ULOGA SINDIKATA U PODRUČJU RADA I RADNIH ODNOSA

Radan, Matea

Undergraduate thesis / Završni rad

2016

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Split, Faculty of economics Split / Sveučilište u Splitu, Ekonomski fakultet**

Permanent link / Trajna poveznica: https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:124:531373

Rights / Prava: In copyright / Zaštićeno autorskim pravom.

Download date / Datum preuzimanja: **2024-03-28**

Repository / Repozitorij:

REFST - Repository of Economics faculty in Split

zir.nsk.hr

UNIVERSITY OF SPLIT

dabar

DIGITALNI AKADEMSKI ARHIVI I REPOZITORIJI

SVEUČILIŠTE U SPLITU

EKONOMSKI FAKULTET SPLIT

ZAVRŠNI RAD

ULOGA SINDIKATA U PODRUČJU RADA I RADNIH ODNOSA

Mentor

doc. dr. sc. Maja Mihaljević Kosor

Student

Matea Radan

Split, rujan 2016.

SADRŽAJ

1. Uvod 3
   1.1. Predmeti i ciljevi rada 3
   1.2. Metodologija rada 3
   1.3. Struktura rada 3
2. Sindikat i sindikalno djelovanje u poduzećima u RH 5
   2.1. Definicija sindikata 7
   2.2. Poduzeća u Hrvatskoj 11
   2.3. Uloga sindikata u hrvatskim poduzećima 13
3. Utjecaj sindikata na radne odnose 16
   3.1. Mjere za poboljšanje radnih uvjeta 17
   3.2. Sindikati i dizajn posla 18
   3.3. Revitalizacija sindikata 21
4. PRIMJER DJELOVANJA SINDIKATA ZRAČNE LUKE SPLIT 27
5. Zaključak 31

1. Uvod

1.1. Predmeti i ciljevi rada

Predmet ovoga rada je uloga sindikata u području rada i radnih odnosa, tj. način na koji sindikati djeluju u suvremenom okruženju i novim uvjetima poslovanja.

Cilj rada je pokazati kako se uloga sindikata u posljednjem desetljeću promijenila, te kako je nužno napraviti revitalizaciju istih ukoliko se želi da njihova uloga u društvo i u kontekstu radničkog okuženja ostane pozitivna i plodonosna. Cilj je rada je također i utvrditi sve uzroke koji su djelovali na promjenu uloge sindikata u području rada i radnih odnose, tj. one čimbenike koji su utjecali na smanjenje utjecaja sindikata u društvu, te predložiti moguće rješenje takvih poteškoća za sindikate.

1.2. Metodologija rada

Pri izradi teorijskog dijela rada korištene su stručne i znanstvene knjige, članci i internetski izvori koji su poslužili kao teorijska osnova pri pojašnjavanju osnovnih pojmova rada, analizi odnosa među ključnim karakteristikama sindikata i suvremenog društva, te pri davanju prijedloga za revitalizaciju sindikata i njihovo učinkovitije djelovanje u suvremenom društvu.

1.3. Struktura rada

Rad se sastoji od uvodnog dijela, središnjeg djela u kojemu su sadržana poglavlja koja se bave ključnim pojmovima rada, zaključnog poglavlja te popisa izvora, slika i tablica.

Dakle, u središnjem su dijelu sadržana ključna poglavlja rada. Poglavlje *Sindikat i sindikalno djelovanje u poduzećima u RH* pojašnjava temeljne pojmove vezane uz organizaciju sindikata i njezino djelovanje, aktualno stanje u Hrvatskim poduzećima, te ulogu koju sindikati u njima imaju.

U poglavlju *Utjecaj sindikata na radne odnose* pojašnjene su mjere za poboljšanje radnih uvjeta koje predlažu sindikati, odnos sindikata i procesa dizajniranja posla, te nužnost procesa revitalizacije sindikata u suvremenom društvu.

2. Sindikat i sindikalno djelovanje u poduzećima u RH

O stupnju gospodarskoj razvoja najbolje govori bruto domaći proizvod (BDP) koji predstavlja ukupnu vrijednost svih proizvedenih dobara i pruženih usluga neke države u jednoj godini. Pod gospodarskim razvojem podrazumijevamo proces unapređivanja životnog standarda i dobrobiti stanovništva jedne zemlje povećanjem dohotka po stanovniku što se može postići povećanjem stupnja industrijalizacije u zemlji, te unapređenjem ostalih gospodarskih sektora. Među temeljnim su čimbenicima gospodarskog razvoja kapital i tehnologija.

Međutim, kao pokretači gospodarskog razvoja na prvom su mjestu ljudski kapitali, tj. znanja i vještine zaposlenika u poduzećima jer o njima ovisi uspjeh i profitabilnost istih. Upravo je ta pretpostavka ugrađena u suvremenu ekonomsku teoriju pa je potrebno kontinuirano razmatrati na koje sve načine utječe na gospodarstvo.

Dakle, na gospodarstvo i sam BDP utjecaj ima i sastav stanovništva, tj. radne snage. Hrvatska je po tome pitanju u izrazito negativnom položaju jer joj stanovništvo sve više stari, tj. sve je manje radno sposobnih ljudi, dok je sve više umirovljenika što dovodi do niza gospodarskih i socijalnih problema.

Prema podacima Državnog zavoda za statistiku[1] o ekonomskim indikatorima za 2015. godinu, hrvatski se BDP ne oporavlja u odnosu na 2008. godinu kada je započela svjetska ekonomska kriza.

Ekonomska kriza 2008. godine negativno je utjecala na mnoge aspekte života u različitim dijelovima svijeta. Hrvatsko se gospodarstvo od iste još uvijek nije oporavilo, što pokazuju i podaci Svjetske banke koje prenose Ivana Grgurev i Ivana Vukorepa (2015) u svome radu *Uloga sindikata u doba gospodarske krize u Hrvatskoj*.

„Hrvatsko gospodarstvo u sedmoj je godini recesije. Prije toga, prema podacima Svjetske banke, hrvatsko gospodarstvo bilježilo je stabilan rast od 4-5 % godišnje, a i plaće su značajno rasle[5], što je upućivalo na zaključak da će gospodarstvo i dalje napredovati. Međutim, kao posljedicu gospodarske krize danas imamo vrlo visoku stopu nezaposlenosti:

[1] Državni zavod za statistiku. http://www.dzs.hr/ (pristupljeno 25. kolovoza 2016.)

20,3 % iznosila je stopa registrirane nezaposlenosti u siječnju 2015., dok je stopa anketne nezaposlenosti u trećem tromjesečju 2014. bila 15,7 %.“ [2]

Ipak, tijekom 2015. godine došlo je do određenog rasta hrvatskog BDP, što je predvidjela i Europska komisija 2014. godine. [3]

Upravo zbog ovako lošeg stanja u hrvatskog gospodarstvu i loših uvjeta za hrvatske radnike, potrebno je ponovno promisliti ulogu i važnost sindikata koji predstavljaju organizacije radnika, tj. zaposlenika. Cilj je takvih organizacija predstavljanje zaposlenika i zaštita zaposlenika u određenim gospodarskim granama ili tvrtkama, te poboljšanje i održavanje plaće, naknada i zadovoljavajućih radnih uvjeta.

Sindikati imaju određena zakonska prava i ovlasti, a mogu se uključiti u politiku i društvena događanja s ciljem promicanja radničkih prava i poboljšanja uvjeta rada u zemlji.

„Kako bi postali utjecajniji, sindikati se moraju aktivnije uključivati u kreiranje ekonomske politike. Kao prvo, valja neprestano razvijati odnose socijalnog partnerstva, odnosno raditi na uspostavi i izgradnji socijalnog dijaloga. Zatim, trebaju kontinuirano i proaktivno sudjelovati u koordinaciji politike plaća putem socijalnih ugovora s poslodavcima i vladom, te biti konstruktivni sudionici u kreiranju zakona o radu i zakona o zaštiti zaposlenja.“ [4]

[2] Grgurev, I., Vukorepa, I. (2015.), Uloga sindikata u doba gospodarske krize u Hrvatskoj, Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu, 65 (3-4): 388-389.

[3] Isto.

[4] Pološki Vokić, N., Obadić, A. (2010.), Revitalizacija sindikata u suvremenom društvu, ekonomski pregled, 61 (3-4): 202.

2.1. Definicija sindikata

„Sindikat je skupina radnika koji su se organizirali kako bi štitili svoja prava i promicali svoje interese, a prije svega zajedničkim nastupom prema poslodavcu ojačali svoj položaj u pregovorima u vezi s uvjetima rada. Drugim riječima, sindikat je samostalna, demokratska i nezavisna organizacija radnika u koju se oni dobrovoljno udružuju kako bi zajednički zastupali, štitili i unapređivali svoja radna i druga prava i interese.“[5]

Dakle, osnovni su ciljevi sindikata zaštita i unapređenje uvjeta rada, promicanje radničke i društvene solidarnosti, te izgradnja društva u kojem će se poštivati prava radnika, njihov rad i pravo na isplatu plaće za isti. Cilj je i briga o dostojanstvu radnika, te njihovoj socijalnoj sigurnosti u uvjetima nezaposlenosti, bolesti i starosti. Kao temeljna načela sindikalnog djelovanja možemo istaknuti zajedništvo i solidarnost.

Kako navode autorice Grgurev i Vukorepa (2015), Hrvatsku obvezuju konvencije Međunarodne organizacije rada koje je ratificirala i Konvencija Međunarodne organizacije rada broj 87., a koja se odnosi na slobodu udruživanja i zaštitu prava na organiziranje iz 1984. godine, kao i Konvencija broj 98 kojom je definirana primjena načela prava na organiziranje i kolektivno pregovaranje iz 1949. godine. [6]

Sindikat čine članovi sindikata. Svaki od njih ima pravo sudjelovanja u sindikalnim aktivnostima, prisustvovati sindikalnim sastancima, davati prijedloge, glasati na izborima za sindikalnog povjerenika ili se za istu funkciju kandidirati itd. [7]

Sindikat, dakle, ovisi o broju njegovih članova, te o njihovoj spremnosti da djeluju u skladu s ciljevima sindikata.

Kako je navedeno na stranicama Saveza samostalnih sindikata Hrvatske, prvi stupanj organizacije sindikata najčešće se odnosi na osnivanje sindikalne podružnice na razini poduzeća.

„Sindikalne podružnice su organizacijski dijelovi sindikata, koji predstavlja sve članove u pojedinom sektoru, pruža stručnu i drugu pomoć sindikalnim organizacijama i članovima na

[5] Savez samostalnih sindikata Hrvatske. http://www.sssh.hr/hr/cesta-pitanja/sssh/cesta-pitanja-98 (Pristupljeno 26. kolovoza 2016.)

[6] Grgurev, I., Vukorepa, I. (2015.), Uloga sindikata u doba gospodarske krize u Hrvatskoj, Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu, 65 (3-4): 388-389.

[7] Savez samostalnih sindikata Hrvatske. http://www.sssh.hr/hr/cesta-pitanja/sssh/cesta-pitanja-98 (Pristupljeno 26. kolovoza 2016.)

razini poduzeća i bavi se pitanjima koja se odnose specifično na sektor, odnosno djelatnosti koje pokriva, uključujući i pregovaranje za kolektivni ugovor na razini grane, odnosno djelatnosti.“ [8]

Kako je nadalje navedeno, granski se sindikati udružuju u sindikalne središnjice kako bi bili učinkovitiji i organiziraniji u svojim nastojanjima, ali i kako bi ojačali svoj položaj u odnosu prema vladi i poslodavcima. Sindikalne se središnjice bave pitanjima koja se tiču svih radnika, te imaju autonomne zadaće, kao što je npr. sudjelovanje u utvrđivanju javnih politika na nacionalnoj i lokalnoj razini i njihova realizacija.

U zadnje vrijeme primjetan je trend smanjivanja prisutnosti i utjecaja sindikata, a za revitalizaciju njihove uloge u suvremenom društvu moguće je koristiti različite strategije i taktike:

a) aktivnije uključivanje u kreiranje ekonomske politike,
b) usmjeravanje na tradicionalno nesindikaliziranu radnu snagu, tj. različite interesne skupine,
c) pružanje šireg spektra usluga,
d) novi način organiziranja,
e) suvremeni pristup vođenju i
f) dodatno obrazovanje i razvoj sindikalnog čelništva. [9]

Kada je riječ o tradicionalno nesindikaliziranoj radnoj snazi, treba napomenuti kako veliki potencijal novih sindikalnih članova postoji među ženama, mladima i imigrantima, a da bi sindikati mogli točno odrediti skupine zaposlenika koji se žele obraćati, potrebno je povesti anketna istraživanja kojima bi se ujedno i istražila i očekivanja koja pojedine skupine imaju od sindikata. [10]

Radnički pokreti oduvijek su bili važni, a danas kad živimo u naizgled uređenim i naprednim društvima, radnička prava još uvijek nažalost nisu zaštićena na način na koji bi trebala biti. Zakonski pravilnici često se krše, a mnogi poslodavci svoje radnike podcjenjuju i potplaćuju.

[8] Isto.
[9] Pološki Vokić, N., Obadić, A. (2010.), Revitalizacija sindikata u suvremenom društvu, ekonomski pregled, 61 (3-4): 187-214.
[10] Isto.

Iz toga je uloga sindikata i njihovih nastojanja iznimno bitna za društvo u kojem živimo i sam gospodarski napredak.

„Većina radničkih prava, uključujući i mnoga koja se danas smatraju samorazumljivima, kao što su osmosatno radno vrijeme, minimalna plaća, pravo na plaćeni dopust i plaćeno bolovanje, izravan su rezultat dugotrajnoga rada i borbe sindikata, počevši od 19. stoljeća. Isto tako, radnički je pokret igrao odlučujuću ulogu u uspostavi socijalne države, odnosno sustava socijalne sigurnosti koji, među ostalim, uključuje opće zdravstveno i mirovinsko osiguranje i pravo na naknadu za nezaposlenost.“ [11]

Pri kolektivnom pregovaranju sindikati bi trebali pokušati realno sagledati kretanje poslovnih ciklusa i biti realni u svojim zahtjevima prema vladi i poslodavcima u uvjetima recesije i krize. Također, prijetnja štrajkovima često se ne smatra dobrom praksom, već se pri traženju rješenja preporučaju pregovori. [12]

Brojna radnička prava (npr. naknada za troškove prijevoza, regres za godišnji odmor, božićnica i sl.) nisu propisana Zakonom o radu već su isključivo rezultat sindikalnih nastojanja, tj. riječ je o rezultatu kolektivnih ugovora koje su sindikati sklopili s poslodavcima.

„Iako se kolektivni ugovor primjenjuje na sve radnike, samo sindikat može pregovarati i sklopiti kolektivni ugovor – kad nitko ne bi bio član sindikata ne bi bilo sindikata ni kolektivnih ugovora, pa ni spomenutih materijalnih prava radnika, a pri pregovorima snaga sindikata ovisi ponajprije o tome koliko ima članova koje predstavlja.“ [13]

Prema Zakonu o radu[14] radničko vijeće dužno je u svrhu zaštite i promicanja prava i interesa radnika surađivati sa svim sindikatima koji imaju svoje članove zaposlene kod određenog poslodavca. Članovi radničkog vijeća mogu nesmetano raditi u sklopu sindikata. Zakonom je također propisano i da ako poslodavac nije utemeljio radničko vijeće, sindikalni povjerenik preuzima sva prava i obveze radničkog vijeća propisane Zakonom o radu, osim prava na imenovanje predstavnika radnika u organ poslodavca.

[11] Savez samostalnih sindikata Hrvatske. http://www.sssh.hr/hr/cesta-pitanja/sssh/cesta-pitanja-98 (Pristupljeno 26. kolovoza 2016.)
[12] Pološki Vokić, N., Obadić, A. (2010.), Revitalizacija sindikata u suvremenom društvu, ekonomski pregled, 61 (3-4): 187-214.
[13] Savez samostalnih sindikata Hrvatske. http://www.sssh.hr/hr/cesta-pitanja/sssh/cesta-pitanja-98 (Pristupljeno 26. kolovoza 2016.)
[14] Zakon o radu. http://www.zakon.hr/z/307/Zakon-o-radu (Pristupljeno 24. kolovoza 2016.)

Ukoliko kod poslodavca djeluje više sindikata, sindikati se trebaju sporazumjeti o sindikalnom povjereniku, tj. povjerenicima. [15]

Pravila vezana uz sindikate propisana su i Ustavom Republike Hrvatske gdje se navodi da je svakome zajamčeno pravo na slobodno udruživanje radi zaštite probitaka ili zauzimanja za socijalna, gospodarska, politička, nacionalna, kulturna i druga uvjerenja i ciljeve.[16] Dakle, svatko može slobodno osnivati sindikate i druge udruge, uključivati se u njih ili iz njih istupati u skladu sa zakonskim propisima. Pravo slobodnog udruživanja ograničeno je jedino zabranom nasilnog ugrožavanja demokratskog ustavnog poretka, te neovisnosti, jedinstvenosti i teritorijalne cjelovitosti republike Hrvatske.

Ustav navodi i sljedeće:

• Radi zaštite svojih gospodarskih i socijalnih interesa, svi zaposleni imaju pravo osnivati sindikate i slobodno u njih stupati i iz njih istupati.

• Sindikati mogu osnivati svoje saveze i udruživati se u međunarodne sindikalne organizacije.

• U oružanim snagama i redarstvu zakonom se može ograničiti sindikalno organiziranje.

• Poslodavci imaju pravo osnivati udruge i slobodno u njih stupati i iz njih istupati. [17]

[15] Isto.
[16] Ustav republike Hrvatske. http://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2010_07_85_2422.html (Pristupljeno 24. kolovoza 2016.)
[17] Isto.

2.2. Poduzeća u Hrvatskoj

Živimo u poprilično nesigurnom vremenu kada je riječ o poslu i uvjetima na radnom mjestu. Svakodnevno svjedočimo različitim vrstama kriza na globalnoj razini koje se negativno odražavaju i na hrvatsko gospodarstvo, tj. poslovanje hrvatskih poduzeća pa samim tim i na sigurnost hrvatskih radnika u smislu zadržavanja posla i zadovoljavajućih radnih uvjeta. Tijekom financijske krize propala su brojna poduzeća, a radnici ostali bez posla.

Da bi se poduzeća uopće mogla oporaviti, potrebno ih je restrukturirati što predstavlja iznimno složen proces

Da bi se poduzeća mogla oporaviti od financijske krize koja je zahvatila gotovo sva tržišta. Hrvatska poduzeća nažalost zaostaju u tim procesima restrukturiranja pa tako gube na kvalitativnom poboljšanju poslovanja i na održivim konkurentnim prednostima. Rješenje koje bi moglo dovesti do povećanja konkurentnosti hrvatskih poduzeća uključuje ubrzanje privatizacije i provođenja restrukturiranja državnih poduzeća i lokalnih javnih poduzeća, te udovoljavanje strogim kontrolama državnih potpora. [18]

„Restrukturirati se isplati i onda ako to samo znači poboljšati menadžment kako bi se ostvarila znatno bolja zarada. Zbog većih otpora pojedinim promjenama potrebno je identificirati segmente poslovanja gdje se promjene mogu lakše i puno brže provesti i onda ih pokušati provesti tamo gdje je otpor najjači. Rasprodaje, likvidacije, spajanja, izdvajanja, promjena poslovanja, promjene strukture kapitala ili promjena vlasništva kroz privatiziranje mora biti i troškovno učinkovito. Na taj način se određuje tko će što dobiti uvažavajući zadovoljstvo vjerovnika, jer bi i njima trebalo biti u interesu da poduzeće ne bude likvidirano.„ [19]

Neprestane promjene predstavljaju osnovnu karakteristiku doba u kojemu živimo, a poduzeća koja žele uspješno i dugotrajno poslovati moraju biti spremna na prihvaćanje tih promjena, tj. na prilagođavanje istima. Te promjene svakako utječu i na zaposlenike koji predstavljaju najveću vrijednost svakog poduzeća.

[18] Bedeković, M. (2013.), Restrukturiranje poduzeća u republici Hrvatskoj, Zbornik radova Međimurskog veleučilišta u Čakovcu, 4 (1): 7-10.

[19] Isto, str. 8-9.

Posljednjih godina sve se više potiče malo i srednje poduzetništvo koje se smatra jednim od najbitnijih čimbenika razvoja gospodarstva. Mala gospodarstva donose niz prednosti za radnike – brže se prilagođavaju promjenama na tržištu, sprječavaju monopolizaciju, oživljavaju lokalne zajednice, povoljnija su za okoliš od velikih poduzeća itd.

Također, raste i broj ljudi zaposlenih u uslužnom sektoru. Proizvodnja se sve više automatizira pa usluge postaju primarne.

No sve to negativno utječe na sindikalizaciju jer ni u malom gospodarstvu ni u uslužnom sektoru najčešće ne postoji potreba za učlanjivanjem u sindikate.

I Alka Obadić u svom radu pod nazivom *Utjecaj pojedinih institucija tržišta rada na sindikaliziranost društva* zaključuje isto - zbog strukturnih promjena koje su se dogodile na tržištu rada i zbog kojih se sve veći broj ljudi zapošljava u uslužnom sektoru ili u manjim poduzećima, dolazi do slabljenja sindikalizma, jer je na takvim radnim mjestima manji postotak uključivanja radnika u sindikate. Na takav trend utječe i sve veći broj zaposlenih žena, mladih ljudi i onih koji imaju ugovore na određeno vrijeme. [20]

[20] Obadić, A. (2012.), Utjecaj pojedinih institucija tržišta rada na sindikaliziranost društva, u: *Uloga sindikata u suvremenom društvu / Zbornik radova okruglog stola*. Ekonomski fakultet Sveučilišta u Zagrebu, Zagreb.

2.3. Uloga sindikata u hrvatskim poduzećima

Iako nema pouzdanih podataka o članstvu radnika u sindikatima u Hrvatskoj, pojedini autori, kao što je to vidljivo i u prethodnom poglavlju, neprestano upozoravaju na tendenciju daljnjeg pada članstva u sindikatima. Grgurev i Vukorepa (2015) takve tvrdnje potkrjepljuju rezultatima svoga istraživanja prikazanog u ranije spomenutom radu Uloga sindikata u doba gospodarske krize u Hrvatskoj.

Kao posebna problem u ovome kontekstu autorice ističu razjedinjenost sindikalne scene, tj. činjenicu da postoji relativno malen broj članova sindikata koji su raspoređeni na velik broj sindikata. Kako navode, u Hrvatskoj je registrirano 625 sindikata, od čega njih 314 djeluje na području jedne županije. [21]

Uloga sindikata u hrvatskim poduzećima sve više slabi, a moguće razloge takve pojave navodi Pološki i Obadić u svom radu *Revitalizacija sindikata u suvremenom društvu*. [22] Neki od tih razloga su sljedeći:

a) Strukturni razlozi

• strukturne promjene u gospodarstvu – neoliberalizam, trend sve većih plaća, nezaposlenost, općenito niže stope inflacije, supstitucija sindikata drugim instancama, politička nenaklonjenost sindikatima, sve veće suparništvo u industrijama, globalizacija, krize i recesije u svijetu, tranzicijska razdoblja itd;

• Strukturne promjene u radnoj snazi – rast zaposlenosti u područjima koja nisu u području tradicionalnih sindikalnih uporišta i rast zapošljavanja skupina koje je teže sindikalno organizirati zbog njihove nestane prisutnosti u radnoj snazi;

b) Organizacijski razlozi

• menadžerske oporbe – jedan od najčešće isticanih razloga smanjenja uloge sindikata i broja njegovih članova, riječ je o aktivnostima koje uključuju sprječavanje širenja sindikalnog pokreta, odvraćanja radnika od učlanjenja u sindikat, uvjeravanje radnika da

[21] Grgurev, I., Vukorepa, I. (2015.), Uloga sindikata u doba gospodarske krize u Hrvatskoj, Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu, 65 (3-4): 387-408.

[22] Pološki Vokić, N., Obadić, A. (2010.), Revitalizacija sindikata u suvremenom društvu, *Ekonomski pregled*, 61 (3-4): 187-214.

raspuste sindikat, otpuštanje vodećih aktivista, zapošljavanje štrajkolomaca, zapošljavanje konzultantskih poduzeća u svrhu vođenja anti-sindikalnih kampanja itd.

• brige za zaposlenike kroz aktivnosti menadžmenta ljudskih potencijala – ovakve aktivnosti osiguravaju zaposlenicima, zajedno s novim zakonskim regulativama, većinu beneficija i zaštita koje su tradicionalno pružali sindikati;

• zajedništvo ciljeva organizacija i zaposlenika – interesi posloprimaca sve se više poklapaju s interesima poslodavaca što također ugrožava položaj sindikata, zbog sve veće konkurencije na tržištu i poslodavcima i zaposlenicima je interes opstanak i rast organizacije;

• ovlašćivanje zaposlenika – zaposlenici se uključuju u procese donošenja odluka unutar organizacije pa zaposlenike nije potrebno štiti ni od čega, svojim djelovanjem oni utječu na svoju poslovnu sudbinu i imaju priliku izboriti se za svoja prava;

c) Individualni razlozi

• individualizam – izbor, promocija i nagrađivanje na temelju individualnih sposobnosti, natjecateljski stav prema kolegama, individualistički stav prema poslu;

• promijenjeno poimanje karijere – profesionalni razvoj i karijera stavljaju se iznad organizacije koja postaje samo instrument, sigurnost zaposlenja prestaje biti u fokusu zaposlenika pa tako i uloga sindikata postaje nebitna;

d) Sindikalni razlozi

• uspjesi sindikata u pregovorima vezanima uz plaće zaposlenika – ispunjavanjem svojih ciljeva sindikati u konačnici dovode do smanjenja broja svojih članova;

• neaktivnost sindikata – odnosi se na neulaganje dodatnih napora u privlačenje i brigu za sindikalno članstvo, sindikati se češće odlučuju za kratkovidnu strategiju zaštite tekućih ugovora, nego na privlačenje novih članova, a i slabije se bave za građanska prava, feminističkim i ekološkim pokretima;

• razmrvljenost sindikata – međusobnom nesuradnjom sindikati dovode do smanjenja sindikalnog utjecaja;

• jednaka prava članova i nečlanova sindikata kada je riječ o kolektivnom ugovoru – zbog ovoga mnogi zaposlenici procjenjuju da im je svejedno jesu li u sindikatu ili nisu, tj. najčešće se ne odlučuju plaćati sindikalnu članarinu;

• siromašna ponuda usluga koje svojim članovima nude sindikati – zastupanje članova kolektivnim ugovorima i organiziranje sindikalnih druženja jednostavno više nije dovoljno, već je nužno da sindikati pruže i neke netradicionalne usluge;

• nekorištenje suvremenih medija (posebice interneta) – zaposlenici manje traže usluge sindikata jer sami lakše pronalaze informacije na internetski stranicama koje sadrže sve potrebne zakone, propise i akte, dok sami sindikati gotovo uopće ne prate tehnološke trendove i mogućnosti;

• ostali razlozi – vođe sindikata često se ponašaju kao političari, čelnici sindikata ponekad su rastrošnii sl.

Kao što je vidljivo na smanjenje broja članova u sindikatima i na općenito smanjenje uloge sindikata u društvu i poduzećima utječu vanjski čimbenici, koji se odnose na različite društvene, ekonomske i tehnološke promjene, te unutarnji čimbenici, koji se tiču same organizacije sindikata, tj. načina na koji sindikati pristupaju radnicima i radničkim potrebama.

3. Utjecaj sindikata na radne odnose

Mnoga su znanstvena i stručna istraživanja pokazala kako su proaktivne prakse upravljanja ljudima nova paradigma odnosa sa zaposlenicima, dok tradicionalni pristup, tj. tradicionalni odnosi između poslodavaca i zaposlenika posredstvom sindikata postaju zastarjelom paradigmom, o čemu je bilo govora i u prethodnom poglavlju.

Istraživanja nadalje pokazuju kako postoji sve veća razina usmjerenosti na zaposlenike prisutna u organizacijama u kojima je na snazi upravljanje ljudskim potencijalima. Organizacije u kojima o pravima i potrebama radnika brinu isključivo sindikati obilježavaju niže razine pokazatelja upravljanja ljudskim potencijalima (jedna je trećina pokazatelja u tim slučajevima značajno niža).

Ipak, mnoga od tih istraživanja nisu rezultirala dovoljno čvrstim dokazima o supstituciji sindikata proaktivnim praksama upravljanja ljudskim potencijalima.

„ (…) postoje nalazi da je velika briga za potrebe zaposlenika odnosno njihovo zadovoljstvo na radu prisutna a ponekad čak i prisutnija u organizacijama u kojima djeluju i sindikati i ULJP. U tim organizacijama sindikati se brinu za osnovna prava radnika koja proizlaze iz rada ali i prihvaćaju filozofiju ULJP-a. S druge strane, menadžeri i stručnjaci za ljudske potencijale sve češće prihvaćaju sindikate kao branitelje ljudskog dostojanstva odnosno kanal putem kojeg svoje poruke mogu prenijeti radništvu kao dionicima također zainteresiranima za uspjeh organizacije, s obzirom da o uspjehu organizacije ovisi i njihovo blagostanje.“ [23]

[23] Pološki Vokić, N. (2012.), Održivost hipoteze o menadžerskoj supstituciji sindikata proaktivnim aktivnostima upravljanja ljudskim potencijalima, u: *Uloga sindikata u suvremenom društvu / Zbornik radova okruglog stola*. Ekonomski fakultet Sveučilišta u Zagrebu, Zagreb.

3.1. Mjere za poboljšanje radnih uvjeta

Bez obzira na smanjenje utjecaja sindikata, oni su i dalje značajni za određene skupine zaposlenika i određenim mjerama nastoje poboljšati uvjete u kojima se radi.

Grgurev i Vukorepa[24] (2015), vođene svojim istraživanjem, navode neke od temeljnih mjera koje sindikati predlažu za poboljšanje radnih uvjeta i očuvanje radnih mjesta u uvjetima koji snose posljedice gospodarske krize:

• ulaganje u istraživanja i modernizaciju kompanije,

• skraćivanje radnog vremena,

• racionalizacija zapošljavanja i zaustavljanje zapošljavanja političkih kadrova,

• analiza poslovnih procesa s ciljem utvrđivanja mjesta na kojima je potrebno provesti racionalizaciju,

• predlaganje rada u dvije smjene,

• skraćivanje trajanja godišnjih odmora,

• korištenje slobodnih dana umjesto plaćenog prekovremenog rada,

• snižavanje startnih osnovica pojedinih radnih mjesta,

• smanjivanje broja menadžera,

• smanjivanje plaće rukovoditeljima,

• racionalizacija korištenja službenih vozila,

• smanjenje regresa,

• smanjeno angažiranje kooperanata,

• manja izdvajanja za reprezentacije i manja sponzorstva,

• prekvalifikacija i dokvalifikacija radnika,

• modernizacija,

• zabrana novog zapošljavanja i smanjenje administrativnog aparata.

[24] Grgurev, I., Vukorepa, I. (2015.), Uloga sindikata u doba gospodarske krize u Hrvatskoj, Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu, 65 (3-4): 387-408.

3.2. Sindikati i dizajn posla

Kolektivno je pregovaranje bilo dugi niz godina dominantna način uređivanja radnih odnosa pri čemu su sindikati svojim korisnicima bili u mogućnosti osigurati čitav niz pogodnosti (veće plaće i beneficije, veću sigurnost posla, više obrazovnih prilika, bolje radne uvjete i dr.). u odnosu na njih, nesindikalni su zaposlenici bili, zajedno s poslodavcima, u neravnopravnom položaju, smatraju Hernaus i Marić u svome radu Uloga individualnoga i kolektivnoga pregovaranja pri utvrđivanju dizajna posla zaposlenika.

No, s vremenom je došlo do povećanja primjene individualnog pregovaranja zbog čega se smanjuje uloga sindikata pri utvrđivanju radnih odnosa:

„Međutim, postupnim smanjenjem sindikalne gustoće i utjecaja sindikata, slabljenjem zakonske regulative i zaštite radnika, razvojem prakse upravljanja ljudskim potencijalima, kao i uslijed sve prisutnije raznolikosti radne snage, početkom 21. stoljeća sve snažnije se počela naglašavati potreba za primjenom individualnog pregovaranja. Danas zaposlenici sve češće samostalno pregovaraju s poslodavcima o svojim pravima, smanjujući time proceduralnu ulogu sindikata u utvrđivanju radnih odnosa.“ [25]

Kolektivno i individualno pregovaranje možemo promatrati u kontekstu dizajna posla. Na suvremenom tržištu uvjeti poslovanja zahtijevaju svakodnevne promjene pa je neprestano potrebno preispitivati dosadašnje postavke vezane uz pregovaranje o radnim odnosima. Posebno je zanimljivo istraživanje pregovaranja vezanog uz dizajn posla, na čemu se temelji svako uspješno poslovanje.

Dizajn posla možemo definirati kao sustav rasporeda i procedura za organiziranje obavljanja posla. [26] tradicionalno se na dizajn posla gledalo kao na nematerijalne strategije nagrađivanja, riječ je o utvrđivanju sadržaja posla, njegove funkcije i socijalnih odnosa na poslu, a sve u svrhu postizanja organizacijskih ciljeva i zadovoljenja individualnih potreba izvršitelja.

[25] Hernaus, T., Marić, I. (2012.), Uloga individualnoga i kolektivnoga pregovaranja pri utvrđivanju dizajna posla zaposlenika, u: *Uloga sindikata u suvremenom društvu / Zbornik radova okruglog stola*. Ekonomski fakultet Sveučilišta u Zagrebu, Zagreb. Str. 143.

[26] Isto.

Također, kroz promatranje dizajna posla nastoji se utvrditi uloga zaposlenika unutar šireg kruga organizacijskog i društvenog konteksta, te uvjeti pod kojima će se određeni poslovi obavljati.

Pojam dizajna posla nešto je uži od pojma radnih odnosa, no ipak ova dva aspekta dijele zajedničke karakteristike.

„Dizajn posla predstavlja operativnu odnosno završnu fazu organizacijskog dizajna. Od iznimne je važnosti jer određuje i objašnjava položaj zaposlenika unutar organizacije. Iako je riječ o nešto užem pojmu od pojma radni odnosi, moguće je prepoznati različite dimenzije dizajniranja posla koje su ujedno, ili bi trebale biti, sastavni dio radnoga odnosa svakog zaposlenika.“ [27]

Među ključnim su dimenzijama dizajniranja posla sljedeće:

• vertikalna (npr. autonomija posla, povratna veza s poslom, značajnost posla i sl.),

• horizontalna (npr. raznolikost zadataka, cjelovitost zadataka, priroda zadataka i sl.),

(npr. raznolikost zadataka, cjelovitost zadataka, priroda zadataka i sl.),

• prostorna (npr. fizička zahtjevnost posla, zaštita na radu i sigurnost, način rukovanja i korištenja alata i opreme, uvjeti rada i sl.),

• vremenska (npr. vremenski pritisak, poslovni ciklusi, ritam posla, potrebno i raspoloživo vrijeme za izvršenje posla i sl.),

• kognitivna (npr. složenost posla, raznolikost vještina, specijalizacija posla, iskorištenost vještina zaposlenika, rješavanje problema, procesuiranje informacija i sl.),

• socijalna (npr. međuzavisnost posla, interakcija izvan organizacije, povratna veza s drugima, društvena podrška i sl.),

• individualna (npr. potreba za osobnim razvojem, potreba za samostalnošću, znanja i vještine pojedinca, potreba za ostvarenjem, godine starosti, demografska obilježja pojedinca, stupanj socijalizacije i autoritarizma, vrijednosti i stavovi i sl.),

• grupna (npr. struktura grupe, veličina grupe, norme, grupne uloge i sl.),

• kontekstualna (npr. organizacijska obilježja, demografska obilježja, priroda industrije, nesigurnost okruženja i sl.).

[27] Isto, str. 145.

Utvrđivanjem i oblikovanjem ovih dimenzija moguće je odrediti dubinu i opseg posla, promjenjivost posla, uvjete rada, kompetencije i odnose na poslu.

Nadalje, postoji nekoliko pristupa dizajniranju posla:

1. pristup odozgo prema dolje ili klasično dizajniranje posla od strane menadžera,
2. pristup odozdo prema gore ili dorađivanje posla od strane zaposlenika,
3. specijalizirani (idiosinkratski) pristup dizajniranju posla, kod kojeg zaposlenik u dogovoru sa svojim nadređenim nastoji oblikovati svoj posao,
4. pristup struke, kod kojeg stručnjaci ili konzultanti dizajniraju posao,
5. sindikalni pristup, gdje se posao i uvjeti rada određuju odredbama kolektivnih ugovora ili posredovanjem sindikalnih povjerenika,
6. regulatorni pristup, koji se isključivo temelji na zakonu i zakonskim regulativama. [28]

Sindikalni pristup i njemu slični (klasični i regulatorni pristup) u određenoj mjeri ograničava individualizam, te umjesto optimalnih konfiguracija posla specifičnih za svakog pojedinog zaposlenika pažnju posvećuju prije svega konfiguraciji posla poželjnoj za prosječnog zaposlenika.

Bez obzira na odabir dizajna posla, važno je da isti bude učinkovit unutar organizacije, ali i između organizacija.

„Neovisno o odabranom pristupu dizajniranju, očigledno je da učinkovit dizajn posla potencijalno donosi brojne koristi i čini razliku, kako unutar, tako i između organizacija. Osim što povećava zadovoljstvo zaposlenika te im pruža priliku za optimalno korištenje njihovih sposobnosti kao i mogućnost daljnjeg razvoja i učenja, on omogućava i bržu realizaciju organizacijskih ciljeva te smanjuje razinu organizacijske složenosti. Stoga se način utvrđivanja plaće, radnoga vremena, sadržaja posla, razvoja karijere i ostalih formalnih i neformalnih elemenata posla zaposlenika nameće kao vrlo važno pitanje za svaku organizaciju.“ [29]

[28] Isto, str. 145.
[29] Isto, str. 146.

3.3. Revitalizacija sindikata

U prethodnim su poglavljima već navedeni osnovni razlozi zbog kojih slabi utjecaj sindikata u suvremenom društvu i zbog kojih se neprestano smanjuje broj članova sindikata. U ovome poglavlju bit će opisani osnovni elementi strategije revitalizacije sindikata i sam proces revitalizacije istih.

Među strategijama revitalizacije sindikata potrebno je izdvojiti sljedeće[30]:

a) Aktivnije uključivanje u kreiranje ekonomske politike

Sindikati se prije svega, kao što je to već bilo navedeno u radu, trebaju aktivnije uključiti u kreiranje ekonomske politike, razvijati odnose socijalnog partnerstva, tj. raditi na uspostavi socijalnog dijaloga, trebaju kontinuirano i proaktivno sudjelovati u kreiranju politike plaća putem socijalnih ugovora s poslodavcima i vladom, ali i sudjelovati u konstruiranju zakona o radu i zakona o zasititi zaposlenja. Također, trebaju se uključiti u promoviranje koncepta fleksigurnosti koji podrazumijeva kombinaciju fleksibilnosti u promjenjivom ekonomskom okružju uz sigurnost za zaposlenike.

b) Usmjeravanje na tradicionalno nesindikaliziranu radnu snagu odnosno različite interesne skupine

Za sindikate bi bilo nužno da prilagode svoj pristup različitim interesnim skupinama, prije svega ženama, mladima, imigrantima, te skupinama koje su inače manje sklone sudjelovanju u radu sindikata. Kada je riječ o mladima, bilo bi ih preporučljivo privući u prvih pet godina, a neki znanstvenici smatraju kako mladi čak spremniji postati članovima sindikata nego što su to druge skupine, pogotovo ako sindikati podržavaju studente na neki način u borbi za njihova prava. Također, sindikati bi trebali naučiti blisko surađivati i s tzv. „bijelim

[30] Pološki Vokić, N., Obadić, A. (2010.), Revitalizacija sindikata u suvremenom društvu, *Ekonomski pregled*, 61 (3-4): 187-214.

ovratnicima“, tj. sa zaposlenicima viših hijerarhijskih razina i zaposlenicima u području visokih tehnologija.

c) Pružanje šireg spektra usluga

Sindikati bi također trebali proširiti spektar svojih usluga na način da dodaju „netradicionalne“ usluge (vlastite toplice, turističke agencije, građevinske tvrtke, kreditne kartice s niskom kamatom, različite vrste savjeta). S obzirom da su zahtjevi suvremenog tržišta sve veći i da je stanje sve dinamičnije, sindikati veliku pozornost trebaju posvetiti i cjeloživotnom učenju bez kojega danas nema razvoja ni napretka. Bilo bi dobro organizirati različite vrste prekvalifikacija i specijalizacija radnika. Također, bilo bi dobro izgraditi kvalitetne i ažurne internetske stranice na kojima bi se mogli informirati svi članovi sindikata i oni koji će to tek postati.

„Osiguravajući navedene usluge sindikati bi mogli potaknuti učlanjivanje novih članova, zadržati postojeće članove i općenito omogućiti *cjeloživotno članstvo*. Model cjeloživotnog članstva podrazumijeva pružanje takvih usluga i beneficija zaposlenicima koje su sukladne fazama životnog ciklusa pojedinca, od usluga koje privlače članove na početku njihove karijere do onih koje osiguravaju ostanak u sindikatu do kraja života.“ [31]

d) Novi načini organiziranja

Sindikatima se ne preporuča natjecanje s neprofitnim organizacijama za članstvo i lojalnost zaposlenika, već s udrugama civilnoga društva trebaju nastojati uspostaviti partnerski odnos, trebaju s njima surađivati i uspostavljati koalicije kako bi učinkovitije zajedno rješavali društvene probleme i probleme na radnim mjestima.

Sindikati bi općenito trebali biti sustavniji u svome organiziranju, te zapošljavati nezavisne stručnjake za organizaciju koji nisu pod utjecajem članova sindikata.

Konačno, sindikati bi trebali *reorganizirati* svoj *posao*. Promocija sindikalnih ideja i odrađivanje 'manje' zahtjevnih zadataka trebali bi primarno biti posao volontera, kako bi se čelništvo sindikata moglo posvetiti problemima strategijske razine (strategijama privlačenja novih članova, ključnim pregovorima s vladom i poslodavcima i sl.). Zbog navedenog važno

[31] Isto, str. 204.

je *zainteresirati volontere*, odnosno iznaći načine privlačenja i motiviranja volontera kako iz redova sindikalnog članstva tako i nečlanove.“ [32]

e) Suvremeni pristup vođenju

Sindikalne vođe najvažnije su za obnovu i uspješnost sindikata pa je zato važno u sindikat privući i zadržati one pojedince koji imaju potencijal postati sindikalni vođe, tj. koji ne gledaju samo kratkoročno, već u planu imaju različite načine rješavanja aktualnih i mogućih budućih problema.

Sindikalni vođe su „pojedinci koji jasno prenose misiju i razloge postojanja sindikata, predviđaju i uvode promjene, iskorištavaju prilike, znaju se nositi s prijetnjama, nemaju privatne interese, nisu kooptirani od strane poslodavaca itd., pa su stoga sposobni iznaći načine revitalizacije sindikata.“ [33]

f) Dodatno obrazovanje i razvoj sindikalnog čelništva

Riječ je o nužnom preduvjetu za revitalizaciju sindikata i njihovo pridonošenje poboljšanju stanja u društvu. Područja u kojima je nužno unaprjeđivati znanja i vještine odnose se na aktualnu zaonsku regulativu tržišta rada, makroekonomska obilježja suvremenih gospodarstava, suvremena menadžerska znanja i menadžerske vještine.

„Posebno se važnim smatra dodatno obrazovanje iz područja menadžmenta ljudskih potencijala. S obzirom da se sve veća primjena MLJP navodi kao jedan od značajnijih razloga smanjivanja prisutnosti/utjecaja sindikata, sindikatima se preporuča prihvaćanje fi lozofi je MLJP. Proaktivno ponašanje vezano uz MLJP podrazumijeva usmjerenost na individualne potrebe pojedinaca, tzv. orijentaciju prema korisnicima, u području zapošljavanja, praćenja rada, motiviranja, nagrađivanja, obrazovanja, upravljanja karijerom i sl. Iako ove aktivnosti i usluge suvremenog MLJP nisu karakteristične za tradicionalne sindikate, sve veći broj sindikata u ekonomijama blagostanja aktivno provodi ili sudjeluje u njihovom provođenju.“ [34]

[32] Isto, str. 205.
[33] Isto, str. 206.
[34] Isto, str. 206-207.

Iz ovoga bi se dalo zaključiti da se sindikati i upravljanje ljudskim potencijalima ne moraju poništavati, tj. upravljanje ljudskim potencijalima je nužnost suvremenom poslovanja na koji i sindikati trebaju obratiti pažnju žele li ostati aktualni i korisni radnicima.

Neki su sindikati posljednjih godina počeli provoditi i različite vrste mjera kojima nastoje potaknuti mlade na učlanjivanje.

„Neki sindikati već provode aktivnosti koje imaju za cilj privući mlade zaposlenike, a Pološki Vokić i Obadić (2012., 285.) na temelju pregleda literature sistematiziraju aktivnosti koje pomažu izložiti mlade ideji sindikalizma: organiziranje predavanja o sindikatima u školama i na fakultetima, izrada i donacije knjiga, nastavnih materijala i DVD-a vezanih uz radne odnose, sponzoriranje natjecanja i pisanje eseja vezanih uz radnički pokret, dodjeljivanje stipendija učenicima/studentima, organiziranje stručne /studentske prakse u sindikatima i slično.“ [35]

Tablicom 1. prikazane su neke od osnovnih razloga smanjivanja utjecaja sindikata i uz njih povezane strategije kojima je sindikate moguće revitalizirati.

Kako navode Pološki i Obadić[36], iz spomenute tablice vidljive su dvije stvari:

1. razloge smanjivanja prisutnosti sindikata moguće je prevladati različitim vrstama strategija,
2. različite skupine strategija prikladne su za prevladavanje više skupina uzroka smanjenja utjecaja sindikata.

„Na temelju navedenog potrebno je zaključiti kako se sindikatima za optimalan i multiplikativan učinak savjetuje istovremeno provođenje različitih skupina strategija/taktika revitalizacije. Također je važno naglasiti da sindikate treba revitalizirati i iznutra (obrazovanjem i razvojem sindikalnog čelništva, boljim organiziranjem, širenjem palete usluga itd.) i izvana (aktivnijim povezivanjem s vladama, poslodavcima i neprofitnim organizacijama, internacionalizacijom itd.).“ [37]

Međutim, treba naglasiti kako strategije revitalizacije sindikata nisu same sebi svrha, već je neposredni rezultat revitalizacije sindikata porast sindikalnog članstva koje je ujedno i intervenirajuća varijabla za porast utjecaja sindikata, navode autorice.

[35] Vidović, M., Rimac, M. (2012.), Percepcije studentske populacije u Hrvatskoj o ulozi i korisnosti sindikata, u: *Uloga sindikata u suvremenom društvu / Zbornik radova okruglog stola*. Ekonomski fakultet Sveučilišta u Zagrebu, Zagreb.

[36] Pološki Vokić, N., Obadić, A. (2010.), Revitalizacija sindikata u suvremenom društvu, *Ekonomski pregled*, 61 (3-4): 187-214.

[37] Isto, str. 208.

Tablica 1. Strategije i taktike revitalizacije sindikata

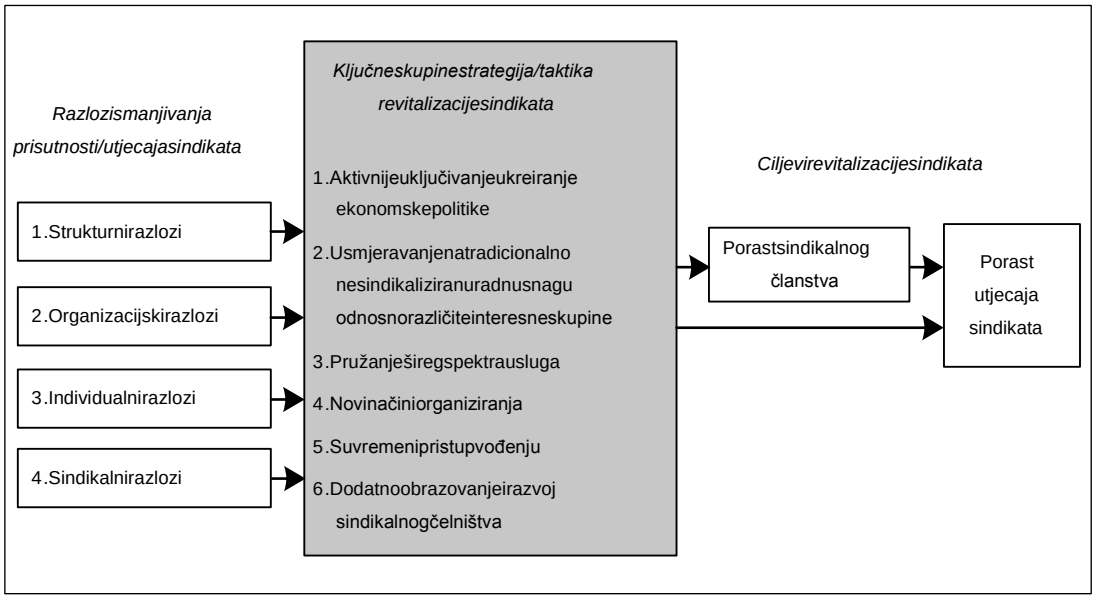
Razlozi smanjivanja prisutnosti/utjecaja sindikata	**Strategije/taktike revitalizacije sindikata**
1. Strukturni razlozi smanjivanja prisutnosti/ utjecaja sindikata Strukturne promjene u privredi Strukturne promjene u radnoj snazi	• aktivnije uključivanje u kreiranje ekonomske politike; novi načini organiziranja; suvremeni pristup vođenju; dodatno obrazovanje i razvoj sindikalnog čelništva • usmjeravanje na tradicionalno nesindikaliziranu radnu snagu odnosno različite interesne skupine
2. Organizacijski razlozi smanjivanja prisutnosti/utjecaja sindikata	• pružanje šireg spektra usluga; suvremeni pristup vođenju; dodatno obrazovanje i razvoj sindikalnog čelništva
3. Individualni razlozi smanjivanja prisutnosti/ utjecaja sindikata	• pružanje šireg spektra usluga; dodatno obrazovanje i razvoj sindikalnog čelništva
4. Sindikalni razlozi smanjivanja prisutnosti/ utjecaja sindikata	• usmjeravanje na tradicionalno nesindikaliziranu radnu snagu odnosno različite interesne skupine; pružanje šireg spektra usluga; novi načini organiziranja; suvremeni pristup vođenju; dodatno obrazovanje i razvoj sindikalnog čelništva

Izvor: Položki Vokić, N., Obadić, A. (2010.), Revitalizacija sindikata u suvremenom društvu, *Ekonomski pregled*, 61 (3-4): 187-214.

Slika 1. prikazuje proces revitalizacije sindikata koji se sastoji od tri koraka:

1. prepoznavanje razloga smanjenja prisutnosti,
2. odabir strategija/taktika revitalizacije,
3. ostvarivanje misije i ciljeva sindikata.

Slika 1. Proces revitalizacije sindikata



Izvor: Pološki Vokić, N., Obadić, A. (2010.), Revitalizacija sindikata u suvremenom društvu, *Ekonomski pregled*, 61 (3-4): 187-214.

4. PRIMJER DJELOVANJA SINDIKATA ZRAČNE LUKE SPLIT

Na temelju razgovora sa predsjednikom sindikata Zračne luke Split, Slavkom Čičkom, održanim u kolovozu 2016. saznajem da je „Nezavisni strukovni sindikat zaposlenika Zračne luke Split-Kaštela“, skraćeno NSSZ ZLS-K osnovan na osnivačkoj Skupštini radnika 01. travnja 1996.god., neposredno iza domovinskog rata gdje je usvojen prvi Statut sindikata. U prvih mjesec dana u sindikat se učlanilo preko 125 radnika da bi taj broj iz dana u dan bio sve veći.

U samom početku sindikat se brinuo za svoje članove kroz razne oblike materijalne pomoći (troškovi liječenja i dugotrajno bolovanje), a kasnije je štitio povredu prava radnika neposrednim razgovorom rukovodstva s poslodavcem. Djelovanje sindikata i pomoć radnicima tražilo je i određene troškove koji su namirivani iz sindikalne članarine koja i dan danas iznosi 1% od neto plaće radnika koji su članovi.

Pošto je NSSZ ZLS-K bio jedini sindikat na zračnoj luci pristupalo mu je sve više i više radnika jer je veoma učinkovito zastupao njihove interese kod poslodavca. Osim radnika prihvata i otpreme zrakoplova sve više mu pristupaju i radnici iz drugih segmenata djelatnosti kao što su zajedničke službe, trgovina i ugostiteljstvo i održavanje.

Ubrzo je sindikat dostigao brojku od 235 članova što je bilo oko 60% ukupno zaposlenih radnika na zračnoj luci.

Ove nove okolnosti su tražile od rukovodstva da se popuni novim članovima iz drugih segmenata djelatnosti što se i dogodilo na redovnoj Skupštini sindikata 20.prosinca 2000.god. Na toj Skupštini je formiran novi Izvršni odbor od 7 članova iz svih ostalih segmenata djelatnosti zračne luke. Na ovoj Skupštini su izvršene izmjene i dopune Statuta i sindikat je preimenovan u „ Nazavisni strukovni sindikat zaposlenika Zračne luke Split-Kaštela“ i pod tim nazivom je uveden u Registar udruga splitsko-dalmatinske županije dana 01.veljače 2001.god.

Od tog trenutka sindikat donosi svoju strategiju i upornošću tjera poslodavca da sjedne s njim za stol kao ravnopravni socijalni partner. I sindikat i poslodavac formiraju svoje pregovaračke odbore i kreću u pregovore u svibnju 2001.god. za sklapanje prvog

Kolektivnog ugovora Zračne luke Split-Kaštela. Osnovni ciljevi Sindikata u pregovorima, osim općih odredbi, su bili:

Prava radnika iz rada i materijalna prava radnika.

1. **Prava radnika iz rada su obuhvaćala;**

- rad u smjenama,
- noćni rad,
- prekovremeni rad,
- preraspodjela radnog vremena,
- odmori i dopusti,
- zaštita na radu.

2. **Materijalna prava radnika su obuhvaćala;**

- plaće,
- dodaci na plaću za rad subotom, nedjeljom i noćni rad,
- naknada plaće za blagdan i neradne dane,
- regres za godišnji odmor,
- jubilarne nagrade,
- otpremnine.

Postojeći Zakon o radu je garantirao radnicima minimum prava, a sindikat se kao socijalni partner u pregovorima s poslodavcem mora izboriti da ta radna i materijalna prava budu što bolja za radnika. Znalo se da će pregovori biti teški jer je firma u većinskom državnom vlasništvu, a ostali dio je u vlasništvu lokalne uprave tj. pripadajućih gradova i županije.

Nakon dugotrajnih i mukotrpnih pregovora s poslodavcem konačno je sklopljen prvi Kolektivni ugovor zračne luke Split d.o.o. Kaštela dana 21.listopada 2003.god. U njemu nije uspio dogovor naknade za smjenski rad i naknade za rad subotom.

Sva materijalna prava radnika su ugovorena u bruto iznosima a ostale naknade u postocima što je iz godine u godinu povećavalo plaću bez dodatnih pregovora.

Najvažnija komponenta Kolektivnog ugovora je korekcija boda za plaće dva puta godišnje i to krajem petog i krajem desetog mjeseca u godini oko 5% u bruto iznosu. Na taj način je vrijednost boda od potpisivanja Kolektivnog ugovora sa 6,45 kuna skočila na 15,00 kn što je povećanje od 132% u zadnjih 13 godina do 2016.god.

Donesena su i dva Aneksa Kolektivnog ugovora 2010.god. od kojih je prvi utvrdio način isplate korekcije boda, a drugi je povećao otpremninu pri odlasku u redovnu starosnu mirovinu.

Da bi još bolje zaštitili svoja prava sindikat pristupa središnjici Nezavisnih Hrvatskih Sindikata „NHS“ u Zagrebu 2006.god. i usmjerava svoje aktivnosti na formiranje granskog sindikata svih Zračnih luka Hrvatske.

Donošenjem Zakona o kontroliranju dodjele donacija sindikatima od strane poslodavca sindikat ostaje bez značajnih sredstava za sportske i kulturne aktivnosti svojih članova. Novim Zakonom sve donacije se smatraju kao dio dohotka na što treba platiti puni porez i mogu ih koristiti samo članovi. Pošto sredstva iz članarine nisu velika sindikat je bio prisiljen na redovnoj Skupštini održanoj 18.prosinca 2014.god. usvojiti „Pravilnik o kriterijima za dodjelu socijalne pomoći članovima sindikata“. Na taj način se sredstva unaprijed planiraju i namjenski troše prema mogućnostima sindikata.

U javnosti se često govori o učinkovitosti sindikata. Zbog ekonomske situacije u društvu ima se osjećaj da sindikati nemaju snage ili ne znaju svoj posao. Zbog heterogene sindikaklne scene, tj. nejedinstva i neorganiziranosti na svim razinama sindikati nailaze na velike prepreke. U razvijenim društvima sa dobrom sindikalnom organiziranošću padaju i vlade.

Kod nas su sindikati neorganizirani jer sve sindikalne središnjice slabo nalaze zajednički jezik zbog svoje samodovoljnosti. Drugi razlog je što u sebi imaju sve djelatnosti i teško je formirati granske sindikate na nivou države. Najbolji primjer su Zračne luke Hrvatske koje se nalaze u tri središnjice i to u NHS-u, SSSH-e i HUS-u.

Bez obzira na sve radnici se moraju organizirati kroz sindikate, jer je to zadnji prag na kojem mogu čuvati i štititi svoja radna i materijalna prava. Svi ostali radnici ostaju nezaštićeni i laka su meta lakomih poslodavaca koji ih raznim oblicima prijetnje i pritisaka sprječavaju da se organiziraju. Zbog toga treba svim silama spriječiti donošenje novog fleksibilnog Zakona o radu kod nas, jer mi nismo uređeno ekonomsko društvo.

5. Zaključak

Iz svega što je u radu navedeno jasno je kako uloga sindikata u području rada i radnih odnosa nije jednaka onoj koju su sindikati imali prije 10 do 15 godina u Hrvatskoj. Utjecaj sindikata neprestano slabi, a smanjuje se i broj članova sindikata, kao što je potvrđeno i istraživanjima spomenutima u radu.

Razloge takvog trenda možemo naći prije svega u promjeni globalnog kruženja i promjenama koje karakteriziraju suvremeno poslovanje, a kojima se sindikati nisu željeli ili nisu mogli na vrijeme prilagoditi.

Žele li vratiti status i ulogu kakvu su nekada imali u hrvatskom društvu i među hrvatskim radnicima, bit će nužno prihvaćanje promjena i ulaganje u dodatna obrazovanja bez kojih je danas nemoguće uspjeti.

Revitalizacija sindikata ključan je proces pri postizanju takvih ciljeva. Proces revitalizacije sastoji se od tri ključna koraka koja se odnose na prepoznavanje razloga smanjenja prisutnosti, odabir strategija, taktika i ostvarivanje misije i ciljeva sindikata. Među strategijama revitalizacije potrebno je istaknuti aktivnije uključivanje u kreiranje ekonomske politike, usmjeravanje na tradicionalno nesindikaliziranu radnu snagu odnosno različite interesne skupine, pružanje šireg spektra usluga, novi načini organiziranja, suvremeni pristup vođenju i dodatno obrazovanje i razvoj sindikalnog čelništva.

SAŽETAK

Ciljevi sindikata se u prvom redu odnose na zaštitu i unapređenje uvjeta rada, promicanje radničke i društvene solidarnosti, te izgradnja društva u kojem će se poštivati prava radnika, njihov rad i pravo na isplatu plaće za isti. Uz to, temeljna načela sindikalnog djelovanja su zajedništvo i solidarnost koje se obavezno mora poštivati. Zanimljivo je kako najveći broj novih sindikalnih članova čine upravo žene, mladi te imigranti. Ipak, u današnjem dobu zapošljavanja u uslužnom sektoru ili u malim poduzećima, danas ima sve manje potrebe za učlanjivanje u sindikate, zbog čega dolazi do slabljenja sindikalizma. Tu dolazi do postepene zamjene sindikata praksom upravljanja ljudskim potencijalima. No neovisno o tome tko obavljao poslove zaštite i unapređenja uvjeta rada, u poduzećima je uvijek prisutna briga o zaposlenicima.

Ključne riječi: sindikati, zamjena sindikata, upravljanje ljudskim potencijalima

SUMMARY

The goal of unions refers to protection and advancement at work, promotion of worker solidarity, and building the society in which the right of workers will be respected, just as their work activities and their right to get paid for the work they did for the employer. What's more, the main philosophy of union activities are unity and solidarity which must necessarily be respected. It's interesting that the biggest number of new union memeber are women, young people and immigrants. Still, as there are big number of employees in service sector or in small businesses, the unions are getting weaker. Thus the unions are progressively replaced with a practice of Human Resource Management. But despite the fact who deals with worker problems and work rights, there is always some form of care for employees.

Key words: unions, union replacement, Human Resource Management

Literatura

1. Bedeković, M. (2013.), Restrukturiranje poduzeća u republici Hrvatskoj, Zbornik radova Međimurskog veleučilišta u Čakovcu, 4 (1): 7-10.
2. Državni zavod za statistiku. http://www.dzs.hr/ (Pristupljeno 25. kolovoza 2016.)
3. Grgurev, I., Vukorepa, I. (2015.), Uloga sindikata u doba gospodarske krize u Hrvatskoj, Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu, 65 (3-4): 387-408.
4. Hernaus, T., Marić, I. (2012.), Uloga individualnoga i kolektivnoga pregovaranja pri utvrđivanju dizajna posla zaposlenika, u: *Uloga sindikata u suvremenom društvu / Zbornik radova okruglog stola*. Ekonomski fakultet Sveučilišta u Zagrebu, Zagreb.
5. Obadić, A. (2012.), Utjecaj pojedinih institucija tržišta rada na sindikaliziranost društva, u: *Uloga sindikata u suvremenom društvu / Zbornik radova okruglog stola*. Ekonomski fakultet Sveučilišta u Zagrebu, Zagreb.
6. Pološki Vokić, N., Obadić, A. (2010.), Revitalizacija sindikata u suvremenom društvu, *Ekonomski pregled*, 61 (3-4): 187-214.
7. Pološki Vokić, N. (2012.), Održivost hipoteze o menadžerskoj supstituciji sindikata proaktivnim aktivnostima upravljanja ljudskim potencijalima, u: *Uloga sindikata u suvremenom društvu / Zbornik radova okruglog stola*. Ekonomski fakultet Sveučilišta u Zagrebu, Zagreb.
8. Radelić, Z. (2012.), *Sindikat i radništvo u Hrvatskoj*, Hrvatski institut za povijest, Zagreb.
9. Savez samostalnih sindikata Hrvatske. http://www.sssh.hr/hr/cesta-pitanja/sssh/cesta-pitanja-98 (Pristupljeno 26. kolovoza 2016.)
10. Ustav Republike Hrvatske. http://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2010_07_85_2422.html (Pristupljeno 24. kolovoza 2016.)
11. Vidović, M., Rimac, M. (2012.), Percepcije studentske populacije u Hrvatskoj o ulozi i korisnosti sindikata, u: *Uloga sindikata u suvremenom društvu / Zbornik radova okruglog stola*. Ekonomski fakultet Sveučilišta u Zagrebu, Zagreb.
12. Zakon o radu. http://www.zakon.hr/z/307/Zakon-o-radu (Pristupljeno 24. kolovoza 2016.)
13. Predsjednik NSSZ ZLS-K Slavko Čičak, razgovor održan u kolovozu 2016.