

Područje djelovanja i postignuti rezultati samostalnog sindikata energetike, kemije i nemetala Hrvatske u poduzeću Plinara d.o.o.

Peruško, Mirjana

Master's thesis / Diplomski rad

2020

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Pula / Sveučilište Jurja Dobrile u Puli**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:137:600116>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2025-03-13**



Repository / Repozitorij:

[Digital Repository Juraj Dobrila University of Pula](#)



Sveučilište Jurja Dobrile u Puli
Fakultet ekonomije i turizma
«Dr. Mijo Mirković»

MIRJANA PERUŠKO

**PODRUČJE DJELOVANJA I POSTIGNUTI
REZULTATI SAMOSTALNOG SINDIKATA
ENERGETIKE, KEMIJE I NEMETALA HRVATSKE
U PODUZEĆU PLINARA D.O.O.**

Diplomski rad

Pula, 2020.

Sveučilište Jurja Dobrile u Puli
Fakultet ekonomije i turizma
«Dr. Mijo Mirković»

MIRJANA PERUŠKO

**PODRUČJE DJELOVANJA I POSTIGNUTI
REZULTATI SAMOSTALNOG SINDIKATA
ENERGETIKE, KEMIJE I NEMETALA HRVATSKE
U PODUZEĆU PLINARA D.O.O.**

Diplomski rad

JMBAG: 0303024959, izvanredna studentica

Studijski smjer: Marketinško upravljanje

Predmet: Neprofitni marketing

Znanstveno područje: Društvene znanosti

Znanstveno polje: Ekonomija

Znanstvena grana: Marketing

Mentor: izv. prof. dr.sc Ariana Nefat

Pula, rujan 2020.



IZJAVA O AKADEMSKOJ ČESTITOSTI

Ja, dolje potpisani Mirjana Peruško, kandidat za magistra ekonomije/poslovne ekonomije ovime izjavljujem da je ovaj Diplomski rad rezultat isključivo mogega vlastitog rada, da se temelji na mojim istraživanjima te da se oslanja na objavljenu literaturu kao što to pokazuju korištene bilješke i bibliografija. Izjavljujem da niti jedan dio Diplomskog rada nije napisan na nedozvoljen način, odnosno da je prepisan iz kojega necitiranog rada, te da ikoji dio rada krši bilo čija autorska prava. Izjavljujem, također, da nijedan dio rada nije iskorišten za koji drugi rad pri bilo kojoj drugoj visokoškolskoj, znanstvenoj ili radnoj ustanovi.

Student

U Puli, 22.09.2020. godine



IZJAVA
o korištenju autorskog djela

Ja, Mirjana Peruško dajem odobrenje Sveučilištu Jurja Dobrile

u Puli, kao nositelju prava iskorištavanja, da moj diplomski rad pod nazivom **PODRUJE DJELOVANJA I POSTIGNUTI REZULTATI SAMOSTALNOG SINDIKATA ENERGETIKE, KEMIJE I NEMETALA HRVATSKE U PODUZEĆU PLINARA D.O.O.** koristi na način da gore navedeno autorsko djelo, kao cjeloviti tekst trajno objavi u javnoj internetskoj bazi Sveučilišne knjižnice Sveučilišta Jurja Dobrile u Puli te kopira u javnu internetsku bazu završnih radova Nacionalne i sveučilišne knjižnice (stavljanje na raspolaganje javnosti), sve u skladu s Zakonom o autorskom pravu i drugim srodnim pravima i dobrom akademskom praksom, a radi promicanja otvorenoga, slobodnoga pristupa znanstvenim informacijama.

Za korištenje autorskog djela na gore navedeni način ne potražujem naknadu.

U Puli, 22.09.2020.

Potpis

SADRŽAJ

1. UVOD.....	1
2. POJAM I VRSTE SINDIKATA.....	3
2.1. Pojam sindikata i općenito o sindikatima.....	3
2.2. Vrste sindikata.....	6
2.3. Zadaci sindikata.....	7
2.3.1. Zadaci članova sindikata.....	11
2.3.2. Zadaci sindikalnih povjerenika i sindikalnih čelnika.....	11
3. RAZVOJ SINDIKATA KROZ POVIJEST.....	13
3.1. Povijesni razvoj sindikata.....	13
3.2. Sindikati danas.....	16
4. ULOGA SINDIKATA U DRUŠTVU.....	21
4.1. Zaštita prava radnika.....	21
4.2. Zakon o radu.....	24
4.3. Zakon o zaštiti na radu.....	27
4.4. Kolektivno pregovaranje i kolektivni ugovor.....	31
4.5. Radničko vijeće.....	34
4.6. Gospodarsko-socijalno vijeće.....	35
5. SINDIKATI U HRVATSKOJ I SVIJETU.....	37
5.1. Sindikati u Hrvatskoj.....	37
5.2. Savez samostalnih sindikata Hrvatske (SSSH).....	41
5.2.1. Svrha, zadaci i načela djelovanja SSSH.....	42
5.2.2. Članstvo i odlučivanje.....	43
5.2.3. Izbori i članarina.....	45

5.2.4. Tijela SSSH.....	45
5.2.5. Područja djelovanja SSSH.....	48
5.3. Postignuti rezultati sindikalnog djelovanja u Republici Hrvatskoj.....	51
5.4. Sindikati u svijetu.....	52
5.4.1. Sindikati u SAD-u.....	52
5.4.2. Sindikati u Italiji.....	53
5.4.3. Sindikati u Finskoj.....	53
5.4.4. Sindikati u Mađarskoj.....	54
5.4.5. Kretanje sindikalne gustoće u svijetu.....	55
6. SAMOSTALNI SINDIKAT EKN-a U PLINARI D.O.O. PULA.....	56
6.1. Ukratko o poduzeću Plinara d.o.o. Pula.....	56
6.2. Samostalni sindikat energetike, kemije i nemetala Hrvatske (SS EKN).....	61
6.2.1. Svrha, ciljevi i djelovanje Sindikata EKN-a Hrvatske.....	62
6.2.2. Članstvo Sindikata EKN-a Hrvatske.....	63
6.2.3. Organizacijsko ustrojstvo Sindikata EKN-a Hrvatske.....	63
6.2.4. Organizacija Sindikalnih podružnica u poduzeću.....	65
6.2.5. Članarina i financiranje Sindikata EKN-a Hrvatske.....	65
6.3. Sindikalna podružnica Plinara d.o.o. Pula.....	66
6.3.1. Područja djelovanja i postignuti rezultati Sindikalne podružnice Plinara d.o.o.....	66
6.3.1.1. Organizacija i privlačenje novih članova.....	67
6.3.1.2. Kolektivno pregovaranje i postignuti rezultati.....	68
6.3.1.3. Edukacija sindikalnih i radničkih predstavnika.....	70
6.3.1.4. Pružanje dodatnih sindikalnih usluga.....	71
6.3.1.5. Komunikacija sa članovima.....	72
6.3.1.6. Razne druge aktivnosti sindikalnog djelovanja.....	72

6.3.2. Opravdanost i svrha postojanja Sindikalne podružnice u poduzeću Plinara d.o.o.....	73
7. ZAKLJUČAK.....	74
LITERATURA.....	76
POPIS TABLICA, SLIKA I GRAFIKONA.....	80
PRILOG 1. – Sadržaj Kolektivnog ugovora.....	81
SAŽETAK.....	83
SUMMARY.....	84

1. UVOD

Sindikalno djelovanje je jedan od glavnih mehanizama za zaštitu i poboljšanje prava radnika. Sindikati se zalažu za povećanje životnog standarda i socijalne sigurnosti što ih čini jednom od razvojnih sila društva. Kroz borbu protiv diskriminacije i zlouporabu zakonskih prava i sloboda bore se protiv socijalne nejednakosti i nepravde.

Sindikati su po klasifikaciji neprofitne organizacije kroz koje se sve više ističe njihova dimenzija organizacije civilnog društva. Svrha sindikata kao i drugih neprofitnih organizacija nije stvaranje profita nego biti opće društveno koristan tj. pomoći onim društvenim skupinama - radnicima kojima je njihova pomoć najpotrebnija. Pošto se danas sindikati sve više uključuju u rješavanje društvenih problema kao npr. zalaganje za pravedniju distribuciju bogatstva u društvu kroz pravednu poreznu politiku i socijalne transfere može se reći da su punopravni članovi civilnog sektora jer su usmjereni na služenje društvu i na razvoj društva i civilnih vrijednosti.

Sindikati su savršeno pozicionirani zbog dostupnosti vlade i poslodavaca kao i zbog velikog broja radništva te im upravo ta pozicija stvara osnovu za rješavanje problema kako u organizacijskom tako i u društvenom okruženju. Današnji sindikati, koji brinu za radništvo i društvo, ali istovremeno razumiju i poslodavce i vlade te tržišnu konkurenciju i globalizaciju imaju potencijala za sprečavanje nesavršenosti u društvu.

Predmet istraživanja ovog rada su sindikati i njihova područja djelovanja, na nacionalnoj razini, na razini djelatnosti i na razini samog poduzeća. Današnje sindikate prati znatan pad članstva i slabljenje njihovog utjecaja, a razlog tome su strukturne promjene u gospodarstvu i radnoj snazi, individualistički pristup mladih, neaktivnost sindikalnog vodstva, razmrvljenost sindikata i drugi.

U prvom poglavlju govori se o pojmu i vrstama sindikata, te se razrađuju zadaci sindikata. Drugo poglavlje prikazuje povijesni razvoj sindikata, današnje sindikate sa slabljenjem utjecaja, te se navode razlozi koji to uzrokuju. Kroz treće poglavlje opisana je uloga sindikata u društvu kao zaštitnika prava radnika koja se temelje na Zakonu o radu, koji osigurava minimalne uvjete te se kroz kolektivno pregovaranje i sklapanje Kolektivnog ugovora ista uređuju i poboljšavaju. Također je opisano i Radničko vijeće putem kojeg radnici sudjeluju u odlučivanju, kao i Gospodarsko-socijalno vijeće gdje

sindikati kao socijalni partner sudjeluju u socijalnom dijalogu kreiranjem ekonomskih i socijalnih politika. Četvrto poglavlje daje prikaz hrvatske sindikalne scene, te kroz Savez samostalnih sindikata Hrvatske kao jedne najučinkovitije i najorganiziranije sindikalne središnjice prikazuje njezino područje djelovanja kao i postignute rezultate na nacionalnog razini. Zatim se daje prikaz sindikalnog djelovanja u pojedinim zemljama svijeta, kao i komparativna usporedba sindikalne gustoće među pojedinim zemljama. U petom poglavlju predstavljeno je poduzeće Plinara d.o.o., Sindikat EKN-a Hrvatske kao sindikat u djelatnosti poduzeća te u konačnici Sindikalna podružnica Plinara d.o.o. Pula sa područjima svog djelovanja i postignutim rezultatima.

2. POJAM I VRSTE SINDIKATA

2.1. Pojam sindikata i općenito o sindikatima

Riječ sindikat dolazi od grčke riječi syndikos što u prijevodu znači zastupnik, branitelj, odvjetnik. U aktualnoj literaturi postoji nekoliko različitih definicija sindikata, pa ga tako Pološki Vokić i Obadić (2012) definiraju kao: „zakonski regulirane institucije koje osnivaju zaposlenici kako bi ih predstavljale u složenim ekonomskim i zakonskim odnosima s poslodavcima i vladom.“ Također, navode kako je: „osnovni cilj sindikata kao kolektivnih organizacija radnika zastupati, štiti i proširivati prava i interese zaposlenika koji su njihovi članovi, pa stoga u svrhu unapređivanja njihovih uvjeta i položaja na radu vrše pritisak na poslodavce i vladu.“

Sindikati nastaju tijekom industrijske revolucije u 19. stoljeću kad radnici shvaćaju da se kao pojedinci ne mogu zaštititi niti suprotstaviti poslodavcu. Poslodavci i radnici imaju različite interese. Poslodavci žele ostvariti što veći profit i smanjiti troškove, dok radnici istovremeno žele ostvariti što bolje plaće, uvjete rada i sigurnost na svom radnom mjestu. Stoga se udružuju u sindikat i organizirano se suprotstavljaju poslodavcima u borbi za zaštitu svojih prava. Od industrijske revolucije do danas uvjeti rada su se znatno promijenili, ali suprotstavljeni interesi radnika i poslodavaca i dalje postoje. Financijsku, ekonomsku i socijalnu krizu koja je nastala početkom 21. stoljeća i zahvatila mnoge dijelove svijeta, primarno nisu uzrokovali radnici nego bankari, poslodavci i političari koji su se brinuli samo o svojim interesima, a zanemarili interese građana i radnika. Zato su sindikati i zajednička borba radnika za bolje društvo potrebni kako u povijesti tako i danas. Danas su prava radnika zaštićena Zakonom o radu, ali se u praksi često ne poštuju. Radnik kao pojedinac slabo može utjecati na poslodavca, dok radnici zajedno organizirani u sindikat imaju puno veću snagu. Sindikat pruža podršku svojim članovima da se informiraju o svojim pravima, educiraju o načinu zaštite i zajedničke borbe za njihovo poboljšanje, te daje stručnu i pravnu pomoć za ostvarenje tih prava u praksi.

Pravno djelovanje sindikata može se sagledati kroz primjenu Zakona o radu. Prema čl.165 Zakona o radu radnici imaju pravo, po svojem slobodnom izboru osnovati sindikat i u njega se učlaniti uz uvjete koji mogu biti propisani samo statutom ili pravilima tog sindikata i to bez bilo kakvog prethodnog odobrenja. Udruge tj. sindikati

moгу utemeljiti svoje saveze ili druge oblike udruživanja u kojima se njihovi interesi povezuju na višoj razini (udruge više razine). Sindikat može utemeljiti najmanje deset punoljetnih i poslovno sposobnih fizičkih osoba. Čl.186 Zakona o radu nalaže da radnik ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj od drugih radnika zbog članstva u sindikatu, te nikako ne dopušta da:

- članstvo u sindikatu i sudjelovanje u djelatnostima sindikata bude prepreka za sklapanje ugovora o radu, promjena posla kojeg radnik obavlja, stručno obrazovanje, napredovanje, plaćanje, socijalno davanje i prestanak ugovora o radu,
- ugovor o radu s određenim radnikom bude sklopljen pod uvjetom da on ne stupi u sindikat, odnosno da istupi iz sindikata,
- poslodavac, direktor ili neko drugo tijelo koje zastupa poslodavaca koristi prisilu u korist ili protiv bilo kojeg sindikata.

Zakon o radu jamči da sindikati samostalno odlučuju o načinu njihova zastupanja kod poslodavca, te da sindikati koji imaju najmanje pet zaposlenih kod određenog poslodavca mogu imenovati ili izabrati jednog ili više sindikalnog povjerenika. Sindikalni povjerenik je radnik koji je u radom odnosu kod poslodavca, te ima pravo kod poslodavca štititi i promicati prava i interese članova sindikata. Na zahtjev i sukladno uputama sindikata, a uz prethodnu suglasnost radnika – člana sindikata, poslodavac je dužan obračunavati i iz plaće radnika ustezati sindikalnu članarinu, te je redovito uplaćivati na račun sindikata.

Stranke kolektivnog ugovora odnosno kolektivnog pregovaranja mogu biti na jednoj strani poslodavac, a na drugoj sindikat. Položaj sindikata kod kolektivnog pregovaranja veoma je važan, te on mora biti spreman i sposoban sredstvima pritiska kao što je štrajk i druge industrijske akcije štititi i promicati interese svojih članova. Uspjeh u kolektivnom pregovaranju može imati samo onaj sindikat koji ima primjerenu reprezentativnost kod poslodavca, odnosno dovoljan broj članova koji mogu biti uključeni u industrijske akcije (Zakon o radu, 2020).

Osnovna uloga sindikata je pregovaranje o plaćama, uvjetima rada, te priprema, kolektivno pregovaranje, potpisivanje i primjena kolektivnih ugovora s poslodavcem. Još neka od područja djelovanja sindikata su:

- osiguranje ekonomskih koristi za svoje članove tj. pravednija raspodjela plaća i beneficija,
- osiguranje humanih uvjeta rada kao što su stvaranje pravila i procedura kod sati rada, jednake mogućnosti, sigurnost i zdravlje na radu,
- osiguranje prava sudjelovanja zaposlenika u odlučivanju.

Sindikati su po klasifikaciji neprofitne organizacije kroz koje se sve više ističe njihova dimenzija organizacije civilnog društva. Svrha sindikata kao i drugih neprofitnih organizacija nije stvaranje profita nego ostvarivanje opće društvene koristi tj. pomoći onim društvenim skupinama - radnicima kojima je njihova pomoć najpotrebnija. Pošto se danas sindikati sve više uključuju u rješavanje društvenih problema kao npr. zalaganje za pravedniju distribuciju bogatstva u društvu kroz pravednu poreznu politiku i socijalne transfere može se reći da su punopravni članovi civilnog sektora jer su usmjereni na služenje društvu i na razvoj društva i civilnih vrijednosti (Pološki Vokić , Obadić, 2012).

Važna načela sindikalizma su:

- jedinstvo,
- neovisnost,
- demokratske metode

Prvo načelo sindikalizma je jedinstvo odnosno solidarnost, a za što vrijedi slogan „svi za jednog, jedan za sve“. Radnik kao pojedinac rijetko kada može postići nešto značajno, dok radnici zajedništvom mogu postići mnogo, pa iz toga proizlazi organizacijski cilj sindikata – što brojnije članstvo. Snaga i utjecaj sindikata u odnosima s poslodavcem ovise o broju radnika u poduzeću koji su članovi sindikata. Ovisno kakva je osnova organiziranja sindikata (struka, industrijska grana, zajednički poslodavac ili opći sindikat) svi zaposleni trebali bi biti članovi jednog sindikata. Sindikati moraju djelovati na nacionalnoj razini kako bi mogli ostvariti dovoljnu pregovaračku snagu, te promovirati interese radnika.

Da bi sindikat ostvario načelo neovisnosti zbog kojeg je i osnovan, ne smije dopustiti utjecaj vanjskih interesa koji nameću vlada, poslodavci, političke stranke, religiozne organizacije, lokalne vlasti i itd. Ako vlada kontrolira zahtjeve i aktivnosti sindikata, on postaje instrument vlade, a ne radnika koji su ga osnovali. Postoje slučajevi kada

sindikata organizira poslodavac, naziva se „žuti sindikat“, a njime upravljaju članovi uprave. Takav oblik sindikata u poduzeću je beskoristan jer mu osnovna svrha nije promicati interese radnika, već sprječavanje nastanka pravog sindikata. Sindikati se također moraju oduprijeti svakom pokušaju da političke stranke zavladaju sindikatom, čiji je cilj zadržati potporu iz svih sektora kako bi osigurali moć, dok je osnovni cilj sindikata služiti svojim članovima zbog kojih sindikat i postoji.

Sindikata kao dobrovoljna organizacija ne može biti jaka i djelotvorna ako članstvo ne sudjeluje intenzivno u aktivnostima koje organizacija vodi, a članstvo može sudjelovati jedino ako je organizacija demokratska. Stoga je demokracija bitna osnova sindikalizma. Demokratske metode u praksi znače da (Jurić, 1997):

- svi dijelovi članstva trebaju biti ravnopravno i potpuno uključeni u donošenje odluka,
- svi članovi imaju pravo biti educirani o statutu i pravilima sindikata što im omogućuje potpuno sudjelovanje u donošenju sindikalnih odluka,
- svaki član trebao bi imati ista prava i obveze,
- članstvo bi trebalo između sebe tajnim glasovanjem birati predstavnike, izvršne dužnosnike i druge kojemu bi oni trebali biti odgovorni,
- sve članove sindikata trebalo bi upoznati sa sindikalnim aktivnostima koje članstvo treba ocijeniti.

2.2. Vrste sindikata

Sindikati se razlikuju po osnovi na kojoj radnici određuju svoje kolektivne interese i u svrhu zaštite tih interesa žele osnovati sindikat. Tri osnovne vrste sindikata su (Rebac, 2010):

1. Sindikat struke/zanimanja – strukovni sindikat je sindikat koji okuplja radnike određene struke ili zanimanja, te se utemeljuje bez obzira na industrijsku ili neindustrijsku djelatnost. Djeluje na način da kontrolira ponudu rada svoje kategorije i utvrđuje satnicu i plaće za zanimanje odnosno struku koju pokriva i ispod koje njegovi članovi ne smiju prihvatiti posao. Djelovanjem na takav način prisiljavaju sve poslodavce s tržišta rada na kojem djeluju da plate njihovu

cijenu rada. Ovakav tip sindikata bio je prvi oblik sindikalnog organiziranja u povijesti. U današnje vrijeme i to pod utjecajem ubrzanog razvoja industrije interes za ovakvim tipom organiziranja opada.

2. Opći sindikat je tip sindikata koji okuplja radnike bez obzira na zanimanje, kvalifikaciju i obrazovanje neovisno o poslodavcu odnosno industriji kojoj pripadaju. Ovakav sindikat nastaje iz razloga da okupi nekvalificirane radnike koji nisu obuhvaćeni strukovnim sindikatima. Snaga i moć ove vrste sindikata je u tome što okuplja radnike iz većeg broja poduzeća ili industrijskih grana koji se kasnije suočavaju s poslodavcima i djeluju zajedno u svojim stavovima. Opći sindikat ili opća federacija ima i svojih nedostataka koji se očituju kada na tržištu rada djeluju dvije ili više sindikalnih organizacija. Tada se javlja suparništvo, pridobivanje članova drugih sindikata i nejedinstvo prema udruženim poslodavcima, što narušava pregovaračku moć. Nedostatak ovog tipa sindikata također je u tome što okuplja sve skupine radnika sa različitim potrebama, interesima i ciljevima, a koje je nemoguće sve zadovoljiti.
3. Granski/industrijski sindikat je sindikat koji okuplja radnike različitih zanimanja, kvalifikacija ili stupnja obrazovanja zaposlenih u nekoj grani odnosno industriji u različitim organizacijama. Svi radnici koji pripadaju toj industriji su članovi jednog sindikata kao npr. sindikat zaposlenika u građevinskoj industriji koji okuplja nekvalificirane i kvalificirane radnike, tehničare, inženjere, ekonomiste, pravnike itd. Opravdanost postojanja takvog sindikata je što probleme unutar industrije osjećaju svi oni koji u njoj rade i lakše ih je rješavati udruženim snagama prema poslodavcima nego kad su zaposlenici u toj industriji rascjepkani na opće ili strukovne sindikate. Sindikati ove vrste se u pravilu udružuju u nacionalne saveze ili federacije.

Ovim vrstama sindikata može se dodati *kućni ili lokalni sindikat* koji predstavlja sindikat zaposlenika jednog poduzeća bez obzira na njihovu struku (Rebac, 2010).

2.3. Zadaci sindikata

Sindikati su vrlo složene organizacije i obavljaju mnoštvo poslova i usluga u svoju korist i u korist svojih članova, ali doprinose i interesima vlade, državnih institucija te društvu

u cjelini. Sindikati su primarno usmjereni na zadovoljenje potreba i interesa svojih članova odakle proizlaze i različiti zadaci sindikata svrstani po pojedinim grupama poslova (tablica 1).

Tablica 1. Zadaci sindikata

Vrsta	Opis
preliminarne aktivnosti	organiziranje; novačenje; socijalizacija
pružanje osnovnih usluga	osiguranje primjerenih kompenzacija i uvjeta rada
aktivnosti pritiska	kolektivno pregovaranje; davanje pritužbi; tripartizam; političke aktivnosti, industrijske akcije
pružanje dodatnih usluga	savjetodavne usluge; financijske usluge; društvene aktivnosti; rekreacija i tako dalje
aktivnosti podrške	komunikacija s članovima; komunikacija sa širom javnosti; obrazovanje članova vezano uz sindikalno djelovanje; specifične sindikalne aktivnosti podrške

Izvor: POLOŠKI VOKIĆ, N. i OBADIĆ, A. (2012), *Evolucija sindikata Uloga sindikata u suvremenome društvu*, Zagreb: Sveučilište u Zagrebu Ekonomski fakultet, str.37

Većinu navedenih zadataka odnosno poslova obavljaju sami članovi sindikata, sindikalni povjerenici i sindikalni čelnici, dok dio poslova mogu obavljati profesionalni djelatnici kao što su zaposlenici sindikata ili vanjski suradnici.

Preliminarne aktivnosti sindikata obuhvaćaju organiziranje sindikata, privlačenje novih članova tj. novačenje, te proces socijalizacije novih članova. Svako sindikalno djelovanje trebalo bi započeti organizacijom sindikata i to tako da se u organizaciji udruže zaposlenici nezadovoljni stanjem i svojim radnim pravima, te odluče uz zakonske propise utemeljiti i registrirati sindikat. Tome naravno prethodi mnoštvo komuniciranja, organiziranja informativnih i radnih sastanaka, pomoć postojećeg sindikata ili udruge sindikata više razine (sindikalne središnjice) koji doprinose svojim savjetima vezanim za utemeljenje i registraciju sindikata. Za sindikate su vrlo važne aktivnosti privlačenja i socijalizacije novih članova kao i zadržavanje postojećih. Za privlačenje novih članova najbitnija je dobra komunikacija sa potencijalnim članovima (učenici, studenti, zaposleni i nezaposleni koji nisu članovi sindikata) kako bi se upoznali sa ciljevima sindikata i uvjerali se u sposobnost sindikata na promjene. Proces socijalizacije novih članova (upoznavanje što su sindikati do sada učinili za svoje

članove i cijelo društvo) vrlo je važan jer utječe na odluku novih članova o njihovom ostanku u sindikatu te uključenosti u sindikalne aktivnosti.

Osnovne usluge koje sindikat pruža svojim članovima su osiguranje primjernih kompenzacija i uvjeta rada, a koje se ostvaruje putem kolektivnog pregovaranja, procesa davanja pritužbi, sudjelovanje u tripartitnim tijelima i političkim pritiskom kao i različitim industrijskim akcijama.

Sve prethodno navedene aktivnosti nazivaju se aktivnosti pritiska sindikata. Pregovaranje sindikata za primjerene plaće i beneficije svojih članova glavni je cilj kolektivnog pregovaranja. Zatim su tu još neki od važnih ciljeva sindikata kao jednakost plaća (smanjenje razlike u plaćama zaposlenika na istim radnim mjestima), osiguranje dobrih uvjeta rada (vrijeme rada, radno okruženje, sigurnost zaposlenja, zaštita zdravlja na radu, sudjelovanje u odlučivanju, pravedne politike zapošljavanja, napredovanja i otpuštanja itd.). Kolektivno pregovaranje je proces putem kojeg sindikati kao predstavnici zaposlenika pregovaraju sa predstavnicima poslodavaca o prihvatljivim uvjetima rada i zapošljavanja, a koji rezultira sporazumom između obje strane te se ostvaruje potpisivanjem kolektivnog ugovora. U organizacijama tijekom obavljanja posla može doći do nesuglasica i sukoba između zaposlenika i menadžera koji može prerasti u problem odnosno u radni spor. Radni sporovi koji se ne mogu riješiti razgovorom rješavaju se pritužbama. Davanjem pritužbe zaposlenici mogu ukazati na probleme s kojima se susreću vezano za uvjete rada, radne odnose, nepoštivanje prava radnika, kršenje ugovornih obveza i sl., te se rješavaju pomoću propisanih procedura koje su sastavni dio kolektivnog ugovora.

Sindikati su uključeni u nacionalna i regionalna tripartitna tijela koja čine predstavnici sindikata, poslodavaca i vlade, te vode tripartitni dijalog i raspravljaju o socijalnoj i ekonomskoj politici (zapošljavanje, radni odnosi, minimalne plaće, socijalna sigurnost, gospodarska politika, porezna politika itd.) i to na način da zagovaraju svoju stranu. Sindikati mogu biti i politički aktivni sudjelovanjem u političkom lobiranju na način da vrše pritisak na vladina tijela kod donošenja zakona koji se odnosi na radne odnose, prava radnika, položaj sindikata, sigurnost i zaštita na radu, zdravstveno i mirovinsko osigurane, porezni zakon itd.

Za rješavanje raznih nesuglasica između sindikata i poslodavaca kao i sindikata i vlade koriste se razne industrijske akcije kao sredstvo pritiska u ispunjenju svojih zahtjeva.

Osnovne industrijske akcije sindikata su: *prosvjed* (javni protest protiv poslodavca ili vlade nošenjem transparenta sa razlogom za prosvjed), *bojkot* (poziv članovima sindikata i članovima drugih sindikata na prestanak kupnje proizvoda poslodavca) i *štrajk* (prestanak rada zaposlenika zbog nezadovoljstva s radnim odnosima). Kod industrijskih akcija svih vrsta vrlo je važna i sposobnost sindikata da mobilizira članstvo što je u ovom slučaju važnije od brojnosti članstva.

Sindikati pružaju mnoštvo dodatnih usluga sa ciljem privlačenja i zadržavanja članova u sindikatima. Dodatne usluge sindikata su:

- *savjetodavne usluge* (pravni savjeti, psihološka pomoć, savjeti vezani za umirovljenje, savjeti pri traženju novog zaposlenja itd.),
- *financijske usluge* (sindikalni kredit, pomoć iz sindikalnog fonda za bolest, smrt u obitelji, školovanje djece itd.),
- *dodatno obrazovanje* (programi edukacije koje sindikati organiziraju za svoje članove kako bi bili lakše zapošljivi u današnjim zahtjevima dinamičnog globalnog tržišta rada).
- organizacija druženja sa obiteljima članova, zajedničkih proslava praznika i blagdana,
- organizacija sindikalnih sportskih igri, sindikalnih izleta i putovanja,
- organizacija sistematskih pregleda za svoje članove,
- omogućavanje svojim članovima razne popuste pri kupnji roba i uporabi usluga.

Aktivnosti podrške sindikalnom djelovanju su komunikacija sa članovima, komunikacija sa širom javnošću i obrazovanje članova vezano uz sindikalno djelovanje. Sindikati trebaju neprestano komunicirati sa svojim članovima i informirati ih o svemu što se događa, te na taj način dobivaju povratne informacije o njihovim potrebama i željama. Za sindikate je veoma važna i komunikacija sa širom javnosti čija je svrha vršenje pritiska na socijalne partnere (vlada i poslodavci), a najčešće se odvija putem konferencije za novinare gdje sindikati iznose svoje stavove o odlukama vlade ili nekih ministarstva. Obrazovanje članova vezano uz sindikalno djelovanje nužno je za uspješnost sindikata. Sindikati također osposobljavaju sindikalne povjerenike za obavljanje njihovih zadataka kao i sindikalne čelnike za kompetentno vođenje sindikata. Specifične sindikalne aktivnosti podrške su redovito održavanje sindikalnih sastanaka, stalno praćenje ekonomskog položaja poduzeća i ekonomskog stanja u

državi (kako bi bili realni u svojim zahtjevima, npr. Sindikati u Hrvatskoj prate kupovnu moć sindikalne košarice, kretanje prosječne plaće, stanje broja nezaposlenih, produktivnost i trošak rada itd.), upravljanje financijama sindikata koje se odnose na upravljanje prihodima i rashodima sindikata, formalno i neformalno povezivanje sindikata na lokalnoj, nacionalnoj i međunarodnoj razini, te povezivanje sa organizacijama civilnog društva (Pološki Vokić i Obadić, 2012).

2.3.1. Zadaci članova sindikata

Sindikat je dobrovoljno udruženje, pa je i članstvo u sindikatu kao i sudjelovanje u sindikalnim aktivnostima također dobrovoljno, a bez čega sindikati ne bi postojali. Razina do koje su članovi sindikata spremni sudjelovati u obavljanju sindikalnih aktivnosti odnosno sindikalnih zadataka utječe na uspješnost sindikata. Zadaci sindikalnih članova su sljedeći (Pološki Vokić i Obadić, 2012):

- prisustvo na sastancima,
- sudjelovanje u odlučivanju,
- glasanje na sindikalnim izborima,
- poznavanje kolektivnog ugovora,
- poznavanje radnog prava,
- podnošenje pritužbi,
- privlačenje i socijalizacija novih članova,
- sudjelovanje u industrijskim akcijama (prosvjed, bojkot, štrajk),
- čitanje glasnika sindikata
- čitanje sindikalne literature
- sudjelovanje na sindikalnim druženjima (sportske igre, izleti, putovanja i sl.)

2.3.2. Zadaci sindikalnih povjerenika i sindikalnih čelnika

„Za uspješnost sindikata posebno su važna individualna obilježja i kompetencije sindikalnih povjerenika i čelnika. Jedino pojedinci koji posjeduju odgovarajuća znanja, vještine i sposobnosti mogu efikasno obavljati raznolike aktivnosti sindikalnog čelništva

i sindikalnih povjerenika“ (Pološki Vokić i Obadić, 2012, str.63). Zadaci sindikalnih povjerenika su (Pološki Vokić i Obadić, 2012):

- informiranje članova o aktivnostima sindikata,
- stalna dostupnost članovima,
- veza između članova i sindikalnog čelništva,
- pomoć članovima pri podnošenju pritužbe,
- savjetovanje članova vezano uz radne odnose,
- komunikacija i suradnja sa menadžmentom poduzeća,
- veza između članova sindikata i menadžmenta,
- kontrola postupka za sigurnost i zaštitu zdravlja na radu,
- priprema i provedba kolektivnih pregovora,
- novačenje i socijalizacija novih članova,
- poticanje članova na aktivno uključivanje u rad sindikata,
- poticanje i izgradnja kolektivnog duha u sindikatu,
- rad u sindikalnim odborima i u odborima sindikalne središnjice,
- rad u vanjskim odborima ili radnim skupinama (npr. tripartitna tijela, radne skupine države ili organizacije civilnog društva,
- mentorstvo novih sindikalnih povjerenika,
- istraživački rad za potrebe sindikata.

Uz zadatke sindikalnih povjerenika, sindikalni čelnici obavljaju i niz drugih zadataka, a to su (Pološki Vokić i Obadić, 2012):

- podrška i savjetovanje sindikalnih povjerenika,
- edukacija sindikalnih povjerenika,
- poticanje sindikalnih povjerenika na aktivnosti organiziranja, novačenja i socijalizacije novih članova,
- identifikacija područja za novačenje članova (poduzeće, dijelovi poduzeća, fakulteti i dr.)
- upravljanje financijama sindikata

3. RAZVOJ SINDIKATA KROZ POVIJEST

3.1. Povijesni razvoj sindikata

Nastanak sindikata vezuje se za industrijsku revoluciju jer su radnici prije tog razdoblja bili samostalni obrtnici, poljoprivrednici i zanatlije i sami sebi vlasnici. Pojavom industrijske revolucije oni postaju najamni radnici, a vlasnici prema njima imaju gotovo „robovlasnički odnos“ te ih tretiraju krajnje nehumano. Radnici su izrabljivani od poslodavaca, tjerani da rade dugo uz minimalnu plaću, bez prava na bolovanje i sigurnost na radu te su mogli biti otpušteni bez ikakve zaštite. Poslodavcima je pogodovala masovna nezaposlenost jer su na bilo koje upražnjeno radno mjesto odmah našli zamjenu usprkos lošim uvjetima. Upravo je takvo stanje dovelo do udruživanja radnika u sindikate kako bi zaštitili svoja prava. Kao organizacija radnika nastaju krajem 18.stoljeća najprije u SAD, Engleskoj, Francuskoj i Njemačkoj. Chicago je u SAD-u bio najznačajniji industrijski grad pa je tamo i nastala ideja o osnivanju prvog sindikata. Poslodavci su na ove ideje reagirali represivnim antisindikalnim mjerama sa ciljem razbijanja sindikalnog jedinstva. Međutim to je stvorilo kontraefekt, pa se je sindikatima pridruživalo sve više obespravljenih radnika svjesni da svoj položaj ne mogu samostalno promijeniti jer poslodavci imaju puno veću moć nego radnici pojedinačno. Prvi sindikati obuhvaćali su grupacije radnika koji su obavljali iste specifične poslove i bili su lokalnog tipa, te se nazivaju strukovni sindikati. Sredinom 19. stoljeća pojavljuju se prvi nacionalni sindikati, najprije u SAD-u, a kasnije u razvijenim zemljama Europe koji su okupljali kvalificiranu radnu snagu iz različitih područja te im se kasnije pridružuju i industrijski sindikati koji su okupljali radnike iz pojedinih industrija bez obzira na njihovu struku, kvalifikaciju i geografsku pripadnost, te su se na višim razinama udruživali u krovne sindikalne organizacije (1886. u SAD-u je osnovana Američka federacija rada) (Vidaković, 2019).

Od samog osnivanja sindikata države su bile neprijateljski raspoložene prema sindikatima i sindikalnom djelovanju, ali se njihova upornost isplatila. Sindikati postaju veoma utjecajne organizacije koje u pregovorima sa poslodavcima i državom zauzimaju ravnopravan položaj. „Tako je u SAD-u 1935. godine donesen *Wagnerov zakon* kojim se radnicima zakonski dozvoljava sindikalno organiziranje, kolektivno pregovaranje s poslodavcima kao i organiziranje štrajkova radi postizanja svojih ciljeva. Ovim zakonom je poslodavcima bila zabranjena diskriminacija sindikalnih

članova pri zapošljavanju, otpuštanju i napredovanju kao i zastrašivanje članova, Međutim, već 1947. godine donesen je *Taft-Hartleyev zakon*, kojim poslodavci u SAD smanjuju prvobitno zagwarantirana prava radnika u sindikatu. Ovaj zakon je bio dosta nepovoljan za sindikate“ (Vidaković, 2019, str.128).

Najveći zamah sindikati bilježe u razdoblju nakon Drugog svjetskog rata, pa se to razdoblje naziva „zlatno doba“ sindikalizma. To razdoblje obilježavala je niska nezaposlenost, veliki poslodavci koji su predstavljali većinu ukupne zaposlenosti, rast proizvodnje i javnog sektora, zaposlenost na puno radno vrijeme te je po svemu bilo pogodno za privlačenje novih članova u sindikate. To se odnosilo na cijeli svijet, a na zemlje socijalističkog uređenja znatno više.

Socijalistička Federativna Republika Jugoslavija (SFRJ) je nakon pobjede u Drugom svjetskom ratu dobila novo socijalističko uređenje. Socijalizam favorizira ideju sindikata, predstavlja organizaciju za zaštitu radničke klase te je sindikat bio i podrška komunističkoj ideologiji. Nakon razlaza Tita i Staljina, Jugoslavija zauzima novi pravac u socijalističkom uređenju koji se naziva *samoupravni socijalizam*. Važna etapa razvoja sindikata u Jugoslaviji započinje 1950. godine kada je Narodna skupština FNRJ donijela *Zakon o samoupravljanju* kojemu je osnovni cilj bio da društvenom proizvodnjom upravljaju radnici samoupravljači. Tada se formiraju Radnički savjeti koji su donosili važne odluke o poslovanju i ekonomiji te u tim okolnostima sindikat ima zadatak da mobilizira radnike u borbi za veću proizvodnju, da brine o njihovoj zaštiti na radu te o osposobljavanju radnika za upravljanje poduzećima. Zatim sindikat je sudjelovao u otvaranju restorana jeftinije društvene prehrane u poduzećima, otvaranju zdravstvenih ambulanti u tvornicama i pravnih službi u svojoj organizaciji za pružanje pravne pomoći članovima sindikata u raznim sporovima. U tom razdoblju sindikat postaje institucija u koju su radnici zaista vjerovali. Međutim, takav razvoj sindikata je zaustavljen već 1953. godine kad je osnovan Socijalistički savez radnog naroda Jugoslavije (SSRNJ) te je u njega ušao i Savez sindikata Jugoslavije. Od tada sindikat svoje djelovanje i stavove mora uskladiti sa Partijom, dobiva novu još važniju ulogu, te postaje tzv. „produžena ruka“ Partije.

Sedamdesetih godina uvedeno je *samoupravno sporazumijevanje i društveno dogovaranje* gdje je uloga sindikata bila da formira i prati rad radničke kontrole, komisija za općenarodnu obranu i društvenu samozaštitu u poduzećima. Tom ulogom sindikat započinje eru svoje besmislenosti koja se nastavlja donošenjem *Zakona o*

udruženom radu 1976. godine gdje je sindikat angažiran u osnivanju osnovnih i složenih radnih organizacija (OUR-A-a i SOUR-a), te njegov stvarni smisao nije postojao. Poslovanje poduzeća temeljilo se na dogovornoj ekonomiji, samoupravnom sporazumijevanju i društvenom dogovaranju, te je takvim načinom funkcioniranja gospodarstvo nezaustavljivo propadalo, pa je već početkom 1980-ih godina došlo do ekonomske i društvene krize. Javlja se povećanje vanjskog duga, gubici u gospodarstvu, smanjuje se produktivnost rada, te rast cijena u odnosu na visinu plaća. Sindikati su zbog sve većeg nezadovoljstva radnika organizirali štrajkove, dogovorna ekonomija je doživjela svoj kraj, a spas se vidio u tržišnoj ekonomiji kada je 1988. godine donese *Zakon o poduzećima* gdje je dobit osnovni cilj svakog poduzeća. Tada dolazi do raspada Jugoslavije s kojim i Savez sindikata prestaje postojati.

U vremenu izbijanja ratnih sukoba na području bivše Jugoslavije sindikat ima vrlo teško razdoblje kojemu su doprinijeli vlada, poslodavci, profiteri, ali i sam sindikat, čije se vodstvo nakon pada socijalizma nije snašlo. Sindikat zauzima stav socijalističke tradicije što je u novim društvenim odnosima znak slabosti i sindikalne nekreativnosti, te u suočavanju sa državom i poslodavcima ima vrlo slabe rezultate. Tranzicijsko razdoblje donosi niz nepovoljnih okolnosti za sindikate. Većina poslodavaca zabranjuju svojim radnicima sindikalno organiziranje, ne poštuju prava radnika, radnici se boje uključiti u sindikat zbog gubitka posla i vlastite egzistencije. Poslodavci nisu svjesni pozitivnog utjecaja sindikata na produktivnost rada, smanjenje ekonomske nejednakosti i stabilizacije radne snage, te na sindikate gledaju kao na nužno zlo, umjesto na mehanizam unapređenja njihovog poslovanja. U tom razdoblju pa i prije kako na području bivše Jugoslavije tako i u razvijenim industrijskim zemljama prisutnost sindikata, broj članova i utjecaj sindikata znatno se smanjio te je i dalje u tom trendu (Vidaković, 2019).

U Hrvatskoj se kao prekretnica sindikalnog djelovanja smatra 1990. godina kada se utemeljuju i započinju svoje ozbiljno djelovanje nezavisni sindikati, uglavnom sindikati javnih djelatnosti i javnih poduzeća. Tada se sindikati počinju udruživati u sindikate više razine tj. sindikalne središnjice, te se potpisuju prvi kolektivni ugovori. Godine 1993. utemeljuje se Hrvatska udruga poslodavaca kao druga stana u kolektivnim pregovorima i predstavnik poslodavaca u tripartitnim tijelima te 1996. godine započinje primjena Zakona o radu (Rebac, 2010).

3.2. Sindikati danas

Od osamdesetih godina 20. stoljeća broj sindikalnih članova stalno je u padu, a time se smanjuje i njihov utjecaj širom svijeta, najviše u razvijenim ali i u tranzicijskim i nerazvijenim zemljama. Na temelju toga postavlja se pitanje dali u današnjem suvremenom društvu postoji potreba za sindikatima pošto zakoni reguliraju sve ono što su nekada osiguravali samo sindikati. Sindikati danas nisu potrebni u onom smislu s kojim su započeli svoje djelovanje u vrijeme industrijske revolucije u kvazirobovlasničkom društvu, ali dok god postoje nesavršenosti u poduzećima i društvu postoji i prostor za sindikate i sindikalno djelovanje.

Sindikati su savršeno pozicionirani zbog dostupnosti vlade i poslodavaca kao i zbog velikog broja radništva te im upravo ta pozicija stvara osnovu za rješavanje problema kako u organizacijskom tako i u društvenom okruženju. „Ti novi sindikati, koji brinu za radništvo i društvo, ali istovremeno razumiju i poslodavce i vlade te rastuću konkurenciju i globalizaciju, imaju potencijala biti poluga koja će osigurati ravnotežu u društvu“ (Pološki Vokić i Obadić, 2012, str.2).

Temeljni razlog pridruživanja radnika sindikatima je taj jer žele nešto što si kao pojedinci ne mogu samostalno osigurati. Razina nezadovoljstva kako poslom tako i društvom, te razne potrebe kako osobne tako i društvene dovode do pristupanja sindikatima. U svom radu Evolucija sindikata Uloga sindikata u suvremenom društvu Pološki Vokić i Obadić (2012) navode nekoliko razloga pristupanja sindikatima, a to su:

- nezadovoljstvo poslom – nezadovoljstvo obilježjima posla dovodi da se pojedinac osjeća iskorištavan, stoga se pridružuje sindikatu zbog zaštite svojih prava. Obilježja posla koja utječu na odluku o pridruživanju su: nezadovoljstvo plaćom, beneficijama, uvjetima rada, zaštita zdravlja na radu, nezadovoljstvo mogućnostima napredovanja, sigurnost posla i itd.
- osjećaj nemoći u odnosu na menadžment – zaposlenici se odlučuju pridružiti sindikatima jer smatraju da će prije riješiti problem kod poslodavca ukoliko pristupe kao grupa nego pojedinačno.
- instrumentalnost sindikalnog članstva – znači da se racionalni zaposlenik pridružuje sindikatu ako smatra da će mu korist od učlanjenja (veća plaća,

beneficije, bolji uvjeti rada) biti veća od troškova (sindikalna članarina, vrijeme za sindikalne aktivnosti).

- potreba za pripadanjem – sindikalno članstvo omogućava zadovoljenje potrebe za pripadanjem, udruživanjem, zajedničkim radom koje se smatraju bitnim potrebama svakog ljudskog bića.
- identificiranje sa sindikalnim vrijednostima – odnosi se na stavove pojedinca prema sindikatu kao filozofiji koja se bori za njihova prava, te im može donijeti bolje sutra.
- pomoć drugima – pojedinci se pridružuju sindikatu zbog potrebe da pomognu drugima, a istovremeno ostvaruju svoju potrebu za samoispunjenjem i sudjeluju u društvenim promjenama.

Kad su već pristupili sindikatu, članovi imaju i razne koristi koje se mogu svrstati u nekoliko kategorija (Pološki Vokić i Obadić, 2012):

- ekonomske koristi (proizlaze iz sposobnosti sindikata da pregovara za veće plaće, beneficije i sl.),
- društvene koristi (javljaju se kao posljedica druženja i zajedništva među članovima),
- psihološke koristi (nastaju zbog zadovoljenja potrebe za pripadanjem i udruživanjem što dovodi do psihološkog zadovoljstva),
- političke koristi (javljaju se zbog uključenosti u odlučivanje vezano za zaposlenike kao i donošenje zakona).

Pored koristi članstvo u sindikatu ima i troškove koji nastaju pristupanjem sindikatima. Troškovi se odnose na sindikalnu članarinu koju pojedinac izdvaja, vrijeme izdvojeno za sindikalne aktivnosti, suparnički odnos s poslodavcem itd. Dok su koristi od pristupanja sindikatu veće od troškova biti će i zainteresiranih za pristupanje sindikatima.

Kako je već prethodno rečeno da je prisutnost sindikata, učlanjenost zaposlenika u sindikate i utjecaj sindikata znatno smanjen, a smanjuje se i dalje, pa tako Pološki Vokić i Obadić u svom radu Revitalizacija sindikata u suvremenom društvu navode moguće razloge takve pojave:

1. Strukturni razlozi

- strukturne promjene u gospodarstvu - nepovoljno utječu na sindikalno članstvo u cijelom svijetu. Pojava neoliberalizma koji zagovara samoregulirajuće tržište i trgovinu idealan je način organiziranja ekonomije i smanjuje utjecaj sindikata. Zbog trenda sve većih plaća javlja se manja potreba pojedinaca za uključivanjem u sindikate i borbu za vlastita prava. Najveći broj napuštanja sindikata je razlog nezaposlenost. Niže stope inflacije također smanjuju snagu sindikata jer upravo rastuća inflacija potiče radnike da se pridruže sindikatima jer rast cijena umanjuje vrijednost njihove nadnice. Supstitucija sindikata drugim instancama koje sada zaposlenicima osiguravaju usluge, povlastice i uvjete rada, a koje su u prošlosti dobivali samo putem sindikata. Uz ostalo vrlo je važna sve manja politička naklonjenost sindikatima koja se vidi u sve većem boju vlada i zakona koji ne podupiru sindikate. Sve veća konkurencija u industrijama promijenila je ulogu sindikata, jer konkurencija dovodi do toga da su zaposlenici više zainteresirani za opstanak organizacije nego za veće plaće i bolje uvjete rada. Globalizacija negativno utječe na sindikat iz više razloga. Dovodi stranu konkurenciju odnosno jeftinu radnu snagu iz inozemstva kojoj učlanjenost u sindikat postaje nebitan. Zbog globalizacije dolazi do premještanja proizvodnje u područja nižih plaća i manje sigurnosti na radu gdje sindikalno organiziranje i ne postoji. Krize i recesije u svijetu također nepovoljno utječu na sindikate zbog povećane stope nezaposlenosti. U tranzicijskom razdoblju smanjuje se udio sindikalnog članstva zbog smanjenja broja zaposlenih u državnom sektoru i povećanja zaposlenih u privatnom sektoru koji nije sklon sindikalizmu.
- strukturne promjene u radnoj snazi - jedan je od najznačajnijih razloga slabljenja sindikata. Radi se o rastu zaposlenosti u područjima koja nisu tradicionalno sindikalna uporišta, kao što je uslužni sektor, privatni sektor, poslovi visoke obrazovne razine, mala poduzeća i obrtnici. Također, dolazi do rasta zaposlenosti skupina koje je teže sindikalno organizirati zbog njihove nestalne prisutnosti u radnoj snazi (žene, mladi, zaposlenici s privremenim zaposlenjem, imigranti i sl.)

2. Organizacijski razlozi

- menadžerska oporba - je jedan od najistaknutijih razloga smanjena sindikalnog članstva. Odnosi se na aktivnosti sprječavanja širenja sindikalnog pokreta, odvratanje radnika od učlanjivanja u sindikat, raspuštanje sindikata, zapošljavanje štrajkolomaca te zatvaranje visoko sindikaliziranih dijelova poduzeća.
- velika organizacijska briga menadžmenta ljudskih potencijala za zaposlenike i nove zakonske regulacije osiguravanju zaposlenicima većinu beneficija i zaštita koje im je prije pružao sindikat.
- zajedništvo ciljeva organizacija i zaposlenika - kojim postaju zainteresirani za opstanak i rast organizacije u borbi sa jakom tržišnom konkurencijom, također dovodi do slabljenja sindikata.
- ovlašćivanje zaposlenika - podrazumijeva uključivanje zaposlenika u proces donošenja odluka unutar organizacije, te se na taj način smanjuje potreba zaposlenika da ih netko štiti kao prije sindikat.

3. Individualni razlozi

- individualizam - koji obuhvaća izbor, promociju i nagrađivanje na temelju individualnih sposobnosti, natjecateljski stav prema kolegama i individualistički stav prema poslu razlozi su slabljenja sindikata. Pojedinci razmišljaju da će se bolje pobrinuti sami za sebe, nego da to za njih čini sindikat.
- promijenjeno poimanje karijere – promjene u sustavu vrijednosti posebno visoko obrazovnih zaposlenika koji stavljaju profesionalni razvoj i karijeru iznad organizacije, sindikalna zaštita je nepotrebna.

4. Sindikalni razlozi

- uspjesi sindikata u pregovorima vezanim uz plaće zaposlenika – ostvarenjem svojih ciljeva sindikati dovode do smanjenja svojih članova jer iste plaće i beneficije koriste i nečlanovi te zbog toga poslodavci potiču strategije smanjenja utjecaja sindikata.
- neaktivnost sindikata – odnosi se na nedovoljno ulaganje napora pri privlačenju novih članova i brige za postojeće članove.

- razmrvljenost sindikata – oslabljuje sindikalne napore u odnosu prema državi, te dovodi do međusobne konkurencije sindikata što odbija potencijalno članstvo.
- jednaka prava članova i nečlanova sindikata kada je riječ o kolektivnom ugovoru – iz tog razloga mnogi zaposlenici procjenjuju da im je bolje ne plaćati članarinu sindikatu, pa se ne priključuju sindikatu.
- siromašna ponuda usluga koje svojim članovima nude sindikati – danas više nije dovoljno zastupanje članova u kolektivnim pregovorima i organiziranje sindikalnog druženja, već se od sindikata očekuje pružanje i nekih netradicionalnih usluga.
- nekorištenje suvremenih medija (interneta) za privlačenje novih članova, komunikaciju i sindikalno organiziranje. Danas zaposlenici sami dolaze do informacija koje su im dostupne putem internetskih stranica te manje traže usluge ili pomoć sindikata.
- ostali razlozi zbog kojih dolazi do smanjenja članstva – odnose se na vođe sindikata, koji se ponašaju kao političari, ponekad su rastrošni i žele pod svaku cijenu zadržati svoju poziciju i sl.

Svi prethodno navedeni razlozi smanjenja utjecaja sindikata ukazuju i na daljnje opadanje sindikalnog članstva ukoliko sindikati ne odgovore na razne izazove koje suvremeno društvo stavlja pred njih. Sindikati moraju smisliti razne strategije revitalizacije svoje uloge u društvu.

Potaknuti navedenim sindikati ponovno razmišljaju o svojoj ulozi u odnosu na radnike kao i o svojoj ulozi u društvu općenito. Moraju biti proaktivni i kreativni pri osmišljavanju svojih usluga i privlačenju novih kao i zadržavanju postojećih članova te prilagoditi se novim društvenim i globalnim promjenama.

4. ULOGA SINDIKATA U DRUŠTVU

Sindikati djeluju u interesu svojih članova i svih ljudi koji rade i žive od svog rada. Osnovni ciljevi sindikata su zaštita i poboljšanje uvjeta rada, promicanje radničke i društvene solidarnosti te izgradnja društva u kojem će svaki čovjek imati pravo na rad i plaću koja će mu osigurati dostojan život, kao i na socijalnu sigurnost za vrijeme nezaposlenosti, bolesti i starosti. Sindikat se zalaže za jednakost među svim slojevima u društvu, bori se protiv diskriminacije kao i protiv zlouporabe i nepoštivanja zakonskih prava i sloboda. Jedno od prvih i najznačajnijih prava za koje se je sindikalni pokret izborio još u povijesti su pravo na slobodu članstva i slobodu sindikalnog djelovanja. Danas su ta prava dio međunarodnih ljudskih prava i zaštićena su dokumentima Ujedinjenih naroda, Europske unije te Ustavom i Zakonom o radu Republike Hrvatske.

4.1. Zaštita prava radnika

Sindikati su udruge radnika čiji je cilj ipak poboljšanje materijalnih i nematerijalnih prava njihovih članova, pa se stoga udružuju na razini poduzeća, pojedinih industrijskih grana, na međugranskoj razini, na multiregionalnoj te nacionalnoj razini. Sindikati najčešće pregovaraju oko svih aspekata ugovora o radu na kolektivnoj razini (plaćama, radnim satima, prekovremenom radu, beneficijama, sigurnosti zaposlenja, te sigurnosnim i zdravstvenim standardima). Međutim, sindikati pregovaraju i na nacionalnoj razini s vladom oko visine minimalne plaće i o pojedinim područjima zakona o radu kao što je zaštita zaposlenja, dob za odlazak u mirovinu, naknade za nezaposlenost itd. Na taj način sindikati ostvaruju međudjelovanje sa mnogim institucijama (razna ministarstva, agencije, zavod za zapošljavanje, udruge poslodavca i drugi). Sindikati žele postići više ciljeva istodobno, njihovo djelovanje je složeno te moraju balansirati kako bi postigli idealnu kombinaciju svih svojih ciljeva i opravdali svoju ulogu u društvu.

Izvor prava radnika je njegov rad. Radnik svojim radom stvara novu vrijednost i na toj se činjenici temelji smisao cijelog radnog prava i zakonodavstva. Na radu radnika također temelji se život ljudi, zajednice i države te otuda proizlaze i radnička prava. Načela Radnog prava utemeljena su na ovim dokumentima:

- Opća deklaracija o ljudskim pravima iz 1948.godine, izglasana na skupštini Ujedinjenih naroda (UN), a sadržaj deklaracije su: opće slobode i prava čovjeka, građanska i politička prava i jednakost, socijalna prava, pravo na obrazovanje i kulturni život itd. (Učur, 2008)
- Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima iz 1966. godine. (Učur, 2008)
- Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima iz 1966. godine. (Učur, 2008)
- Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima iz 1976. godine prema kojem države potpisnice priznaju pravo na rad, socijalnu sigurnost, školovanje, kulturni život, znanstveni napredak te pravo na sindikalno organiziranje. (Bušelić, 2017)
- Konvencija Međunarodne organizacije rada (MOR-a) 87 iz 1948. godine o slobodi udruživanja i zaštiti prava na organiziranje. (Pernat Lesjak, 2010.)
- Konvencija MOR-a 98 iz 1949. godine o pravu na organiziranje i kolektivno pregovaranje. (Pernat Lesjak, 2010)
- Konvencija o zaštiti ljudskih prava i temeljnih sloboda iz 1994. godine – Vijeće Europe (CE). (Pernat Lesjak, 2010)
- Europska socijalna povelja iz 1999. godine. (Pernat Lesjak, 2010)
- Povelja zajednice o temeljnim socijalnim pravima radnika. (Pernat Lesjak, 2010)
- Ugovor o Europskoj uniji i Ugovor o osnivanju Europske zajednice iz 2006. godine. – naslov : Socijalna politika, obrazovanje, stručna izobrazba i mladi. (Pernat Lesjak, 2010)
- Povelja o temeljnim pravima Europske unije iz 2000. godine. (Pernat Lesjak, 2010)

Na pretpostavkama i rješenjima svih ovih dokumenata napisane su odredbe Ustava Republike Hrvatske kao i brojne norme u radnom i socijalnom zakonodavstvu Republike Hrvatske.

Pod pravima radnika podrazumijevaju se prava, obveze i odgovornosti koja su svrstana u jedinstveni sustav prava radnika i to od trenutka zasnivanja radnog odnosa do umirovljenja. Prava radnika nisu fiksna, već se stalno ostvaruju kroz odnose između radnika, poslodavaca, javnih institucija i države, te se ista mogu sudski zaštititi.

Sindikati imaju ulogu svojevrsnog zaštitnika, doprinose zakonodavstvu naklonjenim radnicima, utječe na poslodavce da se prema radnicima odnose s dostojanstvom i poštovanjem te im omogućuje stvaranje demokratskog i ravnopravnog društva (Pernat Lesjak, 2010). Sindikati su radnicima jedina zaštita i dužni su štiti njihova stečena prava koja se odnose na dostojanstvo rada, uvjete rada i vrijednosti kao što su (Rebac, 2010):

- pravo na zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika,
- pravo na siguran i zdrav okoliš radnika tijekom rada,
- pravo na uvjete rada,
- pravo na plaću koja omogućava egzistencijalnu sigurnost radnika i njegove obitelji,
- pravo na profesionalnu orijentaciju, obrazovanje, osposobljavanje i informiranje,
- pravo na napredovanje i osobni razvoj tijekom rada,
- pravo na edukaciju radnika za prilagođavanje promjenama,
- pravo na radno vrijeme, odmore i dopuste,
- pravo na ravnotežu radnih i obiteljskih obaveza,
- pravo za slučaj ozljede na radu, profesionalne bolesti, bolesti, invalidnosti i starosti,
- pravo na mobilnost radnika.

U većini slučajeva jedino sindikati stoje između poslodavca odnosno uprave i radnika, pa je važno osvijestiti činjenicu da što sindikati imaju brojnije članstvo, to im je lakše i učinkovitije štiti prava radnika. U tablici 2. prikazane su razine na kojima bi bila radnička prava u odsutnosti sindikata.

Tablica 2. Razina na kojoj bi bila radnička prava bez sindikata

<p>NE BI VIŠE BILO</p> <ul style="list-style-type: none"> - Putnih troškova za odlazak i dolazak s posla - Plaćenog godišnjeg odmora - Plaćenog obroka - Dodatka na radni staž - Otpremnine 	<p>BILI BI SMANJENI</p> <ul style="list-style-type: none"> - Minimalna osnovna plaća i minimalna plaća - Mirovine i naknada za bolovanje - Stopa naknade za lošije radne uvjete
<p>BILI BI LOŠIJI</p> <ul style="list-style-type: none"> - Uvjeti za umirovljenje - Posebna zaštita za žene, mlade i starije radnike - Propisi o zdravlju i sigurnosti na radu 	<p>IMALI BI</p> <ul style="list-style-type: none"> - Manje dana godišnjeg odmora - Duže radno vrijeme - Nepouzdanija zaposlenja - Više iskorištavanja

Izvor: Pernat Lesjak S., (2010), *Upoznajte sindikate Priručnik za mlade*, Ljubljana, Zveza svobodnih sindikatov Slovenije, str.14

U današnje vrijeme dolazi do sve češćeg nepoštivanja navedenih prava radnika zbog čega je potrebno educirati socijalne partnere, a pogotovo sindikalne povjerenike da sačuvaju navedena prava od daljnjeg urušavanja.

4.2. Zakon o radu

Pravno uređenje rada i radnih odnosa tj. prava i obveza radnika koji proizlaze iz tih radnih odnosa važno je društveno pitanje. Zakoni koji reguliraju radne odnose, prava i obveze radnika te kolektivno pregovaranje, važan su faktor koji utječe na plaće, zaposlenost, sigurnost radnika i raspored resursa. Značajniji zakoni iz tog područja su: Zakon o radu, Zakon o zaštiti na radu, Zakon o mirovinskom osiguranju i Zakon o zdravstvenom osiguranju (Bušelić, 2017).

Zakon o radu pravno uređuje rad i radne odnose od zasnivanja, trajanja i prestanka, plaću, radno vrijeme i odmore odnosno sve što taj radni odnos podrazumijeva. Osim toga Zakon o radu regulira (Crnković et al., 2010; prema Bušelić, 2017):

- organizaciju radnog vremena,
- rad u nepunom radnom vremenu,
- rad na određeno i neodređeno vrijeme,
- otkazivanje tj. kolektivno zbrinjavanje viška radnika,
- zaštita prava radnika u slučaju prijenosa poduzeća ili pogona,
- roditeljski dopust,
- ravnopravnost muškarca i žene pri zapošljavanju,
- stručno obrazovanje i napredovanje,
- uvjete rada,
- zaštita mladih na radu,
- sudjelovanje radnika u odlučivanju.

Prvi Zakon o radu u Republici Hrvatskoj donijet je 17. svibnja 1995. godine, a stupio je na snagu 1. siječnja 1996. godine. Taj zakon bio je u primjeni četrnaest godina, a izmjene istog stupile su na snagu 01. siječnja 2010. godine. Zakon o radu zadržao je svoje temeljne odrednice te je usklađen sa pravnim stečevinama Europske unije u području socijalne politike i zapošljavanja. Politike Europske unije traže postizanje visoke zaposlenosti i socijalne zaštite te poboljšanje životnih i radnih uvjeta, a sve za postizanje društvenog napretka naroda Unije. Europska unija postavlja minimalne uvjete Zakona o radu, a zemlje članice imaju mogućnost da ih povećaju. Primjerice Europska unija je odredila minimalno 20 dana godišnjeg odmora, a mnoge zemlje su postavile i veći broj dana. Nakon ulaska Hrvatske u Europsku uniju 01. srpnja 2013. godine donijet je novi Zakon o radu 30. srpnja 2014. godine, te se uskladio sa direktivama Europske unije. „Direktive Europske unije (1991 - 2010.) prenijete u hrvatski Zakon o radu odnose se na (Zakon o radu, 2014; prema Bušelić, 2017. str.56):

- obvezu poslodavca da obavijesti radnike o uvjetima koji se odnose na ugovor o radu ili radni odnos,
- izjednačavanje prava žena i muškaraca s obzirom na mogućnost zapošljavanja,
- stručno osposobljavanje i napredovanje,
- radne uvjete,
- okvirni sporazum o radu s nepunim radnim vremenom,
- različite aspekte radnog vremena,

- obavijesti o usklađivanju zakona država članica u odnosu na kolektivni višak zaposlenika,
- pridržavanje prava država članica u vezi sa zaštitom prava radnika u slučaju prijenosa poduzeća u cijelosti ili djelomično,
- uspostavljanje općeg okvira za jednako pristupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja,
- uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnih radnica te radnica koje su nedavno rodile ili doje,
- dopune mjera radnika privremeno zaposlenih ili radnika zaposlenih na određeno vrijeme.“

Zakon o radu je sada drukčije strukturiran; sastoji se od dvije glave cjeline od kojih se jedna odnosi na individualne radne odnose, a druga na kolektivne radne odnose. Bitne promjene u individualnim radnim odnosima odnose se na (Slunjski i Tomić, 2014):

- privremeno ustupanje radnika povezanom društvu,
- uređenje ugovora o radu na određeno vrijeme,
- agencijsko privremeno zapošljavanje,
- otkaz ugovora o radu radi nezadovoljenja radnika na probom radu,
- organizacija radnog vremena i plaće i drugih materijalnih prava za rad u nepunom radnom vremenu,
- godišnji odmor i dnevni odmor,
- zastare potraživanja radnika iz radnog odnosa i dr.

U dijelu koji se odnosi na kolektivne radne odnose promjene su u području (Slunjski i Tomić, 2014):

- određivanja minimalnog broja sindikalno organiziranih radnika za izbor ili imenovanje sindikalnog povjerenika,
- obveze sindikata za dostavu izvještaja o održavanju sjednica najvišeg tijela i broju članova udruga,
- drugačije primjene pravnih pravila sadržanih u kolektivnom ugovoru,
- proširenje primjene kolektivnog ugovora i štrajka.

Predstavnici Saveza samostalnih sindikata Hrvatske su zajedno sa predstavnicima drugih sindikalnih središnjica sudjelovali u radu tripartitne radne skupine formirane za

izradu novog Zakona o radu, te su o svojoj problematici izvještavali tijela Saveza samostalnih sindikata Hrvatske, udružene sindikate, članove i javnost. U razdoblju nakon stupanja na snagu novog Zakona o radu vrlo je važna suradnja udruženih sindikata i Saveza samostalnih sindikata Hrvatske radi provedbe Zakona o radu u praksi kako bi se prikupili podaci o problemima u primjeni, zlouporabama, sudskoj praksi te se na taj način tražile promjene onih dijelova zakona koji su se pokazali neprovedivim i izazvali različita tumačenja i primjenu. Tako je 28. prosinca 2017. godine stupio na snagu Zakon o izmjenama Zakona o radu, a izmjene se odnose na obvezu dobivanja prethodne suglasnosti radničkog vijeća od strane poslodavaca za donošenje određenih odluka te izmjene vezane uz odnos poslodavaca i sindikalnih povjerenika odnosno uvjete za otkaz ugovora o radu sindikalnom povjereniku (TEB poslovno savjetovanje, 2017). U prosincu 2019. godine donosi se novi Zakon o izmjenama Zakona o radu koji stupa na snagu 01.siječnja 2020. godine, a kojim se Zakon o radu usklađuje sa odredbama Zakona o sustavu državne uprave u dijelu kojim se propisuje obavljanje poslova ureda državne uprave u županijama nadležnih za iste poslove (TEB poslovno savjetovanje, 2019). Osim u praćenju praktične primjene Zakona o radu, međusobna suradnja sindikata važna je i u dijelu kolektivnog pregovaranja i sklapanja kolektivnih ugovora radi poboljšanja prava radnika te njihovog radnog i socijalnog položaja (Slunjski i Tomić, 2014).

4.3. Zakon o zaštiti na radu

Zakon o zaštiti na radu propisuje minimalne mjere sigurnosti radi sprečavanja ozljeda na radu, profesionalnih i drugih bolesti u vezi s radom te zaštite zdravlja i radnog okoliša. Zakon se odnosi na sudionike u radu, a to su: osobe koje su u radnom odnosu kod poslodavca temeljem ugovora o radu, osobe na stručnom osposobljavanju i volonteri, učenici i studenti na praksi, osobe koje obavljaju poslove za vrijeme izdržavanja kazne te osobe koje obavljaju djelatnost osobnim radom.

Opća načela zaštite na radu odnose se na (Bušelić, 2014):

- izbjegavanje opasnosti i štetnosti,
- procjena opasnosti i štetnosti koje se ne mogu otkloniti primjenom osnovnih pravila zaštite na radu,
- sprečavanje opasnosti i štetnosti na njihovom izvoru,

- zamjene opasnog manje opasnih ili neopasnih,
- davanje prednosti skupnim mjerama zaštite,
- odgovarajuće osposobljavanje, obavješćivanje i savjetovanje radnika i njihovih predstavnika s poslodavcima,
- prilagođavanje tehničkom napretku,
- prilagodbu rada zaposlenicima kao i oblikovanje mjesta rada, izbor opreme te način rada i proizvodnje, a sve kako bi se smanjio štetan učinak na zdravlje.

Prema Zakonu o zaštiti na radu poslodavac je dužan izraditi procjenu opasnosti prema kojoj će se primjenjivati pravila za umanjenje ili otklanjanje opasnosti na radnom mjestu, dužan je osigurati sredstva zaštite na radu kao i osposobljavanje radnika za sigurno obavljanje poslova. Također, radnik je dužan osposobiti se za rad na siguran način na kojeg ga je uputio poslodavac, te obavljati poslove sukladno pravilima zaštite na radu (Bušelić, 2014).

Prvi Zakon o zaštiti na radu donesen je u lipnju 1996. godine, a stupio je na snagu u srpnju 1996. U razdoblju od 1996. do 2003. godine dolazi do pozitivnog pomaka u primjeni ovog zakona. Većina poslodavaca u rizičnim djelatnostima izradila je procjenu opasnosti na temelju koje se smanjuju štetnosti i opasnosti na radu. U većem broju poduzeća izabrani su povjerenici radnika za zaštitu na radu te oni sudjeluju u radu Odbora zaštite na radu. Također, povećan je inspekcijski nadzor te je izrečeno više od 10000 mjera u nadležnosti inspekcije zaštite na radu. Međutim sve to nije dovoljno te zbog nezadovoljstva postojećim stanjem, 2003. godine donosi se Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o zaštiti na radu kojim je sa sindikalnog gledišta poboljšana pozicija povjerenika zaštite na radu. Time je povjereniku radnika za zaštitu na radu olakšan postupak izbora ili imenovanja, utvrđeni su minimalni uvjeti za njegov rad, dodijeljena mu je aktivna uloga kod inspekcijskog nadzora, poboljšano pravo komunikacije sa ostalim radničkim predstavnicima te mu je omogućeno sazivanje Odbora zaštite na radu ako poslodavac nije učinio isto u zakonskim rokovima. Potaknut daljnjim unapređenjem Zakon o zaštiti na radu doživio je svoje izmjene i dopune 2008., 2009., te 2012. godine (Benović et.al., 2003)

Europska komisija usvojila je Strateški okvir za razdoblje od 2014. do 2020. godine iz područja zaštite zdravlja i sigurnosti na radu kojim se definiraju strateški ciljevi iz istog

područja te se vodi briga o milijunima radnika zaposlenih u Europskoj uniji. Strateški okvir sadržava tri važna izazova zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, a to su:

- prevencija rizika kod mikro i malih poduzeća razvojem odgovarajućih strategija,
- uočavanje novih rizika, a pritom uzimajući u obzir postojeće rizike, a sve u svrhu prevencije bolesti zaposlenika,
- vođenje brige o starenju radne snage u Europi.

Za ova tri važna izazova zaštite zdravlja i sigurnosti predlažu se rješenja putem nekoliko strateških ciljeva:

- sređivanje nacionalnih, zdravstvenih i sigurnosnih strategija zajedničkim učenjem i zajedničkom koordinacijom politika,
- pružanje podrške mikro i malim poduzećima radi usklađivanja sa zdravstvenim i sigurnosnim propisima u praksi,
- provjera izvršenja od strane nacionalne inspekcije zaštite na radu,
- pojednostavljenje postojećeg zakona otklanjanjem suvišnih administrativnih poslova,
- suradnja s međunarodnim organizacijama (Međunarodna organizacija rada, Svjetska zdravstvena organizacija, Organizacija za ekonomsku suradnju i razvoj), te se na taj način doprinosi smanjenju nezgoda na radu, profesionalnih bolesti i poboljšanju radnih uvjeta (Bušelić, 2017).

Svaka država Europske unije dužna je donijeti nacionalni program zaštite zdravlja i sigurnosti na radu te nacionalna zakonodavstva iz istog područja uskladiti sa Direktivama, preporukama i Strateškim dokumentima Europske unije. Republika Hrvatska je nakon ulaska u Europsku uniju, u lipnju 2014. godine donijela novi Zakon o zaštiti na radu koji je usklađen sa dokumentima Europske unije.

Zakon o zaštiti na radu sadrži sustav pravila koja obuhvaćaju (Zakon o zaštiti na radu, 2020):

- pravila pri projektiranju i izradi sredstava za rad,
- pravila pri održavanju i ispitivanju sredstava za rad,
- pravila koja se odnose na sredstva rada i radnike, te prilagodba rada spolu, dobi i sposobnostima radnika,

- osposobljavanje i obavještanje radnika i poslodavaca u svrhu zaštite zdravlja i sigurnosti na radu,
- suradnju na svim razinama, od poslodavca i radnika, njihovih predstavnika, te državnih ustanova i tijela,
- zaštitu radnika, predstavnika radnika i stručnjaka za zaštitu na radu kako ne bi došli u nepovoljniji položaj zbog mjera poduzetih na području zaštite na radu.

Novi Zakon o zaštiti na radu iz 2014. godine na snazi je pune četiri godine, pa tako u 2018. godini dolazi do izmjena i dopuna istog, te zakon stupa na snagu 01. siječnja 2019. godine. Izmjene se odnose na dopunu prekršajne mjere kojom se u većoj mjeri nastoji osigurati sudjelovanje radnika i njihovih predstavnika u postupcima procjene rizika i utvrđivanju izvora opasnosti na mjestima rada, a sve radi bolje zaštite zdravlja radnika (TEB poslovno savjetovanje, 2018).

Većina poslodavaca, posebno onih u djelatnostima s otežanim uvjetima vrlo često ignoriraju propise iz područja zaštite na radu i svjesno štede na sredstvima zaštite na radu, smatrajući da će improvizacijom u primjeni zaštitnih mjera jeftinije odrediti posao. Stoga sindikati u svrhu promjene tih trendova imaju ulogu da (Benović et.al., 2003):

- aktivno sudjeluju u izgradnji sustava zaštite na radu u Republici Hrvatskoj,
- daju potporu najavljenim izmjenama Zakona o zaštiti na radu ukoliko su u skladu s njihovim stavovima,
- podupiru tripartitni odnos u području zaštite na radu na nacionalnoj razini, na razini djelatnosti kao i trgovačkih društava,
- podupiru programe osposobljavanja povjerenika radnika za zaštitu na radu,
- organiziraju javne skupove (tribine, okrugle stolove i dr.) na tu temu zbog radi približavanja zaštite na radu sindikalnim aktivnostima i široj javnosti.

Poštivanjem Zakona o zaštiti na radu smanjuju se ozljede na radu, broj profesionalnih bolesti, broj nezgoda na radu, poboljšava se zdravstveno stanje radnika i time umanjuju gospodarski gubici koji iz toga proizlaze kao što su bolovanje i invalidske mirovine.

4.4. Kolektivno pregovaranje i kolektivni ugovor

Kolektivno pregovaranje i zaključivanje kolektivnog ugovora smatra se najvažnijom aktivnošću ili zadaćom sindikata koja se odvija između sindikata i poslodavaca, ili sindikata i vlade, ili ponekad između sva tri partnera. Bez obzira tko je uključen u pregovaranje, cilj je postizanje dogovora kojim se zadovoljavaju sve uključene strane. Važnost kolektivnog pregovaranja potvrđeno je i Deklaracijom MOR-a o temeljnim načelima i pravima na radu iz 1998., a prema kojoj se države članice obavezuju promovirati i ostvarivati načela koja se odnose na priznavanje prava na kolektivno pregovaranje. Kolektivno pregovaranje je također dodatno zaštićeno putem još nekoliko konvencija i preporuka MOR-a, a to su: Konvencija o pravu na organiziranje i kolektivno pregovaranje br. 98 iz 1949. godine i Konvencija o kolektivnom pregovaranju br.154 iz 1981. godine (Bahtijari, 2004). Primarni cilj svake nacionalne politike trebao bi biti promicanje dobrovoljnog kolektivnog pregovaranja, omogućujući stranama u pregovorima autonomiju i istodobno uspostavljajući zakonski okvir uz usvajanje Zakona o radu.

„Kolektivno pregovaranje je kontinuirani i ekskluzivni odnos između poslodavaca i sindikata u kojem se pregovara o pisanom ugovoru, koji se provodi i ostvaruje u područjima kao što su plaće, radno vrijeme i drugi uvjeti zaposlenja kao i uvjeti u kojima zaposlenici koje predstavlja sindikat rade svoj posao“ (Bahtijari, 2004, str.16). Budući da u pregovorima mogu sudjelovati bilo koje dvije strane (sindikati i poslodavci te sindikati, poslodavci i vlada) kolektivno pregovaranje smatra se specifičnom vrstom pregovora sa vlastitim pravilima, procedurama i zakonima.

Osnovni cilj kolektivnog pregovaranja je postizanje sporazuma odnosno kolektivnog ugovora, međutim postoje i drugi ciljevi koje strane u pregovorima žele postići, a to su:

- uspostavljanje boljeg odnosa između strana,
- postizanje sporazuma kojim se zadovoljavaju sve strane u pregovorima,
- potpisivanje kolektivnog ugovora,
- pružanje mogućnosti za rješavanje sporova koji se mogu pojaviti primjenom kolektivnog ugovora.

Bez obzira tko je pokretač pregovora, kolektivno pregovaranje ima svoj tijek i odvija se kroz nekoliko faza koje su prikazane u tablici 3.

Tablica 3. Faze kolektivnog pregovaranja

Faze kolektivnog pregovaranja			
Priprema za pregovore (preliminarna faza)	Vođenje pregovora za pregovaračkim stolom	Rješavanje zastoja (prekida) u pregovorima	Aktivnosti nakon potpisivanja kolektivnog ugovora
-donošenje odluke o pregovaranju i imenovanje pregovaračkog odbora, punomoći -utvrđivanje reprezentativnosti sindikata -prikupljanje i analiza informacija i podataka za pregovore -priprema prijedloga i pregovaračkih strategija i taktika	-uvod, interakcija i završetak -pravila (protokol) za pregovaranje -vještine komuniciranja -završetak-sklapanje i potpisivanje kolektivnog ugovora ili njegova izmjena i dopuna ili zastoj (prekid) pregovora	-posredovanje -mirenje -štrajk -arbitraža	-objava i evidencija kolektivnog ugovora -upoznavanje radnika sa sadržajem kolektivnog ugovora ili izmjenama i dopunama -tumačenje odredbi, praćenje i kontrola primjene

Izvor: ŠEPERIĆ D. (2018.), *Praktični priručnik o kolektivnom pregovaranju*, Zagreb: Savez samostalnih sindikata Hrvatske, str.144, izrada autora

Kolektivno pregovaranje obuhvaća mnoga područja i različite aspekte radnih odnosa, a to su (Pološki Vokić i Obadić, 2012):

- plaće i nagrade (osnovna plaća, varijabilna plaća, bonusi, beneficije kao što su jubilarne nagrade, božićnica, regres, prijevoz, naknada za rođenje djeteta itd.),
- vrijeme rada (redovno radno vrijeme, prekovremeni rad, pravo na dnevni odmor, rad nedjeljom i praznicima, rad u smjenama i noćni rad, dani godišnjeg odmora, slobodni dani za osobne potrebe i sl.),
- radno okruženje i norme rada (uvjeti rada, sredstva rada, oprema, toplina, buka, pravila na radu i norme,
- sigurnost i zaštita zdravlja na radu (pravila i procedure zaštite na radu, zdravstvene beneficije npr. sistematski pregledi radnika),
- zdravstveno i mirovinsko osiguranje,
- nesuglasice na radu (procedura davanja pritužbi, radni sporovi, disciplinski postupci, pravo na štrajk),
- sigurnost zaposlenja (sigurnost posla, uvjeti otpuštanja, otkazni rokovi)

- zapošljavanje, napredovanje i otpuštanje
- obrazovanje i razvoj (pravo na dodatno obrazovanje i stipendije),
- ostala područja (trajanje kolektivnog ugovora, prava i obveze sindikalnih povjerenika i radničkih vijeća, sudjelovanje radnika u odlučivanju itd.)

S obzirom da se danas obrazovanje smatra vrlo važnim elementom u suvremenom društvu, sindikati su skloni pregovarati o mogućnostima dodatnog obrazovanja i razvoja svojih članova jer obrazovanje smatraju osnovnim instrumentom za ostvarenje zaposlenosti, sigurnosti posla kao i konkurentnosti na tržištu rada. Osim obrazovanja, sindikati danas potaknuti činjenicom starenja svjetske populacije, pregovore sve više usmjeravaju na mirovinske programe i programe zaštite psihičkog zdravlja zbog štetnih posljedica kao što su uznemiravanje i stres na poslu (Pološki Vokić i Obadić, 2012).

Kao što je već prethodno rečeno, da je osnovni cilj kolektivnog pregovaranja postizanje sporazuma odnosno pozitivnog ishoda, a to je potpisivanje kolektivnog ugovora. „Kolektivni ugovor je pisani sporazum između radnika, koje predstavlja sindikat, i jednog ili više poslodavaca, kojim se reguliraju različita pitanja iz područja radnih odnosa i koji imaju pravnu snagu“ (Savez samostalnih sindikata Hrvatske; prema Bušelić, 2017). Kolektivnim ugovorom uređuju se prava i obaveze stranaka koje su sklopile ugovor, uređuju se pitanja vezana za radni odnos, njegovo sklapanje, sadržaj i prestanak, kao i pitanja vezana za radnička vijeća, te socijalna pitanja. Područja koja se uređuju kolektivnim ugovorom određena su Zakonom o radu koji određuje minimalne uvjete, dok se kolektivnim ugovorom ugovaraju uvjeti koji su za radnika povoljniji od onih u Zakonu o radu. Uvjeti rada nepovoljniji od onih koje određuje Zakon o radu mogu se ugovoriti kolektivnim ugovorom samo ako je to izričito propisano Zakonom o radu. Stranke kolektivnog ugovora su sindikati i udruge poslodavca, a uvjeti koji su kolektivnim ugovorom ugovoreni primjenjuju se na sve članove potpisnike. Osobe koje u pregovorima predstavljaju stranke kolektivnog ugovora ujedno su i članovi pregovaračkih odbora obiju strana te moraju imati pisanu punomoć za kolektivno pregovaranje i potpisivanje kolektivnog ugovora. Kolektivni ugovori mogu se potpisivati na različitim razinama, pa tako postoje (Šeperić, 2015):

- kolektivni ugovori na razini jednog poslodavca (tzv. „kućni“ kolektivni ugovor),

- kolektivni ugovori na razini više poslodavaca (ako je na strani poslodavaca sklopilo ugovor više poslodavaca)
- kolektivni ugovori na razini udruge poslodavaca (ako na strani poslodavaca pregovara reprezentativna udruga poslodavaca ili udruga poslodavaca više razine, tada se potpisuju granski, sektorski ili nacionalni kolektivni ugovori).

Kolektivni ugovor se primjenjuje na sve radnike zaposlene kod poslodavca na razini na kojoj je ugovor potpisan, a ne samo na članove sindikata koji djeluje kod određenog poslodavca. Kolektivni ugovor na neodređeno vrijeme može se otkazati, dok onaj na određeno vrijeme može se otkazati samo ako je mogućnosti otkazivanja predviđena ugovorom. U oba slučaja kolektivni ugovori moraju sadržavati otkazne razloge i rokove te strana koja otkazuje ugovor mora to dostaviti svim stranama u pisanom obliku. Po potpisivanju kolektivnog ugovora primjenjuje se praksa da sindikat upozna svoje članove sa sadržajem ugovora, a to može učiniti na sindikalnim sastancima ili putem radionica na kojima će prezentirati sadržaj ugovora. Poslodavac je također dužan učiniti isto, kako bi njegova upravljačka struktura bila upoznata sa sadržajem ugovora i dobila smjernice za njegovu primjenu. Nakon završetka pregovora obje ugovorne strane trebaju svojim aktivnosti održavati dobre međusobne odnose, razvijati dijalog i međusobno povjerenje kao osnovu za buduće pregovore (Šeperić, 2015).

4.5. Radničko vijeće

Radničko vijeće je tijelo putem kojeg radnici sudjeluju u odlučivanju o vlastitim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima. Radničko vijeće može osnovati sindikat koji ima najmanje 20 posto članova zaposlenih kod poslodavca ili skupina radnika ako poduzeće ima najmanje 20 zaposlenih te se izabire svake četiri godine. Radničko vijeće, za razliku od sindikata zastupa i predstavlja sve radnike zaposlene kod određenog poslodavca. Prava radničkog vijeća u odnosu na poslodavca donosi Zakon o radu, temeljem čega proizlaze i zadaće radničkog vijeća, da štiti i promiče interese radnika putem obavješćivanja, savjetovanja i suodlučivanja (Bušelić, 2017). Kako bi u cijelosti izvršilo svoju zadaću, radničko vijeće mora (Marinković Drača, 2003):

- napraviti kvalitetan sporazum o uređenju uvjeta za rad radničkog vijeća,
- osposobljavati i educirati se za rad u radničkom vijeću,
- savjetovanjem s poslodavcem promicati i štiti interese radnika,

- pratiti poštivanje Zakona o radu, kolektivnog ugovora i drugih propisa vezanih za prava radnika,
- kontrolirati uplaćivanje doprinosa za socijalno osiguranje od strane poslodavca,
- tražiti od poslodavca pravodobne informacije, te pravodobno očitovanje na odluke poslodavca,
- redovito obavješćivanje radnika o svom radu,
- primati prijedloge i mišljenja radnika,
- surađivati sa sindikatima koji djeluju kod poslodavaca u vezi utvrđivanja sadržaja kolektivnog ugovora, te u kontroli primjene kolektivnog ugovora.

Radničko vijeće također, imenuje i opoziva predstavnika radnika u nadzornom odboru poduzeća, a koji se može imenovati ako (Marinković Drača, 2003):

- je poduzeće u više od 25 posto u vlasništvu države,
- je poduzeće više od 25 posto u vlasništvu jedinaca lokalne samouprave,
- poduzeće zapošljava više od 200 radnika,
- poduzeće djeluje kao javna ustanova.

Uloga i zadaća predstavnika radnika u nadzornom odboru je nadziranje vođenja poslova poslodavca (Marinković Drača, 2003). Radničko vijeće ne smije se uključivati u štrajk, isključivanje s rada kao i u kolektivni radni spor (Bušelić, 2017). Obveza poslodavca prema radničkom vijeću je da svaka tri mjeseca obavještava radničko vijeće o (Bušelić, 2017):

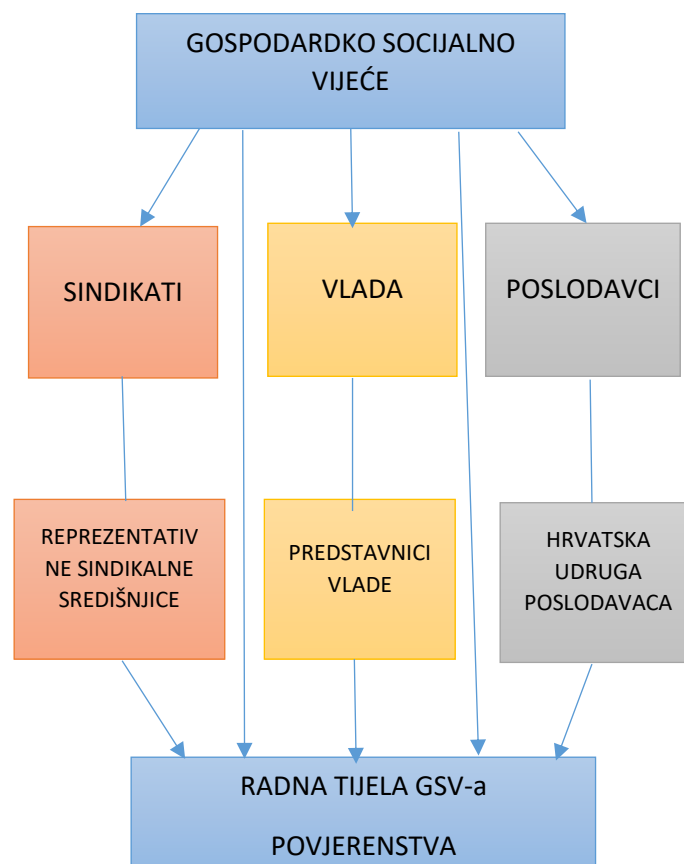
- rezultatima poslovanja,
- razvojnim planovima i njihovom utjecaju na položaj radnika,
- promjenama u plaćama,
- razlozima uvođenja prekovremenog rada,
- zaštiti i sigurnosti na radu, te mjerama za njihovo poboljšanje.

4.6. Gospodarsko-socijalno vijeće

Kako bi se zaštitila prava radnika i dobila bolja pregovaračka pozicija, nije dovoljno da se samo radnici udružuju u sindikat nego se i sindikati moraju međusobno udruživati

kako bi zajednički mogli nastupiti u pregovorima sa poslodavcima i vladom. Na taj način sindikati ostvaruju sindikalno jedinstvo, veći legitimitet i lakše zadovoljavaju kriterij reprezentativnosti. Dominantan oblik udruživanja predstavljaju udruge sindikata, odnosno udruge sindikata više razine. Udruživanjem u udruge sindikata više razine povezuju se interesi sindikata, te se poboljšava njihov položaj tijekom vođenja socijalnog dijaloga u tripartitnom tijelu, a to je Gospodarsko - socijalno vijeće. Gospodarsko - socijalno vijeće je najviše tripartitno tijelo kojeg na nacionalnoj razini čine proporcionalni broj predstavnika vlade, sindikata i poslodavaca. Putem tog tijela ostvaruje se suradnja između države, sindikata i poslodavaca, dolazi do rješenja na području reguliranja rada i tržišta rada, te se zadovoljavaju interesi svih triju strana (Pološki Vokić i Obadić, 2012). Struktura Gospodarskog – socijalnog vijeća prikazana je na slici 1.

Slika 1. Struktura Gospodarskog – socijalnog vijeća



Izvor: REBAC I. (2010.), *Socijalni dijalog i kolektivno pregovaranje u Hrvatskoj*, Zagreb: Tim press, str.84

Način rada ovog tijela, koje vladi daje mišljenje iz svog djelokruga rada, utemeljen je Sporazumom o osnivanju Gospodarsko - socijalnog vijeća, a potpisan je 3. veljače 2012. godine (Pološki Vokić i Obadić, 2012). Socijalni dijalog vodi se pregovaranjem, preveniranjem i rješavanjem problema kao i konzultacijama i razmjenom informacija. Djelovanje socijalnog partnerstva kroz tripartitno tijelo na nacionalnoj razini vidi se u kreiranju novih reformi koje se odnose na tržište rada, a to su najčešće reforme mirovinskog, zdravstvenog i poreznog sustava. Učinkovit socijalni dijalog stvara mir i socijalnu pravdu na nacionalnoj razini (Bušelić, 2017).

5. SINDIKATI U HRVATSKOJ I SVIJETU

5.1. Sindikati u Hrvatskoj

Pravna podloga sindikalne scene u Hrvatskoj temeljena je na Ustavu Republike Hrvatske koji jamči slobodu osnivanja sindikata kao i slobodu pristupanja i istupanja iz sindikata. Zakon o radu uređuje osnivanje i djelatnost sindikata te pritom jamči pravo radnika na udruživanje u sindikate, dobrovoljnost članstva, nemogućnost poslodavca da zabrani ili raspusti sindikat, uređuje statut sindikata, registar, imovinu, kao i njegovo djelovanje i prestanak djelovanja. Zatim, postoji i Zakon o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata koji u određenom dijelu uređuje djelatnost sindikata kao i uvjete za njihovu reprezentativnost i pregovore u tripartitnim tijelima na nacionalnog razini (sindikat mora imati najmanje pedeset tisuća članova, pet udruženih sindikata iz različitih djelatnosti i mora djelovati u najmanje četiri županije) . Jamstvo slobode članstva u sindikatu također je ojačano i Zakonom o suzbijanju diskriminacije. Svi ti zakoni, kao i Ustav Republike Hrvatske čine osnovu za uspješno djelovanje sindikata u Hrvatskoj (Grgurev i Vukorepa, 2015).

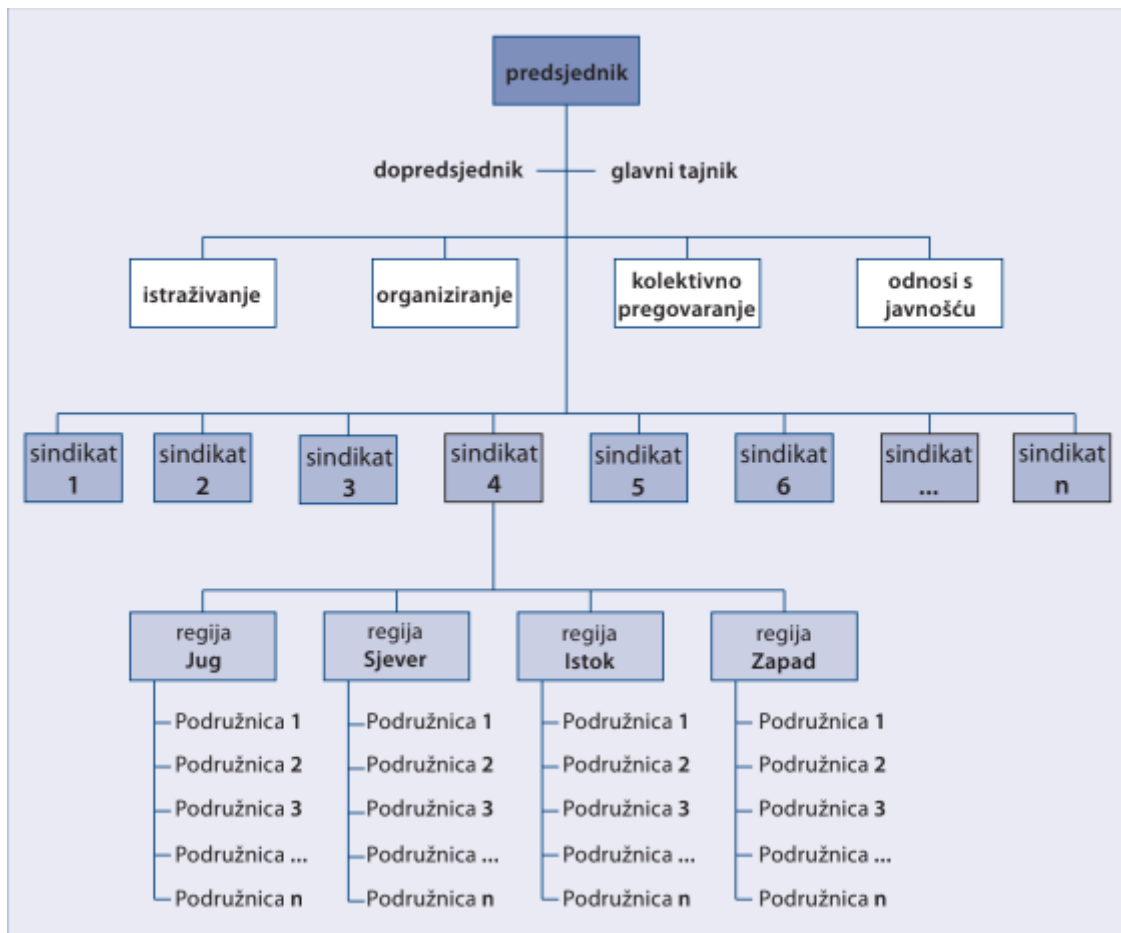
Kao što je već prethodno rečeno, da se sindikati moraju udruživati u udruge više razine radi poboljšanja svog položaja u socijalnom dijalogu kao i u procesu kolektivnog pregovaranja, udruge više razine razlikuju se po broju udruženih sindikata, broju pojedinačnih članova i reprezentativnosti. Upravo prema tih kriterijima među udrugama više razine razlikuju se sindikalne središnjice kao nositelji sindikalnog djelovanja u nekoj zemlji. One su uključene u rad tripartitnog tijela kao što je Gospodarsko –

socijalno vijeće gdje se donose odluke od strateške važnosti za jednu državu. U Hrvatskoj danas djeluju tri sindikalne središnjice:

1. Savez samostalnih sindikata Hrvatske (SSSH)
2. Nezavisni hrvatski sindikati (NHS)
3. Matica hrvatskih sindikata (MHS)

Sve sindikalne središnjice u Hrvatskoj obilježava relativno nizak stupanj centralizacije, što drugim riječima znači da sindikati imaju visoki stupanj autonomije prilikom donošenja odluka vezano uz svoju struku, djelatnost i organizaciju. Također, prisutna je i financijska decentralizacija gdje sindikalne središnjice raspolažu sa tek 25% prikupljenih novčanih sredstava, dok ostatkom novčanih sredstava raspolažu sindikati članovi i njihove podružnice, pa se iz navedenog da zaključiti da su sindikalne središnjice prilično ograničene u resursima kao i u svom djelovanju. Kod sindikalnih središnjica postoje glavna izvršna tijela sastavljena od predstavnika svih ili nekoliko najvećih udruženih sindikata, a koji donose najvažnije operativne odluke. Središnjice su također podijeljene na granske sektore. Zatim većina središnjica ima stručno-administrativnu službu koju čine stručnjaci iz odjela istraživanja i ekonomskih analiza, odjela organiziranja postojećih i privlačenja novih članova, odjela za kolektivno pregovaranje, te odjela komunikacije i odnosa s javnošću. Prikaz organizacijske strukture sindikalne središnjice vidljiv je na slici 2.

Slika 2. Organizacijska struktura sindikalne središnjice



Izvor: POLOŠKI VOKIĆ, N. i OBADIĆ, A. (2012.), *Evolucija sindikata Uloga sindikata u suvremenome društvu*, Zagreb: Sveučilište u Zagrebu Ekonomski fakultet, str.230

Među sindikalnim središnjicama postoje i određene razlike, pa tako su neke središnjice homogenog sastava i okupljaju sindikate iste struke ili djelatnosti, dok su druge heterogenog sastava i objedinjuju sindikate različitih djelatnosti i struka, tj. različitih vrsta i veličina istovremeno uključujući i privatni i javni sektor te imaju veću potrebu koordinacije i integracije kako bi pravednije mogle sudjelovati u upravljanju (Pološki Vokić i Obadić, 2012). Osnovna obilježja sindikalnih središnjica u Hrvatskoj, kao i kretanje broja udruženih sindikata i broja članova od 2009. do 2017. godine prikazana su u tablici 4.

Tablica 4. Osnovna obilježja sindikalnih središnjica u Hrvatskoj

Sindikalna središnjica	Broj udruženih sindikata			Broj članova			Dominantna orijentacija	Raznolikost sindikata članica
	2009.	2012.	2017.	2009.	2012.	2017.		
MHS	17	10	26	80.311	64.000	60.648	državni sektor	homogena
NHS	57	59	58	113.598	126.000	96.870	javni, državni i privatni sektor	heterogena
SSSH	22	17	25	164.732	110.000	94.622	privatni sektor	heterogena

Izvor: POLOŠKI VOKIĆ, N. i OBADIĆ, A. (2012.), *Evolucija sindikata Uloga sindikata u suvremenome društvu*, Zagreb: Sveučilište u Zagrebu Ekonomski fakultet, str.229; SSSH (2020.), SSSH i dalje reprezentativan za sudjelovanje u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini: <http://www.sssh.hr/hr/vise/nacionalne-aktivnosti-72/sssh-i-dalje-reprezentativan-za-sudjelovanje-u-tripartitnim-tijelima-na-nacionalnoj-razini-3491>

Danas smo svjedoci slabljenja sindikalizma kao i pada sindikalnog članstva u Hrvatskoj, što je također vidljivo u tablici 4. gdje je sve manji broj radnika uključen u sindikate, te je pad članstva prisutan u svim sindikalnim središnjicama. U Hrvatskoj je u 2009. godini od ukupnog broja radnika u sindikate bilo učlanjeno 35% radnika, dok je samo pet godina kasnije 2014. godine bilo njih tek 26%. Kao razlog opadanja sindikalnog članstva smatra se razmrvljenost sindikalne scene. Naime, relativno je malen broj članova sindikata, a koji su članovi velikog broja malih sindikata, gdje se u jednom poduzeću pojavljuje i više sindikata. Znači broj sindikata se povećava, dok broj članova pada, također vidljivo u tablici 4, što dovodi do smanjenja utjecaja sindikata i smanjene privlačnosti za članstvom. U Hrvatskoj je registriran velik broj sindikata (prema dostupnim podacima iz 2014. godine) čak njih 625, od toga 314 djeluje na području jedne županije, a ostalih 311 djeluje na području Hrvatske. Zatim registrirane su 22 udruge više razine i tada 4, a danas 3 sindikalne središnjice reprezentativne za sudjelovanje u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini (Grgurev i Vukorepa, 2015). Ostali razlozi slabljenja sindikalnog članstva u Hrvatskoj su strukturne promjene u radnoj snazi; sve je više onih koji se zapošljavaju u malim poduzećima i uslužnim djelatnostima, a koje su tradicionalno slabije sindikalizirane. Zatim, dolazi do smjene generacija, a sa tim i do promjena u vrijednostima. Mladi su više individualno usmjereni

te smatraju da će se za sebe lakše izboriti sami, nego uz pomoć sindikata. Međutim, gledajući druge europske zemlje, Hrvatska i nema tako loše mjesto prema broju sindikalno organiziranih radnika, jer smo još uvijek iznad europskog prosjeka koji iznosi 23%.

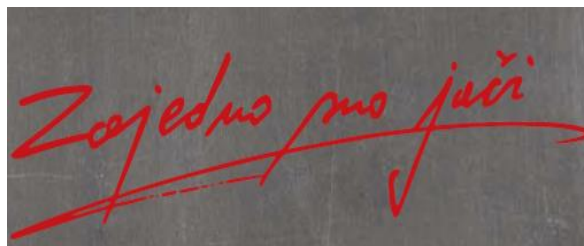
5.2. Savez samostalnih sindikata Hrvatske (SSSH)

Savez samostalnih sindikata Hrvatske je dobrovoljna i interesna udruga sindikata više razine (sindikalna središnjica) koja radi na poboljšanju kvalitete radnih mjesta, radnih i životnih uvjeta svojih članova, kao i svih ljudi u Hrvatskoj. SSSH i udruženi sindikati, ustrojeni su i organizirani demokratski te su neovisni o poslodavcima, vlastima i političkim strankama. SSSH je osnovan 13. svibnja 1990. godine. Postupkom utvrđivanja reprezentativnosti, u ožujku 2013. godine dobio je status reprezentativne sindikalne središnjice za sudjelovanje u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini, te je taj status zadržao do danas. SSSH danas okuplja 22 granska i nekoliko regionalnih sindikata te putem središnjeg ureda u Zagrebu i mreže teritorijalnih ureda pokriva područje cijele Hrvatske. SSSH je od svog osnutka do danas zadržao status najorganiziranije i najučinkovitije sindikalne središnjice u Hrvatskoj. „SSSH je relevantan socijalni partner u Vladi Republike Hrvatske i Hrvatskoj udruzi poslodavaca, te sudjeluje u radu Gospodarskog-socijalnog vijeća putem kojeg se usuglašavaju stavovi ekonomske i socijalne politike države, te djeluje kao forum za socijalni dijalog. SSSH je punopravni član Europske konfederacije sindikata (ETUC/EKS), putem kojeg sudjeluje u socijalnom dijalogu na razini europske unije, te je također član Međunarodne konfederacije sindikata (ITUC/MKS)“ (SSSH.hr, 2020). Savez je pravna osoba i samostalni nositelj prava i obveza u pravnom prometu, a sve temeljem Statuta i drugih akata Saveza. Savez samostalnih sindikata Hrvatske koristi skraćeni naziv: SSSH, dok u međunarodnom komuniciranju koristi naziv: Union of Autonomous Trade Unions of Croatia (UATUC). Sjedište Saveza je u Zagrebu, Trg kralja Petra Krešimira IV. br.2. Obilježja Saveza su znak, logotip, zastava i zastavica.(slika 3.), dok slogan Saveza glasi: „Zajedno smo jači“ (slika 4.)

Slika 3. Znak SSSH



Slika 4. Slogan SSSH



Izvor: SSSH.hr: <http://www.sssh.hr/hr>

5.2.1. Svrha, zadaci i načela djelovanja SSSH

Svrha SSSH je udruživanje sindikata u djelotvornu cjelinu i zastupanje zajedničkih interesa na područjima ekonomske, socijalne, obrazovne i kulturne politike te u svim javnim politikama kojima su obuhvaćeni interesi radnika.

„U zaštiti i poboljšanju prava radnika, sindikati Savezu povjeravaju zadaće oko utvrđivanja zajedničkih stajališta i njihovo zastupanje prema Saboru RH, Vladi RH i drugim tijelima javnih vlasti, poslodavcima i njihovim udrugama te u tripartitnim tijelima na nacionalnoj i lokalnoj razini vezano uz:

- ekonomske i socijalne interese i prava radnika,
- normativno uređenje prava i položaja radnika prema međunarodnim radnim standardima, zakonima i propisima,
- gospodarski razvoj, ekonomsku i socijalnu politiku, kao i politiku plaća i zapošljavanja,
- unapređenje socijalnog dijaloga i kolektivno pregovaranje između radnika i poslodavaca,

- pregovaranje i zaključivanje nacionalnih kolektivnih ugovora,
- osiguranje ostvarivanje prava zaposlenih, nezaposlenih i umirovljenika,
- organiziranje zajedničkih industrijskih akcija ili drugih oblika javnog pritiska,
- zastupanje interesa članova u sindikalnim udrugama u kojima je Savez član,
- pružanje pravne pomoći članovima sindikata i zastupanje pred sudom,
- rješavanje spornih pitanja među sindikatima,
- organiziranje sindikalnog osposobljavanja,
- ugovaranje posebnih pogodnosti za članove sindikata“ (SSSH.hr, 2020).

SSSH djeluje po načelima (SSSH.hr, 2020):

- slobodnog sindikalnog organiziranja,
- dobrovoljnosti učlanjenja i istupanja iz sindikata,
- dobrovoljnosti pristupanja i istupanja iz Saveza,
- solidarnosti među generacijama,
- jednakosti između muškaraca i žena,
- samostalnog programa, izbora i načina sindikalne borbe,
- financijske samostalnosti,
- javnosti rada tijela Saveza i odgovornosti dužnosnika prema njima,
- rješavanja sporova dogovaranjem, mirenjem i posredovanjem.

5.2.2. Članstvo i odlučivanje

Članovi Saveza mogu biti sindikati koji djeluju na području Republike Hrvatske ili na području jedne, dvije ili više županija. Danas SSSH ujedinjuje 22 udružena sindikata, te im se je od nedavno (veljača 2020. godine) pridružila i jedna sindikalna središnjica (Udruga radničkih sindikata Hrvatske), djeluju na 14 teritorijalnih ureda i pokrivaju čitavo područje Republike Hrvatske (SSSH.hr, 2020). Udruženi sindikati u SSSH prikazani su u tablici 5.

Tablica 5. Udruženi sindikati u SSSH

1. SAMOSTALNI SINDIKAT RADNIKA U KOMUNALNIM I SROD. DJELATNOSTIMA HRVATSKE	2. SINDIKAT TRGOVINE HRVATSKE	3. SINDIKAT METALACA HRVATSKE – INDUSTRIJSKI SINDIKAT
4. SAMOSTALNI SINDIKAT RADNIKA U DJELATNOSTIMA ENERGETIKE KEMIJE I NEMETALA HRVATSKE	5. SINDIKAT GRADITELJSTVA HRVATSKE	6. SINDIKAT TURIZMA I USLUGA HRVATSKE
7. SINDIKAT PROMETA I VEZA HRVATSKE	8. SAMOSTALNI SINDIKAT HRVATSKE	9. SINDIKAT „NOVINE“
10. SINDIKAT ZDRAVSTVA HRVATSKE	11. SINDIKAT INŽINJERA I TEHNIČARA ŠUMARSTVA	12. SINDIKAT OBRAZOVANJA, MEDIJA I KULTURE HRVATSKE
13. SINDIKAT LUČKIH RADNIKA HRVATSKE	14. SINDIKAT POLJOPRIVREDE, PREHRAMBENE INDUSTRIJE I VODOPRIVREDE HRVATSKE	15. SINDIKAT JAVNIH PROFESIONALNIH VATROGASNIH POSTROJBI HRVATSKE
16. SINDIKAT UMIROVLJENIKA HRVATSKE	17. HRVATSKI SINDIKAT NEINDUSTRIJSKIH RADNIKA I PRIVATNIH NAMJEŠTENIKA	18. SAMOSTALNI SINDIKAT ZDRAVSTVA I SOCIJALNE SKRBI HRVATSKE
19. SINDIKAT POMORACA HRVATSKE	20. SINDIKAT POLICIJE HRVATSKE	21. SINDIKAT SPAČVA
22. SLAVNONSKO – BARANJSKI SINDIKAT		
PRIDRUŽENA SINDIKALNA SREDIŠNJICA - UDRUGA RADNIČKIH SINDIKATA HRVATSKE		

Izvor: SSSH, Sindikati: <http://www.sssh.hr/hr/sindikati>

Zastupljenost pojedinog sindikata u Vijeću Saveza određuje se prema njegovom udjelu u ukupnim financijskim sredstvima kojima sindikati financiraju Savez. U Savez se primaju oni sindikati koji prihvaćaju Statut i program Saveza, kao i obveze po istim aktima te čiji su statuti i programi usklađeni sa Statutom i programom Saveza. Sindikat postaje punopravan član SSSH uplatom prvog mjesečnog doprinosa. Sindikati se moraju pridržavati Statuta i programa Saveza te provoditi odluke tijela Saveza, jer u suprotnom ne pridržavanja istih, sindikati se isključuju iz Saveza. U postupku donošenja odluka i izgrađivanja stavova, tijela Saveza obavezna su uvažavati prijedloge sindikata, a provođenje je usvojenih odluka obveza svih u Savezu. Odluke donesene od strane tijela Saveza donose se javnim glasanjem (SSSH.hr, 2020).

5.2.3. Izbori i članarina

Izbori se u SSSH provode na demokratski način, a što znači tajno glasanje o izboru i opozivu. Za dužnosnike u Savezu, predsjednika, podpredsjednika, te člana Statutarne komisije i Nadzornog odbora može se kandidirati ili predložiti samo član sindikata koji je član istog sindikata najmanje 24 mjeseca. Predsjednik, podpredsjednici, tajnik i članovi središnjih tijela Saveza biraju se na razdoblje od 4 godine. Članovi tijela i dužnosnici su smjenjivi (mogu bit opozvani), a mogu i sami dati ostavku na dužnost koju obnašaju. Djelovanje Saveza financira se sredstvima članarine i iz ostalih prihoda, te su sindikati dužni financirati rad Saveza u provedbi zajedničkih ciljeva i aktivnosti od općeg interesa za sve članove sindikata. Odlukom Vijeća u Savezu osnivaju se fondovi za posebne namjere, čija pravila donosi Vijeće (SSSH.hr, 2020).

5.2.4. Tijela SSSH

Najviše tijelo odlučivanja u Savezu je Kongres i održava se svake četiri godine. Odluke o održavanju Kongresa, broju zastupnika i rasporedu po sindikatima donosi Vijeće i to najmanje četiri mjeseca prije njegova održavanja. Kongresi, skupštine i sabori od udruženih sindikata moraju se održati prije Kongresa Saveza. Zastupnike za Kongres biraju statutarna ovlaštena tijela sindikata. Predsjednik Saveza je zastupnik Kongresa (SSSH.hr, 2020). Vijeće također donosi Odluku o broju zastupnika interesnih skupina u Savezu. Kongres je zadužen za (SSSH.hr, 2020):

- usvajanje Statuta Saveza i njegove izmjene i dopune,
- usvajanje programa rada sindikata kao i njegovo ostvarivanje,
- usvajanje izvješća različitih sindikalnih tijela,
- izbor Statutarne komisije i Nadzornog odbora,
- izbor predsjednika Saveza

Radom sindikata između dva kongresa rukovodi izvršno tijelo koje se naziva Vijeće. Vijeće se sastoji od članova izabranih u sindikatima, predsjednik Saveza i po jedan član interesnih skupina na razini Saveza (SSSH.hr, 2020). Vijeće obavlja sljedeće aktivnosti (SSSH.hr, 2020):

- donosi odluku o sastavu Izvršnog odbora,
- donosi pravila o materijalno – financijskom poslovanju,

- donosi plan prihoda i rashoda Saveza za sljedeću godinu,
- usvaja izvješće o financijskom poslovanju Saveza za proteklu godinu,
- donosi odluku o financiranju Saveza,
- temeljem prijedloga Izvršnog odbora, donosi odluku o potpisivanju kolektivnog ugovora na nacionalnoj razini,
- temeljem prijedloga Izvršnog obora, donosi odluku o organizaciji općeg štrajka ili druge industrijske akcije,
- temeljem prijedloga Izvršnog obora, tajnim glasanjem bira i opoziva podpredsjednika i tajnika Saveza,
- odlučuje o primanju sindikata u Savez.

Izvršni odbor je operativno i savjetodavno tijelo Vijeća Saveza, te se i njegovom odlukom zasniva. Čine ga predstavnici sindikata i predsjednik Saveza. Članovi Izvršnog odbora biraju se iz redova Vijeća Saveza, a njihova zadaća je (SSSH.hr, 2020):

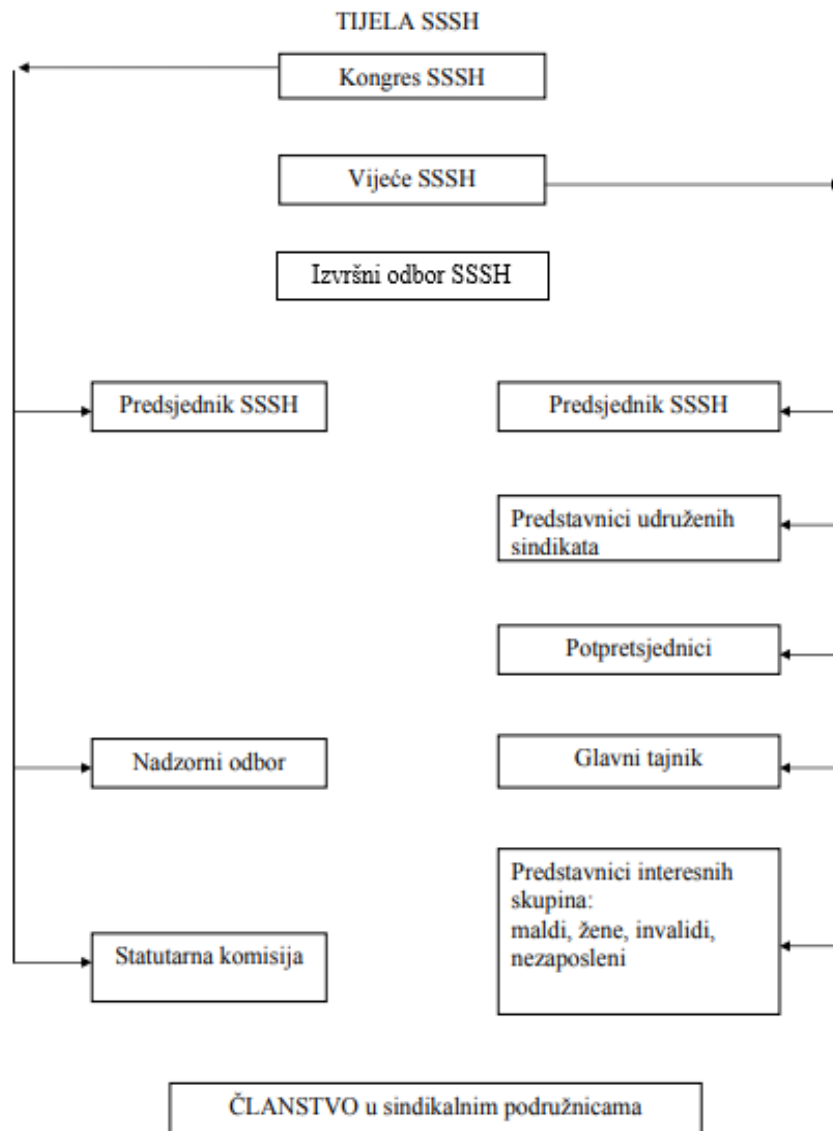
- sprovoditi odluke viših tijela sindikata,
- pripremati sjednice Vijeća,
- brinuti o informativnom, organizacijskom djelovanju sindikata, te odnosima s poslodavcima, tijelima Vlade i javnosti.

Predsjednik Saveza predstavlja Savez pred državom, poslodavcima i drugim tijelima te nosi najvažniju sindikalnu poziciju. Predsjednik je zastupnik Kongresa, član Vijeća i Izvršnog odbora, saziva njihove sjednice kojima predsjedava i rukovodi te im odgovara za svoj rad. Tajnik Saveza pomaže predsjedniku u radu, obavlja pravne, tehničke, organizacijske, administrativne i druge slične poslove sindikata. Za svoj rad odgovara predsjedniku, Izvršnom odboru, Vijeću i Kongresu Saveza. Predsjednik, tajnik i podpredsjednici Saveza profesionalno obavljaju svoju dužnost, u Savezu su u radnom odnosu, te istodobno ne mogu obavljati neku od izbornih funkcija u svom sindikatu (SSSH.hr, 2020).

Statutarna komisija tumači i obrazlaže odredbe Statuta, ocjenjuje i usklađuje razna pravila poslovnika i drugih akata Saveza sa Statutom. Statutarna komisija rješava žalbe i prigovore članova i tijela koje su joj upućene, te nadzire rad svih izbora unutar sindikata. Komisija broji 5 članova, a za svoj rad odgovara Kongresu (SSSH.hr, 2020).

Nadzorni odbor SSSH nadzire i vrši kontrolu materijalno-financijskog poslovanja, prati zakonitosti rada sindikata te kontrolira namjensku uporabu novčanih sredstava sindikata i daje prijedloge i preporuke za poboljšanje poslovanja. Broji 5 članova i za svoj rad također odgovara Kongresu (SSSH.hr, 2020). Tijela SSSH prikazana su na slici 5.

Slika 5. Tijela SSSH



Izvor : Interna dokumentacija SSSH, Zagreb, 2019.

5.2.5. Područja djelovanja SSSH

SSSH djeluje na više područja, a to su: socijalni dijalog, radno pravo, socijalna politika, ekonomska politika, zaštita na radu, obrazovanje i zapošljavanje, međunarodna suradnja, informiranje i izdavaštvo.

1. Socijalni dijalog - obuhvaća sva pregovaranja, konzultacije i razmjene informacija između socijalnih partnera iz područja ekonomske i socijalne politike. SSSH se kroz rad u Gospodarsko-socijalnom vijeću (raznim povjerenstvima) zalaže za razvoj tripartitnog socijalnog dijaloga, te suradnjom sa Hrvatskom udrugom poslodavaca razvija bipartitni sektorski socijalni dijalog. Sektorski socijalni dijalog je bipartitni dijalog koji se vodi unutar jednog sektora (djelatnosti ili grane), a kako bi se isti unaprijedio 2010. godine osnivaju se prva sektorska socijalna vijeća (npr. Socijalno vijeće za sektor tekstila, kože i gume, Socijalno vijeće za sektor šumarstva i drvne industrije itd.) Drugi oblik sektorskog socijalnog dijaloga je kolektivno pregovaranje i potpisivanje granskih kolektivnih ugovora (npr. Kolektivni ugovor za službenike i namještenike u javnim službama, kolektivni ugovor za zaposlene u osnovnim školama itd.). Sva javna poduzeća u Hrvatskoj imaju sklopljene granske kolektivne ugovore čiji su potpisnici sindikati udruženi u SSSH , dok u djelatnostima poljoprivrede, ribarstva, prehrambene industrije, energetike, kemije i farmaceutske industrije, informacijske i komunikacijske djelatnosti nema granskih, već samo kolektivni ugovori na razini poduzeća (SSSH.hr, 2020).

2. Radno pravo – je jedno od najvažnijih područja djelovanja sindikata, gdje stručnjaci SSSH iz područja prava prate primjenu Zakona o radu, razne izmjene Zakona o radu kao i druge propise. Glavni cilj za kojeg se SSSH zalaže je borba protiv snižavanja prava radnika i zakonska rješenja za njihovo poboljšanje, kao i zalaganje za pravnu državu uz primjenu zakona i trajanje sudskih sporova u razumnom roku. SSSH se također zalaže za uvođenje specijaliziranih radnih sudova za rješavanje samo radnih sporova (SSSH.hr, 2020).

3. Socijalna politika – utječe na prava i mogućnosti građana kako bi mogli zadovoljiti svoje životne potrebe, te uključujući i redistribuciju dohotka ispravlja nepravde tržišta. Socijalna politika obuhvaća zdravstvo i zdravstvenu politiku, mirovinski sustav, te socijalnu uključenost i jednake mogućnosti. Osnovni cilj zdravstva i zdravstvene politike je produživanje životnog vijeka i poboljšanje kvalitete života svih ljudi u državi.

SSSH se po tom pitanju zalaže za efikasno javno zdravstvo temeljeno na društvenoj solidarnosti i humanističkim vrijednostima, te za sveobuhvatnu reformu zdravstvenog sustava koji će se temeljiti na jačanju javnog zdravstva i zaustavljanju komercijalizacije zdravstvenih usluga. Mirovinski sustav je važan dio sustava socijalne sigurnosti čiji je zadatak osigurati pristojan život čovjeka u starosti. SSSH se zalaže za mirovinski sustav koji će biti zasnovan na javnom mirovinskom sustavu i koji će umirovljenicima osigurati socijalnu sigurnost u starosti. Najniža mirovina za 30 godina radnog staža trebala bi biti najmanje 45 posto prosječne plaće, s tim da se odnosi i na sadašnje mlade, obveznike uplate u drugi stup. SSSH se zalagao za ukidanje „povlaštenih mirovina“ (saborski zastupnici itd.) i njihovo vraćanje pod opći propis, te je 2012. godine to i uspio. Socijalna uključenost je proces kojim se želi osigurati da svatko, neovisno o okolnostima, može dostići svoj puni potencijal. SSSH se na tom području zalaže za smanjene dohodovne nejednakosti, nejednakosti u mogućnostima obrazovanja, zdravstvenim i socijalnim uslugama, te za politike pune zaposlenosti i politike kojima će se iskorijeniti siromaštvo. Radi pravednijeg rasporeda socijalnih naknada i pomoći onima kojima su zaista potrebne, SSSH predlaže promjenu kriterija za usklađivanje socijalnih naknada, a to je npr. prosječna plaća umjesto arbitrarno određenje osnovice (SSSH.hr, 2020).

4. Ekonomska politika temeljena na izgradnji socijalne tržišne ekonomije u kojoj postoji ravnoteža između rada i kapitala i koja je zasnovana na načelima održivog razvoja preduvjet je za uspješno gospodarstvo. SSSH se zalaže za ekonomsku politiku čiji će glavni cilj biti rješavanje problema nezaposlenosti i otvaranje novih i kvalitetnijih radnih mjesta. SSSH se također zalaže za pravedan porezni sustav gdje će se oporezivanje vršiti po načelu progresivnog oporezivanja dohotka i imovine, zalaže se za postupno povećanje minimalne plaće na razinu od 50 posto prosječne plaće u Republici Hrvatskoj, kao i za rješavanje problema neisplate plaća i doprinosa i svih oblika rada na crno (SSSH.hr, 2020).

5. Zaštita na radu, poboljšanje uvjeta rada te rad u sigurnim uvjetima koji ne ugrožavaju zdravlje radnika jedan je od prioriteta sindikalnog djelovanja u Hrvatskoj. SSSH se i u tom području zalaže za poboljšanje sigurnosti radnih mjesta, za fizičko i psihičko zdravlje radnika kroz unapređenje Zakona o zaštiti na radu putem povjerenika i odbora zaštite na radu te koordinirano djelovanje sindikata udruženih u SSSH (SSSH.hr, 2020).

6. Obrazovanje i zapošljavanje su polazne točke hrvatskog tržišta rada. Danas tržište rada u Hrvatskoj obilježava visoka stopa nezaposlenosti, problem dugoročne nezaposlenosti i strukturna nezaposlenost. SSSH se zalaže za kvalitetniji sustav obrazovanja, besplatno školovanje za sve razine obrazovanja, kao i za poboljšanje sustava osposobljavanja odraslih. Kontinuirano osposobljavanje radnika omogućuje njihovu zapošljivost, očuvanje radnih mjesta te povećava njihovu konkurentnost na tržištu rada. SSSH vidi problem nezaposlenosti kao najveći društveni problem u Republici Hrvatskoj te bi trebao biti prioritet svake Vlade. Smatra da bi broj sačuvanih i novootvorenih radnih mjesta trebao postati mjerilo za odobravanje državnih potpora u gospodarstvu i istovremeno provoditi mjere aktivne politike zapošljavanja. SSSH, također kontinuirano provodi osposobljavanje sindikalnih povjerenika i čelnika sindikata te uvodi novi sustav EDUCA koji je u potpunosti financiran sredstvima Europske unije, a svrha je usvajanje vještina za učinkovito obavljanje sindikalnih funkcija (SSSH.hr, 2020).

7. Međunarodna suradnja u sindikalnom djelovanju važna je kako bi se interesi članova na nacionalnoj razini uskladili sa politikama na međunarodnoj razini. Svjestan toga, SSSH je od svog osnivanja razvijao međunarodnu suradnju, pa je tako već 1996. godine postao član Međunarodne konfederacije sindikata, a 2004. godine punopravni član Europske konfederacije sindikata. SSSH također razvija međunarodnu suradnju sa sindikatima i partnerskim organizacijama te surađuje sa Međunarodnom organizacijom rada na usvajanju i primjeni međunarodnih radnih standarda (SSSH.hr, 2020).

8. Informiranje i izdavaštvo čine komunikacijske aktivnosti sindikata koje uključuju informiranje sindikalnih povjerenika i članova sindikata te kroz njihovu komunikaciju ostvaruju ciljeve sindikalnog pokreta. Komunikacijom se dobivaju informacije, koje su sindikalnim povjerenicima i zaposlenim u SSSH i udruženim sindikatima potrebne za učinkovito sindikalno djelovanje. Informiranje se provodi putem glasila SSSH, a to je „Sindikalna akcija“ koja izlazi od 1991. godine koja daje informacije na teme vezane uz svijet rada, prava radnika, socijalni dijalog itd. U sklopu svog izdavaštva, SSSH objavljuje različite priručnike, brošure i publikacije iz područja rada i radnih odnosa, socijalnih prava, tekstove zakona i sl (SSSH.hr, 2020).

5.3. Postignuti rezultati sindikalnog djelovanja u Republici Hrvatskoj

Od svog nastanka još u povijesti, kao i danas sindikati imaju osnovni zadatak, a to je očuvanje i borba za radnička prava. Tako su sindikati u Hrvatskoj kroz dugi niz godina svog djelovanja postigli i određene rezultate. Na području kolektivnog pregovaranja i zaštite prava radnika postignuti su sljedeći rezultati:

- radna prava (materijalna prava) radnika izborena kolektivnim ugovorima,
- 30-40% radnika u Hrvatskoj pokriveno je kolektivnim ugovorima (uživa veća prava od onih koji nemaju potpisan kolektivni ugovor i ne postoji djelovanje sindikata, npr. samo SSSH ima oko 300 potpisanih kolektivnih ugovora za radnike u poduzećima),
- više od 90% pozitivno riješenih sudskih sporova iz područja radnog prava,
- uvođenje specijaliziranih radnih sudova za rješavanje samo radnih sporova (2012. godine osnovan Općinski radni sud u Zagrebu),
- uređeniji radni odnosi, više se poštuju radna prava, radnici su zadovoljniji tamo gdje su organizirani u sindikate.

Na području javnih politika sindikati su postigli:

- ukidanje tzv. povlaštenih mirovina saborskih zastupnika i visokih državnih dužnosnika, 2012. godine,
- sprečavanje donošenja Zakona o povremenim i privremenim poslovima 2012.-2013. godine,
- sprečavanje davanje autocesta u koncesiju i sprečavanje outsourcinga u javnim službama (referendumske inicijative 2014. godine),
- ublažavanje snižavanja prava radnika izmjenama Zakona o radu, svaki put kad se je mijenjao (posljednji put 2013. – 2014. godine),
- povećanje minimalne plaće, svake godine od 2013. do 2020. (bruto minimalna plaća za 2013. iznosila je 2984,00 kn, a za 2020. iznosi 4062,51 kn),
- sprečavanje podizanje dobi za odlazak u mirovinu na 67 godina (pokrenuta je velika referendumska inicijativa „67 je previše“, gdje je prikupljeno 748.624 potpisa građana koji su izravno svojim glasovima utjecali na donošenje povoljnijeg zakona za odlazak u mirovinu – umjesto 67, granica za odlazak u starosnu mirovinu spustila se na 65 godina).

Usljed novonastale gospodarske krize uzrokovane pandemijom virusa COVID-19, sindikati su kao i uvijek u ulozi zaštitnika radnih mjesta i prava radnika. Shodno tome, zalažu se za uvođenje „mjere za očuvanje ranih mjesta – skraćivanjem radnog vremena“. Radi se o mjeri očuvanja radnih mjesta i prihoda radnika kojim je, zbog privremenog poremećaja u poslovanju, moguće smanjiti broj radnih sati tjedno, pri čemu bi poslodavac plaćao odrađene sate, a država bi nadoknađivala prihod za neodrađene sate. Mjera bi trebala biti oblikovana u toku lipnja, a primjenjivala bi se kod isplate plaća u srpnju 2020. godine.

5.4. Sindikati u svijetu

5.4.1. Sindikati u SAD-u

Sindikati u Sjedinjenim Američki Državama su zakonski predstavnici radnika u mnogim industrijama. Njihove glavne aktivnosti vezane su uz kolektivno pregovaranje, za veće plaće, prava i ostale beneficije iz područja rada, radne uvjete te predstavljanje svojih članova u sporovima s upravama poduzeća zbog kršenja zakona. Veći sindikati se uključuju su aktivnosti lobiranja i predizborne kampanje na državnoj i federalnoj razini. Većina američkih sindikata su svoje programe uskladili sa krovnom organizacijom AFL-CIO. Dvije najveće krovne organizacije: Američka federacija rada i kongres industrijskih organizacija (engl. *The American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations*; AFL-CIO) osnovana 1955. godine i Federacija promjenom do pobjede (engl. *Change to Win Federation*; CTW) nastala odvajanjem od AFL-CIO-a 2005. godine, provode politiku i zakonodavstvo u korist radnika u SAD-u i Kanadi. AFL-CIO se između ostalog bavi globalnim trgovinskim pitanjima. Postotak sindikalno organiziranih radnika (sindikalna gustoća) u SAD-u 2010. godine bio je tek 11,4%, dok je članstvo u privatnom sektoru palo na 7%. Tako niska razina sindikalne organiziranosti nije zabilježena od 1932. godine, a razlog tome su procesi koje su poticali poslodavci, dok je oporba još ubrzala te procese. Najznačajniji sindikati su među zaposlenicima u javnom sektoru i to u obrazovanju i policiji. Članovi sindikata su najčešće stariji radnici, muški i stanovnici sjeveroistoka, srednjeg zapada i Kalifornije. Radnici, članovi sindikata imaju u prosjeku 10-30% veće plaće od radnika koji nisu članovi sindikata. Usprkos slabljenju članstva, američki sindikati i u najnovije vrijeme ostaju istaknuti politički faktor za mobilizaciju članstva da se veže uz određeni politički

koncept te stvaranje koalicije s istomišljenicima po pitanjima imigrantskih prava, trgovinske politike, zdravstva i sl. (Sindikat grafičke i nakladničke djelatnosti Hrvatske, 2020).

5.4.2. Sindikati u Italiji

Italija ima najviše sindikata među svim europskim zemljama, a predvode ih tri glavne sindikalne konfederacije, a to su CGIL, CISL i UIL koje su se u početku razlikovale po svojim stavovima i imale su jasnu političku pripadnost. CGIL je bio komunistički orijentiran, CISL je stvoren od katoličkih udruženja koje su podržavale demokršćansku stranku, dok je UIL bila bliska socijalističkoj stranci. Međutim, promjene u političkoj strukturi i u konfederacijama učinile su političku kategorizaciju nevažećom, ali se one ipak razlikuju po svojim pristupima (CGIL ima borbeni pristup desničarske vlade, dok druge dvije konfederacije nemaju), ali s druge strane bilo je vremena da su sve tri konfederacije dijelile zajednički stav kao npr. oko promjena u mirovinskom sustavu. Sve tri konfederacije su organizirane na isti način na nivou industrija, CGIL je najjača u prerađivačkoj industriji, dok CISL i UIL okupljaju zaposlenike javnih službi. U Italiji postoje i druge sindikalne organizacije kao UGL bliska desničarskim strankama, CISAL u javnom sektoru i financijama, FABI u bankarstvu, CGU sindikat nastavnika, te CIDA sindikat menadžera. Talijanski sindikati imaju više od 12 miliona članova, s tim da velik udio čine umirovljenici, čak 47%. U sve tri najveće konfederacije zastupljenost zaposlenih bila je 2007. godine 33%, dok 2010. godine dolazi do blagog porasta i iznosi 35,1%. U posljednjih 20 do 30 godina sindikalna zastupljenost u Italiji postaje sve usitnjenija, a posebno u javnom sektoru i transportu, te je prisutno puno malih sindikalnih organizacija. One predstavljaju male grupe zaposlenih, koje štite svoje interese i ne vide razloga za zajedničkim udruživanjem u konfederacije (Strukovni sindikat, 2020).

5.4.3. Sindikati u Finskoj

U Finskoj djeluju tri glavne sindikalne konfederacije: Centralna organizacija finskog sindikata trgovine (SAK), Finska konfederacija zaposlenika (STTK), Konfederacija sindikata akademskih stručnjaka (AKAVA). SAK je najveća sindikalna konfederacija u

Finskoj koja udružuje 22 sindikata i broji oko 1,04 milijuna članova u privatnom i javnom sektoru. Gotovo polovina članstva radi u proizvodnim industrijama, dok je ostatak članstva zaposlen u privatnom uslužnom sektoru i javnom sektoru. STTK broji oko 640.000 tisuća članova i ima 20 udruženih sindikata. Radi se o konfederaciji sindikata stručnih djelatnika iz raznih gospodarskih sektora (proizvodnje, privatnih usluga i javnog sektora), a najbrojnije skupine su medicinske sestre, inženjeri, tehničari, policijski službenici i sl. AKAVA je po veličini treća konfederacija u Finskoj, okuplja 33 sindikata koji predstavljaju radnike sa sveučilišnim, stručnim ili drugim visokoškolskim obrazovanjem i broji oko 540.000 članova. Tripartitna suradnja je svakodnevni zadatak finskih organizacija na tržištu rada koja putem kolektivnog pregovaranja nadopunjuje sporazume o centraliziranog dohodovnoj politici. Na taj se način ostvaruju mnoga postignuća iz područja socijalne politike, kao i politike zapošljavanja. Finski sindikati se također zalažu za punu zaposlenost, cjeloživotno obrazovanje i ostala pitanja iz područja obrazovanja, ravnopravnost između muškaraca i žena, jednakost plaća za rad iste vrijednosti, te su aktivni u području međunarodne suradnje. Zastupljenost zaposlenih u Finskim sindikatima je među najbrojnijim u svijetu, u 2009. godini iznosila visokih 74%, te je tek 2010. godine vidljiv lagani pad, kada udio iznosi 70%. Razlog tako visoke stope sindikalnog članstva je uključivanje sindikata u administriranje i isplate naknada za nezaposlene (Pernat Lesjak, 2010).

5.4.4. Sindikati u Mađarskoj

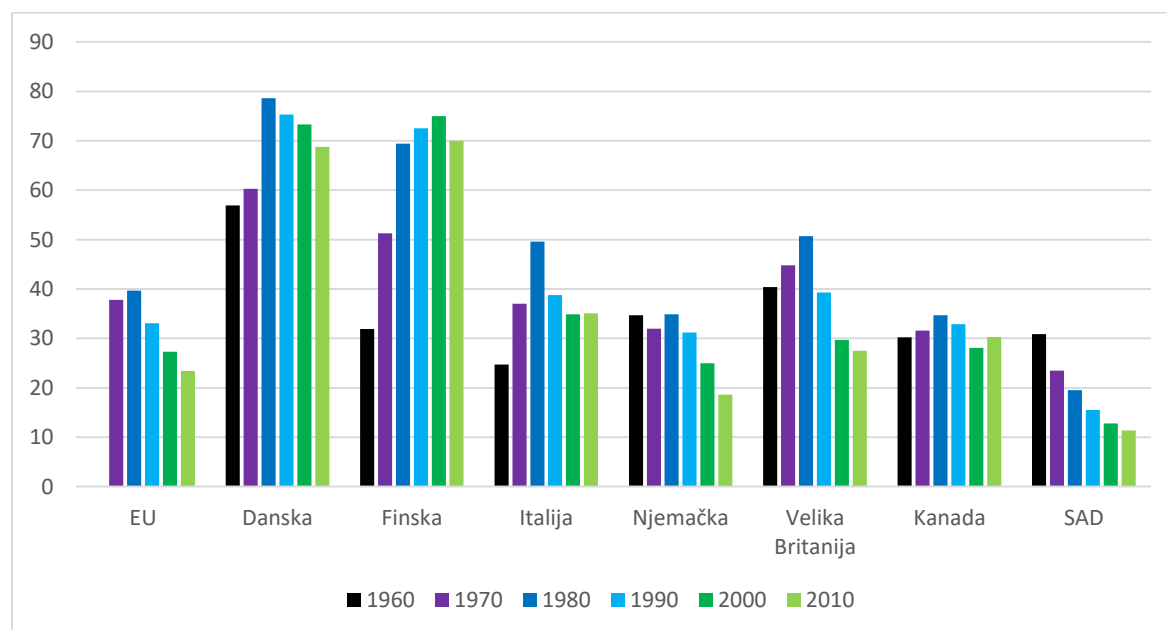
U Mađarskoj postoji šest konfederacija sindikata od kojih su četiri: MSZOSZ, ASZSZ, SZEZ, ÉSZT nastale iz jedinstvene konfederacije SZOT koja je postojala prije 1989. godine, a dvije: LEAGUES i MOSZ nastale su iz kombinacije antikomunističkih aktivnosti i lokalnih prosvjeda. Pored ovih šest konfederacija postoji i velik broj neovisnih sindikata. Podjele između konfederacija sindikata proizašle su iz potrebe da se obuhvate različiti dijelovi gospodarstva. MSZOSZ predstavlja radnike u prerađivačkoj industriji i uslugama kao što je maloprodaja, ASZSZ predstavlja radnike u prometnim, komunalnim i kemijskim industrijama, SZEZ i ESZT pokrivaju javne usluge, dok LEAGUES i MOSZ predstavljaju radnike u gospodarstvu. Međutim struktura članstvo u LEAGUES-u se promijenila spajanjem sa sindikatom FRDESZ koji

predstavlja vojnike i policijske službenike, te su im se naknadno pridružili i sindikati koji pokrivaju proizvodnju električne energije i sindikati liječnika. Konfederacija MSZOSZ je po svojim stavovima najbliža Socijalističkoj stranci s kojom su potpisali izborni sporazum, dok konfederacija MOSZ naginje prema kršćanskoj zajednici i sklopili su savez s desničarskim strankama. Ostale konfederacije ističu svoju političku neovisnost. Mađari imaju prilično nisku razinu sindikalne asocijacije, koja je prema podacima iz 2004. godine iznosila tek 17%, te je u daljnjem padu i 2010. godine iznosi 16,8%. Pored pada članstva, problem mađarskih sindikata je i prosječna dob članova koja je između 40 i 45 godina, a uzrok tome je neučinkovito zapošljavanje mladih (Strukovni sindikat, 2020).

5.4.5. Kretanje sindikalne gustoće u svijetu

Prilikom mjerenja sindikalne snage i komparativne usporedbe među zemljama najčešće se koristi mjera, sindikalna gustoća (udio zaposlenih radnika u sindikalnom članstvu), te će se u nastavku prikazati kretanja u odabranim zemljama (grafikon 1.)

Grafikon 1. Sindikalna gustoća u odabranim zemljama i EU od 1960. do 2010. godine



Izvor: POLOŠKI VOKIĆ, N. i OBADIĆ, A. (2012), *Evolucija sindikata Uloga sindikata u suvremenome društvu*, Zagreb: Sveučilište u Zagrebu Ekonomski fakultet, str.116, izrada autora

Vidljivo je kako je u svim zemljama u razdoblju od 1960. do 2010. godine došlo do pada sindikalne gustoće, osim u Danskoj, Finskoj, Italiji i Kanadi gdje su sindikati uključeni u administriranje i isplatu naknada za nezaposlene. Za većinu zemalja do 1980. godine su trendovi bili rastući, osim SAD-a gdje je sindikalna gustoća bila na vrhuncu 1953. godine. U razvijenim zemljama (Njemačka) pad sindikalnog članstva počeo je već u kasnim šezdesetim i ranim sedamdesetim godinama. Sindikalno članstvo u SAD-u raslo je sve do kraja Drugog svjetskog rata kada su gotovo dvije trećine radnika bile učlanjene u sindikate, ali najveće opadanje zabilježeno je krajem sedamdesetih godina. Kretanja sindikalne gustoće vrlo su različita, od vrlo niskih stopa u SAD-u, do vrlo visokih stopa u Danskoj i Finskoj (gdje se udio skoro udvostručio). Sindikalna gustoća u EU prosječno je dvostruko veća nego u SAD-u, ali i na području EU vidljiv je silazni trend već nakon osamdesetih godina. Skoro u svim europskim zemljama i SAD-u došlo je do opadanja članstva, a razlog tome je porast nezaposlenosti i strukturne promjene u gospodarstvu i radnoj snazi, te smanjena broja zaposlenih u javnom sektoru koji su u prosjeku bili najviše sindikalizirani. Prema svemu navedenom kretanje sindikalne gustoće ima silazan trend i kao takav će se i nastaviti (Pološki Vokić i Obadić, 2012).

6. SAMOSTALNI SINDIKAT EKN-a U PLINARI D.O.O. PULA

6.1. Ukratko o poduzeću Plinara d.o.o. Pula

Plinara u Puli izgrađena je 1880. u današnjem centru grada, proizvodnog kapaciteta 5000 m³/dan rasvjetnog plina. Nagli razvoj grada Pule i povećane potrebe u korištenju proizvedenog plina, uvjetovali su izgradnju većeg proizvodnog postrojenja na novoj lokaciji u zaljevu Veruda, te je tako puštena u pogon plinara kapaciteta 15000 m³/dan koja je koristila tehnologiju proizvodnje plina na bazi suhe destilacije kamenog ugljena u vertikalnim retornim pećima. Tijekom Drugog svjetskog rata bilo je povremenih zastoja u radu zbog oštećenja plinske mreže uzrokovane bombardiranjem grada. Neposredno po završetku rata, plinara je nastavila sa radom, ali u nepovoljnijim uvjetima, kako zbog veoma male potrošnje, tako i zbog korištenja nekvalitetnog domaćeg kamenog ugljena iz Raše kao sirovine u proizvodnji. Plin proizveden iz tog

ugljena sadržavao je visoku koncentraciju sumpora i uzrokovao je štetne posljedice u proizvodnom pogonu i plinskoj mreži. Tako je 1968. godine na lokaciji Nova plinara (Industrijska zona Šijana) izgrađen novi pogon za proizvodnju gradskog plina. Pogon je baziran na tehnologiji termokatalitičke razgradnje tekućih ili plinovitih ugljikovodika, kapaciteta 60000 m³/dan koji je već 1973. godine rekonstruiran uz poboljšanje tehnološkog te proizvodnog kapaciteta na trenutačnu razinu od 120000 m³/dan (Plinara.hr, 2020).

Današnje poduzeće Plinara d.o.o. Pula osnovano je krajem 1998. godine, a vlasništvo dijele: INA d.d. (49%), Grad Pula (41%) i Istarska županija (10%). Nakon dokapitalizacije društva temeljni kapital iznosi 35.835.300 kuna. „Društvo je kod nadležnog suda registrirano za:

- proizvodnju plina, distribuciju plinovitih goriva distribucijskom mrežom,
- proizvodnju industrijskih peći i plamenika,
- proizvodnju neelektričnih aparata za kućanstvo,
- opskrbu parom i toplom vodom,
- postavljanje instalacija za vodu, plin, grijanje, ventilaciju i hlađenje,
- popravak električnih aparata za kućanstvo,
- kupnju i prodaju robe,
- obavljanje trgovačkih posredovanja na domaćem i inozemnom tržištu.

Odlukom o dopuni predmeta poslovanja i Odlukom o izmjeni društvenog ugovora od 09.11.2007. godine, predmet poslovanja Društva dopunjen je sljedećim djelatnostima:

- opskrba plinom tarifnog kupca,
- opskrba plinom povlaštenog kupca,
- posredovanje i zastupanje na tržištu plina,
- projektiranje, gradnja i stručni nadzor,
- projektiranje, održavanje i ispitivanje plinskih instalacija,
- montaža i servisne usluge svih kotlova za centralno i etažno grijanje,
- djelatnost za servis i pripremu protočnih mjerila obujma plina (plinomjera) za ovjeravanje.

Skupština Društva je 22.03.2018. godine s ciljem obavljanja novih djelatnosti Društva, izmijenila Društveni ugovor na način da se Društvo registriralo za obavljanje slijedećih djelatnosti:

- upravljanje mjestom za opskrbu UPP-om i/ili SPP-om,
- trgovina na veliko i malo ukapljenim naftnim plinom (UNP-om)
- pružanje usluga punjenja rezervoara, boca i spremnika plinom
- djelatnost EKM-a i usluga“ (Izveštaj o poslovanju Plinara d.o.o. Pula za 2019).

Sjedište Društva je u Puli u Industrijskoj 17. Izvan sjedišta Društva postoje tri izdvojena pogona u kojima se obavlja djelatnost distribucije i opskrbe plinom i to (Izveštaj o poslovanju Plinara d.o.o. Pula za 2019):

- Pogon Rovinj sa sjedištem u Rovinju
- Pogon Poreč-Vrsar, sa sjedištem u Poreču
- Pogon Umag-Novigrad, sa sjedištem u Umagu.

Društvo Plinara d.o.o. je prilikom svog osnivanja imalo 46 zaposlenih. Plinara d.o.o. ima koncesiju za obavljanje djelatnosti distribucije i opskrbe plinom na cjelokupnom području Istarske županije, a mjesta u kojima se trenutno distribuira plin su.: Pula, Umag, Poreč, Rovinj, dio općine Medulin (Pješćana uvala) te Kršan i Pićan (za potrebe tvornice Rockwool). S obzirom na jeftin i jednostavan transport, visoku energetska vrijednost plina, relativno nisku cijenu i ekološku prihvatljivost, plinifikacija Istre je strateški cilj poduzeća Plinare d.o.o. i Istarske županije (Izveštaj o poslovanju Plinara d.o.o. Pula za 2019).

Društvo Plinara d.o.o. je još 2008. godine pokrenulo niz aktivnosti za prihvat prvih količina prirodnog plina na području grada Pule (dobivena dozvola za izvođenje radova plinskog distribucijskog sustava, sklopljen ugovor o dugoročnom kreditu sa Zagrebačkom bankom i izgrađeno niz objekata za prihvat prirodnog plina). Poduzeće je već u svibnju 2009. godine prihvatilo prve količine prirodnog plina i započelo distribuciju istog, te se paralelno proizvodio i distribuira gradski plin. Tako su do kraja godine na prirodni plin prešli prvi potrošači i to 15 pravnih i 3 fizičke osobe. Društvo idućih godina intenzivno gradi novu distribucijsku plinsku mrežu koja se širi i na sjevernu Istru (Umag, Poreč i Rovinj) i rekonstruira dijelove stare mreže (zbog

dotrajalosti i velikih propuštanja plina) i to sve do sredine 2015. godine, kada dolazi do gašenja proizvodnog pogona gradskog plina. Gašenjem pogona za gradski plin, područje Pule je u potpunosti plinificirano i svi potrošači su priključeni na prirodni plin (Izveštaj o poslovanju Plinara d.o.o. Pula za 2009). Društvo je od 2008. do 2010. godine poslovalo sa gubitkom zbog povećanih troškova nastalih održavanjem starog pogona gradskog plina i rekonstrukcije distribucijske mreže gradskog plina, amortizacije osnovnih sredstava te zbog porasta troškova za plaće nastalih zbog povećanih aktivnosti na izgradnji distribucijske mreže prirodnog plina i zbog usklade plaća sa porastom troškova života, a sve zbog poštivanja odredbi kolektivnog ugovora. Društvo i dalje gradi novu distribucijsku plinsku mrežu na koncesijskom području sjeverne Istre, sklapa ugovor o dugoročnom kreditu sa Privrednom bankom Zagreb te se tijekom 2017. godine završava s plinifikacijom sjeverne Istre (Izveštaj o poslovanju Plinara d.o.o. Pula za 2017).

Početakom 2018. godine, Plinara d.o.o. Pula je kao partner Projekta zajedno sa nositeljem projekta Pulaprometom d.o.o. dostavila projektni prijedlog Ministarstvu regionalnog razvoja i fondova Europske unije (MRRFEU) za dodjelu bespovratnih sredstava za strateški projekt „Nabava SPP autobusa i izgradnju SPP punionice“ kroz ITU mehanizam. Potom, je ishodovala sve građevinske dozvole i izradila glavne projekte za Punionicu na stlačeni prirodni plin (SPP) i za Punionicu za opskrbu motornih vozila ukapljenim naftnim plinom (UNP-om), koje će biti smještene na nekadašnjoj lokaciji proizvodnje gradskog plina u Industrijskoj 17 u Puli. U ožujku 2019. godine započinje sa izgradnjom istih, koje su do kraja godine i dovršene, te je Plinara d.o.o. za oba objekta ishodovala uporabne dozvole i od Hrvatske energetske regulatorna agencije (HERA) dobila dozvolu za obavljanje energetske djelatnosti (slika 6.) (Izveštaj o poslovanju Plinara d.o.o. Pula za 2019).

Slika 6. Punionica SPP-a i UNP-a u Plinari d.o.o., Industrijska 17, Pula



Izvor: Izvještaj o poslovanju Plinara d.o.o. Pula za 2019. godinu

Društvo je u razdoblju od 2008. do 2019. godine na koncesijskom području južne Istre i Kršan Pićan izgradilo 133 km niskotlačne plinske mreže, 42,8 km visokotlačne plinske mreže, 5,6 km srednjetačne plinske mreže, te na području sjeverne Istre izgradio 158 km srednjetačne plinske mreže. U poduzeću se od 2008. do 2011. godine povećavao broj zaposlenih zbog povećanih aktivnosti na gradnji distribucijske mreže, a od 2012. do 2019. godine došlo je do smanjenja broja zaposlenih, vidljivo u tablici 6., zbog smanjenja aktivnosti na plinifikaciji, te gašenja proizvodnog pogona za proizvodnju gradskog plina sredinom 2015. godine. Društvo u razdoblju od 2011. do 2019. godine pozitivno posluje (Izvještaj o poslovanju Plinara d.o.o. Pula za 2019).

Tablica 6. – Prikaz broja zaposlenih u Plinari d.o.o. Pula od 2011.-2019. godine

PRIKAZ BROJA ZAPOSLENIH OD 2011.-2019. GODINE									
GODINA	2011.	2012.	2013.	2014.	2015.	2016.	2017.	2018.	2019.
UKUPNO	60	59	56	45	41	41	41	37	36

Izvor: Izvještaj o poslovanju Plinara d.o.o. Pula za 2019. godinu

Poduzeće u budućnosti planira izgradnju solarne elektrane za samoopskrbu, kamp odmorišta i parkirališta ispod solarne elektrane po sistemu „parkiraj i vozi“ (engl. „*park and ride*“) te brze i spore punionice za električna vozila unutar postojeće lokacije.

Zatim, poduzeće također planira daljnju izgradnju mreže u sklopu koncesijskih obaveza Društva, povećanje volumena prodaje plina priključenjem novih kupaca te uz racionalizaciju operativnih troškova, nastaviti sa uspješnim obavljanjem svojih djelatnosti i pozitivnim poslovanjem. (Izveštaj o poslovanju Plinara d.o.o. Pula za 2019. godinu).

6.2. Samostalni sindikat energetike, kemije i nemetala Hrvatske (SS EKNH)

Samostalni sindikat radnika u djelatnostima energetike, kemije i nemetala Hrvatske (Sindikata EKN-a Hrvatske) je demokratski radnički sindikat koji organizira radnike iz različitih djelatnosti: električna i toplinska energija, rafinerije nafte i naftovod, plin, kemijska i petrokemijska industrija, farmaceutika, staklo i keramika te ostale radnike koji za to imaju interes. Sindikat EKN-a Hrvatske je ustrojen na temelju dobrovoljnosti osobnog članstva. Osnovan je u ožujku 1990. godine osnivačkom Skupštinom, kada je utvrđen ustroj i usvojen osnovni program budućeg rada. Sindikat EKN-a Hrvatske najveći je granski sindikat u svojim djelatnostima. Djeluje na čitavom teritoriju Republike Hrvatske kroz 5 regija: Središnju Hrvatsku, Istočnu Hrvatsku, Istru, Dalmaciju, Rijeku i Primorje te okuplja 60 podružnica u poduzećima iz cijele Hrvatske. Sindikat EKN-a je odmah nakon svog osnivanja započeo sa intenzivnim privlačenjem članstva, pa je već u prvoj godini svog djelovanja dosegao brojnost od 55.000 članova. Međutim, tijekom Domovinskog rata brojna su poduzeća uništena, dio teritorija okupiran, što je dovelo do velikog smanjenja broja zaposlenih te zbog daljnjih strukturnih promjena u gospodarstvu i radnoj snazi, od 1991. godine do danas izgubljeno gotovo 40.000 radnih mjesta, tako da u djelatnostima EKN-a danas radi oko 20.000 radnika, dok su njih 6.000 članovi Sindikata EKN-a, što znači je sindikaliziranost unutar djelatnosti EKN-a oko 30% (EKN.hr, 2020). Kretanje broja članova odnosno smanjenje članstva Sindikata EKN-a od 1991. do 2019. godine prikazano je u sljedećoj tablici 7.

Tablica 7. Kretanje broja članova Sindikata EKN-a Hrvatske od 1999. do 2019. godine

BROJ ČLANOVA SINDIKATA EKN-a HRVATSKE OD 1999. DO 2019. GODINE							
GODINA	1991.	2000.	2004.	2008.	2010.	2015.	2019.
UKUPNO	55.000	28.000	18.000	12.000	10.500	9000	6000

Izvor: Interna dokumentacija Sindikata EKN-a Hrvatske, Zagreb, 2019., izrada autora

Od svog osnivanja, Sindikat EKN-a Hrvatske je član i jedan od osnivača Saveza samostalnih sindikata Hrvatske te kao takav uspješnije štiti i promiče interese svojih članova. Od 1993. godine je i punopravni član međunarodnih sindikalnih asocijacija i to: IndustriAll Global Union-a, međunarodne federacije koja okuplja više od 20 milijuna radnika, te IndustriAll-a, europske federacije sa više od 2,5 milijuna članova (EKN.hr, 2020).

Sindikat EKN-a potpuno je neovisan od poslodavaca i njihovih udruga, kao i Vlade i njezinih ministarstava te nije povezan sa niti jednom strankom. Prilikom sindikalnih izbora provodi slobodu demokratskih izbora temeljenih na radu pojedinca bez ikakve diskriminacije. Sindikat EKN-a ima 40 potpisanih Kolektivnih ugovora kojima je zaštićeno 85% zaposlenih u djelatnostima Sindikata. Unutar svoje središnjice SSSH, Sindikat je poduzeo brojne sindikalne i industrijske akcije kao i štrajkove te se solidarizirao sa svojim kolegama u brojnim sindikalnim aktivnostima (EKN.hr, 2020).

Sjedište Sindikata EKN-a Hrvatske je u Zagrebu, Trg kralja Petra Krešimira IV br.2, a znakovlje Sindikata je: znak, zastava na stijegu, logotip, zastavica i maskota. Znak je pravokutnog oblika, predstavlja stilizirana slova E, K, N u trobojnoj izvedbi (crvena, zelena i crna boja), slika 7. (EKN.hr, 2020).

Slika 7. Znak i maskota Sindikata EKN-a Hrvatske



Izvor: EKN.hr: https://www.ekn.hr/hrvatski/o-nama_6/

6.2.1. Svrha, ciljevi i djelovanje Sindikata EKN-a Hrvatske

Svrha Sindikata EKN-a je štiti ekonomske, socijalne, stručne i kulturne interese svojih članova, te pritom biti neovisan i samostalan. Osnovni ciljevi Sindikata EKN-a su (EKN.hr, 2020):

- cijena rada dostojna čovjeka, a zajamčena kolektivnim ugovorom,
- sigurnost zaposlenja i radnih mjesta,
- bolji uvjeti života i rada,
- skraćivanje radnog vremena,
- zaštita zdravlja radnika i čovjekove okoline,
- uspostava radničkog suodlučivanja i industrijske demokracije,
- podizanje obrazovne i kulturne razine radnika.

Djelovanje Sindikata EKN-a ogleda se u sljedećim aktivnostima (EKN.hr, 2020):

- organiziranje novih članova,
- kolektivno pregovaranje,
- edukacija novih članova i aktivista
- svakodnevne aktivnosti – zaštita na radnim mjestima,
- potpora članovima – socijalna potpora i pomoć u izvanrednim situacijama,
- aktivnosti u politici i zakonodavstvu (pravedan Zakon o radu i socijalne zakone)

6.2.2. Članstvo Sindikata EKN-a Hrvatske

Članovi Sindikata EKN-a Hrvatske mogu postati svi radnici, a posebno oni koji su zaposleni u djelatnostima energetike, kemije i nemetala ili srodnim djelatnostima te sve osobe koje za to imaju interesa. Pristup u članstvo je dobrovoljan, obavlja se preko povjerenika u poduzeću, a o tome odlučuje vodstvo sindikalne podružnice. Na taj način član ostvaruje svoja prava i obveze u sindikalnoj podružnici te potpisivanjem pristupnice i uplatom prve članarine prihvaća Program i Statut Sindikata EKN-a (EKN.hr, 2020)

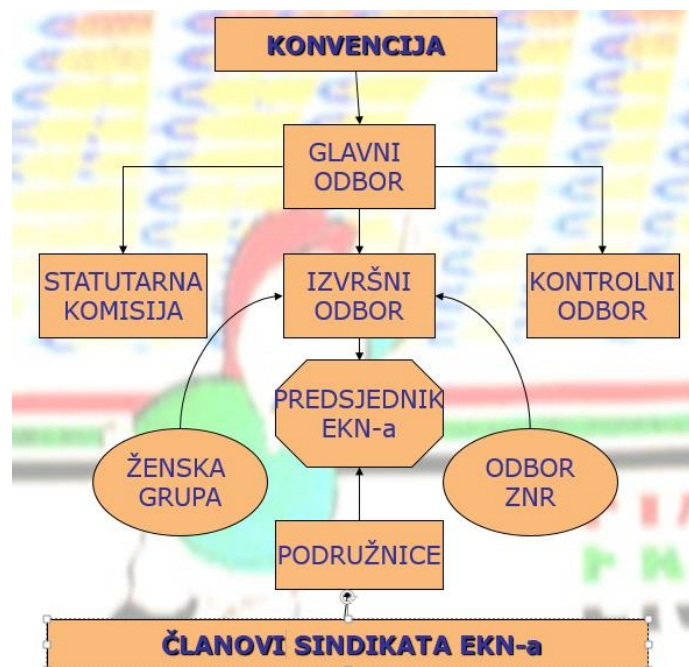
6.2.3. Organizacijsko ustrojstvo Sindikata EKN-a Hrvatske

Najviše tijelo Sindikata EKN-a Hrvatske je Konvencija. Održava se svake četiri godine, saziva je Izvršni odbor Glavnog odbora koji na prisustvovanje poziva opunomoćenike podružnica. Konvencija donosi svoj Poslovnik i za vrijeme trajanja bira svoja tijela. Glavni odbor je najviše odlučujuće tijelo između dvije Konvencije. Mandat članova Glavnog odbora traje četiri godine i za svoj rad odgovara Konvenciji Sindikata EKN-a

Hrvatske. Članovi Glavnog odbora su Predsjednik, izravni članovi i 14 izbornih članova. Izvršni odbor Glavnog odbora ima ukupno 11 članova i sastoji se od 8 izabраниh članova, Predsjednika, predstavnice Ženske grupe i predstavnika Odbora zaštite na radu koji se biraju na svakoj redovnoj Konvenciji. Izvršni odbor predstavlja Sindikat EKN-a u granicama ovlaštenja koje mu daje Glavni odbor, kako prema unutra, tako i prema vani štiteći interese Sindikata. Predsjednik Sindikata EKN-a Hrvatske predstavlja i zastupa Sindikat, on je ujedno Predsjednik i Glavnog i Izvršnog odbora, odgovoran je za ukupno sprovođenje sindikalne politike i svoju funkciju obnaša profesionalno (EKN.hr, 2020).

Kontrolni odbor se sastoji od predsjednika, zamjenika i tri člana. Članove bira svaka redovna Konvencija, a predlažu ih sindikalne podružnice. Kontrolni odbor kontrolira materijalno-financijsko poslovanje Sindikata, korištenje materijalno-financijskih sredstava i naplatu sindikalne članarine. Statutarnu komisiju čine predsjednik i četiri člana, a predlažu ih sindikalne podružnice. Statutarna komisija tumači i obrazlaže odredbe Statuta Sindikata EKN-a Hrvatske (EKN.hr, 2020). Organizacijsko ustrojstvo Sindikata EKN-a Hrvatske prikazano je na slici 8.

Slika 8. Organizacijsko ustrojstvo Sindikata EKN-a Hrvatske



Izvor: Interna dokumentacija Sindikata EKN-a Hrvatske, Zagreb, 2019.

6.2.4. Organizacija Sindikalnih podružnica u poduzeću

Radi boljeg ostvarivanja osnovnih sindikalnih interesa, članovi Sindikata EKN-a u poduzeću organiziraju Sindikalnu podružnicu, koja je neovisna od poslodavca i ostalih organa u poduzeću, te nema pravnu osobnost. Sindikalna podružnica djeluje u svrhu osiguranja materijalne i socijalne sigurnosti radnika, sigurnosti zaposlenja, pravne zaštite članova, kontrole poštivanja odredbi Kolektivnog ugovora, poboljšanja uvjeta rada i razvijanja suodlučivanja i demokracije. Sindikalnu podružnicu čine svi članovi Sindikata u poduzeću, a utvrđuje je Skupština sindikalne podružnice. Tijela Sindikalne podružnice su: Skupština, Povjerenstvo i Nadzorni odbor (EKN.hr, 2020).

Skupštinu čine svi članovi Sindikata koji pravomoćno odlučuju o njenom radu. Skupština odlučuje o: organizaciji Sindikalne podružnice, načinu sindikalnog djelovanja i programu rada, izboru i radu sindikalnog povjerenika, financijskom planu i završnom računu podružnice. Sindikalnog povjerenika i Sindikalno povjerenstvo biraju članovi Sindikata neposredno ili na skupštini tajnim glasanjem, a mandat im traje četiri godine. Sindikalno povjerenstvo jednom godišnje podnosi izvještaj o svom radu članstvu i Skupštini Sindikalne podružnice, dok Sindikalni povjerenik rukovodi radom Sindikalnog povjerenstva, saziva i vodi sastanke, te zastupa Sindikalnu podružnicu u kontaktima sa poslodavcem, višim tijelima Sindikata EKN-a i drugim tijelima van poduzeća. Nadzorni odbor broji tri člana koje bira Skupština, te ima zadatak da vrši nadzor nad imovinom Sindikata i financijskim poslovanjem podružnice (EKN.hr, 2020).

Financijska sredstva, Sindikalna podružnica ostvaruje od dijela članarine koja pripada podružnici i iz ostalih izvora. Sindikalna podružnica je dužna jednom godišnje podnijeti izvješće o svom materijalno-financijskom poslovanju Izvršnom odboru Sindikata EKN-a te dati na uvid svu dokumentaciju reviziji Sindikata (EKN.hr, 2020).

6.2.5. Članarina i financiranje Sindikata EKN-a Hrvatske

Svaki član je dužan plaćati članarinu koja iznosi 1% mjesečne neto zarade za zaposlene članove te se u pravilu ubire putem isplate plaća u poduzećima. Sindikalna članarina je prihod Sindikata EKN-a i raspodjeljuje se 50% Glavnom odboru Sindikata EKN-a i 50% Sindikalnoj podružnici. Dio članarine kojom raspolaže Glavni odbor koristi se za uplatu doprinosa sindikalnim udruženjima (SSSH) i ostalim asocijacijama, za

režijske troškove, plaće, troškove službenih putovanja i ostale troškove, dok se članarina kojom raspolaže podružnica koristi za materijalne troškove, dodjeljivanje potpora, informiranje članstva i sl. (EKN.hr, 2020).

6.3. Sindikalna podružnica Plinara d.o.o. Pula

Većina radnika sadašnjeg poduzeća Plinare d.o.o. bili su zaposlenici INA-e d.d. (jedan od vlasnika Plinare d.o.o.). Isti radnici su prethodno bili udruženi u sindikat u svojoj djelatnosti, imali uređena radna prava i koristili razne pogodnosti sindikalnog djelovanja, pa ih je to potaknulo da daju inicijativu za organiziranjem sindikata odnosno Sindikalne Podružnice u svom sadašnjem poduzeću. Obraćaju se Sindikatu EKN-a Hrvatske u grani kojoj pripadaju, zatim je uslijedilo mnoštvo razgovora i pregovora. Predstavnici Sindikata EKN-a dolaze u poduzeće i razgovaraju sa grupom radnika, zatim sa više radnika, a potom i sa samim poslodavcem oko osnivanja Sindikalne podružnice u poduzeću. Tako je 08. svibnja 2000. godine utemeljena Sindikalna podružnica Plinara d.o.o. Pula i upisana u registar udruga koje vodi Ministarstvo rada i socijalne skrbi te isto izdaje rješenje i dostavlja Sindikalnoj podružnici. Od Državnog zavoda za statistiku dobiva se obavijest o razvrstavanju poslovnih subjekata sa matičnim brojem, te se potom sklapa ugovor između Sindikata EKN-a i Zagrebačke banke o otvaranju žiro-računa za redovno poslovanje podružnice. Zatim se održi osnivačka Skupština na kojoj se provedu Izbori za Sindikalnog povjerenika, Sindikalno povjerenstvo i Nadzorni odbor, koji su se redovno održavali svake 4 godine u lipnju, te se predstavi način sindikalnog djelovanja i program rada podružnice. Potom Sindikat EKN-a šalje obavijest poslodavcu o osnivanju Sindikalne podružnice u poduzeću (objasne se razlozi osnivanja). Na kraju cjelokupnog postupka osnivanja slijedi pristupanje članova putem popunjavanja i potpisa pristupnice.

6.3.1. Područja djelovanja i postignuti rezultati Sindikalne podružnice Plinara d.o.o. Pula

Sindikalna podružnica Plinara d.o.o. Pula djeluje na nekoliko različitih područja koje se mogu svrstati u nekoliko kategorija, a to su: organiziranje i privlačenje novih članova, kolektivno pregovaranje, edukacija sindikalnih i radničkih predstavnika,

pružanje dodatnih sindikalnih usluga, komunikacija sa članovima i razne druge aktivnosti sindikalnog djelovanja.

6.3.1.1. Organiziranje i privlačenje novih članova

Kako je već prethodno rečeno, članovi u Sindikalnu podružnicu pristupaju putem popunjavanja pristupnice, pa je na isti način prilikom osnivanja Sindikalne podružnice Plinara d.o.o. Pula, 2000. godine pristupilo 38 članova. Broj članova je lagano rastao sve do 2011. godine kada je dostigao maksimalan broj od 44 člana te je od 2012. godine počeo padati. Najveći pad članstva bio je od 2013. na 2014. godinu, kad se broj samo u jednoj godini smanjio za 6 člana zbog smanjenja broja zaposlenih uzrokovanih promjenama koje su se događale u poduzeću. Međutim, broj članova je nastavio i dalje padati, praćen smanjenjem broja zaposlenih te danas podružnica broji 21 člana. Kretanje broja članova od 2000. do 2020. godina vidljivo u tablici 8.

Tablica 8. Kretanje broja članova Sindikalne podružnice Plinara d.o.o. Pula od 2000. do 2020. godine

BROJ ČLANOVA SINDIKALNE PODRUŽNICE PLINARA D.O.O. PULA OD 2000. DO 2020. GOD.									
GODINA	2000.	2003.	2006.	2011.	2012.	2013.	2014.	2017.	2020.
UKUPNO	38	42	40	44	43	42	36	27	21

Izvor: Interna dokumentacija Sindikalne podružnice Plinara d.o.o., Pula, 2020., izrada autora

Usprkos, smanjenju broja članstva, Sindikalna podružnica Plinara d.o.o. drži visoki postotak sindikaliziranosti, odnosno udio članstva u ukupnom broju zaposlenih od 58%, što je prilično visok postotak s obzirom na situaciju u djelatnostima EKN-a, na situaciju u Hrvatskoj i u svijetu gdje su ti postoci puno manji.

Privlačenje novih članova, zadatak je Sindikalnog povjerenika koji informira nove zaposlenike u poduzeću o aktivnostima sindikata, te o prednostima i koristima koje im sindikalno članstvo može donijeti. Ukoliko na to pristanu, popunjavanjem pristupnice postaju članovi. No, u današnje suvremeno doba, mladi nisu previše zainteresirani za članstvo u sindikatu, jer imaju individualistički pristup i smatraju da će se lakše za sebe izboriti sami, nego uz pomoć sindikata.

6.3.1.2. Kolektivno pregovaranje i postignuti rezultati

Nakon uspješnog osnivanja Sindikalne podružnice u poduzeću, najvažnije je bilo započeti pregovore od potpisivanja Kolektivnog ugovora. Tako predstavnici Sindikata EKN-a Hrvatske pregledavaju financijska izvješća o poslovanju poduzeća, te utvrđuju da po njihovom mišljenju, uvjeti za potpisivanje Kolektivnog ugovora postoje. Tada Sindikalna podružnica svake godine od 2000. do 2003. daje inicijativu za početak pregovora oko sklapanja Kolektivnog ugovora, no Uprava Društva navodi da nema suglasnost Nadzornog odbora za potpisivanje Kolektivnog ugovora jer poduzeće posluje sa gubitkom, a kasnije sa minimalnom dobiti zbog visokih troškova nastalih rekonstrukcijom postojeće plinske distribucijske mreže, te ne želi potpisati Kolektivni ugovor. Međutim, Sindikalna podružnica:

- 01.07.2004. godine šalje Sindikatu EKN-a zahtjev za izdavanje punomoći za ovlaštene pregovarače (tim od 5 članova), Sindikat EKN-a dostavlja Odluku za opunomoćenje pregovaračkog tima, 02.07.2004. Sindikalna podružnica, slanjem dopisa daje inicijativu za nastavak pregovora oko sklapanja Kolektivnog ugovora Upravi društva i Nadzornom odboru. Sada Uprava društva prihvaća početak kolektivnih pregovora, Sindikat iznosi svoje zahtjeve oko uređenja materijalnih prava (osnovica plaće i stalni dodatak), Uprava društva iste prihvaća, te je tako u prosincu 2004. godine potpisan Kolektivni ugovor na godinu dana, nakon četiri godine borbe.
- U studenom 2005. godine ponovno se pokreće postupak kolektivnog pregovaranja sa zahtjevima sindikata oko povećanja osnovice plaće, no međutim Uprava ne pristaje, pa se tako potpisuje samo nastavak Kolektivnog ugovora po prethodnim uvjetima, opet na godinu dana.

Zatim su se od 2006. do 2009., kolektivni pregovori odvijali gotovo svake godine, sa većim ili manjim uspjehom i to:

- 2006. godine Kolektivni ugovor se potpisuje na godinu dana sa opaskom „ako po isteku roka na koji se ugovor zaključuje, niti jedna strana ne otkaže isti, njegovo važenje se produžuje“,
- 2008. godine potpisuje se novi Kolektivni ugovor sa povećanjem stalnog dodatka osnovnoj plaći sa 400,00 na 600,00 kuna,

- 2009. godine potpisuje se novi Kolektivni ugovor sa povećanjem osnovne plaće za redovan rad (osnovica plaće) sa 2600,00 na 2800,00 kuna. Ugovor se potpisuje 30.03.2009. sa primjenom od 01.04.2009. godine koji članovima sindikata kao i ostalim zaposlenim u poduzeću osigurava razna materijalna i nematerijalna prava (godišnji odmor najmanje 20, a najviše 35 dana, plaćeni dopust za sklapanje braka, porod supruge, smrt člana uže obitelji i sl., osnovica plaće u iznosu od 2800,00 kn za koeficijent 1, dodaci osnovnoj plaći uz stalni dodatak od 600,00kn, regres za godišnji odmor i prigodna nagrada – Božićnica u maksimalno neoporezivom iznosu, dar u naravi, otpremnine, jubilarne nagrade također u visini neoporezivog iznosa, solidarne pomoći za smrt radnika, člana obitelji, invalidnost, bolovanje duže od 90 dana i rođenje djeteta u neoporezivom iznosu, poklon djeci zaposlenika, isplate dnevnica, troškova prijevoza na posao i iz posla, te razne odredbe koje se odnose na zaštitu i sigurnost na radu). Primjer Kolektivnog ugovora Sindikalne podružnice Plinara d.o.o. Pula iz 2009. godine vidljiv je u prilogu 1.

Kolektivni ugovor iz 2009. godine primjenjuje se sve do prosinca 2019. godine. S obzirom da su kod poslodavca 01.01.2019. stupili na snagu novi pravilnici (Pravilnik o radu, Odluka o organizaciji i sistematizaciji i Pravilnik o organizaciji i sistematizaciji poslova i radnih zadataka) te stupanje na snagu novog Zakona o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) sa pozitivnim propisima iz radnog prava, poslodavac otkazuje Kolektivni ugovor i predlaže da u siječnju 2020. godine započnu pregovori oko sklapanja novog koji bi u cijelosti bio usklađen sa Zakonom o radu i sa pravilnicima poduzeća Plinare d.o.o.

U siječnju 2020. Sindikalna podružnica pokreće postupak kolektivnog pregovaranja, te iznosi svoje zahtjeve:

- povećanje osnovice plaće sa 2800,00 na 3000,00 kuna,
- u dijelu dodatna plaća, traži se da poslodavac isplati radniku nagradu za rezultate rada u maksimalno neoporezivom iznosu od 5000,00 kuna godišnje,
- u dijelu naknada za podmirenje troškova prehrane, traži se da poslodavac isplati radniku istu u maksimalno neoporezivom iznosu od 5000,00 kuna godišnje ili 416,00 kuna mjesečno.

Uprava društva pristaje na povećanje osnovice plaće za 75,00 kuna po svakoj godini počevši od 2021., pa do 2024. godine te na isplatu naknade za podmirenje troškova prehrane u iznosu od 100,00 mjesečno po radniku. Postiže se dogovor oko uvjeta koje je predložila Uprava društva, te se izrađuje prijedlog novog Kolektivnog ugovora usklađenog sa Zakonom o radu i pravilnicima društva Plinare d.o.o. Zatim, dolazi do izvanredne epidemiološke situacije izazvane COVID-om 19 i gospodarske krize koja je prati te se ne zna kako će postojeće stanje utjecati na poslovanje poduzeća, pa se sve odlaže da dogledno vrijeme u nadi uspješnog okončanja postojeće situacije i ponovnom potpisivanju Kolektivnog ugovora.

Poslodavac svih ovih godina uredno poštuje sve odredbe Kolektivnog ugovora i osigurava sva materijalna i nematerijalna prava svojim radnicima, što pozitivno utječe na njihovo zadovoljstvo i ostvarenje boljih poslovnih rezultata.

6.3.1.3. Edukacija sindikalnih i radničkih predstavnika

Edukacija sindikalnih i radničkih predstavnika podrazumijeva osposobljavanje Sindikalnog povjerenika, Sindikalnog povjerenstava, predstavnika Radničkog vijeća, Povjerenika zaštite na radu i predstavnika radnika u Nadzornom odboru, koji na taj način stječu nova znanja i vještine koje su im potrebne za uspješnije obavljanje svakodnevnih sindikalnih aktivnosti. Sindikalni i radnički predstavnici Sindikalne podružnice Plinare d.o.o. su redovito pohađali edukacije iz različitih tema i to:

- studeni 2004. godine, Pula – „Sudjelovanje radnika u odlučivanju“ (za Sindikalne povjerenike i Radničko vijeće),
- travanj 2007. godine, Stubičke Toplice – „Abeceda sindikalizma“ (za Sindikalne povjerenike i Sindikalno povjerenstvo),
- lipanj 2015. godine, Pula – „Edukacijska radionica za povjerenike zaštite na radu“,

U novije vrijeme SSSH uvodi novi sustav osposobljavanja EDUCA koji je u potpunosti financiran sredstvima Europske unije, a svrha je usvajanje vještina za učinkovito obavljanje sindikalnih funkcija, te je za sve Sindikalne podružnice udruženih sindikata

besplatan i dostupniji za polaznike. Tako su predstavnici Sindikalne podružnice Plinara d.o.o. sudjelovali i na tim edukacijama i to:

- rujan 2015., Opatija – „Radionica o vještinama kolektivnog pregovaranja“ (za Sindikalne povjerenike i Sindikalno povjerenstvo),
- travanj 2016. – Tuheljske Toplice – „Ekonomski aspekti kolektivnog pregovaranja“ (za Sindikalne povjerenike i Sindikalno povjerenstvo).

6.3.1.4. Pružanje dodatnih sindikalnih usluga

Sindikalna podružnica Plinara d.o.o. Pula pruža mnoštvo dodatnih usluga svojim članovima sa ciljem privlačenja i zadržavanja istih u sindikatu, a to su:

- razna savjetovanja – pravni savjeti, savjeti vezani za umirovljenje, savjeti pri traženju novog zaposlenja i sl.,
- financijske usluge – Sindikalna podružnica je svojim članovima odobravalala sindikalne potrošačke kredite za kupnju određenih roba (podružnica sklapa ugovor sa određenim trgovačkim kućama, a radnici ga otplaćuju putem administrativne zabrane na plaći), zatim je svojim članovima u slučaju potrebe izvanrednih situacija u obitelji davala pozajmice koje su članovi uredno vraćali, te u slučaju smrti člana davala je pomoć obitelji.
- organizacija izleta – Sindikalna podružnica je redovito od 2002. do 2019. godine organizirala jednodnevne i višednevne sindikalne izlete (Plitvička jezera, Gorski kotar, Otok Krk, Goli otok i Rab, Slapovi Krke, Sarajevo i mnogo dugih) u svrhu druženja članova i razvijanje boljih međuljudskih odnosa i suradnje među zaposlenima kroz bolje upoznavanje. Zatim, svake godine organizirali su se domjenci u poduzeću povodom Božića i Uskrsa i zajednička druženja povodom Božićno-novogodišnjih praznika u restoranima, te sportske igre na moru u ljetnim mjesecima. U prvim godinama svog djelovanja, podružnica je čak organizirala doček Djeda Mraza i podjelu darova za djecu svojih članova.
- razni popusti pri kupnji roba i uporabi usluga – odobravalali su se članovima temeljem raznih ugovora sklopljenih na nivou Sindikata EKN-a Hrvatske. Popust se odobravao pri predočenju članske iskaznice.

- podjela prigodnih poklona za Božić – koje je podružnica svake godine svojim članovima dodjeljivala u vrijednosti od 100,00 do 200,00 kuna domaćih proizvoda.

6.3.1.5. Komunikacija sa članovima

Sindikalni predstavnici trebaju stalno komunicirati sa svojim članovima, te ih informirati o svemu što se događa u poduzeću i na taj način dobivaju povratne informacije o njihovim potrebama i željama, te im se u skladu s mogućnostima i prilagođavanju. Za informiranje članstva je zadužen Sindikalni povjerenik koji informira članove o svim aktivnostima sindikata, upoznaje ih sa zahtjevima koje sindikat ima pri kolektivnom pregovaranju, o problemima u poduzeću npr. najave oko smanjenja broja zaposlenih koje su se u Plinari d.o.o. u najvećem broju dogodile 2013./2014. godinu i sl. problemi. Informiranje članstva, također se provodi putem redovnog održavanja Skupa radnika koji se održava jednom godišnje. Na Skupu radnika, poslodavac daje izvještaj o poslovanju poduzeća i upoznaje članove sa planom poslovanja za budući period, dok Sindikalni povjerenik daje izvještaj o radu Sindikalne podružnice, iznosi prihode i rashode, te rezultat na kraju poslovne godine.

6.3.1.6. Razne druge aktivnosti sindikalnog djelovanja

Sindikalna podružnica Plinara d.o.o. Pula uredno provodi Izbore za Sindikalnog povjerenika i Sindikalno povjerenstvo koji se odvijaju svake 4 godine u lipnju, Izbore za Radničko vijeće i Povjerenika zaštite na radu, također svake 4 godine obično u ožujku, a sve prema Izbornim pravilima Sindikata EKN-a.

Predstavnici Sindikalne podružnice svake godine sudjeluju na proslavi Dana EKN-a koja se većinom održavala u Lipiku, a kasnije u Topuskom, zatim izabrani opunomoćenici sudjeluju na Konvencijama Sindikata EKN-a koja se održava svake 4 godine, najčešće u Šibeniku. Članovi Sindikalne podružnice su sudjelovali u raznim drugim aktivnostima kao što su:

- prikupljanjem potpisa peticije za mirovinske i zdravstvene reforme, 2006. godine,

- prikupljanje potpisa za peticiju „Glasovanjem protiv siromaštva starijih osoba“, 2015. godine,
- prikupljanjem potpisa za referendumsku inicijativu „67 je previše“ (sprječavanje podizanja dobne granice za ulazak u mirovinu na 67 godina),
- sudjelovanje u humanitarnim akcijama za bolesnu djecu, prikupljanjem priloga svojih članova
- sudjelovanjem u raznim štrajkovima solidarnosti (npr. štrajk solidarnosti radnicima ZRC Lipik u veljači 2014. za očuvanje radnih mjesta).

6.3.2. Opravdanost i svrha postojanja Sindikalne podružnice u poduzeću Plinara d.o.o.

Sindikalna podružnica Plinara d.o.o. Pula djeluje u poduzeću Plinara d.o.o. od 2000. godine pa do danas. U svojim dvadeset godina djelovanja Sindikalna podružnica postigla je mnoštvo pozitivnih rezultata koji se najčešće ogledaju u uređenju i poboljšanju materijalnih i nematerijalnih prava radnika što se postiglo kolektivnim pregovaranjem i sklapanjem Kolektivnih ugovora. Poslodavac je svih ovih godina poštivao sve odredbe Kolektivnih ugovora i uredno sprovodio sva nematerijalna, kao i obveze isplate materijalnih prava radnika, a to su : redovna isplata plaća i svih ostalih beneficija (regres za godišnji odmor i prigodna nagrada-Božićnica, jubilarne nagrade, solidarne pomoći, otpremnine prilikom redovnog i prijevremenog odlaska u mirovinu i dr.). Poslodavac je također poštivao i sprovodio sve odredbe Kolektivnog ugovora koje se odnose na zaštitu zdravlja i sigurnosti na radu osiguravanjem sistematskih zdravstvenih pregleda o svom trošku za svoje radnike. Sindikalna podružnica je kroz organizaciju izleta i putovanja, te zakuska i proslava razvijala bolje međuljudske odnose koji su pozitivno utjecali na poslovnu suradnju, te je kroz razna savjetovanja, financijske usluge i razne potpore u izvanrednim situacijama na radnom mjestu i u obiteljima svojim članova pomogla da lakše prebrode problematične životne situacije. Time je i opravdana svrha postojanja Sindikalne podružnice u poduzeću koja vrši ulogu svojevrsnog zaštitnika u svim pogledima te svojim djelovanjem pozitivno utječe na poslovanje poduzeća jer kroz borbu za poboljšanje materijalnih i nematerijalnih prava radnika, kao i zdravlja i sigurnosti na radu, djeluje na njihovo zadovoljstvo, a zadovoljan radnik je produktivniji radnik.

7. ZAKLJUČAK

Sindikati su kolektivne zajednice čiji je primarni cilj poboljšati materijalna i nematerijalna prava svojih članova kao i promicati interese svojih radnika, pa stoga u svrhu unapređenja njihovih prava i položaja na radu vrše pritisak na poslodavce i vladu.

Sindikati nastaju tijekom industrijske revolucije u 19. stoljeću kad radnici shvaćaju da se kao pojedinci ne mogu zaštititi niti suprotstaviti poslodavcu. Stoga se udružuju u sindikat i organizirano se suprotstavljaju poslodavcima u borbi za zaštitu svojih prava. Svoj napredak sindikati postižu sve do razdoblja nakon Drugog svjetskog rata, zvano kao „zlatno doba“ sindikalizma koje je obilježeno kao razdoblje niske nezaposlenosti, velikih poduzeća, rast proizvodnje i javnog sektora te je po svemu bilo pogodno za privlačenje novih članova. Od industrijske revolucije do danas uvjeti rada su se znatno promijenili, ali suprotstavljeni interesi radnika i poslodavaca i dalje postoje. Danas su prava radnika zaštićena Zakonom o radu, ali se u praksi često ne poštuju. Radnik kao pojedinac nema snažan utjecaj na poslodavca, dok radnici zajedno organizirani u sindikat imaju puno veću snagu. Sindikat pruža podršku svojim članovima da se informiraju o svojim pravima, educiraju o načinu zaštite i zajedničke borbe za njihovo poboljšanje te daje stručnu i pravnu pomoć za ostvarenje tih prava u praksi.

Od osamdesetih godina 20. stoljeća broj sindikalnih članova stalno je u padu, a time se smanjuje i njihov utjecaj širom svijeta, najviše u razvijenim, tranzicijskim i nerazvijenim zemljama, pa tako i u Hrvatskoj, na nacionalnoj razini, na razini djelatnosti i na razini samog poduzeća. Kao razlozi slabljenja navode se strukturne promjene u gospodarstvu i radnoj snazi, sve više zapošljavanja u malim poduzećima i uslužnim djelatnostima koji su tradicionalno manje sindikalizirani, dolazi do smjena generacija i individualističkog pristupa mladih koji smatraju da će se za svoja prava lakše izboriti sami nego uz pomoć sindikata. Na temelju toga postavlja se pitanje dali u današnjem suvremenom društvu postoji potreba za sindikatima, kada zakoni osiguravaju sve ono što su nekada osiguravali samo sindikati. Sindikati danas nisu potrebni u onom smislu s kojim su započeli svoje djelovanje u vrijeme industrijske revolucije, ali dok god postoje nesavršenosti u poduzećima i društvu postoji i prostor za sindikate i sindikalno djelovanje.

Sindikati pregovaraju i na nacionalnoj razini kroz socijalni dijalog s vladom i udrugom poslodavaca te djeluju na području ekonomije i socijalne politike, kao i na području radnog prava gdje vode borbu protiv snižavanje prava radnika, kao i zakonskih rješenja za njihovo poboljšanje. Sindikati, također djeluju na razini djelatnosti ili grane gdje se bore za kvalitetu i zaštitu radnih mjesta, primjeren rast plaća te zaštitu i poboljšanje svih drugih materijalnih i socijalnih interesa svojih članova u uvjetima tržišnog gospodarstva. Na razini poduzeća, sindikat djeluje uređenjem i poboljšanjem materijalnih i nematerijalnih prava radnika putem kolektivnog pregovaranja i sklapanja Kolektivnih ugovora.

Istraživanjem u ovom radu dolazi se do zaključka da je djelovanje sindikata dakako opravdano, i to u društvu, u djelatnosti i u samom poduzeću što je vidljivo iz primjera Sindikalne podružnice Plinare d.o.o. Pula, gdje se borbom za uređenje i poboljšanje materijalnih i nematerijalnih prava radnika utječe na njihovo zadovoljstvo i blagostanje, a time i na ostvarenje uspješnih poslovnih rezultata tvrtke.

LITERATURA

Knjige

1. BAHTIJARI, H. (2004.), *Kolektivno pregovaranje suradnjom do sporazuma*, Zagreb, TIM press.
2. BENOVIĆ, S., HRELJA, S. i SLUNJSKI, Ž. (2003.), *Zakon o zaštiti na radu*, Zagreb, Savez samostalnih sindikata Hrvatske.
3. BUŠELIĆ, M. (2014.), *Tržište rada teorijski pristup*, Pula, Sveučilište Jurja Dobrile Fakultet ekonomije i turizma „Dr. Mijo Mirković“.
4. BUŠELIĆ, M. (2017.), *Suvremeno tržište rada*, Pula, Sveučilište Jurja Dobrile Fakultet ekonomije i turizma „Dr. Mijo Mirković“.
5. JURIC, D. (1997.), *Sindikalni priručnik – drugo izdanje*, Zagreb: Sindikalna akcija, glasilo SSSH, posebno izdanje.
6. MARINKOVIĆ DRAČA, D. (2003.), *Sudjelovanje radnika u odlučivanju – priručnik za radnička vijeća i sindikate*, Zagreb, TIM press.
7. PERNAT LESJAK, S. (2010.), *Upoznajte sindikate Priručnik za mlade*, Ljubljana, Zveza svobodnih sindikatov Slovenije.
8. POLOŠKI VOKIĆ, N. i OBADIĆ, A. (2012.), *Evolucija sindikata Uloga sindikata u suvremenome društvu*, Zagreb: Sveučilište u Zagrebu Ekonomski fakultet.
9. REBAC, I. (2010.), *Socijalni dijalog i kolektivno pregovaranje u Hrvatskoj*, Zagreb: Tim press.
10. SLUNJSKI, Ž. i TOMIĆ, M. (2014.), *Zakon o radu*, Zagreb, Savez samostalnih sindikata Hrvatske.
11. ŠEPERIĆ, D. (2015.), *Praktični priručnik o kolektivnom pregovaranju*, Zagreb: Savez samostalnih sindikata Hrvatske.

Znanstveni i stručni članci:

1. GRGUREV, I. i VUKOREPA, I. (2015.), Uloga sindikata u doba gospodarske krize u Hrvatskoj, *Zbornik PFZ*, 65(3-4) str.387-408.
2. MUSLIM N. (2011.), Prava radnika od zapošljavanja do umirovljenja. *Sigurnost*. 53 (2) str.109-117.
3. OBADIĆ, A. (2012.), Utjecaj pojedinih institucija tržišta rada na sindikaliziranost društva. *Zbornik radova okruglog stola Uloga sindikata u suvremenom društvu*. str.99 – 120.
4. POLOŠKI VOKIĆ, N. i OBADIĆ, A. (2010.), Revitalizacija sindikata u suvremenom društvu. *Ekonomski pregled*. 61(3-4) str.187-214.
5. UČUR, M. Đ. (2008.), Zaštita osobe u radnom odnosu od načela do realizacije. *Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci*. 29, 1.
6. VIDAKOVIĆ, D. (2019.), Društvena uloga sindikata u vremenu postsocijalističke tranzicije. *Arhiv za pravne i društvene nauke*. Vol.1. 1(2). str.126-139.

Ostali izvori:

1. Interna dokumentacija Sindikalne podružnice Plinara d.o.o., Pula, 2020.
2. Interna dokumentacija Sindikata EKN-a Hrvatske, Zagreb, 2019
3. Izvještaji o poslovanju od 2008. – 2019. godine – Plinara d.o.o. Pula
4. Plinara d.o.o. Pula (2020.), Djelatnosti društva i distribucijsko područje: <https://www.plinara.hr/plinara/djelatnost-i-distribucija> (20.06.2020.)
5. Plinara d.o.o. Pula (2020.), Povijest poduzeća: <https://www.plinara.hr/plinara/povijest-poduzeca> (20.06.2020.)
6. Samostalni Sindikat energetike, kemije i nemetala Hrvatske (2020), O nama: https://www.ekn.hr/hrvatski/o-nama_6 (21.06.2020.)
7. Samostalni Sindikat energetike, kemije i nemetala Hrvatske (2020), Statut: https://www.ekn.hr/hrvatski/statut-ekn-a_12/ (22.06.2020.)
8. Sindikat grafičke i nakladničke djelatnosti Hrvatske (2020.), Razvoj sindikalizma Sjedinjene američke države:

- http://www.unicro.hr/?what=content&do=read&ID=53&id_news=1771
(13.06.2020.)
9. Slobodna Dalmacija (2017.), Hrvatski sindikati su na izdisaju, mladi radnici im ne vjeruju: <https://slobodnadalmacija.hr/vijesti/hrvatska/hrvatski-sindikati-su-na-izdisaju-mladi-radnici-im-ne-vjeruju-u-15-godina-broj-clanova-je-pao-za-cak-pola-milijuna-471218> (06.06.2020.)
10. SSSH (2020.), Područja rada: <http://www.sssh.hr/hr/static/podrucja-rada-41>
(12.06.2020.)
11. SSSH (2020.), Sindikati: <http://www.sssh.hr/hr/sindikati> (10.06.2020.)
12. SSSH (2020.), Statut: http://www.sssh.hr/upload_data/site_files/statut-sssh-2018_pdf.pdf (11.06.2020.)
13. SSSH (2020.), SSSH i dalje reprezentativan za sudjelovanje u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini: <http://www.sssh.hr/hr/vise/nacionalne-aktivnosti-72/sssh-i-dalje-reprezentativan-za-sudjelovanje-u-tripartitnim-tijelima-na-nacionalnoj-razini-3491> (05.06.2020.)
14. SSSH (2020.), Zašto biti članom sindikata i kako objasniti drugima: http://sssh.hr/upload_data/ckeditor/sssh_ustekaj_se_brosura-web.pdf
(31.03.2020.)
15. Strukovni sindikat (2020.), Italija: http://rtv-strukovnisindikat.rs/index.php?option=com_content&view=article&id=29&Itemid=8 (14.06.2020.)
16. Strukovni sindikat (2020.), Mađarska: http://rtv-strukovnisindikat.rs/index.php?option=com_content&view=article&id=30&Itemid=9 (14.06.2020.)
17. TEB poslovno savjetovanje (2017.), Zakon o izmjenama Zakona o radu (Nar. nov. br. 127/17): <https://www.teb.hr/novosti/2017/zakon-o-izmjenama-zakona-o-radu-nar-nov-br-12717/> (29.05.2020.)
18. TEB poslovno savjetovanje (2018.), Izmjena i dopune Zakona o zaštiti na radu (Nar. Nov., br. 94/18): <https://www.teb.hr/novosti/2018/izmjene-i-dopune-zakona-o-zastiti-na-radu-nar-nov-br-9418/> (02.06.2020.)
19. TEB poslovno savjetovanje (2019.), Zakon o izmjenama Zakona o radu (Nar. nov. br. 98/19): <https://www.teb.hr/novosti/2019/zakon-o-izmjenama-zakona-o-radu-nar-nov-br-9819/> (29.05.2020.)
20. Zakon.hr (2020.), Zakon o radu, pročišćeni tekst zakona NN 93/14 127/17 98/19:

<http://www.zakon.hr/z/307/Zakon-o-radu> (01.04.2020.)

21. Zakon.hr (2020.), Zakon o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata, pročišćeni tekst zakona NN 93/14, 26/15: <https://www.zakon.hr/z/740/Zakon-o-reprezentativnosti-udruga-poslodavaca-i-sindikata> (05.06.2020.)
22. Zakon.hr (2020.), Zakon o zaštiti na radu NN 71/14, 118/14, 154/14: <https://www.zakon.hr/z/1167/Zakon-o-za%C5%A1titi-na-radu-2014-2018> (02.06.2020.)

POPIS TABLICA, SLIKA I GRAFIKONA

Tablica 1. Zadaci sindikata.....	8
Tablica 2. Razina na kojoj bi bila radnička prava bez sindikata.....	24
Tablica 3. Faze kolektivnog pregovaranja.....	32
Tablica 4. Osnovna obilježja sindikalnih središnjica u Hrvatskoj.....	40
Tablica 5. Udruženi sindikati u SSSH.....	44
Tablica 6. – Prikaz broja zaposlenih u Plinari d.o.o. Pula od 2011.-2019.....	60
Tablica 7. Kretanje broja članova Sindikata EKN-a Hrvatske od 1999. do 2019.....	61
Tablica 8. Kretanje broja članova Sindikalne podružnice Plinara d.o.o. Pula od 2000. do 2020. godine.....	67
Slika 1. Struktura Gospodarskog – socijalnog vijeća.....	36
Slika 1. Struktura Gospodarskog – socijalnog vijeća.....	39
Slika 3. Znak SSSH.....	42
Slika 4. Slogan SSSH.....	42
Slika 5. Tijela SSSH.....	47
Slika 6. Punionica SPP-a i UNP-a u Plinari d.o.o., Industrijska 17, Pula.....	60
Slika 7. Znak i maskota Sindikata EKN-a Hrvatske.....	62
Slika 8. Organizacijsko ustrojstvo Sindikata EKN-a Hrvatske.....	64
Grafikon 1. Sindikalna gustoća u odabranim zemljama i EU od 1960. do 2010.....	55

PRILOG 1. – Sadržaj Kolektivnog ugovora

I.	TEMELJNE ODREDBE	Error! Bookmark not defined.
II.	PRAVA I OBVEZE I NAČIN OSTVARIVANJA PRAVA I OBVEZA ZAPOSLENIKA.....	Error! Bookmark not defined.
1.	Radno vrijeme.....	Error! Bookmark not defined.
2.	Odmori i dopusti.....	Error! Bookmark not defined.
2.1.	Odmori.....	Error! Bookmark not defined.
2.2.	Godišnji odmor.....	Error! Bookmark not defined.
2.3.	Plaćeni dopusti	Error! Bookmark not defined.
2.4.	Neplaćeni dopust.....	Error! Bookmark not defined.
III.	PLAĆE I NAKNADE PLAĆE	Error! Bookmark not defined.
3.	Osnovna plaća	Error! Bookmark not defined.
3.1.	Stimulativni dio plaće.....	Error! Bookmark not defined.
3.2.	Dodaci osnovnoj plaći.....	Error! Bookmark not defined.
3.3.	Plaće po osnovi inovacija	Error! Bookmark not defined.
3.4.	Razdoblje za isplatu plaće	Error! Bookmark not defined.
3.5.	Naknada plaće.....	Error! Bookmark not defined.
3.6.	Solidarnost	Error! Bookmark not defined.
3.7.	Plaća pripravnika	Error! Bookmark not defined.
3.8.	Nagrade učenicima i studentima	Error! Bookmark not defined.
IV.	OSTALA MATERIJALNA PRIMANJA ZAPOSLENIKA	Error! Bookmark not defined.
4.1.	Pomoć za podmirenje troškova godišnjeg odmora (regres za godišnji odmor i prigodna nagrada – Božićnica)	Error! Bookmark not defined.
4.2.	Otpremnine.....	Error! Bookmark not defined.
4.3.	Jubilarnе nagrade.....	Error! Bookmark not defined.
4.4.	Solidarne pomoći.....	Error! Bookmark not defined.
4.5.	Poklon djeci zaposlenika	Error! Bookmark not defined.
4.6.	Dnevnice	Error! Bookmark not defined.
4.7.	Naknada za odvojeni život.....	Error! Bookmark not defined.
4.8.	Troškovi prijevoza na posao i s posla.....	Error! Bookmark not defined.
V.	PRAVA SINDIKATA I SINDIKALNIH PREDSTAVNIKA .	Error! Bookmark not defined.
VI.	ZAŠTITA I SIGURNOST PRI RADU.....	Error! Bookmark not defined.

VII. PRAVA I OBVEZE UGOVORNIH STRANA I NAČIN RJEŠAVANJA
SPOROVA.....**Error! Bookmark not defined.**

7.1. Izmjene i dopune Kolektivnog ugovora.....**Error! Bookmark not defined.**

7.2. Otkazivanje Kolektivnog ugovora**Error! Bookmark not defined.**

VIII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE.....**Error! Bookmark not defined.**

SAŽETAK

Sindikati su kolektivne organizacije radnika čiji je cilj zastupati, štititi i poboljšavati prava i interese radnika koji su njihovi članovi, pa stoga u svrhu unapređenja njihovih uvjeta i položaja na radu vrše pritisak na poslodavce i vladu. Sindikati nastaju tijekom industrijske revolucije u 19. stoljeću kad radnici shvaćaju da se kao pojedinci ne mogu zaštititi niti suprotstaviti poslodavcu koji se prema njima ponaša krajnje nehumano te se udružuju u sindikat i organizirano suprotstavljaju poslodavcima u borbi za svoja prava. Od industrijske revolucije do danas uvjeti rada su se znatno promijenili, ali suprotstavljeni interesi radnika i poslodavaca i dalje postoje, pa su zato sindikati i njihova borba za bolje društvo potrebni kako u povijesti tako i danas. Danas su prava radnika zaštićena Zakonom o radu, koji osigurava minimalne uvjete te se kroz kolektivno pregovaranje i sklapanje Kolektivnog ugovora ista uređuju i poboljšavaju. Cilj ovog rada je opisati djelovanje sindikata na nacionalnoj razini, na razini djelatnosti ili grane te na razini poduzeća. Na nacionalnoj razini, djelovanje sindikata uključuje socijalni dijalog s vladom i udrugom poslodavaca na području ekonomije, socijalne politike i radnih prava. Na razini djelatnosti, sindikati se bore za kvalitetu i zaštitu radnih mjesta te za poboljšanje svih drugih interesa svojih članova. Na razini poduzeća, što je prikazano na primjeru Sindikalne podružnice Plinara d.o.o., sindikati borbom za uređenje i poboljšanje materijalnih i nematerijalnih prava radnika utječu na njihovo zadovoljstvo i blagostanje, a time indirektno i na ostvarenje uspješnih poslovnih rezultata tvrtke.

Ključne riječi: sindikati, prava radnika, kolektivno pregovaranje, Kolektivni ugovor, Sindikalna podružnica Plinara d.o.o. Pula

SUMMARY

Labor unions are collective workers' organizations whose goal is to represent, protect and promote the rights and interests of their members. Therefore, labor unions exert pressure on the employers and the government in order to improve working environment and workers' positions. Labor unions form during the industrial revolution in the 19th century when workers realize that they, as individuals, cannot protect themselves nor confront with the employer who treats them extremely inhumanly. As a result, workers start to organize in order to oppose their employers and fight for their rights. From industrial revolution to the present day working conditions have changed considerably, but opposed interests of workers and employers still remain. Therefore, labor unions and their fight for better society is needed today as it was before. Today, workers' rights are protected by the Labor Act that insures minimum working conditions that are modified and upgraded through collective bargaining and Collective Agreement. The aim of this paper is to describe the activities of labor unions at the national, industrial and corporate level. At the national level, activities of the labor union includes social dialogue with the government and the association of employers on topics such as economics, social politics and working rights. At the industrial level, labor unions fight for better quality of working environments and for all other interests of their members. At the corporate level, exemplified on the Labor Union Subsidiary Plinara d.o.o., with fight for regulating and improving material and non-material workers' rights, labor unions are positively affecting workers' satisfaction and well-being which indirectly leads to better business results of the company.

Key words: labor unions, workers' rights, collective bargaining, Collective Agreement, Labor Union Subsidiary Plinara d.o.o