

Sindikati i tržište rada u Republici Hrvatskoj

Ilić, Valentina

Master's thesis / Diplomski rad

2020

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Dubrovnik / Sveučilište u Dubrovniku**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:155:382824>

Rights / Prava: [In copyright](#)/[Zaštićeno autorskim pravom.](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2025-01-15**



SVEUČILIŠTE U DUBROVNIKU
UNIVERSITY OF DUBROVNIK

Repository / Repozitorij:

[Repository of the University of Dubrovnik](#)



zir.nsk.hr



DIGITALNI AKADEMSKI ARHIVI I REPOZITORIJ

SVEUČILIŠTE U DUBROVNIKU
ODJEL ZA EKONOMIJU I POSLOVNU EKONOMIJU

VALENTINA ILIĆ
SINDIKATI I TRŽIŠTE RADA U REPUBLICI
HRVATSKOJ
DIPLOMSKI RAD

Dubrovnik, rujan, 2020.

SVEUČILIŠTE U DUBROVNIKU
ODJEL ZA EKONOMIJU I POSLOVNU EKONOMIJU

SINDIKATI I TRŽIŠTE RADA U REPUBLICI
HRVATSKOJ
DIPLOMSKI RAD

Studij: Odjel za Ekonomiju i poslovnu ekonomiju

Studijski smjer: Ekonomija

Mentor: izv. prof. dr. sc. Perica Vojinić

Student: Valentina Ilić

Stupanj studija: Druga godina diplomskog studija

Dubrovnik, rujan, 2020.

SADRŽAJ:

SAŽETAK

SUMMARY

1. UVOD	1
2. POJMOVNO ODREĐENJE SINDIKATA	3
2.1 MONOPOLSKI MODEL SINDIKATA.....	6
2.2 FORMALNI MODEL.....	7
2.3 ČLANSTVO U SINDIKATU: ANALIZA PONUDE I POTRAŽNJE	9
2.4 RAZLIKE SINDIKATA U PRIVATNOM I JAVNOM SEKTORU	11
3. KOLEKTIVNO PREGOVARANJE.....	15
3.1 PREGOVARAČKE TAKTIKE	18
3.2 ŠTRAJKOVI KROZ POVIJEST	22
3.3 ŠTRAJKOVI U HRVATSKOJ.....	24
4. USPOREDBA KOLEKTIVNOG PREGOVARANJA U ŠVEDSKOJ I HRVATSKOJ.....	27
4.1 KOLEKTIVNO PREGOVARANJE U HRVATSKOJ	28
4.2 KOLEKTIVNO PREGOVARANJE U ŠVEDSKOJ.....	31
4.3 RAZLIKE KOLEKTIVNOG PREGOVARANJA HRVATSKE I ŠVEDSKE	33
5. EKONOMSKI UTJECAJ SINDIKATA U HRVATSKOJ.....	35
5.1 ULOGA SINDIKATA NA TRŽIŠTU RADA.....	40
5.2 ULOGA SINDIKATA ZA VRIJEME KRIZE	42
5.3 BUDUĆNOST SINDIKATA.....	46
6. ZAKLJUČAK.....	49
POPIS LITERATURE.....	51
POPIS GRAFIKONA	53
IZJAVA	54

SAŽETAK

Glavna odrednica tržišta rada u Hrvatskoj je konstantno smanjenje radne snage kao efekt negativnih demokratskih kretanja. Sindikatom se smatraju organizacije koje stvaraju zaposlenici u svrhu poboljšavanja i očuvanja radnih mjesta i nadnica. Od kraja dvadesetog stoljeća Hrvatska je više puta mijenjala i nadopunjavala Zakon o radu kao najvažniji akt kojim se uređuje radni odnos u državi. Većina ovih promjena nisu imale značajan utjecaj na fleksibilnost hrvatskog tržišta rada jer su se prije svega odnosile na usklađivanje sa pravnom stečevinom EU-a. Proces pridruživanja Republike Hrvatske Europskoj uniji nastavlja usmjeravati Hrvatsku prema većoj fleksibilnosti tržišta rada. Dosadašnje strategije su uglavnom kratkoročni dogovori koje treba još bolje razviti što predstavlja izazov za sindikate. Sindikati trebaju pojačati kolektivno pregovaranje sa pružanjem jasnih strateških smjernica za akcije usmjerene na vlade i poslodavce.

Ključne riječi: sindikati, tržište rada, kolektivno pregovaranje, pregovaračka moć

SUMMARY

The main determinant of the labor market in Croatia is the constant reduction of the work force as an effect of negative demographic changes. In addition, a main definition for unions would be that union is an organization created by employees for improving and maintaining jobs and wages. Since the end of the twentieth century, Croatia has changed the Labor Law many times as the most important act which regulates employment in the country. Most of these changes did not have a significant impact on the flexibility of the Croatian labor market, as they primarily concerned the harmonization with the *acquis communautaire*. The process of Croatia's accession to the European Union continues to lead Croatia towards greater labor market flexibility. The strategies so far are mostly short-term agreements that need to be further developed, which is a challenge for trade unions. Trade unions need to improve collective bargaining by providing clear strategic guidance for action-oriented governments and employers.

Key words: unions, labor market, collective bargaining, bargaining power

1. UVOD

Kraj dvadesetog stoljeća obilježava značajan pad sindikalnih članova i zaposlenika pa se može reći da se time i smanjuje utjecaj sindikata. Postoje brojna nagađanja zašto je tome tako, ali se sa sigurnošću može reći kako veliku ulogu u opadanju broja sindikata ima i radno zakonodavstvo koje je danas puno razvijenije nego u prošlosti. Isto tako, menadžeri u poduzećima su im se počeli suprotstavljati što prije nije bio slučaj. Sindikatima se zamjera i ne briga o svojim stalnim članovima kao i problem ne dovođenja novih članova. Iz prethodnog navedenoga može se postaviti pitanje da li su danas uopće potrebni sindikati kada već postoje unaprjeđeni zakoni koji idu u korist radnicima. Također, menadžeri i zaposlenici postaju suradnici i zajedno brinu o zajedničkim interesima kako u korist radnika tako i u korist poslodavaca. Međutim, iako nemaju toliko važnu ulogu kao što su je imali prije sve dok postoje nesavršenosti u poduzećima i odalje postoji potreba za postojanjem sindikata.

Cilj ovoga rada je ukazati na prednosti djelovanja sindikata koje mogu imati i radnici i poslodavci. Sindikati bi trebali razumjeti i djelovati u skladu s potrebama i zahtjevima kako radnika tako i poslodavaca na obostranu korist. Sindikati bi se trebali sami po sebi promijeniti iz korijena kako bi napokon postigli što veći utjecaj u današnjem svijetu. S druge strane poslodavci bi trebali prestati shvaćati sindikate kao neprijatelje. Što se tiče zaposlenika i oni imaju iznimno veliku ulogu jer bi učlanjivanjem u sindikat postigli vlastitu dobrobit.

Prvi dio rada obuhvaća pojmovno određenje sindikata i brojne definicije koje postoje u određivanju pojma istog. Postoje i razne vrste sindikata pa se tako navodi i monopolski model i formalni model. U ovom dijelu rada će se obraditi članstvo u sindikatu kroz analizu ponude i potražnje uz brojne primjere. Na samom kraju poglavlja navesti će se glavne razlike između sindikata u privatnom i javnom sektoru.

Drugi dio rada objašnjava pojam kolektivnog pregovaranja i pregovaračke taktike koje se koriste u procesu kolektivnog pregovaranja. Nadalje, u ovom poglavlju će se detaljno spomenuti i sve o štrajku kao jednoj od pregovaračkih taktika. Posebno će se razraditi štrajkovi kroz hrvatsku povijest. Govoriti će se o štrajkovima koji su bili od značajne važnosti za Hrvatsku. Neizostavno je bilo spomenuti štrajk u Uljaniku kojim se pokušala održati jedina industrija u Hrvatskoj koja nije isključivo turizam. Isto tako, u radu će se opširno obraditi posljednji štrajk prosvjetara koji je zapamćen kao i najdulji štrajk u hrvatskoj povijesti.

Sljedeće poglavlje sadržava razlike u kolektivnom pregovaranju u Švedskoj i Hrvatskoj. Ukazuje se na sve u čemu bi Švedska mogla biti uzor Hrvatskoj. Govoriti će se o sličnostima i različitostima kolektivnog pregovaranja u obje države i mogućnostima za poboljšanje istih.

U zadnjem dijelu rada, osvrnuti ću se na ekonomski utjecaj sindikata. U ovom dijelu rada će se govoriti i koju ulogu sindikati imaju na tržištu rada u Hrvatskoj kao i o nesavršenostima hrvatskog tržišta rada.

Nadalje, spomenuti će se i utjecaj sindikata za vrijeme krize. Ovo je posebno važno zbog trenutne situacije u Hrvatskoj prouzrokovane pandemijom Covida – 19 koja je zahvatila cijeli svijet. U ovome dijelu će se uvidjeti koliko sindikati zapravo još uvijek imaju jako veliki utjecaj u Hrvatskoj. Posljednje o čemu će se govoriti je budućnost sindikata. Ukazati će se na manjkavosti koje danas postoje i mogućnosti za njihov ispravak. Navesti će se potrebne promjene i koja sve unapređenja mogu poduzeti sindikati kako bi opstali na današnjem sve izazovnijem tržištu rada.

Rad završava zaključkom u kojem su predstavljeni najvažniji nalazi koji su rezultat analize provedene u ovom radu.

2. POJMOVNO ODREĐENJE SINDIKATA

Brojne su teorije o podrijetlu i evoluciji sindikata. Najučestalija bi svakako bila da su sindikati posljedica industrijalizacije. Većina predindustrijskih radnika bili su samodovoljni odnosno sami svoji poslodavci u smislu obrtnika, zanatlija ili poljoprivrednika koji su radili u vlastitim domovima i na vlastitoj zemlji. Oni su istovremeno bili i poslodavci i zaposleni. Industrijalizacija je potkopala proces samozapošljavanja i mnoge radnike, njihovo zapošljavanje i prihod te ih je tako napravila ovisnima o vlasnicima tvornica. Iako poslodavci možda nisu imali loše namjere u tretiranju radnika, pritisci uzrokovani natjecanjem na tržištu rada često su ih prisiljavali da daju jako niske nadnice, a pri tom bi maksimalno iskorištavali radnike dugim i teškim radom. Također se znalo dogoditi i otpuštanje radnika kada isti nisu potrebni. Industrijalizacija je dovela radnike u ovisan položaj u kojem su njihove zarade, uvjeti rada i sigurnost u velikoj mjeri bili izvan njihove kontrole. Kako bi zastupali, štitili i proširivali svoje interese, radnici su osnovali sindikate da kolektivno pregovaraju sa poslodavcima.

Prema statutu saveza samostalnih sindikata Republike Hrvatske, članak 2. "Savez samostalnih sindikata Hrvatske dobrovoljna je i interesna udruga sindikata više razine u Republici Hrvatskoj. Sindikati se udružuju u Savez radi izgradnje djelotvornog jedinstva u zastupanju općih, zajedničkih i posebnih interesa članova sindikata. Savez se zalaže za jačanje solidarnosti i zajedništva među radnicima u Hrvatskoj, Europi i svijetu, prosperitet svih radnika, osiguranje mira, demokratskog razvoja i slobodnog sindikalnog organiziranja i djelovanja. Radi tih ciljeva može se udruživati s drugim sindikalnim asocijacijama u Republici Hrvatskoj, Europi i svijetu. Savez se zalaže za prava i interese svih radnika te sindikalno organizira sve radnike, neovisno o njihovoj rasi ili etničkoj pripadnosti ili boji kože, spolu, jeziku, vjeri, političkom ili drugom uvjerenju, nacionalnom ili socijalnom podrijetlu, imovinskom stanju, obrazovanju, društvenom položaju, bračnom ili obiteljskom statusu, dobi, zdravstvenom stanju, invaliditetu, genetskom naslijeđu, rodnom identitetu, izražavanju ili spolnoj orijentaciji ili bilo kojoj drugoj posebnosti." (SSSH, 2018)

Sindikati su organizacije radnika čiji su osnovni ciljevi poboljšati novčane i izvanredne uvjete zapošljavanja među svojim članovima. Sindikati se mogu svrstati u dvije vrste: industrijski sindikati koji predstavljaju većinu ili sve radnike u industriji ili tvrtki bez obzira na zanimanje, i obrtnički sindikati koji predstavljaju radnike u jednoj profesionalnoj grupi. Kao primjer industrijskih sindikata mogu se navesti predstavnici radnika iz automobilske industrije, a

obrtnički sindikati su oni koji predstavljaju zanate, primjerice građevinski zanati, doktori i slično.

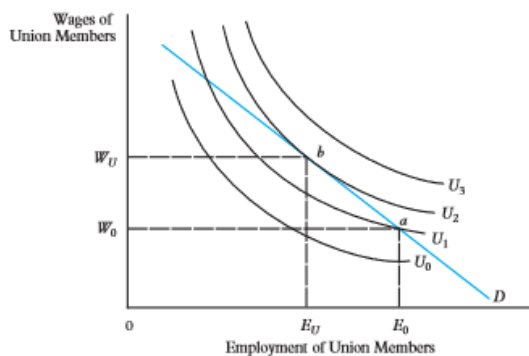
Sindikati pregovaraju s poslodavcima o raznim aspektima ugovora o radu, uključujući plaću i naknade zaposlenicima, određuju uvjete rada, politike u vezi zapošljavanja, prekovremenog rada, raspoređivanja posla, napredovanja i otpuštanja. Sindikati određuju i načine na koji se trebaju riješiti pritužbe između radnika i uprave. Pregovaranje se može odvijati na različitim razinama. Pregovaranje može biti visoko centralizirano u kojem predstavnici industrija sjede za pregovaračkim stolom kako bi odlučivali o ugovorima koji vežu više poslodavaca. U decentraliziranom pregovaranju može se pregovarati između sindikata i jedne tvrtke ili između radnika i uprave u jednom pogonu unutar tvrtke. U sredini su ugovori o više zaposlenika koji su postignuti na lokalnoj razini između sindikata i nekoliko poslodavaca, a kao primjer takvih sporazuma su oni koji se obično potpisuju između sindikata građevinskih obrta primjerice vodoinstalatera i građevinskih izvođača koji posluju u određenom gradskom području. Kao velike kolektivne organizacije, sindikati predstavljaju i političku snagu u demokratskim zemljama. Sindikati će često koristiti politički proces u pokušaju da dobiju dobrobiti koje ne bi mogli tako lako ostvariti kolektivnim pregovaranjem. Primjerice, u Velikoj Britaniji, sindikati imaju svoju političku stranku. U drugim državama kao što je na primjer SAD, sindikati nisu povezani ni sa jednom političkom strankom već radije djeluju kao lobisti za različite zakone i politike na saveznoj, državnoj i lokalnoj razini vlasti. Iz ranijih studija SAD i Japan sadržavaju jako mali postotak radnika koji su obuhvaćeni kolektivnim ugovorima. Kolektivno pregovaranje u ovim zemljama odvija se na razini poduzeća. U Australiji i većini europskih zemalja kolektivno pregovaranje odnosi se na vrlo visok udio radnika koji nisu članovi sindikata. Primjerice u Austriji pregovaranje je visoko centralizirano. Australija ima manje centralizirano pregovaranje od Švicarske, ali je veći dio radnika pokriven kolektivnim ugovorima. Od iznimne su važnosti povijesni i pravni konteksti unutar kojih sindikati sudjeluju u svakoj zemlji. Primjerice u Švedskoj gdje gotovo svi pripadaju nekom savezu, neki su sindikati mnogo slabiji u pregovaranju od ostalih. U Njemačkoj, sindikalni i nesindikalni radnici predstavljeni su u vijećima na radnom mjestu koja na razini tvornice odlučuju o raznim pitanjima osoblja koja se u drugim zemljama rješavaju lokalnim kolektivnim ugovorima. Od velike važnosti pokazali su se i vladini sudovi u utvrđivanju plaća. Sindikati imaju brojna područja djelovanja, a u nastavku su navedena neka iz statuta saveza samostalnih sindikata Hrvatske, članak 4.: "djelovanje na očuvanju i razvoju temeljnih ljudskih prava i suzbijanju svih oblika diskriminacije, promicanje jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema ženama i muškarcima, očuvanje i razvoj sindikalnih

prava i sloboda te neovisnosti sindikalnog pokreta. Također sudjeluje u razvoju socijalnog dijaloga i kolektivnog pregovaranja isto kao i zastupanju interesa i zaštiti prava radnika u ekonomskoj, socijalnoj i drugim javnim politikama, uključujući zaštitu čovjekove okoline. Uključuje promicanje i razvoj učinkovitog i uključivog sustava i širenju mreže socijalne sigurnosti na sve radnike, ostvarenja prava na rad i na promicanju politike zapošljavanja usmjerene prema postizanju pune zaposlenosti. Valja istaknuti i unapređenje radnih uvjeta i jednakih mogućnosti, promicanje radnog i socijalnog prava, radničkog suodlučivanja u trgovačkim društvima i ustanovama te promicanju drugih načela industrijske demokracije, na politici plaća i poreznoj politici usmjerenima prema pravednoj raspodjeli društvenog bogatstva i borbi protiv društvene nejednakosti i siromaštva, na promicanju obrazovne politike temeljene na besplatnom i kvalitetnom obrazovnom sustavu, te dostupnim mogućnostima za daljnje školovanje i usavršavanje temeljem načela jednakih šansi.” (SSSH, 2018). Prema drugim tumačenjima, sindikati su ustanove sa kolektivnim glasom koje djeluju na unutarnjim tržištima rada. Uloga sindikata bila bi prenijeti rukovodećima preferencije radnika kao i sudjelovanje u uspostavljanju pravila o radu i odredbi o radnom stažu na unutarnjem tržištu rada. Sindikati omogućuju radnicima da mogu izraziti svoje nezadovoljstvo, a da pri tom ne moraju napustiti poduzeće. Ovo poslodavcima daje mogućnost da odrade specifičnu obuku i tako olakšaju dugoročne radne odnose koji su od koristi objema stranama. Sindikati mogu pomoći u uspostavljanju odredbi o radnom stažu koje između ostalog smanjuju suparništvo između iskusnih i neiskusnih radnika. To može povećati količinu neformalne obuke na radnom mjestu koju je prva spremna pružiti drugoj. Sindikati olakšavaju duge proceduralne ugovore i druge usluge agencija koje pomažu da se umanju vjerojatnost skupih sporova oko uvjeta plaća i zaposlenja. Nadalje, sindikati pomažu u provođenju ugovora između radnika i uprave. Primjerice, ukoliko je tržišna potražnja za proizvodom nesigurna, radnici mogu oklijevati da steknu određene stručne sposobnosti, osim ako im poduzeće može obećati da ih neće otpustiti ako se pokaže da je potražnja mala. Sindikati mogu povećati produktivnost pružanjem kanala preko kojeg radna snaga može skrenuti pozornost menadžmentu na promjene u radu ili proizvodnim tehnikama koje mogu biti korisne za obje strane. Sindikati uglavnom promiču politike koje smanjuju konkurenciju na tržištu rada i proizvoda. Ovo uključuje podršku zakonodavstvu o minimalnoj plaći, zaštitu trgovine i slično. Nadalje, političke aktivnosti sindikata obično uključuju tri vrste fiksnih troškova. Prvo, ukoliko je unija uspješna u vladinoj regulaciji, stvara se ekonomska distorzija, a rezultirajući gubitak je gubitak za društvo u cjelini. Drugo, stvarni resursi povlače se iz proizvodnje. Treće, budući da distributivni uspjeh sindikata obično dolazi na štetu samih

sindikata, radnika i potrošača, političke aktivnosti sindikata mogu biti povezane sa velikim troškovima distribucije. Zaključno se može reći da tamo gdje su sindikati dio društva nastaju značajni politički troškovi društvu.

2.1 MONOPOLSKI MODEL SINDIKATA

Najjednostavniji model je monopolski model sindikata, a preciznije se može reći odnos sindikat - poslodavac pri čemu sindikat postavlja cijenu rada, a poslodavac odgovara prilagodbom zaposlenosti kako bi povećao dobit s obzirom na novu nadnicu s kojom se suočava.



Grafikon 1: Maksimiziranje korisnosti sindikata ovisno o ograničenju krivulje potražnje radne snage

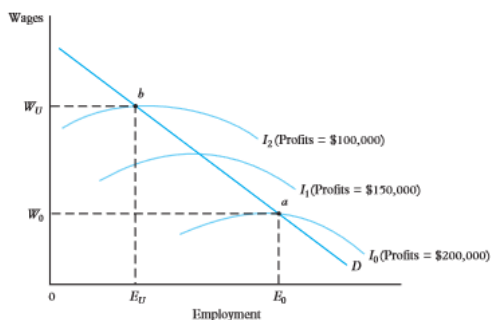
Izvor: Ehrenberg, R., Smith, R., Modern Labor Economics, 2012., str. 452.

Grafikon 1 prikazuje krivulju potražnje radne snage okrenutu radnicima kao jednostavnu funkciju stope nadnice. Na grafikonu 1 pretpostavka je da sindikat vrednuje nadnice i razinu zaposlenosti svojih članova i da može ujediniti preferencije svojih članova. Svaka krivulja na grafikonu predstavlja točku zapošljavanja i kombinaciju nadnica prema kojoj je sindikat indiferentan. Krivulje indiferentnosti su negativnog nagiba jer za održavanje određene razine korisnosti sindikat mora nadoknaditi pad jedne varijable zaposlenosti ili nadnice povećanjem druge. Pretpostavlja se da je gubitak zaposlenosti koji su sindikati spremni tolerirati u zamjenu za povećanje plaća manji kako opada zaposlenost. Veće krivulje indiferencije predstavljaju veće razine korisnosti sindikata. U manjku sindikata tržišne snage prouzrokovale bi da plaća bude W_0 , a zaposlenost E_0 . Vrlo je vjerojatno da će se sindikat i poslodavac dogovoriti za veću nadnicu i tada će s obzirom na visinu nadnice poslodavac odrediti broj članova sindikata koji će zaposliti. S obzirom na dogovorenu nadnicu, poslodavac će

maksimizirati dobit i odrediti zaposlenost prema krivulji potražnje radne snage. Sindikatu je cilj odabrati nadnicu koja će povećati njenu korisnost s ograničenjem da rezultirajuća kombinacija nadnica i zaposlenosti leži na krivulji potražnje. U ovom slučaju točka b predstavlja najvišu razinu korisnosti koju sindikat može postići.

2.2 FORMALNI MODEL

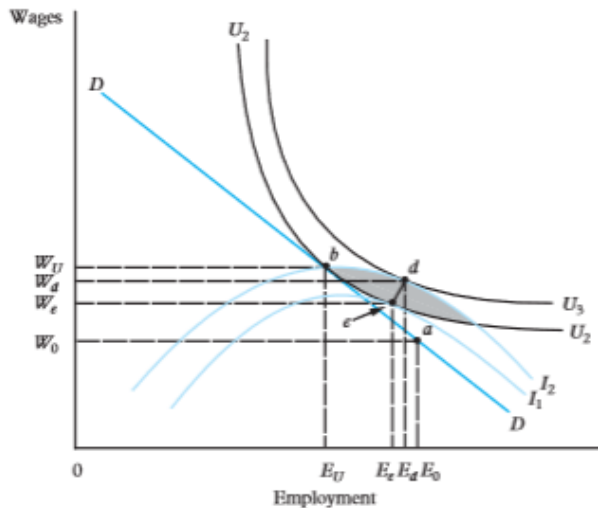
Krivulju potražnje radne snage određuje poslodavac odabirom razine zaposlenosti koja maksimizira dobit po svakoj razini nadnice. Iz grafikona 1 bilo je vidljivo je da ako krenemo od točke a na krivulji potražnje sa nadnicom na W_0 i zaposlenošću na E_0 , dobit bi pala ako bi poslodavac trebao proširiti ili ugovoriti zaposlenje. Što je veće odstupanje zaposlenosti od E_0 to bi i nadnice trebale biti niže kako bi ostao stalan profit. U ovom slučaju izoprofitna krivulja je odnos kombinacija između nadnica i nezaposlenosti u kojem su profiti poslodavaca nepromijenjeni. Na grafikonu 2 prikazane su tri izoprofitne krivulje za poslodavca čija je krivulja potražnje radne snage D.



Grafikon 2: Izoprofitne krivulje poslodavca

Izvor: Ehrenberg, R., Smith, R., Modern Labor Economics, 2012., str. 453.

Iz grafikona 2 vidljivo je da veća izoprofitna krivulja predstavlja nižu razinu profita za poslodavca jer je nadnica povezana sa svakom razinom zaposlenosti veća uz veću krivulju. Primjerice, poslodavac bi radije htio bilo koju točku na I_0 , koja uključuje kombinaciju nadnice i zaposlenja (točka A), nego bilo koju točku na I_2 koja uključuje monopolno rješenje odnosa nadnice i zaposlenosti (točka B).



Grafikon 3: Ugovorna krivulja – mjesto efikasnih ugovora

Izvor: Ehrenberg, R., Smith, R., *Modern Labor Economics*, 2012., str. 454.

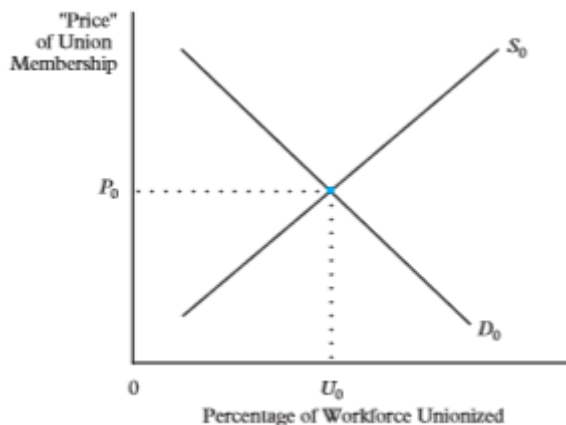
Grafikon 3 prikazuje zašto rješenje odnosa monopol – sindikat u točki b nije učinkovit ugovor. Pretpostavlja se da su stranke umjesto da se dogovore u točki b, pregovarale o ugovoru koji ih je pomaknuo do točke d, gdje bi stopa plaća (W_d) bila niža, a zaposlenost članova sindikata (E_d) bi bila veća. U točki d, sindikat bi se našao u boljoj poziciji jer bi bio na većoj krivulji indiferencije, U_3 . Ni poduzeće ne bi prošlo ništa lošije jer bi i dalje bilo na izoprofitnoj krivulji I_2 . Slično tome, može se pretpostaviti da su stranke umjesto da pregovaraju o ugovoru na točki b, pristale na ugovor kojemu je ravnotežna točka u točki e sa višom stopom nadnice W_e i razinom zaposlenosti E_e . I_1 leži ispod razine I_2 i predstavlja veću razinu profita. Postoji čitav niz ugovora na koje bi pristale obje strane kao što je prethodno bila točka b, a prikazani su osjenčanim područjem. Oni ugovori koji ne mogu biti poboljšani, a da pri tom ne ugrožavaju drugu stranu su oni kojima su krivulje neprofitne organizacije poslodavaca samo tangente za sindikatove krivulje indiferentnosti. Svaka točka na krivulji E_d predstavlja sindikatove krivulje indiferentnosti i poslodavčeve izoprofitne krivulje. To su točke u kojima su poslodavac i sindikat jednako spremni zamijeniti nadnice za zaposlenost. Sindikat bi radije bio u točki d, a poslodavac u točki e, a dogovor ovisi o pregovaračkoj moći stranaka.

Kao što je prikazano na grafikonu 3, ugovorna krivulja leži desno od krivulje potražnje radne snage poduzeća. Ovo znači da tvrtka koristi više rada pri bilo kojoj danoj nadnici nego što bi imala cjelokupnu kontrolu nad zapošljavanjem, a podrazumijeva se da će kolektivni ugovor sadržavati stavke koje reduciraju višak radne snage. Primjerice, mogu postojati minimalne odrednice ugovora koje određuju minimalan broj radnika ili stroga pravila koja određuju

kvalifikacije radnika za određene zadatke. Sa ovakvim odrednicama poslodavac može proći puno bolje jer ovo može natjerati sindikat na pristanak na nižu nadnicu. Agregatni output može se povećati ukoliko bi se radna snaga preraspodijelila i produktivnije iskoristila. Nije nužno da ugovorna krivulja bude udesno kao što je prikazano na grafikonu 3. Ovisno o obliku indiferentne krivulje sindikata i izoprofitne krivulje poduzeća, ugovorna krivulja mogla bi se nagnuti prema gore i nalijevo ili biti okomita. Poseban slučaj koji uključuje ugovornu vertikalnu krivulju nastaje kada je krivulja vertikalna na prvobitnoj razini zaposlenosti. U ovom slučaju, tvrtka pristaje održati zaposlenost na razini koja maksimizira dobit s obzirom na tržišnu visinu nadnice. Sindikat i poduzeće pregovaraju o raspodjeli tih zarada; svaki dolar dobiven od sindikata je dolar koji je izgubio poslodavac i nema promjena u proizvodnji ili zaposlenosti. Ako sindikat uspije podići nadnice iznad tržišne razine, postavlja se pitanje kako bi poduzeće moglo omogućiti isplatu viših nadnica, zadržati izvornu razinu zaposlenosti, a da i dalje uspješno posluje na tržištu. Odgovor bi bio da se poduzeće nalazi na nekonkurentnom tržištu i prima više nego što je potrebno za ostanak u poslovanju. Da bi se dokazalo da su ugovorne krivulje efikasne, treba pronaći kolektivne ugovore da se utvrdi postoje li dokazi o zajedničkom dogovoru o razini zaposlenosti. Brojni ugovori koji pokrivaju nastavnike u javnim školama određuju maksimalne veličine razreda ili minimalne omjere učitelj/učenik, a neki ugovori iz privatnog sektora uključuju odredbe o otpuštanju za određene osnovne radnike. Međutim ne može se uvijek garantirati određena razina zaposlenosti jer je svijet nepredvidiv. Ugovori često sadržavaju „jezik“ koji produžuje upotrebu viška radne snage. Mnogi zahtijevaju da se zadaci ne mogu obavljati izvan radnog mjesta, primjerice glumica na pozornici ne može istovremeno obavljati posao rasvjetnog tehničara. Ove rigidnosti u određivanju posla jasno se izražuju kako bi zaštitile posao ikako razina zaposlenosti nije izričito navedena u ugovoru.

2.3 ČLANSTVO U SINDIKATU: ANALIZA PONUDE I POTRAŽNJE

Jednostavni model ponude i potražnje sindikalnih aktivnosti može se upotrijebiti za objašnjenje snaga koje utječu na članstvo u sindikatu. Na strani potražnje, želja zaposlenika da budu članovi sindikata biti će funkcija cijene članstva u sindikatu. Ova cijena uključuje mjesečne provizije, vrijeme koje pojedinac očekuje za sindikalne aktivnosti i slično. Što je viša cijena, manji je udio zaposlenih koji će htjeti biti članovi sindikata, kao što je prikazano krivuljom potražnje DO na grafikonu 4.



Grafikon 4: Sindikatova ponuda i potražnja

Izvor: Ehrenberg, R., Smith, R., *Modern Labor Economics*, 2012., str. 457.

Zastupanje radnika u pregovorima o kolektivnom pregovaranju i nadzor administracije sindikalnih ugovora izuzetno je skupo. Može se zaključiti da je spremnost sindikata da pruža svoje usluge jednak funkciji cijene članstva u sindikatu, kako je prikazano krivuljom ponude S_0 na grafikonu 4. Sjecište ponude i potražnje daje ravnotežni postotak radne snage sindikata U_0 i ravnotežnu cijenu sindikalnih usluga P_0 . Na strani potražnje, vjerojatno je da je zahtjev pojedinca za članstvo u sindikatu pozitivno povezan s njihovim percepcijama neto koristi od članstva u sindikatima. Drugo, ako se „ukus“ pojedinca za članstvo u sindikatima poveća, krivulja potražnje pomaknuti će se udesno. Što se tiče ponude, sve što promijeni troškove aktivnosti organiziranja sindikata, utjecati će na krivulju ponude. Uvođenjem radnog zakonodavstva koje olakšava sindikatima pobjedu na izborima, pomaknuti će krivulju ponude udesno. Promjene pri zaposlenju koje otežavaju organiziranje radne snage, pomaknuti će krivulju ulijevo i smanjiti razinu sindikaliziranosti.

Udio ženske radne snage značajno se povećao, ali u povijesti žene su tražile da ne budu članice sindikata upravo zbog toga jer su žene prije imale tendenciju da imaju kraće očekivano radno vrijeme od muškaraca i više povremene participacije radne snage. S obzirom na rastuću pripadnost radne snage žena u današnje vrijeme, demografske promjene ne mogu biti dovoljno dobro objašnjenje za smanjenje članstva u sindikatima. Drugi mogući faktor pada članstva u sindikatu je promjena u industrijskom sastavu nezaposlenosti. Zaposlenost se najviše povećala u trgovini na veliko i malo, financijama, osiguranju i nekretninama te u uslužnim industrijama, a ovi sektori su najmanje članovi sindikata. Ove industrije su obično visoko konkurentne sa visokom cjenovnom elastičnošću potražnje za proizvodima, a samim time i visokom elastičnošću nadnice koja ograničava sposobnost sindikata da poveća plaće, a da pri tom ne smanji značajan pad zaposlenosti. Iz ovih razloga neto koristi koje pojedinci

opažaju iz članstva u sindikatima mogu biti manji u ovim industrijama, a porast njihove važnosti u gospodarstvu pomaknuo bi potražnju za sindikalnim uslugama čime bi se smanjio postotak sindikalizirane radne snage. Smatra se da je potražnja za ujedinjenjem manja za zaposlenike koji rade u manjim poduzećima jer se oni često smatraju manje otuđenima od svojih nadređenih. Udruživanje će se smanjivati s rastom udjela zaposlenosti u malim poduzećima što je još jedan razlog da je pomak u industrijskoj distribuciji zaposlenosti mogao utjecati na opseg sindikalizacije. Treći faktor koji je imao značajnu ulogu u padu članstva u sindikatu je kretanje stanovništva i zaposlenosti. Nadalje, veća konkurencija na tržištu proizvoda povećava cjenovnu elastičnost potražnje za proizvodima i time povećava elastičnost potražnje radne snage. U mjeri u kojoj plaće članova sindikata nisu značajno opale uslijed povećane konkurencije na tržištu proizvoda za očekivati je da će sindikalno zapošljavanje unutar tih industrija pasti. Povećana konkurencija na tržištu proizvoda mogla bi potaknuti reakcije poslodavaca koji utječu na potražnju radnika za sindikatima. Primjerice, ukoliko poduzeća utvrde da se inozemna konkurencija pojačala, mogu tražiti preseljenje u područja u kojima je malo vjerojatno da će se radnici udružiti. Također, mogu tražiti i zapošljavanje radnika u demografskim grupama čiji su zahtjevi za članstvo relativno niski. Pojačana konkurencija može natjerati poslodavce da se snažnije odupru sindikalnim naporima što bi moglo povećati troškove i pomaknuti krivulju ponude sindikalnih usluga ulijevo. Nadalje, ukoliko sindikat vjeruje da je poslodavac uključen u nezakonite aktivnosti tijekom kampanje, može podnijeti tužbu za nepoštenu radnu praksu.

2.4 . RAZLIKE SINDIKATA U PRIVATNOM I JAVNOM SEKTORU

Možda najočitija razlika bila bi ta da radnike u javnom sektoru financiraju porezni obveznici, a ne poslovni subjekti. To znači da njihovi zahtjevi za plaćama i naknadama ne podliježu tržišnim silama. Radnici u javnom sektoru mogu pregovarati o pravilima rada koji povećavaju neučinkovitost rada vlade, a krajnji rezultat je još više državnih radnika, veći porezi te veća potrošnja i zaduživanje. Radnici u javnom sektoru zaposleni su u poduzećima koja reguliraju i nadziru druga poduzeća i pojedince. Radnici u javnom sektoru provode političku vlast dok radnici u privatnom sektoru imaju ekonomsku moć. Sindikat u privatnom sektoru može prouzrokovati da poduzeće napusti posao, dok sindikati javnog sektora može uzrokovati da njihov menadžer – izabrani političar izgubi na sljedećim izborima. Radnici u privatnom sektoru će bolje shvatiti granice svoje moći jer ako njihovi zahtjevi imaju dovoljno nepovoljan ekonomski učinak na poduzeće sa kojim pregovaraju to će poduzeće nestati i oni

će izgubiti posao. Vlada prisiljava ljude da plaćaju poreze dok korporacije moraju uvjeriti potrošače da dobrovoljno kupuju njihove proizvode ako žele ostati na tržištu. Članovi privatnog sektora su iznimno dobro upoznati sa ovim činjenicama jer su svjesni posljedica ukoliko njihovo poduzeće propadne na tržištu. Radnici u privatnom sektoru imaju koristi od velikih građevinskih projekata jer oni otvaraju nova radna mjesta i donose široke društvene koristi u obliku konkurentnijih izbora za osnovne resurse primjerice električna energija, voda, prijevoz i slično. Kada se dogodi ovakav razvoj, to povećava ponudu i snižava cijene. Naravno, tu se javlja sukob interesa. Sindikati u privatnom sektoru imaju koristi prethodno navedene, a sindikati u javnom sektoru im prave blokade u vidu proširenog postupka izdavanja dozvola i pregleda čime zapravo otvaraju radna mjesta u svom sektoru.

„Članovi javnog sektora su oni koji su zaposleni u državnim tvrtkama i institucijama koje su u potpunom ili većinskom vlasništvu države ili jedinica lokalne i područne samouprave. Članovi privatnog sektora su zaposleni u privatnim ili mješovitim tvrtkama.“ (NHS, n.d.). Prema hrvatskom zakonu u radu „... jednako se odnosi na sve zaposlene u zemlji, bez obzira rade li u privatnom ili javnom sektoru. Prema tom zakonu, radnici imaju pravo, “po svojem slobodnom izboru, utemeljiti sindikat te se u njega učlaniti, uz uvjete koji mogu biti propisani samo statutom ili pravilima toga sindikata”.

Zakon o radu, nadalje, navodi da radnik slobodno odlučuje o pristupanju i istupanju iz udruge te da nitko ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog članstva u sindikatu i sudjelovanju ili nesudjelovanju u sindikalnim akcijama. Istodobno, poslodavci i njihove udruge ne smiju nadzirati utemeljenje i djelovanje sindikata, “odnosno njihovih udruga više razine, niti radi ostvarenja takvoga nadzora smiju financirati ili na drugi način podupirati sindikate, odnosno njihove udruge više razine”.

Zbog članstva u sindikatu, propisuje zakon, radnik ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj te osobito nije dopušteno “ugovor o radu s određenim radnikom sklopiti pod uvjetom da on ne stupi u sindikat, odnosno pod uvjetom da istupi iz sindikata”, “otkazati ugovor o radu ili na drugi način staviti radnika u nepovoljniji položaj od ostalih radnika zbog njegova članstva u sindikatu ili sudjelovanja u sindikalnim djelatnostima izvan radnoga vremena, a uz suglasnost poslodavca i za vrijeme radnoga vremena”.

Članstvo u sindikatu i sudjelovanje u djelatnostima sindikata “ne smije biti okolnost na kojoj poslodavac temelji odluku o sklapanju ugovora o radu, promjeni poslova koje radnik obavlja, odnosno mjesta rada, stručnom obrazovanju, napredovanju, plaćanju, socijalnim davanjima i

prestanku ugovora o radu”. Osim toga, poslodavac, direktor ili neko drugo tijelo te zastupnik poslodavca ne smiju se koristiti prisilom u korist ili protiv bilo kojega sindikata.“ (Galić, 2019). Zapravo, „Privatni i javni sektor u Hrvatskoj ne razumiju jedni druge od nastanka države. Za privatnike i njihove radnike svi koji rade u javnom sektoru su uhljebi, neradnici i niškoristi, a za ove u javnom privatnici su kriminalci ili barem bezobzirni profiteri. Njihovi radnici su pak, razmišlja prosječni zaposlenik nekog komunalca ili vladine agencije, kolateralne žrtve koje svojom voljom rade za lopove. Tko tu koga liječi i školuje, a tko kome zarađuje plaće - u Hrvatskoj je vječna tema“. (Balen, 2020)

Još uvijek nije dovoljno razjašnjeno da li su radnici u javnom sektoru u slabijem položaju od radnika u privatnom sektoru. Iako su sindikati u javnom sektoru legalni, često im je pravno zabranjeno štrajkanje. Ovo ukazuje da je prosječna marža na nadnice u javnom sektoru manja od odgovarajuće marže u privatnom sektoru. S druge strane, javna i privatna dobra proizvode se u okruženju sa malom konkurencijom. Proizvođači u javnom sektoru nisu vođeni profitom jer već unaprijed imaju nametnuto ograničenje proračuna. Nedostatak konkurencije i proračunska ograničenja olakšavaju prenošenje troškova visokih nadnica i prekomjernog broja zaposlenih na porezne obveznike. Sindikati u javnom sektoru mogli bi utjecati na ponašanje poslodavaca kroz politički proces. U mnogim je zemljama u razvoju sjedinjenje usredotočeno na javni sektor, a postoji malo zakonskih ograničenja u kojima mogu sudjelovati sindikati. U ovakvom okruženju, sindikati su u mogućnosti izvršiti značajan politički pritisak što može pridonijeti troškovima sindikatu. Postoje brojni problemi pri izračunu marže u javnom sektoru. U privatnom sektoru nadnice i radni uvjeti određuju se sporazumom sa sindikatom, dok se radnici koji ne pripadaju sindikatu isključuju iz pogodnosti sindikalnog ugovora. U javnom sektoru, često se koristi pojam „usporedivosti plaća“, a nije neuobičajeno da i radnici i sindikati dobivaju iste nadnice i radne uvjete. Nadalje, kombinacija radne snage razlikuje se između privatnog i javnog sektora. Primjerice, radna snaga u javnom sektoru obično se sastoji od nerazmjerno velikog broja bijelih ovratnika. Budući da je marža za radnike s bijelim ovratnicima manja nego što je za one s plavim ovratnicima, a ako se ne uzme u obzir kombinacija radne snage, može se podcijeniti marža u javnom sektoru. Također, radnici u dva različita sektora primaju različite iznose naknada. U Hrvatskoj prosječna plaća u javnom sektoru za 2018. godinu bila je 13 % veća od prosječne plaće u privatnom sektoru. (Nakić, 2019). Također, bitno je spomenuti kako se broj zaposlenih u javnom sektoru konstantno povećava. Hrvatska nije jedina zemlja koja imamo ovako izražene razlike u plaćama između javnog i privatnog sektora. Primjerice, „u Finskoj, razlika u prosječnoj plaći

između javnog i privatnog sektora je 28 % u korist privatnog sektora. Što se tiče Švedske, razlika u prosječnoj plaći između privatnog i javnog sektora je isto kao u Finskoj, 28 % u korist privatnog sektora.“ (Nakić, 2019). Zapravo, sva razvijena gospodarstva slijede ovu praksu; plaće u javnom sektoru nikako ne mogu rasti brže nego li rastu plaće u privatnom sektoru, u suprotnom će doći do stagnacije gospodarstva. Prema izvještaju Svjetskog ekonomskog foruma za 2019. godinu koji je ustvrdio da je „performans“ hrvatskog javnog sektora na razini nerazvijenih afričkih država, da se onda nagradi sve zaposlene u tom sektoru za zalaganjem - povišicom. Ovo govori o moći sindikata u Hrvatskoj, kad sindikat traži nešto za jednu državnu službu, vlada mu to omogući i puno više od toga i onda to sve proširi na ostale javne službe.“ (Nakić, 2019)

3. KOLEKTIVNO PREGOVARANJE

Kolektivno pregovaranje je simbolički odnos između dvije strane, a sadrži elemente suradnje i konkurencije. Može se reći da obje strane dobivaju međusobnom suradnjom i postizanjem dogovora. Dogovorom obje strane udružuju svoja sredstva u proizvodnji nekog dobra ili usluge i dijele prihod koji proizlazi iz toga, a zbog toga i postoji interes da se postigne dogovor.

Postoje brojni modeli postupka pregovaranja, a jedan od najzastupljenijih je Chamberlainov model. Ovaj model usredotočio se na glavne odrednice pregovaračke moći i putove kojima promjene tih odrednica mogu dovesti do sporazuma za većinu situacija u kolektivnom pregovaranju. Chamberlain definira pregovaračku moć kao „sposobnost jedne strane da osigura pristajanje svog oponenta na ugovor o radu pod uvjetima koji njoj odgovaraju.“ (Campbell, 1986, p. 243). Prema Campbellu pregovaračka moć je volja menadžmenta da pristane na sindikalne uvjete ili zahtjeve.

Sindikatova pregovaračka moć $UBP = \text{menadžmentov trošak u slučaju nepristajanja na sindikalne uvjete}$ $MCD / \text{menadžmentova procjena troškova u slučaju pristajanja na sindikalne uvjete}$ MCA .

Ako menadžment procijeni da mu je skuplje pristati, menadžment će se odlučiti na nepristajanje i tako odbiti sindikalne uvjete. Ukoliko menadžment prosudi da mu se manje isplati pristati nego ne pristati, menadžment će se odlučiti na pristanak. Uz pretpostavku da su nadnice jedini predmet pregovora tada je menadžmentov trošak nepristajanja vjerojatni gubitak profita koji će nastati za vrijeme štrajka u slučaju odbijanja sindikalnih zahtjeva. Predviđanje troškova u slučaju ne pristanka zasniva se na dvije vjerojatnosti. Prva vjerojatnost je da će se ostvariti štrajk ukoliko zahtjevi za nadnicama budu odbijeni, a druga vjerojatnost je duljina štrajka u slučaju da se on dogodi. Menadžmentov trošak pristajanja su pretpostavljeni troškovi u slučaju pristajanja na sindikalne zahtjeve za većim nadnicama. Menadžmentova pregovaračka moć određuje se:

Menadžmentova pregovaračka moć $MBP = \text{sindikatovala procjena troškova u slučaju nepristajanja na menadžmentove uvjete}$ $UCD / \text{sindikatovala procjena troškova u slučaju prihvaćanja uvjeta menadžmenta}$ UCA .

Isto kao i u prijašnjem primjeru, ukoliko sindikat misli da mu je skuplje pristati nego ne pristati neće se složiti s menadžmentovom ponudom. Dokle god je nazivnik veći od brojnika, odnosno dok je menadžmentova pregovaračka moć manja od 1, sindikat će odbiti menadžmentovu ponudu. Sindikatov trošak nepristajanja vjerojatno je gubitak nadnica za vrijeme štrajka. Procjena ovog gubitka zasnovana je na vjerojatnosti da će se štrajk održati. Sindikatov trošak pristajanja je smanjenje nadnica. Uz pretpostavku da sindikat teži većim nadnicama nego što je menadžment spreman dati, odluka o prihvaćanju nižih nadnica ponuđenih od strane menadžmenta sadrži u sebi odricanje od većih nadnica kojima teže sindikati i njihovi članovi. Nužan je uvjet za dogovor spremnost jedne strane da pristane na uvjete druge strane. Preciznije, može se reći da će menadžment biti voljan pristati na uvjete sindikata kada menadžment procijeni da su troškovi nepristajanja veći od troškova pristajanja i obrnuto. Prema Chamberlainu „što je viši zahtjev sindikata za nadnicom, veći je otpor menadžmenta tom zahtjevu i zbog toga je manja pregovaračka snaga sindikata”. (Campbell, 1986, p. 245).

Već je prije rečeno kako je nužni uvjet za postizanje sporazuma procjena jedne strane da joj se manje isplati ne pristati nego pristati na uvjete druge strane, ali ovaj uvjet sam po sebi nije dovoljan za postizanje sporazuma. Do prekida rada može doći zbog krive procjene suprotne strane ili ako se pregovarači tijekom procesa pregovaranja obvežu na nepomirljive uvjete. Sindikat ne zna na koliko bi maksimalno povećanje nadnice pristao menadžment zato jer to ovisi o menadžmentovoj procjeni troškova pristajanja, odnosno nepristajanja na sindikalne zahtjeve. S druge strane ni menadžment ne zna na koliko bi minimalno povećanje nadnice pristao sindikat, ako se krivo procijeni ovo može izazvati nepotrebnii štrajk. Druga je mogućnost da se sindikat i menadžment obvežu na „nepomirljive uvjete“ odnosno pregovarači mogu postaviti zahtjeve za nadnicama ili ponudu koju ni jedan ne može ispuniti bez da izgubi ugled i umanjí svoju vjerodostojnost u budućim pregovorima. Ukoliko se obvežu, pregovarači će učiniti pogrešku koja će dovesti do početka štrajka. Ako se pretpostavi da u početku pregovaračka moć niti jedne strane nije veća od 1, znači da od početka procesa pregovaranja obje strane smatraju da im je skuplje pristati na protivničke uvjete nego ne pristati. Proces kolektivnog pregovaranja određen je vremenski. Primjerice, ukoliko su pregovarači počeli pregovore 60 dana prije isteka tekućeg kolektivnog ugovora, podrazumijeva se da ako se ne postigne dogovor u tom intervalu, doći do zastoja rada ili štrajka. Sindikat može smanjiti svoje zahtjeve za nadnicama, a menadžment može povećati svoju ponudu. Ukoliko sindikat smanji svoj zahtjev za povećanjem nadnice, menadžment to

može protumačiti da je sindikatu bitno da se dogovori i da je mogućnost izbijanja štrajka manja nego što su bile početne prognoze. Na osnovi ove ponovne procjene menadžment će smanjiti svoje troškove nepristajanja. Smanjenjem svojih zahtjeva za povećanjem nadnica, sindikat može smanjiti i menadžmentov trošak pristajanja i ne pristajanja.

Ekonomisti su usmjereni na socijalne troškove sindikata koji nastaju kada osiguravaju povoljne plaće i radne uvjete za svoje članove dijeljenjem dobiti sa poduzećima. Poduzeća će pokušati prenijeti zahtjeve za većim plaćama na potrošače kao veći trošak. Ovo povećava indeks potrošačkih cijena i smanjuje stvarnu potrošnju odnosno plaću svim radnicima. Također, povećava realnu cijenu intermedijarnih dobara koji štete drugim proizvođačima. Ovi efekti su razmjerno mali ako poduzeća posluju u visoko konkurentnom tržišnom okruženju. Povećanje plaća bi povećalo relativnu cijenu rada u sindikalnom sektoru što potiče preraspodjelu radne snage u nesindikalni sektor jer poduzeća odlučuju otpustiti sindikalne radnike. Ovo teži premještanju rada na nesindikalne radnike i povećanje njihova blagostanja. Radnici se u ovom slučaju zapošljavaju tamo gdje je njihova granična produktivnost niža nego prije. Ovi učinci se mogu ublažiti kada sindikati i poduzeća pregovaraju o plaćama i zaposlenosti. Sindikalizirana poduzeća dijele zaradu sa sindikatom, a to stvara zadržavanje problema koji smanjuje ulaganje u istraživanje i razvoj u sindikaliziranim poduzećima ispod socijalno optimalne razine. Stariji članovi koji obično imaju nerazmjern utjecaj na odluke sindikata mogu institucionalizirati princip seniorskog položaja u odnosu na otpuštanje i druge aspekte raspoređivanja. Ovo može stvoriti ili unutarnju ili vanjsku dinamiku koja može dovesti do trajno visokih razina nezaposlenosti. Raspravljajući o monopolskim troškovima sindikata često se temelji na pretpostavci da bi tržište rada u nedostatku kolektivnog pregovaranja bilo konkurentno. Međutim, ova pretpostavka se ne može uzeti zdravo za gotovo jer uklanjanje sindikata može otkriti nesavršenosti tržišta na strani potražnje za radnom snagom u obliku monopsona. Još uvijek nije skroz razjašnjeno da li će uslijediti neto dobitak ako se udruženi sustav utvrđivanja plaća i zapošljavanja zamijeni s onim u kojem se pregovara između pojedinih radnika i njihovih poslodavaca. Veliki se transakcijski troškovi mogu povezati sa brojnim pojedinačnim pregovorima o ugovorima u usporedbi s onima koji nastaju postavljanjem malog broja obrazaca ugovaranja pregovaranjem između sindikata i udruženja poslodavaca. Korisni učinak centraliziranih pregovora može biti jači u industrijskim gospodarstvima gdje s obzirom na vrlo svojstvenu složenu prirodu tržišta rada, pojedinačna pregovaranja mogu biti jedina izvediva alternativa sjedinjenom sustavu.

Postoji više pristupa kolektivnom pregovaranju. Prvi od njih je suparnički pristup u kojoj svaka strana želi osigurati za sebe što uspješnije pregovore. Drugi pristup je suradnički u kojem se govori o zajedničkim interesima i ciljevima kako bi obje strane izašle zadovoljne iz pregovora. Kreativni pristup predstavlja zajednički proces pronalaženja kreativnih i alternativnih ideja i rješenja. Kada se gleda odnos među stranama, govori se o pet pristupa, a to su: prilagođavanje, izbjegavanje, suradnja, natjecanje i kompromis.

Kolektivno pregovaranje ima svoj tijek, bez obzira tko ga organizira sindikat ili poslodavac. Prva faza je priprema za pregovore u kojoj se imenuje pregovarački odbor, utvrđuje se reprezentativnost sindikata, prikupljaju se i analiziraju informacije za pregovaranje i slično. Druga faza je vođenje pregovora za pregovaračkim stolom. Treća faza je rješavanje zastoja u pregovorima ako ih ima putem posredovanja, mirenja, štrajka ili arbitraže. Zadnja faza su aktivnosti nakon potpisivanja kolektivnog ugovora tako da se javno objavi kolektivni ugovor, upoznavanje radnika sa njegovim sadržajem te tumačenje odredbi iz ugovora.

Kolektivno pregovaranje smatra se uspješnim ukoliko se postigla suglasnost o sadržaju kolektivnog ugovora te ako se postigao sporazum o zahtjevima. Nakon uspješnog procesa dogovora se mjesto i vrijeme za potpisivanje kolektivnog ugovora i on se kao takav javno objavljuje. Ukoliko proces kolektivnog pregovaranja nije uspio, dolazi do prekida ili zastoja u kolektivnom pregovaranju koji mogu trajati kraće vrijeme, ali se može dogoditi i potpuna blokada pregovora. Bitno je naglasiti da do kolektivnog pregovaranja dolazi onda kada obje strane imaju zajedničke interese i ciljeve, a sve u svrhu uređivanja zajedničkih odnosa. S obzirom da je krajnji cilj objema stranama postizanje dogovora i sklapanje kolektivnog ugovora, očekivano je da će zasigurno obje strane napraviti neka popuštanja. Ukoliko se to ne dogodi, događaju se prekidi u radu kao što je prethodno bilo spomenuto.

3.1 PREGOVARAČKE TAKTIKE

Chamberlainov model opisuje uporabu pregovaračkih taktika kao sredstva za poboljšanje nečije pregovaračke pozicije. Prema prethodno navedenim jednadžbama, jedna pregovaračka strana može poboljšati svoju pregovaračku poziciju ako poveća protivnikovu procjenu troškova za slučaj nepristajanja i smanjenjem protivnikove procjene troškova u slučaju da pristane.

Taktike namijenjene povećavanju protivnikovih troškova nepristajanja nazivaju se taktike prisile upravo zbog toga jer podrazumijevaju negativan ili neželjen ishod koji je bio

zanemarivan ili podcjenjivan, a dogodio bi se u slučaju da protivnik ne pristane na predložene uvjete. Glasovanjem o štrajku ili naglašavanjem veličine štrajkaških fondova, sindikat može potaknuti menadžment da poveća vjerojatnost procjene da će se štrajk ostvariti ukoliko odbaci sindikalni zahtjev za nadnicom. Ukoliko to uspije, menadžmentova će procjena troškova nepristajanja porasti. Poduzeće može zaprijetiti automatizacijom ili zatvaranjem tvornice kako bi utjecala na povećanje sindikatove procjene o neisplativosti nepristajanja na ponuđenu nadnicu. Svakako, prije samog štrajka postoji i proces mirenja koja je uređena kolektivnim ugovorima na nacionalnoj razini. Ukoliko se dogodi da stranke u sporu nisu provele postupak mirenja, štrajk koji bi htjeli organizirati bio bi nezakonit, a druga strana može zahtijevati naknadu štete za posljedicu onoga što bi pretrpio. Mirenje se mora dogoditi u roku od pet dana. Prilikom mirenja, miritelj sasluša obje strane ili zajednički ili na odvojenim mjestima. Nužno načelo kojega se miritelj mora pridržavati je načelo povjerljivosti. Postupak mirenja evidentiran je zapisnikom koji sadržava sve informacije o procesu mirenja primjerice koje su strane u sporu, koliko je sastanaka održano, navode se stajališta i slično. Ako je mirenje uspjelo, obje stranke to potvrđuju sa svojim potpisom. Ukoliko je proces mirenja izostao, sindikalna strana će najčešće zahtijevati da se navede kako su ostvarene mogućnosti za štrajk. Sindikati prije početka štrajka moraju poštovati obvezu prethodne najave štrajka. Prvo što poslodavac može napraviti je takozvani lockout ili isključivanje radnika s radnog mjesta, ali tek nakon što je prošlo osam dana od početka štrajka. Poslodavac je u ovom slučaju dužan radnicima isplatiti najnižu osnovicu.

Štrajkovi kao i zatvaranje radnih prostora od strane menadžmenta su sami po sebi načini iznuđivanja. Što je dulji zastoj u radu, raste i stvarni gubitak prihoda od nadnica i to povećava sindikalne troškove nepristajanja. Produljenjem zastoja povećava se i gubitak profita poduzeća, a time se povećavaju i troškovi njegova nepristajanja. Prilikom štrajka mogu se primijeniti taktike iznuđivanja kako bi se pokušala povećati vlastita pregovaračka moć. Sindikati mogu poslati ljude koji će sprečavati druge radnike da dolaze na posao. U ovakvim slučajevima će se za poduzeća povećati troškove nepristajanja. U procesu kolektivnog pregovaranja štrajk ili zatvaranje radnih prostorija od strane menadžmenta mogu odigrati pozitivnu ulogu jer se zbog povećanja troškova u slučaju nepristajanja mogu potaknuti obje strane da se sporazume.

Nadalje, kao jedna od mogućnosti rješavanja sporova je putem arbitraže. Arbitraža se sastoji od pet članova i pet zamjenika. Ovo i nije tako čest postupak rješavanja sporova jer je iznimno dug. Drugi razlog je trošak, jer su troškovi za arbitražni spor iznimno visoki. Nakon

što se potpiše kolektivni ugovor, obveza poslodavca je da objavi kolektivni ugovor tako da bude dostupan svim zaposlenicima. Sindikat ima obvezu da dostavi kolektivni ugovor na evidenciju nadležnom ministarstvu ili uredu državne uprave. Obično je praksa da sindikat po potpisivanju kolektivnog ugovora upozna članove sa njegovim sadržajem, a poslodavac će učiniti isto za svoju upravljačku strukturu. Kako bi se spriječilo tumačenje kolektivnog ugovora na broje načine imenuje se zajedničko tijelo koje pojašnjava odredbe iz ugovora na jasan i razumljiv način. Nakon završetka pregovora, obje strane moraju održavati pozitivno okruženje i graditi međusobno povjerenje kao korak ka budućim pregovorima.

Nadalje, taktike ikoje su stvorene da umanje protivnikove procjene troškova u slučaju sporazuma nazivaju se pregovaračkim taktikama uvjeravanja jer ukazuju na poželjan ishod koji je bio zanemarivan ili podcjenjivan, a dogodit će se u slučaju protivnikova pristanka na ponuđene uvjete. Sindikat može naglasiti da će veće nadnice poboljšati moral radnika i proizvodnost, potaknuti prosperitet zajednice, a time i samog poduzeća, poboljšati disciplinu radnika i slično. Menadžment također može tvrditi da će prihvaćanjem njegovih nadnica poduzeće postati konkurentnije u svojoj grani, a time će se povećati sigurnost posla i mogućnost prekovremenog rada. I jedna i druga strana mogu promjenom svojih zahtjeva ili ponuda nadnica umanjiti troškove pristajanja drugoj strani. Zahtijevanjem manje nadnice, sindikat može umanjiti menadžmentove troškove pristajanja i na taj način povećati mogućnost sporazuma. Nuđenjem većih nadnica menadžment može smanjiti sindikatove troškove pristajanja. Za rješenje štrajka tipičan je postupak kompromisa i u zahtjevu za nadnicom i u ponudi visine nadnice.

Pregovaračka je moć sindikata prociklička, a poslodavčeva kontraciklička. Ovo znači da snažna sindikalna privreda povećava sindikalnu pregovaračku snagu dok slabi pregovaračku snagu poslodavca. Ukoliko je privreda tijekom određenog razdoblja bila u uzlaznoj fazi i radila pri razini pune zaposlenosti ili blizu nje, za očekivati je da će pregovaračka moć sindikata biti velika. Kada bi radnici stvarno bojkotirali poslodavca, imali bi dobre mogućnosti da nađu alternativno zaposlenje. Može se reći da produljenje štrajka doprinosi radnicima. U drugom slučaju, poslodavac će imati malo alternativnih izvora da nađe radnike u slučaju zastoja. U vrijeme blagostanja, radnici su mogli povećati svoje osobne uštedevine, a sindikat je mogao povećati štrajkaški fond. Ukoliko je poduzeće duže vrijeme poslovalo punim kapacitetom, zalihe će vrlo vjerojatno biti niske. U slučaju izbijanja štrajka poduzeće neće moći zadovoljiti kupce ni u kratkom razdoblju. Poslodavac će izgubiti profitabilan

posao, a kupci će preći kod drugih proizvođača. Sva ova razmatranja mogu utjecati na menadžment da predvidi povećanje troškova u slučaju nepristajanja na sindikalne uvjete.

U vrijeme recesije, događa se obratna situacija. Pretpostavlja se da će poslodavac imati veću zalihu neprodane robe pa će u slučaju štrajka imati dovoljno kako bi namirio kupce. Poduzeće koje za vrijeme recesije posluje sa gubitkom trošak štrajka može smatrati ravnim nuli. U slučaju štrajka, nezaposleni radnici koji nisu u štrajku mogu odmah zamijeniti one koji štrajkuju. Visoka stopa nezaposlenosti znači da će radnici koji štrajkuju imati poteškoća u pronalaženju alternativnih poslova. Predviđeni troškovi za sindikat u slučaju nepristajanja na poslodavčeve uvjete biti će veliki, a menadžmentova pregovaračka moć će se povećati.

Velika poduzeća u granama s visokim stupnjem koncentracije mogu imati stupanj monopolske moći koji im omogućuje upravljanje cijenama i prebacivanje povećanja troškova rada na potrošače kroz veće cijene proizvoda. Ovo menadžmentu omogućuje da sindikatima oduzme dio profita. Takva poduzeća mogu prihvatiti sindikalan zahtjev za povećanjem nadnice. Ako sindikat osjeća da je želja za otporom takvog poduzeća slaba, sindikatovi će troškovi nepristajanja biti mali. Opseg i područje kolektivnog ugovora može bitno utjecati na pregovaračku moć. Ako sindikat pregovara sa tri ili četiri poduzeća oligopola, otpor sindikatovu zahtjevu za većim nadnicama biti će manji nego kad bi pregovarao sa svakim poduzećem posebno. Pri niskom stupnju sindikalizacije, sindikalna će pregovaračka moć biti mala. Ako je u nekoj grani samo mali broj poduzeća sindikalno organiziran ta će se poduzeća naći u ne konkurentskom položaju nasuprot nesindikaliziranim poduzećima ako prihvate sindikalne zahtjeve za nadnicama iznad onih koje plaćaju nesindikalizirana poduzeća.

Preveliko samopouzdanje navodi pregovarače obje strane da vjeruju kako su njihovi slučajevi jači nego što stvarno jesu, dok s druge strane podcjenjuju drugu stranu. Zbog zabrinutosti u vidu pravičnosti, pregovarači odbacuju ponude sa kojima bi objema stranama bilo bolje. Agenti za pregovaračkim stolom mogu imati poticaje koji nisu usklađeni sa interesima onih koji predstavljaju u pregovorima o kolektivnom pregovaranju. Gledanje pregovora kao konkurencije koju treba pobijediti drži fokus na distributivnim pregovorima i stoji na putu pregovorima koji će zadovoljiti svačiji interes. Što se više posvećuje pozornosti štrajku to može otežati njegov završetak. Štrajk kao takav može trajati mjesecima pa čak i godinama. Kako bi se izbjegla ovakva situacija, savjetuje se izbjegavanje postavljanja neostvarivih zahtjeva i obavezno uzimanje drugog mišljenja prije samog ulaska u štrajk.

3.2 ŠTRAJKOVI KROZ POVIJEST

Pravo na štrajk je jedno od temeljnih prava radnika posredstvom kojeg se radnicima omogućuje rješavanje kolektivnih radnih sporova, a prvi štrajk zapamćen u povijesti započeo je zbog neisplate plaće. U dvadesetom stoljeću, prva država koja je pravnim aktom zajamčila pravo na štrajk bile su Sjedinjene Meksičke države. Najmasovniji val štrajkova u povijesti dogodio se 30 - ih godina prošlog stoljeća u SAD-u kada su se 1937. godine organizirala čak 4740 štrajka, a sve kao posljedica velike ekonomske krize. Prva država koja je legalizirala štrajk kao oblik pritiska i pravo radnika je Engleska. Kasnije se legalizacija štrajka proširila i Europom, pa su tako Njemačka i Francuska legalizirale štrajk 1919. godine, Italija 1926. godine, a SAD 1935. godine. Ni nakon legalizacije samog štrajka, sindikati nisu prolazili tako dobro. Jedan od najpoznatijih primjera pritiska na radnike je primjer iz Velike Britanije. U vrijeme mandata Margaret Teacher dogodio se najveći štrajk rudara u povijesti te zemlje, a sve zbog zatvaranja dvadeset rudnika diljem zemlje koji su bili u državnom vlasništvu. Štrajk je trajao godinu dana, ali ni ovakav otpor nije uspio slomiti vladu već se izgubilo oko 20000 radnih mjesta. Za vrijeme ovog štrajka sindikalni predstavnici bili su prisluškivani. Pravo na štrajk predstavlja osnovno sredstvo borbe za prava radnika. Prvi štrajk u Hrvatskoj zabilježen je u Osijeku, a zapise o istom sadrži Državni arhiv u Osijeku.

„Sindikati imaju pravo pozvati na štrajk i provesti ga u svrhu zaštite i promicanja gospodarskih i socijalnih interesa svojih članova te zbog neisplate plaće, dijela plaće, odnosno naknade plaće, ako nisu isplaćene do dana dospijeca. U slučaju spora o sklapanju, izmjeni ili obnovi kolektivnog ugovora, pravo pozvati na štrajk i provesti ga imaju sindikati kojima je u skladu s posebnim propisom utvrđena reprezentativnost za kolektivno pregovaranje i sklapanje kolektivnog ugovora i koji su pregovarali o sklapanju kolektivnog ugovora. Štrajk se mora najaviti poslodavcu, odnosno udruzi poslodavaca protiv koje je usmjeren, a štrajk solidarnosti poslodavcu kod kojeg se taj štrajk organizira. Štrajk se ne smije započeti prije okončanja postupka mirenja kada je takav postupak predviđen ovim Zakonom, odnosno prije provođenja drugog postupka mirnog rješavanja spora o kojem su se stranke sporazumjele. Štrajk solidarnosti se smije započeti bez provedbe postupka mirenja, ali ne prije isteka roka od dva dana od dana početka štrajka u čiju se potporu organizira. U pismu kojim se najavljuje štrajk moraju se naznačiti razlozi za štrajk, mjesto, dan i vrijeme početka štrajka te način njegova provođenja.“ (Ministarstvo uprave). O razvoju štrajka može se govoriti u njegove tri faze. U prvoj fazi ne može se govoriti o štrajku kao o pravu radnika jer je u tom razdoblju bio

zabranjen. U drugoj fazi iako nije bio kao zakonsko pravo radnika, štrajk je bio dozvoljen u smislu da je njegova organizacija bila oslobođena od državne kaznenopravne intervencije. U trećoj fazi, štrajk se razvija do onakvog oblika kakvog ga poznajemo danas. Štrajk se smatra pravom radnika i sindikata u borbi za radnička prava. Pravo na štrajk razvijalo se paralelno sa razvojem ljudskih prava. Razina prava u štrajku i njegovo neometano provođenje ovisi o stupnju razvijenosti demokratskih procesa unutar države kao i o odnosu države prema sindikatima. U teoriji, štrajk je nastao prvenstveno kao pritisak na poslodavca da radnik vrati svoja materijalna prava. Način i primjena štrajka ovise o zahtjevima koje postavljaju zaposleni i sindikati, ali i o stavu poslodavca kojemu je štrajk upućen. Štrajk uvijek treba promatrati individualno, na razini svakog pojedinog sektora i sindikata koji u njemu djeluje. Postoji štrajk upozorenja koji obično traje do jednog dana i u pravilu se najavljuje poslodavcu. Često se koristi kao oblik pritiska tijekom pregovora. Nadalje, štrajk iznenađenja traje do jednog sata, a glavna karakteristika je da se događa bez prethodne najave kako bi radnici izrazili nezadovoljstvo zbog povrede prava od strane poslodavca. Također, postoji i štrajk solidarnosti u kojemu radnici izražavaju podršku skupini radnika koji su već u štrajku. Postoji i štrajk tromboza koji za glavni cilj ima paralizirati dio poslovnih procesa koji su od vitalnog značaja za poslodavca. Na ovaj način za poslodavca se stvaraju troškovi u poslovanju. U štrajku sabotiranja cilj je sporo, nedovoljno učinkovito i na niskoj razini kvalitete izvršavati poslovne obveze. Nadalje, vitalni štrajk odvija se u djelatnostima koje su od vitalnog značaja primjerice zdravstvo, policija i slično. Štrajk u ovim sektorima može biti pravno ograničen, a može se i zabraniti štrajk u pojedinim službama i njihovim dijelovima kako ne bi ugrozili vitalni interes države i sigurnost građana. Postoji i cirkularni štrajk koji se odvija u fazama na način da štrajku pristupaju pojedine službe ili cijeli sektori tako da se međusobno izmjenjuju. Posljednji, politički štrajk čine pritisak na parlament i vlast. Usmjereni su protiv Vlade u pitanjima koji se ne tiču isključivo uvjeta rada i plaće. Jedna od karakteristika političkog štrajka je da se može razviti u opći štrajk, a navedeno stanje može dovesti do prestanka funkcioniranja svih sektora u državi.

3.3 ŠTRAJKOVI U HRVATSKOJ

19.04.1905. godine stolari iz tvornice Povischil i Kaiser započinju štrajk kojim su zahtijevali povećanje plaće. Radnici su tada radili u iznimno lošim uvjetima čak i po dvanaest sati u komadu. Među zaposlenima su bila čak i djeca. Kao centar sastajanja, osječki radnici izabrali su krčmu u kojoj su se svakodnevno nalazili i dogovarali daljnje korake sve dok gradsko poglavarstvo nije naredilo raspuštanje tzv. „štrajkaškog logora“. Vlasnici tvornice su odlučili da ne žele pregovarati sa štrajkašima i odredili da radnici mogu preuzeti svoj novac u iznosu od 1263 kn. Međutim, nisu svi radnici pristali na to i štrajk se produžio i na susjedne tvornice. Prostrujala je vijest da postoji mogućnost radničkog ustanka te su gradske vlasti naredile da bude spreman vojni bataljun sljedeći dan. „9. svibnja štrajkaši su se pojavili u gotovo svim osječkim tvornicama te su u skupini od 2 500 - 3 000 ljudi marširali središtem grada. Trgovci su vrlo brzo počeli zatvarati svoje dućane, a oko 7.30 sati vojska je zapriječila put prema Tvrdi te je potisnula povorku na tadašnji Žitni trg (danas Trg Ljudevita Gaja). Iako im je naređeno da se razidu, povorka je, čuvši da se u paromlinu *Union* i dalje radi, krenula prema toj lokaciji kako bi se obustavio rad. Tamo su ih dočekale dvije satnije koje su ih potisnule u Gundulićevu ulicu. Ponovno im je rečeno da odu svojim kućama, a radnici su, navodno, odgovorili: "Mi nemamo kuće, mi se nećemo tako dugo razići, dok se ne da opet radnicima tvornice Povischila i Kaisera štrajkaški logor." Na to su redarstvenici dobili naredbu da okupljene rastjeraju silom, te su krenuli na njih sa sabljama u rukama. Radnici su se razbježali po Gundulićevoj, Županijskoj i Deszatićevoj ulici (današnja Ulica Hrvatske Republike), a naposljetku su se okupili na Trgu Khuena Hedervaryja (današnji trg Dr. Ante Starčevića). Redarstvenici su ponovno pozvali oko 1000 - 1200 okupljenih na razlaz, no nakon što su ovi to odbili napali su ih sabljama i još jednom rastjerali. Na uglu Rokove i Gundulićeve ulice prosvjednici su počeli bacati kamenje na policiju te su pritom ozlijedili nekoliko njih. Budući da su bili brojčano nadjačani, policajci su se povukli u gostionicu i neka dvorišta, dok im u pomoć nije došla vojska nakon čega su se ljudi ponovno razbježali.“ (Pejić, 2014). 10. svibnja, okupilo se oko 500 – tinjak štrajkaša gdje je smrtno stradao šesnaestogodišnji Srećko Kulundić. Narednih dana prosvjednici su se i dalje bili okupljali, ali dogovora nije bilo na vidiku. Od 15. svibnja većina radnika se vratila na posao. Uhićeno je oko četrdeset ljudi, a nekolicina je uspjela pobjeći iz grada nakon štrajka. „U nadolazećim godinama osječki radnički pokret nastavio se razvijati, mijenjati i prilagođavati aktualnim okvirima društveno-političke scene. Već 1906. godine Gradsko poglavarstvo piše o

"Živahnoj" aktivnosti radništva, bliskoj suradnji sa zagrebačkim aktivistima, a spominje se i izgon devet socijalista iz Osijeka radi poticanja na štrajkove i slično.“ (Pejić, 2014).

Drugi štrajk od iznimne važnosti za Hrvatsku štrajk u Uljaniku koji je započeo 22.08.2018. godine zbog neisplaćenih plaća za srpanj. Glas Istre navodi kako je riječ o generalnom štrajku u kojem su sudjelovali radnici svih sedam društava Uljanik Grupe u Puli i radnici riječkog brodogradilišta 3. maj. Na čelu štrajkaškog odbora bio je Boris Cerovac koji je predočio želje sindikata, a to su: bezuvjetna isplata plaća i odlazak uprave. Radnici su blokirali cjelokupni promet u tom dijelu grada. Prvi štrajk je trajao osam dana, nakon toga je predsjednik vlade Andrej Plenković obećao isplate plaće radnicima za srpanj i kolovoz. Nedugo zatim kako piše Poslovni dnevnik radnici Đure Đaković (ĐĐ) grupe krajem listopada 2018. započeli su štrajk tražeći isplatu plaća za rujna i ostavke članova Uprave. Taj je štrajk trajao od 24. listopada do 11. studenog.

U organizaciji Sindikata Istre, Kvarnera i Dalmacije, Sindikata metalaca Hrvatske i Jadranskog sindikata radnici pulskog brodogradilišta Uljanik u ožujku su ponovno pokrenuli štrajk, i to nakon velikih sindikalnih akcija u studenome prošle godine.

Zbog neisplate šest plaća radnici su u ožujku i travnju u nekoliko navrata prosvjedovali i blokirali ulaz u brodogradilište, a njihova agonija završila je stečajem pulskog škvera u svibnju ove godine, čime je 1118 radnika dobilo otkaz.“ (Poslovni dnevnik, 25)

Najaktualniji štrajk započeo je 10. listopada 2019. godine. To je prvi štrajk koji se vodio po cirkularnom modelu što znači da su svakog dana štrajkale osnovne i srednje škole u različitim županijama. Ukupan odaziv sindikata bio je oko 90 %. Kako piše Poslovni dnevnik, krajem listopada Vlada je sindikatima ponudila povećanje plaća kroz rast osnovice za 6, 12 posto i povećanje koeficijenta do 30. lipnja, ako do tada ne dođe do redizajna plaća u javnim službama, no sindikati su tu ponudu odbili tražeći isključivo povećanje koeficijenta (Poslovni dnevnik, 25). Organizirani su i brojni prosvjedi, a 21. studenog organiziran je Prosvjed šutnje na Markovu trgu, za vrijeme Kongresa Europske pučke stranke u Zagrebu. Veći prosvjed od ovog održan je 25. studenog na Trgu bana Josipa Jelačića sa više od 20. 000 ljudi što je bila prekretnica za opći štrajk u školama diljem Hrvatske. Vlada je ponovno iznijela novu ponudu, a koja je sadržavala povećanje plaća za 10, 4 posto rastom osnovice i dodatka na plaću, ali sindikati i članstvo su i tu ponudu sa preko 90 posto glasova odbili. „Na pregovorima 2. prosinca Vlada je pristala povećati koeficijente prosvjetnim radnicima po

principu 3+1+2, odnosno tri posto od 1. prosinca 2019. godine, jedan posto povišice od 1. lipnja 2020. a ostatak od dva posto od 1. siječnja 2021. godine. Sindikati su prihvaćanjem ponude o izmjeni koeficijenata, ujedno dobili i povećanje obećano svim javnim službama kroz dodatak Temeljnom kolektivnom ugovoru, gdje je dogovoreno povećanje osnovice po principu 2+2+2, povećanje božićnice i regresa za 250 kuna, povećanje dara za djecu za 100 kuna i povećanje otpremnine za oko 2100 kuna.“ (Poslovni dnevnik, 25). U nastavku su detaljnije objašnjeni zahtjevi sindikata. Jedan od njih je nadoknada zaostajanja koeficijenta složenosti poslova za učitelje/ nastavnike za 6, 11 % koliko je bilo zaostajanje koeficijenta VSS učitelja/nastavnika za koeficijentom asistenta na visokom učilištu. Ciljani koeficijent bio je 1, 406. Ostvarili su povećanje koeficijenta složenosti kroz tri koraka za 6, 11 % za sve nastavnike, učitelje, stručne suradnike i odgajatelje u osnovnoškolskim i srednjoškolskim ustanovama. Drugi od zahtjeva je povećanje koeficijenta složenosti poslova za nenastavno osoblje za 6, 11 % uz dodatnu korekciju koeficijenta tajnika i računovođa koji su imali najniži koeficijent visoke stručne spreme. Ostvareno je Povećanje plaća za nenastavno osoblje kroz dodatke na plaće za 6, 11 % uz jednaku dinamiku povećanja kao i povećavanje koeficijenta učitelja/nastavnika. Kako koeficijenti nenastavnog osoblja nisu zaostajali za koeficijentima istih radnih mjesta unutar javnih službi nisu se mogla ostvariti povećanja plaće kroz koeficijente već kroz dodatke na plaće.

Povećao se koeficijent složenosti poslova za tajnike i računovođe za 9%. Svima u sustavu odgoja i obrazovanja osigurano je povećanje plaća za 6, 11 %, a tajnicima i računovođama dodatnih 3%. (Sindikat hrvatskih učitelja, 2019). Štrajk je prekinut 3. prosinca, nakon 36 dana.

4. USPOREDBA KOLEKTIVNOG PREGOVARANJA U ŠVEDSKOJ I HRVATSKOJ

U ovom poglavlju uspoređivati će se kolektivno pregovaranje u Švedskoj i Hrvatskoj te opisati njihove sličnosti i različitosti. Danas smo svjedoci kako brojni Hrvati odlaze iz Hrvatske u Švedsku zbog boljih uvjeta života i rada. U nastavku će se navesti neke od prednosti koje nudi Švedska i zašto zapravo možemo usporediti ove dvije države. Što se tiče životnog vijeka, prosječan životni vijek u Švedskoj je 82 godine i to 80 godina za muškarce i 84 godine za žene. U Hrvatskoj je prosječan životni vijek 76 godina, 73 godine za muškarce i 79 godina za žene. Nadalje, može se navesti i kako Švedska broji 20, 6 % pretilih osoba dok je u Hrvatskoj taj postotak veći i iznosi 24, 4 % stanovništva. Također, u usporedbi sa zdravstvom Švedska je daleko ispred Hrvatske. Što se tiče nataliteta, u Švedskoj ima oko 12 rođene djece na 1000 stanovnika, dok u Hrvatskoj taj broj iznosi 9 rođene djece na 1000 stanovnika. Švedska ima najveću poreznu stopu i to u iznosu od 57,1 % dok je u Hrvatskoj najveća porezna stopa 47, 2 %. Što se tiče BDP-a, u Švedskoj on iznosi 51, 500 \$ po stanovniku, a u Hrvatskoj je taj iznos 24, 400 \$. Nadalje, nezaposlenost u Švedskoj iznosi 6, 6 %, a Hrvatska bilježi 12,4 % nezaposlenih osoba. U Švedskoj je zabilježeno da 15% stanovništva živi ispod granice siromaštva, a u Hrvatskoj je taj postotak veći i iznosi 19, 5 %.

Nadalje, može se navesti kako i 91, 5 % stanovništva u Švedskoj ima pristup Internetu, dok je u Hrvatskoj postotak oko 72,7 %. Švedska troši 7, 7 % ukupnog BDP-a na obrazovanje, dok Hrvatska troši 4, 6 % ukupnog BDP-a na isto. Može se spomenuti kako Švedska troši gotovo 12 % ukupnog BDP- a na zdravstvo, dok Hrvatska troši samo 7, 8 BDP- a na isto. Što se tiče posla u Švedskoj, siguran je rast plaća jednom godišnje jer sindikat ima iznimno važnu ulogu. Za isti posao koji bi se obavljao u Hrvatskoj, u Švedskoj je četiri puta veća plaća. U Hrvatskoj je vrijednost za rad minimalna, dok je u Švedskoj obrnuta situacija. Za rad u Švedskoj mogu se dobiti iznimno visoke plaće što motivira tamošnje stanovnike za život i ostanak u Švedskoj. Nadalje, kvaliteta života je mnogo bolja nego što je u Hrvatskoj. Može se reći i da ulogu u tome ima i prometna infrastruktura točnije dobra povezanost sa ostatkom Europe, što se ne može reći za cijelu Hrvatsku. U Švedskoj industrija konstantno napreduje, poslova uvijek ima, dok Hrvatska bilježi veliku nezaposlenost. Upravo zbog prethodnog navedenoga te zbog činjenice da je Švedska primjer i razvijenijim državama do Hrvatske po pitanju uređenja radničkih oprava, Švedska je odabrana kao zemlja za analizu bi usporedbu.

4.1 KOLEKTIVNO PREGOVARANJE U HRVATSKOJ

Karakteristike kolektivnog pregovaranja za Hrvatsku su da se ovaj proces odvija na razni poduzeća. Prije pet godina bilo je oko 600 valjanih kolektivnih ugovora, a samo 16 njih su bili granski kolektivni ugovori. Granski kolektivni ugovori obvezuju sve poslodavce u okviru te industrijske grane. Granskim ugovorom propisana su minimalna prava radnika, a koja se detaljnije ugovaraju na razini poduzeća. Na radnika se primjenjuje više kolektivnih ugovora, na primjer kombinacija granskog kolektivnog ugovora i kućnog kolektivnog ugovora. U slučaju ovakve kombinacije, radnik je u zaista dobroj poziciji jer se primjenjuje najpovoljnije pravo. Zapravo, kolektivnim ugovorima, prava radnika se povećavaju, a jedini izuzetak može biti razlika u maksimalno dopuštenom prekovremenom radu i iznosu minimalne plaće. U ovakvim neuobičajenim uvjetima, kolektivnim ugovorom se može odrediti niža razina prava od one koja je propisana zakonom, ali samo pod uvjetom da se s tim slažu i radnici predstavljeni sindikatom.

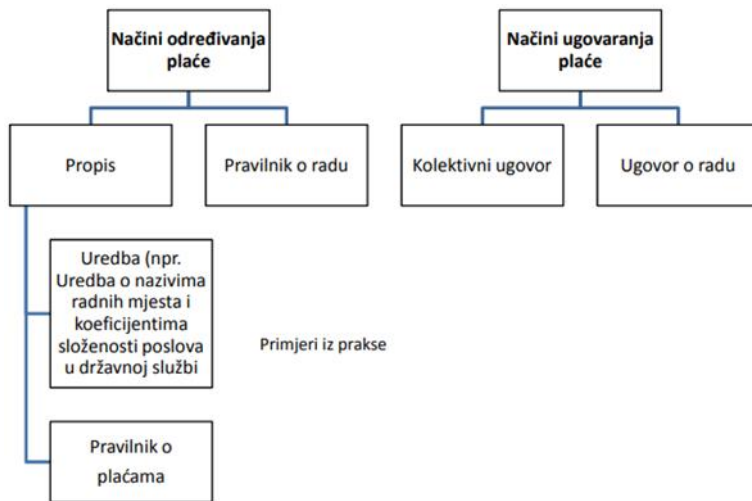
„Kolektivni ugovori mogu se potpisati na različitim razinama, pa tako postoje kolektivni ugovori na razini individualnog poslodavca, kolektivni ugovori na razini sektora ili grane djelatnosti (npr. graditeljstvo, metalna industrija ili turizam), kolektivni ugovori na razini više djelatnosti (npr. Temeljni kolektivni ugovor za službenike i namještenike u javnim službama) ili opći kolektivni ugovor koji se primjenjuje na sve zaposlene u državi (kakav trenutno ne postoji u Hrvatskoj). To znači da se na pojedinog radnika istovremeno može primjenjivati više različitih kolektivnih ugovora, kao i odredbe sadržane u njegovom ugovoru i radu, te Zakonu o radu i drugim zakonima i pravilnicima koji reguliraju radne odnose. Temeljna je svrha kolektivnih ugovora da omoguće radnicima i poslodavcima da putem zajedničkog dogovora detaljnije uređuju funkcioniranje radnih odnosa u praksi, što istovremeno pruža priliku radnicima da se putem svojih organizacija – sindikata, izbore za povoljnije uvjete rada i prava iz radnog odnosa od onih koja su propisana zakonima ili sadržana u njihovim individualnim ugovorima o radu“. (SSSH, n.d.).

Reprezentativnost u Hrvatskoj određena je Zakonom o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata. Kod utvrđivanja reprezentativnosti sindikata za kolektivno pregovaranje i zastupljenost u pregovaračkom odboru, vrijedi sljedeće: „Ako na području, odnosno razini za koju se pregovara djeluje samo jedan sindikat, taj se sindikat smatra reprezentativnim i njegovu reprezentativnost nije potrebno utvrđivati; ako na razini za koju se pregovara o

sklapanju kolektivnog ugovora djeluje više sindikata, svi sindikati koji djeluju na toj razini mogu pisanim sporazumom utvrditi koji se sindikati smatraju reprezentativnima, te se reprezentativnost tih sindikata ne utvrđuje; ako na razini za koju se pregovara djeluje više sindikata, a oni ne uspiju postignuti dogovor o reprezentativnosti, pokreće se postupak za utvrđivanje reprezentativnosti pred Povjerenstvom za utvrđivanje reprezentativnosti; u postupku utvrđivanja reprezentativnosti, reprezentativnim sindikatom smatra se sindikat koji na razini za koju se utvrđuje reprezentativnost ima najmanje dvadeset posto radnika članova od ukupnog broja sindikalno organiziranih radnika zaposlenih na razini na kojoj se utvrđuje reprezentativnost.“ (Hrvatski sabor, 2014)

Javni sektor karakterizira centraliziranost pregovaranja, a prava radnika utemeljena su Temeljnim kolektivnim ugovorom za službenike i namještenike u javnim službama, a postoji i mali broj sektorskih kolektivnih ugovora kao što su ugovori za prosvjetu i obrazovanje, zdravstvo i slično. Pokrivenost kolektivnim ugovorima u doba krize od 2009. godine bila je 60 %, a s godinama pokrivenost kolektivnim ugovorima opada i iznosi oko 50 %. Ova razlika u opadanju značaja sindikata može se opravdati otkazivanjem kolektivnog ugovora za trgovinu. Kao što je već prije bilo navedeno granski ugovori u ukupnom broju nisu bili mnogo zastupljeni, ali imaju izuzetnu važnost jer su upravo zbog njih kolektivnim ugovorima pokriveni radnici u Hrvatskoj što bi davalo postotak oko 70 %. Od velikog su značaja dva granska kolektivna ugovora: Kolektivni ugovor za graditeljstvo i kolektivni ugovor za ugostiteljstvo kojim su se regulirala prava oko 140. 000 tisuća zaposlenih osoba u tim sektorima. Bez obzira da li su članovi sindikata odredbe iz kolektivnog ugovora su pravno obvezujuće odnosno svi radnici u poduzeću u kojemu je potpisan ugovor imaju ista prava iz ugovora. Prema Zakonu o radu, kolektivni ugovori sklapaju se na određeno ili neodređeno vrijeme, ali najčešće je to na određeno. Ugovori na određeno vrijeme nemaju fiksno vremensko ograničenje, ali je uobičajeno da se ugovaraju na rok od jedne do pet godina. S druge strane, ukoliko je ugovor sklopljen na neodređeno, partneri mogu u redovitim intervalima mijenjati pojedine odredbe ugovora. Ugovori koji su sklopljeni na određeno vrijeme prestaju važiti automatski nakon isteka dogovorenog roka. Ukoliko taj rok nije točno definiran primjenjuje se zakonski rok od tri mjeseca. Ugovori koji su sklopljeni na neodređeno prestaju važiti jedino ako jedna od strana otkáže kolektivni ugovor. Sustav određivanja plaća u Hrvatskoj određen je sa dva zakona, a to su Zakon o radu i Zakon o porezu na dohodak. Prema Zakonu o porezu na dohodak „plaćom se smatraju primici po osnovi nesamostalnog rada. To uključuje sve primitke koje poslodavac, u novcu ili u naravi,

isplaćuje ili daje radniku po osnovi radnog odnosa, te prema propisima koji uređuju radni odnos.“ Prema zakonu o radu utvrđuje se pravilo određivanja plaće. Niti jednim od ova dva zakona nije utvrđen točan iznos plaće.



Slika 1: Ugovaranje plaće prema zakonu o radu

Izvor: SSSH, HUP Komparativna analiza sustava kolektivnog pregovaranja, str. 17, Zagreb

Plaća se može odrediti na nekoliko načina, a prvi je da se odredi u apsolutnom iznosu. To se računa po osnovici za izračun plaće i koeficijenata za pojedine poslove. U kolektivnim ugovorima, plaće se izračunava tako da se odredi osnovica za obračun u apsolutnom iznosu koji se naknadno pomnoži sa koeficijentom za posao koji se obavlja ovisno o složenosti. Na taj način se izračunava plaća za svako radno mjesto.

U nekim posebnim situacijama, osnovica se može izračunati i kao kombinacija dogovorene osnovice za obračun plaće i koeficijenta. U ovom slučaju plaća će se ugovoriti po razredima. Radnik unutar ovih razreda može imati višu ili nižu plaću, a njegova pozicija ovisi o određenim kriterijima koji su propisani pravilima, točnije kolektivnim ugovorom.

Posljednje, ugovaranje cijene sata rada se može izračunati na dva načina. Prvo će se izračunati osnovica koja će se pomnožiti sa koeficijentom radnog mjesta koja će se poslije pomnožiti sa brojem sati ovisno o mjesecima. Također, tu se mogu dogoditi dvije situacije. Prva je kada se satnica odnosi na broj ostvarenih sati rada u tom točno određenom mjesecu, dok se ta ista satnica može vezati uz mjesečni prosjek rada. U drugom slučaju, plaća bi za svaki mjesec bila ista, neovisno o stvarnom broju sati rada u određenom mjesecu.

4.2 KOLEKTIVNO PREGOVARANJE U ŠVEDSKOJ

Za Švedsku je karakteristično da je sustav kolektivnog pregovaranja centraliziran. Pregovaranje ima više razina. Prva razina je nacionalna na kojoj pregovaraju konfederacije sindikata i poslodavaca. Druga razina pregovaranja je na razini poduzeća odnosno industrije u kojoj pregovaraju sindikati i poslodavci. Treća razina je lokalna i u njoj djeluju sami poslodavci i sindikati koji kod njega djeluju. Osamdesetih godina prošlog stoljeća kolektivno pregovaranje je većinom bilo na nacionalnoj razini. Danas to nije slučaj, kolektivno pregovaranje odvija se na sektorskoj razini. O najčešćim temama pregovora kao što su radni uvjeti i mirovinski sustav pregovara se na granskoj razini, a na razini pojedinog poslodavca su zastupljeni pregovori o plaći.

U Švedskoj kao i u svim ostalim državama bilježi se značajan broj smanjenja članova sindikata. Iako se broj smanjuje, Švedska i dalje prednjači sa sindikalnom gustoćom. Nakon što je vlada 2006. povećala članarine za članstvo u fondovima za nezaposlenost bilježi se značajan pad. Cijene članarina prije povećanja su se kretale oko 10 € da bi nakon povećanja iznosile i do 40 € mjesečno. Motivacija za članstvo u sindikatu u Švedskoj zasigurno su bila brojna prava u fondovima za nezaposlenost. Razina nezaposlenosti određivala je članarine sindikata u fondovima za nezaposlenost. Veće članarine morali su plaćati sindikati koji su imali višu razinu nezaposlenosti, a ova razlika postajala je sve veća pojavom svjetske krize. Za Švedsku je karakteristično da se kolektivni ugovori sklapaju na rok od tri godine, iako se mogu zabilježiti i neki ugovori koji su bili sklapani na kraće rokove za vrijeme svjetske krize.

U sektorima u kojima su zaposleni bijeli ovratnici, odnosno pojedinci koji obavljaju posao za koji su potrebni obrazovanje i visoke stručne kvalifikacije, dopušteno je sklapanje kolektivnih ugovora u kojima se može primijetiti veća prilagodljivost pri ugovaranju plaće, točnije pregovaranje prelazi na kućnu razinu. 1998. godine u Švedskoj je potpisan „Industry Agreement“ prema kojemu je dogovorena regulativa za povećanje plaća koja ovisi o stanju u prerađivačkoj industriji, ali ovo prouzrokuje brojne nesuglasice između socijalnih partnera.

Švedska ima ustaljen postupak kolektivnog pregovaranja u kojoj je pojedini sektor vođa pregovora, ali ovakav način nije se pokazao optimalnim u vrijeme krize. Industrijski sektor je glavni među kolektivnim ugovorima u Švedskoj i on je temelj za ugovaranje ostalih kolektivnih ugovora u drugim sektorima. Ni ova shema nije jednostavna jer 2010. nekolicina socijalnih partnera nije sklopila kolektivni ugovor jer je postavljena visina plaća bila previše

ispod razine za njihov sektor, odnosno bila je preniska i to bi naštetilo njihovom sektoru. Kraj 20 – og stoljeća zabilježio je brojne pregovore na temu plaća. „U navedenom razdoblju u Švedskoj je došlo do značajnog prorasta troškova rada u usporedbi s ostalim zemljama zapadne Europe. Prema razmišljanjima uglednih ekonomskih stručnjaka, smatra se kako su kolektivni ugovori proizvodili inflatorne pritiske, budući da je većina njih u sebi imala odredbu o automatskom usklađivanju plaća sukladno povećanju plaća u drugim sektorima ili primjerice zbog porasta troškova života i sl. U praksi je to izazvalo da su realne plaće ostale na istoj razini, ali su zato nominalno plaće značajno porasle. Ekonomski stručnjaci stoga su smatrali da je sustav kolektivnog pregovaranja bio manjkav i kao takav poticao inflaciju. Stoga je to pokrenulo rasprave o procesu decentralizacije i deregulacije u sustavu kolektivnog pregovaranja. Nakon toga se pregovori o plaćama više ne vode na nacionalnoj/intersektorskoj razini, već kako je prethodno opisano, na sektorskoj razini te na razini individualnih poslodavaca.“ (SSSH, n.d., pp. 19 - 20). Što se tiče radnog vremena u Švedskoj ono može biti određeno na različitim institucionalnim razinama, koje mogu biti i međusobno povezane. Radno vrijeme je zaista jedan od najvažnijih uvjeta zaposlenja, Europska unija pokušava na njih utjecati zakonima, a to su: Povelja o temeljnim pravima te Direktiva o radnom vremenu. Poveljom je utvrđeno kako svaki radnik ima pravo na uvjete rada koji će radniku osigurati zdravlje, sigurnost i dostojanstvo, odnosno svaki radnik ima pravo na ograničeno trajanje radnog vremena, dnevni i tjedni odmor te plaćeni godišnji odmor. Direktivom su uređeni minimalni standardi radnog vremena koji bi se trebali primijeniti u 48 sati tjedno uz prekovremeni rad, minimalno vrijeme odmora od 11 sati u zadnja 24 sata. Spominje se i minimalni tjedni odmor od 24 sata za svaki tjedan, navedena je pauza za vrijeme radnog vremena ukoliko je radni dan duži od 6 sati. Navedeno je trajanje godišnjeg odmora od najmanje 4 tjedna godišnje kao i beneficije za noćni rad. Navode se i besplatni zdravstveni pregledi. Radno vrijeme u Švedskoj regulirano je zakonom o radnom vremenu. Prekovremeni rad ne može biti duži od 10 sati tjedno, a pokrivaju ih kolektivni ugovori. Prema prijašnjim istraživanjima, Švedska ima najkraće prosječno trajanje radnog tjedna i to 37, 2, dok Hrvatska ima 40. Iz 2018. godine vidljivo je da je Švedska uvela šestosatno radno vrijeme jer brojne kompanije misle kako radno vrijeme od osam sati nije optimalno jer radnici ne mogu biti maksimalno fokusirani na jedan zadatak osam sati. Rezultati šestosatnog radnog vremena su da su radnici produktivniji, a profit veći što je i cilj svakog poslodavca. U slučaju da se radi na nepuno radno vrijeme, ono se navodi u postocima od punog radnog vremena primjerice 80 ili 50 posto. Radno vrijeme može se odrediti i na dnevnoj, tjednoj ili godišnjoj razini. Zakonski

su propisana pravila o pauzama, godišnjim odmorima i slobodnim danima. Zakonski je određen broj sati odmora za spavanje i slobodno vrijeme prije sljedećeg radnog dana.

4.3 RAZLIKE KOLEKTIVNOG PREGOVARANJA HRVATSKE I ŠVEDSKE

Kolektivno pregovaranje u Hrvatskoj odvija se na razini industrije i poduzeća čime kolektivno pregovaranje dobiva na sve većoj važnosti. Zakonodavstvo kojim se određuje prava sindikata doneseni su 2012. godine. Ključ kolektivnog pregovaranja u Švedskoj je jaka industrija. Više od 90 % zaposlenih svoje plaće određuje na lokalnoj razini. Ukupna razina pokrivenosti kolektivnim ugovorima je jako visoka.

U Hrvatskoj ne postoji određena hijerarhija koja bi regulirala odnos između tvrtke na razini industrije koji mogu obuhvatiti iste zaposlenike. Iz studija koje su bile objavljene 2016. godine procijenjeno je da je 53 % zaposlenih bilo pokriveno kolektivnim ugovorima, iako su postojale značajne razlike između industrija. S druge strane, u javnim službama 88 % zaposlenih bilo je zahvaćeno kolektivnim ugovorom.

Što se tiče Švedske, tradicionalno kolektivno pregovaranje u privatnom sektoru odvijalo se na više razina; između sindikalnih konfederacija i glavne udruge poslodavaca, konfederacije švedskog poduzeća na nacionalnoj razini te između tvrtke i lokalnog poduzeća na lokalnoj razini. Pregovaranje o plaćama na nacionalnoj razini zaustavilo se na privatnom sektoru, a konfederacija švedskog poduzeća više nema ulogu u plaćama. Ključna razina kolektivnog pregovaranja u Švedskoj je industrijska razina, ali još uvijek postoji određeno djelovanje na nacionalnoj razini.

U Hrvatskoj glavna pravila kolektivnog pregovaranja utvrđena su Zakonom o radu. Pravila koja su u osnovi jednaka za sporazume na razini industrije i poduzeća zahtijevaju da kolektivni ugovor mora biti u pisanom obliku, da se mora definirati područje njegove primjene, da mora biti javno objavljen i da je pravno obvezujući za sve one koji su ga potpisali. U Švedskoj je utvrđeno da je 5 % zaposlenih u privatnom sektoru obuhvaćeno sporazumima kojima je određivanje plaće u potpunosti određeno lokalnim pregovorima, a obično postoje posebni ugovori za bijele i plave ovratnike.

U Hrvatskoj postoje zakoni o reprezentativnosti sindikata čijim odredbama se određuje prava sindikata na sklapanje kolektivnih ugovora. Oni se razlikuju ovisno o broju uključenih sindikata i stupnju postizanja međusobnog dogovora ukoliko postoji samo jedan sindikat bilo

na radnom mjestu ili na razini industrije taj se savez automatski smatra reprezentativnim. Sindikat je reprezentativan ako njegovo članstvo čini najmanje 20 % sindikalnih zaposlenika na koje će se sporazum primjenjivati razinu članstva određuje vanjsko tijelo. Reprezentativni status vrijedi onoliko koliko vrijedi potpisani kolektivni ugovor. Sindikati imaju 30 dana da dogovore sastav ovog odbora. Odbor za pregovaranje sam sastavlja svoj poslovnik i procese donošenja odluka. Sindikati koji nisu reprezentativni ne mogu biti dio pregovaračkog odbora, ali imaju pravo iznijeti svoja stajališta tijekom pregovora. Na kraju postupka, kolektivni ugovor je važeći samo ako ga potpišu reprezentativni sindikati. Kolektivni ugovori u Hrvatskoj mogu biti na rok od 5 godina ili na neodređeno vrijeme. Među ugovorima sa kraćim rokom važenja, otprilike pola je trajalo dvije godine ili manje.

U Švedskoj kolektivne ugovore na razini industrije potpisuju udruga poslodavaca i sindikat. Na razini poduzeća, poslodavac postiže dogovor s lokalnom sindikalnom organizacijom. Sporazumi su pravno obvezujući, a njihovi članovi i poslodavci koji su ga potpisali, dužni su ga primijeniti na sve svoje zaposlenike. Većina ugovora je do nedavno trajala tri godine, iako je često postojala mogućnost raskida ugovora godinu dana prije isteka.

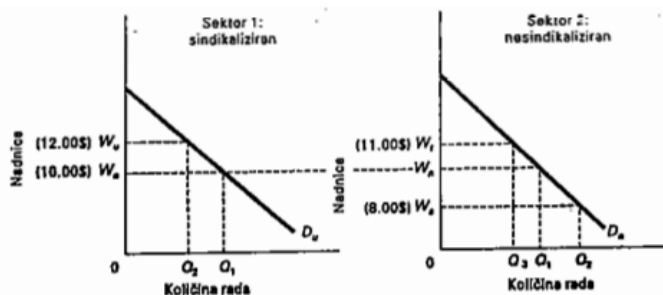
U Hrvatskoj je jasno naznačen iznos minimalne plaće koja se nedavno povećala i sve se više poboljšava. Temelji se na pragu rizika od siromaštva za jedno kućanstvo, prosječnoj veličini kućanstva, udjelu ekonomski aktivnog stanovništva i promjeni potrošačkih cijena. O povećanju svake godine, Vlada odlučuje na temelju prijedloga ministra rada, nakon savjetovanja sa poslodavcima i sindikatima. Svakako, minimalna plaća ne može biti niža od one u prethodnoj godini.

S druge strane u Švedskoj, uz plaću i radno vrijeme, većina elemenata radnih uvjeta može se pokriti kolektivnim pregovaranjem. Primjerice, povećanje plaće za vrijeme bolovanja, naknade za nesreće ili visine mirovine koje prelaze državne odredbe te za invaliditet i za starosnu dob rješavaju se pregovaranjem na industrijskoj razini. Pregovori na lokalnoj razini mogu obuhvatiti niz pitanja poput obuke ili uvođenja nove tehnologije na radnom mjestu.

5. EKONOMSKI UTJECAJ SINDIKATA U HRVATSKOJ

Konkurentni model objašnjava zašto se sindikati izbjegavaju organizirati u pojedinim poduzećima i teže organizaciji na razini čitavih grana. Kada bi se sva poduzeća sindikalizirala i imala veće troškove nadnica tada niti jedno poduzeće ne bi bilo u slabijem položaju. Također, može se spomenuti i temeljni problem mjerenja čiste sindikalno - nesindikalne nadnične diferencije. Čista sindikalna prednost u nadnicama može se definirati kao iznos koji je jednak razlici između sindikalne i nesindikalne nadnice koja bi postojala bez sindikata. $A = \frac{W_u - W_n}{W_n} \times 100$, gdje je W_u sindikalna nadnica, a W_n nesindikalna nadnica.

Efekt prelijevanja odnosi se na smanjenje nesindikalnih nadnica do kojeg dolazi zbog povećane ponude radnih usluga na tržištu nesindikaliziranog rada. Ponuda se povećava zbog otpuštanja radnika iz sindikaliziranog sektora. Pretpostavlja se da je postizanje većih nadnica u sindikaliziranom sektoru tržišta rada praćeno gubitkom određenog broja zaposlenja tako da će se otpušteni radnici preliti u nesindikalizirani sektor i tamo potisnuti nesindikalne nadnice prema nižim razinama. Osnovni je oblik efekta prelijevanja prikazan na grafikonu 5.



Grafikon 5: Efekt prelijevanja, efekt prijetnje i izmjerena prednost u nadnicama
Izvor: Campbell, R., Stanley, L., Suvremena ekonomija rada, Zagreb, 1986., str. 259.

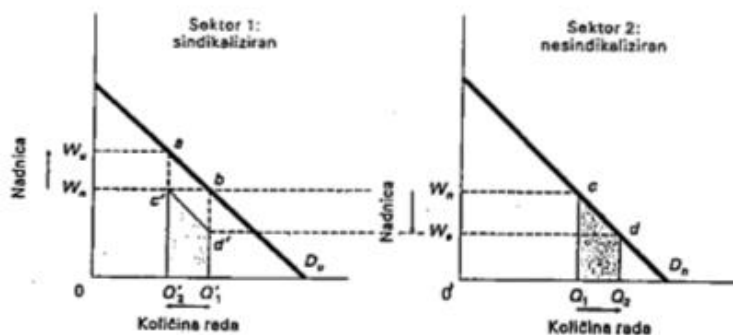
Pretpostavlja se da su oba sektora na početku nesindikalizirana i da kretanje radnika između dva sektora ima za posljedicu zajedničku ravnotežnu nadnicu za određeni tip rada W_n . Pretpostavlja se da se u sektoru 1 organizira sindikat i da on uspijeva povećati nadnice do razine W_u . Veća nadnica uzrokuje nezaposlenost Q_1 i Q_2 u ovom sektoru. Neki od otpuštenih radnika će potražiti posao u nesindikaliziranom sektoru. Taj prijelaz radnika iz sindikaliziranog u nesindikalizirani sektor, smanjiti će ponudu rada u sindikaliziranom sektoru i povećati ponudu rada u nesindikaliziranom. Ako se pretpostavi da su nadnice fleksibilne prema dolje tada će posljedično nadnice u nesindikaliziranom sektoru pasti do razine W_s .

Izmjerena sindikalna prednost u nadnicama koja je jednaka iznosu razlike između sindikalne nadnice i uočene nesindikalne nadnice.

Efekt prijetnje odnosi se na povećanje nesindikalnih nadnica što ga nesindikalizirani poslodavac nudi kao odgovor na prijetnju sindikalizacijom. Kada radnici u sindikaliziranim poduzećima postižu povećanje nadnica, nesindikalizirani poslodavci osjećati će sve veću ugroženost sindikalizacijom. Proširenje sindikalno - nesindikalne diferencije ojačati će poticaj radnika u nesindikaliziranom sektoru da se organiziraju. Osim efekta prelijevanja i efekta prijetnje postoje i ostali efekti kao što su efekt tržišta proizvoda koji pokazuju povećanje nesindikalnih nadnica uzrokovano otklonom potrošačke potražnje od roba s višim cijenama koje su proizvedene u sindikaliziranom sektoru. Efekt tržišta proizvoda djeluje tako da povećanje sindikalnih nadnica utječe na povećanje troškova i cijena te tako pomiče potražnju prema poduzećima u nesindikaliziranom sektoru. Dodatna potražnja za nesindikaliziranim outputom prevodi se u dodatnu potražnju za nesindikaliziranim radom, a to može utjecati na povećanje plaća u nesindikaliziranom sektoru. Također, pojavljuje se i efekt superiornog radnika što podrazumijeva da će veće nadnice u sindikaliziranim poduzećima uzrokovati redove radnika koji će čekati na dobar sindikalan posao. Uz danu raspoloživost brojnih tražitelja poslova, sindikalizirani poslodavci pažljivo će ispitati potencijalne radnike kako bi izabrali one s najvećim prirodnim sposobnostima i motivacijom i sa svim onim radnim osobinama koje pridonose visokoj proizvodnosti. Sindikalizirana poduzeća će s visokim nadnicama u dugom roku preoteti superiornu radnu snagu nesindikaliziranim poduzećima. Pri traženju određene točke sindikalne prednosti u nadnicama, istraživač suočen s potrebom da odredi koliki se dio uočene sindikalne prednosti u nadnicama može pripisati nazočnosti institucije sindikata, a koliki se dio može pripisati nazočnosti proizvodnijih radnika u sindikaliziranim poduzećima. Izmjerena sindikalna prednost u nadnicama biti će precijenjena proporcionalno dolasku superiornijih radnika na dobro plaćene sindikalizirane poslove. Dio većih nadnica što ih takvi radnici primaju može se pripisati njihovoj većoj proizvodnosti, a ne djelovanju sindikata.

Tri su osnovna sredstva pomoću kojih sindikati mogu izvršiti negativan utjecaj na efikasnost. Sindikati mogu ustanoviti pravila rada koja smanjuju proizvodnost unutar sindikaliziranih poduzeća, a štrajkom se može smanjiti proizvodnja. Sindikalna prednost u nadnicama narušava platnu strukturu čime se izazivaju pogreške u alokaciji rada između sindikaliziranih i nesindikaliziranih poduzeća i grana. Nametanje različitih pravila rada poslovođstvu, vjerojatno je najočitiije sredstvo pomoću kojeg sindikati mogu umanjiti proizvodnost i

efikasnost. Drugo sredstvo kojim sindikati mogu štetno utjecati na proizvodnost su štrajkovi. Ako sindikat i poslovodstvo ne nađu zajednički jezik, doći će do štrajka i proizvodnja će stati za vrijeme štrajka. Poduzeće će propustiti ostvarenje profita i prodaja, a radnici će žrtvovati svoje dohotke. Poslodavci u grani koja je pogođena štrajkovima mogu predvidjeti štrajk i prethodnim prekovremenim angažiranjem radne snage mogu stvoriti zalihe kako bi opskrbljivali kupce za vrijeme trajanja štrajka. U tom je slučaju ukupni gubitak radnog vremena, proizvodnje, profita i nadnica manji nego što pokazuju brojke o izgubljenom radnom vremenu. S druge strane ostali proizvođači u grani koja nije pogođena štrajkom mogu povećati proizvodnju kako bi nadoknadili gubitak proizvodnje poduzeća pogođenim štrajkom. Ako su poduzeća koja su pogođena štrajkom bila u mogućnosti savršeno predvidjeti smanjenje outputa i prodaje i ako su prije štrajka stvorili zalihe to znači da se tom dodatnom proizvodnjom pretjerano koristila proizvodna oprema, a pretjerano korištenje opreme znači veći trošak po jedinici outputa zbog manje proizvodne efikasnosti. Izgubljena će količina proizvodnje i dohotka zbog štrajka biti veća nego što bi pokazali podaci o izgubljenom radnom vremenu, ako prekid rada u jednoj grani ometa proces proizvodnje u povezanim granama. Radnici u povezanim granama koji ne štrajkuju proizvode manje outputa ako je opskrba osnovnim inputima ometana štrajkom jer su ti radnici prisiljeni usporiti rad ili čak prekinuti radne operacije. Treći je način štetnog utjecaja sindikata na efikasnost sama prednost u nadnicama.



Grafikon 6: Utjecaj sindikalne prednosti u nadnicama na alokaciju rada
Izvor: Campbell, R., Stanley, L., *Suvremena ekonomija rada*, Zagreb, 1986., str. 272.

Na grafikonu 6 su prikazane identične krivulje potražnje za radom za sindikalizirane i nesindikalizirane sektore tržišta rada i za jednu određenu vrstu rada. Pretpostavka je da na pripadajućem tržištu proizvoda postoji savršena konkurencija tako da krivulje potražnje za radom opisuju i granični prihod i vrijednost graničnog proizvoda. Ukoliko nema sindikata

onda je nadnica koja proizlazi iz postojanja konkurencije za najmom rada jednaka W_n . Sljedeća pretpostavka je da je sindikat utemeljen u sektoru 1 i da je zbog toga došlo do povećanja nadnice sa W_n na W_u . U skladu sa rezultatima analize efekta prelijevanja Q1, Q2 radnika koji u nesindikaliziranom sektoru gube zaposlenje prelaze u nesindikalizirani sektor 2 gdje prema pretpostavci nalaze zaposlenje. Dodatni radnici potiskuju nadnice nadolje od W_n do W_s . Model alokativne neefikasnosti koja potječe iz sindikalne prednosti u nadnicama je vrlo pojednostavljen, pa treba uzeti u obzir i brojne druge okolnosti koje se mogu dogoditi, primjerice nezaposlenost, troškovi traženja zaposlenja, bilateralni monopol i slično.

S drugog stajališta skupina ekonomista je zauzela stajalište da je neto doprinos sindikata proizvodnosti i efikasnosti pozitivan. Povećanje sindikalne nadnice može ubrzati supstituciju rada kapitalom i potaknuti potražnju za novim tehnologijama koje smanjuju troškove i povećavaju proizvodnost. Prema Freemanu i Medoffu, neto učinak sindikata je povećanje proizvodnosti jer sindikati iznose radnička nezadovoljstva i na taj način pozitivno utječu na promjene zaposlenja, na sigurnost radnika i na efikasnost posloводства. Sindikati djeluju kao kolektivni glas članstva pri rješavanju nesporazuma, poboljšanju uvjeta rada i slično. Ako je skupina radnika nezadovoljna uvjetima rada, postoje dva moguća načina njihovog odgovora. Prvi je mehanizam izlaza koji se odnosi na uporabu tržišta rada, napušta se sadašnje zaposlenje u potrazi za novim. Osnovni motiv za ovakvu reakciju su loši uvjeti rada ili loš poslodavac. Drugo je glasački mehanizam koji ima za posljedicu komunikaciju između radnika i poslodavca s ciljem poboljšavanja uvjeta rada i uklanjanja nezadovoljstva radnika. Bilo bi jako rizično kada bi radnici pojedinačno izražavali svoje nezadovoljstvo poslodavcima jer poslodavci mogu reagirati otkazom. Sindikat služi i kao sredstvo pritiska pri pronalaženju zadovoljavajućeg rješenja. Na ovaj način se povećava zadovoljstvo radnika, a ujedno i proizvodnost. Postoje istraživanja koja potvrđuju da sindikalizacija smanjuje otkaze i promjene zaposlenja. Kolektivni glas sindikata može biti djelotvoran pri uklanjanju onog dijela radničkog nezadovoljstva koji bi kada sindikati ne bi postojali bio riješen uporabom mehanizma izlaza. Uz ostale nepromijenjene činitelje, sindikalna prednost u nadnicama teži smanjenju otkaza sindikaliziranih radnika. Sindikat inzistira na primjeni kriterija senioriteta kada se radi o promociji ili otpuštanju radnika, a tako se ujedno povećava i sigurnost radnika. Uz tu sigurnost, radnici su voljniji prenositi svoje vještine i znanja na nove radnike u procesu neformalne obuke na poslu. Vidljivo je kako se i na ovaj način povećava kvaliteta i proizvodnost rada. Pritisak sindikalnih nadnica vodi šok efektu koji može pozitivno utjecati na proizvodnost. Suočena s jakim sindikatima i povećanim traženim nadnicama poduzeća će

biti prisiljena prihvatiti bolje radnike i proizvodne metode kako bi uspjela u isto vrijeme udovoljiti traženim nadnicama i zadržati profitabilnost.

Postoje brojne suglasnosti da sindikati smanjuju profitabilnost, ali nema usuglašavanja o tome da li to smanjenje ima nepoželjne učinke na ekonomsku efikasnost. Oni koji smatraju da sindikati povećavaju nejednakost zarade tvrde da sindikalizacija povećava nadnice sindikaliziranih radnika i smanjuje nadnice nesindikaliziranih radnika. Također, tvrde da su sindikati najjači među visokoplaćenim, kvalificiranim plavim ovratnicima, a slabiji među niže plaćenim, nekvalificiranim plavim ovratnicima. Povećanja sindikalnih nadnica stvaraju povećanje potražnje za kvalitetnijim radnicima i smanjuju potražnju za manje kvalitetnim radnicima. Ovom se gledištu suprotstavlja suprotno gledište prema kojemu sindikati pridonose većoj jednakosti zarada jer zahtijevaju jednake nadnice za iste poslove unutar poduzeća, zahtijevaju jednake nadnice za iste poslove u različitim poduzećima i da sindikati postižu veće nadnične probitke za relativno slabije plaćene plave ovratnike nego za relativno bolje plaćene bijele ovratnike.

Što se tiče sindikalnog utjecaja na zaposlenost, ukoliko sindikati povećaju plaće i naknade zaposlenima te ako nametnu ograničenja upravljačkim ovlastima, ekonomska teorija tvrdi da će njihova prisutnost negativno utjecati na zaposlenost. Također, dva su stajališta o tome kako sindikati utječu na produktivnost rada. Jedan je da sindikati povećavaju produktivnost radnika putem mehanizma „glasa“ kojim se prijedlozi i preferencije radnika mogu prenijeti menadžmentu. Kada radnici imaju izravna sredstva putem kojih se mogu izraziti, onda imaju i veću motivaciju i manja je vjerojatnost da će napustiti poduzeće. Kada je to tako, poduzeća imaju više poticaja za ulaganje u obuku što bi za rezultat imalo veću produktivnost radnika. Učinci sindikata na rezultate radnika ovise o kvaliteti odnosa radne snage i uprave u svakom kolektivnom pregovaranju. Udružene tvrtke s ljudskim resursima koje su kombinirale zajedničko odlučivanje o upravljanju radom i plaćom koja se temelji na rezultatima, imale su veću produktivnost u odnosu na slična poduzeća za udruživanje. S druge strane, sindikalna poduzeća bez takve prakse imala su nižu produktivnost. Kad sindikati povećavaju plaću, ali ne povećavaju produktivnost radnika onda se očekuje da će se smanjiti profit poduzeća. Napravljene su brojne studije koje dokazuju da udruživanje smanjuje profit poslodavcu.

5.1 ULOGA SINDIKATA NA TRŽIŠTU RADA

Hrvatska definitivno ima najstrože propise o zaštiti radnog mjesta u Europi. Razlozi ovome su upravo zbog toga jer je otpuštanje iznimno skupo. Što se tiče hrvatskog gospodarstva, njegove karakteristike su iznimno visoka nezaposlenost i ograničene promjene. Zbog nefleksibilnog tržišta rada dinamika otvaranja novih radnih mjesta je jako usporena. Pregovaranje se uglavnom odvija na razini industrijske grane što za posljedicu ima pritisak na plaće. Cilj je liberalizacija zapošljavanja i otpuštanja kako bi se smanjili troškovi. Hrvatska ima jedan od najnižih omjera broja zaposlenih prema broju zaposlenika što posljedično dovodi do niske razine proizvodnje. Hrvatsku također obilježava i jako niska zaposlenost mladih i starijih osoba od +50 godina. Visoke stope nezaposlenosti zapravo prikazuju pravi odraz hrvatskog gospodarstva i teškoće s kojima se susreću i radnici i poslodavci, a to su visoki troškovi kako zapošljavanja tako i otpuštanja.

Tržište rada nije savršeno i uvijek postoji određena razina nezaposlenosti i potražnja radnika. Veća prisutnost neusklađenosti na tržištu rada, rezultat je značajnih promjena tijekom 1990-ih u strukturi tržišta proizvoda koje su dovele do promjena strukture potražnje za radom, a nisu usklađene s ponudom rada. Neusklađenost na tržištu rada može biti povezana sa niskom geografskom i kvalifikacijskom mobilnošću. U Hrvatskoj je u tranzicijskom razdoblju zabilježen pad broja zaposlenih i porast broja nezaposlenih. Trend porasta nezaposlenosti zaustavljen je nakon 2002. godine kada je postignuta maksimalna razina od 389. 741 nezaposlene osobe. Od 2002. godine došlo je do izrazitog smanjenja broja prijavljenih potreba radi novog Zakona o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti jer prema njemu, poslodavci više nisu obavezni prijavljivati svoje potrebe za radnicima HZZ-u. Tijekom 2008. godine ponovno broj prijavljenih potreba premašuje broj zaposlenih s evidencije, ali dolaskom globalne krize taj broj se sve više smanjuje s obzirom na to da su poslodavci prisiljeni zatvarati radna mjesta. Od 2010. godine raste broj prijavljenih kao i broj zaposlenih s evidencije, ali sporijom dinamikom što ukazuje na postojanje strukturne neravnoteže. Ovakvo stanje daje prostor za poboljšavanje djelovanja tržišta rada smanjujući otvorenu nezaposlenost i broj nepopunjenih radnih mjesta. Dakle, može se reći da hrvatsko tržište rada obilježava neusklađenost između ponude i potražnje, slaba efikasnost i relativna krutost, a to potvrđuje visoki indeks zakonske zaštite zaposlenja u usporedbi s drugim razvijenim zemljama.

U uvjetima rastuće i postojeće nezaposlenosti politike i institucije na tržištu rada imaju sve veću ulogu u novim članicama EU. Njihova osnovna svrha je smanjivanje nezaposlenosti i segmentacije na tržištu rada. Također za svrhu imaju i promicanje regionalne i sektorske mobilnosti rada te porast produktivnosti. Nesavršenosti na tržištu rada proizlaze iz tržišne snage te ukoliko poslodavac dominira radnim odnosima, nadnice bi mogle postati preniske. Ukoliko radnici imaju moć, u tom slučaju nadnice bi mogle biti previsoke. Zbog navedenih nesavršenosti tržišta rada ne mogu funkcionirati bez djelovanja institucija točnije bez odgovarajućeg omjera propisa, poreza i subvencija utječući na odnos radnika i poslodavaca. Prema Freemanu pod institucijama tržišta rada podrazumijeva sindikate i radnička vijeća, uključenost zaposlenika u odbore, državne propise i agencije te poduzeća i udruge poslodavaca. Važno je da utjecaj institucija na tržištu rada ne bude prestrog jer dovodi do nefleksibilnosti što je obilježje rada EU za razliku od vrlo fleksibilnog rada tržišta SAD-a. Neprilagodljivo i nefleksibilno tržište rada utječe na smanjenje broja postojećih radnih mjesta pa se samim time i smanjuje prostor za nova zapošljavanja. Posljednjih se godina na području tržišta rada uvodi koncept fleksigurnosti koji označava istovremenu fleksibilnost i sigurnost radnog mjesta. Model fleksigurnosti prvi put je uveden u Danskoj. Ovaj koncept kombinacija je fleksibilnosti tržišta rada i visokog stupnja socijalne i dohodovne zaštite te zaštite pri zapošljavanju. Model kombinira fleksibilnije zapošljavanje s dobrom socijalnom zaštitom, osigurava zaštitu radnika i njihovih prihoda dok poslodavcu ostavlja mogućnost fleksibilnog upravljanja ljudskim potencijalima. Koncept fleksigurnosti u Hrvatskoj je još uvijek daleko od stvarne primjene u praksi budući da socijalni partneri, Hrvatska udruga poslodavaca u sindikati još uvijek imaju različita stajališta o tome. HUP i dalje inzistira na fleksibilnosti, a sindikati na sigurnosti. U vidu kretanja institucionalne infrastrukture tržišta rada Hrvatske danas djeluju HZZ, privatni posrednici na tržištu rada, lokalna partnerstva za zapošljavanje i socijalno partnerstvo.

Što se tiče uloge sindikata, kao što je prethodno bilo spomenuto, osnovni cilj sindikata kao kolektivnih organizacija radnika je zastupati, štititi i proširivati prava i interese zaposlenika koji su njihovi članovi pa u svrhu unapređivanja uvjeta i položaja na radu vrše pritisak na poslodavce i vlade. Njihova osnovna uloga je pregovaranje o plaćama i uvjetima rada s poslodavcem i potpisivanje kolektivnih ugovora u ime radnika. Uspješnost kolektivnog pregovaranja ponajprije ovisi o pregovaračkoj sposobnosti i snazi sindikata, ali na njih svakako djeluje i institucionalni okvir svake pojedine zemlje. U Hrvatskoj se počecima javnog sindikalnog djelovanja smatra 1990. godina kada su se utemeljili i počeli djelovati nezavisni

sindikati, a to su bili sindikati javnih djelatnosti i javnih poduzeća. Tada su se sindikati počeli udruživati u udruge više razine odnosno sindikalne središnjice, a tada je bilo zabilježeno i potpisivanje prvih kolektivnih ugovora. Početke suvremenog sindikalizima u Hrvatskoj obilježava 1990. godina kada je potpisan prvi kolektivni ugovor, 1993.-a godina kada se utemeljuje Hrvatska udruga poslodavaca (HUP) kao interesna udruga poslodavaca s namjerom da postane druga strana u kolektivnim pregovorima i predstavnik poslodavaca u nacionalnim tripartitnim tijelima. 1996-u godinu obilježava primjena Zakona o radu. Hrvatski sindikalni pokret obilježava disperzija sindikata unutar iste djelatnosti što se posebno izražava unutar javnih djelatnosti i državnih službi. U 2009-oj godini u HŽ- holdingu bilo je registrirano 16 sindikata, na HRT-u njih 15, a u Zagrebačkom holdingu radnike je zastupao 51 sindikat. Ovo dokazuje kako postoji nemalen broj strukovnih-kućnih, granskih ili strukovnih sindikata koji su prilično raspršeni. (Tica, J., Obadić, A., 2016, str. 238-239). Danas su hrvatski sindikati okupljeni u pet sindikalnih središnjica, a to su : Hrvatska udruga radničkih sindikata (HURS), Matica hrvatskih sindikata (MHS), Nezavisni hrvatski sindikati (NHS), Savez samostalnih sindikata Hrvatske (SSSH) i Udruga radničkih sindikata Hrvatske (URSH). Kao što je i u drugim demokratski razvijenim zemljama i u Hrvatskoj se sve veća važnost pridaje socijalnom partnerstvu između poslodavaca, sindikata i Vlade. Upravo zbog ovoga osnovano je tripartitno tijelo Gospodarsko-socijalno vijeće (GSV) kao najviše tripartitno tijelo na nacionalnoj razini. U njegovom radu sudjeluje proporcionalan broj predstavnika Vlade Republike Hrvatske, predstavnika sindikata i predstavnika poslodavaca. Trenutno, s obzirom da postoji pet sindikalnih središnjica koje zadovoljavaju kriterij reprezentativnosti, svaka strana ima po pet predstavnika.

5.2 ULOGA SINDIKATA ZA VRIJEME KRIZE

Od 1989. godine Hrvatska je prošla kroz tri recesije. Prva recesija trajala je od 1990. do 1993. Druga, kasna tranzicijska recesija trajala je od 1998. do 1999. godine. Treća recesija započela je 2009. i trajala do 2014. godine, do tada najduža recesija u hrvatskoj povijesti. Može se zaključiti da su recesije u Hrvatskoj dugotrajne i duboke. Tranzicijska recesija uzrokovana je procesom tranzicije, točnije prelaskom s planskoga na tržišni način privređivanja. Osim tranzicije, važnu ulogu ima i Domovinski rat jer je dio hrvatskog teritorija bio okupiran, a dio prometno i geografski odvojen od ostatka Hrvatske. Globalna financijska kriza započela je u rujnu 2008. godine u SAD-u sa propašću investicijske kuće Lehman brothers. Ubrzo se proširila na ostale financijske institucije zbog loših kredita koji su

se odobravlali godinama ranije. Ono što je započelo kao financijska kriza u svijetu, zahvatilo je realni i fiskalni sektor u Hrvatskoj sa zakašnjenjem od oko tri mjeseca. Realni sektor doživio je najprije pad izvoza, a ubrzo nakon toga i pad osobne potrošnje i zaposlenosti što je rezultiralo strmoglavim padom BDP-a. Nezaposlenost je dosegla rekordne vrijednosti usporedive s onima s kraja 1990 - tih. Registrirana nezaposlenost prema HZZ-U u 2014. iznosila je 328. 187, dok je 1999. godine registrirani broj nezaposlenih bio 321. 866. Recesija u zemljama zapadne Europe bila je relativno kratkotrajna te se hrvatski izvoz brzo oporavio. Duljina trajanja recesije rezultat je unutrašnjih čimbenika i hrvatskoga gospodarstva.

Pri pisanju ovog dijela rada od velike pomoći bilo je istraživanje Grgurev I. i Vukorepa, I. koje su provele 2015. godine. Istraživanje se temeljilo na upitnicima koji su poslani sindikatima putem e-maila. Upitnici su sadržavali 22 pitanja. Pitanja su bila raznolika, a neka od njih bila su ime sindikata, grana djelovanja, radno mjesto i slično. U upitniku su se mogla pronaći i pitanja o brojevima štrajkova i prosvjeda zabilježenih prije i tijekom recesije. Upitnik je sadržavao pitanja i o tome koriste li poslodavci recesiju kao izgovor za smanjenje prava radnika te da se isto precizira. Sindikatima je postavljeno pitanje da li su u početku recesije poslodavcima predložili mjere u cilju očuvanja radnih mjesta i ako jesu koji su to točno prijedlozi bili i da li su poslodavci iste prihvatili. U upitniku se utvrđivao broj članova sindikata na početku recesije i na samom kraju u svrhu utvrđivanja trendova. Na samom kraju upitnika ostavljen je slobodan prostor za prijedloge i komentare. Upitnici su bili poslani na oko dvjesto adresa, a popunjeni upitnik dobile su od strane 22 sindikata, dakle jako loš odaziv. Što se tiče odgovora ispitanika, istraživanje je pokazalo da se vidljivo povećao broj štrajkova za vrijeme recesije. Organizirano je bilo 27 štrajkova i 15 prosvjeda prije recesije, a tijekom recesije 41 štrajk i 70 prosvjeda. Dakako, vidljivo je da su se štrajkovi i prosvjedi povećali za vrijeme recesije i treba uzeti u obzir da su to komentari samo 22 sindikata. Naravno, nisu bili organizirani samo štrajkovi i prosvjedi već i medijski istupi, brojna priopćenja za medije, mnogobrojna pisma premijeru, poticani su sastanci sa socijalnim partnerima, podnesene su prijave protiv poslodavaca. Pomagalo se bolesnim i socijalno ugroženim članovima sindikata, tražilo se zapošljavanje mladih. U tu svrhu organizirana su brojna predavanja, radionice. Podnosile su se tube zbog nepoštivanja kolektivnih ugovora, brojne peticije i slično.

Ovo istraživanje ukazalo je na značajan pad članstva u sindikatima. Mnogi smatraju da je uzrok tome recesija dok manjina misli da su razlozi primjerice niska zainteresiranost mladih visokoobrazovanih radnika, promjene u vlasničkoj strukturi, digitalizacija, neloyalna

konkurencija, mobing, strah od gubitka posla, sprečavanje napredovanja zbog članstva u sindikatu, siromaštvo, loša kadrovska politika i brojni drugi razlozi. Velika većina ispitanih sindikata tvrdi da je predlagala konkretne mjere poslodavcu u vidu očuvanja radnih mjesta. Čak 36 % ispitanih tvrdi da su iste i prihvaćene od strane poslodavca. Zasižno je da je razina radničkih prava smanjena kao posljedica recesije. Predstavnici sindikata tvrde kako su im smanjena sljedeća prava: božićnice koje kod nekih poslodavaca nisu ni bile isplaćivane, regres, naknada za prijevoz, duljina trajanja godišnjeg odmora, dodaci na plaću, otpremnina, pomoć za slučaj smrti i bolesti, dodaci za odvojen život, jubilarne nagrade, trajanje otkaznih rokova, dnevnice i tako dalje. Prema ovom istraživanju sindikati su predložili ulaganje u modernizaciju poduzeća, skraćeno radno vrijeme, zaustavljanje zapošljavanja političkih kadrova, predlaganje rada u dvije smjene, skraćivanje trajanja godišnjih odmora, korištenje slobodnih dana umjesto plaćenog prekovremenog rada, smanjivanje broja menadžera, smanjivanje plaće rukovoditeljima, racionalizacija korištenja službenih vozila i brojni drugi. (Grgurev, I., Vukorepa, I.) Zaključno, ova anketa je utvrdila kako je osnovni cilj sindikata za vrijeme recesije u Republici Hrvatskoj bio uklanjanje negativnih učinaka krize. Ovaj cilj bi jedino mogli postići suradnjom sa poslodavcima kako bi dugoročno zadržali radnike na radnim mjestima.

Što se tiče aktualne situacije u Hrvatskoj sa pandemijom virusa Covid -19 sindikati su jako aktivni. Sindikat samostalnih sindikata Hrvatske na svojoj službenoj web stranici uputilo je svojih 12 mjera za očuvanje radnih mjesta. Prva mjera bila bi potpora radniku kada je poslodavac zatvoren odlukom nadležnog tijela. U ovom slučaju poslodavac mora dokazati nula prihoda i zadržavanje svih radnika zaposlenih po bilo kojem obliku ugovora o radu. Novčana naknada koja mu se isplaćuje je 3250 kn. druga mjera koju sindikati predlažu je potpora radniku kada poslodavac radi, ali ima pad poslovne aktivnosti i prihoda. Poslodavac mora imati smanjeni prihod od barem 20 posto, mora zadržati zaposlene i isplatiti im razliku do pune plaće, a isto moraju nadzirati HZZ i Porezna uprava. Treća mjera koju sindikati predlažu je potpora radniku kada je dio poslodavaca zatvoren, a dio radi. Prema četvrtoj mjeri mali dioničari i radnički predstavnik u nadzornom ili upravnom tijelu ima pravo na potporu HZZ-a uz uvjet neisplate dividende. Prema petoj mjeri, u slučaju otpisa poslodavcima duga za porez i doprinose iz plaće država bi trebala preuzeti uplatu doprinosa za mirovinsko osiguranje za radnike kojima ih je poslodavac dužan obračunavati. Šesta mjera spominje potpisivanje tripartitnog sporazuma koji bi se odlukom ministra rada proširio na sve poslodavce. Sedma mjera nalaže zaštitu stranih radnika koji su u Hrvatskoj zaposleni putem

radne kvote i dozvole za boravak, a sve zbog toga jer ne poznaju dovoljno jezik pa im zbog toga mogu biti narušena radnička prava. Isto tako, pripremile bi se i odredbe za one poslodavce koji bi kršili njihova radnička prava. Osmo točka zahtijeva poboljšanje uvjeta karantene vozačima u domaćem i međunarodnom prijevozu roba zbog nehumanih uvjeta u kojima trenutno rade. Deveta odredba sadržava obustave isplata dobiti i dividende dioničarima. Prema desetoj točki traži se zabrana blokade računa građana. Računi koji su od početka pandemije bili blokirani, FINA ih odmah mora deblokirati. Traži se i zaustavljanje ovrha, isključivanja struje, vode i plina. Pokušava se dogovoriti s bankama zamrzavanje obveza po kreditima. Predzadnja točka zahtijeva od HZZ-a da na dnevnoj bazi prati, analizira i objavljuje podatke o prijavi radnika u evidenciju nezaposlenih. Mora se voditi računa o oblicima ugovora, oblicima prestanka rada, da li je otkaz primjerice bio izvanredni i slično. Zadnja točka zahtijeva da se javno objave i ažuriraju popisi poslodavaca kojima su bile odobrene potpore. Isto je već učinjeno i na stranicama HZZ-a se za svaki mjesec može pronaći popis poslodavaca, iznos naknade i broj radnika koji koristi mjere.

Osim ovih prethodno navedenih dvanaest točaka sindikati se primjerice zalažu i za slobodne nedjelje svim radnicima. Smatraju da bi slobodna nedjelja kao takva trebala biti pravo svakog pojedinca.

Nadalje, putem zoom aplikacije, 1. svibnja 2020. održan je prosvjed pod nazivom „Radnicima hvala – ali prvo prava!”. na ovom prosvjedu radnici su se uključivali uživo kako bi iz prve ruke rekli o utjecaju trenutačne krize na njihovo zaposlenje. U ovaj prosvjed uključili su se brojni ekonomisti i stručnjaci koji su dali svoje prijedloge kako bi se što lakše prebrodila ova kriza. Prednost ove krize svakako bi bilo ulaganje u domaću proizvodnju i industriju i da kao takvo postane ustaljeno. Na ovom prosvjedu iznijeli su se i novi zahtjevi. Slični prethodnim dvanaest točaka, ali neke od novosti bile su provođenje bolje efikasnosti i kvalitetnije organizacije rada, a ne smanjivanje plaća u privatnom i javnom sektoru. Traži se provođenje Europskog stupa socijalnih prava. Također, žele povećanje minimalne plaće na 4000 kn, a sve kako bi se smanjio jaz između najnižih i najvećih plaća. Žele također progresivno oporezivanje dohotka. Traži se da se u mirovinski sustav uvede načelo pravednosti i preispitivanje dosadašnjeg mirovinskog stupa. Naglasak je stavljen na zadržavanje digitalnih usluga javne uprave i isto tako potpunu reformu administrativnog ustroja Hrvatske. Zadrže, a ujedno i najvažnije očuvanje i poticanje domaće proizvodnje s naglaskom na poljoprivredu. Iz svega ovoga je vidljivo kako su po prvi puta sindikati transparentno i javno objavili sve mjere koje su tražili i kako su se iznimno aktivirali za prava radnika i očuvanje radnih mjesta.

5.3 BUDUĆNOST SINDIKATA

Sindikati štite prava radnika još od 18 – og stoljeća. Zbog brojnih kolektivnih pregovaranja i prosvjeda radnika, neke radne snage danas imaju za pravo raspravljati o povećanju plaća, dostupnoj zdravstvenoj zaštiti i poboljšanim radnim uvjetima. Sve veća heterogenost u industrijskim odnosima između zemalja i slabljenje kolektivnog pregovaranja u odnosu na tržište i upravljanje državom kompromitiraju dimenziju industrijskih odnosa u europskom socijalnom modelu i dovode do neravnopravnog ishoda.

U privatnom sektoru samo je 10 % radnika koji su članovi sindikata, a uz fizički rad koji se smanjuje zbog automatizacije teško je vidjeti budućnost sindikata. Najvažniji izazovi s kojima su suočeni sindikati iz razvijenih zemalja su globalizacija i međunarodna konkurencija. Također, drugi problemi su demografske promjene izazvane migracijama i starenjem radne snage, tehnološke promjene i utjecaj klimatskih promjena na radna mjesta i okoliš.

Sindikati bi trebali krenuti ispočetka, preokrenuti svoj dosadašnji rad i okrenuti se pružanju usluga koje će služiti radnicima koji nisu članovi sindikata. Trebali bi se početi fokusirati na novu vrstu radne snage, a to su informacijski radnici u ekonomiji „honorarnih poslova“. Jedan od najvećih promjena koja će se dogoditi u gospodarstvu je prelazak zaposlenika u tzv. freelancera. U skorijoj budućnosti svi će raditi samostalno jer uz pomoć tehnologije posao će teći neometano. Rast platformi omogućuje međusobno povezivanje za projekte i stvara neizbježnu strukturu rada. Prilika za sindikate ukazuje se u tome da postanu kadrovski odjel za neovisne i slobodne radnike kako bi upravljali brojnim područjima o kojima su nekada brinuli poslodavci radeći u velikoj korporaciji. Dakako, ne postoji jedan optimalan način da sindikati odgovore na ove izazove sa kojima se susreću, ali svakako sindikati će i dalje ostati irelevantni predviđajući i prilagođavajući svoje strategije kolektivnog pregovaranja gospodarstvu, tržištu rada i demografiji koja se stalno mijenja.

Svakako, u prošlosti je bilo lakše okupljati radnike izvan velikih tvornica i uvjeravati ih da bi bolje mogli iskoristiti svoju moć pregovaranja o boljim radnim uvjetima kao grupa, a ne kao pojedinci. To se svakako može napraviti u „gig ekonomiji“, „ekonomiji honorarnih poslova“. Sindikati samo trebaju modernizirati svoje tehnike zapošljavanja na isti način kao što to imaju startup - i u velikoj ekonomiji. Sindikati bi trebali imati zaštitnu i vodeću ulogu u vidu godišnjih odmora, sigurnosnih propisa, radnih uvjeta, radnog staža i slično pa bi isto tako mogli i utjecati na zakonodavstvo u tu svrhu. Sindikati bi mogli naučiti freelancere kako da

više cijene svoj posao, jer sami sebe preplaćuju niskom cijenom rada, a zapravo vrijede mnogo više. Sindikati mogu preuzeti ulogu izdavanja računa u ime freelancera kako bi osigurali da dobiju brzu isplatu. Zauzvrat, freelanceri bi mogli sindikatima dati dio svog prihoda za održavanje obuka, za poreze, osiguranja i slično. Ovo bi osiguralo protok novca koji bi sindikati mogli upotrijebiti za obuku radnika. Također, sindikati bi mogli stvoriti konkurentne digitalne proizvode protiv tehnoloških divova. Jedan od problema sindikata je što prevladavaju uglavnom među bijelim ovratnicima predstavljajući javno financirane ili regulirane industrije uključujući zdravstvo i obrazovanje. Rijetko ih se može vidjeti da zastupaju medije, financije, tehnologiju i druge profesionalne usluge. Mnogo radnika prima plaću za 40 sati rada, a znaju raditi i preko 60 sati tjedno.

Sindikati mogu uživati u sve većoj rasprostranjenosti takozvanih radnih sustava visokih performansi koji se temelje na pretpostavci da glas radnika može igrati značajnu ulogu u povećanju konkurentnosti poduzeća. Reorganizacija proizvodnje u smjeru ovih radnih sustava podrazumijeva česte odnose i pregovore s radnicima i njihovim predstavnicima. Sindikati koji su spremni sudjelovati u organizacijskoj strukturi poduzeća moraju ulagati resurse u izgradnju međusobnog povjerenja s menadžmentom. Ovo uključuje zajedničko razumijevanje postavljenih ciljeva, dobru komunikaciju i zajedničke napore za rješavanje međusobnih problema. Od sindikata se očekuje da budu u toku sa tehnološkim i organizacijskim inovacijama kako bi bili svjesni problema koji se tiču i radnika i menadžera. Za ostvarivanje ovog cilja, sindikati mogu biti korisni za uspostavljanje partnerstva sa sveučilištima, istraživačkim centrima i slično, a sve kako bi radnicima pružili potrebno znanje za ostvarivanje što uspješnijih pregovora s poslodavcima

Sa sigurnošću se može reći kako će članstvo u sindikatima i njihov sami utjecaj biti još manji ukoliko sindikati u potpunosti ne promijene svoje aktivnosti. Prema Vokiću najvažnije su dvije strategije, a to su: partnerski sindikalizam i društveni sindikalizam. Ključ partnerskog sindikalizma je suradnja između sindikata i poslodavaca. Ova suradnja je od iznimne važnosti upravo zbog toga jer konkurentni odnos kakav se prije poznavao u odnosu sindikata i poslodavaca ne ide u obostranu korist i ne može se primjenjivati na današnje društvo. Prvenstveno je cilj donositi zajedničke odluke kako bi postigli organizacijske ciljeve, a to je moguće jedino postići suradnjom. Partnerski sindikalizam ne postoji samo u usmenoj formi već i u pisanom obliku kao partnerski sporazum u kojem je navedeno kako su i sindikati i menadžment voljni raditi u svrhu zajedničke dobiti. Očekivanja menadžmenta su osiguranje radnog mjesta te da u odlučivanju o poslovnim procesima sudjeluju zaposlenici i sindikat.

Očekivanja od zaposlenih i sindikata bila bi da daju svoj maksimum, sudjelovanje i u nagradama, a isto tako u rizicima poslovanja. Kao načela suradnje sindikata i poslodavaca mogu se navesti zajednički napori, rad, učenje, zajednička vizija i ciljevi. Isto tako, poslodavci bi trebali shvatiti potrebe svojih zaposlenika za zastupanjem sindikata. Poslodavci bi trebali priznati glavnu ulogu kolektivnog pregovaranja jer sindikati doprinose uspješnosti kompanije.

Sindikati trebaju uvidjeti nedostatke starih načina sukobljavanja u odnosu na formiranje partnerstva s poslodavcima od kojih i jedni i drugi imaju koristi. Konstantno nadmetanje između sindikata i poslodavaca treba zamijeniti međusobna suradnja. Timski rad se smatra kao jedan od najboljih načina predstavljanja zaposlenika, dok sukobi iz prošlosti vode samo ka lošim međuljudskim donosima koji se odražavaju na motivaciju zaposlenika i samo uspješno poslovanje poduzeća. Sindikati moraju svojim članovima jasno postaviti obveze prema poslodavcima, a sve kako bi se povećala radna uspješnost i profitabilnost. Sindikati bi trebali poticati članove na savjestan i produktivan rad, a sve kako bi doprinijeli napretku organizacije. Naravno, sindikati moraju točno razumjeti poslovanje poduzeća u vidu smanjena troškova, a povećanja učinkovitosti i produktivnosti. Menadžment se može suprotstaviti sindikatu u slučaju da sindikati nisu spremni potpisati kolektivni ugovor koji doprinosi i samom poduzeću. Kada se dogodi neka gospodarska kriza, sindikat se mora biti spreman suočiti sa stvarnim problemima tvrtke kako bi mogli postaviti realne zahtjeve poslodavcima. Sindikati bi na ovaj način omogućili poslodavcima da ostanu konkurentni i da opstanu na tržištu. (Vokić, N., Obadić, A., 2015)

6. ZAKLJUČAK

Opadanje potražnje za sindikatima zasigurno je posljedica toga da usluge koje sindikati pružaju više nisu u tolikoj mjeri potrebne. Neki ih smatraju zastarjelima i kao veliku manu navode to što se nisu prilagodili novim načinima poslovanja. Sindikati bi upravo zbog ovih manjkavosti trebali razmisliti o svojoj ulozi u radničkim odnosima, ali i cjelokupnoj ulozi u društvu. Zasigurno bi trebali biti inovativni kako bi osmislili usluge koje bi privukle nove članove, a zadržale stare. Danas su u sindikatima najčešće učlanjeni menadžeri, bankari, liječnici, profesori i slično. Dokle god su zastupljeni radni donosi, postoji i potreba za djelovanjem sindikata kao posrednika između zaposlenika i poslodavaca.

Neke od slabosti koje se zaključno mogu navesti u sindikatima su nedostatak znanja i vještina i neprikladan stil vođenja. Sindikati još uvijek nemaju dovoljno razvijene tehnike za privlačenje novih članova, a posebno mlađih ljudi. Isto tako ne potiču uključivanje članova u aktivnosti. Može se navesti kako sindikati još uvijek ne prihvaćaju fleksibilne oblike rada, sustava napredovanja i nagrađivanja temeljenih na radnom učinku. Kao jedan od problema je sve veća individualizacija zaposlenika čime se zaposlenici sami oslanjaju na svoju pregovaračku moć.

Sindikati se vode kao tradicionalni zaštitnici prava radnika pa upravo zbog toga imaju mogućnost za daljnji opstanak, jer još uvijek postoje brojni članovi koji se oslanjaju upravo na njih. Trebali bi se okrenuti novim skupinama zaposlenika kao što su primjerice menadžeri, radnici na daljinu i slično. Međutim, sindikatima se kao prijetnja pojavljuje i drugačija radna etika novih generacija zaposlenika i razvoj prakse upravljanja ljudskim potencijalima koja u mnogim područjima uspješno zamjenjuje sindikate. Nastavak procesa globalizacije i privatizacije negativno utječu na sindikalnu gustoću što je jedna od ozbiljnih prijetnji za sindikate.

Kako bi pobijedili ove slabosti, sindikati moraju ići u korak s vremenom što podrazumijeva da budu društveno umreženi, uslužno orijentirani te međunarodno povezani. Moraju biti tehnološki osviješteni te prihvatiti koncept fleksigurnosti. Naravno, uz sve ovo navedeno moraju biti i agenti društvenih promjena, proaktivni i prilagodljivi te pratiti želje i potrebe članova.

Za uspješan rad ne samo da moraju osigurati zdravu i ugodnu atmosferu sa svojim članovima već moraju biti partneri i sa poslodavcima i vladom, a sve kako bi stvorili ekonomsku politiku i potaknuli sindikalnu demokraciju.

Kada bi sindikati ispravili sve navedene nedostatke i usvojili sve navedene mogućnosti za promjene i napredovanje, ponovno bi zauzeli visoko mjesto u društvu ne samo u Hrvatskoj nego i u cijelom svijetu.

Na povećanje utjecaja sindikata može pozitivno utjecati i globalna ekonomska kriza i recesija koja jača potrebu za zaštitom zaposlenika od strane sindikata. Isto tako, povećanje nezaposlenosti ima za posljedicu veću potrebu za zaštitom pa samim time bi za postojanjem sindikata.

Iz svega navedenoga u ovom radu može se zaključiti kako sindikati zaista imaju prostora za postojanje i napredak samo trebaju uz pomoć inovacija pobijediti prijetnje s kojima se susreću u suvremenom svijetu.

POPIS LITERATURE:

1. Aidt, T., Tzannatos, Z., Unions and Collective Bargaining, 2002.
2. Campbell, R., Stanley, L., Suvremena ekonomija rada, Mate d.o.o., Zagreb, 1986.
3. Ehrenberg, R., Smith, R., Modern Labor Economics, 2012.
4. Fine, B., Labour Market Theory, 1998.
5. Vokić, N., Obadić, A., Evolucija sindikata; Uloga sindikata u suvremenom društvu, Sveučilišna tiskara d.o.o., Zagreb, 2012.

Internet izvori:

1. Butković, H., Innovative practices of Croatian trade unions: is there sufficient ground for optimism?, Zagreb, 2015.
2. Galić, G., ..“ radnici u privatnom i javnom sektoru nemaju ista prava“, dostupno na: <https://faktograf.hr/2019/12/13/zoran-milanovic-misli-da-radnici-u-privatnom-i-javnom-sektoru-nemaju-ista-prava-u-krivu-je/>, (zadnja posjeta 07.04.2020)
3. Grgurev, I., Vukorepa, I., Uloga sindikata u doba gospodarske krize u Hrvatskoj, znanstveni rad, Zagreb, 2015
4. Grgurić, L., Bokan, N., The Impact of the Financial Crisis and Policy Responses in Croatia, Zagreb, 2009
5. Kolar, N., Fear of the upcoming economic crisis: battle over economic interests between teachers' union and the government, dostupno na: <https://china-cee.eu/wp-content/uploads/2019/12/2019e1190%EF%BC%8812-Croatia.pdf>, (zadnja posjeta: 16.04.2020)
6. Lončar, Lj., Mlinarić, V., Palajsa, G., Praktični priručnik o kolektivnom pregovaranju, Zagreb, 2015, dostupno na: <http://www.kolektivni-ugovori.info/wp-content/uploads/2015/03/Prakticni-prirucnik-o-kolektivnom-pregovaranju.pdf>, (zadnja posjeta 07.04.2020)
7. Ministarstvo uprave RH, Koga obvezuje kolektivni ugovor, dostupno na: <https://uprava.gov.hr/koga-obvezuje-kolektivni-ugovor/13647>, (zadnja posjeta 07.04.2020)

8. Ministarstvo uprave RH, Što sadrži pravo na štrajk i štrajk solidarnosti, dostupno na: <https://uprava.gov.hr/sto-sadrzi-pravo-na-strajk-i-strajk-solidarnosti/13757>, (zadnja posjeta 07.04.2020)
9. Nakić, M., Liberal, Sindikat upravlja ovom državom i vodi je direktno u ponor, dostupno na: <https://www.liberal.hr/sindikar-javni-sektor-place-ucitelji-povisica-vlada-rh-andrej-plenkovic-533> (zadnja posjeta 07.04.2020)
10. Pejić, L., Crtica o prvom generalnom štrajku u hrvatskoj povijesti, dostupno na: <https://www.h-alter.org/vijesti/crtica-o-prvom-generalnom-strajku-u-hrvatskoj-povijesti>, (zadnja posjeta 07.04.2020)
11. Poslovni dnevnik, Srušena mirovinska reforma i najduži štrajk u hrvatskoj povijesti, dostupno na: <https://www.poslovni.hr/hrvatska/srusena-mirovinska-reforma-i-najdulji-strajk-u-hrvatskoj-povijesti-360991>, (zadnja posjeta 07.04.2020)
12. Sindikat hrvatskih učitelja, Završen štrajk, dostupno na: <http://www.shu.hr/vijesti/završen-strajk-2122019/>, (zadnja posjeta 07.04.2020)
13. SSH, Kolektivni ugovori, dostupno na: <http://www.kolektivni-ugovori.info/sssh/>, (zadnja posjeta 07.04.2020)
14. SSSH, HUP, SGH, STUH, ETUC, ETUI, Komparativna analiza sustava kolektivnog pregovaranja i sadržaja kolektivnih ugovora u Austriji, Češkoj, Hrvatskoj, Sloveniji i Švedskoj

POPIS GRAFIKONA

Grafikon 1: Maksimiziranje korisnosti sindikata ovisno o ograničenju krivulje potražnje radne snage

Grafikon 2: Izoprofitne krivulje poslodavca

Grafikon 3: Ugovorna krivulja – mjesto efikasnih ugovora

Grafikon 4: Sindikatova ponuda i potražnja

Grafikon 5: Efekt prelijevanja, efekt prijetnje i izmjerena prednost u nadnicama

Grafikon 6: Utjecaj sindikalne prednosti u nadnicama na alokaciju rada

POPIS SLIKA

Slika 1: Ugovaranje plaće prema zakonu o radu

IZJAVA

Izjavljujem pod punom moralnom odgovornošću da sam diplomski rad izradila samostalno, isključivo znanjem stečenim na Odjelu za ekonomiju i poslovnu ekonomiju, služeći se navedenim izvorima podataka i uz stručno vodstvo mentora izv. prof. dr. sc. Perice Vojinić, kojoj se još jednom srdačno zahvaljujem!