

SINDIKATI (REGULATORI RADNIH PROCESA I PRAVA ZAPOSLENIKA)

Šelo, Stjepan

Master's thesis / Diplomski rad

2022

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **Josip Juraj Strossmayer University of Osijek, Faculty of Economics in Osijek / Sveučilište Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku, Ekonomski fakultet u Osijeku**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:145:000101>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2024-12-26**



Repository / Repozitorij:

[EFOS REPOSITORY - Repository of the Faculty of Economics in Osijek](#)



Sveučilište Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku

Ekonomski fakultet u Osijeku

Diplomski studij *Financijski menadžment*

Stjepan Šelo

**SINDIKATI (REGULATORI RADNIH PROCESA I PRAVA
ZAPOSLENIKA)**

Diplomski rad

Osijek, 2022.

Sveučilište Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku

Ekonomski fakultet u Osijeku

Diplomski studij *Financijski menadžment*

Stjepan Šelo

**SINDIKATI (REGULATORI RADNIH PROCESA I PRAVA
ZAPOSLENIKA)**

Diplomski rad

Kolegij: Kompenzacijski menadžment

JMBAG: 03030617895

e-mail: stjepan.selo94@gmail.com

Mentor: Izv.prof.dr.sc. Domagoj Karačić

Osijek, 2022.

Josip Juraj Strossmayer University of Osijek

Faculty of Economics in Osijek

Graduate Study Financial management

Stjepan Šelo


**TRADE UNIONS (REGULATORS OF LABOR PROCESSES
AND EMPLOYEES RIGHTS)**

Graduate paper

Osijek, 2022.

IZJAVA

O AKADEMSKOJ ČESTITOSTI, PRAVU PRIJENOSA INTELEKTUALNOG VLASNIŠTVA, SUGLASNOSTI ZA OBJAVU U INSTITUCIJSKIM REPOZITORIJIMA I ISTOVJETNOSTI DIGITALNE I TISKANE VERZIJE RADA

1. Kojom izjavljujem i svojim potpisom potvrđujem da je _____ diplomski rad _____ (navesti vrstu rada: završni / diplomski / specijalistički / doktorski) rad isključivo rezultat osobnoga rada koji se temelji na mojim istraživanjima i oslanja se na objavljenu literaturu. Potvrđujem poštivanje nepovredivosti autorstva te točno citiranje radova drugih autora i referiranje na njih.
2. Kojom izjavljujem da je Ekonomski fakultet u Osijeku, bez naknade u vremenski i teritorijalno neograničenom opsegu, nositelj svih prava intelektualnoga vlasništva u odnosu na navedeni rad pod licencom *Creative Commons Imenovanje – Nekomercijalno – Dijeli pod istim uvjetima 3.0 Hrvatska*. 
3. Kojom izjavljujem da sam suglasan/suglasna da se trajno pohrani i objavi moj rad u institucijskom digitalnom repozitoriju Ekonomskoga fakulteta u Osijeku, repozitoriju Sveučilišta Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku te javno dostupnom repozitoriju Nacionalne i sveučilišne knjižnice u Zagrebu (u skladu s odredbama Zakona o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju, NN br. 123/03, 198/03, 105/04, 174/04, 02/07, 46/07, 45/09, 63/11, 94/13, 139/13, 101/14, 60/15).
4. izjavljujem da sam autor/autorica predanog rada i da je sadržaj predane elektroničke datoteke u potpunosti istovjetan sa dovršenom tiskanom verzijom rada predanom u svrhu obrane istog.

Ime i prezime studenta: Stjepan Šelo

JMBAG: 0303061895

OIB: 60674751658

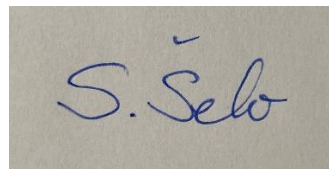
e-mail za kontakt: stjepan.selo94@gmail.com

Naziv studija: Kompenzacijski menadžment

Naslov rada: Sindikati (regulatori radnih procesa i prava zaposlenika

Mentor diplomskog rada: Izv.prof.dr.sc. Domagoj Karačić

U Osijeku, 12.07.2022. godine



Potpis _____

SAŽETAK

Cilj ovog diplomskog rada je pojasniti ulogu sindikata kao samostalne organizacije zaposlenika kojoj je svrha uspostava ravnoteže među zaposlenicima i poslodavcima. Pravo na sindikalno organiziranje je sastavni dio općih prava i sloboda građanina te je i demokratsko dostignuće. Sindikalno udruživanje ima u prvom redu socijalno – ekonomski smisao zato što je u službi zadovoljavanja interesa zaposlenih. Stoga, sindikat se smatra samostalnom, demokratskom i neovisnom organizacijom zaposlenih koji se dobrovoljno udružuju da bi artikulirali, oblikovali i ostvarili zajedničke interese. U prvom dijelu radu govori se o samoj povijesti sindikata, odnosno o prvim udruženjima zaposlenika, o uvjetima utemeljenja sindikata. Nadalje, riječ je o pravima koja proistječu iz sindikalnog članstva, o unutarnjem ustrojstvu tijela sindikata te o njihovom utjecaju na društvena i politička zbivanja kao i o ulozi sindikata na tržištu rada. U radu su analizirani sindikati Ministarstva unutarnjih poslova Republike Hrvatske, odnosno provedeno je anketno istraživanje kojim se nastoji prikazati koliko su sindikati zastupljeni među zaposlenicima MUP-a Republike Hrvatske te kakvo je zadovoljstvo članova radom i aktivnostima sindikata.

Ključne riječi: sindikat, sindikalno organiziranje, radna prava, tržište rada, zaposlenici

ABSTRACT

The aim of this thesis is to clarify the role of trade unions as an independent organization of workers whose purpose is to establish a balance between employees and employers. The right to organize is an integral part of the general rights and freedoms of citizens and is a democratic achievement. Trade union association has primarily a socio-economic meaning because it is in the service of satisfying the interests of employees. Therefore, a union is considered an autonomous, democratic, and autonomous organization of employees who voluntarily associate to articulate, shape, and pursue common interests. The first part of the paper discusses the history of trade unions, i.e. the first workers associations, the conditions of founding a trade union. Furthermore, these are the rights arising from trade union membership, the internal organization of trade union bodies and their impact on social and political events, as well as the role of trade unions in the labor market. The paper analyzed the unions of the Ministry of Interior of the Republic of Croatia, that is, a survey was conducted to show the extent to which trade unions are represented among the employees of the Ministry of Interior of the Republic of Croatia and the satisfaction of the members with the work and activities of the trade union.

Key words: trade union, trade union organization, labor rights, labor market, employees

SADRŽAJ

1. UVOD	1
2. METODOLOGIJA RADA	2
2.1. Predmet i cilj.....	2
2.2. Izvor podataka i metodologija istraživanja.....	2
2.3. Struktura rada	3
3. TEORIJSKA PODLOGA I PRETHODNA ISTRAŽIVANJA	4
3.1. Opće značajke sindikata	4
3.1.1. Pojmovno određenje sindikata	4
3.1.2. Nastanak i povijesni razvoj sindikata.....	5
3.1.3. Karakteristike i vrste sindikata	7
3.2. Sindikati i radno pravo	9
3.2.1. Pravo na sindikalno organiziranje	9
3.2.2. Kolektiva prava, obveze i odgovornosti.....	12
3.2.3. Industrijska demokracija	15
3.2.4. Sindikati i plaća.....	19
3.3. Sindikati u Republici Hrvatskoj	21
3.3.1. Sindikati i Ustav RH	21
3.3.2. Sindikati i Zakon o radu	22
3.3.3. Nastanak sindikata u Hrvatskoj.....	23
4. SINDIKATI U MUP-u REPUBLIKE HRVATSKE	26
4.1. Reprezentativni sindikati policijskih službenika	28
4.1.1. Sindikat policije Hrvatske	28
4.1.2. Nezavisni sindikat djelatnika MUP-a.....	29
4.2. Nereprezentativni sindikati policijskih službenika.....	30
4.2.1. Nacionalni sindikat policije MUP-a.....	30
4.2.2. Sindikat policijskih službenika.....	30
5. EMPIRIJSKO ISTRAŽIVANJE ULOGE SINDIKATA U MUP-u.....	31
5.1. Analiza uzorka i predmet istraživanja	31
6. ANALIZA REZULTATA ISTRAŽIVANJA	34
7. RASPRAVA.....	45
8. ZAKLJUČAK	47
LITERATURA:.....	49

1. UVOD

Sindikati imaju svoju ulogu i mjesto u svim oblicima ostvarivanja kolektivnih prava, obveza i odgovornosti. Njihova zadaća, između ostalog, ogleda se u mirnijim načinima rješavanja sporova između poslodavca na drugoj strani i sindikata koji predstavlja zaposlenike na drugoj strani. Takav način rješavanja sporova ima i radno pravni i zakonodavni prioritet, te se ubraja u opće društveno poželjne načine rješavanja tih sporova.

Cilj radnih zakonodavstva većine zemalja je rješavanje spora na miran način te se spominju prethodna obveza ili pak sugeriranje da se sporovi prije svih drugih mehanizama riješe na taj način. Na to se nadovezuje da je cilj socijalnog dijaloga pronalazak optimalnih rješenja putem kolektivnog pregovaranja, odnosno socijalni kompromis. To možemo nazvati i demokratsko rješenje u odnosu između zaposlenika, sindikata i poslodavca. Dakle, uloga sindikata u današnje vrijeme određena je socijalnim i ekonomskim ciljevima zaposlenika, pa se socijalni dijalog u tom kontekstu pojavljuje kao važno sredstvo i instrument za pronalazak društveno prihvatljivog rješenja.

Pojam sindikata se često susreće u svakodnevnome životu te je prisutan u medijima. Ipak, puno nerazumijevanja važnosti sindikata u društvu, pa čak i o njihovoj ulozi. Javnost različito percipira sindikate. Tako će za neke ljude sindikat predstavljati organizaciju putem koje mogu po povoljnijim cijenama ugovoriti neke usluge ili kupiti neke određene proizvode, te imaju mogućnost plaćanja u više rata, a drugi će sindikate vezati uz prosvjede, štrajk ili neke druge industrijske akcije.

U ovom diplomskom radu analizirat će se stoga i stvarno mjesto i uloga sindikata u radnom pravu, kao i važnost sindikata. Važnost i uloga sindikata može se promatrati sa raznih znanstvenih disciplina kao što su: sociologija, politologija, politika, povijest i dr. No, sindikati kao društvena pojava pripada sustavu radno-pravnog zakonodavstva te stoga predstavlja jednu od temeljnih institucija radnog prava, a sindikalno organiziranje zaposlenika te kolektivno pregovaranje danas uvrštavamo u jedna od osnovnih obilježja modernog suvremenog radnog prava.

2. METODOLOGIJA RADA

U ovom dijelu rada predstavlja se predmet i cilj istraživanja, također opisano je na koji način su prikupljeni podatci korišteni prilikom pisanja rada te je ukratko pojašnjena struktura rada.

2.1. Predmet i cilj

Cilj diplomskog rada je pojasniti ulogu sindikata kao samostalne organizacije zaposlenika kojoj je svrha uspostava ravnoteže među zaposlenicima i poslodavcima. Nadalje je riječ o samoj povijesti sindikata, odnosno o prvim udruženjima zaposlenika, o uvjetima utemeljenja sindikata. U radu će biti analizirani sindikati Ministarstva unutarnjih poslova Republike Hrvatske, odnosno provest će se anketno istraživanje kojim će se nastojati prikazati koliko su sindikati zastupljeni među zaposlenicima MUP-a Republike Hrvatske te kakvo je zadovoljstvo njihovih članova.

2.2. Izvor podataka i metodologija istraživanja

Izvor podataka ovog diplomskog rada su prvenstveno sekundarni podatci iz relevantne literature, zakona, članaka i internetskih podataka. Prilikom pretraživanja internetskih baza podataka korištene su ključne riječi poput: sindikat, sindikalno organiziranje, radna prava, tržište rada, radno pravo, kompenzacije, MUP.

U izradi rada korištene su metode: deskripcije, sinteze, dedukcije i analize. Metoda deskripcije podrazumijeva opisivanje glavnih definicija i pojmova koji su važni za temu. Metoda sinteze, zajedno s metodom analize će se koristiti za donošenje zaključaka uz pomoć već prezentiranih i opisanih činjenica. Metodom dedukcije će se ujediniti pojedinačni i općeniti zaključci u cjelinu. Provest će se empirijsko istraživanje odnosno anonimno provedena anketa nad djelatnicima MUP-a RH sa pitanjima vezanim o sindikatima.

2.3 Struktura rada

Rad je podijeljen u osam cjelina. U uvodnom dijelu riječ je o pojmu sindikata općenito te o njegovoj važnosti u radnom pravu zaposlenika. Druga cjelina govori o predmetu i cilju ovog diplomskog rada te o metodologiji prikupljanja podataka, dok je u trećoj cjelini riječ o teorijskoj podlozi, povijesti i nastanku sindikata te o sindikatima u današnje vrijeme. Četvrta cjelina nam govori o sindikatima MUP-a RH. Peta cjelina nam govori o empirijskom istraživanju, odnosno anonimno provedenoj anketi nad djelatnicima MUP-a RH. U šestoj i sedmoj cjelini je riječ o rezultatima provedene ankete i raspravi temeljenoj na dobivenim rezultatima. Dok je u posljednjoj osmoj cjelina donesen zaključak donesen na temelju svih prikupljenih podataka.

3. TEORIJSKA PODLOGA I PRETHODNA ISTRAŽIVANJA

U teorijskom dijelu rada je kroz povijesne podatke, definiranje pojmova, donošenje zaključaka pomoću već prezentiranih činjenica opisan nastanak sindikata i njegovo djelovanje.

3.1 Opće značajke sindikata

Kroz opće značajke sindikata definirat će se pojmovno određenje sindikata, opisat će se nastanak sindikata kroz povijest te će se objasniti karakteristike i navesti vrste sindikata.

3.1.1. Pojmovno određenje sindikata

Riječ „sindikati“ dolazi od grč. syndikos, što znači zastupnik ili odvjetnik (Pološki Vokić, Obadić, 2012: 14). Na francuskom je syndicat, izraz koji protječe od lat. Syndicatus, a znači ured sindika (Hrvatska enciklopedija, 2021).

Kroz značenje podrijetla riječi iz grčkog jezika možemo protumačiti da zastupnik i odvjetnik predstavljaju nekoga. Kako se zastupnik u saboru bori da bi opravdao glasove svojih birača tako se odvjetnik u sudnici bori za stranku koju zastupa, dok se u ovom slučaju sindikat bori za prava svojih članova.

„Sindikat je udruženje radnika, organizacija u koju se oni svojom voljom udružuju kako bi ojačali svoj položaj prema poslodavcu i državi u pregovorima o uvjetima rada, odnosno radnih i socijalnih prava koje kao građani uživamo“ (Šeperić, 2015: 4).

Herman i Ćupurdija (2011: 131) smatraju da kada se kaže sindikat, obično se misli na radnički strukovni savez ili pak na organizaciju koja se bori za zaštitu prava zaposlenika. Dugo je vremena bilo uvrijeđeno shvaćanje prema kojem se misli na trajnu i masovnu organizaciju radničke klase s društveno – ekonomskom funkcijom. U takvoj definiciji je riječ o jedinstvenoj i najširoj kasnoj društveno – političkoj organizaciji radnika i radničke klase. No, uvođenjem pluralizma, takva shvaćanja prestaju biti aktualna budući da je radnicima omogućen slobodni izbor sindikalne organizacije u koju će se učlanjivati i koja će biti njihov zastupnik. Iz tog razloga pravilnija definicija je ta po kojoj je sindikat samostalna, demokratska i neovisna

organizacija zaposlenih u koju su se isti dobrovoljno udružili kako bi artikulirali oblikovali i ostvarili zajedničke interese.

Sindikata je način da se zaposlenici udruže u skupinu/skupine te imaju veću moć prilikom pregovaranja sa poslodavcem. Zaposlenicima je u današnje vrijeme omogućen izbor hoće li biti član sindikata ili ne, te nam iz toga proizlazi da je sindikat demokratski način izražavanja zaposlenikovih želja i potreba.

3.1.2. Nastanak i povijesni razvoj sindikata

Pojava sindikata veže se uz Englesku, Francusku i SAD krajem 18. stoljeća, koji su nastali s ciljem zaštite zaposlenika od loših poslodavaca i teških uvjeta izrabljivanja zaposlenika, kao i za organizaciju uzajamne pomoći zaposlenika (Proleksis enciklopedija, 2022).

Zaposlenici su u tom vremenu radili do 15 radnih sati na dan, te nisu imali neka prava koja se danas smatraju normalna, kao što su pravo na bolovanje i pravo na odmor. Česta je bila i zlouporaba djece za rad.

Prema Herman i Ćupurdija (2011: 128) podrijetlo sindikata veže se uz radnički pokret, te nastaju u kapitalističkom društvu, odnosno u vrijeme naglog razvitka kapitalizma (ključni aspekt je utjecaj liberalnih ideja), ali i su na površinu isplivale i sve njegove proturječnosti. U samim počecima ciljevi borbe sindikata nisu bili isključivo ekonomsko – socijalni, nego su bili i politički. Radnici su poduzimali različite akcije kako bi se zaštitili od izrabljivanja i nehumanih uvjeta rada. Radnici su stvarali udruženja i organizacije da bi poduzimali kolektivne akcije koje su bile snažnije, jer pojedinačni zahtjevi zaposlenika u smislu poboljšanja uvjeta rada nisu pružili skoro nikakav rezultat niti su imali nekog smisla, posebice sa stajališta društvene zajednice koja nije imala sluha. Među tim kolektivno organiziranim akcijama ističu se štrajkovi koji su se najčešće provodili, te su često izmaknuli kontroli organizatora i pretvarali se u neredne većih razmjera. Dio kolektivnih akcija koje su radnici pokušali i poduzimali bile su sa svrhom ostvarivanja političkih ciljeva, te su sindikalni čelnici, također i neki od zaposlenika bili pod utjecajem politike i to onih političkih stanaka koje su u svojim izbornim programima zagovarali interese radničke klase.

Nije potpuno jasno gdje se točno javljaju prve sindikalne organizacije. U nekoj literaturi se kao prvijenac pojave sindikalnih organizacija uzima 1830-ta i veže se uz Englesku. Nadalje, u drugoj literaturi se navodi kako se pojava sindikata veže uz SAD, a kao prvi sindikat navodi se Sindikat postolara u Philadelphiji koji je osnovan 1794. godine.

Prvo osnovani sindikati, koncentriraju se na združivanje kvalificiranih zaposlenika određene struke. 1799. godine u Engleskoj se donosi zakon koji zabranjuje sindikalno organiziranje i kolektivno pregovaranje. Taj zakon je zaživio do 1871. godine, a isti je usporio razvoj i osnivanje sindikalnih organizacija u Ujedinjenom Kraljevstvu. Tako se za prvi britanski sindikat, prema nekim navodima, uzima Opće strukovno udruženje koje je osnovano 1818. godine u Manchesteru, u to vrijeme osnovano je pod imenom Filantropsko društvo, da bi bilo manje sporno. Dok nije osnovan Sindikalni kongres (tadašnjim rječnikom: Kongresa strukovnih udruženja), čije osnivanje dolazi 50 godina kasnije, odnosno 1868. godine. U Britaniji sindikalno udruživanje legalizirano je 1871. godine. U Americi, prva sindikalna federacija Vitezovi rada nastaje 1869. godine. Nacionalno sindikalno udruženje, koje se održalo do danas, osnovano je 1881. godine, a od 1886. nosi ime Američka federacija rada. U Francuskoj je radničko udruživanje bilo ilegalno do 1884. godine, a 1895. godine je osnovana generalna konfederacija rada (Lončar, 2021).

Sindikalni se pokret širi na SAD 1860-ih godina, a krajem stoljeća postoji u svim razvijenim zemljama. U zemljama Istočne Europe sindikati su se organizirali početkom 20. stoljeća. Uoči Prvog svjetskog rata oko 15 milijuna zaposlenika bilo je sindikalno organizirano, a prije Drugog svjetskog rata, taj se broj popeo na približno 40 milijuna (sve brojniji sindikati u Aziji, Africi i Južnoj Americi). Broj sindikalno organiziranih zaposlenika nastavio je rasti, pa ih je tako u 1980-ima bilo oko 200 milijuna. Ispočetka su sindikalno organizirani radnici bili samo oni koji su dobro plaćeni i visoko obučeni, a krajem 19. stoljeća su članovima sindikata postajali i oni manje plaćeni i kvalificirani. Isprava su se sindikati uglavnom bavili pitanjima plaća, radnog vremena i uvjeta rada, a njihovi su se interesi kasnije počeli širiti te je posljedično tome počeo rasti i njihov društveni, ekonomski i politički utjecaj (Hrvatska enciklopedija, 2021).

Prema Prološki Vokić i Obadić (2012: 1) od 1980-tih godina broj sindikalnih članova se počeo smanjivati, također i postotak sindikaliziranih zaposlenika te s toga i njihov utjecaj diljem svijeta. Ova pojava je izraženija u razvijenim zemljama svijeta, ali prisutna je i u tranzicijskim i nerazvijenim zemljama. Za ovaj negativan trend navodi se puno nekoliko krivaca neki od njih su: neoliberalizam, deindustrijalizacija, ali i radno zakonodavstvo. U današnje vrijeme radno

zakonodavstvo štiti zaposlenike i njihova prava bolje nego što je to činilo nekad. Menadžeri se suprotstavljaju sindikatima, ali surađuju sa zaposlenicima. Postavlja se pitanje postoji li uopće u suvremenom društvu potreba za sindikatima kada postoje zakoni koji osiguravaju ono što su nekada osiguravali isključivo sindikati. Sindikati nisu potrebni u smislu u kojemu su bili nekad, ali dokle god postoje različitosti u organizacijama i društvu općenito, postoji i prostora za djelovanje sindikata.

Sindikati su zaslužni za razvijanje radnog zakonodavstva te iako je smanjena potreba za djelovanjem sindikata u današnje vrijeme i dalje postoji potreba za njihovim postojanjem.

3.1.3. Karakteristike i vrste sindikata

Herman i Čupurdija (2011: 132) navode da u građanskom društvu, sindikati se u pravilu ubrajaju u kategoriju interesnih skupina, koje se ne bore za osvajanje vlasti, za razliku od političkih stranaka, već samo imaju utjecaj na državu i poslodavce da izađu u susret određenim zahtjevima zaposlenika. Svrha sindikata i njegov osnovni smisao ogleda se u kolektivnom pregovaranju i sklapanju kolektivnih ugovora.

Iako se u većini literature se navodi se sindikati ne bore za osvajanje vlasti, te da su oni neovisne organizacije. Ipak, kroz utjecaj i pritisak sindikata na privatna poduzeća tako i na javni sektor očito je da se politički interesi i utjecaji direktno i indirektno prenose natrag na sindikate i na njihove povjerenike tako i na članove sindikata.

„Zaposleni se udružuju u sindikat radi zastupanja, predstavljanja, unapređenja materijalnih, socijalnih i profesionalnih interesa članova. Navedeni se ciljevi ostvaruju sindikalnim djelovanjem, koje može biti:

- Mirno: konzultacije, izjašnjavanje, mišljenja, pregovori i sl.;
- Agresivno: prosvjedi, demonstracije, štrajk i sl.“ (Herman, Čupurdija, 2011: 132).

Prema Mlinarić i Oradović (2006: 117) ako zahtjev zaposlenika nije udovoljen postoji mogućnost da se nastali problem riješi mirnim putem. Postupak rješavanja spora mirnim putem između zaposlenika nije uređen Zakonom o radu. Dok je postupak mirenja obavezan kada se dogodi spor o sklapanju, izmjeni ili obnovi kolektivnog ugovora ili drugog sličnog spora koji

može dovesti do štrajka ili drugog oblika industrijske akcije, te prilikom neisplate plaće odnosno naknade plaće.

Mlinarić i Obradović (2006: 118) navode da mirno rješavanje spora odnosno mirenje moguće je preciznije urediti kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu, također može se provesti i prema Zakonu o mirenju. Prema odredbama Zakona o mirenju, za pokretanje postupka nije potrebno prethodno sklapanje sporazuma o mirenju, već može početi ako se prijedlog za mirenje prihvati, a on se podnosi pisanim putem. Ako se taj prijedlog prihvati, strane određuju koliko miritelja provodi mirenje i tko ih izabire. Ukoliko se strane ne mogu dogovoriti, treća strana može birati miritelja ili miritelja koji za svoj posao ima pravo naknade troškova i nagradu po dogovoru.

Čak i najmanju svađu je najbolje riješiti mirnim putem, a pogotovo kada je riječ o sporu između zaposlenika i poslodavca. Zakonska regulativa postoji ali ponekad je situacija takva da se ne može riješiti mirnim putem te se rješava nadležnim sudovima i novac odlazi na odvjetnike, poduzeća gube kroz negativnu medijsku sliku u javnosti, ali i velike troškove suđenja. Takav način rješavanja sukoba ne ide na ruku niti jednoj strani u sukobu.

Radnički sindikati se, uzimajući u obzir ulogu koju imaju u društveno-političkom životu i ideološku orijentaciju, mogu podijeliti u dvije skupine: neovisne i ovisne, ili tzv. žute sindikate. Neovisni sindikat je onaj u kojemu je članstvo dobrovoljno, neovisan je u odnosu na poslodavce i državu te se bori za važna ekonomska prava i interese zaposlenika. S druge pak strane, ovisne sindikate izravno formiraju poslodavci i država. Dio neovisnih sindikata je pod snažnim utjecajem lijevih stranaka i ideologije, te su imali, ili još uvijek imaju, socijalizam kao konačni cilj. „Raspadom socijalističkih sustava većina tih sindikata pod utjecajem je socijaldemokratskih stranaka, a premda se izjašnjavaju za promjenu u društvenoj strukturi, u svojem se djelovanju ograničavaju na rješavanje pitanja ekonomskog i društvenog položaja radnika“ (Hrvatska enciklopedija, 2021).

Prema Pološki Vokić i Obadić (2012) s obzirom na obilježja zaposlenika koje okupljaju imamo četiri vrste sindikata:

- 1) Kućni sindikat – članovi su zaposlenici jedne organizacije bez obzira na struku
- 2) Strukovni sindikat – članovi su zaposlenici iste struke iz različitih organizacija i industrija
 - a) Strukovni granski – zastupa zaposlenike jednog zanimanja u jednoj industriji
 - b) Strukovni kućni – zastupa interese jedne struke unutar jednog poduzeća

- 3) Granski/industrijski sindikat – članovi su zaposlenici različite struke u nekoj grani/industriji u različitim organizacijama
 - a) Granski kućni – zastupa zaposlenike jedne industrije koji su svi zaposlenici u istom poduzeću
- 4) Opći sindikat – sindikat čiji član mogu postati zaposlenici svih zanimanja iz svih organizacija i industrija

Sindikati se, baš kao i ostale institucije, susreću s problemom birokratizacije i koncentracije moći u rukama maloga broja sindikalnih dužnosnika, što se negativno odražava na njihov rad i snagu. Osim toga, rad sindikata otežava i njihovo nejedinstvo. No, važna karakteristika sindikata ogleda se u tome da su „utjecajan činitelj radničke participacije i industrijske demokracije, aktivan partner poslodavčevih organizacija i državnih organa, potpisnik kolektivnih ugovora i cijenjen sudionik političkog života i razvoja“ (Hrvatska enciklopedija, 2021).

Sindikati su udruženja zaposlenika, ali ipak ti zaposlenici imaju svoj posao. Posao predstavnika sindikata ima predsjednik, te svaki sindikat ima svoje povjerenike. Problem dolazi u tome što taj predsjednik sindikata ima velik utjecaj te kakva god njegova odluka ili stajalište bilo ne može zadovoljiti zahtjeve svakog pojedinog člana sindikata. Ipak, sindikat ima više prednosti nego mana jer poslodavac s oprezom sluša zahtjeve i želje sindikata.

3.2. Sindikati i radno pravo

Pojam radno pravo nam govori o zakonskoj regulativi koja definira rad i radne odnose. Zakonskoj regulativi Republike Hrvatske pripadaju Ustav, zakoni, propisi, međunarodni ugovori i kolektivni ugovori.

3.2.1. Pravo na sindikalno organiziranje

Za pravo na sindikalno organiziranje možemo reći da je demokratsko dostignuće i sastavni dio je općih prava i sloboda građanina. „Sloboda udruživanja odnosno sloboda zaposlenika i poslodavaca na osnivanje organizacija koje će predstavljati njihove interese temeljni je preduvjet za uspostavu stabilnog sustava industrijskih odnosa i njihova sudjelovanja ne samo u

kreiranju odnosa na radnom mjestu nego i u socijalnim i ekonomskim procesima na nacionalnim, ali i međunarodnim razinama“ (Marinković Drača, 2007: 495).

Zaposlenici kroz svoj „glas“ odnosno članstvo u sindikatu biraju tko će ih zastupati pred poslodavcem iz toga vidimo da je to demokratsko dostignuće. Kroz udruživanje zaposlenika postiže se ravnopravniji odnos poslodavac zaposlenik.

Prema Herman i Ćupurdija (2011: 133) posebna važnost za razvoj ljudskih prava pripada Deklaraciji o pravima čovjeka i građanina, koja je donesena 1789. godine od strane Francuskog parlamenta. Ona, između ostalog, utvrđuje da se ljudi udružuju politički u svrhu očuvanja prirodnih i neotuđivih prava čovjeka (sloboda, vlasništvo, sigurnost i otpor podčinjavanju).

Deklaracija o pravima čovjeka i građanina propisuje prava svim ljudima, bez iznimke.

„Slična navedenoj Deklaraciji je i Opća deklaracija o ljudskim pravima iz 1948. godine, no puno opširnija. Opća Deklaracija nema obvezujući karakter već se prezentira kao preporuka, no njen je sadržaj prihvaćen i ugrađen u brojne međunarodne ugovore i ustave brojnih zemalja. U članku 20. Opće deklaracije kao jedno od temeljnih prava ljudi navodi se sloboda mirnog okupljanja i udruživanja, koja se također povezuje i kroz zabranu koja je sadržana u odredbi prema kojoj se ne smije prisiljavati na pripadanje nekoj udruzi. U članku 23. utvrđeno je pravo čovjeka da osniva sindikate zajedno s drugima i učlanjuje se u njih u svrhu obrane vlastitih i zajedničkih interesa“ (Herman, Ćupurdija, 2011: 134).

Nadalje Herman i Ćupurdija (2011: 134) navode da međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima iz 1966. godine kaže da su države dužne zakonima i drugim mjerama stvoriti dobre uvjete kako bi se mogla realizirati ljudska prava. Za praćenje provedbi Međunarodnog pakta osnovan je Odbor za prava čovjeka.

Prema Milkovich i Newman (2006: 460) sindikati su dobili izvrsne mogućnosti jačanja tijekom Wagnerovog zakona - Nacionalni zakon o radnim odnosima iz 1935. godine u SAD-u. Odluke Nacionalnog odbora za radne odnose tijekom 1940. godine dozvolile su sindikatima pregovore o pogodnostima za zaposlenike. Iako sindikati nisu imali slobodu za pregovore o povišicama plaća tijekom rata oni su se borili za nove pogodnosti i poboljšanje postojećih. Uspjeh u bojišnici na polju pogodnosti tijekom ratnih godina doveo je do još poslijeratnih zahtjeva.

Napori sindikata, posebice zaposlenika u automobilskoj industriji i metaloprerađivačkoj industriji doveli su do toga da se pogodnosti kao što su: planovi mirovina, dodatna naknada u slučaju nezaposlenosti, planovi produženih godišnjih odmora i zajamčeni godišnji planovi plaća danas smatraju uobičajenima.

Stvari kao što su plan mirovine, zavod za zapošljavanje, planovi produženih godišnjih odmora i zajamčeni godišnji planovi plaća danas su uobičajeni. Ali nekada nije bilo tako, te su zaposlenici zloupotrijebljavani do njihovih granica.

U kontekstu predmeta ovoga rada važni su i akti o osnivanju Međunarodne organizacije rada. Tako Preambula 13. dijela Versajskog ugovora iz 1919. godine navodi priznavanje načela slobode udruživanja kao jedan od ciljeva novoosnovane organizacije. U čl. 427. toga ugovora navodi se pravo zaposlenika i poslodavaca na udruživanje, ali pod uvjetom korištenja u zakonite svrhe.

Herman i Čupurdija (2011: 134) navode da je 1944. godine u Philadelphiji održana Međunarodna konferencija rada. U Deklaraciji s navedene konferencije sloboda izražavanja i udruživanja ističe se kao prijeko potreban uvjet za stalni napredak. Međunarodna organizacija rada izradila je brojne konvencije i dokumente, a države članice su obvezne usvojiti ih, a preporuke podnijeti svojem zakonodavnom tijelu radi razmatranja i poduzimanja drugih mjera. Obveza svake države članice koja ratificira konvencije je da ih se i pridržava i strogo primjenjuje. U Republici Hrvatskoj je konvencija iznad zakona po pravnoj snazi.

Prema Buble i Bakotić (2013: 269) grupno pregovaranje je kompliciran proces u kojemu pregovaračke strane pokušavaju zadovoljiti svoje potrebe. U tom procesu na jednoj strani su zaposlenici odnosno njihovi sindikati, a na drugoj strani su poslodavci. Cilj pregovora je reguliranje odnosa između zaposlenika i poslodavaca, a taj odnos uključuje pravila o postupku pregovaranja, pojašnjene kolektivnog ugovora, način suradnje poslodavca i zaposlenika, uvjeti za štrajk itd. U okvir kolektivnog pregovaranja dolazi do reguliranja pitanja kao što su: visina plaće, trajanje radnog vremena, zaštita na radu, prava po osnovi radnog staža, socijalna zaštita, disciplinske ovlasti poslodavca, sindikalna sigurnost. Grupno pregovaranje završava dogovorom, odnosno potpisanim kolektivnim ugovorom koji se može realno primjenjivati što je i glavni cilj. Dodatni ciljevi mogu biti: jačanje odnosa pregovaračkih strana, dogovor koji

zadovoljava potrebe svih partnera, stvaranje razumljivog kolektivnog ugovora, definiranje načina za rješavanje sporova.

Svako živo biće ima svoje potrebe, tako zaposlenici imaju potrebe koje uz pomoć sindikata iznose poslodavcu, koji također ima svoje potrebe. Dok su zaposlenicima potrebe usmjerene većinom na veću plaću i bolje radne uvjete tako su potrebe poslodavca prvenstveno profit, kvalitetan zaposlenik i kvalitetan proizvod. Grupno pregovaranje pokušava pronaći balans između tih potreba, a taj balans se konkretizira postizanjem kolektivnog ugovora.

Buble i Bakotić (2013: 269) navode da je Zakonska regulativa kolektivnog pregovaranja Ustav Republike Hrvatske, konvencije Međunarodne organizacije rada i Zakona o radu.

Herman i Čupurdija (2011: 135) navode da postoje također i brojni izvori na europskoj razini, a to su primjerice: Konvencija za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda, Europska socijalna povelja, Povelja Europske unije o temeljnim pravima i dr.

Radno pravo je širok pojam, te postoji široka zakonska regulativa.

3.2.2. Kolektiva prava, obveze i odgovornosti

Sindikati imaju za cilj postići što bolje uvjete za zaposlenike, ali kroz usklađenost sa radno pravnom regulativom.

Kako bi se mogla shvatiti uloga i važnost sindikata u radnom pravu, potrebno je, prije svega, razjasniti koja su to uopće kolektivna prava, obveze i odgovornosti. To su, naime:

- „Osnivanje radničkih vijeća,
- Sindikalno udruživanje i djelovanje,
- Korporativno udruživanje i djelovanje poslodavaca,
- Utvrđivanje reprezentativnosti,
- Kolektivno pregovaranje i zaključivanje kolektivnog ugovora,
- Međusobni odnos sudionika kolektivnog ugovora,
- Sudjelovanje u gospodarsko-socijalnom vijeću,
- Štrajk,
- Ostali agresivni načini ostvarivanja kolektivnih interesa (prosvjedi, bunt i dr.)“
(Herman, Čupurdija, 2011: 138).

Sindikati imaju svoju ulogu i mjesto u svim prethodno navedenim oblicima ostvarivanja kolektivnih prava, obveza i odgovornosti. U svom radu, sindikati moraju postupati u skladu sa zakonom i statutom. Iako se sindikatima bave brojne znanosti (sociologija, povijest, politologija, politika i dr.), važno je naglasiti da sindikati kao društvena pojava pripadaju u prvom redu radno – pravnom pojmovnom kategorijalnom sustavu. U kontekstu radno – pravnog kategorijalnog sustava, sindikati predstavljaju jednu od začetnih institucija radnog prava. Govorimo o interesnoj skupini koja se ne bori za osvajanje vlasti, za razliku od političkih stranaka, već kao organizaciju koja štiti prava zaposlenika.

Radnici imaju svoja zajamčena prava, a za ta prava se bore upravo sindikati.

Herman i Čupurdija (2011: 147) smatraju da u gotovo svim modernijim državama sindikati se danas smatraju samostalnim, neovisnim i demokratskim organizacijama (udrugama) u koje se zaposleni dobrovoljno udružuju s ciljem oblikovanja, artikuliranja i ostvarivanja zajedničkih interesa.

Nadalje navode da se sindikati razlikuju od drugih institucija koje se bave zaštitom prava zaposlenika u području kolektivnog pregovaranja i zaključivanja kolektivnih ugovora. Naime, sindikatima pripada navedena specifičnost koja je zapravo i smisao njihova postojanja. Svoju ulogu sindikati obavljaju kroz različite načine, a to su zapravo poslovi koji se tiču kolektivnih prava, odgovornosti i obveza.

Također ističu da kada je u pitanju osnivanje radničkih vijeća, sindikati mogu primjerice pokrenuti prijedloge za utemeljenje radničkih vijeća, predlagati liste kandidata za članove radničkih vijeća, surađivati s radničkim vijećima, preuzimati prava i obveze radničkog vijeća kod poslodavaca gdje radničko vijeće nije utemeljeno i dr. Kada je u pitanju sindikalno udruživanje i djelovanje, sindikati sudjeluju i imaju prava u: osnivanju, članstvu, statutu, ovlaštenju udruge, logističkim obvezama i dr.

Nadalje, korporativno udruživanje i djelovanje poslodavaca ogleda se u poznavanju načina udruživanja i djelovanja udruga poslodavaca u svrhu kompetentnosti vođenja kolektivnih pregovora i zaključivanja kolektivnih ugovora. Četvrto, utvrđivanje reprezentativnosti, je posebno važno u uvjetima pluralističke sindikalne scene. Bitno je određivanje najkvalitetnijih predstavnika koji će zastupati zaposlenike u procesima kolektivnog pregovaranja i zaključivanja kolektivnih ugovora. Peto navedeno - zaključivanje kolektivnog ugovora i

kolektivno pregovaranje je zapravo temeljni smisao djelovanja sindikata. Međusobni odnosi sudionika kolektivnog ugovora se ogledaju kroz normativno i obligacijsko djelovanje. Sindikati sudjeluju u gospodarsko-socijalnom vijeću. Riječ je o obliku socijalnog dijaloga kroz tripartitno tijelo sastavljeno na temelju sporazuma predstavnika vlade, poslodavaca i sindikata. Također, sindikatima pripada pravo na organiziranje i provođenje štrajka po zakonu.

Sindikati zastupaju zaposlenike kroz razne načine, ali krajnji cilj sindikata je taj da se izbori za dobar kolektivni ugovor. Pod dobar, misli se na dobar na obostrano zadovoljstvo. Također sindikat mora brinuti i o tome da se potpisani kolektivni ugovor ispoštuje.

Mlinarić i Obradović (2006: 46) navode da se kolektivnim ugovorom također određuje plaća, on ima karakter dviju strana. S jedne strane mogu biti jedan ili više poslodavaca, udruga ili pak udruge poslodavaca, a na strani zaposlenika, sindikat ili udruga sindikata. Da bi zaštitili i promovirali interese svojih članova prilikom pregovora sindikati su spremni i sposobni vršiti pritisak na poslodavca.

Radnici imaju ekonomske ciljeve koji trebaju biti mjerljivi, ostvarivi i realni, ali imaju i socijalne ciljeve kao što su prihvaćenost i želja da zaposlenik brine o njima. Iako je temeljni smisao poslovanja nekog poduzeća dobit ipak tu dobit poduzeće treba postići kroz dijalog i uvažavanje zaposlenika koji joj taj profit donose. Iz tog proizlazi da je najbitniji kompromis prilikom pregovaranja.

Prema Herman i Čupurdija (2011: 148) sindikati u svom javnom i društvenom djelovanju, posebice u procesima pregovaranja, trebaju pokazati odgovornost i senzibilnost prema stvarnoj društvenoj situaciji. Iako je svrha postojanja sindikalnog udruživanja zadovoljavanje interesa zaposlenika, ono u svojem postanku sadrži i socijalno-ekonomsku komponentu. Za rad, tj. djelovanje sindikata, izrazito je bitna logistika. Sindikati s boljom logistikom imaju i bolje uvjete za rad, te ujedno i jače instrumente kojima mogu nastupati u procesu pregovaranja. Tako neki sindikati imaju prednost u odnosu na druge. Primjer tome je organiziranje sindikalnih akcija. Naime, posljedice štrajka djelatnika u zdravstvu ima utjecaj i na društvenu zajednicu (te ona biva ugrožena, kao i stabilnost društvenog i ekonomskog sustava u cijelosti), za razliku od primjerice sindikata trgovine, građevinarstva, industrije i dr. No, iako je legalno i legitimno pravo svake sindikalne organizacije da se bori za profesijske interese svoga članstva, u uvjetima svjetske krize sindikati trebaju pokazati jedinstvo i solidarnost prema svima koji svojim radom doprinose izvlačenju države iz krize. To su u prvom redu oni koji stvaraju dodatnu vrijednost odnosno gospodarstvo. Dakle, bilo bi poželjno da sindikati pokazuju više zajedništva i

nastupaju jedinstvenije u pregovaračkim procesima, za što je uvjet postizanje kvalitetne reprezentativnosti sindikata.

Prilikom navođenja logistike sindikata kao važne stvari dolazimo do zaključka da je ipak bitno da sindikat uz što manji trošak i kroz što kraće vrijeme postigne dogovor sa poslodavcem, odnosno da se uvažavaju želje i prijedlozi zaposlenika. Ukoliko dođe do nezadovoljstva zaposlenika dolazi i do manje radne uspješnosti, ukoliko dođe do zastoja rada, sve strane su na gubitku.

Milkovich i Newman (2006: 552) smatraju da se prema mnogim stručnjacima sindikati suočavaju s velikim izazovima unazad 50 godina. Broj članova sindikata je pao za 50% u razdoblju od 1954 do 1987 godine. To se objašnjava tezom da je menadžment zauzeo negativan stav prema zahtjevima sindikata. Otpor prema sindikatima potaknut je pritiskom konkurenata, kako domaćih tako i stranih, krajnji rezultat je taj da se razlike između sindikalne i nesindikalne plaće smanjuju.

3.2.3. Industrijska demokracija

„Industrijska demokracija podrazumijeva pravo zaposlenika na asistenciju u odlučivanju u onim područjima koji se dotiču radnih, također i socijalnih interesa zaposlenika, te na području poslovnih rezultata one organizacije u kojoj rade. Industrijska demokracija odnosi se na sve oblike upravljanja poduzećima, gdje radnici na razne načine i u različitom stupnju participiraju u donošenju odluka“ (Šokčević, 2006: 65).

Kroz sudjelovanje zaposlenika u odlučivanju u poslu kojim se bave ostvaruje se motivacija zaposlenika za poslovni rezultat, ali i kroz odgovornost za tu odluku. Naime, da radnici ne snose odgovornost za odluku koju donose u vezi posla, tu odluku bi donosili olako te ne bi odgovarali za loš poslovni rezultat ukoliko do njega dođe.

Prema Prpić (1974: 115) sama ideja da zaposlenici upravljaju sami sobom nastala je u proljeće 1968. godine u Zapadnoeuropskim zemljama i postala najnaprednija struja u pokretu zaposlenika. Naime, kroz industrijsku demokraciju pokreti zaposlenika suprotstavili su se vladajućoj klasi, koja je voljna dopustiti sudjelovanje zaposlenika u upravljanju kapitalističkim poduzećima. Tada se ponovno spominje Korschova teorija industrijske demokracije koja je nastala na kraju prvog svjetskog rata.

„Većina autori upozorava da se industrijskom demokracijom prikriva stvarni odnos moći. Neki autori smatraju da industrijska demokracija nije dostatan okvir za realizaciju radničkih interesa, već da presudnu važnost imaju kontekst političkoga i ekonomskoga sustava, tip vlasništva i strategija koja podupire ostvarivanje kolektivnog odlučivanja. Prema liberalnim shvaćanjima slobode i moći, jačanjem moći jedne osobe smanjuje se moć druge osobe. U tom kontekstu industrijska demokracija nije zaživjela u praksi u smislu suodlučivanja radnika, već se svodi na savjetodavnu ulogu i informiranje radnika o poslovanju poduzeća. Oblici industrijske demokracije izražavaju se danas kroz:

- Savjetodavne odbore,
- Radnička vijeća,
- Radničku kontrolu,
- Biranje i imenovanje svojih predstavnika u upravnim i nadzornim odborima trgovačkih društava,
- Djelovanjem sindikalnih povjerenika i dr.“ (Herman, Čupurdija, 2011: 149)

Industrijskom demokracijom razvijene su industrijske akcije, a koje su način da zaposlenici pokažu svoje nezadovoljstvo. Ukoliko se zaposlenici ne mogu mirnim načinom izboriti za svoja prava i želje započinju neke od industrijskih akcija. Proučavanjem literature vezane uz terminologiju dolazimo do zaključaka kako su najčešće spominjane industrijske akcije: štrajk, štrajk solidarnosti, bojkot, detaljno ispunjavanje radnih obveza, usporavanje procesa rada, odbijanje prekovremenog rada.

Prema Mlinarić i Obradović (2006: 121) pravo na štrajk je zajamčeno pravu Ustavom Republike Hrvatske. Ono se može ograničiti nekim djelatnostima kao što su oružane snage. Štrajk je uređen Zakonom o radu. Pravo pozvati na štrajk zaposlenike imaju sindikati ili njihove udruge više razine, te je to sudjelovanje mora biti dobrovoljno. Može se provesti zbog zaštite i promicanja gospodarskih i socijalnih interesa zaposlenika. Također, može se provesti i zbog plaće, odnosno naknade plaće ako nisu isplaćene, a prije provedbe štrajk se mora najaviti poslodavcu. Pismo najave štrajka mora sadržavati podatke o razlozima za štrajk, mjestu, danu i vremenu početka štrajka.

Herman i Čupurdija (2011: 159) navode da se u industrijske akcije zaposlenika ubraja se štrajk. Praksa pokazuje da tamo gdje su sindikati jaki i dobro organizirani, mogućnost pritiska kao što je štrajk kao krajnje sredstvo, može pružiti učinkovit rezultat glede realiziranja prava zaposlenika. Štrajk je krajnja nužda i dok traje on pruža loše posljedice za produktivnost. No,

ako u nekom društvu nema štrajka, onda se polazi od činjenice o uspješnoj usuglašenosti radnih i socijalnih zahtjeva zaposlenika te su svi zahtjevi ili bar većina realizirani. Mnogi se neće složiti s pojmom štrajka kao krajnje nužde. Naime, neki štrajk poimaju kao rješavanje spora kroz konflikt, spominju se još i pojmovi „borbeno“ i „grubo“ rješavanje. No, štrajk se ne smije shvaćati u kontekstu agresivnog rješidbe sporova koji nastaju između poslodavca i zaposlenika. Ono mora biti mirno sredstvo za vrijeme štrajka rad je zaustavljen, ali ne provodi se nikakva fizička agresija niti prema sredstvima rada, niti prema poslodavcu. Štrajkom se ne smije narušavati socijalni mir. On je kao krajnje sredstvo, tj. u situaciji kada prestane nada da će prosvjedi, upozorenja ili dijalozi donijeti pozitivan učinak na zaposlenika i sindikate, tj. kada se iscrpe sve druge mogućnosti za kolektivno rješavanje sporova, ili kada poslodavac ne uvaži prethodne oblike izražavanja nezadovoljstva zaposlenika.

„Pravne pretpostavke ostvarivanja prava na štrajk su:

- Postojanje ustavno-pravnog poretka i ustavno-pravna određenost prava na štrajk.;
- Utvrđene materijalno-pravne norme u zakonu i podzakonskim općim pravnim aktima kojima se određuje i pravo na štrajk i legaliziraju sredstva borbe radnika za ostvarivanje prava iz radnog odnosa.;
- Organiziran sindikat, materijalno, kadrovski i stručno osposobljen za organizaciju i vođenje štrajka, što osim naznačenoga znači i visok stupanj stručne osposobljenosti sindikalnih dužnosnika za vođenje pregovora s poslodavcima, prije i tijekom štrajka.;
- Etablirano javno mnijenje i razvijena pravna svijest koja štrajk ne percipira isključivo kao negativnu pojavu, već kao legalno sredstvo radnika u njihovim nastojanjima za ostvarivanjem većeg stupnja prava iz radnog odnosa.;
- Odgovarajući stupanj pravne i političke kulture koja će tijekom štrajka stvoriti odgovarajuće kulturološko (dijaloško) ozračje koje će karakterizirati tolerancija i međusobno uvažavanje pregovarača kako bi se problem učinkovito riješio.;
- Putem obrazovnog sustava, i objektivne medijske prezentacije, utjecati na radnu kulturu po kojoj će radnici percipirati štrajk kao nužno i krajnje sredstvo za ostvarivanje prava. To podrazumijeva, da prije organiziranja i stupanja u štrajk postoji niz već ovdje spomenutih oblika utjecaja na poslodavca radi ostvarivanja prava iz radnog odnosa.;
- Pravna znanost se mora više baviti kako pojmom, bitnim čimbenicima i praktičnim učincima prava na štrajk, tako i svim drugim oblicima borbe radnika za ostvarivanje prava iz radnih odnosa. Radno pravo mora biti u funkciji znanstvenog rasvjetljavanja svih pravnih okolnosti koje utječu na konzumiranje prava iz radnog odnosa. Na taj način

radno-pravna znanost može pomoći i radnicima i poslodavcima, a posebice ako na relevantan metodološki način prouči institute radnog zakonodavstva“ (Herman, Čupurdija, 2011: 159).

Iako se štrajk dobrovoljna akcija te se mora na vrijeme najaviti i zakonski je regulirana. Kada dođe do štrajka gotovo nemoguće je izbjeći njegov socijalni utjecaj jer se zastoj rada prelijeva i na ostale direktno ili indirektno povezane zaposlenike odnosno njihova poduzeća.

Također, u industrijske akcije zaposlenika ubraja se i prosvjed. Prosvjedi su preliminarni oblici borbe za prava zaposlenika. Prosvjedi zaposlenika pokazuju poslodavcu određene stvari s kojima se zaposlenici, koje predstavljaju sindikati ne slažu. Cilj prosvjeda je, dakle, iskazivanje nezadovoljstva zaposlenika i sindikata s određenom normom radnog zakonodavstva ili odlukom poslodavca. „Prosvjedi mogu biti organizirani na dva načina:

- Verbalni i pisani prosvjed s javnim priopćenjem u vidu prosvjedne note sindikata,
- Javno okupljanje radnika i sindikata na javnim mjestima“ (Herman, Čupurdija, 2011: 150).

Prosvjed kao oblik borbe za prava zaposlenika je moćno sredstvo sindikalnog djelovanja, no ne može ostvariti ulogu koja je namijenjena štrajku. Drugim riječima, učinci prosvjeda u dosadašnjoj praksi su puno manji od štrajka. Smatramo ga blažim oblikom štrajka te iz tog razloga može i ne mora postići učinke štrajka. Najčešće se odvijaju na način da se veći broj zaposlenika okupi na nekom javnom mjestu te iznosi svoje nezadovoljstvo kroz transparente, odjeću, ponašanje itd. Prosvjedovati se može i za mir, zaštitu okoliša, protiv politike vlade, izgradnje građevinskih projekata.

U industrijske akcije zaposlenika ubraja se i bojkot. Bojkot se, kao i prosvjed, često tretira pomoćnim sredstvom, odnosno oblikom borbe i kolektivne akcije sindikata, ali na praktičnoj razini. Riječ je o činu moralna osude kojim se odbija suradnja s pojedince, organizacijom ili državom. Najčešći oblik bojkota je odbijanje sudjelovanja ili opstrukcija nečega/u nečemu. Bojkot se gotovo nikada ne javlja samostalno već kao ispomoć štrajku.

„Isključenje s rada predstavlja mjeru koja poslodavcima stoji na raspolaganju kao reakcija na zahtjeve radnika. Tom mjerom poslodavac nastoji prisiliti radnike da odustanu od započetog štrajka ili da prihvate njegove zahtjeve. Hrvatsko zakonodavstvo također dopušta isključenje s

rada kao obrambenu mjeru poslodavca. U slučaju nezakonitog isključenja s rada, zaštitu pred sudom traži sindikat, a tuženik je poslodavac“ (Herman, Čupurdija, 2011: 158).

Detaljno ispunjavanje radnih obveza – „bijeli štrajk“ kao industrijska akcija čini se na način da zaposlenici ispunjavaju svoje djelatnosti striktno po normama i regulativama. Kao primjer možemo navesti provođenje bijelog štrajka od strane policije koja je raspoređena na graničnim prijelazima, kada bi detaljno pregledavali svako vozilo pri ulasku u državu to bi dovelo do ogromnih gužvi tako i do pritiska na poslodavca odnosno državu.

S obzirom da postoji mogućnost „osvete“ poslodavca zaposlenicima za štrajk, prilikom provođenja štrajka, tako i svih industrijskih akcija bitno je poštovati zakonsku regulativu.

3.2.4. Sindikati i plaća

Prema Milkovich i Newman (2006: 553) unatoč velikom trudu menadžmenta da smanji utjecaj sindikata, sindikati i dalje imaju jako veliku ulogu prilikom odlučivanja o naknadama. Naime, događa se da u tvrtkama koje nemaju sindikate aktivnosti koje poduzimaju upravitelji po pitanju naknada i plaća budu pod utjecajem vanjske sindikalne aktivnosti.

Prema Požega (2012: 140) najvažniji parametar zaposlenicima je definitivno njihova plaća. Cilj strategija materijalnog nagrađivanja je poboljšanje motivacije, a kroz to dolazi i do poboljšanja radne uspješnosti. Nagrade mogu biti različite ali ih možemo podijeliti na izravne (npr. plaće) i neizravne (beneficije). U pravilu izravne puno više utječu na motivaciju zaposlenika.

Mlinarić i Oradović (2006: 290) navode da je nesindikalan način određivanja plaća prvenstveno decentraliziran, jer se razina plaća određuje u pojedinim tvrtkama ili čak pojedinim pogonima. Poslodavci, obično godišnje utvrđuju razinu plaća za isplatu po radnim mjestima, razini obrazovanja i u skladu s doprinosom poduzeću. Ipak, poslodavci nemaju neograničen prostor prilikom odlučivanja o visini plaće, jer ukoliko su plaće veće nego kod konkurencije veći su i troškovi rada. Ako su plaće manje nego kod konkurencije, radnici će odlaziti raditi u konkurentske tvrtke. Poslodavci naravno pokušavaju to izbjeći te naći balans između troškova i profita poduzeća.

U ovom načinu određivanja rada poslodavci moraju voditi računa da ukoliko su plaće kod konkurentskih poduzeća veće, dobri radnici će im otići raditi kod konkurencije. Nadalje, ako pokušaju zadržati zaposlenike pretjerano visokim plaćama dobit će im se smanjiti.

Određivanje plaće kroz kolektivno pregovaranje se događa preko sindikata. Oni su opće prihvaćeno obilježje u gotovo svim zemljama kada je riječ o tržištu rada, bez obzira na njihov stupanj razvoja. Ipak, postoje velike razlike kada je riječ o učestalosti korištenja kolektivnog pregovaranja, kao i o načinu organizacije zaposlenika. U velikom broju zemalja se bilježi pad djelatnika sindikata, što je povezano sa promjenama u gospodarstvu, odnosno sa sve većim brojem malih i srednjih poduzetnika. Također razlog smanjivanja broja članova sindikata možemo pronaći i u tome što država preuzima neke od uloga sindikata te uključivanjem žena u radnu snagu. Općenito utjecaj kolektivnog pregovaranja je veći u proizvodnim nego u uslužnim djelatnostima i rasprostranjeniji je u javnom sektoru nego u privatnom sektoru.

Zbog porasta broja malih i srednjih poduzeća događa se to da je jednostavnije naći nove zaposlenike i radnu snagu primjerice iz drugih zemalja nego popustiti zahtjevima zaposlenika koji se ponekad i ne pokušavaju kolektivno udružiti. Također i radnici imaju veće mogućnosti, kao što su odlazak u konkurentsko poduzeće koje se bavi istom ili sličnom granom rada. Čest je i odlazak u stranu zemlju gdje je radna snaga iz iste grane rada više plaćena. Na primjeru Republike Hrvatske vidimo da mnogi ljudi odlaze u inozemstvo u zemlje kao što su Njemačka i Irska u potrazi za poslom i boljim radnim uvjetima.

Određivanje plaće kroz arbitražu koji se najviše koristi u Australiji, a nekad i u Novom Zelandu. Arbitražno mišljenje o minimalnoj plaći i nekim drugim uvjetima donose Savezna komisija i državni povjerenici. Odluka koju oni donesu se odnosi na sve zaposlenike u tom dijelu zanimanja. Arbitraža ima neke sličnosti sa centraliziranim kolektivnim pregovaranjem, ipak proces je sličan sudskom gdje treća strana donosi odluku. Služi kao sredstvo za rješavanje sporova, ali se u privatnom sektoru baš i ne koristi jer postoji mogućnost štrajka.

Prilikom arbitražnog odlučivanja odluku donose komisije i povjerenici koji nisu dobro i detaljno upoznati sa situacijom u toj grani rada te može doći do nezadovoljstva jer ipak treća strana donosi odluku.

Galetić (2013: 3) ističu da jači sindikati imaju veći utjecaj na pregovore oko plaća, pa tako i djelatnosti koje imaju velik broj članova sindikata imaju u prosjeku i veću plaću. Primjerice 2004. godine u američkoj automobilskoj industriji koja ima velik broj zaposlenika i članova

sindikata, odnosno ima jak sindikat prosječna plaća po satu bila je 28 dolara. Dok je prosječna zarada svih zaposlenika na proizvodnim poslovima bila 15,64 dolara po satu.

3.3. Sindikati u Republici Hrvatskoj

Na službenoj Internet stranici Ministarstva rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike nabrojeno je 328 aktivnih sindikata registriranih u istoimenom Ministarstvu, a koji nisu do 30. lipnja 2017. godine prijavili prestanak djelovanja. Riječ je o svim sindikatima, reprezentativnim i nerepresentativnim (Ministarstvo rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike, 2017).

Prema neslužbenim podacima glavne sindikalne središnjice u Hrvatskoj su: Savez samostalnih sindikata Hrvatske, Nezavisni hrvatski sindikati i Matica hrvatskih sindikata.

3.3.1. Sindikati i Ustav RH

Sloboda udruživanja zajamčena je Ustavom Republike Hrvatske (NN 56/90, 135/97, 08/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 55/01, 76/10, 85/10, 05/14, dalje: Ustav RH) u člancima 43. i 60. Tako se u članku 43. navodi: „Svakom se jamči pravo na slobodno udruživanje radi zaštite njihovih probitaka ili zauzimanja za socijalna, gospodarska, politička, nacionalna, kulturna ili druga uvjerenja i ciljeve. Radi toga svatko može slobodno osnivati sindikate i druge udruge, uključivati se u njih ili iz njih istupati u skladu sa zakonom“ (čl.43. Ustava RH). Pritom je pravo slobodnog udruživanja ograničeno zabranom nasilnog ugrožavanja demokratskog ustavnog poretka, neovisnosti, jedinstvenosti i teritorijalne cjelovitosti RH. Nadalje, u čl. 60. Ustava RH navodi se da svi zaposleni imaju pravo osnivati sindikate u svrhu zaštite svojih gospodarskih i socijalnih interesa, te slobodno u njih stupati i iz njih istupati. Također, prema istom članku se navodi kako sindikati mogu osnivati svoje saveze i udruživati se u međunarodne sindikalne organizacije. No, sindikalno organiziranje se može ograničiti u oružanim snagama i redarstvu.

U članku 61. Ustava se jamči pravo na štrajk. Izuzetak su oružane snage, redarstvo, država uprave i javne službe određene zakonom, gdje je moguće ograničiti pravo na štrajk.

Iako su je ograničeno pravo na štrajk, postoje neke mogućnosti kao što su detaljno ispunjavanje radnih obveza – „bijeli štrajk“ te se na taj način vrši pritisak na državu.

3.3.2. Sindikati i Zakon o radu

Zakonom o radu su definirani radni odnosi u Republici Hrvatskoj. Radni odnosi također mogu biti definirani i drugim zakonom ili međunarodnim ugovorom, ali on mora biti usklađen sa Ustavom RH i na snazi odnosno objavljen. Sukladno ovom zakonu poslodavac je dužan voditi evidenciju o radnicima koji su kod njega zaposleni. Radnicima za njihov rad poslodavac je dužan isplatiti plaću.

Sindikati i njihov rad su također definirani Zakonom o radu.

Zakon o radu sadrži sljedeće odredbe koje se tiču sindikata i sindikalnog organiziranja:

- „Formalni uvjeti za utemeljenje sindikata,
- Struktura i sastav sindikalnih organizacija,
- Zaštita slobode djelovanja udruga,
- Zaštita članova i njihovih zastupnika,
- Pojam i prava sindikalnih povjerenika i sindikalnih predstavnika,
- Zaštita sindikalnih povjerenika,
- Imovina sindikata i sindikalne članarine,
- Prestanak djelovanja udruge“ (Herman, Čupurdija, 2011: 137).

Prema čl. 165. Zakona o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) (dalje: ZOR), u Republici Hrvatskoj „radnici imaju pravo, po svom slobodnom izboru, utemeljiti sindikat te se u njega učlaniti, uz uvjete koji mogu biti propisani samo statutom i pravilima toga sindikata“. U čl. 171. ZOR-a navodi se da sindikat, u skladu s navedenim Zakonom, može utemeljiti najmanje 10 punoljetnih poslovno sposobnih fizičkih osoba.

Prema Zakonu o radu, sindikati samostalno odlučuju o načinu njihova zastupanja kod poslodavca.

„Sindikati koji imaju najmanje 5 zaposlenih kod određenog poslodavca mogu imenovati / izabrati jednog ili više sindikalnih povjerenika (Radnik koji je u radnom odnosu kod poslodavca). Nadalje, sindikati koji imaju članove kod određenog poslodavca mogu imenovati / izabrati jednog ili više predstavnika. Sindikalni povjerenici i sindikalni predstavnici imaju pravo kod poslodavca štititi i promicati prava i interese članova sindikata. Sindikalni

predstavnik ima sva prava i obveze koje sindikalni povjerenik ima iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, te prava iz čl. 153. st. 3. navedenog Zakona“, ističe se u čl. 187. ZOR-a.

„Poslodavci i njihove udruge ne smije nadzirati utemeljenje i djelovanje sindikata, tj. njihovih udruga više razine, niti radi ostvarenja takvog nadzora smije financirat ili na neki drugi način podupirati sindikate i njihove udruge više razine“ (ZOR, čl.183.).

„Sindikati imaju pravo pozvati na štrajk i provesti ga s ciljem zaštite i promicanja gospodarskih i socijalnih interesa svojih članova zbog neisplate plaće, dijela plaće, naknade plaće, ukoliko nisu isplaćene do dana dospijeca“ (ZOR, čl.205.). Ako postoji javni interes za proširenje kolektivnog ugovora te ako su kolektivni ugovor zaključili sindikati koji imaju najveći broj članova, odnosno udruga poslodavaca koja ima najveći broj radnika, ministar može proširiti primjenu kolektivnog ugovora. (ZOR, čl.203.) „U slučaju spora o sklapanju, izmjeni ili obnovi kolektivnog ugovora, sindikati imaju pravo pozvati na štrajk i provesti ga, no samo oni 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“ (ZOR, čl.205.).

3.3.3. Nastanak sindikata u Hrvatskoj

Prva radnička udruženja u Republici Hrvatskoj, manje ili više sindikalnog karaktera, nastala su paralelno s onima na Zapadu. Prvim radničkim udruženjem u južnoslavenskim zemljama smatra se Opće radničko obrazovno društvo koje je osnovano 1867. godine u Osijeku. Nadalje, 1870. u Zagrebu je službeno registrirano Potporno obrazovno društvo zagrebačkih tipografa, za kojega se smatra da je imalo više – manje sve odlike sindikata. Osnivanje navedenog društva uzima se početkom djelovanja današnjeg Sindikata grafičara (Lončar, 2021).

Prekretnicom se smatra 1990. godina odnosno ulazak pluralizma „suživot različitih interesa i načina života“ u javno djelovanje. Naime, tada sa djelovanjem započinju sindikati, a kada su sindikati započeli sa udruživanjem u udruge više razine tj. središnjice počinju se potpisivati prvi kolektivni ugovori. Hrvatska udruga poslodavaca je utemeljena 1993. godine s namjerom da postane predstavnik poslodavaca prilikom kolektivnog pregovaranja sa sindikatima. Od 1996. godine započinje primjena Zakon o radu (Pološki Vokić, Obadić, 2012: 21).

B. Janjatović je 1969. godine napisala članak u kojemu je analizirala sindikalni pokret u Hrvatskoj u razdoblju od 1933. do 1936. godine. Autorica navodi kako nakon uvođenja šestojanuarske diktature (1929.) radnička klasa u Jugoslaviji i u Hrvatskoj nije imala nijednu legalnu političku stranku pomoću koje bi aktivno sudjelovala u političkom životu. Jedino su legalne masovne organizacije zaposlenika sindikati koja su zapravo formalno strukovna udruženja, a čija se svrha ogleda u ekonomskoj i socijalnoj zaštiti zaposlenika. Komunistička partija je radila u ilegalnosti od 1920. godine.

Ističe da „nakon uspostave diktature, 1929. godine, zabranjen je rad svim političkim strankama pa tako i u Socijalističkoj partiji Jugoslavije, koja nije nastavila ni ilegalno djelovati. U isto je vrijeme zabranjen rad i Nezavisnim sindikatima u kojima je Komunistička partija imala odlučujući utjecaj, pa su komunisti ostali bez mogućnosti legalno djelovanja putem sindikata. Zbog toga, te zbog pritisaka odozdo, tj. zahtjeva članova da se uključe u legalan rad sindikata i ulaženja najprije pojedinaca, a potom i čitavih saveza bivših Nezavisnih sindikata u socijalistički orijentirane sindikate koji su nastavili nesmetano s radom, Komunistička partija je 1932. godine donijela odluku o upućivanju svojih članova u rad u te sindikate, i to u prvom redu u URSSJ. URSSJ je u to vrijeme imao organizacije gotovo u čitavoj zemlji, a one su bile relativno autonomne u odnosu na centralu, pa je stoga to bio najpogodniji sindikat putem kojega bi Komunistička partija mogla provoditi svoje stavove o sindikalnom radu. Opći radnički savez je isto bio socijalistički orijentiran, no imao je manje organizacija nego URSSJ pa je bio manje prikladan za ostvarivanje utjecaja na zaposlenike u cjelini i preuzimanja vodeće uloge u sindikalnom pokretu. Osim toga, u ORS-u su sve organizacije neposredno ovisile o centralnoj upravi te su imale manju slobodu djelovanja“.

Nadalje navodi da je to „bio jedan od razloga da su komunisti napustili ORS i orijentirali se na URSSJ. Tu su do izražaja dolazila i stajališta socijalista i komunista da ostvare svoje političke koncepcije s obzirom na rad u sindikatima, a mogućnost legalnog rada i masovnost tih organizacija olakšavala je njihov utjecaj na zaposlenike. Osim navedenih klasnih sindikata, u istom razdoblju su djelovali i sindikati koji su bili pod neposrednim utjecajem režimske stranke – Jugoslavenske radikalne zajednice (JRZ): to je od polovice 1936. i dalje Jugoslavenski radnički savez (JUGORAS), ekspozitura Jugoslavenske radikalne zajednice za zaposlenike. Uz to su djelovale i poslodavačke sindikalne organizacije – Jugoslavenski nacionalni radnički sindikati (JNRS), osnivane od 1930. godine pa nadalje“.

Uz pomoć sindikata u to vrijeme su ostvarivani i klerikalni utjecaji na zaposlenike, i to pomoću Radničkog strukovnog saveza. Hrvatska seljačka stranka (opozicijska građanska partija) nastojala je uz pomoć Hrvatskog radničkog saveza (obnovljenog 1935. godine) organizirano uklopiti zaposlenike u pokret koji je vodila i tako pokušavala ostvariti svoj utjecaj na zaposlenike. Uspjela je u svom naumu te je okupila znatan broj zaposlenika zbog neriješenog hrvatskog nacionalnog pitanja i drugih problema. „Prema tome, u ovom razdoblju posredstvom sindikata nastoje utjecati na zaposlenike i usmjeravati njihovu djelatnost kao društvene i političke snage ne samo političke stranke odnosno grupacije iz radničkog pokreta, nego i režimske i opozicione stranke, a i neke druge političke grupacije“ (Janjatović, 1969: 10).

4. SINDIKATI U MUP-u REPUBLIKE HRVATSKE

Ministarstvo unutarnjih poslova je tijelo državne uprave u Republici Hrvatskoj, a koje ima za cilj zaštita ustavnog poretka, zaštita života njezinih građana te zaštita njihove imovine.

„Ministarstvo unutarnjih poslova obavlja poslove koji se odnose na:

- poslove policije, kriminalističke policije, granične policije, specijalne policije
- upravne poslove vezane uz osobna stanja građana, državljanstvo, strance i azil
- upravne i druge poslove iz područja zaštite od požara i tehnoloških eksplozija, proizvodnje i prometa eksplozivnih tvari, humanitarnog razminiranja, zaštitarskih i detektivskih poslova
- uprave i stručne poslove koji se odnose na civilnu zaštitu i spašavanje
- inspeksijske poslove u području civilne zaštite, vatrogastva, zaštite od požara, proizvodnje i prometa eksplozivnih tvari i oružja, privatne zaštite i detektivskih poslova te protuminskog djelovanja
- upravne i stručne poslove koji se odnose na radiološku i nuklearnu sigurnost
- upravne i stručne poslove koji se odnose na zaštitu od ionizirajućeg zračenja
- inspeksijske poslove vezane uz radiološku i nuklearnu sigurnost te poslove u slučajevima izvanrednih događaja vezanim uz izvore ionizirajućeg zračenja
- provodi obveze koje je Republika Hrvatska preuzela prema međunarodnim konvencijama, ugovorima i sporazumima vezanim uz zaštitu od ionizirajućeg zračenja, nuklearnu sigurnost i primjenu mjera zaštite u svrhu neširenja nuklearnog oružja
- upravne i stručne poslove koji se odnose na rad u prostorima ugroženima eksplozivnom atmosferom
- upravne i stručne poslove koji se odnose na razminiranje
- poslove forenzičnih ispitivanja, istraživanja i vještačenja“ (Ministarstvo unutarnjih poslova, 2022)

Prema članku 1. Zakona o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata (NN 93/14, 26/15) (dalje: ZRUPS) se „propisuju kriteriji i postupak utvrđivanja reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata više razine za sudjelovanje u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini, također se utvrđuje kriteriji i postupak utvrđivanja reprezentativnosti sindikata za kolektivno pregovaranje te prava reprezentativnih udruga“.

U članku 7. ZRUPS-a navedeno je da ukoliko se pregovara o sklapanju ugovora za koji je nadležno više sindikata, svi sindikati koji su nadležni mogu pisanim sporazumom utvrditi koji sindikati su reprezentativni te se isto ne utvrđuje. Nadalje, ako ti sindikati ne postignu pisani sporazum, svaki sindikat može pokrenuti postupak utvrđivanja reprezentativnosti pred Povjerenstvom za utvrđivanje reprezentativnosti.

Prema članku 8. ZRUPS-a, kada se utvrđuje reprezentativan sindikat, taj sindikat mora imati najmanje dvadeset posto radnika članova od ukupnog broja sindikalno organiziranih radnika zaposlenih na razini na kojoj se utvrđuje reprezentativnost.

Nadalje u članku 23. navedeno je da koliko je zahtjev potpun, javnim pozivom na stranici ministarstva sindikati budu pozvani na prijavu za utvrđivanje reprezentativnosti uz upozorenje da se u slučaju neodazivanja tom pozivu njihova reprezentativnost, odnosno zastupljenost u pregovaračkom odboru neće utvrđivati. Pod ukupan broj sindikalno organiziranih radnika se smatra zbroj radnika članova svih sindikata koji sudjeluju u postupku utvrđivanja reprezentativnosti, odnosno u utvrđivanju broja i sastava pregovaračkog odbora.

„U slučaju podnošenja zahtjeva za utvrđivanje reprezentativnosti sindikata za kolektivno pregovaranje ili zahtjeva za određivanje broja i sastava pregovaračkog odbora, Povjerenstvo će u roku od petnaest dana od isteka roka za dostavu podataka rješenjem utvrditi reprezentativnost sindikata, odnosno broj i sastav pregovaračkog odbora za kolektivno pregovaranje te ga dostaviti svim sindikatima koji su sudjelovali u postupku utvrđivanja reprezentativnosti.“ (ZRUPS, čl.23.)

Sukladno navedenoj Zakonskoj osnovi Povjerenstvo za utvrđivanje reprezentativnosti, u postupku utvrđivanja reprezentativnosti sindikata za kolektivno pregovaranje o sklapanju kolektivnog ugovora za državne službenike i namještenike, pokrenutom po zahtjevu Sindikata policije Hrvatske donosi Rješenje dana 01. listopada 2021. godine.

Slijedom prikupljenih podataka iz prijave za utvrđivanje reprezentativnosti sindikata Povjerenstvo je utvrdilo da u ukupni broj sindikalno organiziranih radnika na razni odnosno području za koje se pregovara treba ubrojiti 37444 članova i to:

1. Sindikat policije hrvatske – 35,37 % (13246 članova)
2. Nezavisni sindikat djelatnika Ministarstva unutarnjih poslova – 25,71 % (9625 članova)
3. Sindikat državnih i lokalnih službenika i namještenika Republike hrvatske – 14,56 % (5450 članova)

4. Nacionalni sindikat policije Ministarstva unutarnjih poslova Hrvatske – 10,46% (3915 članova)
5. Sindikat pravosudne policije Hrvatske – 3,77 % (1411 članova)
6. Sindikat policijskih službenika – 3,67 % (1375 članova)
7. Sindikat porezne uprave Hrvatske – 3,13 % (1173 članova)
8. Carinski sindikat Hrvatske – 2,31% (867 članova)
9. Sindikat djelatnika u vojsci i državnim službama – 1,02 % (382 člana)

Povjerenstvo je ocijenilo da kriterije za reprezentativnost za kolektivno pregovaranje zbog sklapanja kolektivnog ugovora za državne službenike i namještenike, propisane u odredbi članka 8. stavka 1. Zakona o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata ispunjavaju Sindikat policije Hrvatske i Nezavisni sindikat djelatnika Ministarstva unutarnjih poslova. Dok ostali sindikati uvjete ne ispunjavaju (Ministarstvo unutarnjih poslova, 2021).

4.1. Reprezentativni sindikati policijskih službenika

Da bi sindikat postao reprezentativan odlukom Povjerenstva za utvrđivanje reprezentativnosti, mora imati najmanje dvadeset posto zaposlenika članova od ukupnog broja sindikalno organiziranih zaposlenika zaposlenih na razini na kojoj se utvrđuje reprezentativnost. Reprezentativni sindikati određuju sastav i broj pregovaračkog odbora za kolektivno pregovaranje. Policijske službenike predstavljaju dva reprezentativna sindikata.

4.1.1. Sindikat policije Hrvatske

Na internetskim stranicama Sindikat policije hrvatske (2022) dostupni su slijedeći podatci:

„Osnovan je 24. kolovoza 1999. godine u Zagrebu, kao neovisna, apolitična interesna udruga zaposlenih u Ministarstvu unutarnjih poslova RH. Sindikat policije Hrvatske je prvi sindikat osnovan u okviru MUP-a RH. Osnivanje sindikata nije dočekano s odobravanjem od strane tadašnje vlasti i ministra unutarnjih poslova.

U drugoj polovici 90-tih godina prošlog stoljeća položaj zaposlenika u MUP-u bio je sve lošiji. Naime, dok su se društvo i druge službe vraćale u normalne uvjete rada, zaposlenici MUP-a i

dalje rade u ratnim uvjetima – slabe plaće, bez plaćenih posebnih uvjeta rada. Društvo pokazuje sve manje zahvalnosti i digniteta za rad policijskih službenika.

Od strane Sindikata policije Hrvatske organizirane su mnoge akcije i prosvjedi koji su poručili uspješne rezultate. Neki od njih su prosvjed specijalne policije pred Policijskom upravom Vukovarsko Srijemskom. Pred kraj 2001. godine organiziran je prosvjed polaznika srednje policijske škole, policijskih vježbenika kojima je MUP jednostrano otkazao potpisane ugovore i odbih ih zaposliti nakon završene škole, nakon postizanja sporazuma prosvjed je prekinut te su tijekom 2002. godine zaposleni svi vježbenici.

Trenutno Sindikat policije Hrvatske broji više od 13000 plaćajući članova s tim da broj članova svakodnevno raste. Cilj ovog sindikata je da se poboljšaju uvjeti rada, da porastu plaće svih zaposlenika u MUP-u, kako policijskim službenicima tako i državnim službenicima i namještenicima. Također, cilj je da jedini način napredovanja bude stručnost, sposobnost i zaslužnost, a ne nestručnost, neškolovanost, nesposobnost i podobnost.“

4.1.2. Nezavisni sindikat djelatnika MUP-a

Na internetskim stranicama Nezavisni sindikat djelatnika MUP-a (2022) dostupni su slijedeći podatci:

„Razvojem demokratskih procesa u Republici Hrvatskoj sredinom 1999. godine pokrenuta je inicijativa za osnivanjem jake sindikalne organizacije koja će zastupati interese i štiti prava svih zaposlenika unutar Ministarstva unutarnjih poslova. Grupa odlučna u namjeri zastupanja interes i zaštite prava svih zaposlenika dana 13.09.1999. godine osnovala je Nezavisni sindikat djelatnika Ministarstva unutarnjih poslova.

Od početka svog djelovanja potpuno je neovisna organizacija i djeluje isključivo u skladu s načelima demokratskog zastupanja poštujući temeljna ljudska i sindikalna prava i slobode. Kroz svoje podružnice koje djeluju u gotovo svim policijskim upravama sindikat štiti interese svog članstva.

Jedna od najznačajnijih akcija je prvi mirni prosvjed pod nazivom „Prosvjed čelične tišine“ održan u Zagrebu dana 19.07.2001. godine, u znak potpore svim kolegama koji su ostali neraspoređeni usred sistematizacije unutar MUP-a RH.“

4.2. Nereprezentativni sindikati policijskih službenika

Nereprezentativnim sindikatom se smatraju sindikati koji nemaju dvadeset posto zaposlenika članova od ukupnog broja sindikalno organiziranih zaposlenika zaposlenih na razini na kojoj se utvrđuje reprezentativnost.

4.2.1. Nacionalni sindikat policije MUP-a

Na internetskim stranicama Nacionalni sindikat djelatnika MUP-a (2022) dostupni su slijedeći podatci:

„Po statutu Nacionalnog sindikata policije Ministarstva unutarnjih poslova Republike Hrvatske on je neovisna, samostalna, dragovoljna, interesna i nestranačka udruga policijskih službenika, državnih službenika i namještenika zaposlenih u MUP-u RH i drugim državnim službama, umirovljenih policijskih službenika, državnih službenika, i namještenika MUP-a RH i drugih državnih službi i polaznika srednjoškolskog obrazovanja odraslih za zanimanje policajac u Policijskoj akademiji MUP-a RH, utemeljena na načelima demokratskog zastupanja i očitovanja volje svojih članova.

Sindikato predstavlja članstvo u njemu, on pregovara u ime članova, štiti članove osiguranjem pravne pomoći, sudjeluje u provođenju mjera zaštite na radu, prikuplja i pruža potrebnu novčanu pomoć, organizira i vodi štrajk i druge sindikalne akcije (razgovor, pregovori, priopćenja, istupi u medijima, davanje upozorenja, organiziranje prosvjeda, i dr.).“

4.2.2. Sindikat policijskih službenika

Na internetskim stranicama Sindikat policijskih službenika (2022) dostupni su slijedeći podatci:

„Osnovan je 29. veljače 2016. godine u Zagrebu, tom prilikom je donesen i Statut Sindikata policijskih službenika. Neovisna, samostalna, dragovoljna, strukovna, interesna i nestranačka udruga policijskih službenika, drugih zaposlenika MUP-a RH te polaznika srednjoškolskog obrazovanja za zanimanje policajac/policajka koje provodi Policijska škola „Josip Jović“ utemeljena na načelima demokratskog zastupanja i demokratskog očitovanja volje svojih članova.,,

5. EMPIRIJSKO ISTRAŽIVANJE ULOGE SINDIKATA U MUP-u

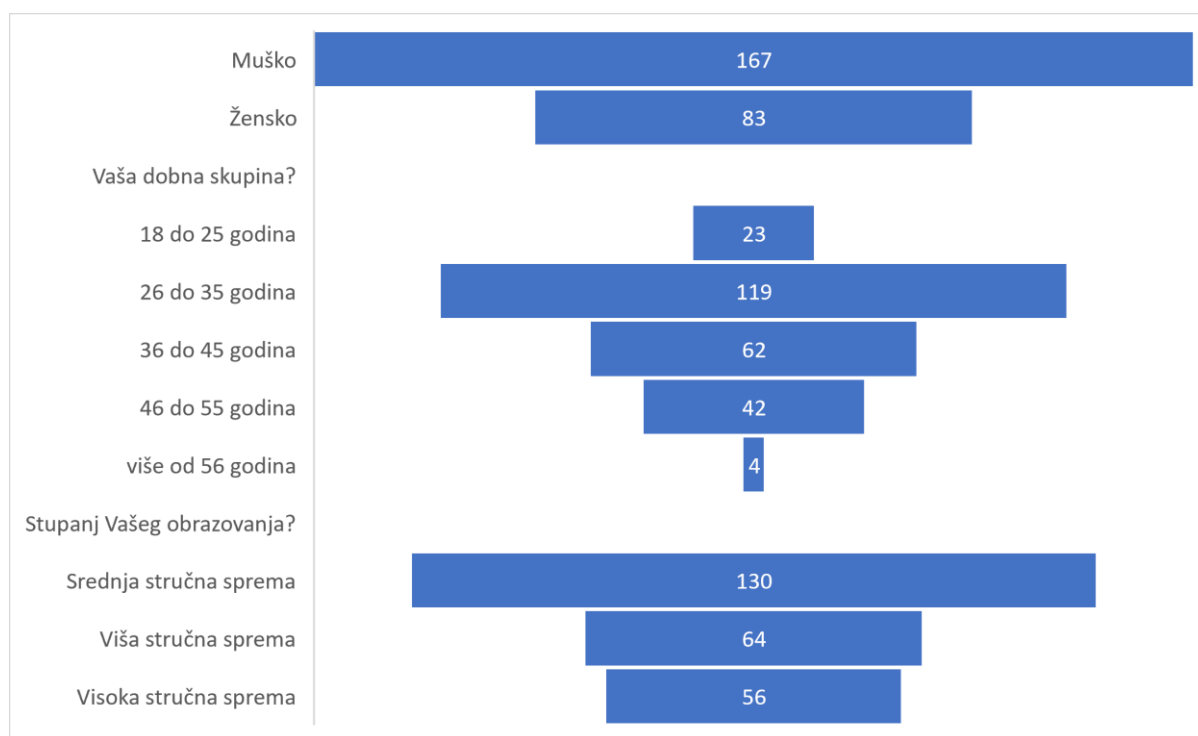
Empirijsko istraživanje provedeno je metodom ispitivanja pomoću anketnog upitnika koji je formiran preko platforme „Google obrasci“. Naime, za provedbu ispitivanja sastavljen je upitnik pod nazivom Anketni upitnik o sindikatima ministarstva unutarnjih poslova RH, a koji je sastavljen od strane autora za potrebe ovog diplomskog rada. Upitnik se sastoji od uvoda, demografskih pitanja i pitanja o članstvima u sindikatu te o mišljenju o radu sindikata. Ispitanicima je u uvodu objašnjeno da se istraživanje provodi u sklopu izrade diplomskog rada, također i da se radi o anonimnom istraživanju čiji podaci se neće analizirati na individualnoj razini. Također, ispitanici su upoznati da će pristup podacima imati samo istraživač. Ovo empirijsko istraživanje je provedeno u ožujku i travnju 2022. godine.

5.1. Analiza uzorka i predmet istraživanja

Anketom je obuhvaćeno 250 policijskih službenika iz policijskih postaja diljem Republike Hrvatske. Upitnik je distribuiran na način da je poveznica „Google obrasca“ podijeljena u objavi na zatvorenoj grupi na platformi „Facebook“ koja broji 6731 člana isključivo policijska službenika. U objavi je objašnjeno da se radi o anonimnom istraživanju za potrebe pisanja diplomskog rada.

Istraživanjem su obuhvaćeni policijski službenici različitog spola, dobi i stupnja stručne spreme čija su demografska obilježja naznačena u Grafikonu 1.

Grafikon 1. Demografska obilježja ispitanika (N=250)



Izvor: Izrada autora

Anketu je ispunilo 250 ispitanika, od toga su 83 puta odnosno 33,2% anketu ispunile žene, dok su muškarci ispunili anketu 167 puta odnosno 66,8%.

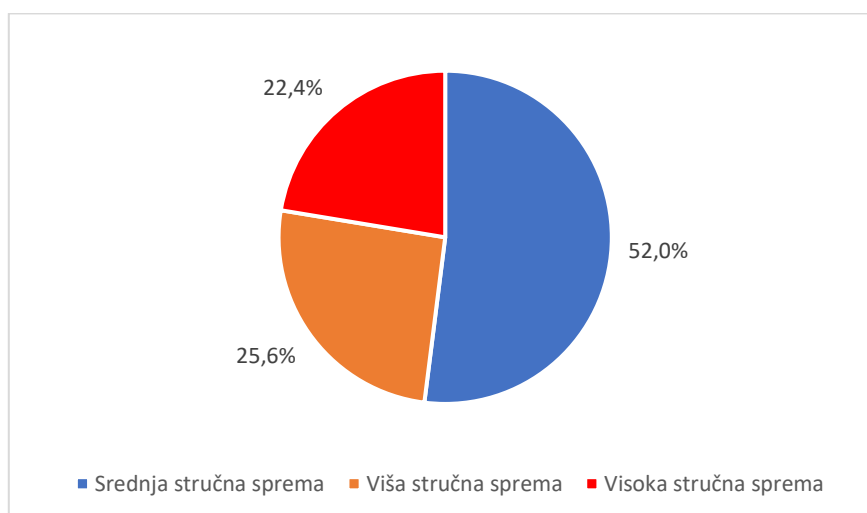
Prema neslužbenim Zaklade policijske solidarnosti (2022) postotak žena policijskih službenica iznosi 17,81%, dok je ovu anketu ispunilo 33,2% žena iz čega možemo zaključiti da su žene zainteresirane za tematiku sindikata.

Kada je u pitanju demografska podjela po dobnoj skupini, iz skupine od 26 do 35 godina anketu je ispunilo najviše ispitanike odnosno njih 119, iz čeg se da zaključiti da je ta dobna skupina najzainteresiranija za tematiku sindikata.

Sljedeća dobna skupina po brojnosti je skupina od 36 do 45 godina kojoj pripada 62 ispitanika, nakon nje ide dobna skupina od 46 do 55 godina sa 42 ispitanika. Pretposljednja je dobna skupina od 18 do 25 godina sa 23 ispitanika i na posljednjem mjestu po brojnosti je dobna skupina više od 56 godina kojoj pripada 4 ispitanika.

Prema stupnju obrazovanja ispitanike dijelimo na 130 ispitanika sa srednjom stručnom spremom, 64 ispitanika sa višom stručnom spremom i 56 ispitanika sa visokom stručnom spremom, a ta podjela nam je prikazana Grafikonom 2.

Grafikon 2. Podjela ispitanika prema stupnju stručne spreme



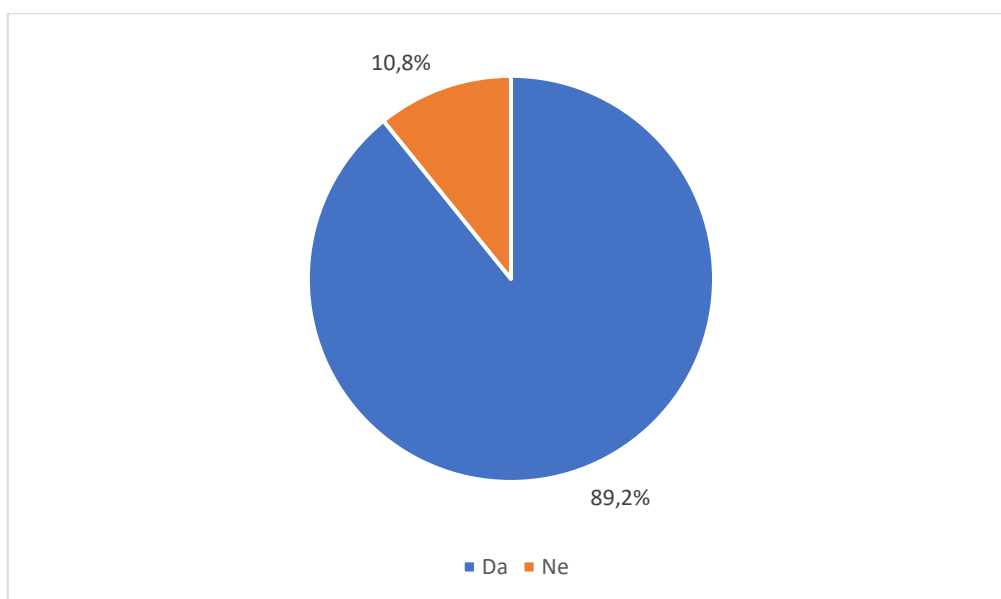
Izvor: Izrada autora

6. ANALIZA REZULTATA ISTRAŽIVANJA

Slijedećim pitanjima iz provedene ankete analizirano je koliko su policijski službenici zainteresirani za članstvo i djelokrug sindikata. Također ispitano je koliko dugo i zašto su članovi sindikata učlanjeni u sindikat. Nadalje, nadovezuju se pitanja o mogućnostima kontaktiranja sindikata te uspješnosti djelovanja sindikata.

Grafikonom 3. prikazano je koliko ispitanika je učlanjeno u neki od sindikata ministarstva unutarnjih poslova.

Grafikon 3. Jeste li član nekog od sindikata ministarstva unutarnjih poslova?

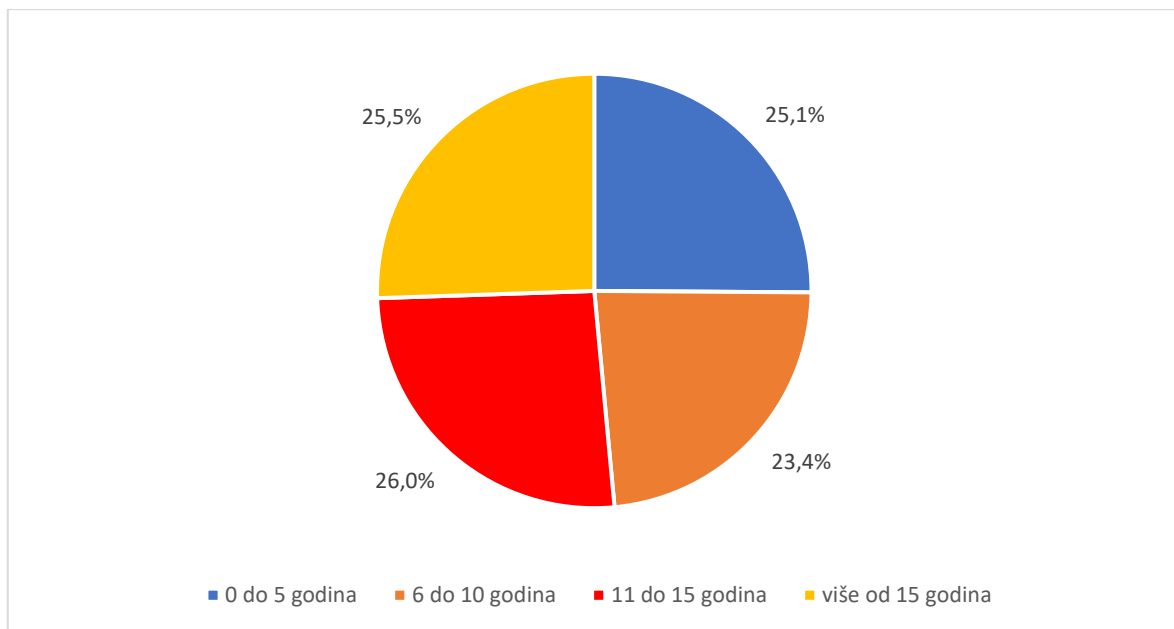


Izvor: Izrada autora

Velik udio ispitanika, odnosno njih 223 od njih 250 je član nekog od sindikata, iz tog podatka može se zaključiti da je velik broj ispitanika zainteresiran za rad sindikata i koristi neke njegove pogodnosti jer je gotovo 9 od 10 ispitanika policijskih službenika član nekog od sindikata.

Grafikonom 4. prikazano je članstvo u sindikatu prikazano u vremenskom stažu.

Grafikon 4. Koliko dugo ste učlanjeni u neki od sindikata?

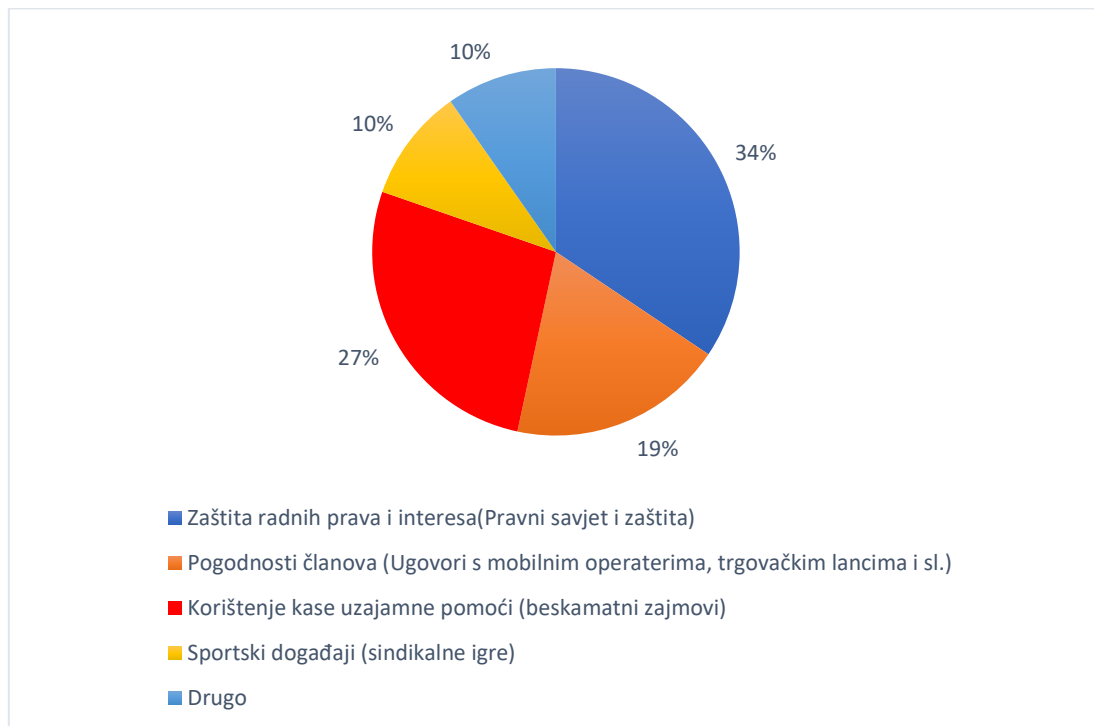


Izvor: Izrada autora

U podjeli ispitanika po stažu članstva u sindikatu vidimo podjednaku podjelu, te se niti jedan od raspona godina članstva u sindikatu ne ističe. Iz istoga se može protumačiti da se novozaposleni policajci učlanjuju u sindikate, ali i da zaposlenici sa više radnog staža ostaju članovi sindikata.

Grafikonom 5. prikazana je temeljni motiv ispitanika na članstvo u sindikatu.

Grafikon 5. Što Vas je potaknulo na učlanjivanje u sindikat?

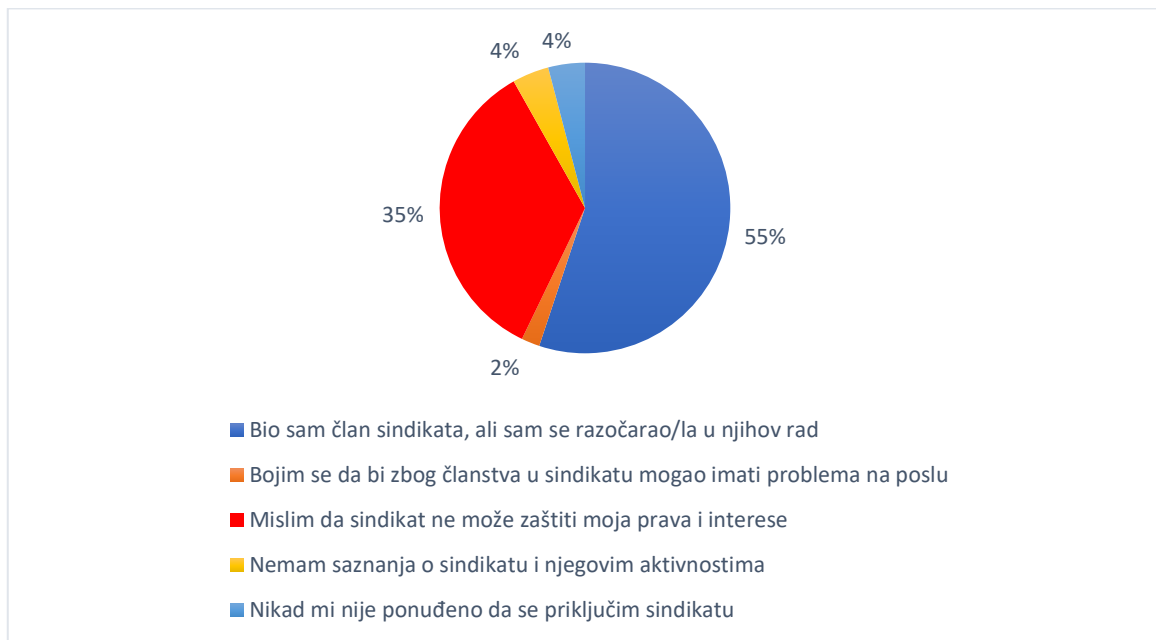


Izvor: Izrada autora

Zaštita radnih prava i interesa (pravni savjeti i zaštita) je odgovor koji je potaknuo većinu, odnosno 34% ispitanika odabralo kao razlog koji ih je potaknuo na učlanjivanje u sindikat. Temeljni posao sindikata i je zaštita prava i interesa zaposlenika, iz toga se može protumačiti da su ispitanici članovi sindikata s pravim razlogom. Slijedeći po brojnosti razlog kojeg je odabralo 27% ispitanika je korištenje kase uzajamne pomoći (beskamatni zajmovi). Kasu uzajamne pomoći koristi čak 27% ispitanika, ta pogodnost omogućava članovima sindikata podizanje novčanih iznosa bez kamata, što je odlična pogodnost. Treći po brojnosti razlog je pogodnosti članova (ugovori s mobilnim operaterima, trgovačkim lancima i sl.) sa 19% ispitanika, kolektivnom ponudom mobilni operateri te sindikati imaju obostranu korist. Posljednje mjesto po brojnosti odgovora dijele sportski događaji (sindikalne igre) i drugo sa po 10% odgovora, sportski događaji sindikata se ugovaraju jednom ili nekoliko puta godišnje, uz promotivne cijene puta i smještaja svi članovi sindikata su dobrodošli.

Grafikonom 6. prikazan je motiv ispitanika koji nisu učlanjeni u sindikat.

Grafikon 6. Zašto niste učlanjeni u neki od sindikata?

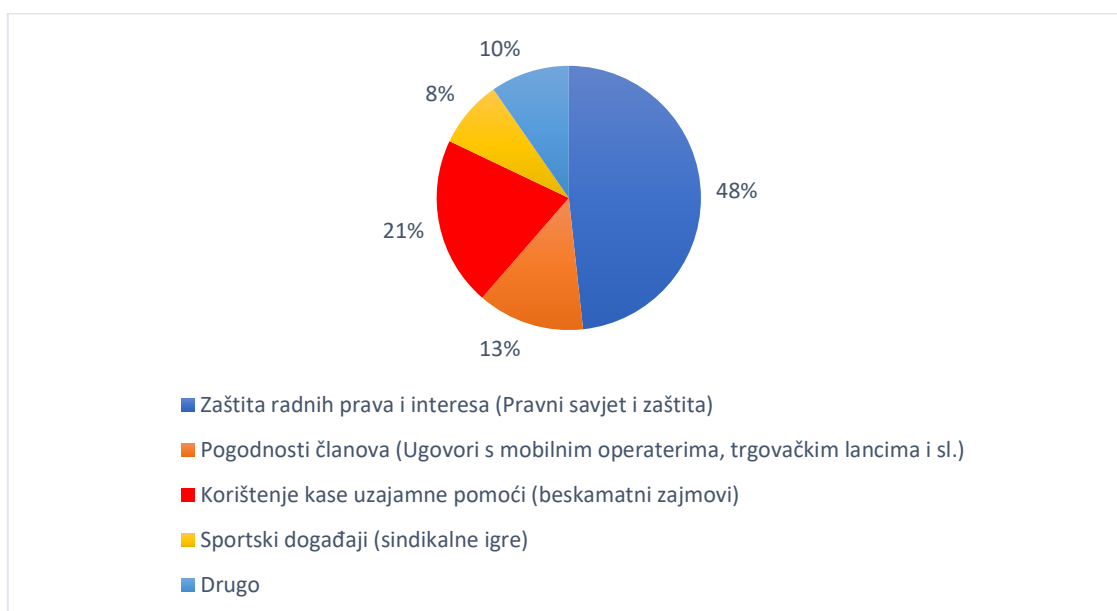


Izvor: Izrada autora

Glavni razlog neučlanjenja u sindikat kojeg je odabralo 55% ispitanika je odgovor bio sam član sindikata, ali sam se razočarao/la u njihov rad. Slijedeći po brojnosti je odgovor mislim da sindikat ne može zaštititi moja prava i interese kojeg je odabralo 35% ispitanika. Dok je ostalih 6% ispitanika odabralo odgovore nemam saznanja o sindikatu i njegovim aktivnostima, nikad mi nije ponuđeno da se priključim sindikatu i bojim se da bi zbog članstva u sindikatu mogao imati problema na poslu. Glavni motiv je razočaranje u rad sindikata iz čega se može zaključiti više od pola ispitanika koji nisu članovi sindikata bilo učlanjeno u rad sindikata te da je zainteresirano za pojam i djelokrug sindikata ali nisu zadovoljni njihovim radnom.

Grafikonom 7. prikazano je koji razlog bi mogao potaknuti neučlanjene policijske službenike na članstvo u sindikatu.

Grafikon 7. Što bi Vas potaknulo na učlanjivanje u sindikat?

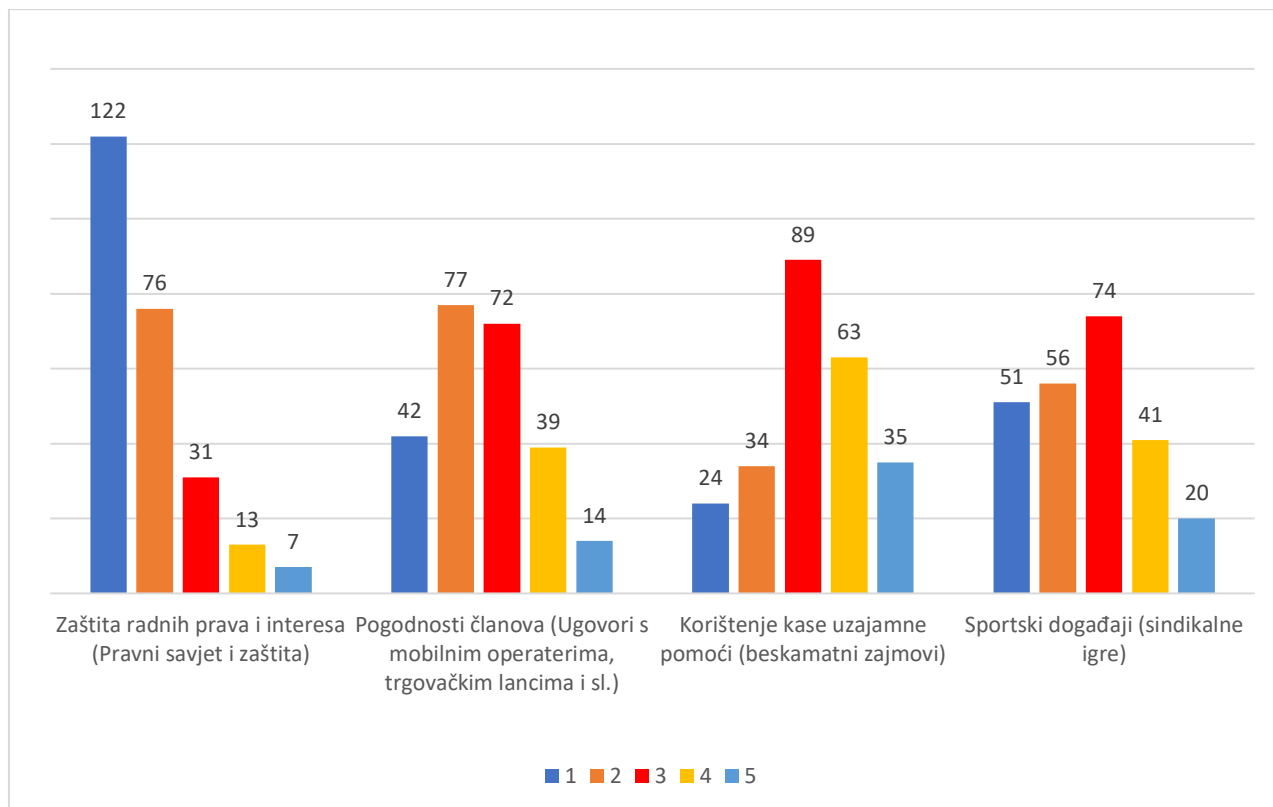


Izvor: Izrada autora

Zaštita radnih prava i interesa (pravni savjeti i zaštita) je odgovor koji 48% ispitanika navodi kao razlog koji bi ih potaknuo na članstvo u sindikat. Iz tog podatka može se protumačiti da gotovo polovica ispitanika navode temeljne poslove sindikata kao razlog koji bi ih potaknuo na učlanjenje. Korištenje kase uzajamne pomoći (beskamatni zajmovi) je sljedeći odgovor po brojnosti sa 21%. Slijedeći odgovor po brojnosti je pogodnosti članova (ugovori s mobilnim operaterima, trgovačkim lancima i sl.). Preposljednji odgovor je drugo sa 10% ispitanika, dok je na posljednjem mjestu odgovor sportski događaji) sindikalne igre.

Grafikonom 8. prikazano je koje ocjene su ispitanici dali pojedinim kategorijama aktivnosti sindikata.

Grafikon 8. Kako biste vi ocijenili aktivnosti sindikata u svojoj zemlji od 1 (najmanja ocjena) do 5 (najveća ocjena)?



Izvor: Izrada autora

U Grafikonu 8. prikazane su ocjene koje su ispitanici dali pojedinim aktivnostima sindikata po ocjenama od 1 (najmanja ocjena) do 5 (najveća ocjena). Aktivnosti sa najviše najmanjih ocjena je zaštita radnih prava i interesa dok je kategorija sa najviše najvećih ocjena korištenje kase uzajamne pomoći.

Tablicom 1. statistički su obrađene ocjene ispitanika za pojedine aktivnosti sindikata te su prezentirane prosječnim ocjenama.

Tablica 1. Prosječna ocjena pojedine aktivnosti sindikata

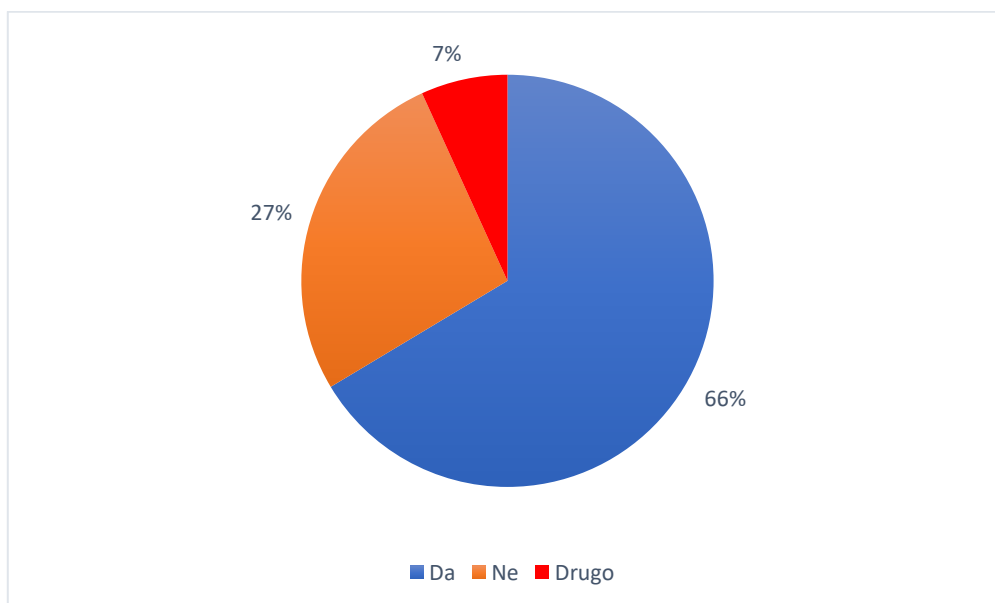
Kategorija djelokruga sindikata	Prosječna ocjena
Zaštita radnih prava i interesa (pravni savjet i zaštita)	1,82
Pogodnosti članova (ugovori s mobilnim operaterima, trgovačkim lancima i sl.)	2,55
Korištenje kase uzajamne pomoći (beskamatni zajmovi)	3,14
Sportski događaji (sindikalne igre)	2,60

Izvor: Izrada autora

Najbolju prosječnu ocjenu od 3,14 ima kategorija korištenja kase uzajamne pomoći, što ukazuje na to da ispitanici imaju visoko mišljenje o koristi od te aktivnosti sindikata. Nadalje, najlošije ocijenjena kategorija zaštita radnih prava i interesa sa prosječnom ocjenom 1,82. Taj podatak je zabrinjavajući jer temeljni posao sindikata i jeste zaštita radnih prava i interesa te tu ima velikog prostora za napredak.

Grafikonom 9. prikazano je mišljenje ispitanika o potrebi za potporom od strane sindikata.

Grafikon 9. Trebate li kakvu potporu sindikata?

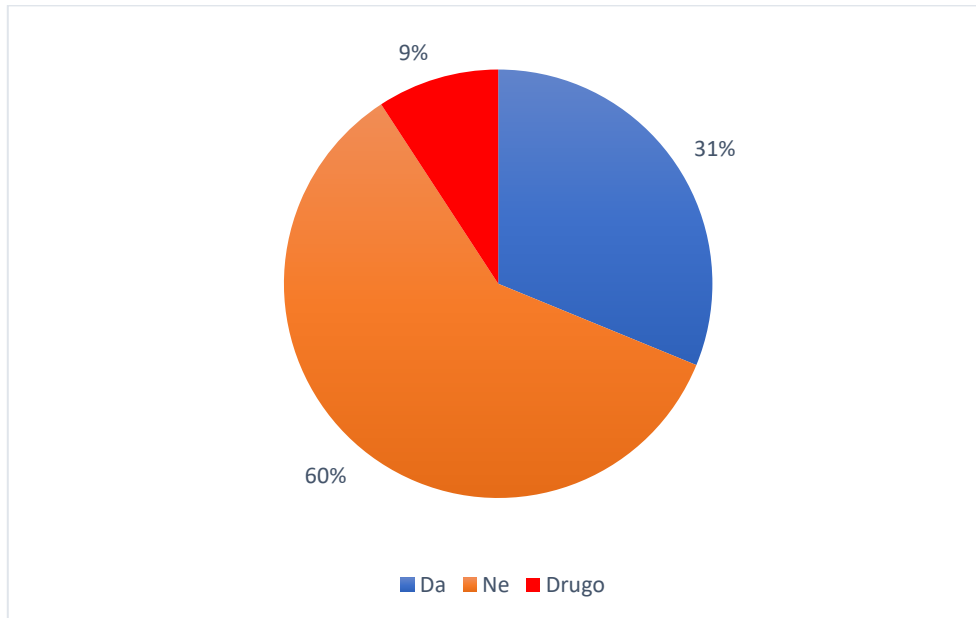


Izvor: Izrada autora

Više od pola ispitanika odnosno njih 66% mišljenja je da im je potrebna potpora sindikata, što je ispravno mišljenje jer sindikati predstavljaju zaposlenike pred poslodavcem te su glavni i jedini pregovarači prilikom postizanja kolektivnog ugovora.

Grafikonom 10. prikazano je mišljenje ispitanika o dostatnosti informacija koje sindikat pruža.

Grafikon 10. Dobivate li dovoljno informacija o aktivnostima sindikata?

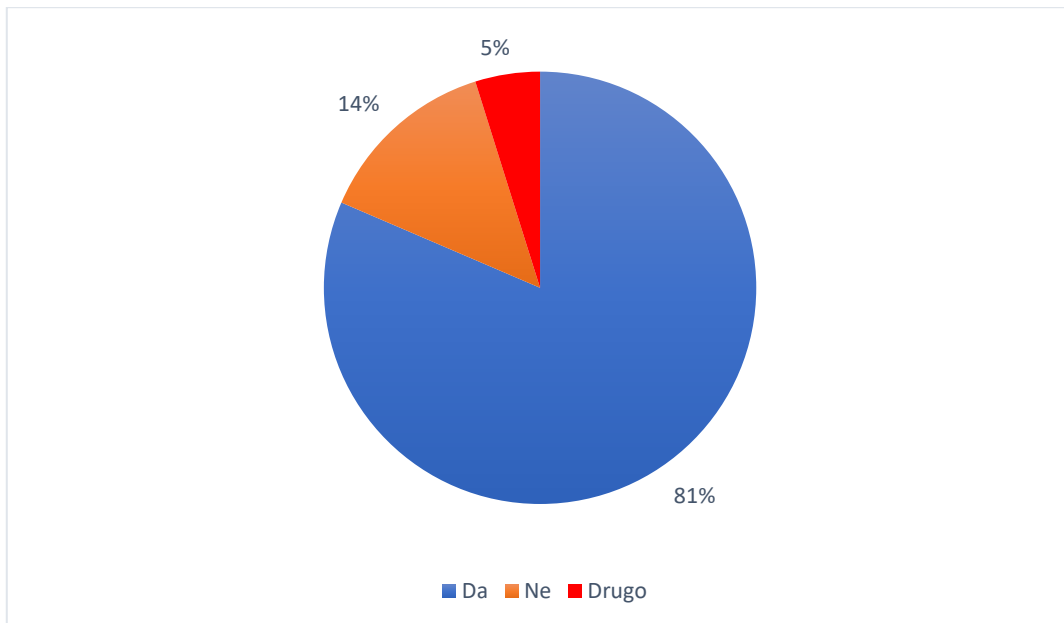


Izvor: Izrada autora

Više od pola ispitanika odnosno njih 60% smatra da ne dobiva dovoljno informacija o radu sindikata. Također zabrinjavajuća stavka iako je gotovo 9 od 10 ispitanika član sindikata, više od pola njih smatra da sindikat ne pruža dovoljno informacija o radu gdje također vidimo prostor za napredak rada sindikata.

Grafikonom 11. prikazana je mogućnost kontaktiranja predstavnika sindikata na svoj radnom mjestu.

Grafikon 11. Imate li mogućnost kontaktiranja predstavnika sindikata na svom radnom mjestu?

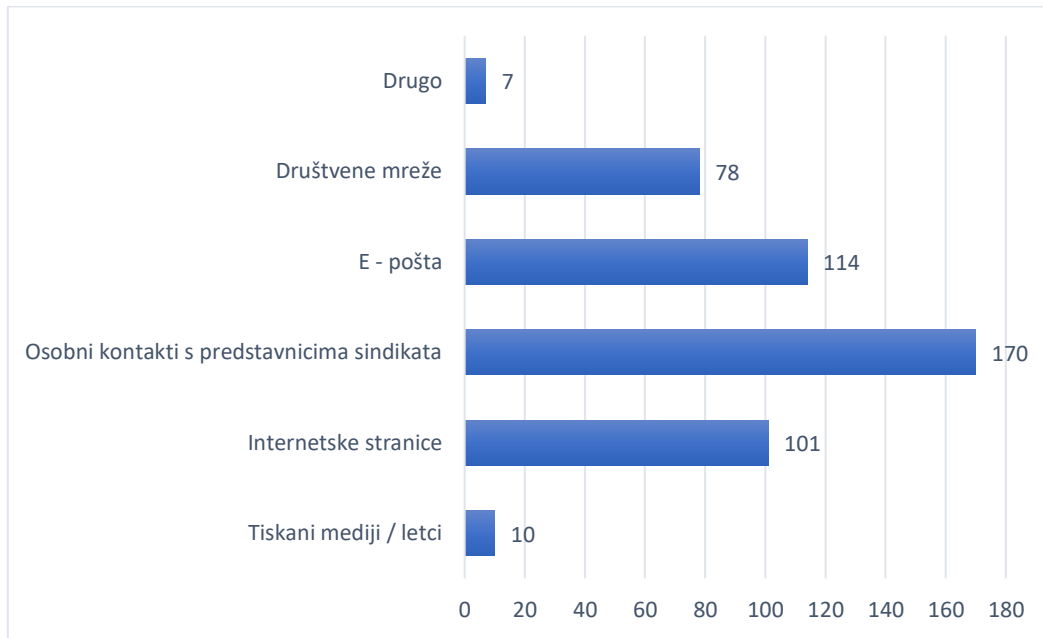


Izvor: Izrada autora

Velik broj ispitanika odnosno njih 81% ima mogućnost kontaktiranja predstavnika sindikata na svom radnom mjestu, što možemo protumačiti kao ohrabrujući podatak jer su predstavnici sindikata osobe od povjerenja kojima se možemo obratiti.

Grafikonom 12. prikazana su razmišljanja o tome koji način komunikacije između sindikata i zaposlenika je najbolji.

Grafikon 12. Koji su po Vama najbolji načini komunikacije sindikat - zaposlenik?

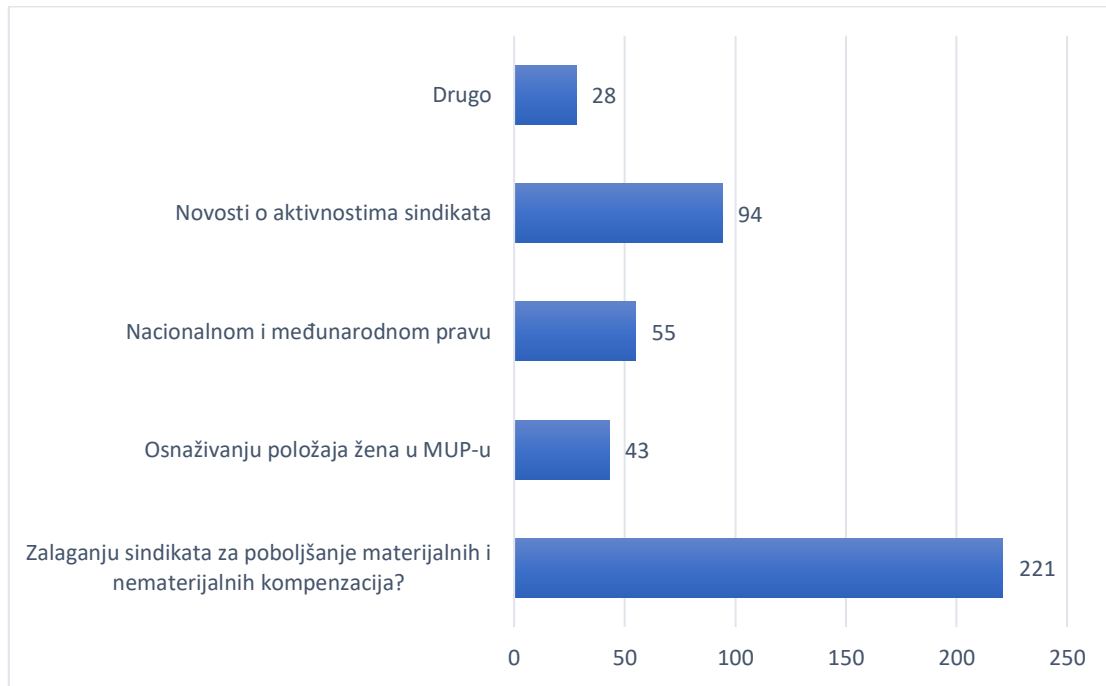


Izvor: Izrada autora

Na ovo pitanje omogućen je višestruki odgovor iz razloga što je moguće da neki ispitanici smatraju više načina komunikacije dobrim. Ispitanici smatraju da je najbolji način komunikacije sindikat – zaposlenik osobni kontakt s predstavnicima sindikata, taj odgovor je izabralo 170 ispitanika, s obzirom da 81% ispitanika ima mogućnost kontaktiranja predstavnika sindikata na radnom mjestu ovo je pozitivna strana. Slijedeći odgovori po brojnosti su E-pošta sa 114 odgovora, internetske stranice sa 101 odgovorom i društvene mreže sa 78 odgovora. Najmanje zastupljeni odgovori su tiskani mediji / letci i drugo.

Grafikonom 13. prikazana su razmišljanja o tome koje vrste informacija bi voljeli dobivati od sindikata.

Grafikon 13. Koje vrste informacija bi voljeli dobivati od sindikata?



Izvor: Izrada autora

Na ovo pitanje omogućen je višestruki odgovor, ispitanici bi najviše voljeni dobivati informacije o zalaganju sindikata za poboljšanje materijalnih i nematerijalnih kompenzacija. S obzirom na ispitanika možemo zaključiti da su kompenzacije temeljni pokretač zaposlenika te članovi sindikata žele poboljšanje zalaganja sindikata po tom pitanju.

7. RASPRAVA

Iz pitanja o brojnosti članstva u sindikatu vidljivo je da je većina ispitanih policijskih službenika čak njih 89,2% član nekog od sindikata u MUP-a, što nam govori da sindikat ima važnost i ulogu za policijskog službenika.

Ispitanici su u 66% slučajeva mišljenja da trebaju potporu sindikata.

Prema podacima o raspodjeli ispitanika u dobne skupine vidljivo je da su ispitanici podjednako raspoređeni u dobne skupine, što nam govori da se u sindikate redovno učlanjuju i novi članovi MUP-a te da su oni svjesni uloge i važnosti sindikata.

Prema pitanju o tome što je potaknulo članove na učlanjivanje u sindikat vidljivo je da prednjači odgovor zaštita radnih prava i interesa, iz čeg je vidljivo da su članovi sindikata većinom potaknuti pravim motivom na članstvo.

Na postavljeno pitanje o razlozima zašto ispitanici nisu članovi nekog od sindikata prednjače odgovori bio sam član sindikata ali sam se razočarao / la u njihov rad sa 55% odabira od strane ispitanika i odgovor mislim da sindikat ne može zaštititi moja prava i interese sa 35%. Iz odgovora na ovo pitanje da se protumačiti da zaposlenici koji nisu član sindikata prvenstveno nemaju povjerenja u njihov rad s obzirom da je razlog nemam saznanja o sindikatu i njihovim aktivnostima odabralo samo 4% ispitanika.

Ipak, zajednička prosječna ocjena po aktivnostima sindikata gdje su ocjenjivane aktivnosti: zaštita radnih prava i interesa, pogodnosti članova, korištenje kase uzajamne pomoći i organizirani sportski događaji je 2,53 (1 – najmanja ocjena, 5 – najveća ocjena). Ti podatci nam govore da u radu sindikata ipak ima puno mjesta za napredak u tom polju. Najlošiju prosječnu ocjenu ima aktivnost zaštita radnih prava i interesa sa 1,82 što je zabrinjavajuće s obzirom da je to ključan čimbenik djelokruga sindikata te da zaposlenici prvenstveno traže to od sindikata.

Mjesta za napredak možemo pronaći u polju informiranja članova sindikata i ostalih zaposlenika koji nisu članovi sindikata u informiranju o aktivnostima sindikata. U toj kategoriji 60% ispitanika smatra da im sindikati ne daju dovoljno informacija o njihovom radu. Ispitanici

nadalje navode da bi voljeli dobivati informacije od sindikata o zalaganju na polju poboljšanja materijalnih i nematerijalnih kompenzacija koji odgovor je izabralo 221 ispitanih od njih 250, odnosno čak 88,4%.

Ispitanici smatraju da je osobni kontakt s predstavnicima sindikata najbolji način komunikacije sindikat zaposlenik, taj način je dobio 170 glasova, što je jedan veliki plus za sindikate. Iz pitanja o mogućnosti razgovora i kontakta sa predstavnikom sindikata u svojoj policijskoj postaji 81% ispitanika je odgovorilo potvrdnim odgovorom.

Kao prijedlog za buduća istraživanja predlaže se postavljanje otvorenog anketnog pitanja u kojemu bi ispitanici napisali rečenicu dvije svog mišljenja, kako o pohvalama / kritikama za rad sindikata tako i o prijedlozima kako poboljšati rad sindikata.

8. ZAKLJUČAK

U ovom diplomskom radu je pojašnjena uloga sindikata, opisan povijesni okvir nastanka sindikata u inozemstvu i u Republici Hrvatskoj. Sindikati imaju važnu ulogu i mjesto u svim oblicima ostvarivanja kolektivnih prava, obveza i odgovornosti. Pojam sindikata se spominje svakodnevno u medijima, te su različita shvaćana pojma i djelokruga sindikata općenito.

Riječ „sindikati“ dolazi od grč. Syndikos, što znači zastupnik ili odvjetnik, sindikati zapravo zastupaju zaposlenike u pregovorima sa poslodavcima.

Neke ljudi su mišljenja da sindikat predstavlja organizaciju koja se bori za veću plaću, dok će drugi ljude misliti da se sindikat samo žali na sve te da organizira štrajkove.

Sindikat je važan iz svih znanstvenih disciplina, ali on pripada sustavu radni-pravnog zakonodavstva te predstavlja jednu od temeljnih institucija ranog prava. Nadalje, sindikalno organiziranje zaposlenika te kolektivno pregovaranje danas se svrstavaju u osnovna obilježja suvremenog modernog radnog prava.

Pregovaranje sindikata i tvrtke je kompliciran proces u kojemu obje strane moraju surađivati kako bi pronašle najbolje rješenje. Odnosno najbolji paket kolektivnog ugovora koji neće zakinuti zaposlenike, ali niti dovesti tvrtku do propasti.

Iako se po mnogim izvorima visina plaće smatraju glavnim „poslom“, sindikat se ne bavi samo tim. Od početka nastanka sindikati se bore protiv izrabljivanja zaposlenika, nehumanih radnih uvjeta itd. U današnje vrijeme često se spominje djelokrug uvidu: trajanja radnog vremena, zaštite na radu, prava po osnovi radnog staža, socijalna zaštita, disciplinske ovlasti poslodavca, sindikalna sigurnost.

Anonimno provedenom anketom o sindikatima MUP-a RH dolazimo do zaključka da velik broj policijskih službenika vjeruje u sindikate te je njihov član. Prikazom staža članstva u sindikatu očito je da i nove generacije policijskih službenika pristupaju sindikatima.

Mali broj ispitanika koji nisu članovi sindikata to nisu prvenstveno zbog toga što su razočarani radnom sindikata ili su mišljenja da sindikat ne može zaštititi njihova prava. Ali ukoliko smatraju, onda dolazimo do pitanja: „Tko može?“.

Članovi su potaknuti na učlanjivanje prvenstveno zaštitom radnih prava i interesa, što je ispravan razlog za članstvo u sindikatu jer to i je njegova uloga. Ipak, ispitanici su pokazali nezadovoljstvo poduzimanjem sindikata na tom području prosječnom ocjenom 1,82.

Prosječna ocjena aktivnostima sindikata je 2,53 (1 – najmanja ocjena, 5 – najveća ocjena), tu vidimo da ima dosta mjesta za napredak u radu sindikata.

Pozitivna stvar je što sindikati imaju svoje povjerenike na radnim mjestima zaposlenika te 81% ispitanika ima mogućnost razgovora sa sindikalnim povjerenicima, ali ipak velik broj ispitanika smatra da nema dovoljno informacija o aktivnostima sindikata.

LITERATURA:

1. Buble, M., Bakotić, D. (2013). *Kompenzacijski menadžment*. Split: Ekonomski fakultet Sveučilišta
2. Galetić, L. (2013). *Izabrane teme iz kompenzacijskog menadžmenta*. Ekonomski fakultet, Zagreb
3. Herman, V., Čupurdija, M. (2011). *Osnove radnog prava*, Osijek: Sveučilište Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku
4. Hrvatska enciklopedija (2021). *Sindikati*. Leksikografski zavod Miroslav Krleža. <https://www.enciklopedija.hr/natuknica.aspx?id=56094> (pristupljeno: 20.03.2022.)
5. Janjatović, B. (1969). Sindikalni pokret u Hrvatskoj u razdoblju 1933-1936. s obzirom na politiku KPJ. *Časopis za suvremenu povijest* 1(1-2): 7.-53.
6. Lončar, J. (2021). *Povijest radničkog organiziranja: Kako su se sindikati (iz)borili za radnička prava*. Rad po mjeri čovjeka. <https://radpomjeri.eu/povijest-radnickog-organiziranja-kako-su-se-sindikati-izborili-za-radnicka-prava/> (pristupljeno: 21.03.2022.)
7. Marinković Drača, D. (2007). *Pravo na sindikalno organiziranje i sindikati u Hrvatskoj, Radni odnosi u RH*, Zagreb: Pravni fakultet u Zagrebu i Organizator
8. Milkovich, G.T., Newman, J.M. (2006.). *Plaće i modeli nagrađivanja*. Masmedia, Zagreb
9. Ministarstvo rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike. *Popis sindikata registriranih u Ministarstvu rada i mirovinskoga sustava*. <https://mrosp.gov.hr/arhiva-3104-10582/popis-sindikata-registriranih-u-ministarstvu-rada-i-mirovinskoga-sustava-11527/11527> (pristupljeno: 23.03.2022.)
10. Ministarstvo unutarnjih poslova. *O ministarstvu*. <https://mup.gov.hr/o-ministarstvu/387>(pristupljeno: 09.07.2022.)
11. Ministarstvo unutarnjih poslova. *Sindikati*. <https://mup.gov.hr/o-nama-9/korisne-poveznice/sindikati-282096/282096> (pristupljeno: 27.03.2022.)
12. Mlinarić, V., Obradović, Ž. (2006). *Plaće*. TIM press, Zagreb
13. Nacionalni sindikat djelatnika MUP-a. <https://nsp-mup.hr/> (pristupljeno dana 26.04.2022. godine)

14. Nezavisni sindikat djelatnika MUP-a RH. <https://www.nsdmup-a.hr/> (pristupljeno dana 26.04.2022. godine)
15. Požega, Ž. (2012). *Menadžment ljudskih resursa upravljanje ljudima i znanjem u poduzeću*. Ekonomski fakultet, Osijek
16. Proleksis enciklopedija (2013). *Sindikati*. <https://proleksis.lzmk.hr/45930/> (pristupljeno: 20.03.2022.)
17. Prološki Vokić, N., Obadić A. (2012). *Evolucija sindikata. Uloga sindikata u suvremenome društvu*. Ekonomski fakultet, Zagreb
18. Prpić, I. (1974). *Industrijska demokracija Karla Korsch*. *Politička misao*, 11 (1-2), 115-128. <https://hrcak.srce.hr/114956> (pristupljeno dana 09.07.2022.)
19. Sindikat policije hrvatske. <https://www.sindikotpolicije.hr/> (pristupljeno dana 24.04.2022. godine)
20. Sindikat policijskih službenika. <https://spsih.hr/> (pristupljeno dana 28.04.2022. godine)
21. Šeperić, D. (2015). *Zašto biti članom sindikata i kako to objasniti drugima*. SSSH, Zagreb. http://sssh.hr/upload_data/ckeditor/sssh_ustekaj_se_brosura-web.pdf (pristupljeno dana 08.07.2022. godine)
22. Šokčević, S. (2006). *Industrijska demokracija i zaštita na radu*, Zagreb: TIM press
23. Ustav Republike Hrvatske (NN 56/90, 135/97, 08/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 55/01, 76/10, 85/10, 05/14)
24. Zaklada policijske solidarnosti. *Žene u policiji*, <https://zaklada-policijske-solidarnosti.gov.hr/zene-u-policiji/103>
25. Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19)
26. Zakon o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata (NN 93/14, 26/15)

PRILOZI:

POPIS TABLICA

Tablica 1. Prosječna ocjena pojedine aktivnosti sindikata	40
---	----

POPIS GRAFIKONA

Grafikon 1. Demografska obilježja ispitanika (N=250).....	32
Grafikon 2. Podjela ispitanika prema stupnju stručne spreme	33
Grafikon 3. Jeste li član nekog od sindikata ministarstva unutarnjih poslova?	34
Grafikon 4. Koliko dugo ste učlanjeni u neki od sindikata?	35
Grafikon 5. Što Vas je potaknulo na učlanjivanje u sindikat?	36
Grafikon 6. Zašto niste učlanjeni u neki od sindikata?	37
Grafikon 7. Što bi Vas potaknulo na učlanjivanje u sindikat?	38
Grafikon 8. Kako biste vi ocijenili aktivnosti sindikata u svojoj zemlji od 1 (najmanja ocjena) do 5 (najveća ocjena)?.....	39
Grafikon 9. Trebate li kakvu potporu sindikata?.....	40
Grafikon 10. Dobivate li dovoljno informacija o aktivnostima sindikata?	41
Grafikon 11. Imate li mogućnost kontaktiranja predstavnika sindikata na svom radnom mjestu?	42
Grafikon 12. Koji su po Vama najbolji načini komunikacije sindikat - zaposlenik?.....	43
Grafikon 13. Koje vrste informacija bi voljeli dobivati od sindikata?.....	44

ANKETNI UPITNIK

Poštovani,

Anketni upitnik koji je pred Vama dio je istraživanja koje se provodi za potrebe pisanja diplomskog rada pod nazivom: „Sindikati“ (regulatori radnih procesa i prava zaposlenika).

Sudjelovanje u upitniku potpuno je anonimno, što znači da ne postoji način da se podatci povežu s Vama osobno. Vaši podatci biti će tajni i neće se razmatrati na individualnoj razini. Pristup podacima imat će samo istraživač, a rezultati upitnika koristiti će se samo u svrhu pisanja diplomskog rada.

Hvala Vam!

1. Vaš spol?
 - a) Muško
 - b) Žensko
2. Vaša dobna skupina?
 - a) 18 do 25 godina
 - b) 26 do 35 godina
 - c) 36 do 45 godina
 - d) 46 do 55 godina
 - e) više od 56 godina
3. Stupanj Vašeg obrazovanja
 - a) Srednja stručna sprema
 - b) Viša stručna sprema
 - c) Visoka stručna sprema
4. Jeste li član nekog od sindikata ministarstva unutarnjih poslova RH-a?
 - a) Da
 - b) Ne
5. Koliko dugo ste učlanjeni u neki od sindikata?
 - a) 0 do 5 godina
 - b) 6 do 10 godina
 - c) 11 do 15 godina
 - d) više od 15 godina
6. Što Vas je potaknulo na učlanjivanje u sindikat?

- a) Zaštita radnih prava i interesa (pravni savjet i zaštita)
 - b) Pogodnosti članova (ugovori s mobilnim operaterima, trgovačkim lancima i sl.)
 - c) Korištenje kase uzajamne pomoći (beskamatni zajmovi)
 - d) Sportski događaji (sindikalne igre)
 - e) Drugo
7. Zašto niste učlanjeni u neki od sindikata?
- a) Bio sam član sindikata, ali sam se razočarao/la u njihov rad
 - b) Bojim se da bi zbog članstva u sindikatu mogao imati problema na poslu
 - c) Mislim da sindikat ne može zaštititi moja prava i interese
 - d) Nemam saznanja o sindikati u njegovim aktivnostima
 - e) Nikad mi nije ponuđeno da se priključim sindikatu
8. Što bi Vas potaknulo na učlanjivanje u sindikat?
- a) Zaštita radnih prava i interesa (pravni savjet i zaštita)
 - b) Pogodnosti članova (ugovori s mobilnim operaterima, trgovačkim lancima i sl.)
 - c) Korištenje kase uzajamne pomoći (beskamatni zajmovi)
 - d) Sportski događaji (sindikalne igre)
 - e) Drugo
9. Kako bi ste ocijenili aktivnosti sindikata u svojoj zemlji od 1 (najmanja ocjena) do 5 (najveća ocjena)?
- a) Zaštita radnih prava i interesa (pravni savjet i zaštita)
 - b) Pogodnosti članova (ugovori s mobilnim operaterima, trgovačkim lancima i sl.)
 - c) Korištenje kase uzajamne pomoći (beskamatni zajmovi)
 - d) Sportski događaji (sindikalne igre)
10. Trebate li kakvu potporu sindikata?
- a) Da
 - b) Ne
 - c) Drugo
11. Dobivate li dovoljno informacija o aktivnostima sindikata?
- a) Da
 - b) Ne
 - c) Drugo
12. Imate li mogućnost kontaktirati predstavnika sindikata na svom radnom mjestu?
- a) Da

- b) Ne
- c) Drugo

13. Koji su po Vama najbolji načini komunikacije sindikat – zaposlenik?

- a) Tiskani mediji / letci
- b) Internetske stranice
- c) Osobni kontakti s predstavnicima sindikata
- d) E – pošta
- e) Društvene mreže
- f) Drugo

14. Koje vrste informacija bi voljeli dobivati od sindikata?

- a) Zalaganje sindikata a poboljšanje za poboljšanje materijalnih i nematerijalnih kompenzacija
- b) Osnaživanju položaja žena u MUP-u
- c) Nacionalnom i međunarodnom pravu
- d) Novostima o aktivnostima sindikata
- e) Drugo