njegovoj relativno dugoj tradiciji, rezultati GSV-a mogli bi se ocijeniti kao slabi i to zbog nemogućnosti postizanja kompromisa i dugoročnih socijalnih sporazuma (Bagić, 2013, str. 33).

Posljednji sporazum o radu GSV-a potpisali su socijalni partneri i Vlada u srpnju 2013. (NN 149/09, 61/11, 82/12, 73/13). Prema njegovim odredbama svakog socijalnog partnera zastupaju četiri predstavnika, a Vladu šest predstavnika. Takav je sastav plod činjenice da trenutačno postoje četiri reprezentativne sindikalne središnjice (Savez samostalnih sindikata Hrvatske – SSSH, Nezavisni hrvatski sindikati – NHS, Hrvatska udruga radničkih sindikata – HURS i Matica hrvatskih sindikata – MATICA).

U skladu s tim, Hrvatska udruga poslodavaca kao jedini predstavnik udruženja poslodavaca dobila je jednak broj predstavnika. Za razliku od prethodnog razdoblja (fokus grupa s predstavnicima poslodavaca, 2016), Vlada je u tom posljednjem sporazumu o GSV-u dobila više predstavnika od socijalnih partnera. Druga važna promjena sastoji se u tome što se

sada svi novi propisi, prije nego što ih razmotri Vlada, moraju raspraviti u GSV-u. Međutim, ostaje problem što više od 50% svih zakona i amandmana o kojima se raspravlja u GSV-u prethodno nije bilo uvršteno u godišnje normativne planove Vladinih aktivnosti. Stoga se socijalni partneri često žale da nemaju dovoljno vremena kako bi se pripremili za neke teme na dnevnome redu GSV-a (fokus grupa s predstavnicima sindikata, 2016).

U 2014. godini Gospodarsko socijalno vijeće mjesecima nije održavalo svoje redovite mjesečne sastanke jer su njegov rad bojkotirali sindikati tvrdeći da su procedure povezane s usvajanjem novog Zakona o radu bile jednostrane i neprihvatljive (Šobota, 2015). Bojkot međutim nije polučio rezultate; nije spriječio usvajanje tog zakona i nije urodio promjenama koje bi omogućile veću participaciju socijalnih partnera u procesu formuliranja nove legislative.

GSV je i dalje pokazivao iste slabosti kao i prije krize. Vijeće je funkcioniralo prvenstveno kao mjesto za konzultacije i razmjenu informacija između socijalnih partnera (Bagić, 2015, str. 41). Uz to, dnevni red GSV-a i dalje je bio zagušen prevelikim brojem tema, od najosnovnijih tehničkih pitanja do onih najvažnijih. Stoga se čini da je veća selektivnost dnevnog reda Vijeća preduvjet povećanja njegove učinkovitosti. Najvažnija strateška pitanja morala bi se ubuduće razmatrati u GSV-u, a ostala na razini radnih skupina ili granskih vijeća (fokus grupa s predstavnicima sindikata, 2016).

Sporazum o radu GSV-a također otvara mogućnost organiziranja Vijeća na razinama nižim od nacionalne, tj. na županijskoj i gradskoj razini. Iako su proteklih 15 godina takva gospodarska socijalna vijeća osnovana u mnogim županijama i gradovima, velike su razlike u njihovoj aktivnosti. Najveći problem predstavlja to što sjednice lokalnih GSV-ova često nisu povezane sa sjednicama lokalnih skupština ili s procesima kreiranja politika na nacionalnoj razini te su njihovi zaključci stoga neučinkoviti (fokus grupa s predstavnicima poslodavaca, 2016).

O slabosti tripartitnog socijalnog dijaloga u Hrvatskoj zorno govori primjer mjera koje treba provesti u okviru Europskoga semestra. U 2016. godini socijalni su partneri bili u taj proces formalno uključeni na posebnoj sjednici GSV-a i pratećim tematskim sastancima. To je sudjelovanje prema njihovu mišljenju, međutim, bilo samo konzultativne prirode. Socijalni partneri su raspravljali o mjerama predloženim u okviru Nacionalnog programa reformi i Programa konvergencije, ali nisu sudjelovali u procesu njihova kreiranja. Zbog premalo vremena, zapažanja i kritičke opaske socijalnih partnera nisu bili razmotreni (fokus grupa s predstavnicima sindikata, 2016; fokus grupa s predstavnicima poslodavaca, 2016).

Zakon o radu bio je najvažnija zakonodavna promjena koja je u razdoblju nakon 2012. utjecala na industrijske odnose. Prvo, u 2013. godini donesene su neke manje izmjene Zakona o radu kako bi se dovršilo usklađivanje sa stečevinom EU-a. Drugo, u 2014. usvojen je novi Zakon o radu (NN 93/14) kojim je indeks zakonske zaštite zaposlenja smanjen sa 2,55 na 2,28 (HNB, 2014, 17). Novi Zakon o radu uveo je niz novina koje povećavaju fleksibilnost na tržištu rada kao što su: nejednak raspored radnog vremena, dodatni ugovor o radu ili upućivanje radnika na rad u inozemstvo. Nadalje, novim su zakonom ublaženi uvjeti za korištenje privremenog agencijskog rada i rada na određeno radno vrijeme, optimizirani su uvjeti za rad u nepunom radnom vremenu i nametnuta ograničenja radničkih prava tijekom otkaznog roka i u slučaju nezakonitog otkaza (fokus grupa s predstavnicima poslodavaca, 2016). Novi Zakon o radu naišao je na otpor kako sindikata tako i poslodavaca. Poslodavci su smatrali da izmjene Zakona o radu nisu dovoljno poticajne jer ne donose željenu razinu fleksibilnosti koja bi omogućila ulazak na tržište rada većem broju radnika (Butković et al., 2016). Sindikati su smatrali da su uvedene izmjene nepotrebne jer je usklađivanje sa stečevinom EU-a dovršeno u prethodnom razdoblju. Isto tako tvrdili su da je Zakonom poremećena ravnoteža između fleksibilnosti za poslodavce i zaštite za radnike u korist poslodavaca (ibid.).

Zakon o kriterijima za sudjelovanje u tripartitnim tijelima i reprezentativnosti za kolektivno pregovaranje, usvojen 2012. godine, unio je značajne promjene u industrijske odnose (Rožman, 2016, str. 31; EK, 2014b, str. 18). Između 2008. i 2012. hrvatski socijalni partneri pokušali su bez uspjeha pregovarati kriterije reprezentativnosti koji su trebali biti propisani Zakonom o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata (intervju s predstavnicima MRMS-a, 2016). Budući da sporazum nisu uspjeli postići, Vlada je taj zakon usvojila bez prethodnog odobrenja socijalnih partnera. Godine 2012. Zakon o reprezentativnosti postao je najvažnijim zakonom u industrijskim odnosima, zamjenjujući u tom području Zakon o radu. Jedna od najvažnijih implikacija Zakona, kojem su se sindikati snažno protivili, bilo je to što je ograničio produljenu primjenu kolektivnih ugovora na razdoblje od tri mjeseca od njihova isteka.[18] Uz to, sindikati su bili nezadovoljni nejednakim kriterijima za određivanje reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata. U 2014. i 2015. uvedene su u Zakon o reprezentativnosti daljnje izmjene koje su pooštrile kriterije reprezentativnosti za strukovne sindikate i zabranile im samostalno pregovaranje o granskim kolektivnim ugovorima (NN 93/14, 26/15).

---

18 Zakon o radu iz 2014. (članak 199) to je donekle ublažio dodajući da se u iznimnim slučajevima može ugovoriti i duže razdoblje primjene pravnih pravila u kolektivnom ugovoru.

U 2012. godini usvojen je Zakon o poticanju zapošljavanja (NN 57/12, 120/12). Njime je proširen krug osoba koje mogu imati korist od prethodno uvedene mjere stručnog osposobljavanja bez zasnivanja radnog odnosa. Ta se mjera od 2014. primjenjuje u Hrvatskoj u okviru europskog programa Garancije za mlade (GZM) i financira se većinom sredstvima iz Socijalnog fonda EU-a. Prema toj mjeri država pokriva iznos za plaće (od 2015. približno u visini minimalne plaće) kao i doprinose na plaću za poslodavce koji uzimaju na osposobljavanje mlade sa sveučilišnom diplomom mlađe od 35 godina na razdoblje od 12 mjeseci. Ona se također odnosi na mlade sa završenom srednjom strukovnom školom, koji se osposobljavaju na razdoblje od 24 mjeseca. Prema posljednjim izmjenama Zakona o poticanju zapošljavanja (veljača 2017.) sve osobe mlađe od 30 godina sa završenom srednjom školom moći će sudjelovati u stručnom osposobljavanju. Zakon o radu primjenjuje se na korisnike stručnog osposobljavanja jednako kao i kolektivni ugovori, osim odredaba koje se odnose na materijalna prava.[19] Zakon o poticanju zapošljavanja također je uveo mogućnost rada za vaučere u poljoprivredi što omogućuje dnevni rad u tom sektoru.

Godine 2013. Ministarstvo rada donijelo je Nacrt prijedloga Zakona o povremenim i privremenim poslovima po uzoru na zakone o „mini-poslovima" u Njemačkoj. Njime se htjelo urediti privremeni i povremeni rad poput pomoći u kućanstvu koja se trenutačno obavlja kao dio sive ekonomije. Ministarstvo je prijedlog zbog snažnog otpora obaju socijalnih partnera nakon nekoliko mjeseci pregovora odbacilo. Sindikati su se bojali da će taj zakon voditi narušavanju uspostavljenih radnih standarda. Budući da Zakon nije definirao što je povremeni ili privremeni rad, pojavio se strah da će se brojni poslovi koji se trenutačno obavljaju na standardnim ugovorima prebaciti u tu kategoriju (Butković et al., 2016). Poslodavci su prigovorili da je predloženi sustav povremenog rada za vaučere (kao u poljoprivredi) previše složen i da se može primijeniti samo na vrlo malo zanimanja. Što se privremenih poslova tiče, usprotivili su se prijedlogu mogućnosti da dvije fizičke osobe između sebe ugovaraju posao, tvrdeći da takva praksa može imati remetilačke učinke na sustav registriranih poduzetnika (fokus grupa s predstavnicima poslodavaca, 2016).

Godine 2014. usvojen je Zakon o potporama za očuvanje radnih mjesta (NN 93/14). On promiče fleksibilnost na tržištu rada nudeći financijsku potporu poslodavcima u teškom položaju koji moraju privremeno skratiti

19 Detaljnije o stručnom osposobljavanju vidi u dijelu 2.3.1. ove knjige.

puno radno vrijeme svojih zaposlenika. Takvi poslodavci dobivaju iz državnog proračuna razmjerni dio iznosa minimalne plaće za broj radnih sati za koje je radniku skraćeno radno vrijeme. S obzirom na završetak recesije i općenito mali broj poslodavaca koji su zatražili financijsku potporu, Zakon je u veljači 2017. prestao važiti.

1.2. Glavni akteri u industrijskim odnosima

Razdoblje nakon 2012. politički je obilježio mandat koalicijske socijaldemokratske vlade premijera Zorana Milanovića koji je Hrvatsku vodio od rane 2012. do potkraj 2015. Socijalni partneri slažu se da su industrijski odnosi u tom razdoblju nazadovali u usporedbi s onima u mandatu prethodne vlade. Obilježili su ih često jednostrani potezi Vlade koja je katkada socijalni dijalog pokušavala zamijeniti civilnim dijalogom, tj. proširiti ga i na civilno društvo (fokus grupa s predstavnicima sindikata, 2016; fokus grupa s predstavnicima poslodavaca, 2016).

Na općim izborima u studenome 2015. do tada vladajuća koalicija lijevog centra izgubila je, a u siječnju 2016. formirana je nova koalicija desnoga centra. Međutim, unutarnji sukobi unutar te nove koalicije doveli su u konačnici do raspuštanja Sabora u srpnju 2016. Prijevremeni parlamentarni izbori održani u rujnu 2016. donijeli su dodatne mandate glavnoj stranci desnog centra HDZ-u, te je u listopadu 2016. sastavljena nova koalicijska vlada desnog centra. Zbog političke nestabilnosti koja je obilježila 2016. godinu teško je ocijeniti kvalitetu industrijskih odnosa u tom najnovijem razdoblju. Iako se činilo da su u koaliciji predvođenoj HDZ-om voljni usko surađivati sa socijalnim partnerima, industrijski su odnosi zbog drugih prioriteta ostali na margini (ibid.). Nova aktualna vlada uvrstila je u temeljna načela svojeg programa za razdoblje 2016. – 2020. spremnost na koordinaciju i blisko partnerstvo sa socijalnim partnerima (VRH, 2016a).

Industrijske odnose u Hrvatskoj na svim razinama obilježavaju fragmentacija sindikalne scene i jedinstvo poslodavaca. U 2015. godini bilo je registrirano više od 600 sindikata, od kojih je njih oko 150 bilo učlanjeno u četiri reprezentativne sindikalne središnjice (Bagić, 2015, str. 26). U 2013. godini četiri reprezentativne sindikalne središnjice imale su ukupno 365.412 individualnih članova (Šeperić, 2016, str. 15). Sve se središnjice nadmeću za članove jer nijedna od njih nije specijalizirana za pojedini sektor gospodarstva ili pojedinu profesiju (fokus grupa s predstavnicima sindikata, 2016). Sindikati se zbog fragmentacije katkada izbjegavaju fokusirati na izgradnju izravnih odnosa s poslodavcima. Umjesto toga se fokusiraju na državu i traženje zakonskih rješenja problema koji bi se inače trebali

rješavati na bipartitnoj razini (Bagić, 2010, str. 210). Nadalje, problem je i to što se o kolektivnim ugovorima na svim razinama pregovara sa sindikatima umjesto sa sindikalnim središnjicama jer se sindikalni pokret tako dodatno fragmentira (fokus grupa s predstavnicima sindikata, 2016). Fragmentacija slabi sindikate jer komplicira proces zauzimanja jedinstvenih sindikalnih stajališta (intervju s predstavnicima MRMS-a, 2016).

Što se poslodavaca tiče, Hrvatska udruga poslodavaca (HUP) obuhvaća 5000 poduzeća koja zapošljavaju više od 50% radnika u privatnom sektoru odnosno gotovo 400.000 radnika. Time HUP postaje na nacionalnoj razini jedini relevantan socijalni partner na strani poslodavaca (fokus grupa s predstavnicima poslodavaca, 2016). Međutim, unutarnja struktura HUP-a ne poklapa se uvijek sa strukturom sindikalnih organizacija. HUP je podijeljen na 30 granskih udruga od kojih su neke stvorene kako bi se udovoljilo interesima određenih grupacija poslodavaca, a to slabi njihovu sposobnost sudjelovanja u bilateralnim i trilateralnim sporazumima na razini pojedinih sektora (Bagić, 2013). Relativno nerazvijeno gransko kolektivno pregovaranje dodatno slabi organizaciju. Neka poduzeća, osobito ona manja, ne vide korist od učlanjenja u organizaciju unatoč raširenoj praksi proširenja granskih kolektivnih ugovora (Franičević, 2008).

Hrvatska je prilično centralizirana država i većina odluka vezanih za ekonomsku i socijalnu politiku donosi se na nacionalnoj razini (Butković et al., 2012). Međutim, razvijanje kvalitetnih politika u suradnji sa socijalnim partnerima teško je zato što u tom području nema tradicije (Bagić, 2013, str. 30). Kriza je samo dodatno pogoršala izglede za donošenje uravnoteženih politika jer je Vlada često morala brzo donositi odluke i nije mogla održati odgovarajuće konzultacije sa socijalnim partnerima (Butković et al., 2012). Situacija se u tom pogledu od 2012. dodatno pogoršala jer je Vlada, suočena s problemom proračunskog deficita, odlučila smanjivati prava zaposlenih u javnom sektoru u kojem su industrijski odnosi razvijeniji. Stoga su od 2012. u Hrvatskoj učestali sukobi između Vlade kao poslodavca u javnom sektoru i sindikata koji djeluju u javnom sektoru (fokus grupa s predstavnicima sindikata, 2016).

Zastoj u socijalnom dijalogu nakon oporavka od prvotnog šoka krize prouzročio je premještanje fokusa sindikata s tradicionalnih aktivnosti na političke i prosvjedne akcije. To se dogodilo u Hrvatskoj kao i u mnogim drugim europskim zemljama (Butković et al., 2012; Greskovits, 2015; Kahancová, 2015). Dodatna posljedica slabog socijalnog dijaloga bila je veća suradnja i jedinstvo sindikata nego u razdoblju prije krize (fokus grupa s predstavnicima sindikata, 2016).

U 2014. sindikati su u dvjema odvojenim prigodama upotrijebili instru-

mente izravne demokracije kako bi srušili Vladine kontroverzne reformske prijedloge koji nisu bili pripremljeni u konzultacijama sa socijalnim partnerima. Sindikati su u oba slučaja pokrenuli građanske inicijative na nacionalnoj razini koje, prema hrvatskom Ustavu i Zakonu o referendumu, mogu biti pokrenute kada se sakupe potpisi najmanje 10% ukupno upisanih birača (NN 85/10).

Prva inicijativa odnosila se na problem izdvajanja (engl. *outsourcing*) pomoćnih poslova u javnom sektoru. Naime, Vlada je u svibnju 2014. odlučila provesti izdvajanje svih pomoćnih poslova u javnom sektoru (osim u sustavu zdravstva) kako bi smanjila javna izdvajanja i povećala učinkovitost. Da je ta odluka provedena, oko 25.000 radnika bilo bi premješteno iz relativne sigurnosti javnog sektora u nesigurnost privatnog sektora. Sedamnaest sindikata javnog sektora (uključujući sindikate zdravstva) s oko 125.000 članova odmah se usprotivilo odluci. U lipnju 2014. pokrenuli su građansku inicijativu koja je trebala rezultirati zabranom izdvajanja u javnom sektoru posebnim zakonom (MATICA, 2014).

Druga građanska inicijativa odnosila se na Vladinu odluku da autoceste, koje su javno dobro, na 40 godina da u koncesiju privatnom partneru. Koncesija je trebala biti dana zato što su ceste izgrađene kreditima koji su počeli previše opterećivati državni proračun. Suprotstavljajući se toj odluci, u listopadu 2014. dva sindikata cestovnog prometa, sedam organizacija civilnog društva, među najaktivnijima u zemlji, kao i pet sindikalnih središnjica pokrenuli su građansku inicijativu. Organizatori su planiranu koncesiju namjeravali zabraniti amandmanima na Zakon o prijevozu u cestovnom prometu, tvrdeći da bi koncesija značila slabljenje kvalitete i poskupljenje autocesta (Vidov, 2014).

Ishod obiju građanskih inicijativa bio je vrlo sličan. Obje su uspjele prikupiti potreban broj potpisa što je pokazalo da hrvatski sindikati imaju značajne organizacijske sposobnosti. Ministarstvu uprave trebalo je u oba slučaja nekoliko mjeseci da provjeri valjanost prikupljenih potpisa. Za to vrijeme, unatoč prosvjedima, Vlada je nastavila raditi na svojim prijedlozima. Nadalje, Hrvatski sabor uputio je Ustavnom sudu upit jesu li predložena referendumska pitanja u skladu s Ustavom. Na kraju je Vlada svoje prijedloge odbacila i prije očekivane odluke Suda. Ta se odluka pokazala preuranjenom jer je Sud izjašnjavanje o izdvajanju radnika i monetizaciji proglasio neustavnim (USHR, 2015a; USHR, 2015b).

2. EKONOMSKI OPORAVAK I SADAŠNJI TRENDOVI U SOCIJALNOM DIJALOGU U HRVATSKOJ

2.1. Ekonomski i socijalni pokazatelji nakon 2012.

U analizi ekonomskog i socijalnog konteksta industrijskih odnosa treba naglasiti da je Hrvatska bila snažno pogođena krizom koja je izbila 2008. Nakon šest godina produljene recesije hrvatsko gospodarstvo je 2015. započelo s razdobljem oporavka sa skromnim porastom BDP-a u 2015. i bržim rastom u 2016. Socijalni je oporavak međutim još uvijek prilično slab (Tablica 2).

Od relativno stabilne razine u razdoblju prije krize (koja se zasnivala na potrošnji financiranoj kreditima i neodrživom jačanju investicija), godišnje stope rasta BDP-a znatno su se smanjile (-7,4% u 2009, Eurostat, 2017i) i gospodarstvo je do kraja 2014. nastavilo bilježiti negativna kretanja (-0,5%). Između 2008. i 2014. realni pad BDP-a bio je više od 12% (Europska komisija, 2016a). Pozitivna kretanja počela su u 2015. i sada je hrvatsko gospodarstvo u razdoblju sporog ali stalnog oporavka. Naime, BDP je u 2015. porastao 1,6% zahvaljujući kombinaciji domaće potražnje i povećanja izvoza. Stopa rasta BDP-a u 2016. iznosila je 2,9% zahvaljujući povećanoj potrošnji, porastu investicija i turizma. Nastavak rasta od 3,2% očekuje se u 2017. zahvaljujući poreznoj reformi koja se počela provoditi početkom godine (EK, 2017a, p.80; VRH, 2017, str. 6). Indeks ostvarenog BDP-a Hrvatske po glavi stanovnika iznosio je u 2015. godini 58 (EU-28 = 100) u usporedbi sa 63 u 2008. kada je bio na najvišoj razini (Eurostat, 2017c).

Prema Eurostatu inflacija je u Hrvatskoj bila veća od prosjeka EU-a još od razdoblja prije krize. Rast inflacije usporen je u 2013. godini, a trend smanjenja nastavio se i kasnije. U 2015. Hrvatska je imala negativnu inflaciju (-0,3%) što je bio rezultat pada cijene energenata na međunarodnim tržištima, a taj se trend nastavio i u 2016. (-0,6%) kada je Hrvatska zabilježila blagi pad cijena. Predviđa se da će inflacija u 2017. biti umjerena (EK, 2017a).

Razina izravnih stranih ulaganja niska je zbog slabosti poslovnog okruženja zemlje. Nakon naglog pada tijekom recesije, osobito u sektoru financijskih usluga i trgovine, priljev stranih ulaganja donekle je povećan u 2014. (EK, 2016a, str. 60).[20]

---

20 Prema podacima Hrvatske narodne banke inozemna su se ulaganja u 2015. ponovno smanjila (na 187,3 milijuna eura, razinu najnižu od 1995.), a u prva tri tromjesečja 2016. narasla su na 1,23 milijarde eura. Vidi: https://www.hnb.hr/documents/20182/34c0adb0-4e11-4bde-8cb0-ee044e459193

Za vrijeme trajanja krize hrvatski izvoz značajno se smanjio, a prve naznake oporavka bile su vidljive 2013. U 2015. godini izvoz dobara (prvenstveno industrijskih proizvoda) i usluga bio je 10% veći nego prethodne godine zahvaljujući prednostima jedinstvenog tržišta EU-a. Za porast trgovine uslugama bio je zaslužan većinom turizam. Najvažnija su izvozna odredišta zemlje EU-a, osobito Italija, Njemačka i Slovenija. Zemlje CEFTA-e (Srednjoeuropski ugovor o slobodnoj trgovini) su i dalje tradicionalno tržište za hrvatske proizvode (osobito Bosna i Hercegovina). Uvoz u Hrvatsku također se te godine oporavio i nastavio je rasti zbog snažne potražnje hrvatskog tržišta. U razdoblju 2012. – 2016 indeks rasta izvoza bio je 115,6, a indeks rasta uvoza nešto niži (110,5). Hrvatska bilježi trgovinski deficit; pokrivenost uvoza izvozom bila je u 2016. godini 62,4% (DZS, Prvi rezultati, 2016a).

U razdoblju prije krize dug opće države bio je znatno ispod dopuštene margine od 60% predviđene Paktom o stabilnosti i rastu, no nakon krize počeo je naglo rasti. U razdoblju krize povećao se i proračunski deficit. Zbog prekomjernog proračunskog deficita (5,4% BDP-a u 2014.) i visokog javnog duga (86,6% BDP-a u istoj godini) Hrvatska se od 2014. našla u proceduri prekomjernog deficita i pod intenzivnim nadzorom u okviru procedure za slučaj makroekonomskih neravnoteža u sklopu Europskog semestra. Europska komisija donijela je četiri skupine preporuka za Hrvatsku na godišnjoj osnovi (od 2014. do 2017.) koje se odnose na fiskalnu konsolidaciju, jačanje proračunske strategije, zapošljavanje i druga relevantna *policy* pitanja. Zahvaljujući konsolidaciji javnih financija i drugim reformskim mjerama deficit opće države smanjen je na -1,8% BDP-a u 2016. Javni se dug stabilizirao i smanjio na 84,1% u 2016. (EK, 2017a). Stoga je Europska komisija u 2017. za Hrvatsku predložila izlazak iz procedure proračunskog deficita.

Rezultat negativnih ekonomskih kretanja tijekom i nakon krize bila su nepovoljna kretanja na tržištu rada koje se još nije oporavilo. Prema Eurostatu (2017b), u razdoblju prije krize zaposlenost je blago porasla. Nakon 2009. trendovi su bili kontinuirano negativni (64,2%). Najniža razina zabilježena je 2013. (57,2%), a u 2014. počeo je blag oporavak (59,2%). Europska komisija u pogledu ključnih pokazatelja zaposlenosti i socijalnih pokazatelja smješta Hrvatsku zajedno s Grčkom, Ciprom, Portugalom, Španjolskom i Italijom u skupinu zemalja suočenih s velikim socijalnim izazovima (EK, 2016b). U 2015. godini sa stopom zaposlenosti stanovništva u dobi od 20-60 godina od 60,5% Hrvatska se, zajedno s Italijom, suočava s jednom od najnižih stopa zaposlenosti u EU-u (prosjek EU-28 iste godine bio je 70,1%).

Stopa nezaposlenosti u Hrvatskoj još je vrlo visoka, osobito među mladom i nekvalificiranom radnom snagom. U 2015. godini (sa stopom od 16,3% radno aktivnog stanovništva) nezaposlenost je bila gotovo dvostruko veća od prosjeka EU-a (9,4%) i zemlja je rangirana ispod svih članica EU-a, osim Grčke i Španjolske. Hrvatska je uz to među zemljama EU-a s najvećom nezaposlenosti mladih (u dobi 15-24). Ona je rasla od 2008. (23,7%) i u 2013. dosegnula najvišu razinu od 50% (polovica je bila dugotrajno nezaposlenih), a pozitivni znakovi počeli su se javljati u 2014. (45,5%). Bio je to rezultat različitih mjera borbe protiv nezaposlenosti mladih, a neke od njih su dio Plana provedbe Garancije za mlade (vidi Butković et al., 2016, str. 20). Stope dugotrajne nezaposlenosti i dalje su dvostruko više od prosjeka EU-a.

U pogledu opće stope nezaposlenosti i nezaposlenosti mladih, Hrvatsku se prema ključnim pokazateljima zaposlenosti i socijalnim pokazateljima smješta u onu skupinu zemalja članica EU-a (Cipar i Španjolska) koje su slabe, ali se popravljaju (EK, 2016b). Međutim, kada je riječ o NEET skupini mladih Hrvatska se nalazi u skupini članica EU-a koje su u kritičnoj situaciji (zajedno s Bugarskom, Italijom i Rumunjskom). Stoga navedeno rangiranje služi tome da se ustanove područja u kojima je *policy* odgovor najpotrebniji.

U većoj mjeri odgovarajuća dinamika plaća i fleksibilni ugovori pridonijeli su prilagodbi tržišta rada, no visoka nezaposlenost i niska razina aktivnosti guše potencijal gospodarstva. Reforme tržišta rada 2013. i 2014. godine znatno su smanjile razliku spram drugih zemalja EU-a u pogledu zakonodavstva za zaštitu zaposlenja, što je povoljno djelovalo na rast zaposlenosti, no istodobno su dovele do znatnog porasta upotrebe ugovora za privremeni rad. Rast plaća ublažen je u većini sektora osim u javnom. Jedinični troškovi rada u recesiji su smanjeni, no u 2016. počeli su rasti (EK, 2016a, str. 3). U razdoblju recesije minimalna plaća je fluktuirala; smanjena je u 2012. i 2013. godini, a u 2014. i 2015. povećala se na bruto iznos od 395,61 eura (Eurostat, 2017g). Prosječna bruto plaća u Hrvatskoj iznosila je u 2015. godini 1.074 eura (DZS, 2016b, str. 174).

U pogledu glavnih indikatora siromaštva, naime broja osoba u riziku od siromaštva i nejednakosti, rang-lista prema ključnim pokazateljima zaposlenosti i socijalnim pokazateljima (EK, 2016b) Hrvatsku smješta u skupinu članica EU-a koje su na dobrom putu, ali postoji potreba za njihovim nadzorom. Stopa rizika od siromaštva, koja predstavlja postotak osoba koje imaju raspoloživi ekvivalentni dohodak ispod praga rizika od siromaštva, bila je 2015. u Hrvatskoj veća (20,0%) od prosjeka EU-28 (17,3%, DZS, 2016c).

Tablica 2. Ekonomski indikatori za Hrvatsku i EU-28

Indikatori	2009	...	2012	2013	2014	2015	2016	2017 (p)	2018 (p)		2015 EU-28	2016 EU-28
Realna godišnja stopa rasta BDP-a (% promjene prema prethodnoj godini)[1,2]	-7.4		-2.2	-1.1	-0.5	1.6	2.8 (p)	3.1	2.5		2.2	1.9 (p)
Prosječna godišnja stopa inflacije[1, 3]	2.2		3.4	2.3	0.2	-0.3	-0.6	1.7	1.6		0.0	0.3
Izravna strana ulaganja (% BDP-a)[4]	-2.9		-2.8	-1.9	-1.8	-0.5	/	/	/		/	/
Bruto investicije (% promjene prema prethodnoj godini)[1, 4]	-14.4		-3.3	1.4	-2.8	1.6	4.2 (p)	5.2 (p)	5.8		3.6	2.3 (p)
Dinamika rasta obujma izvoza roba i usluga[1, 5]	-14.1		-0.1	3.1	7.6	10.0	4.9 (p)	4.7	4.3		6.4	3.0 (p)
Dinamika rasta obujma uvoza roba i usluga[1, 5]	-20.4		-3.0	3.1	4.5	9.4	6.6 (p)	4.6	5.0		6.2	3.6 (p)
Trgovinska bilanca robne razmjene s inozemstvom (kao % BDP-a)[1, 6]	-16.6		-14.3	-15.1	-14.8	-15.2	-15.2 (p)	-16.4	-17.2		2.0	2.1 (p)
Proračunska bilanca – deficit opće države[1, 7]	-6.0		-5.3	-5.3	-5.4	-3.3	-1.8 (p)	-2.1	-1.8		-2.4	-1.9 (p)
Dug opće države kao % BDP-a[1, 6]	35.7		70.7	82.2	86.6	86.7	84.1 (p)	83.0	81.3		86.5	85.1 (p)
Ukupna stopa zaposlenosti (godišnji % promjene)[1, 5, 6]	-1.8		-3.5	-2.7	2.7	1.5	1.9 (p)	2.1	1.6		1.2	1.3 (p)
Stopa zaposlenosti na razini opće populacije[8]	64.2		58.1	57.2	59.2	60.5	/	/	/		70.1	/
Stopa nezaposlenosti (% radno sposobnog stanovništva)[1, 5, 6]	9.1		16.0	17.3	17.3	16.3	12.8 (p)	10.8	9.3		9.4	8.5 (p)
Jedinični troškovi rada (stopa rasta)[1, 5, 6]	6.6		-1.3	-2.3	-2.4	-0.5	0.9 (p)	1.4	1.5		0.3	1.1 (p)
Dinamika plaća – minimalna plaća (*)[9]	373,46		373,36	372,35	395,67	395,61	/	/	/		/	/
Dinamika plaća – prosječna plaća (*)[10]	1,028		1,050	1,058	1,060	1,074	/	/	/		1,441	/
Stopa siromaštva – ljudi u riziku od siromaštva ili socijalnog isključenja[11]	/		32.6	29.9	29.3	29.1	/	/	/		23.7	/
Ginijev koeficijent raspoloživog ekvivalentnog dohotka[12]	/		30.9	30.9	30.2	30.6	/	/	/		31.0	/

NAPOMENA: u EUR (*); nedostupno (/); prognoza (p)

Izvori:

1. Euripska komisija. European Economic Forecast Winter 2017. European Economy 48/2017.
2. Eurostat. 2017. Real GDP growth rate – volume. Percentage change on previous year. Veljača 2017.
3. Eurostat. HICP – inflation rate, Annual average rate of change (%). Veljača 2017.
4. Europska komisija. Country Report Croatia 2017. Veljača 2017.
5. Europska komisija. European Economic Forecast Autumn 2016. European Economy 38/2016. Veljača 2017.
6. Europska komisija. European Economic Forecast Winter 2013. European Economy 1/2013. Veljača 2017.
7. Eurostat. 2017. General government deficit (-) and surplus (+) – annual data. Veljača 2017.
8. Eurostat. Employment rate of the total population, men and women, 20–64. Veljača 2017.
9. Eurostat. Minimum wages, EUR month. Veljača 2017.
10. Državni zavod za statistiku. Statistički ljetopis 2016. Average monthly gross earnings. Veljača 2017. Eurostat. Annual net earnings. Veljača 2017.
11. Eurostat. People at risk of poverty or social exclusion by age and sex. Veljača 2017.
12. Eurostat. Gini coefficient of equalised disposable income (number) – EU-SILC survey Veljača 2017.

S druge strane, prema podacima Eurostata vezano za indikator ljudi u riziku od siromaštva ili socijalnog isključenja (što se odnosi na ljude koji su u riziku od siromaštva, teškoj materijalnoj deprivaciji ili žive u kućanstvu s niskim radnim intenzitetom) u Hrvatskoj je 2015. bilo 29,1% osoba u tom položaju što je udio veći od onoga u EU-28 iste godine (23,7%, DZS, 2016c; Eurostat, 2017h). Još jedan relevantan indikator siromaštva je Ginijev koeficijent, mjera nejednakosti raspodjele dohotka. U 2015. taj je indikator za Hrvatsku bio 30,6%, vrlo blizu prosjeku EU-28 od 31% (Eurostat, 2017e).

2.2. Socijalni dijalog i kolektivno pregovaranje u Hrvatskoj

2.2.1. Međusektorska razina

U Hrvatskoj ne postoje kolektivni ugovori na nacionalnoj razini. Na međusektorskoj razini postoje dva međusektorska kolektivna ugovora, „Temeljni kolektivni ugovor za javne službe" (NN 141/12, 150/13) i „Kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike" (NN 104/13). Temeljni kolektivni ugovor za javne službe odnosi se na oko 185.000 radnika ili oko 22% ukupnog broja zaposlenih. Ugovor je sklopljen potkraj 2012. na četverogodišnje razdoblje. Istekao je sredinom prosinca 2016., no prema odredbama Zakona o reprezentativnosti ostao je valjan do sredine ožujka 2017. Potom je važenje njegovih odredaba potpisivanjem „privremenog ugovora" produljeno do kolovoza 2017. Kolektivni ugovor za državne

službenike i namještenike odnosi se na oko 51.000 državnih službenika i pomoćnog osoblja, uključujući policajce kao zaposlenike Ministarstva unutarnjih poslova. Sklopljen je u kolovozu 2013. za trogodišnje razdoblje, a sredinom 2016. produljen je do kolovoza 2017.

Potkraj 2012. Temeljni kolektivni ugovor za javne službe usvojen je nakon što je Vlada otkazala njegova prethodnika, po završetku neuspjelih pregovora o ukidanju božićnica, regresa i jubilarnih nagrada za 2012. i 2013. Vlada je tvrdila da su ta ukidanja bila nužna zbog krize javnih financija (Butković et al., 2012). Trenutačno važeći temeljni ugovor, za razliku od prethodnoga, ne obvezuje Vladu na plaćanje tih dodataka. Prema njemu, socijalni partneri o tim pitanjima pregovaraju na godišnjoj osnovi tijekom procesa usvajanja državnog proračuna (intervju s predstavnicima MRMS-a, 2016). Nadalje, aneksi Temeljnom kolektivnom ugovoru za javne službe i Kolektivnom ugovoru za državne službenike i namještenike odredili su privremeno ograničavanje za određene dodatke navedene u tim ugovorima (Bagić, 2016, str. 121).

Međutim, u razdoblju nakon 2012., pokazalo se da je postojanje tih za Vladu povoljnijih ugovora nedostatno da se isplata spornih dodataka spriječi jer su bili zajamčeni i granskim ugovorima. Stoga je Vlada od 2013. do 2015. usvojila nekoliko zakona kojima su zaposlenicima ukinuta neka materijalna prava (poput božićnice, regresa itd.) zajamčena kolektivnim ugovorima. Sindikati su 2014. zatražili ocjenu ustavnosti tih zakona. Suprotno onome čemu su se nadali, međutim, Ustavni sud je presudio da takve intervencije nisu neustavne kada su ograničenog trajanja (Šeperić, 2016, str. 5). Svi ti zakoni o uskraćivanju prava usvojeni su na određeno razdoblje i u vrijeme pisanja ovog teksta više nisu na snazi (intervju s predstavnicima MRMS-a, 2016).

U Hrvatskoj se sva pitanja pokrivena kolektivnim ugovorima mogu rješavati ugovorima svih razina (međusektorska, sektorska ili razina poduzeća). Uz to, međusektorski i sektorski ugovori obično su vrlo slični nekim ugovorima na razini poduzeća, a svi oni često sadrže odredbe u kojima se samo ponavlja Zakon o radu (Rebac, 2010). Naposljetku, kolektivni ugovori u Hrvatskoj u pravilu rijetko utječu na osnovne plaće radnika i njihovo kretanje, suprotno situaciji u većini starih država članica EU-a (fokus grupa s predstavnicima sindikata, 2016).

U veljači 2013. sve bruto plaće u javnom sektoru smanjene su 3% zbog posljedica krize. To je provedeno linearnim smanjenjem koeficijenata za sve zaposlenike u javnoj upravi i javnim službama koji nisu bili određeni kolektivnim ugovorima (Šeperić, 2014, str. 4). Sindikati u javnom sektoru isprva su se toj mjeri usprotivili, ali nakon nekoliko mjeseci većina je

mjeru prihvatila i potpisala petogodišnji sporazum o plaćama u javnom sektoru. Prema odredbama tog sporazuma Vlada je dužna pokrenuti pregovore o povećanju koeficijenata kada BDP poraste tri tromjesečja zaredom, a deficit proračuna padne ispod 3% (ibid.).

Sličan sporazum potpisali su sindikati u javnom sektoru i Vlada još 2009. godine. Tada, u okolnostima duboke recesije, sindikati su pristali zamrznuti odredbe sporazuma sklopljenog prije krize o 6-postotnom porastu osnovice plaća u javnoj upravi i javnim službama. Vlada je sa svoje strane preuzela obavezu da taj 6-postotni porast provede nakon dvaju tromjesečja zaredom u kojima će prosječni rast BDP-a biti veći od 2%. Ti su se uvjeti stekli sredinom 2015. pa su Vlada i sindikati uskoro započeli pregovore. Nažalost, ti pregovori nisu urodili opipljivim rezultatima što bi se dijelom moglo objasniti tadašnjom političkom nestabilnosti u Hrvatskoj (fokus grupa s predstavnicima sindikata, 2016).

Nakon sastavljanja nove Vlade u studenom 2016. socijalni partneri su osnovali radnu skupinu koja je trebala tražiti rješenja kako provesti sporazum sklopljen prije krize o 6-postotnom povećanju osnovice plaća za zaposlene u državnoj upravi i javnim službama. U prosincu 2016. Vlada i sindikati zaposlenih u državnoj upravi suglasili su se da će se tijekom 2017. osnovica plaća državnih službenika i namještenika povećati 6% i to 2% u siječnju, iduća 2% u kolovozu te na kraju 2% u studenom. U siječnju 2017. osnovica plaća zaposlenih u javnim službama također je povećana 2% iako Vlada nije uspjela sklopiti sporazum sa sindikatima javnih službi koji su tražili dodatna materijalna prava. To je učinjeno zato što, prema hrvatskim zakonima, jedan poslodavac (u ovom slučaju država) ne smije za svoje radnike imati različite osnovice plaća (NSZVO, 2016).

2.2.2. Sektorska razina i razina poduzeća

Trenutačno u Hrvatskoj djeluje sedam sektorskih socijalnih vijeća od oko 25 koliko bi ih se ukupno trebalo osnovati. Od tih vijeća pet je bipartitnih i dva tripartitna. Sektorska socijalna vijeća prate kretanja u sektoru i promiču konzultacije među socijalnim partnerima o različitim relevantnim temama. U studenom 2016. Socijalno vijeće za sektor prehrambene industrije i poljoprivrede osnovali su Sindikat zaposlenih u poljoprivredi, prehrambenoj i duhanskoj industriji i vodoprivredi Hrvatske (PPDIV) i HUP-ova Udruga poslodavaca prehrambene industrije i poljoprivrede (Šeperić, 2017).

Većinu kolektivnih ugovora u Hrvatskoj predstavljaju ugovori na razini poduzeća (kućni). Međutim, većina radnika nije pokrivena takvim ugovorima, već su zaštićeni onim granskim. To bi se moglo objasniti činjenicom da postoji tradicija proširenja granskih ugovora, iako nije pravilo

da se svaki granski sporazum proširuje (Butković et al., 2012). Granski sporazumi u Hrvatskoj zaključuju se ondje gdje poslodavci imaju interes za njihovo zaključivanje. Drugim riječima, nisu zaključeni u sektorima u kojima postoje značajne razlike između različitih poduzeća u pogledu radnih standarda (fokus grupa s predstavnicima sindikata, 2016).

Prema podacima Ministarstva rada i mirovinskog sustava 1. listopada 2016. u javnom sektoru postojalo je pet granskih kolektivnih ugovora koji su pokrivali socijalne usluge, osnovnoškolske ustanove, srednjoškolske ustanove, ustanove u kulturi čije se plaće osiguravaju iz državnog proračuna te sektor zdravstva i zdravstvene skrbi. U privatnom sektoru bilo je 1. listopada 2016. pet važećih granskih ugovora koji pokrivaju graditeljstvo, ugostiteljstvo i turizam, putničke agencije, pomorce na brodovima u međunarodnoj plovidbi te djelatnost zdravstva u privatnoj praksi.

Značajan pad u pokrivenosti granskim kolektivnim ugovorima dogodio se 2013. kada je Hrvatska udruga poslodavaca otkazala proširenu ugovor za djelatnost trgovine. Stoga je u 2014. godini pokrivenost kolektivnim ugovorima u tom sektoru pala sa 100% na samo 8,5%. Poslodavci su tvrdili da je otkazivanje granskog ugovora bilo nužno zbog krize koja je promijenila uvjete na tržištu, no sindikati su se toj argumentaciji snažno usprotivili (Butković et al., 2016, str. 75). Smatrali su da nema objektivnih razloga vezanih za krizu zbog kojih bi se granski ugovor morao otkazati. Oni su umjesto toga vidjeli razlog u ukidanju ekonomskih pogodnosti za radnike zato što poslodavci više ne moraju plaćati dodatke na staž svojih radnika ili im podmirivati troškove prijevoza. Kao posljedica ukidanja granskog ugovora od 2013. sektor maloprodaje i veleprodaje zabilježio je veća smanjenja plaća u usporedbi s drugim sektorima hrvatskoga gospodarstva (intervju s predstavnicima STH-a, 2016). Pregovori o novom granskom ugovoru počeli su sredinom 2013., no za sada još nisu zaključeni.

Pokrivenost kolektivnim ugovorima dodatno se smanjila u siječnju 2015. Kako su tada u skladu s novim Zakonom o radu sva proširenja granskih ugovora postala nevažeća, sindikati su bili prisiljeni uključiti se u ponovne pregovore (intervju s predstavnicima MRMS-a, 2016). U vrijeme pisanja ovog teksta KU za sektor graditeljstva i KU za ugostiteljstvo i turizam prošireni su prema odluci ministra na sva poduzeća koja rade u tim sektorima (fokus grupa s predstavnicima poslodavaca, 2016).

U kolovozu 2015. potpisan je dodatak Kolektivnom ugovoru za djelatnost zdravstva i zdravstvenog osiguranja (NN 143/13 i 96/15) kojim su uvedeni dodaci na plaće na temelju posebnih uvjeta rada. To je u biti bila kompenzacija za uvećanje plaće po osnovi ostvarenih godina radnog staža

od 4-10% koje je prethodno izbačeno iz temeljnog kolektivnog ugovora. Sindikati znanosti i obrazovanja reagirali su na to tako što su tražili istu vrstu naknade, no Vlada je to odbila. Stoga su u rujnu 2015. zaposleni u znanosti i obrazovanju stupili u štrajk, koji je trajao nekoliko dana no ipak nije polučio željene rezultate. Kritičari tog štrajka istaknuli su da se održao u pogrešno vrijeme, usred kampanje za novi saziv Hrvatskoga sabora (NSZVO, 2016). Sektor zdravstva ima u usporedbi sa znanošću i obrazovanjem povlašten tretman vjerojatno zato što zdravstvu u Hrvatskoj izrazito manjka kadrova. Zemlji je potrebno još oko 3.000 liječnika te 12.000 medicinskih sestara, a od pristupanja EU-u stanje se samo dodatno pogoršalo (Butković et al., 2016).

Granski ugovori trenutačno ne postoje u većini sektora hrvatskoga gospodarstva poput poljoprivrede, ribarstva, prehrambene industrije, energetike, kemijske i farmaceutske industrije, metalurgije, informacijske i komunikacijske industrije ili djelatnosti financija i osiguranja. U tim i nekim drugim sektorima pitanja rada na kolektivnoj razini rješavaju se samo putem kolektivnih ugovora sklopljenih na razini poduzeća koji se još nazivaju i „kućnim" kolektivnim ugovorima (intervju s predstavnicima MRMS-a, 2016).

Kada je riječ o kolektivnim ugovorima na razini poduzeća valja spomenuti primjere bankarskog sektora i naftne industrije. U bankarskom sektoru smatra se da je uređivanje pitanja vezanih za rad putem „kućnih" ugovora vrlo učinkovito. Sindikat bankarskih i financijskih djelatnika uspio je na taj način pokriti gotovo cijeli bankarski sektor zemlje. Nakon 2012. međutim razina prava zajamčena u tim ugovorima smanjila se zbog krize koja je negativno utjecala na zarade banaka i potražnju stanovništva za kreditima. Osim toga, sindikalno članstvo u tom sektoru nastavilo se smanjivati i sada je 10-15% manje nego prije krize. Glavni je razlog tome raširena praksa izdvajanja svih pomoćnih službi u sektoru kao i digitalizacija koja je prouzročila smanjenje broja radnika (intervju s predstavnicima SBF-a, 2016). Više od 90% hrvatskoga bankarskog sustava čine banke koje su sestre većih europskih banaka. Unatoč tome kvaliteta socijalnog dijaloga i druga prava radnika u hrvatskim bankama često nisu usklađeni s uvjetima u kojima rade njihovi inozemni kolege. Ipak, stanje se nakon pristupanja Hrvatske EU-u 2013. godine donekle popravilo jer su putem Europskih radničkih vijeća hrvatski sindikati dobili legitiman mehanizam za traženje informacija o uvjetima rada u osnivačkim kompanijama u Zapadnoj Europi (ibid.).

INA – Industija nafte d.d vodeća je kompanija u hrvatskom naftnom biznisu. Ona je dioničko društvo čiji su najveći dioničari mađarska grupa MOL i hrvatska vlada. Prema ugovoru između Europskih radničkih vijeća

i MOL Grupe pitanja vezana za rad ravnopravno će uređivati svi članovi MOL Grupe. To se međutim ne odnosi na INA-u zato što MOL Grupa ima manje od 51% udjela (intervju s predstavnicima SING-a, 2016). Nakon udara krize, povećala se praksa izdvajanja pomoćnih službi iz INA-e. To je imalo negativne posljedice za prava izdvojenih radnika, pa se tim pitanjem odlučio pozabaviti Sindikat naftnog gospodarstva Hrvatske (SING) koji djeluje u INA-i. U 2013. godini SING, Sindikat radnika u djelatnostima energetike, kemije i nemetala Hrvatske te uprava INA-e složili su se u kolektivni ugovor za INA-u uključiti takozvanu socijalnu klauzulu koja je osigurala financijsku naknadu za izdvojene radnike. Daljnji napredak postignut je 2016. kada je za INA-u zaključen KU na neodređeno vrijeme koji socijalne partnere izrijekom obvezuje da u svim slučajevima izdvajanja dogovore „socijalnu klauzulu" (ibid.).

2.3. Učinak krize na odabrana područja – stavovi socijalnih partnera

2.3.1. Nezaposlenost mladih

Ekonomska kriza te posljedično kriza zapošljavanja nepovoljno su utjecale na mladu populaciju Hrvatske. Prema podacima Eurostata, nezaposlenost mladih mjerena kao postotak radno aktivnog stanovništva mlađeg od 25 godina iznosila je u 2016. godini 31.1%. Nakon Italije (37,8%), Španjolske (44,4%) i Grčke (47,8%) to je četvrta najveća stopa nezaposlenosti mladih u EU-28. Prosječna stopa bila je 2016. u EU-28 18,7%. Udio kategorije mladih u dobi od 15 do 24 godine koji su nezaposleni, ne školuju se ili osposobljavaju (engl. NEET) bio je u 2016. najveći u Italiji (19,9%), Bugarskoj (18,2%) i Hrvatskoj (16,9%), a u EU-28 bio je 11,5%. Broj dugotrajno nezaposlenih (godinu dana ili više) bio je među mladima (postotak radno sposobnog stanovništva u dobi 15-24) u Hrvatskoj 12,5% dok je u EU-28 iznosio 5,4%.

Velik udio dugotrajno nezaposlenih mladih ljudi (osobito onih manje obrazovanih) i velik udio mlade populacije bez radnog iskustva dva su glavna problema hrvatskoga tržišta rada kada je riječ o mladima. U skladu s preporukama Komisije važno je uz to djelovati na mlade u takozvanoj NEET skupini, osobito na njezin neaktivni dio, te donijeti specifične mjere. Hrvatska stoga razvija takozvani sustav praćenja NEET skupine tj. sustav razmjene informacija između svih relevantnih institucija koje registriraju mlade koji su ili napustili obrazovni sustav ili su izvan tržišta rada. S obzirom na heterogenost te skupine sustav će omogućiti otkrivanje specifičnih podskupina (vezano za dob, obrazovanje i zemljopisnu

Tablica 3. Statistički indikatori o nezaposlenosti mladih u Hrvatskoj i EU-28

Kategorija	GODINA									
	2012		2013		2014		2015		2016*	
	HR	EU-28	HR	EU-28	HR	EU-28	HR	EU-28	HR	EU-28
Nezaposleni mladi u populaciji mlađoj od 25 (% radno sposobnog stanovništva)	42.1	23.3	50	23.7	45.5	22.2	43	20.3	31.1	18.7
Udio mladih u NEET kategoriji u populaciji staroj 15-24 (% populacije)	16.6	13.2	19.6	13	19.3	12.5	18.5	12	16.9	11.5
Dugotrajno nezaposleni mladi (12 mjeseci ili dulje) u dobi 15-24 (% radno sposobnog stanovništva)	23.2	7.54	25.4	8.05	22.7	7.9	20.2	6.61	12.5	5.4

Izvor: EC European Semester Thematic Factsheet: Youth employment (2016); Eurostat (*)

zastupljenost). Na temelju analize sustava bit će donesene specifične mjere za svaku skupinu unutar NEET kategorije mladih (Matić, 2016).[21]

Od svih aktivnih politika tržišta rada (APTR) u Hrvatskoj je najpopularnija mjera stručno osposobljavanje. Iako je evaluacija mjera APTR-a u Hrvatskoj u razdoblju 2010. – 2013. pokazala da je bila učinkovita i da su korisnici stručnog osposobljavanja bili zadovoljni programom (HZZ, 2016), najčešća kritika te mjere odnosi se na mali iznos financijske naknade, ciljanu skupinu programa i slabe izglede za zaposlenje (BRID, 2013; Franić i Williams, 2015).

21 Izlaganje Dubravke Matić iz Ministarstva rada i mirovinskog sustava na okruglom stolu „Europska dimenzija politike zapošljavanja u Hrvatskoj – kako smanjiti nezaposlenost mladih?" održanom u Osijeku 28. listopada 2016. u sklopu projekta IRMO-a POLO-Cro28. Vidi: http://polocro28.irmo.hr/odrzan-okrugli-stol-europska-dimenzija-politike-zaposljavanja-hrvatskoj-smanjiti-nezaposlenost-mladih-okviru-jean-monnet-projekta-potporu-institucijama-polo-cr-2/

Treba napomenuti da je ukupan broj korisnika mjere stručnog osposobljavanja naglo narastao od 9.583 u 2012. na 32.494 u 2015. (Butković et al., 2016). Sindikati su se međutim toj mjeri otpočetka suprotstavljali tvrdeći da narušava tradicionalni sustav pripravništva i ugrožava utvrđenu cijenu rada. Dodatna kritika odnosila se na činjenicu da su u 2015. oko 50% svih novih sudionika APTR-a činili oni koji su sudjelovali u toj mjeri (ibid.). To predstavlja problem zato što se stručno osposobljavanje odnosi većinom na mlade sa sveučilišnom diplomom koji općenito imaju bolje izglede da će naći posao nego manje obrazovani pojedinci (Levačić, 2015).

Stav je sindikata da stručno osposobljavanje ruši cijenu rada a da pritom ne smanjuje nezaposlenost (Botrić, 2016) te da sadašnji instituti namijenjeni nezaposlenim mladima ukidaju ulogu klasičnih pripravnika. Nadalje, sindikati drže da bi stručnu praksu trebalo uvesti tijekom školovanja. Hrvatska je malo tržište i zato, smatraju sindikati, mjera stručnog osposobljavanja proizvodi anomalije prouzročene brojnom jeftinom radnom snagom i znatnim financijskim resursima utrošenim za ovu mjeru kako iz nacionalnih tako i iz izvora EU-a (fokus grupa s predstavnicima sindikata, 2016).

Većina poslodavaca podržava mjeru stručnog osposobljavanja. Kao glavne koristi od nje ističu porast radne snage i mogućnost osposobljavanja potencijalnih zaposlenika (čime se smanjuju izgledi da će zaposliti „pogrešnu osobu"). Nadalje, mnogim su poslodavcima (većinom mikro poduzećima) mjere APTR-a općenito zanimljive zbog financijskih koristi u obliku izravne novčane potpore ili nepostojanja obaveze plaćanja socijalnih doprinosa (Botrić, 2016; HZZ, 2016). Kada je riječ o problemu nezaposlenosti mladih, poslodavci naglašavaju važnost osiguravanja uvjeta za lakše upoznavanje studenata s njihovim poslovnim procesima putem programa volontiranja i stažiranja. Pri tome najveći problem proistječe iz nedostatka suradnje između obrazovnog sustava i poduzeća, naime iz činjenice da studenti tijekom školovanja nemaju stručnu praksu (Novaković, 2015).

Početkom ožujka 2017. hrvatska vlada usvojila je nov paket mjera APTR-a. Sastoji se od sedam mjera u kojima se na jasan i obuhvatan način uključuje prethodni paket od 41 mjere ATPR-a. Može se očekivati da će neke mjere, poput javnih radova ili potpore za samozapošljavanje, zbog povećanja državne potpore biti dobro prihvaćene. No, stručno osposobljavanje vjerojatno će i dalje biti najpopularnija mjera ATPR-a jer se poslodavcima najviše isplati. Broj osoba na stručnom osposobljavanju mogao bi se dodatno povećati jer je mjera sada proširena na većinu osoba sa srednjom školom (MRMS, 2017). Poslodavci su shvatili da obrazovni sustav ne daje mladima specifične vještine i znanja, pa je HUP pokrenuo trogodišnji program studentske prakse u privatnim tvrtkama.

Uz to, HUP trenutačno u suradnji s akademskom zajednicom i temeljem najbolje svjetske prakse osmišljava stručno osposobljavanje za mlade. Studentima i mladim ljudima omogućit će se najprije trening, a potencijalni mentori iz tvrtki koje će sudjelovati u projektu bit će dodatno educirani. Stručno osposobljavanje za mlade trebalo bi trajati najmanje 6 tjedana. Krajnji je cilj projekta potaknuti promjene u kurikulu kako bi stručna praksa postala obavezna (fokus grupa s predstavnicima poslodavaca, 2016).

Što se tiče obrazovanja, prema mišljenju nekih stručnjaka socijalni partneri trebali bi osnovati nacionalno vijeće koje će se baviti isključivo obrazovanjem i osposobljavanjem. Tu zadaću mogla bi obavljati radna skupina unutar nacionalnog Gospodarsko socijalnog vijeća ako bi joj se pridružili ugledniji stručnjaci iz redova svih socijalnih partnera. Na ad hoc osnovi mogli bi se uključivati i istaknuti stručnjaci iz redova akademske zajednice i civilnog društva. Pridruženi članovi mogli bi biti i drugi važni dionici poput predstavnika Hrvatske gospodarske komore i Hrvatske obrtničke komore. Međutim, da bi socijalni dijalog u obrazovanju bio smislen i učinkovit, potrebno je ispuniti dva uvjeta. Prvo, ta radna skupina morala bi imati konkretne rezultate, poput elemenata za zakonodavni akt, prijedloga za kurikul, standarda itd. Općenite izjave i zaključci, poput onih koje daje Gospodarsko socijalno vijeće, nisu dovoljni. Drugo, na sastancima tog tijela političari bi morali aktivno sudjelovati i pokazati spremnost da njegove nalaze iskoriste pri kreiranju politika. Uz to, potrebno je jasno razgraničiti zadaće tog tijela i širih foruma poput Nacionalnog vijeća za razvoj ljudskih potencijala. To vijeće iz više razloga teško može razvijati socijalni dijalog, prvenstveno zbog heterogenosti i veličine (intervju s predstavnicima Mreže mladih Hrvatske, 2017).

OKVIR 1: Nestandardni rad u Hrvatskoj

U Hrvatskoj je od izbijanja krize zabilježen snažan porast nestandardnog rada i zapošljavanja. Najrašireniji oblik nestandardnog zapošljavanja u Hrvatskoj je rad na određeno vrijeme (20,3% u 2015.). Tako se u 2015. više od 95% novog zapošljavanja u zemlji odnosilo na rad na određeno vrijeme koji je zasjenio sve druge oblike nestandardnog zapošljavanja. Nadalje, neke kategorije radnika (poput mladih) bile su nerazmjerno pogođene porastom zapošljavanja na određeno vrijeme. Rad u nepunom radnom vremenu i dalje je zanemarivo prisutan, no nakon 2008. počeo se u nekim sektorima češće koristiti, primjerice u trgovini i graditeljstvu.

Privremeni agencijski rad u Hrvatskoj je u prosjeku rjeđi nego u većini drugih država članica EU-a. Nalazimo ga većinom u prehrambenoj industriji i telekomunikacijama. Ta vrsta rada također je koncentrirana na nekvalificiranim poslovima, a udio visokostručnih poslova je zanemariv. Ugovori agencijskih radnika gotovo su isključivo na određeno vrijeme i zbog toga vrlo nesigurni. Prosječno trajanje privremenog agencijskog ugovora je 11 mjeseci, ali su razlike u trajanju ugovora značajne. Razlog za slabu prisutnost agencijskog rada mogla bi biti relativno slaba inozemna ulaganja u proizvodne pogone s obzirom na to da obično generiraju tu vrsta zapošljavanja. Od izbijanja krize međutim i agencijski rad postao je sve češći kao i većina drugih oblika nestandardnog zapošljavanja.

U razdoblju nakon 2011. broj samozaposlenih smanjio se za približno trećinu. Naime, dugotrajna kriza dovela je mnoge takve radnike do bankrota zbog nelikvidnosti koja je s krizom dodatno porasla i koja predstavlja sustavan problem u hrvatskom gospodarstvu. Lažno samozapošljavanje teško je otkriti na hrvatskom tržištu rada, no ono je po svoj prilici prisutno samo u nekim sektorima poput graditeljstva i metalne industrije. Studentski rad je poseban oblik rada koji u Hrvatskoj predstavlja rad izvan radnog odnosa. Takav je rad od izbijanja krize povećan u sektoru trgovine i imao je negativne posljedice na perspektive zaposlenih radnika.

Izvor: Butković et al., 2016.

2.3.2. Mirovinska reforma

Mirovinski sustav u više stupnjeva uveden je u Hrvatskoj 1998. godine. Prvi i drugi stup (stup međugeneracijske solidarnosti i stup individualizirane kapitalizirane štednje) određeni su kao obavezni (drugi stup postavljen je kao obavezan za zaposlenike do 40 godina), a treći, stup štednje za starost, kao dobrovoljan (Butković et. al., 2012). Između 2001. i 2007. bilo je mnogo intervencija u mirovinski sustav, kao i niz *ad hoc* intervencija za trajanja posljednje financijske krize. Ipak, mirovinski sustav dugoročno nije fiskalno i socijalno održiv te stoga njegova reforma ostaje nedovršena (SB, 2016). Zbog demografskih trendova starenja stanovništva i duljeg životnog vijeka nepovoljan je omjer umirovljenika i onih koji plaćaju doprinose (u 2014. godini bio je 1:1,15). Prosječan radni staž iznosi samo 30 godina. Uz to, prema podacima za 2016. godinu, u sustavu

je manje od polovine korisnika starosnih mirovina (45%), a ostatak se odnosi na korisnike obiteljskih mirovina (20%), primatelje prijevremenih mirovina (15%), invalidskih mirovina (12%) kao i starosnih mirovina prevedenih iz invalidskih (8%) koje sve nisu potpuno pokrivene doprinosima (HZMO, 2016, str. 21). Naposljetku, Hrvatska ima najnižu relativnu mirovinu u EU-u; trenutačno iznosi 38% prosječne plaće (ibid., VRH, 2016b).

U 2016. godini Vlada je radi veće održivosti mirovinskog sustava uvela sljedeće ključne reformske mjere: (i) poticanje dužeg radnog vijeka; (ii) poboljšanje mirovinskog sustava produljenjem trajanja radnog vijeka; (iii) osiguravanje dosljednosti kriterija vezano za postupak utvrđivanja nesposobnosti za rad/invalidnosti. Dulji radni vijek podrazumijeva penalizaciju ranog umirovljenja te ubrzanje izjednačivanja dobi za odlazak u prijevremenu kao i starosnu mirovinu za žene i muškarce. Isto tako, potrebno je nanovo odrediti položaj dugotrajno osiguranih korisnika starosne mirovine (61 godina života i 41 godina staža u efektivnom trajanju). S obzirom na povećanje životnog vijeka sustav mirovinskog osiguranja nalazi se u revizijskoj procjeni Hrvatskoga zavoda za zaštitu zdravlja i sigurnosti na radu nakon čega će se poduzeti mjere za povećanje učinkovitosti tog sustava. Naposljetku, poduzet će se mjere za ujednačivanje kriterija utvrđivanja nesposobnosti, odnosno invaliditeta korisnika (VRH, 2016b, str. 40-41; Ban Pavlović and Fries-Tersch, 2016, str.16).

NHS i SSSH usprotivili su se svim predloženim mjerama nove mirovinske reforme. Te sindikalne središnjice istaknule su da je ubrzavanje izjednačivanja dobi za odlazak u mirovinu za žene i muškarce neprihvatljivo zbog još uvijek prisutne diskriminacije prema ženama na hrvatskom tržištu rada i ograničene mogućnosti za usklađen profesionalni i privatni život s obzirom na pomanjkanje nužnih usluga, na primjer skrbi o djeci. Osim toga, najniža starosna dob za umirovljenje nije prihvatljiva ni zbog činjenice da je životni vijek u Hrvatskoj prosječno tri godine kraći od prosjeka u EU-u. Stav je sindikata da je postojeće zakonodavstvo koje regulira starosnu mirovinu u skladu s očekivanim demografskim i ekonomskim kretanjima u Hrvatskoj kao i s trendovima u drugim zemljama EU-a. Prema tome, podizanje dobne granice za umirovljenje ne bi trebao biti prioritet. Uz to, trenutačno poslovno okruženje i sustavi obrazovanja i obrazovanja odraslih nisu prilagođeni niti primjereni za zadržavanje starijih radnika na tržištu rada (SSSH, 2016).

Za sindikalne vođe veća penalizacija ranijeg umirovljenja nije poštena iz dvaju razloga. Prvo, prijevremeno umirovljenje općenito nije stvar izbora radnika već prije implikacija nemogućnosti da radnici zadrže ili nađu nov posao. Drugo, za starije radnike ne postoji stimulativan okvir za dulji radni vijek. Nadalje, negativan je aspekt povezan s većom penalizacijom

i to što se njome još više smanjuju ionako male mirovine hrvatskih umirovljenika, pa se dovodi u pitanje njihova socijalna zaštita i sposobnost da pokriju čak i najosnovnije potrebe. Za sindikate je neprihvatljivo što je Vlada ustvrdila da bi gotovo polovina svih zanimanja u mirovinskom sustavu produljenjem radnog vijeka mogla izgubiti beneficije (ibid).

Prema podacima HUP-a iz 2016. mirovinski sustav bilježi male pomake (29/100 u 2016. u usporedbi sa 27/100 u 2015.). Zaustavljen je silazni trend u omjeru onih koji plaćaju doprinose i umirovljenika, a porast broja umirovljenika zadržan je na godišnjoj razini od manje od 1%. Ti su trendovi posljedica gospodarskog oporavka i slabije tendencije ranijeg umirovljenja. Međutim, s obzirom na to da te promjene nisu dio strukturnih promjena, lako bi ih se moglo poništiti. Bez obzira na pozitivne trendove zaključuje se da je hrvatski mirovinski sustav manje održiv od sustava drugih novih država članica EU-a (HUP, 2016a).

Stručnjaci uglavnom podržavaju Vladin plan za mirovinski sustav zbog nužnosti takve reforme. Argument koji se često navodi jest da dulji radni vijek znači više plaćanja doprinosa i stoga veće mirovine. To bi istodobno također popravilo financijske izglede cijelog sustava jer bi usporilo porast izdataka za mirovine (Mikulić, 2016). Analiza mirovinskog sustava često previđa činjenicu da se većina mladih ljudi danas zapošljava u svojim tridesetima te da postoji značajan broj starijih radnika koji gube posao zbog želje poslodavaca da pomlade svoju radnu snagu. Prema tome, te dvije skupine radnika ne mogu postići 41 godinu mirovinskog staža koja je potrebna za pravo na mirovinu bez umanjenja iz prvog stupa. Oni također ne mogu dovoljno dugo štedjeti u drugom stupu kako bi nadomjestili plaćanja iz fondova (ibid.). Iduća kritička primjedba odnosi se na to da projekcije za budući mirovinski sustav ne vode dovoljno računa o radnicima s ispodprosječnim prihodima ili onima s prekidima radnog staža. Uz to potrebno je razmotriti kako će novi oblici rada utjecati na budućnost mirovina s obzirom na to da sve više ljudi radi na poslovima vezanim za određene projekte koji ne zahtijevaju osmosatno radno vrijeme i koji impliciraju česte prekide u radnom stažu (Matković, 2016).

OKVIR 2: Porezna reforma

U hrvatski porezni sustav uvedene su 1. siječnja 2017. značajne promjene. Cjelovita porezna reforma jedna je od ključnih mjera Programa Vlade Republike Hrvatske za razdoblje 2016. – 2020. Uključuje sve aspekte poreznog sustava s naglaskom na pojednostavljivanje, proširujući poreznu osnovicu i porezne olakšice za građane i poduzeća. Osnovni je cilj porezne reforme stvaranje sta-

bilnog, održivog i predvidivog poreznog sustava u Hrvatskoj. Porezna reforma pokriva porez na dobit, porez na dohodak, doprinose, porez na dodanu vrijednost, porez na promet nekretnina i poreze na imovinu (VRH, 2016a, str. 29).

Brojni stručnjaci i poslodavci podržavaju novu poreznu reformu i naglašavaju potrebu za drugim sličnim reformama u području državne uprave, pravosuđa, jedinica regionalne i lokalne samouprave i poduzeća u državnom vlasništvu. Bez strukturnih reformi, tvrde, neće biti moguće smanjiti troškove ili osnažiti učinkovitost proračunskih izdataka. Ako bi se nova porezna reforma sustavno provodila, smatraju poslodavci, te ako je budu slijedile druge reformske mjere poput smanjenja administrativnih barijera, imala bi pozitivne učinke na gospodarstvo (Milovan, 2016). Uz to, HUP nije protiv planiranog povećanja minimalne plaće, ali naglašava da bi se morala uzeti u obzir i produktivnost jer minimalna plaća nije samo socijalna kategorija (HUP, 2016a).

Sindikati se zalažu za poreznu reformu koja bi vodila više računa o socijalnoj dimenziji i jednakosti i protive se daljnjim promjenama radnog zakonodavstva. NHS ističe da nova porezna reforma neće puno učiniti za građane s najnižim prihodima. Ta središnjica podržava planirani porast osobnih odbitaka, ali tvrdi da predložene promjene u pogledu poreza na dohodak neće donijeti značajne promjene u visini neto plaća te da će dodatno povećati razlike u dohocima. Što se tiče poreza na dodanu vrijednost, sindikati zagovaraju zadržavanje najniže porezne stope za proizvode poput kruha i mlijeka te lijekova i knjiga. Uz to, sindikati smatraju da će zbog promjena u porezu na promet nekretnina stanovanje postati skuplje jer će ukidanje poreznih odbitaka biti velik teret za mlade obitelji.

Izvor: NHS, SSSH, 2016.

2.3.3. Utjecaj iseljavanja i useljavanja

Godine 2014. u državama članicama EU-a boravilo je oko 229.000 radno sposobnih hrvatskih građana (EK, 2015b). Otkada je zemlja pristupila EU-u povećala se mobilnost hrvatskih građana u države članice EU-a, tradicionalno u Njemačku, Austriju i Italiju (oko 95% svih koji odlaze u zemlje EU-a) ali i u Švedsku, Irsku i Poljsku (EK, 2015a). Velika većina hrvatskih građana koji su u novije vrijeme otišli u druge zemlje EU-a bila je u svojim ekonomski produktivnim godinama; njih 87% bili su u radno aktivnoj dobi (15-64), a među njima je onih u dobi 15-34 godine bilo 62%.

Zaposlenost tih osoba bila je u 2014. godini visoka, 71,3% (EK, 2015c), a bili su koncentrirani većinom (57%) u zanimanjima za koja je potrebna srednja stručna sprema (Vidović i Mara, 2015). Glavni su razlozi zbog kojih hrvatski državljani razmišljaju o odlasku u inozemstvo veće plaće (80%), bolji radni uvjeti (31%) i teško nalaženje posla u Hrvatskoj (30%) (EK, 2015c).

Prema sindikatima, mobilnost radne snage sporadično utječe na industrijske odnose u nekim sektorima. Na primjer, u slučaju zdravstvenog sustava odlazak liječnika utječe na industrijske odnose izravno jer donositelje odluka navodi da Sindikatu liječnika daju poseban status kako bi spriječili daljnji odljev liječnika. Premda bi to moglo imati povoljan učinak sa stajališta tog konkretnog sindikata kao dionika industrijskih odnosa, upitan je utjecaj koji bi to moglo imati na ukupne industrijske odnose uzemlji (fokus grupa s predstavnicima sindikata, 2016). Iseljavanje radnika vrlo je vidljivo i u sektoru trgovine, većinom zbog malih plaća. Što se tiče velike fluktuacije radnika u tom sektoru, STH tvrdi da poslodavci, umjesto da poboljšaju uvjete rada, u ljetnoj sezoni nadoknađuju manjak trgovaca i vozača zapošljavanjem regionalne radne snage za minimalnu plaću (intervju s predstavnicima STH-a, 2016).

Suprotno tim stavovima, HUP zagovara povećanje ukupne kvote stranih radnika u odnosu na 2015. i ukazuje na neprimjerenost sustava određivanja kvota. HUP je u dva navrata poslao prijedlog Ministarstvu rada i mirovinskog sustava i Ministarstvu unutarnjih poslova da se podrži inicijativa za izmjene Zakona o strancima. To su obrazložili tvrdnjom da je pokretanje gospodarstva promijenilo potrebe za radnom snagom. Poslodavci su uočili nagli skok potreba za kvalificiranom radnom snagom, posebice u području turizma, graditeljstva, brodogradnje, prometa i prerađivačke industrije. (HUP, 2016b). U inicijativi HUP-a ukazano je da je propisani način utvrđivanja kvota nefleksibilan i u suprotnosti s dinamičnim promjenama na tržištu. U prilog tome išla je činjenica da Odluka o utvrđivanju godišnje kvote dozvola za zapošljavanje stranaca nije donesena u zakonom propisanom roku. Kada se napokon donijela, situacija u privatnom sektoru već se promijenila (ibid.).

2.3.4. „Siva ekonomija"

Udio sive ekonomije u Hrvatskoj (blizu 30% BDP-a u 2013.) veći je od prosjeka EU-a (18,4% BDP-a), premda se procjene o tom udjelu razlikuju (Eurofound, 2013). Sivom ekonomijom najviše su pogođeni sektori graditeljstva, ugostiteljstva i trgovine, a najčešći je oblik kršenja radnih odnosa neprijavljeni rad. Drugi aspekti sive ekonomije odnose se na isplatu plaća u gotovini, kršenja propisa o socijalnim doprinosima i

radnom vremenu kao i nezakonito zapošljavanje stranih radnika (Franić i Williams, 2014; Vidović i Mara, 2015).

Ministarstvo rada i mirovinskog sustava proglasilo je 2014. godinom borbe protiv rada na crno, nakon čega su uslijedile strože mjere protiv osoba koje krše radne propise te veći broj kampanja za podizanje svijesti javnosti o štetnim posljedicama takvog rada (Eurofound, 2013; Franić i Williams, 2014). Uz to, novi je Zakon o mirovinskom osiguranju (NN 151/14, 33/15), koji je za poslodavce uveo obvezu da nove zaposlenike prijave 24 sata nakon početka rada, također pridonio smanjenju sive ekonomije (Butković et al., 2016).

Sindikati i HUP uključeni su u borbu protiv neprijavljenog rada putem GSV-a. Nadalje, uključeni su u rad različitih institucija relevantnih za taj problem, primjerice Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje itd. Socijalni partneri imaju najviše poteškoća zbog sve većeg širenja sive ekonomije u sektoru graditeljstva što se odražava u dampinškim cijenama i nepoštenoj konkurenciji; stoga u tom pogledu surađuju. Na primjer, Sindikat graditeljstva Hrvatske (SGH) i HUP zajednički lobiraju za zakonodavne promjene koje bi se odnosile na nepoštenu konkurenciju i sadašnje prakse u javnoj nabavi. Uz to, zagovaraju zabranu zapošljavanja građevinara kao agencijskih radnika (ibid.).

2.3.5. Socijalni dijalog i konkurentnost na nacionalnoj razini i razini poduzeća

Od 2002. godine ekonomsku i socijalnu konkurentnost u Hrvatskoj podupire i prati Nacionalno vijeće za konkurentnost (NVK). To je neovisno savjetodavno tijelo koje uključuje predstavnike četiriju ključnih interesnih skupina: poslovnog sektora, vlade, sindikata i akademske zajednice. Glavni je cilj NVK-a stvaranje partnerstva, uzajamnog razumijevanja i potpore programima i politikama koje se odnose na konkurentske izazove u privatnom i javnom sektoru u Hrvatskoj. U tom smislu NVK, među ostalim, objavljuje različite vrste izvještaja koji Hrvatsku smještaju na svjetsku rang-listu prema različitim indikatorima konkurentnosti, daju preporuke za razvojne politike te prate i vrednuju poduzete reforme. U 2016. godini Svjetski gospodarski forum (WEF) rangirao je Hrvatsku u svojem Globalnom izvješću o konkurentnosti za 2016. – 2017. na 74. mjesto od ukupno 139 zemalja. To govori da Hrvatska mora uložiti veći napor u jačanje konkurentnosti.[22]

22 Vidi: http://reports.weforum.org/global-competitiveness-index/country-profiles/#economy=HRV

U Ministarstvu rada i mirovinskog sustava smatraju kako je za jačanje konkurentnosti ključno da se socijalni dijalog fokusira na strateške teme i reforme kako bi se došlo do zajedničkih odluka koje se neće naknadno mijenjati ili zanemariti.

Na sektorskoj razini postoje dobri primjeri suradnje sindikata i udruženja poslodavaca, osobito HUP-Udruga poslodavaca graditeljstva i SGH-a te HUP-Udruga ugostiteljstva i turizma i STUH-a. Kao što je prije rečeno, kolektivni su ugovori u oba sektora proširени. Bipartitna suradnja u oba je sektora urodila zajedničkim stajalištima, omogućujući tako socijalnim partnerima da zaštite sektor u kojem djeluju i da istodobno kolektivne ugovore prilagode novim oblicima rada čime ti sektori postaju konkurentniji (intervju s predstavnicima MRMS-a, 2016).

Stav je sindikata da su preduvjet za konkurentnost jasna stajališta i definirane uloge i sindikata i poslodavaca. To im omogućuje da racionalno obrazlažu svoje zahtjeve i međusobno se razumiju. Taj socijalni dijalog mogao bi povoljno utjecati na konkurentnost kada bi, kao u slučaju njemačkih radničkih vijeća, participacija radnika bila osigurana. Socijalni dijalog ne bi se smio odnositi samo na plaće nego i na reformu obrazovnog sustava ili inovativne načine planiranja i usklađivanja privatnog i profesionalnog života. Sindikati tvrde da poduzeća koja svojim proizvodima i troškovima rada žele biti konkurentna moraju imati organiziran i konstruktivan socijalni dijalog (fokus grupa s predstavnicima sindikata, 2016).

Naftna kompanija INA dobar je primjer funkcionalnog socijalnog dijaloga. Naime, tijekom posljednje naftne krize kada su cijene nafte pale sa 100 na 50 dolara, naftne kompanije u inozemstvu otpustile su više od 50.000 zaposlenika; to se nije dogodilo u Hrvatskoj. U INA-i su socijalni partneri uspjeli sklopiti privremen kolektivni ugovor koji je smanjio neka od radničkih prava. Tako su poslodavci, sindikati i radnici podijelili teret krize kako bi održali konkurentnost kompanije (intervju s predstavnicima SING-a).

U HUP-u smatraju da bi jačanje konkurentnosti gospodarstva trebala biti jedna od glavnih zadaća socijalnog dijaloga. Međutim, drže da to nije slučaj. Iako GSV raspravlja o problemima povezanim s radnom snagom ili obrazovnim sustavom i nastoji ih rješavati, tim se problemima ne prilazi dovoljno temeljito. Drugi je problem, smatraju u HUP-u, to što sindikati konkurentnost još uvijek razumiju na vrlo tradicionalan način, tj. kao pitanje koje se tiče samo kapitala (fokus grupa s predstavnicima poslodavaca, 2016).

Naposljetku, za unapređenje konkurentnosti ključna je učinkovita provedba strukturnih reformi. Valja spomenuti da HUP od 2011. mjeri učinke

strukturnih reformi u 12 relevantnih područja zasnovano na zasebnom sustavu pokazatelja (HUP Skor)[23]. U 2016. godini HUP Skor je pokazao da je u Hrvatskoj reforma tržišta rada jedno od najkritičnijih područja jer kontinuirano bilježi najmanje bodova (samo 19/100 u razdoblju 2014. – 2016. te 18/100 u razdoblju 2011. – 2012.). Kada je riječ o učinkovitim reformama u tom području, Hrvatska zaostaje u usporedbi s 10 novih država članica EU-a (HUP, 2016a).

3. UČINCI DIGITALIZACIJE NA TRŽIŠTE RADA – SCENARIJI ZA RAZVOJ INDUSTRIJSKIH ODNOSA

3.1. Digitalizacija u EU-u i Hrvatskoj

3.1.1. Glavni trendovi

Jedan je od ciljeva ovog projekta istraživanje srednjoročne ili čak dugoročne perspektive industrijskih odnosa. Zato su analizirani sadašnji i budući učinci digitalizacije na tržište rada te s time povezani trendovi u industrijskim odnosima u Hrvatskoj. Analiza se usredotočila na nove oblike zapošljavanja, zakonodavstvo, obrazovanje i razvoj ljudskih potencijala te njihovu usporedbu sa strateškim ciljevima socijalnih partnera za iduće godine. Budući scenariji opisani u ovom poglavlju odnose se na sljedećih 20-30 godina.[24]

Digitalizacija se, kao jedan od ključnih aspekata globalizacije, ne odnosi samo na sektor informacijsko-komunikacijskih tehnologija (IKT) nego na cijelo gospodarstvo i mijenja cijelo društvo. Industrija 4.0, koja se oslanja na robote, mogla bi postati stvarnost u sljedećih 10-20 godina. Digitalna ekonomija EU-a godišnje raste po stopi od 12% (EK, 2014a). Stoga *living the digital* nije budućnost, to je stvarnost. Današnje generacije sudjeluju u digitalnoj revoluciji a da toga nisu posve svjesne te već sada treba početi razmišljati o postdigitalnom društvu (*foresight* radionica, 2016.).

---

23 HUP Skor je sustav pokazatelja koji mjeri učinke strukturnih reformi u 12 područja među kojima je i tržište rada. Obuhvaća 73 indikatora (od kojih je 61 usporediv s 10 novih država članica EU-10). Rezultati se mjere na ljestvici od 0 do 100 što govori o položaju svake države članice. Vidi: http://www.hup.hr/EasyEdit/UserFiles/HUP-Poslovna%20ocekivanja%20ispravljeno.pdf

24 Ovo je poglavlje rezultat *foresight* radionice (radionice predviđanja) organizirane u sklopu projekta, a dopunjeno je širim istraživanjem. Radionica se održala 5. prosinca 2016. u IRMO-u, Zagreb. Rasprava je uključila 14 sudionika – predstavnika sindikata, udruženja poslodavaca, neovisnih IKT stručnjaka i praktičara kao i predstavnike IRMO-a i drugih hrvatskih znanstvenih ustanova.

Pokazalo se da digitalizacija ima značajan učinak na tržište rada u zemljama Europske unije mijenjajući dinamiku poslova, uvjete rada i potrebne vještine. Ona mijenja uvjete rada donoseći kako prilike tako i rizike. Brojne studije predviđaju da će se u EU-u otvoriti milijuni novih poslova, no mnogi su poslovi u opasnosti zbog digitalizacije. U studiji (2010) Europskog centra za razvoj strukovnog osposobljavanja (fr. Cedefop) o potražnji i ponudi vještina u Europi predviđa se da će do 2020. poslova biti oko 7 000.000 više nego danas. Digitalizacija neće biti jedini pokretač porasta, no ona je jedan od ključnih čimbenika koji utječe na te pozitivne promjene. Većina novih poslova bit će u zanimanjima koja zahtijevaju znanja i visoku razinu vještina te visoku razinu upravljačkog i tehničkog znanja; poslovi u jednostavnim zanimanjima zabilježit će znatno manji porast. Istodobno, predviđa se da će nastati oko 4 000.000 novih poslova zbog automatizacije pokrenute digitalizacijom i to prvenstveno u kvalificiranom manualnom radu (Europski parlament, 2015, str. 22-23). Neki sindikati upozoravaju na to da će mnogi poslovi nestati jer će ljude zamijeniti različite vrste strojeva (robotika).

Iako su očekivanja od dovršetka Jedinstvenog digitalnog tržišta velika, potencijal digitalne ekonomije tek treba ostvariti (OECD, 2015). Dosadašnji napredak može se ilustrirati Indeksom digitalne ekonomije i društva (DESI) koji sadrži niz indikatora u različitim područjima uključujući povezivost (širokopojasnu infrastrukturu), ljudski kapital (vještine koje imaju korist od digitalnog društva), korištenje interneta (tipovi aktivnosti u koje se građani uključuju *online*), integraciju digitalne tehnologije (digitalizacija poslovanja) te digitalnih javnih usluga (stupanj digitalizacije u javnim službama).

Hrvatska prema DESI indeksu (2016) zaostaje za državama članicama EU-a. S ukupnim rezultatom 0,42 Hrvatska je u 2016. rangirana kao 24. od 28 država članica EU-a, tek malo bolje nego godinu prije kada je zauzela 25. mjesto. Međutim, Hrvatska je dio skupine zemalja koja sustiže EU. Iako i dalje zaostaje za EU-om kao cjelinom, posljednjih se godina brzo razvija i približava prosjeku EU-a.[25]

U pogledu usvajanja digitalne tehnologije Hrvatska je u 2016. godini bila na 16. mjestu, a u 2015. bila je rangirana kao deveta. Udio prodaje hrvatskih malih i srednjih poduzeća (MSP) iznosi 19% i veći je od europskog prosjeka (16%), a 8,9% MSP-ova sudjeluje u prekograničnoj online prodaji

25 Vidi Digital Single Market (DSM), Digital Scoreboard Croatia: https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/scoreboard/croatia. Uz Hrvatsku, Češka Republika, Latvija, Slovenija, Mađarska, Slovačka, Cipar, Poljska, Italija, Grčka, Bugarska i Rumunjska kategorizirane su kao *low-performing countries*.

(7,5% na razini EU-a). Međutim, Hrvatska stoji slabije od drugih zemalja u pogledu povezivosti, što se uglavnom odnosi na pokrivenost širokopojasnim internetom, gustoću fiksnih i mobilnih priključaka u odnosu na broj stanovnika, cijene takvog interneta prema paritetu kupovne moći itd. Zbog visokih troškova samo 2,8% fiksnih internetskih pretplata ima brzu vezu (u EU-u je to čak 30%). Slično je i s razvijenosti ljudskog kapitala gdje je Hrvatska na 21. mjestu među europskim zemljama i mora poboljšati digitalne vještine svojih građana. U Hrvatskoj se internetom redovito služi 66% građana, znatno manje od europskog prosjeka koji iznosi 76% (ibid.)

Razvoj infrastrukture i širokopojasnih internetskih usluga u Hrvatskoj smatra se preduvjetom za razvoj modernog gospodarstva do 2020. godine kao i za prelazak na digitalno društvo. U skladu s tim, osnovni su ciljevi hrvatske Strategije razvoja širokopojasnog pristupa za 2016. – 2020: (1) razvoj pristupnih mreža sljedeće generacije (*Next Generation Access Networks, NGA*) koje omogućuju pristup internetu brzinama većim od 30 Mbit/s, (2) omogućivanje da najmanje 50% kućanstava koristi usluge pristupa internetu brzinom od 100 Mbit/s ili većom (VRH, 2015).

Položaj hrvatskih poduzeća u kontekstu razvoja IKT-a analiziran je u novijoj studiji tvrtke A. T. Kearney Consultancy koja je 2016. u suradnji s Hrvatskom udrugom poslodavaca provela istraživanje Digitalni indeks hrvatskog gospodarstva. Istraživanje je obuhvatilo više od 200 različitih hrvatskih poduzeća. Osnovni cilj istraživanja bio je ustanoviti kako se hrvatska poduzeća nose s digitalizacijom i kako ona utječe na njihove poslovne aktivnosti. Rezultati pokazuju da više od 70% poduzeća ima u planu digitalne transformacije, a da je 24% donijelo vlastitu digitalnu strategiju kao zaseban dokument ili kao dio ukupne strategije poduzeća. Oko 60% poduzeća očekuje 10-postotni godišnji rast prihoda, no kada se gledaju digitalni proizvodi i usluge 10-postotni rast očekuje samo oko 30% poduzeća što, s obzirom na potencijal novih proizvoda, usluga i tržišta nije dovoljno ambiciozno. Oko 50% menadžera očekuje da će digitalizacija imati velik ili transformacijski učinak na njihove poslovne transakcije. Više od 30% menadžera očekuje do 10 posto porasta prihoda, a njih 4% pad rasta prihoda do 10% zbog digitalizacije. Oko 40% poduzeća već ulaže više od 10% svojih sredstava u digitalne inicijative. Pozitivan učinak digitalizacije na *brend* poduzeća već je zabilježen u 64% poduzeća. Istraživanje E.T. Kearneyja ukazuje da će učinci digitalizacije na hrvatski poslovni sektor biti značajni. Predviđa da će do 2020. godine više od 50% prihoda dolaziti iz digitalnih kanala ili biti dobiveno digitalnim proizvodima, uslugama ili poslovnim transakcijama. Oko 70% menadžera uključenih u istraživanje smatra da će se puni učinci digitalizacije pokazati u sljedećih 5 godina (A.T. Kearney i HUP, 2016).

Unatoč zaostajanju za drugima na digitalnom tržištu EU-a, hrvatski IKT sektor razvio je značajan izvozni potencijal i zabilježio trend rasta izvoza (38,3% u 2015. prema Biscoe, IKT Business, 2016). Hrvatski izvoznici međutim nisu konkurentni na razini EU-a niti u susjednim zemljama.

3.1.2. Novi oblici rada i zapošljavanja

Proces digitalizacije u EU-u i Hrvatskoj donio je nove oblike fleksibilnog rada (privremeni rad) i nove vrste zapošljavanja poput rada na daljinu, rada nezavisnih profesionalaca (iPro), masovne podrške (engl. *crowdsourcing*) i rada u ekonomiji dijeljenja (engl. *sharing economy*). Čini se da su digitalne platforme najpopularniji termin u 2017. i 2018. godini *(foresight* radionica, 2016). Mijenjaju se pravni i funkcionalni radni okviri. Zajedno s razvojem digitalizacije i rastom *gig* ekonomije[26] u IKT sektoru zemalja EU-a rastu nestandardni oblici rada, osobito rad nezavisnih profesionalaca. Očito je da privremeni status nezavisnih radnika postaje uobičajen, poslovi se šire i distribuiraju putem aplikacija i online platformi, a timovi okupljaju oko konkretnih, često međunarodnih projekata pri čemu platforme povezuju one koji nude i one koji traže dobra i usluge. Samozapošljavanje u EU-u predstavlja 16,4% tržišta rada, uz razlike u pojedinim državama članicama. Izdvajanje poslova postaje češće. Digitalizacija je stvorila nove proizvode (aplikacijske tehnologije), modele poslovanja (usluge u virtualnom oblaku – *cloud computing,* internet stvari – *Internet of things)*, nove strojeve (*3-D printing*) i brojne inovativne usluge kao što su *e-uprava, e-zdravstvo, e-graditeljstvo, e-energija*, dizajn informacija i druge. Automatizacija i umjetna inteligencija ulaze u nova područja i upotreba robota dodatno će promijeniti radne odnose tako da će ljudi više nadgledati strojeve nego njima upravljati. S druge strane, pojavljuju se novi poslovi i zanimanja s visoko obrazovanim IKT profesionalcima koji prije deset godina nisu postojali (na primjer, stručnjaci za analizu velike količine podataka, stručnjaci za software, upravitelji društvenih medija, inženjeri kognitivnog računarstva i programeri blok lanaca, arhitekti interneta stvari i programeri blok lanaca (EK, 2016e, str. 1-5).

3.1.3. Zakonski i institucionalni okvir

Hrvatska nastoji postaviti temelje za digitalnu ekonomiju. Može se očekivati da će se infrastruktura za nju (uključujući sustav za osposobljavanje i cjeloživotno učenje u području IKT vještina) realizirati do 2020. godine (*foresight* radionica, 2016).

---

26 *Gig* ekonomija je okruženje u kojem su privremena zaposlenja uobičajena i organizacije sklapaju ugovore s nezavisnim radnicima za kratkoročne poslove (Tech Target, 2016).

Zakonska osnova potrebna za potporu digitalizaciji u Hrvatskoj još nije dovršena. Potrebno je definirati i urediti zakonski okvir za različite nove tipove rada (rad na daljinu, rad nezavisnih profesionalaca, masovna podrška, rad za više poslodavaca itd.). Kao nova država članica EU-a Hrvatska mora težiti potpunoj prilagodbi svojeg zakonodavstva sadašnjem i budućem *acquis*-u EU-a. Prenošenje direktiva EU-a u nacionalno zakonodavstvo otvara ključna pitanja o kojima raspravljaju poslovni i civilni sektor, sindikati i drugi dionici u radnim skupinama na europskoj razini. Stoga bi pritisak vezan za *acquis*, integraciju i konkurenciju mogao pomoći malim državama članicama EU-a poput Hrvatske da iskoriste pozitivne učinke digitalizacije (takozvani „leptirov učinak", engl. *butterfly effect*). Pravni i institucionalni sustav trebao bi poticati napredak, razvoj i nove poslove putem digitalizacije, no zemlja mora stvoriti pretpostavke kako bi to iskoristila (*foresight* radionica, 2016).

Pred Hrvatskom stoji mnogo otvorenih pitanja u pogledu pravnog okvira nužnog za digitalizaciju. Među ostalim, potrebno je naći pravi odgovor na to kako regulirati socijalnu zaštitu kao i zdravstvenu i sigurnosnu dimenziju tih novih vrsta poslova. Postojeći sustav nije prilagođen novim okolnostima i mogao bi ugroziti zakonska i socijalna prava takvih radnika koji se moraju sami pobrinuti za organizaciju rada, socijalna prava, bolovanja, plaćanje doprinosa i druga pitanja vezana za posao.

Uz to, budući da različite institucije javne uprave međusobno nedovoljno komuniciraju, donose različite strategije vezane za digitalizaciju i inovacije koje se uzajamno preklapaju. Potreban je prema tome jedinstven pristup svim povezanim područjima.

Snažniji koraci naprijed u digitalizaciji i informatizaciji mogući su jedino u velikim tvrtkama koje imaju kapacitet za provedbu promjena; manje tvrtke ne mogu pratiti dinamiku suvremenih promjena.

U praksi, digitalizacija pokazuje dvije strane medalje (*foresight* radionica, 2016). Mnogo je otvorenih pitanja kada je posrijedi njeno praktično funkcioniranje. Hrvatska već ima brojne zakonski registrirane tvrtke koje djeluju „u oblaku" i koje dobro rade. No, pritom nastaje problem fiskalne prirode jer mnoge od njih ne izdaju račune ili uopće ne plaćaju poreze. Porezna uprava suočena je s novim izazovima kao što su digitalna valuta (*bitcoin*), plaćanje preko *PayPala* te *prepaid* kreditne kartice. Pozitivna strana sastoji se u tome što postoje neke tvrtke koje vrlo dobro funkcioniraju u poslovnom svijetu u oblaku, a to je dobar znak za gospodarstvo zemlje (*foresight* radionica, 2016).

3.1.4. Obrazovanje i vještine

Europskoj uniji nedostaje mnogo visoko kvalificiranih IKT stručnjaka. Predviđa se da će do 2020. broj upražnjenih mjesta dosegnuti oko 825.000 (EC, 2016e, str. 6). U novom okruženju potrebne su nove vrste vještina, od generičkih do specijaliziranih e-vještina. To je velik izazov za redovito obrazovanje, strukovno usavršavanje i osposobljavanje kao i za cjeloživotno učenje (EP, 2015, str. 8-9). Ljudi će živjeti dulje i vjerojatno će morati raditi dulje. Morat će se osposobljavati i prekvalificirati, stečeno obrazovanje morat će se redovito „dograđivati" (EK, 2016e, str. 6). Potreba za stjecanjem novih vrsta kompetencija i povećanjem kvalitete učenja na poslu vezano za digitalizaciju postaje očitom.

U tim novim okolnostima na tržištu rada potrebno je razvijati nove kompetencije za brojna nova zanimanja za koja se još uvijek ne zna sa sigurnošću kako će izgledati. Na temelju (holističkih) nalaza vezano za buduće trendove u europskim i svjetskim prognozama tehnoloških promjena i postignuća vezanih za digitalizaciju može se predvidjeti da će biti potrebne različite vrste novih kompetencija u područjima poput umjetne inteligencije, primjene robotike u građevnoj industriji i mnogim drugim područjima. Uz određeno kašnjenje, i u Hrvatskoj će slične kompetencije vjerojatno biti potrebne. S obzirom na te kompetencije potrebno je razmotriti kakvo znanje nude novi studijski programi, educirati predavače i razviti novu infrastrukturu za provedbu takvih programa i obrazovanja studenata.

Iako DESI indeks upućuje na relativno dobro osnovno IKT znanje među hrvatskim građanima, potrebno je cjeloživotnim učenjem i informatičkim osposobljavanjem poboljšati osnovne digitalne vještine. Prema mišljenjima sudionika *foresight* radionice u praksi se to najvećim dijelom postiglo samoobrazovanjem. Naime, osnovna informatička edukacija u Hrvatskoj počinje mnogo kasnije nego u svim drugim državama članicama EU-a. Znanje prosječnoga hrvatskog građanina svodi se uglavnom na korištenje e-pošte i društvenih medija. Obrazovanje u području osnovne digitalne pismenosti trebalo bi biti formalno i neformalno, a nakon njega trebalo bi slijediti sustavno osposobljavanje u pratećim vještinama.

Poznavanje medija i građanski odgoj prisutni su u hrvatskom obrazovnom sustavu samo u obliku pilot-projekata. Nadalje, potrebno je povesti reforme u početnom strukovnom obrazovanju i cjeloživotnom učenju (*foresight* radionica, 2016). Nije dovoljno educirati samo ljude, moraju se educirati i institucije i društvo.

Međutim, nedostatak visoko obrazovane ili osposobljene radne snage predstavlja jedan od najtežih problema s kojima se suočava hrvatska

IKT djelatnost. Svake godine u Hrvatskoj oko 1500 studenata završi IKT studije, no potražnja tržišta rada za takvim zanimanjima je znatno veća. Visoko obrazovanje u STEM područjima (znanost, tehnologija, inženjerstvo i matematika, kratica proizlazi iz engleskog naziva *Science, technology, engineering and mathematics*) u velikoj je mjeri podzastupljeno i velika je razlika između potražnje za IKT stručnjacima i njihove ponude. Prilike koje nudi IKT tržište goleme su jer ono pokriva cijeli svijet, a da bi se iskoristile potrebni su visoko osposobljeni stručnjaci. Neke hrvatske IKT tvrtke praktično nemaju klijenata u zemlji, nego samo u inozemstvu. Hrvatska nema dovoljno kapaciteta kada je riječ o visoko kvalificiranoj radnoj snazi, a istodobno oskudijeva radnom snagom sa srednjom školom u osnovnim digitalnim vještinama.

3.1.5. Uloga socijalnih partnera

Administrativni i zakonski okvir danas je u Hrvatskoj prilično krut. Ne slijedi trendove u globalnoj digitalizaciji i mora se prilagoditi novim tržišnim uvjetima s obzirom na to da je digitalizacija sociološki fenomen s fiskalnom dimenzijom koji je stoga vezan s ukupnim funkcioniranjem države.

U različitim djelatnostima nedostaje bipartitna komunikacija između sindikata i udruženja poslodavaca. U novim okolnostima nastalim digitalizacijom, nedostaje dijalog o suradničkim odnosima između poslodavaca i sindikata. Potrebno je povesti dubinsku raspravu i naći odgovore na pitanja kao što su:

Kako će digitalizacija javnog sektora utjecati na poslovni sektor? Kako se iste poslovne mogućnosti mogu osigurati svim akterima na digitalnom tržištu? Kako omogućiti ravnopravno tržišno natjecanje? Koje se pouke mogu izvući iz iskustva industrijski razvijenih država članica EU-a? Kakvi su odgovori i inovativne strategije socijalnih partnera?

S gledišta sindikata, ključno je uložiti napore da se radna snaga što je više moguće zadrži u standardnoj zaposlenosti i da se izbjegnu prekarni oblici rada. Novi nestandardni poslovi često su ujedno prekarni. Prema mišljenju sindikata razlog za to je činjenica da poslodavci takav rad često doživljavaju kao mogućnost za ostvarenje veće dobiti. Stavovi poslodavaca značajno se razlikuju. Oni ocjenjuju da su novi tipovi rada često preduvjet za održavanje konkurentnosti u uvjetima globaliziranog gospodarstva. Drže da je okvir uređivanja standardnog zapošljavanja u Hrvatskoj još uvijek krut i nefleksibilan te stoga poslodavci često preferiraju nestandardne tipove rada (*foresight* radionica 2016).

Novi tipovi rada (poput privremenog rada ili rada za više poslodavaca) zahtijevaju različite načine pristupanja radnicima koji su potencijalni

članovi sindikata. Sindikati traže najprimjerenije načine pristupa tim radnicima.[27] Na primjer, treba pronaći najbolji način pristupa mladim generacijama i bolje ih upoznati s ulogom sindikata. Daljnji problem je „starenje" sindikata jer su mlade generacije usmjerene prvenstveno na konkurentnost a ne na suradnju i imaju manje interesa za sindikalno članstvo. Europska konfederacija sindikata suočena je s istim problemima i izazovima diljem Europe (*foresight* radionica, 2016).

Buduća veličina sindikalnog članstva uvelike će ovisiti o njihovoj sposobnosti da se transformiraju i o tome koliko će potencijalni novi članovi (često nestandardni radnici) u aktivnostima sindikata prepoznati koristi. Tu je i potreba za novim vrstama sindikalne članarine, ovisna o potrebama svakog člana. Hrvatski sindikati međutim tek započinju proces formuliranja kompleksnijih i inovativnijih strategija za netipične radnike.

Poslodavci smatraju da je hrvatski zakonodavni okvir zapreka procesima digitalizacije. Stoga je njihova strategija zagovarati zakonodavne promjene koje bi regulirale nove i fleksibilne radne aranžmane kao ključnu sastavnicu digitalne transformacije. Uz to, udruga poslodavaca namjerava se više aktivirati u predlaganju reformi u područjima vezanim za obrazovanje, osobito u strukovnom osposobljavanju i cjeloživotnom učenju. Na taj način žele pridonijeti da radnici dobiju odgovarajuće vještine koje su im potrebne. Također, založit će se za neke osnovne prilagodbe obrazovnog sustava kao što je rano uvođenje informatike u nastavni plan za osnovnu školu.

27 Širenje nestandardnog rada pogađa osobito sindikate jer je regrutiranje netipičnih radnika u sindikate vrlo težak zadatak. Razlog je to što takvi radnici češće mijenjaju poslodavce, ali i to što mnogi od njih rade na određeno vrijeme i boje se da im zbog učlanjenja u sindikat ugovor neće biti produljen (Heery i Abbot, 2000). Hrvatski sindikati tek počinju formulirati kompleksnije i inovativnije strategije pristupa netipičnim radnicima. Jedan od pozitivnih primjera su Smjernice za sindikalnu strategiju i zaštitu prava prekarnih radnika koje je 2016. izdao SSSH. U smjernicama se nabrajaju preporučljive aktivnosti prema javnim vlastima, poslodavcima i unutar sindikata (Miličević Pezelj et al., 2016).

OKVIR 3. Dolazak Ubera u Hrvatsku

Tvrtka Uber Technologies Inc. transportna je mreža bazirana na aplikaciji za mobilne uređaje prisutna diljem svijeta. Aplikacija omogućuje korisnicima s pametnim telefonima slanje zahtjeva za prijevoz najbližem vozaču Ubera. Uberova aplikacija automatski skida iznos i sredstva prebacuje vozaču. Korisnicima Uber omogućuje niže troškove usluge kao i bolji pristup prijevozu. Vozaču Ubera, koji koristi vlastiti automobil, aplikacija predstavlja fleksibilan nov način zarade. Uber je postao sve veća konkurencija taksi službi. Taksisti diljem svijeta prosvjeduju protiv njega i tvrde da predstavlja nepoštenu konkurenciju. Prema njima, ta tvrtka ne plaća odgovarajuće poreze ili licencije i ugrožava sigurnost putnika. Također, bune se zbog činjenice da Uber svojim vozačima ne priznaje zaposlenički status.

Uber je u Hrvatsku stigao u listopadu 2015. Usluge je počeo pružati prvo u Zagrebu, a zatim je posao proširio na Split, Dubrovnik i Zadar. U Hrvatskoj je Uber od početka pružao isključivo takozvanu UberX uslugu prema kojoj samo profesionalni vozači smiju nuditi Uberovu uslugu. Usprkos tome dolazak Ubera pratio je snažan otpor i prosvjed, većinom zato što su njegove 20-25% niže cijene povećale konkurentski pritisak na udruženja taksista. U prosincu 2016. hrvatski ministar prometa rekao je da je prema njegovu mišljenju Uber u Hrvatskoj nelegalan jer tvrtka nema licenciju za taksi prijevoz predviđenu Zakonom o prijevozu u cestovnom prometu. Uber je na to odgovorio da nisu taksi udruženje i da Hrvatska mora osuvremeniti svoje zakonodavstvo kako bi priznala činjenice ekonomije dijeljenja i nove poslovne modele kao što je Uber.

Hrvatski poslodavci općenito su potvrdili mišljenje da je hrvatsko zakonodavstvo kruto i zastarjelo. Neki hrvatski poslodavci izvan sektora prometa također su prigovorili zbog činjenice da se godinu dana nakon dolaska Ubera dovodi u pitanje zakonitost njegova djelovanja. To, smatraju, pokazuje da se poduzetnici suočavaju s velikom neizvjesnošću kada djeluju u Hrvatskoj. Predstavnici Ubera u više su prigoda izjavili da ne pokušavaju izbjegavati plaćanje poreza u Hrvatskoj. Otkako su stigli poslali su brojne upite poreznim vlastima kako postupiti u određenim situacijama, no na većinu upita nisu dobili odgovor. U vrijeme pisanja ovog teksta još uvijek se ne zna kakva će biti sudbina Ubera u Hrvatskoj. Po svoj prilici premijer će biti taj koji će odrediti hoće li Hrvatska ostati u društvu zemalja kao što su Švedska, Španjolska ili Portugal gdje Uber legalno posluje.

Izvor: *Foresight* radionica, 2016.

3.2. Razrada scenarija

Sve promjene koje će biti rezultat digitalizacije nesumnjivo će dugoročno (sljedećih petnaestak godina, do približno 2030.) utjecati na Hrvatsku kao novu državu članicu EU-a.

Mogući scenariji koji slijede plod su rasprave održane u sklopu *foresight* radionice. Sudionici radionice usredotočili su se na sljedeće ključno pitanje: Kako će se sustav industrijskih odnosa razvijati idućih 15 godina s obzirom na učinke digitalizacije na tržište rada?

Sudionici Radionice bili su potaknuti da razmišljaju što više strateški, inovativno i holistički. Na temelju tih razmišljanja i drugih raspoloživih podataka razrađeni su neki elementi za razvijanje triju scenarija budućeg razvoja industrijskih odnosa u Hrvatskoj:

- Najgori: marginalizacija industrijskih odnosa
- Najbolji: sustizanje inovativnih strategija
- Uglavnom slično, samo malo bolji: zadržavanje postojećih obrazaca.

Scenarij 1:

Marginalizacija industrijskih odnosa, usporavanje (najgori scenarij)

Učinci digitalizacije na tržište rada mogli bi u sljedećih 15 godina dovesti do slabljenja sustava industrijskih odnosa u Hrvatskoj. Do ovog scenarija došlo se na temelju pretpostavke da u Hrvatskoj ne postoji jedinstven i ozbiljan *policy* pristup digitalizaciji i njenim konzekvencijama. Nadalje, među političarima, poslodavcima i sindikatima ne postoji zajedničko razumijevanje kada je riječ o digitalizaciji i njenim učincima. Negativne prateće posljedice digitalizacije na hrvatsko tržište rada još nisu dubinski analizirane. Radnici zaposleni na nekvalificiranim manualnim poslovima s rutinskim zadacima izloženi su zbog digitalizacije najvećem riziku od gubitka posla. U opasnosti su mnoga zanimanja, čak i ona u kojima rade visoko obrazovani radnici.

Vlada se nedovoljno bavi radničkim pravima, socijalnom zaštitom, obrazovanjem i osposobljavanjem u kontekstu digitalizacije. Uz to, sindikati nemaju inovativne strategije za privlačenje radnika u digitalnoj ekonomiji, a udruženja poslodavaca nisu u stanju uvesti tvrtke u digitalnu ekonomiju. Bipartitni dijalog između sindikata i udruženja poslodavaca ne napreduje. Nema efekta prelijevanja pozitivnih iskustava europskih partnera (središnjica). To znači da nema pravog socijalnog dijaloga koji je nužan za poticanje daljnjeg razvoja industrijskih odnosa između aktera na tržištu koji su se prilagodili jedinstvenom digitalnom tržištu i onih koji

zaostaju postoji oštra razlika. Hrvatska propušta prilike za bolje iskorištavanje digitalne tehnologije. Godine 2030. zemlja će znatno zaostajati za drugim državama članicama EU-a.

Prekarni oblici rada u porastu su zbog slabe prilagodbe i pomanjkanja socijalnog dijaloga u kontekstu digitalizacije. Nema učinkovitog dijaloga o strategijama i viziji razvoja u određenim sektorima, a to utječe na konkurentnost i uzrokuje gubitak poslova zbog digitalizacije.

Zakonski okvir, strateški dokumenti za IKT sektor te novi tipovi radnih odnosa nisu odgovarajuće uređeni te zaostaju za praksom. Državna uprava nema dovoljno kapaciteta za potporu digitalizaciji i koordinacija digitalnog društva slabo funkcionira. Zbog nedovoljne usklađenosti s tehničkim standardima EU-a javni sektor i građani ne mogu imati koristi od digitalizacije.

Prilagodba tehnološkim promjenama nije dostatna ni u obrazovanju, sustavu osposobljavanja i cjeloživotnom učenju. Stoga usvajanje digitalnog znanja i vještina ne zadovoljava ni u institucijama ni u društvu kao cjelini. Nedostatak visoko kvalificiranih profesionalaca koji bi mogli odgovoriti potrebama tržišta dodatno povećava raskorak između potražnje i ponude.

Obuhvatan pristup reguliranju socijalne zaštite u novim oblicima rada ne postoji, a sustav socijalnih prava ne prati kretanja u EU-u. Država ne pruža potporu modernizaciji tvrtki, a sredstva EU-a nedovoljno se koriste.

Scenarij 2:

Sustizanje inovativnih strategija (najbolji scenarij)

Ovaj scenarij razvijen je na temelju optimistične pretpostavke da se provodi puna digitalna transformacija i da Hrvatska 2030. postaje postdigitalno društvo. Pojavljuju se novi poslovi i strateški se inzistira na inovacijama, kreativnosti i učinkovitosti.

Socijalni partneri kolektivnim ugovorima uređuju radne odnose u novim oblicima zapošljavanja. Sindikati svoje usluge razvijaju i diverzificiraju prema potrebama potencijalnih članova. Nove strategije za oba socijalna partnera razvijaju se u suradnji s europskim partnerima. Glavni oblik socijalnog dijaloga postaje sektorski dijalog (uključujući dijalog u vezi s IKT područjem). Socijalni partneri ulažu združene napore kako bi radnike zadržali u standardnim oblicima zaposlenja i bore se protiv prekarnog rada.

Državna uprava slijedi najbolje prakse razvijenih zemalja EU-a i sustav prilagođava novim okolnostima. Potiče IKT industriju (porezna izuzeća, poticaji za digitalne inovacije itd.) i u Hrvatskoj se europske digitalne

mreže u potpunosti koriste. Građani imaju pristup kvalitetnom širokopojasnom internetu. Privatni sektor postaje pokretač digitalizacije koja stvara radna mjesta i povećava učinkovitost, produktivnost i konkurentnost.

Oko računalstva u oblaku nastaju novi sektori, a internet stvari (engl. *Internet of Things*), online platforme i upravljanje velikim količinama podataka (engl. *big data*) postaju prioriteti u državnim strategijama. Visoko digitalizirani (IKT) sektori surađuju s manje digitaliziranim (poput graditeljstva i brodogradnje) i podupiru ih. Veće pomake u digitalizaciji i informatizaciji postižu osobito velike tvrtke, koje imaju kapacitet provoditi promjene; manje tvrtke ne mogu u toj mjeri pratiti dinamiku suvremenih promjena.

Uklonjene su tehničke, administrativne i pravne zapreke digitalizaciji. Zakonodavstvo je potpuno usklađeno sa stečevinom jedinstvenog digitalnog tržišta. Država nalazi inovativna rješenja za ključne slabosti novih oblika rada (porezna evazija, nepostojanje socijalnog osiguranja itd.).

Sustav obrazovanja i osposobljavanja prati najnovija kretanja u IKT znanostima. Povećan je broj studenata i profesionalaca u STEM području.

Razvijaju se inovativne mreže socijalne sigurnosti za nove tipove rada. Država postaje jamac poslodavcima za povoljne kredite radi modernizira-nja proizvodnje i daje sredstva za modernizaciju (npr. HBOR)[28] i visoko sofisticirane sustave.

Scenarij 3:

Zadržavanje postojećih obrazaca (uglavnom isto, uz manja poboljšanja)

Scenarij je razvijen pod pretpostavkom da Hrvatska ima ključnu infrastrukturu za digitalnu ekonomiju i 2030. godine nalazi se ondje gdje su europski inovativni predvodnici danas (na primjer, Švedska ili Nizozemska). Digitalne tehnologije donose napredak koji osigurava nove poslove. Premda Hrvatska i dalje zaostaje za drugim zemljama EU-a, neki su pozitivni učinci automatizacije u ovom scenariju vidljivi.

Poslodavci i sindikati imaju zajednički interes u zadržavanju postojećih oblika rada i nastojanju da izbjegnu prekarno zapošljavanje. Socijalni partneri postižu ograničen napredak u privlačenju novih članova. Suradnja s europskim partnerima napreduje, no i dalje nije dovoljna.

28 HBOR – Hrvatska banka za obnovu i razvitak

Napreduje i zakonska regulativa potrebna za digitalizaciju. Povećani su kapaciteti institucija javne uprave nadležnih za radne odnose. Samozapošljavanje je u porastu i njegova zakonska regulativa bilježi određen napredak. Polarizacija među sektorima raste – neki su uspješni, drugi zaostaju.

Razvijanje digitalnih vještina i kompetencija sporo napreduje. Socijalni partneri uspostavljaju centre kompetencije za pojedine sektore. Regulativa u području socijalne zaštite sporo napreduje. U IKT sektoru sredstva EU-a koriste se više, ali i dalje nedovoljno.

Tablica 4. Mogući učinci digitalizacije na tržište rada u Hrvatskoj

Početno pitanje: Kako će se sustav industrijskih odnosa u Hrvatskoj razvijati sljedećih 15 godina s obzirom na učinke digitalizacije na tržište rada?

FAKTORI UTJECAJA	**MARGINALIZACIJA** industrijskih odnosa, usporavanje	**SUSTIZANJE** inovativnih strategija	**ZADRŽAVANJE** postojećih obrazaca, uz manja poboljšanja
Digitalizacija gospodarstva	• Sindikati nemaju strategiju privlačenja radnika u novim oblicima rada, nema pravog socijalnog dijaloga • Nema ozbiljnog *policy* pristupa digitalizaciji • Poduzeća se natječu kako bi njihova sjedišta ostala u matičnim zemljama i zapošljavala jeftinu radnu snagu • Snažna podjela između onih koji su se prilagodili jedinstvenom digitalnom tržištu i ostalih koji zaostaju • Hrvatska propušta mogućnosti za bolju upotrebu digitalnih tehnologija	• Puno korištenje europskih digitalnih mreža • Država potiče IKT sektor (porezna izuzeća, potpora digitalnim inovacijama itd.) • Privatni sektor postaje pokretač digitalizacije • Digitalizacija stvara radna mjesta i povećava učinkovitost, produktivnost i konkurentnost • Hrvatska do 2030. postaje postdigitalno društvo	• Hrvatska u srednjem roku uvodi infrastrukturu za digitalnu ekonomiju • Hrvatska je 2030. ondje gdje su danas europski inovativni predvodnici (poput Švedske ili Nizozemske)
Novi oblici rada/ zapošljavanja	• Prekarni oblici rada u porastu su zbog spore prilagodbe i nedostatka socijalnog dijaloga vezano za digitalizaciju • Vlada se ne bavi radničkim pravima, socijalnom zaštitom, obrazovanjem i osposobljavanjem u kontekstu digitalizacije	• Socijalni partneri zajednički rade na zadržavanju radnika u standardnim oblicima zaposlenja i bore se protiv prekarnog rada • Državna administracija slijedi najbolje prakse razvijenih zemalja EU-a i sustav prilagođava novim okolnostima	• Samozapošljavanje je u porastu uz određene pomake u njegovoj regulativi • Poslodavci i sindikati imaju zajednički interes u zadržavanju postojećih oblika rada i nastojanju da izbjegnu prekarni rad

Sektori/ politike	• Nedostatak učinkovitog dijaloga o strategijama i viziji razvoja u određenim sektorima utječe na konkurentnost i uzrokuje gubitak poslova zbog digitalizacije	• Nastajući sektori povezani s računalskim oblakom, internetom stvari, online platformama i *big data* postaju prioritet u strategijama države • Visoko digitalizirani sektori (IKT) surađuju s manje digitaliziranim (poput graditeljstva i brodogradnje) i podupiru ih	• Povećana polarizacija među sektorima – neki su uspješni, drugi zaostaju
Zakonska regulativa	• Zakonski okvir, strateški dokumenti za IKT sektor i nove tipove rada nisu dobri i zaostaju za praksom • Nedovoljni kapaciteti državne administracije za potporu digitalizaciji • Koordinacija digitalnog društva slabo funkcionira	• Uklonjene su tehničke, administrativne i pravne zapreke digitalizaciji • Zakonodavstvo je potpuno usklađeno sa stečevinom jedinstvenog digitalnog tržišta • Država nalazi inovativna rješenja za ključne slabosti novih oblika rada (porezna evazija, nepostojanje socijalne sigurnosti itd.)	• Napredak u zakonskoj regulativi za digitalizaciju • Povećani su kapaciteti centara za radne odnose
Obrazovanje, ljudski kapital	• Nedostatne prilagodbe tehnološkim promjenama u cjeloživotnom učenju i osposobljavanju • Nedovoljno usvajanje digitalnog znanja i vještina u institucijama i društvu • Nedostatak visoko kvalificiranih profesionalaca za potrebe tržišta povećava postojeći raskorak između ponude i potražnje na tržištu	• Provedena je digitalna transformacija • Obrazovanje i osposobljavanje prate najnoviji razvoj u IKT znanostima • Povećan broj studenata i profesionalaca u STEM području	• Razvijanje digitalnih vještina i kompetencija sporo napreduje • Socijalni partneri uspostavljaju centre kompetencija za pojedine sektore
Novi modeli socijalne sigurnosti	• Nema cjelovitog pristupa reguliranju socijalne zaštite u novim oblicima rada • Sustav socijalnih prava ne prati kretanja u EU-u	• Razvijaju se inovativne mreže socijalne sigurnosti za nove tipove rada	• Sporo napredovanje u reguliranju socijalne zaštite
Financijski instrumenti	• Država ne daje potporu za modernizaciju tvrtki • Sredstva EU-a slabo se koriste	• Država postaje jamac poduzećima za povoljne kredite radi modernizacije proizvodnje i daje sredstva za modernizaciju (npr. HABOR) i visoko sofisticirane sustave	• Fragmentirana potpora • Ograničeno korištenje sredstava EU-a

Uloga strategija socijalnih partnera	• Sindikati nemaju inovativne strategije za privlačenje radnika u digitalnoj ekonomiji • Udruženja poslodavaca ne mogu uvesti poduzeća u digitalnu ekonomiju • Bipartitni dijalog između sindikata i udruženja poslodavaca ne napreduje • Nema efekta prelijevanja iskustava europskih partnera (središnjica)	• Socijalni partneri kolektivnim ugovorima uređuju radne odnose u novim oblicima zaposlenja • Sindikati i poslodavci prilagođuju i diverzificiraju svoje usluge prema potrebama potencijalnih članova • Oba socijalna partnera u suradnji s europskim partnerima razvila su nove strategije • Sektorski (uključujući IKT) dijalog postaje glavni oblik socijalnog dijaloga	• Socijalni partneri imaju ograničen uspjeh u privlačenju novih članova • Ograničena suradnja s europskim partnerima

Izvor: Tablicu su razradili autori na temelju Foresight radionice IRMO-a

Može se zaključiti da je digitalizacija već značajno utjecala na tržište rada u zemljama Europske unije modificiranjem dinamike poslova, uvjeta rada i potrebnih vještina. U budućnosti se mogu očekivati još dinamičnija kretanja. Digitalizacija je donijela nove oblike fleksibilnog rada i nove tipove radnih odnosa. U Hrvatskoj je administrativni i zakonski okvir još prilično krut i ne prati trendove u digitalizaciji te se stoga mora prilagoditi novim uvjetima na tržištu. Zakonska osnova nužna za podršku digitalizaciji u Hrvatskoj još nije dovršena. Stoga je potrebno definirati i regulirati zakonski okvir za različite nove tipove rada. Industrijski odnosi nalaze se pred velikim izazovima s obzirom na učinke digitalizacije na tržište rada. Međutim, čini se da hrvatski socijalni partneri još nisu postigli značajniji uspjeh u formuliranju kompleksnijih i inovativnijih strategija za netipične radnike.

ZAKLJUČCI I PREPORUKE

Zaključci

U analizi ekonomskog i socijalnog konteksta industrijskih odnosa u Hrvatskoj treba imati na umu da je država pretrpjela velike gubitke tijekom gospodarske krize koja je počela 2008. U 2015., šest godina nakon recesije, hrvatsko je gospodarstvo započelo proces oporavka, ali je socijalni oporavak i dalje prilično slab.

U razdoblju nakon 2012. industrijske odnose u Hrvatskoj obilježilo je daljnje slabljenje sindikata. Najnoviji podaci govore da je 2014. broj članova sindikata bio za četvrtinu manji u usporedbi s razdobljem prije krize. To se može objasniti povećanjem nestandardnih poslova i nesklonošću mladih ljudi prema učlanjivanju u sindikat. Pokrivenost kolektivnim ugovorima također se smanjila jer su poslodavci preferirali pregovore na razini poduzeća, a novo je zakonodavstvo ograničilo produljenu primjenu kolektivnih ugovora.

Hrvatska je 2014. usvojila novi Zakon o radu koji je omogućio dodatnu fleksibilnost na tržištu rada. Novi Zakon o radu unio je novosti kao što su raspoređivanje radnog vremena radnika u nejednakom trajanju i upućivanje radnika na rad u inozemstvo. Zakon je optimizirao uvjete za rad u nepunom radnom vremenu te olakšao rad agencijama za privremeno zapošljavanje. Zakon je usvojen unatoč negodovanju obaju socijalnih partnera koji su isticali slabosti trenutačnog sustava industrijskih odnosa.

U razdoblju nakon 2012. slabi su se ishodi tripartitnog socijalnog dijaloga, u usporedbi s bipartitnim pregovorima, nastavili. U Gospodarsko socijalnom vijeću (GSV) socijalni partneri i Vlada nisu uspjeli postići kompromise o najvažnijim ekonomskim i socijalnim pitanjima. S druge strane, kompromisi i inovativne prakse, poput osiguravanja financijske kompenzacije izdvojenim radnicima kroz kolektivne ugovore na razini poduzeća, zabilježeni su na bipartitnoj razini.

Kako bi se premostila kriza javnih financija u razdoblju nakon 2012., hrvatska je vlada premjestila fokus s privatnog na javni sektor. Uvedene su razne mjere štednje poput smanjenja bruto plaća u javnom sektoru i uskraćivanja materijalnih prava zajamčenih kolektivnim ugovorima. Te su mjere uglavnom bile provedene jednostrano te su naišle na velik otpor sindikata u javnom sektoru. Na primjer, sindikati nisu sudjelovali u radu GSV-a 2014. te su 2015. organizirali opći štrajk u sektoru znanosti i obrazovanja.

Suočeni s marginalizacijom industrijskih odnosa u razdoblju nakon 2012. hrvatski su sindikati ojačali međusobnu suradnju i koalicije s grupacijama civilnog društva. Više su se usredotočili na izravnu demokraciju kao alternativan način izražavanja nezadovoljstva. Hrvatski su sindikati 2014. pokrenuli dvije kampanje prikupljanja potpisa namijenjene pokretanju građanskih inicijativa koje bi zaustavile planirano izdvajanje (engl. *outsourcing*) u javnom sektoru i monetizaciju autocesta. Ta je alternativna strategija bila uspješna jer je Vladu prisilila da odustane od spomenutih prijedloga.

Visok udio nezaposlenih mladih osoba, uključujući i velik broj NEET osoba te velika dugotrajna nezaposlenost mladih među najvažnijim su izazovima s kojima se Hrvatska suočava u razdoblju nakon krize. Uz to postoji velik udio mlade populacije bez radnog iskustva. Stručno je osposobljavanje dosad najpopularnija mjera APTR-a koja obuhvaća više od 50% svih korisnika APTR-a. Socijalni partneri imaju drukčija mišljenja o učinkovitosti te mjere.

Hrvatski mirovinski sustav i dalje nije dugoročno fiskalno i socijalno održiv usprkos brojnim intervencijama nekoliko proteklih godina. S obzirom na zabrinjavajuće demografske trendove, nepovoljan je omjer umirovljenika i onih koji plaćaju doprinose. Vlada je najavila nekoliko reformskih mjera za poboljšanje održivosti mirovinskoga sustava, uključujući dulji radni vijek i ujednačivanje kriterija za određivanje invalidnosti ili uvjeta za invalidsku mirovinu korisnika. Sindikati su protiv tih mjera, posebice onih koje se odnose na podizanje dobne granice za odlazak u mirovinu. HUP upozorava da je mirovinski sustav tek minimalno poboljšan i naglašava da bi sve mjere koje se uvode trebale biti strukturne. S druge strane, stručnjaci su skloni podupiranju navedenih mjera ističući nužnost takvih reformi.

Značajne su promjene u 2017. uvedene u hrvatski porezni sustav. Cjelovita porezna reforma usredotočena je na pojednostavnjivanje sustava, proširenje porezne osnovice i porezne olakšice za građane i tvrtke. Glavni cilj bilo je stvaranje stabilnog, održivog i predvidivog poreznog sustava. Reforma pokriva porez na dobit, porez na dohodak, doprinose, porez na dodanu vrijednost, porez na promet nekretnina i porez na nekretnine. Iako se stručnjaci, sindikati i udruga poslodavaca slažu da bi porezna reforma trebala biti jedan od glavnih prioriteta Vlade, ne slažu se po pitanju mjera koje bi trebalo poduzeti.

Otkako se Hrvatska pridružila EU-u vidljiv je rastući trend iseljavanja radno sposobnih hrvatskih građana u druge države članice EU-a. Sindikati ukazuju na sporadične utjecaje tog trenda na industrijske odnose. To se posebice odnosi na one sektore na koje iseljavanje naviše utječe,

poput sektora zdravstva ili trgovine. HUP se zalaže za povećanje maksimalne kvote za strane radnike te taj zahtjev opravdava dinamičnim promjenama na tržištu i potrebom za sposobnom radnom snagom u određenim sektorima, ali sindikati se s time ne slažu.

Udio sive ekonomije u Hrvatskoj i dalje je veći od prosjeka EU-a, a najviše je prisutna u graditeljstvu, prehrambenoj industriji i trgovini. Rad bez ugovora o radu najčešći je oblik narušavanja radnih odnosa. Sindikati i HUP uključeni su u borbu protiv rada na crno kroz GSV i suradnju s raznim relevantnim institucijama.

Konstruktivni socijalni dijalog usredotočen na strateške teme i reforme mogao bi pomoći jačanju konkurentnosti gospodarstva. Najvažnije je da i sindikati i poslodavci imaju jasne stavove i definirane uloge. Primjeri dobrog socijalnog dijaloga na razini poduzeća u bankarskom sektoru i naftnoj industriji ilustriraju ovaj segment.

Utjecaj digitalizacije na tržište rada nosi velike izazove za industrijske odnose. Proces digitalizacije donosi nove oblike poslovne fleksibilnosti i nove vrste poslovnih odnosa. Zakonska osnova potrebna za održavanje digitalizacije u Hrvatskoj još nije dovršena jer je administrativni okvir i dalje prilično krut. Potrebne su nove vrste vještina i kompetencija za buduće profesije, ali nedostaje visoko obrazovane i kvalificirane radne snage. U takvim je okolnostima potreban dijalog o suradnji između poslodavaca i sindikata. Nove vrste poslova zahtijevaju različite načine pristupa radnicima, potencijalnim budućim članovima sindikata. Broj članova sindikata u velikoj će mjeri ovisiti o njihovoj vlastitoj sposobnosti da se preoblikuju. Hrvatski sindikati započinju proces stvaranja kompleksnijih i inovativnijih strategija usmjerenih prema netipičnim radnicima. S druge strane, poslodavci svojom strategijom zagovaraju promjene u zakonodavstvu koje bi regulirale postojanje novih i fleksibilnih radnih ugovora koji predstavljaju ključnu komponentu digitalne transformacije.

Proces digitalizacije u EU-u i Hrvatskoj doveo je do novih vrsta fleksibilnih poslova (privremeni rad) i novih vrsta poslovnih veza, kao što su rad na daljinu (rad od kuće), privremeni poslovi ili rad nezavisnih profesionalaca (*iPro*), masovna podrška, rad u ekonomiji dijeljenja i na digitalnim platformama. U porastu su nestandardne, osobito honorarne vrste poslova nezavisnih profesionalaca.

Postojeći administrativni i pravni okvir u Hrvatskoj još uvijek je previše krut. Ne prati trendove u digitalizaciji te ga je potrebno prilagoditi novim uvjetima na tržištu. Nove su vrste vještina, od generičkih do specijaliziranih e-vještina, potrebne za život u novom digitalnom okruženju. Prema Indeksu digitalnoga gospodarstva i društva (DESI) Hrvatska zaostaje za

drugim državama članicama EU-a; nalazi se 2016. na 24. mjestu od 28 država članica EU-a. Razvoj infrastrukture te brzih širokopojasnih internetskih usluga smatra se u Hrvatskoj preduvjetom za razvoj modernog gospodarstva do 2020. kao i za prelazak na digitalno društvo.

Industrijski odnosi suočit će se s velikim izazovima s obzirom na utjecaj digitalizacije na tržište rada. Međutim, čini se kako hrvatski socijalni partneri nisu postigli vidljiv napredak u stvaranju kompleksnijih i inovativnijih strategija za netipične radnike. U novim okolnostima koje je stvorila digitalizacija ne postoji dovoljno razvijen dijalog o suradnji poslodavaca i sindikata.

Iz perspektive sindikata, ključno je nastojati očuvati radnu snagu što je više moguće u standardnoj zaposlenosti te izbjegavati prekarne oblike rada. Međutim, kod novih su vrsta poslova potrebni drugačiji načini pristupanja radnicima kao potencijalnim članovima sindikata. Broj članova sindikata u budućnosti će uvelike ovisiti o sposobnosti sindikata da se transformiraju kao i o sposobnosti potencijalnih novih članova (koji su često netipični radnici) da aktivnosti sindikata prepoznaju kao korisne.

Poslodavci smatraju da je hrvatski kruti i nefleksibilni zakonski okvir zapreka digitalizaciji. Stoga se namjeravaju zalagati za promjene u zakonodavstvu čime bi se otvorile mogućnosti za nove i fleksibilne radne aranžmane koji predstavljaju ključan element digitalne transformacije. Naposljetku, i udrugu poslodavaca i sindikate treba uključiti u reformske prijedloge u područjima vezanim uz obrazovanje (poput ranijeg uvođenja informatike u nastavne planove osnovne škole), strukovnu izobrazbu te cjeloživotno učenje.

Preporuke

- Pozitivni gospodarski trendovi nakon šest godina recesije u Hrvatskoj predstavljaju mogućnost da se ojača socijalni dijalog. Kako bi iskoristili tu mogućnost socijalni partneri moraju ojačati međusobnu suradnju, počevši od područja u kojima imaju slične stavove. Obrazovni sustav te borba protiv sive ekonomije primjeri su takvih područja.
- Vlada bi trebala razviti nov strateški pristup suradnji sa socijalnim partnerima. To bi za socijalne partnere podrazumijevalo razvoj usklađenijeg, predvidljivijeg i u većoj mjeri uključivog procesa stvaranja politika. Treba izbjegavati jednostrana djelovanja bez detaljnog savjetovanja sa socijalnim partnerima.

- Kako bi tripartitni pregovori u Hrvatskoj bili produktivniji, potrebna je reforma nacionalnog GSV-a. Programi reformiranog GSV-a trebali bi uključivati samo najvažnija strateška socijalna i ekonomska pitanja, a ostale teme treba prepustiti sektorskim vijećima ili specijaliziranim radnim skupinama. Kako bi zasjedanja lokalnih GSV-ova bila djelotvornija, njihove aktivnosti treba više povezati sa zasjedanjima lokalnih skupština te procesima kreiranja politika na nacionalnoj i lokalnoj razini.

- Socijalni partneri trebaju ojačati svoju bipartitnu suradnju na sektorskoj razini kako bi promijenili trend smanjenja broja granskih sporazuma, posebice u privatnom sektoru. To je od iznimne važnosti za djelotvorno sudjelovanje u procesima kreiranja politika na razini EU-a.

- Kolektivni ugovori u Hrvatskoj morali bi se više usredotočiti na osnovnu plaću radnika i njena kretanja. Također, morali bi se sveobuhvatno baviti specifičnostima pojedinih sektora (ili tvrtki) te izbjegavati puka ponavljanja Zakona o radu.

- U rješavanju problema rascjepkanosti sindikati bi trebali ojačati međusobnu suradnju kako bi lakše formirali jedinstvena stajališta. To se posebice odnosi na tradicionalne aktivnosti sindikata kao što su kolektivno pregovaranje te sudjelovanje pri izradi zakonodavstva.

- Kako bi privukli nove članove, sindikati trebaju prilagoditi svoje strategije regrutiranja članova u svrhu zadovoljenja interesa nestandardnih radnika kojih je sve više. Iako su bili uspješni u nekim svojim akcijama, hrvatski sindikati nisu uspjeli okrenuti trend smanjivanja broja članova u razdoblju nakon 2012. te na tome treba dalje raditi.

- U svrhu povećanja broja članova, udruga poslodavaca trebala bi formulirati nove strategije kako bi privukla mala i srednja poduzeća koja obično nisu dio te organizacije.

- Procesi izrada zakona koji se odnose na industrijske odnose trebali bi biti otvoreni socijalnim partnerima u svim fazama i od samog početka. Socijalni partneri trebali bi sudjelovati u savjetovanju tijekom izrade budućih zakona i akata. To bi trebalo pridonijeti postizanju konsenzusa između socijalnih partnera te izbjegavanju odbacivanja prijedloga od strane socijalnih partnera zbog nepotpunih i nejasnih točaka.

- Socijalni bi partneri trebali biti značajno uključeni u savjetovanja koja se odnose na Europski semestar. To bi im omogućilo da pridonesu razvoju „nacionalnog vlasništva" nad reformama unutar procesa gospodarskog upravljanja te njihovoj djelotvornijoj provedbi. Socijalni partneri trebali bi više sudjelovati te aktivno pridonositi raspravama o reformskim prijedlozima i *policy* mjerama u svim odgovarajućim područjima kao i razmjeni mišljenja o koracima koje bi Hrvatska trebala ubuduće poduzeti u sklopu Europskog semestra.

- U interesu socijalnog mira potrebno je uložiti više napora u traženje kompromisnih rješenja koja bi imala podršku i sindikata i poslodavaca. Važne teme koje se odnose na nezaposlenost mladih, mirovinsku reformu, poreznu reformu te iseljavanje i useljavanje pokazuju da poslodavci često podržavaju Vladine mjere, dok im se sindikati protive.

- Kako bi imala koristi od digitalizacije, Hrvatska bi trebala definirati svoju zakonsku osnovu te prilagoditi zakonodavstvo u skladu sa sadašnjom i budućom pravnom stečevinom Unije (*acquis*) kao i dovršiti izgradnju infrastrukture. Štoviše, potrebno je naći primjeren odgovor na pitanje kako regulirati socijalnu zaštitu te pitanja zdravlja i sigurnosti koja se odnose na nove vrste poslova. Potrebne su inovativne strategije socijalnih partnera za netipične radnike zaposlene u digitalnom gospodarstvu uz razvijanje supstancijalnog dijaloga o kooperativnim odnosima između poslodavaca i sindikata vezano uz temu digitalizacije.

LITERATURA

Akademski izvori

Bagić, D. 2010. *Industrijski odnosi u Hrvatskoj.* Zagreb: TIM Press.

Bagić, D. 2013. Neproduktivna ravnoteža moći: zašto nema kompromisa socijalnih partnera u Hrvatskoj i zašto je malo vjerojatno da će ga uskoro biti. U: Nina Ploški i Alka Obadić (ur.) *Uloga sindikata u suvremenom društvu.* Zagreb: Ekonomski fakultet, str. 15-35.

Bagić, D. 2015. Učenje po uzoru: usporedba obilježja industrijskih odnosa u Kraljevini Norveškoj i Republici Hrvatskoj. U: Dijana Šobota (ur.) *Dijalogom do uspjeha. Kako može (još) bolje: uvidi, zaključci i preporuke projekta "Jačanje tripartitnog socijalnog dijaloga u Republici Hrvatskoj".* Zagreb: Ministarstvo rada i mirovinskog sustava, Savez samostalnih sindikata Hrvatske, Hrvatska udruga poslodavaca, str. 13-37.

Bagić, D. 2016. Obilježja kolektivnog pregovaranja u Republici Hrvatskoj: usporedba javnog sektora i gospodarstva. U: Lucija Barjašić Špiler and Igor Radeka (ur.) *Utjecaj kolektivnih ugovora na prava radnika u RH.* Zagreb: Matica hrvatskih sindikata. str. 108-160.

Ban Pavlović, A., Fries-Tersch, E. 2016. *Safer and healthier work at any age – Country Inventory: Croatia.* European Agency for Safety and Health at Work. str. 1-26.

Botrić, V. 2016. Peer Country Comments Paper - Croatia. *'Youth Guarantee' in Croatia -how to tackle high youth unemployment?* Paris: Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion (European Commission), 7-8. travnja 2016.

Butković, H., Samardžija, V. i Tišma, S. 2012. *Učinci gospodarske krize na industrijske odnose u Hrvatskoj.* Zagreb: Institut za razvoj i međunarodne odnose.

Butković, H., Samardžija, V., Skazlić, I. i Čavar, I. 2016. *Nonstandard work in Croatia: Challenges and perspectives in selected sectors.* Zagreb: Institute for Development and International Relations.

Franičević, V. 2008. *Decent Work Country Report – Croatia.* Zagreb: International Labour Office and Regional Office for Europe and Central Asia.

Franić, J., Williams, C. 2014. Undeclared work in Croatia. A baseline as-

sessment. *Grey working paper No.2*. Sheffield University Management School, University of Sheffield.

Franić, J., Williams, C. 2015. Tackling the propensity towards undeclared work: some policy lessons from Croatia. *South East European Journal of Economics and Business*. 10 (1), str. 18-31.

Greskovits, B. 2015. Ten years of enlargement and the forces of labour in Central and Eastern Europe. *Transfer: European Review of Labour and Research*. 21 (3), str. 269-284.

Heery, E., Abbott, B. 2000. Trade Unions and the Insecure Workforce. U: Edmund Heery i John Salmon (ur.) *The Insecure Workforce*. London: Routledge. str. 155-180.

Kahancová, M. 2015. Central and Eastern European trade unions after the EU enlargement: successes and failures for capacity building. *Transfer: European Review of Labour and Research*. 21 (3), str. 343-357.

Levačić, D. 2015. *Kriza i nejednakost na tržištu rada: rezultati istraživanja mjere Stručnog osposobljavanja za rad bez zasnivanja radnog odnosa*. Zagreb: Baza za radničku inicijativu i demokratizaciju.

Miličević Pezelj, A. 2013. 2012 Annual review of labour relations and social dialogue in South East Europe: Croatia. *Labour relations and social dialogue in South East Europe,* Friedrich Ebert Stiftung.

Miličević Pezelj, A; Šobota, D; Šprajček, P; Šeperić, D. 2016. *Smjernice za sindikalno organiziranje i zaštitu prava prekarnih radnika*. Zagreb: Savez samostalnih sindikata Hrvatske.

Mrnjavac, Ž. 2015. Poticati samozapošljavanje i stvaranje malih poslova. U: Davorko Vidović (ur.) *Zaposlimo Hrvatsku: Strateške smjernice za rast zaposlenosti*. Zagreb: Hrvatska gospodarska komora, str. 83-95.

Rebac, I. 2010. *Socijalni dijalog i kolektivno pregovaranje u Republici Hrvatskoj*. Zagreb: TIM Press.

Rožman, K. 2016. Kolektivni ugovor – pravna pitanja. U: Lucija Barjašić Špiler i Igor Radeka (ur.) *Utjecaj kolektivnih ugovora na prava radnika u RH*. Zagreb: Matica hrvatskih sindikata. str. 9-105.

Šobota, Dijana (ur.). 2015. *Dijalogom do uspjeha. Kako može (još) bolje: uvidi, zaključci i preporuke projekta "Jačanje tripartitnog socijalnog dijaloga u Republici Hrvatskoj"*. Zagreb: Ministarstvo rada i mirovinskog sustava, Savez samostalnih sindikata Hrvatske, Hrvatska udruga poslodavaca.

Šeperić, D. 2014. *2013* Annual review of labour relations and social dia-

logue in South East Europe: Croatia. *Annual review of labour relations and social dialogue,* Friedrich Ebert Stiftung.

Šeperić, D. 2016. *2015* Annual review of labour relations and social dialogue in South East Europe: Croatia. *Annual review of labour relations and social dialogue,* Friedrich Ebert Stiftung.

Šeperić, D. 2017. *2016* Annual review of labour relations and social dialogue in South East Europe: Croatia. *Annual review of labour relations and social dialogue,* Friedrich Ebert Stiftung.

Vidović, H., Mara, I. 2015. *Free movement of worker, transitional arrangements and potential mobility from Croatia*. Vienna: The Vienna Institute for International Economic Studies.

Statistički izvori

HZMO – Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje. 2016. *Statističke informacije Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje*. 14 (3), listopad. Dostupno na: http://www.mirovinsko.hr/UserDocsImages/publikacije/statisticke_informacije/2016/3/Statisticke_informacijeHZMOa_3_2016_listopad2016.pdf [Pristupljeno 3. veljače 2017].

Eurostat. 2017a. *Annual net earnings*. Dostupno na: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_nt_net&lang=en [Pristupljeno 13. veljače 2017].

Eurostat. 2017b. *Employment rate of the total population men and women*. Dostupno na: http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tesem010&plugin=1 [Pristupljeno 13. veljače 2017].

Eurostat. 2017c. *GDP per capita in PPS*. Dostupno na: http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tec00114&plugin=1 [Pristupljeno 14. veljače 2017].

Eurostat. 2017d. *General government deficit (-) and surplus (+) – annual data*. Dostupno na: http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=teina200 [Pristupljeno 13. veljače 2017].

Eurostat. 2017e. *Gini coefficient of equivalised disposable income (number) – EU-SILC survey*. Dostupno na: http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tessi190&plugin=1 [Pristupljeno 13. veljače 2017].

Eurostat. 2017f. *HICP - inflation rate. Annual average rate of change*. Do-

stupno na: http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tec00118&plugin=1 [Pristupljeno 13. veljače 2017].

Eurostat. 2017g. *Minimum wages, EUR month.* Dostupno na: http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00155&plugin=1 [Pristupljeno 13. veljače 2017].

Eurostat. 2017h. *People at risk of poverty or social exclusion by age and sex.* Dostupno na: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_peps01&lang=en [Pristupljeno 16. veljače 2017].

Eurostat. 2017i. *Real GDP growth rate – volume. Percentage change on previous year.* Dostupno na: http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tec00115&plugin=1 [Pristupljeno 13. veljače 2017].

Zakonodavni akti

Kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike (NN 104/13).

Sporazum o osnivanju gospodarsko - socijalnog vijeća (NN 149/09, 61/11, 82/12, 73/13).

Temeljni kolektivni ugovor za službenike i namještenike u javnim službama (NN 141/12, 150/13).

USRH – Ustavni sud Republike Hrvatske. 2015a. *Odluka br. U-VI-IR-1159/2015. Zagreb: travanj 2015.* Dostupno na: http://www.sdlsn.hr/upload/File/Outsourcing_odluka_Ustavnog_suda_od_080415_U-VI-IR-1159-2015.pdf [Pristupljeno 2. veljače 2017].

USRH – Ustavni sud Republike Hrvatske. 2015b. *Odluka br. U-VI-IR-1158/2015. Zagreb: travanj 2015.* Dostupno na: http://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2015_04_46_919.html [Pristupljeno 2. veljače 2017].

Ustav Republike Hrvatske (NN 56/90, 135/97, 8/98, 113/00, 124/00, 24/01, 41/01, 55/01, 76/10, 85/10).

Zakon o poticanju zapošljavanja (NN 57/12, 120/12).

Zakon o potpori za očuvanje radnih mjesta (NN 93/2014).

Zakon o radu (NN 93/2014).

Zakon o referendumu i drugim oblicima osobnog sudjelovanja u obavljanju državne vlasti i lokalne i područne (regionalne) samouprave (NN 33/96, 92/01, 44/06, 58/06, 69/07, 38/09, 100/16).

Zakon o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata (NN 93/14, 26/15).

Dokumenti

A.T. Kearney i HUP. 2016. *Digital Excellence Study. Ključna saznanja – Hrvatska.* Zagreb: studeni 2016. Dostupno na: http://www.hup.hr/EasyEdit/UserFiles/ATKearney%20-%20Digital%20excellence%20HR%20-%20Study%20key%20findings%20(present)%20_vF%20(short).pdf [Pristupljeno 23. veljače 2017].

DZS – Državni zavod za statistiku. 2016a. *Priopćenje. Robna razmjena Republike Hrvatske s inozemstvom u siječnju 2016.* Zagreb: travanj 2016. Dostupno na: http://www.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2016/04-02-01_01_2016.htm [Pristupljeno 17. veljače 2017].

DZS – Državni zavod za statistiku. 2016b. *Statistički ljetopis Republike Hrvatske 2016.* Dostupno na: http://www.dzs.hr/Hrv_Eng/ljetopis/2016/sljh2016.pdf [Pristupljeno 15. veljače 2017].

DZS – Državni zavod za statistiku. 2016c. *Pokazatelji siromaštva i socijalne isključenosti u 2015. – konačni rezultati.* Zagreb: listopad 2016. Dostupno na: http://www.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2016/14-01-01_01_2016.htm [Pristupljeno 17. veljače 2017].

EK – Europska komisija. 2013. *European Economic Forecast. Winter 2013.* Luxembourg: Ured za publikacije Europske unije.

EK – Europska komisija. 2014a. *Digitalna agenda za Europu.* Luxembourg: Ured za publikacije Europske unije.

EK – Europska komisija. 2014b. *Industrijski odnosi u Europi 2014.* Bruxelles: Glavna uprava za zapošljavanje, socijalna pitanja i uključivanje.

EK – Europska komisija. 2015a. *Annual Report on Labour Mobility.* Bruxelles.

EK – Europska komisija. 2015b. *Commission report on transitional arrangements regarding free movement of workers from Croatia.* Dostupno na: http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-15-5068_hr.htm [Pristupljeno 3. veljače 2017].

EK – Europska komisija. 2015c. *Report from the Commission to the Council on the Functioning of the Transitional Arrangements on Free Movement of Workers from Croatia (First phase: 1 July 2013 – 30 June 2015).* Bruxelles: 13. svibanj 2015. SWD (2015) 107 final.

EK – Europska komisija. 2016a. *Izvješće za Hrvatsku 2016. S detaljnim*

preispitivanjem o sprečavanju i ispravljanju makroekonomskih neravnoteža. Bruxelles: 3. ožujak 2016. SWD (2016) 80 final/2.

EK – Europska komisija. 2016b. *Nacrt zajedničkog izvješća o zapošljavanju uz Komunikaciju Komisije o Godišnjem pregledu rasta za 2017.* Bruxelles: 16. studeni 2016. COM (2016) 729 final.

EK – Europska komisija. 2016c. *European Economic Forecast. Autumn 2016.* Luxembourg: Ured za publikacije Europske unije.

EK – Europska komisija. 2016d. *European Semester Thematic Factsheet – Youth Employment.* Dostupno na: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/european-semester_thematic-factsheet_youth_employment_en.pdf [Pristupljeno 2. veljače 2017].

EK – Europska komisija. 2016e. *The Future of Work. Skills and Resilence for a World of Change.* EPSC Strategic Notes Issue 13/2016.

EK – Europska komisija. 2017a. *Country Report Croatia 2017. S detaljnim preispitivanjem o sprečavanju i ispravljanju makroekonomskih neravnoteža.* Bruxelles: 22. veljače 2017. SWD (2017) 76 final.

EK – Europska komisija. 2017b. *European Economic Forecast. Winter 2017.* Luxembourg: Ured za publikacije Europske unije.

EP – Europski parlament. 2015. *Employment and Skills Aspects the Digital Single Market Strategy.* Study for the EMPL Committee. Dostupno na: http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/569967/IPOL_STU(2015)569967_EN.pdf [Pristupljeno 23. veljače 2017].

Eurofound. 2013. *Tackling undeclared work in Croatia.* Dublin: Eurofound.

HNB – Hrvatska narodna banka. 2014. *Bilten br. 209.* Zagreb: prosinac 2014. Dostupno na: https://www.hnb.hr/documents/20182/122038/hbilt209.pdf/a19cd898-6b3f-471f-9eea-f67ebdaa966d [Pristupljeno 1. veljače 2017].

HUP – Hrvatska udruga poslodavaca. 2016.a. *HUP skor – Gospodarstvo raste, problem ostaju.* Zagreb: siječanj 2017. Dostupno na: http://www.hup.hr/EasyEdit/UserFiles/HUP-Poslovna%20ocekivanja%20ispravljeno.pdf [Pristupljeno 2. veljače 2017].

HZZ – Hrvatski zavod za zapošljavanje. 2016. *Vanjska evaluacija mjera aktivne politike tržišta rada 2010.-2013. Sumarno evaluacijsko izvješće.* Zagreb: veljača 2016.

MRMS – Ministarstvo rada i mirovinskog sustava. 2017. *Od mjere do karijere. Mjere aktivne politike zapošljavanja.* Dostupno na: http://mjere.hr/ [Pristupljeno 2. ožujka 2017].

NHS i SSSH – Nezavisni hrvatski sindikati i Savez samostalnih sindikata Hrvatske. 2016. *Prijedlog reformskih mjera u okviru Nacionalnog programa reformi 2016. – primjedbe*. Zagreb: travanj 2016. Dostupno na: http://sth.hr/ocitovanje.pdf [Pristupljeno 3. veljače 2017].

OECD – Organizacija za ekonomsku suradnju i razvoj. 2015. *OECD Digital Economy Outlook 2015, OECD Publishing*. Paris: 2015. Dostupno na: http://ec.europa.eu/eurostat/documents/42577/3222224/Digital+economy+outlook+2015 [Pristupljeno 23. veljače 2017].

SB – Svjetska banka. 2016. *Croatia Policy Notes 2016. Restoring Macroeconomic Stability, Competitiveness and Inclusion*. Dostupno na: https://issuu.com/world.bank.europe.central.asia/docs/12_policy_note_pension_system_refor [Pristupljeno 2. veljače 2017].

VRH – Vlada Republike Hrvatske. 2015. *Strategija razvoja širokopojasnog pristupa u Republici Hrvatskoj u razdoblju od 2012. do 2015. godine*. Dostupno na: http://www.mppi.hr/UserDocsImages/VRH-Strategija-sirokopojasni-pristup2011.pdf [Pristupljeno 23. veljače 2017].

VRH – Vlada Republike Hrvatske. 2016a. *Program Vlade Republike Hrvatske za mandat 2016. - 2020*. Dostupno na: https://vlada.gov.hr/UserDocsImages/ZPPI/Dokumenti%20Vlada/Program_Vlada_RH_2016_2020.pdf [Pristupljeno 1. veljače 2017].

VRH – Vlada Republike Hrvatske. 2016b. *Nacionalni program reformi 2016*. Zagreb: travanj 2016. Dostupno na: http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2016/nrp2016_croatia_hr.pdf [Pristupljeno 3. veljače 2017].

VRH – Vlada Republike Hrvatske. 2017. *Program konvergencije Republike Hrvatske za razdoblje 2017.-2020.*: travanj 2017. Dostupno na: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2017-european-semester-convergence-programme-croatia-hr.pdf [Pristupljeno 1. lipnja 2017.]

Internetski izvori

HUP – Hrvatska udruga poslodavaca. 2016b. HUP dao mišljenje na Prijedlog odluke o utvrđivanju godišnje kvote dozvola za zapošljavanje stranaca za kalendarsku godinu 2016. *Hup.hr*, [online] 8. ožujak. Dostupno na: http://www.hup.hr/hup-dao-misljenje-na-prijedlog-odluke-o-utvrdjivanju-godisnje-kvote-dozvola-za-zaposljavanje-stranaca-za-kalendarsku-godinu-2016.aspx [Pristupljeno 3. veljače 2017].

ICT Business. 2016. Top 100: Najveći domaći ICT izvoznici. *Ictbusiness.info*, [online] 16. kolovoz. Dostupno na: http://www.ictbusiness.info/poslovanje/najveci-domaci-it-izvoznici [Pristupljeno 23. veljače 2017].

Jutarnji.hr/HINA. 2016. Korak bliže povećanju osnovice plaća u javnim službama. Sindikati javnih službi i Vladin pregovarački tim dogovorili osnivanje radne skupine. *Jutarnji list,* [online] 24. studeni. Dostupno na: http://www.jutarnji.hr/vijesti/hrvatska/korak-blize-povecanju-osnovice-placa-u-javnim-sluzbama-sindikati-javnih-sluzbi-i-vladin-pregovaracki-tim-dogovorili-osnivanje-radne-skupine/5305035/ [Pristupljeno 2. veljače 2017].

Matković, M. 2016. Analiza mirovinskog sustava: Hoće li nas čekati naše mirovine? *Lupiga.com,* [online] 25. siječanj. Dostupno na: http://lupiga.com/vijesti/analiza-mirovinskog-sustava-hoce-li-nas-cekati-nase-mirovine [Pristupljeno 3. veljače 2017].

MHS – Matica hrvatskih sindikata. 2014. Sindikati najavili referendum protiv outsourcinga. *Matica-sindikata.hr,* [online] 26. svibanj. Dostupno na: http://www.matica-sindikata.hr/sindikati-najavili-referendum-protiv-outsourcinga/ [Pristupljeno 2. veljače 2017].

Mikulić, R. 2016. Priprema se nova reforma mirovinskog sustava. Radit ćemo duže, a odemo li u prijevremenu mirovinu bit ćemo kažnjeni. *Telegram.hr,* [online] 12. ožujak. Dostupno na: http://www.telegram.hr/politika-kriminal/priprema-se-nova-reforma-mirovinskog-sustava-radit-cemo-dulje-a-odemo-li-u-prijevremenu-mirovinu-bit-cemo-kaznjeni/ [Pristupljeno 2. veljače 2017].

Milovan, A. 2016. Sindikati, ekonomisti i poslodavci jedinstveni: Plenković mora hitno aktivirati poreznu reformu. *Jutarnji list,* [online] 18. listopad. Dostupno na: http://www.jutarnji.hr/vijesti/hrvatska/sindikati-ekonomisti-i-poslodavci-jedinstveni-plenkovic-mora-hitno-aktivirati-poreznu-reformu/5149784/ [Pristupljeno 3. veljače 2017].

NHS – Nezavisni hrvatski sindikati. 2016. Sindikalci nezadovoljni: 'Porezna reforma neće koristiti građanima s najnižim primanjima'. *Nhs.hr,* [online] 7. studeni. Dostupno na: http://www.nhs.hr/novosti/sindikalci_nezadovoljni_porezna_reforma_nece_koristiti_gradanima_s_najnizim_primanjima_58986/ [pristupljeno 3. veljače 2017].

Novaković, N. u HUP, 2015. Panel nezaposlenost mladih u Hrvatskoj. *Hup.hr,* [online] 3. lipanj. Dostupno na: http://www.hup.hr/panel-nezaposlenost-mladih-u-hrvatskoj.aspx [Pristupljeno 2. veljače 2017].

NSZVO – Nezavisni sindikat znanosti i visokog obrazovanja. 2015. Prekida se štrajk u znanosti i visokom obrazovanju. *Nsz.hr,* [online] 1. listopad. Dostupno na: http://www.nsz.hr/novosti-i-obavijesti/zakonski_okviri_i_materijalna_prava/obavijest-clanovima-o-rezultatima-referenduma-o-strajku/ [Pristupljeno 2. veljače 2017].

NSZVO – Nezavisni sindikat znanosti i visokog obrazovanja. 2016. N1 Dnevnik u 18, 29.12.2016. – Uvećanje osnovice za 2 posto i javnim službama. *Nsz.hr,* [online] 20. prosinac. Dostupno na: http://www.nsz.hr/novosti-i-obavijesti/iz-medija/n1-dnevnik-u-18-29-12-2016-uvecanje-osnovice-za-2-posto-i-javnim-sluzbama/ [Pristupljeno 2. veljače 2017].

SSSH. 2016. Porezna reforma: (Ne)promjene u plaćama. *Sssh.hr,* [online] 23. studeni. Dostupno na: http://www.sssh.hr/hr/vise/nacionalne-aktivnosti-72/porezna-reforma-ne-promjene-u-placama-2535 [Pristupljeno 3. veljače 2017].

Tech Target. 2016. What is gig economy. *Techtarget.com,* [online] svibanj. Dostupno na: http://whatis.techtarget.com/definition/gig-economy [Pristupljeno 23. veljače 2017].

Vidov, P. 2014. Čuli smo Milanovićevu verziju, a sad evo istine o monetizaciji autocesta. *Index.hr,* [online] 15. listopad. Dostupno na: http://www.index.hr/vijesti/clanak/culi-smo-milanovicevu-verziju-a-sad-evo-istine-o-monetizaciji-autocesta/777673.aspx [Pristupljeno 2. veljače 2017].

Web stranice

Baza za radničku inicijativu i demokratizaciju, 2013. Dostupno na: http://www.brid.coop/projects/from-research-to-action/ [Pristupljeno 2. veljače 2017].

Digital Single Market Scoreboard, 2017. Dostupno na: https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/scoreboard/croatia [Pristupljeno 23. veljače 2017].

Fokus grupe, *foresight* radionica i intervjui

Fokus grupa s predstavnicima poslodavaca, Zagreb: 19. listopad 2016.

Fokus grupa s predstavnicima sindikata, Zagreb: 11. listopada 2016.

Foresight radionica s predstavnicima poslodavaca, sindikata i neovisnim stručnjacima, Zagreb: 5. prosinca 2016.

Intervju sa Sindikatom trgovine Hrvatske, Zagreb: 3. listopad 2016.

Intervju s Ministarstvom rada i mirovinskog sustava, Zagreb: 12. listopad 2016.

Intervju sa Sindikatom bankarskih i financijskih djelatnika Hrvatske, Zagreb: 27. rujan 2016.

Intervju sa Sindikatom naftnog gospodarstva Hrvatske, Zagreb: 4. listopad 2016.

Intervju sa Mrežom mladih Hrvatske, Zagreb: 14. siječnja 2017.

ANEKSI

Aneks 1

Upitnik za intervjue i fokus grupe s predstavnicima socijalnih partnera o industrijskim odnosima u Hrvatskoj u razdoblju ekonomskog oporavka

1. U usporedbi s prethodnim razdobljem krize (2008. – 2012), koji su glavni izazovi koji su se pojavili na polju industrijskih odnosa u Hrvatskoj od 2012. nadalje? Molimo Vas, možete li komentirati glavne trendove, promjene pravnoga okvira, potencijalne inovacije u industrijskim odnosima itd.?

2. Koji se trendovi i promjene događaju u razvoju i aktivnostima sindikata/poslodavaca u Hrvatskoj? Kako biste opisali stanje na tripartitnoj i bipartitnoj (sektorskoj i „kućnoj“) razini? Kakve su perspektive?

3. Kako biste vrednovali važnost i ulogu kolektivnog pregovaranja u Hrvatskoj? Je li na djelu trend decentralizacije kolektivnog pregovaranja i ako jest, zašto je tome tako?

4. Koja su glavna obilježja socijalnog dijaloga u Hrvatskoj na različitim razinama (tripartitnoj i bipartitnoj te sektorskoj i „kućnoj“? Kako biste vrednovali kvalitetu i učestalost socijalnoga dijaloga? Prema Vašem mišljenju, koji su glavni izazovi i prilike za poboljšanje?

5. Jesu li socijalni partneri bitno uključeni u proces Europskog semestra? U tome pogledu, koji su glavni problemi? Ako je moguće, molimo predložite preporuke za poboljšanje.

6. Koja je uloga socijalnog dijaloga u pogledu reformi mirovinskog, zdravstvenog i obrazovnog sustava? Kakav je učinak socijalnog dijaloga na javne politike u Hrvatskoj?

7. Kakav je učinak nezaposlenosti mladih, mobilnosti radne snage unutar EU-a i „sive“ ekonomije na industrijske odnose? Na koji način sindikati/poslodavci vrednuju taj fenomen?

8. Prema Vašem mišljenju, postoji li ikakav utjecaj socijalnog dijaloga na kompetitivnost na nacionalnoj razini i razini poduzeća? Ako da, možete li ilustrirati na koji način?

Aneks 2

Upitnik za *foresight* radionicu s predstavnicima poslodavaca, sindikata i neovisnim stručnjacima o predviđanjima daljnjeg utjecaja digitalne ekonomije na industrijske odnose u Hrvatskoj

1. Što se podrazumijeva pod pojmom digitalizacije ekonomije u Hrvatskoj? Što su prednosti a što nedostaci novih oblika rada koji nastaju kao posljedica digitalizacije?

2. U kojim je sektorima hrvatske ekonomije digitalizacija najzastupljenija i zašto? Tko su dobitnici a tko gubitnici digitalizacije? Kako se Hrvatska prilagođava procesu digitalizacije u odnosu na ostale zemlje EU-a?

3. Na koji su način digitalizacija ekonomije i s njom povezani novi oblici rada zakonski regulirani u Hrvatskoj? Jesu li potrebni dodatni propisi, na kojim područjima?

4. Kakvi su dosadašnji učinci digitalizacije i povezanih novih oblika rada u Hrvatskoj?

   a. na tržište rada

   b. na poslodavce i sindikate

5. Kakva su vaša očekivanja od digitalizacije u Hrvatskoj u idućih 20-ak godina? Pokušajte razmisliti o dva moguća scenarija (optimistični, pesimistični), imajući u vidu vanjske i unutarnje čimbenike digitalizacije:

   a. utjecaj na tržište rada, imajući u vidu stvaranje novih /gubitak postojećih poslova (područja, tipovi poslova)

   b. utjecaj na obrazovanje (uključujući strukovno obrazovanje)

   c. utjecaj na ulogu i poziciju sindikata/ poslodavaca idućih 15 godina

6. Kakva bi trebala biti uloga industrijskih odnosa u oblikovanju novih ekonomskih i socijalnih politika imajući u vidu učinke i utjecaj digitalizacije?

Aneks 3

Sudionici projektnih aktivnosti

Intervjui

Popis institucija obuhvaćenih intervjuima (listopad 2016. – siječanj 2017.)

Ministarstvo rada i mirovinskog sustava Republike Hrvatske, Zagreb, 12. listopada 2016.

Mreža mladih Hrvatske, Zagreb, 14. siječnja 2017.

Sindikat bankarskih i financijskih djelatnika Hrvatske, Zagreb, 27. rujan 2016.

Sindikat naftnog gospodarstva Hrvatske, Zagreb, 4. listopada 2016.

Sindikat trgovine Hrvatske, Zagreb, 3. listopada 2016.

Fokus grupa s predstavnicima sindikata i neovisnim stručnjacima, Zagreb, 11. listopada 2016.

Popis organizacija čiji su predstavnici sudjelovali u fokus grupi

Fakultet političkih znanosti, Sveučilište u Zagrebu

Institut za razvoj i međunarodne odnose – IRMO

Matica hrvatskih sindikata

Nezavisni hrvatski sindikati

Odjel za sociologiju, Filozofski fakultet, Sveučilište u Zagrebu

Savez samostalnih sindikata Hrvatske

Fokus grupa s predstavnicima poslodavaca i neovisnim stručnjacima, Zagreb, 19. listopada 2016.

Popis organizacija čiji su predstavnici sudjelovali u fokus grupi

Hrvatska udruga poslodavaca

Hrvatska udruga poslodavaca – udruga ugostiteljstva i turizma, regionalni ured u Rijeci

Institut za javne financije

Institut za razvoj i međunarodne odnose – IRMO

VELPRO – CENTAR d.o.o.

Foresight radionica, Zagreb, 5. prosinca 2016.

Popis organizacija čiji su predstavnici sudjelovali u *foresight* radionici

EUSTAR, Bruxelles

Hrvatska gospodarska komora

Hrvatska udruga poslodavaca

Hrvatska udruga poslodavaca – udruga ugostiteljstva i turizma, regionalni ured u Rijeci

Institut za razvoj i međunarodne odnose – IRMO

Matica hrvatskih sindikata

Nezavisni hrvatski sindikati

Sindikat metalaca Hrvatske – industrijski sindikat

Uber Hrvatska

Zrika d.o.o. za integrirane marketinške komunikacije i savjetovanje

Aneks 4

Bilješke o autorima

Višnja Samardžija zaslužna je znanstvenica Instituta za razvoj i međunarodne odnose (IRMO) iz Zagreba gdje je radila od 1981. godine. Doktorirala je 1993. na Ekonomskom fakultetu Sveučilišta u Zagrebu. Od 2000. do 2004. bila je pomoćnica ministra u Ministarstvu europskih integracija Republike Hrvatske. Koordinirala je ili vodila tim IRMO-a u mnogim domaćim i međunarodnim projektima, financiranim većinom sredstvima Europske komisije. Prof. Samardžija predaje na europskim doktorskim studijima na Fakultetu političkih znanosti Sveučilišta u Zagrebu i na Sveučilištu u Osijeku. Objavila je brojne znanstvene i stručne članke u Hrvatskoj i inozemstvu te svojim izlaganjima sudjelovala na mnogim međunarodnim konferencijama. Bila je članica upravnog vijeća Transeuropskog udruženja za studij politika – TEPSA u Bruxellesu u tri mandata (2010. – 2016.) Područja njezina interesa uključuju institucionalne i ekonomske aspekte proširenja EU-a, javne politike EU-a, industrijske odnose, položaj Hrvatske kao nove članice EU-a i Strategiju Europa 2020..

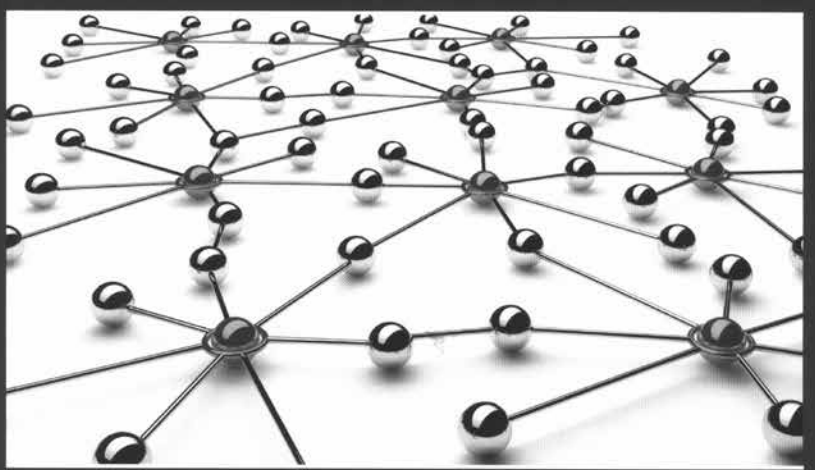
Hrvoje Butković radi kao znanstveni suradnik u Odjelu za europske integracije Instituta za razvoj i međunarodne odnose (IRMO) u Zagrebu. Doktorsku disertaciju na temu Demokratski deficit Europske unije obranio je 2010. godine na Fakultetu političkih znanosti Sveučilišta u Zagrebu. Njegovi su glavni znanstveni interesi industrijski odnosi i socijalni dijalog u Hrvatskoj i EU-u, demokracija u EU-u, socijalna Europa i proces proširenja EU-a. U području industrijskih odnosa sudjelovao je u provedbi nekoliko projekata financiranih sredstvima Europske komisije koji su se bavili stanjem i kretanjima u Hrvatskoj i drugim novim članicama EU-a u razdoblju nakon 2008. U suautorstvu s Višnjom Smardžijom i Sanjom Tišma objavio je 2012. knjigu *Učinci gospodarske krize na industrijske odnose u Hrvatskoj*. Od 2008. surađuje s Nacionalnom zakladom za razvoj civilnog društva.

Ivana Skazlić zaposlena je u IRMO-u od kolovoza 2012. Magistrirala je s najvišim pohvalama (summa cum laude) napredne europske i međunarodne studije 2014. na Europskom institutu pri *Centre International de Formation Européen* (CIFE) u Nici, Francuska uz stipendiju Opće uprave Obrazovanje i kultura Europske komisije. Uz to je stekla kvalifikaciju *Chargé de mission en organisations européennes et internationales* (fr). Prije toga stekla je magisterij iz politologije (2011) na Fakultetu

političkih znanosti Sveučilišta u Zagrebu. Osim formalnog obrazovanja, završila je jednogodišnji program edukacije za projektnog menadžera fondova EU-a na poslovnoj akademiji Experta u Zagrebu. Stručnjakinja je za projektni menadžment i provedbu projekata kao i za organizaciju različitih vrsta događaja (međunarodne konferencije, javne prezentacije i posjeti međunarodnih izaslanstava).

IMO

UČINCI GOSPODARSKE KRIZE NA INDUSTRIJSKE ODNOSE U HRVATSKOJ

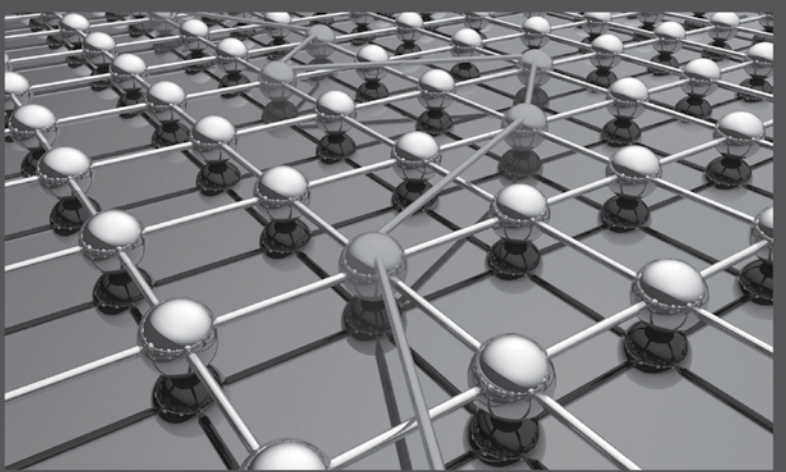


THE EFFECTS OF THE ECONOMIC CRISIS ON INDUSTRIAL RELATIONS IN CROATIA

Hrvoje Butković, Višnja Samardžija, Sanja Tišma

IRMO

NONSTANDARD WORK IN CROATIA: CHALLENGES AND PERSPECTIVES IN SELECTED SECTORS



Hrvoje Butković and Višnja Samardžija
in cooperation with
Ivana Skazlić and Ivana Čavar

Knjiga je objavljena u okviru projekta financiranog sredstvima Europske komisije
The book is published within the project funded by the European Commission

---

ABOUT THIS BOOK

Combined with similar monographies which will be published in other countries, mostly new EU member states, this book will serve interested representatives of social partners, researchers and other experts as a source for comparative analysis of trends in industrial relations in Croatia. It will also serve as a solid base for intensification of debate on the future of industrial relations in Croatia.

Dragan Bagić, PhD

This book addresses the impact of digitalization and related new forms of work on the labour market and analyses the future role of industrial relations in forming of the economic and social policies. With that in mind, it considers the adjustment scenarios of the social partners towards new circumstances on the labour market.

Predrag Bejaković, PhD

O KNJIZI

U kombinaciji sa sličnim monografijama koje će biti objavljene kao rezultat istog projekta u drugim državama, većinom novim članicama EU-a, ova knjiga će poslužiti zainteresiranim predstavnicima socijalnih partnera, istraživačima i drugim stručnjacima za komparativnu analizu trendova u području industrijskih odnosa u Hrvatskoj. Također će poslužiti kao dobra osnova za intenziviranje rasprave o budućnosti industrijskih odnosa u Hrvatskoj.

Dr. sc. Dragan Bagić

Ova knjiga obrađuje utjecaj digitalizacije i s njom povezanih novih oblika rada na tržište rada te analizira buduću ulogu industrijskih odnosa u oblikovanju ekonomskih i socijalnih politika. S tim u vezi razmatraju se scenariji prilagodbe socijalnih partnera novim okolnostima na tržištu rada.

Dr. sc. Predrag Bejaković

CED
CENTER FOR ECONOMIC DEVELOPMENT