

Sindikati i kolektivno pregovaranje u Republici Hrvatskoj

Mostarkić, Antonio

Undergraduate thesis / Završni rad

2021

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:137:750187>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2024-09-22**



Repository / Repozitorij:

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



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

ANTONIO MOSTARKIĆ

**Sindikati i kolektivno pregovaranje u Republici
Hrvatskoj**

Završni rad

Pula, 2021.

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

ANTONIO MOSTARKIĆ

**SINDIKATI I KOLEKTIVNO PREGOVARANJE U
REPUBLICI HRVATSKOJ**

Završni rad

JMBAG: 0303081977, redoviti student

Studijski smjer: Management i poduzetništvo

Predmet: Uvod u ekonomiju 1

Znanstveno područje: Društvene znanosti

Znanstveno polje: Ekonomija

Znanstvena grana: Management

Mentor / Mentorica: izv. prof. dr. sc. Dean Sinković

Pula, rujan 2021.



IZJAVA O AKADEMSKOJ ČESTITOSTI

Ja, dolje potpisani Antonio Mostarkić, kandidat za prvostupnika ekonomije/poslovne ekonomije, smjera Management i poduzetništvo ovime izjavljujem da je ovaj Završni 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 Završnog 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, _____, _____ godine



IZJAVA

o korištenju autorskog djela

Ja, Antonio Mostarkić dajem odobrenje Sveučilištu Jurja Dobrile u Puli, kao nositelju prava iskorištavanja, da moj završni rad pod nazivom Sindikati i kolektivno pregovaranje u Republici Hrvatskoj 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, _____ (datum)

Potpis

Sadržaj

1.	UVOD.....	1
2.	SINDIKATI	3
2.1	Povijest sindikata	4
3.	SWOT analiza sindikata	6
4.	VRSTE SINDIKATA	9
5.	SINDIKATI U HRVATSKOJ	12
5.1	Sindikati u svijetu.....	13
6.	KOLEKTIVNO PREGOVARANJE	17
6.1	Područja i elementi pregovaranja	18
6.2	Faze kolektivnog pregovaranja.....	21
6.3	Savjeti i pregovaračka pitanja	21
6.4	Uključivanje treće strane	24
6.5	Mirenje.....	24
6.6	Arbitraža	28
6.7	Štrajkovi	30
7.	ZAKLJUČAK	31
8.	LITERATURA.....	32
9.	POPIS TABLICA I GRAFIKONA.....	33
10.	SAŽETAK	34
11.	SUMMARY	35

1. UVOD

Predmet ovoga rada su sindikati i kolektivno pregovaranje u Republici Hrvatskoj. Rad započinje definicijom sindikata i što sindikat zapravo nudi svojim članovima. Članovi sindikata su svjesni da ukoliko idu sami u borbu sa poslodavcem da ne će uspjeti u svom cilju boljih radnih uvjeta, a sve iz razloga jer nema zaštitu koju bi imao kad bi bio u sindikatu.

Nakon opisa sindikata i njegovih usluga prikazana je povijest sindikata u Hrvatskoj i vrijeme kada sindikati započinju sa ozbiljnim djelovanjem te kada je potpisan prvi kolektivni ugovor. U usporedbi sindikata kada su krenuli sa djelovanjem i danas prikazano je za šta su se sve uspjeli izboriti sindikati.

Kroz SWOT analizu prikazane su prednosti i slabosti današnjih sindikata te prilike i prijetnje. Objašnjene su i vrste sindikata s obzirom na obilježja koje posjeduju. Tako razlikujemo kućnog, strukovnog, granskog i općeg sindikata.

Zatim su opisani sindikati u Hrvatskoj i koliko ih je registrirano u Ministarstvu rada i mirovinskog sustava. Opisane su pogodnosti koje članovi mogu koristiti dok su u sindikatu, a objašnjeno je što sve sindikat mora raditi kako bi za svoje članove tražio najbolje uvjete ali u granicama razumnosti. Zbog usporedbe opisani su specifičnosti sustava radnih odnosa u drugim zemljama svijeta.

Nakon sindikata dolazimo do kolektivnog pregovaranja. Objašnjene su faze kolektivnog pregovaranja te se opisuju koja su sve područja obuhvaćena kolektivnim pregovaranjem. To se odnosi na plaće, bonuse, poticaje, vrijeme rada, zaštita na radu itd. Stavljen je i primjer kako izgleda kolektivni ugovor odnosno što sve sadrži.

Dolazimo do samog kraja rada gdje se objašnjavaju pojmovi mirenja, arbitraže i štrajkova koji se događaju kada poslodavac i sindikat ne mogu doći do zajedničkog rješenja. Putem grafičkih prikaza prikazano je koliko je bilo provedenih mirenja u razdoblju od 2011. do 2020. godine i prikazano je zašto se stranke odlučuju na arbitražu te kako dolazi do štrajka sindikata. Na kraju rada kroz SWOT analizu objašnjene su prednosti, slabosti, prilike i prijetnje kolektivnog pregovaranja u Hrvatskoj.

U radu su korištene knjige te internetski izvori u cilju pojašnjavanja teme sindikata i kolektivnog pregovaranja.

2. SINDIKATI

„Sindikat je udruženje radnika, organizacija u koju se oni svojom voljom udružuju kako bi ojačali svoj položaj prema poslodavcu i državi u pregovorima o uvjetima rada, odnosno radnih i socijalnih prava koje kao građani uživamo.“¹

Kada bi pokušali kao pojedinac da utječemo na svog poslodavca ne bi puno postigli, ali zato udruženjem više ljudi bi bili snažniji i poslodavac bi morao nešto poduzeti ako želi riješiti problem između njega i njegovih radnika. Radnici su stvorili sindikat koji možemo opisati kao demokratskog oblika sve u cilju da zaštite svoje radno mjesto, da poboljšaju uvjete rada i jednostavno da si osiguraju bolji životni standard. Osnivanje sindikata najčešće dolazi kada postoje poslodavac čiji je interes da dobije više rada za manju cijenu te kada postoji radnik koji želi da bude primjereno plaćen za svoju uslugu i rad. S toga je bitno naglasiti da radnici ne smiju ići sami u borbu sa poslodavcem jer neće imati tu zaštitu kao što bi imali u sindikatu. Samo zajedničkim naporima mogu se oduprijeti poslodavcu i tražiti bolja radna i socijalna prava.

„Najvažnije usluge koje sindikat pruža članovima su:

1. kolektivno pregovaranje i sklapanje kolektivnih ugovora, s ciljem utvrđivanja cijene rada i drugih prava vezanih uz rad
2. nadzor primjene kolektivnih ugovora i drugih propisa i pravnih akata koji uređuju radne odnose
3. organiziranje industrijskih akcija, uključujući štrajk
4. pružanje pravne zaštite članovima
5. unapređenje radnih i životnih uvjeta te zaštita života i zdravlja na radu
6. zaštita od diskriminacije na radu ili u vezi s radom po bilo kojoj osnovi
7. promicanje, ostvarivanje i zaštita sindikalnih prava i sloboda, posebice prava na djelovanje i zaštitu sindikalnih povjerenika,

¹ D. Šeperić, Zašto biti članom sindikata i kako to objasniti drugima, Zagreb, SSSH

8. sindikalno obrazovanje i osposobljavanje²

Sindikati mora biti neovisan u financijskom smislu. Članarina koju radnici plaćaju koristi se za isplatu onih koji rade u sindikatu i pružaju pravnu pomoć kao i pružanje pomoći članovima sindikata. Uspjeh sindikata najviše ovisi koliko njih ima, jesu li dobro informirani i jesu li spremni da sudjeluju u štrajkovima i prosvjedima.

2.1 Povijest sindikata

„Početke suvremenoga sindikalizma u Hrvatskoj obilježavaju i 1990. godina kada je potpisan prvi kolektivni ugovor, 1993. godina kada se utemeljuje Hrvatska udruga poslodavaca kao interesna udruga poslodavaca s namjerom da postane druga strana u kolektivnim pregovorima i predstavnik poslodavaca u nacionalnim tripartitnim tijelima te 1996. godina od kada se primjenjuje Zakon o radu.“³

„U Hrvatskoj prekretnicom i definitivnim ulaskom pluralizma u praktično i javno sindikalno djelovanje smatra se 1990. godina kada se utemeljuju i s ozbiljnim djelovanjem započnu nezavisni sindikati, uglavnom sindikati javnih djelatnosti i javnih poduzeća, kada se sindikati počinju udruživati u udruge više razine odnosno sindikalne središnjice i kada se počinju potpisivati prvi kolektivni ugovori.“⁴

Sindikati se svakodnevno bore za prava svojih članova, a uspjeli su se izboriti za odlične rezultate kao što su: radno vrijeme, plaćeno bolovanje, zdravstveno osiguranje, plaćeni prekovremeni sati, troškovi prijevoza, regres, godišnji odmor i još druga prava za svoje članove.

„Radnici su ulazili u sindikate zbog koristi koje su imali kad bi pristupili u sindikat, a to su sljedeće koristi:

1. Ekonomske koristi koje proizlaze iz sposobnosti sindikata da pregovara o elementima posla kao što su plaće, beneficije i slično.
2. Društvene koristi koje se javljaju kao posljedica zajedništva među članovima.

² Rad po mjeri, [website], 2020. <https://radpomjeri.eu/zajedno-smo-jaci/> (pristupljeno 2. kolovoza 2021.)

³ Rebac, I. (2010.), op. cit., str. 9. i 62.

⁴ Rebac, I. (2010.), Socijalni dijalog i kolektivno pregovaranje u Hrvatskoj, TIM press d.o.o., Zagreb, str. 9., 61. i 62.

3. Psihološke koristi koje nastaju zbog osjećaja pripadnosti skupini i utjecaja na odlučivanje, što dovodi do psihološkog zadovoljstva.
4. Političke koristi zbog veće uključenosti u donošenje odluka vezanih uz zaposlenike kao i koristi od utjecaja na političke utrke i zakonodavstvo na lokalnoj i nacionalnoj razini.“⁵

⁵ Mello, J. A. (2011.), str. 532.; McLennan, K. (2008.), What Do Unions Do? – A Management Perspective, u: Bennett, J. T., Kaufman, B. E. (eds.), What do Unions Do? – A Twenty-Year Perspective, Transaction Publishers, New Brunswick, NJ, str. 584.

3. SWOT analiza sindikata

U sljedećim tablicama možemo vidjeti koju su sve snage i slabosti te koju su prilike i prijetnje suvremenih sindikata prema Pološki Vokić i Obadić.

Tablica 1. Snage i slabosti suvremenih sindikata

Snage	Slabosti
tradicionalni zaštitnici prava radnika	kruta i birokratska organizacija sindikata
okomita (povezanost s vladom i poslodavcima) i vodoravna povezanost sindikata (široka baza radništva) omogućava lakše provođenje društvenih promjena	nedostatak znanja i vještina, neprikladan stil vođenja i samo interes sindikalnih vođa
uslužni sindikalizam (pružanje velikoga broja dodatnih usluga članstvu)	nedovoljno inovativni načini privlačenja novih članova (posebice mladih, žena i slično)
nacionalno i međunarodno umrežavanje sindikata (transfer znanja i informacija, međusobna podrška, zajednički projekti)	nedovoljno poticanje uključivanja članova u aktivnosti sindikata
okrupnjavanje sindikata	neprihvatanje novih trendova u menadžmentu (fleksibilnih oblika rada, sustava napredovanja i nagrađivanja temeljenih na radnome učinku, ovlašćivanja zaposlenika i slično)
okretanje tradicionalno nesindikaliziranim zaposlenicima (žene, mladi, imigranti, zaposlenici u uslužnome sektoru, zaposlenici na određeno vrijeme i tako dalje)	rascjepkanost sindikata
okretanje „novim“ skupinama zaposlenika (radnici znanja, radnici na daljinu,	nerazumijevanje koncepta fleksigurnosti

menadžeri i tako dalje)	
uporaba internetske tehnologije za komunikaciju s članovima, privlačenje novih članova, pružanje usluga i povezivanje s drugim sindikatima i udrugama	

Izvor: Pološki Vokić, N. & Obadić, A. (ur.) (2012) Evolucija sindikata - Uloga sindikata u suvremenome društvu. Zagreb, Ekonomski fakultet Sveučilišta u Zagrebu, str. 348

Tablica 2. Prilike i prijetnje suvremenih sindikata

Prilike	Prijetnje
globalna ekonomska kriza i recesija koja jača potrebu za zaštitom zaposlenika od strane sindikata	nastavak procesa globalizacije, restrukturiranja i privatizacije koji negativno utječu na sindikalnu gustoću
rast nezaposlenosti koji potiče veću potrebu za zaštitom od strane sindikata	rast nezaposlenosti koji smanjuje broj članova sindikata (i posljedično njihovu pregovaračku moć)
partnerski sindikalizam (suradnja sindikata s poslodavcima i odjelima za ljudske potencijale)	sve veća individualizacija zaposlenika (veće oslanjanje na vlastitu pregovaračku moć)
društveni sindikalizam (umrežavanje s organizacijama civilnoga društva)	drugačija radna etika novih generacija zaposlenika (manja odanost poslodavcima, češće promjene poslodavaca i slično)
prihvatanje koncepta fleksigurnosti (prilika za osiguranje sigurnosti zapošljivosti zaposlenika)	razvoj prakse upravljanja ljudskim potencijalima, koja u mnogim segmentima uspješno zamjenjuje sindikate
	povezivanje poslodavaca u udruge više razine i jačanje njihova utjecaja
	sve moćnija međunarodna poduzeća

Izvor: Pološki Vokić, N. & Obadić, A. (ur.) (2012) Evolucija sindikata - Uloga sindikata u suvremenome društvu. Zagreb, Ekonomski fakultet Sveučilišta u Zagrebu, str. 349

4. VRSTE SINDIKATA

Zaposlenici se ujedanjuju u više vrsta sindikata s obzirom na njihov broj organizacija, zanimanja i industrija u kojima oni djeluju. Sljedeća tablica prikazuje vrste sindikata s obzirom na obilježja koje posjeduju.

Tablica 3. Vrste sindikata

Vrsta	Opis
kućni sindikat (engl. company union)	Sindikata zaposlenika jedne organizacije bez obzira na njihovu struku. Mogu biti vrlo uspješni u slučaju monopolskih organizacija (kao na primjer organizacija u javnom sektoru) jer se sva povećanja troškova koja su posljedica pritiska sindikata zbog neelastičnosti potražnje prelijevaju na potrošače.
strukovni sindikat (engl. craft union, professional union)	Sindikata zaposlenika iste struke odnosno zanimanja iz različitih organizacija i industrija, kao na primjer sindikat pravnika. Jedinstveni su glede zahtjeva i ciljeva svojeg članstva odnosno kontroliraju ponudu rada svoje struke i utvrđuju plaće i druge uvjete ispod kojih njihovi članovi ne smiju prihvaćati posao. Podvrste strukovnog sindikata su strukovni granski sindikat (okuplja zaposlenike jednog zanimanja u jednoj industriji) i strukovni kućni sindikat (zastupa interese jedne struke unutar jedne organizacije kao

	krajnja fragmentacija sindikalnog pokreta).
granski/industrijski sindikat (engl. industrial union)	Sindikati koji okuplja zaposlenike različitih zanimanja zaposlenih u nekoj grani/industriji u različitim organizacijama, koji postoji zbog potrebe zajedničkog nastupa svih onih koji osjećaju probleme industrije u kojoj rade, kao na primjer sindikat zaposlenika u brodogradnji. Uobičajeno je veći nego strukovni sindikati i stoga uspješniji u kolektivnom pregovaranju. Njihovo je osnivanje opravdano i iz aspekta u pravilu uspješnijeg nastupa prema poslodavcima nego kada su zaposlenici neke industrije u različitim strukovnim sindikatima te stoga oslabljene pregovaračke moći. Također, uspješniji su u podizanju plaća ukoliko pokrivaju cijelo tržište nekoga proizvoda/usluge jer to omogućava prelijevanje troškova na potrošače zbog nepostojanja nesindikaliziranih supstituta. Podvrsta granskog sindikata je granski kućni sindikat (okuplja zaposlenike jedne industrije koji su svi zaposleni u istoj organizaciji).
opći sindikat (engl. general union)	Sindikati otvoreni za sve zaposlenike, dakle zaposlenike svih zanimanja i iz svih organizacija i industrija, čija snaga proizlazi iz

	brojnosti njegovoga članstva. Raznolikost članstva ograničenje je ove vrste sindikata zbog raznolikih potreba, interesa i ciljeva članstva koje je (sve) teško zadovoljiti.
--	---

Izvor: Pološki Vokić, N. & Obadić, A. (ur.) (2012) Evolucija sindikata - Uloga sindikata u suvremenome društvu. Zagreb, Ekonomski fakultet Sveučilišta u Zagrebu, str 24

5. SINDIKATI U HRVATSKOJ

Prema popisu sindikata koji su registrirani u Ministarstvu rada i mirovinskog sustava i koji nisu do 2017. godine prijavili prestanak djelovanja nalazi se oko 327 registriranih sindikata. Većina ih se nalazi u pet najvećih udruga, a prva i najveća je Savez samostalnih sindikata Hrvatske (SSSH).

„Savez samostalnih sindikata Hrvatske (SSSH) je sindikalna udruga više razine (sindikalna središnjica), koja okuplja 23 granska i nekoliko regionalnih sindikata, s više od 135,000 članova. Od svog osnutka 1990. godine do danas, SSSH je zadržao status najснаžnije i najorganiziranije sindikalne organizacije u Hrvatskoj.“⁶

Svaki član koji pristupi sindikatu ima razne mogućnosti kao njihov član. Mogu doprinijeti u sindikalnom radu, sudjelovati u sindikalnim akcijama i dati svoj doprinos sindikatu i ostvarivanju krajnjih ciljeva. Naravno imaju i pravo sudjelovati u izborima za predstavnike sindikata, a također se mogu i sami kandidirati za neke funkcije unutar sindikata.

Sindikati moraju stalno prikupljati razne podatke kako bi mogli za svoje članove tražiti maksimalno, ali ne i više nego što je moguće. Moraju biti razumni kada iznose svoje zahtjeve. „Tako, na primjer, sindikati u Hrvatskoj prate kupovnu moć sindikalne košarice, visinu nadnica i kretanje prosječne plaće, stanje broja nezaposlenih odnosno udio zaposlenih prema zanimanju, djelatnosti ili ekonomskoj aktivnosti, produktivnost i trošak rada, konkurentnost radne snage, različite makroekonomske pokazatelje hrvatskog, europskog i svjetskog gospodarstva (na primjer bruto domaći proizvod (BDP), uvoz, izvoz, trgovinsku bilancu, tečajna kretanja, konkurentnost) i slično.“⁷

Kako bi pristupili novim članovima sindikati u Hrvatskoj, a i u svijetu počinju se sve više koristiti internetska tehnologiju kako bi bili vidljivi i da mogu biti dostupni svima na internetu. Potencijalni članovi tako mogu vidjeti sve podatke vezane za sindikat. Sindikatu je to vrlo jeftino, a također i mjesto gdje mogu prikazivati svoje ideje, akcije koje planiraju i privlačiti nove članove.

⁶ D. Šeperić, Zašto biti članom sindikata i kako to objasniti drugima, Zagreb, SSSH

⁷ Pološki Vokić, N. & Obadić, A. (ur.) (2012) Evolucija sindikata - Uloga sindikata u suvremenome društvu. Zagreb, Ekonomski fakultet Sveučilišta u Zagrebu, str. 61

5.1 Sindikati u svijetu

Sljedeći primjeri iz tablice pokazat će koliko se radni odnosi zemalja razlikuju jedna od druge.

Tablica 4. Specifičnosti sustava radnih odnosa u odabranim zemljama/regijama svijeta

Regije	
Europska unija	<ol style="list-style-type: none">1. dogovoreni standardi uvjeta zaposlenja na razini cijele EU2. prihvaćena zajednička načela kao što su: pravo na udruživanje i kolektivno pregovaranje, pravo na stručno osposobljavanje, važnost sigurnosti i zaštite zdravlja na radu, pravo zaposlenika na informiranje i sudjelovanje
Istočna Europa	<ol style="list-style-type: none">1. zbog nasljeđa socijalizma sindikalna gustoća vrlo je visoka2. kolektivno pregovaranje najčešće je na razini industrije3. velika uključenost vlada (tradicija uključenosti vlade u ekonomskim pitanjima)4. važna uloga tripartitnih tijela
Skandinavske zemlje	<ol style="list-style-type: none">1. najveća gustoća sindikalnog članstva i najveća sindikalna pokrivenost2. određivanje plaća na nacionalnoj razini3. Gentski sustav osiguranja za nezaposlenost (engl. Genth system), koji se smatra ključnim

	<p>razlogom velike sindikaliziranosti kako nekada, tako i danas (Fondovi za nezaposlenost iz kojih se isplaćuju naknade za nezaposlenost financiraju se putem obveznog poreza reguliranog od strane države, no osmišljavaju ih, upravljaju njima i kontroliraju ih sindikati. Radnici koji se žele osigurati za slučaj nezaposlenosti pridružuju se fondovima u kojima mogu biti samo ako su ujedno i članovi sindikata odnosno ako plaćaju članarinu.)</p>
Francuska	<ol style="list-style-type: none"> 1. velika pokrivenost kolektivnim ugovorima usprkos niskoj stopi učlanjenosti u sindikate 2. militantni i često politički nastrojeni (i utjecajni) sindikati 3. sposobnost organiziranja sindikalnih akcija velikih razmjera usprkos niskim razinama članstva i participacije (poznati po dobro organiziranim masovnim štrajkovima koji su masovno medijski popraćeni i imaju rezultate)
Italija	<ol style="list-style-type: none"> 1. manji relativan broj članova 2. velika sindikalna pokrivenost 3. aktivni i militantni sindikati
Japan	<ol style="list-style-type: none"> 1. visoka stopa učlanjenosti u sindikat

	<ol style="list-style-type: none"> 2. većinom kućni sindikati koji surađuju s menadžmentom kompanije 3. tradicija konsenzusa 4. velika uloga senioriteta
Kanada	<ol style="list-style-type: none"> 1. kolektivno pregovaranje je decentralizirano i ne postoje mehanizmi proširivanja primjene kolektivnih ugovora na nečlanove
Njemačka	<ol style="list-style-type: none"> 1. centralizirano kolektivno pregovaranje na razini industrije 2. osim sindikata u organizacijama djeluju i radnička vijeća, a propisano je da je u Odboru direktora predstavnik sindikata
SAD	<ol style="list-style-type: none"> 1. sindikati su usmjereni na zaštitu prava radnika putem kolektivnih ugovora 2. decentralizirano kolektivno pregovaranje 3. prava iz kolektivnih ugovora ne proširuju se na nečlanove 4. snaga sindikata temelji se na radničkoj solidarnosti i spremnosti da se organizira štrajk
Španjolska	<ol style="list-style-type: none"> 1. politički utjecajni sindikati 2. manje sindikalno članstvo i veća sindikalna pokrivenost kao i u drugim mediteranskim zemljama
Velika Britanija	<ol style="list-style-type: none"> 1. dobrovoljni sustav radnih odnosa 2. kolektivne ugovore sklapaju odbori koje sačinjavaju predstavnici većega broja

	<p>sindikata i većega broja poslodavaca</p> <p>3. veliki broj sindikata općenito i sindikata prisutnih u jednoj organizaciji</p> <p>4. sindikati su povezani sa Strankom rada (engl. Labor Party)</p>
--	---

Izvor: Pološki Vokić, N. & Obadić, A. (ur.) (2012) Evolucija sindikata - Uloga sindikata u suvremenome društvu. Zagreb, Ekonomski fakultet Sveučilišta u Zagrebu, str 31.-32.

6 KOLEKTIVNO PREGOVARANJE

Kolektivno pregovaranje možemo opisati kao proces koji podrazumijeva sastanak sindikata i poslodavca u svrhu dogovaranja ugovora o radu. Na tom sastanku oni pregovaraju o plaćama, uvjetima zaposlenja, radnim satima u „dobraj vjeri“.

„Pregovaranje u dobroj vjeri kamen je temeljac učinkovitih odnosa između poslodavca i sindikata. To znači da obje strane komuniciraju i pregovaraju, da na prijedloge odgovaraju prijedlozima i da se obje strane trude postići dogovor. To ne znači da jedna strana sili drugu da pristane na prijedlog. Niti zahtijeva da bilo koja strana učini neki konkretan ustupak.“⁸

„Pregovaranje nije svaki put u dobroj vjeri. U sljedećim primjerima možemo vidjeti koji su to slučajevi:

1. Površno pregovaranje – pregovaranje kojem postizanje dogovora nije prava namjera.
2. Neadekvatni ustupci – nespremnost na kompromise, iako se ni od jedne strane ne traži da učini ustupak.
3. Nedovoljno prijedloga i zahtijeva – nacionalni odbor za radne odnose povećan broj prijedloga smatra pozitivnom značajkom prilikom utvrđivanja dobre volje.
4. Dilatorne taktike – zakon zahtijeva da se strane sastanu i pregovaraju u razumnim vremenskim intervalima. Odbijanje sastanaka sa sindikatom ne zadovoljava pozitivnu dužnost nametnutu poslodavcu.
5. Nametnuti uvjeti – pokušaji nametanja uvjeta koji su toliko teški ili nerazumni da upućuju na pregovaranje koje nije u dobroj volji.
6. Jednostrano mijenjanje uvjeta – snažan pokazatelj da poslodavac ne pregovara s namjerom postizanja dogovora.
7. Zaobilaženje predstavnika – dužnost poslodavca koja se tiče pregovaranja u dobroj volji, u najmanju ruku podrazumijeva priznavanje predstavnika sindikata kao strane s kojom će poslodavac pregovarati.
8. Pojava nepravednih radnih praksi tijekom pregovaranja – takve se prakse mogu loše odraziti na dobru volju strane koja ih je počinila.

⁸ Dessler, G. (2015.) Upravljanje ljudskim potencijalima, 12 globalno izdanje, Zagreb, str. 585-586

9. Tajenje podataka – zatraži li to, poslodavac sindikatu mora ustupiti tražene podatke kako bi im omogućili razumijevanje i inteligentno raspravljanje pitanja koja se pojave u tijeku pregovaranja.

10. Ignoriranje predmeta pregovaranja – odbijanje pregovaranja o obveznom pitanju ili inzistiranje na proizvoljnom pitanju.⁹

Možemo zaključiti kako bi bilo dobro za obje strane da inzistiraju na dobroj vjeri u pregovaranju kako ne bi došlo do zastoja u pregovaranju. Predstavnici sindikata i poslodavca moraju se dobro pripremiti za pregovaranje. Predstavnici poslodavca će se pobrinuti da imaju spremne sve potrebne podatke kao što su podaci o plaćama, naknadama, trošak prekovremenih radnih sati te podatke o podjeli radne snage prema spolu, dobi itd. Cijeli postupak pregovaranja odnosno pregovaračka pitanja biti će napisana nešto kasnije u radu.

Kako bi kolektivno pregovaranje bilo uspješno ono mora biti zasnovano na demokratskim preduvjetima i prikladnom pravnom okviru koji će omogućiti neovisno funkcioniranje socijalnih partnera. To bi značilo da radnici i poslodavci imaju pravo po slobodnom izboru uspostaviti svoje udruge i u njih se učlaniti kroz propisana pravila. (Lončar Lj, Mlinarić V, Palajsa G, Šeperić D, Vukšić J, 2015.)

Socijalni partneri također moraju biti sposobni u predstavljanju poslodavaca i radništva zato što time osiguravaju stabilnost i uspješnost pri upravljanju promjenama i ostvarivanju ciljeva.

6.1 Područja i elementi pregovaranja

O čemu sve pregovaraju sindikati i poslodavci možemo vidjeti u sljedećoj tablici.

Tablica 5. Područja obuhvaćena kolektivnim pregovaranjem

Područje pregovora	Elementi pregovora
plaćanje i nagrađivanje	osnovna plaća, varijabilna plaća, bonusi i poticaji, beneficije (na primjer, jubilarne nagrade, regres, „božićnice“, plaćeno bolovanje, plaća

⁹ Carrel. Heavrin, Labor Relations and Collective Bargaining, str 176. - 177.

	<p>za vrijeme godišnjega odmora, prijevoz, naknade za putne troškove, topli obrok, briga za djecu, životno osiguranje, naknade za rođenje djeteta), plaćanje prekovremenoga rada, sudjelovanje u profitu, sudjelovanje u vlasništvu, metode i procedure praćenja radne uspješnosti, klauzula usklađivanja s troškovima života, vrijeme isplate plaće</p>
vrijeme rada	<p>radno vrijeme, prekovremeni rad, pravo na odmor za vrijeme radnoga vremena, rad nedjeljom, blagdanima i praznicima, rad u smjenama, noćni rad, dani godišnjega odmora, slobodni dani za osobne potrebe (sklapanje braka, rođenje djeteta, polaganje ispita i slično), fleksibilno radno vrijeme, porodijski dopusti, trajanje pripravničkoga staža, mogućnost uzimanja studijske godine</p>
radno okruženje i norme rada	<p>uvjeti rada (sredstva rada, oprema, toplina, buka, vlaga...), pravila na radu, norme</p>
sigurnost i zaštita zdravlja na radu	<p>standardi i procedure sigurnosti i zaštite na radu, zdravstvene beneficije (na primjer beneficirani radni staž zbog većega rizika i stresnosti posla, pravo na sistematski pregled), psihološka zaštita, procedure testiranja na drogu/alkohol</p>

zdravstveno i mirovinsko osiguranje	zdravstvena zaštita, mirovinsko osiguranje, beneficije umirovljenih zaposlenika
nesuglasice na radu	procedure davanja pritužbi (uključujući postupke mirenja, arbitraže i slično), disciplinski postupci, radni sporovi, pravo na štrajk (uvjeti organiziranja štrajka, klauzula o nepokretanju štrajka (engl. no-strike agreement) i slično)
sigurnost zaposlenja	sigurnost posla, uvjeti otpuštanja, zabrana nepravednoga otpuštanja, otkazni rokovi, otpremnine, odnos prema podugovaranju rada
zapošljavanje, napredovanje i otpuštanje	pravila oglašavanja slobodnih radnih mjesta, zabrana diskriminacije pri zapošljavanju i napredovanju (jednake mogućnosti), uvjeti napredovanja, procedure otpuštanja, pravilo senioriteta pri napredovanju i otpuštanju, trajanje probnoga rada
obrazovanje i razvoj	pravo na dodatno obrazovanje i razvoj, stipendije
ostalo	trajanje kolektivnoga ugovora, prava i obveze sindikalnih povjerenika, prava menadžera, rad radničkih vijeća, sudjelovanje zaposlenika u odlučivanju, uloga senioriteta (pri određivanju plaća, napredovanju, otpuštanju, odlasku na godišnji odmor i tako dalje), proširivanje primjene kolektivnoga ugovora na nečlanove,

	doprinosa solidarnosti, prisutnost sindikata u upravnim i nadzornim odborima, zabrana diskriminacije, plaćanje sindikalne članarine putem obustave na plaću, pravo sindikata na sudjelovanje u socijalizaciji/orijentaciji novih zaposlenika, popust na proizvode/ usluge organizacije, poklon-bonovi, korištenje logotipa sindikata
--	--

Izvor: Pološki Vokić, N. & Obadić, A. (ur.) (2012) Evolucija sindikata - Uloga sindikata u suvremenome društvu. Zagreb, Ekonomski fakultet Sveučilišta u Zagrebu, str. 45.-46.

6.2 Faze kolektivnog pregovaranja

Prva faza u kolektivnom pregovaranju je priprema u kojima se donose odluke o pregovaranju, imenuje se pregovarački sastav te način rada predstavnika obje strane. Također se i utvrđuje reprezentativnost sindikata te se prikupljaju podaci koji su važni za pregovore. Kod ove faze još je bitna i priprema prijedloga i strategija koje će predstavnici sindikata i poslodavca izložiti. Druga faza kolektivnog pregovaranja je vođenje pregovora gdje predstavnik jedne strane daje svoje prijedloge dok druga strana protuprijedloge. U ovoj fazi se na kraju napravi kompromis gdje svaka strana odustane od nekih svojih predloženih zahtjeva pa se onda dolazi i do neslužbenog dogovora. U trećoj fazi dolazi do rješavanja zastoja u pregovaranju. U nastojanju da se riješi zastoj u pregovaranju pregovarači koriste 4 načina za rješavanje zastoja, a to su posredovanje, mirenje, štrajk i arbitraža. O svakom ovom načinu biti će napisano nešto više kasnije u radu. Četvrta i zadnja faza kolektivnog pregovaranja jesu aktivnosti koje se događaju nakon potpisivanja kolektivnog ugovora, a to su objava prava i povlastica koji su dogovoreni te upoznavanje radnika sa ugovorom koji su sklopili.

6.3 Savjeti i pregovaračka pitanja

„Stručnjak Reed Richardson dao je sljedeće savjete pregovaračima:

1. Svakako se pobrinite da svako pregovaračko pitanje ima jasan cilj te se pobrinite da razumijete razloge svakog od njih.
2. Ne žurite.
3. Kad niste sigurni, posavjetujte se sa svojim suradnicima.
4. Dobro se pripremite i osigurajte konkretnim podacima koji podržavaju vaš stav.
5. Nastojte svojim stavom dopustiti određenu mjeru fleksibilnosti.
6. Ne zabrinjavajte se time što druga strana kaže i čini, nego otkrijte zašto.
7. Poštujte važnost očuvanja dostojanstva druge strane.
8. Pazite na prave namjere druge strane, ne samo na njihove ciljeve nego i na prioritete.
9. Dobro slušajte.
10. Gradite si reputaciju koja govori da ste poštteni, ali i čvrsti.
11. Naučite kontrolirati svoje emocije i koristite ih kao alat.
12. Pobrinite se za to da svaki vaš pregovarački potez znate u kojem je odnosu s drugim potezima.
13. Provjerite kako svaki vaš potez stoji naspram vaših ciljeva.
14. Sjetite se da je kolektivno pregovaranje proces pronalaska kompromisa. Ne moguće je dobiti baš svaki dio kolača.
15. Nastojite razumjeti ljude i njihove osobnosti.“¹⁰

Tijekom pregovaranja sindikata i poslodavca o plaćama, radnim satima, uvjetima rada i ostalim prijedlozima koja su tema sastanka dolazimo i do pregovaračkih pitanja. Zakon o radu ima tri kategorije pitanja koja su predmet pregovaranja. To bi bila obvezna, proizvoljna i ilegalna pitanja. Obvezna pitanja su ona koja su zakonom obvezna i moraju biti predmetom pregovaranja. To su pitanja vezana poput plaća, radnih sata, prekovremeni sati, praznici, godišnji odmor, osiguranje, mirovina itd. Dobrovoljna odnosno proizvoljna pitanja su ona koja nisu obvezna i o njima će se pregovarati jedino ako se za to zajedno odluče sindikat i poslodavac. Ukoliko jedna strana ne želi pregovarati o takvim pitanjima druga strana je onda ne može natjerati da pregovaraju o tome i ne smije napraviti zastoje u pregovaranju zbog toga. Treća kategorija pitanja jesu ilegalna pregovaračka pitanja i ona su zabranjena zakonom. U

¹⁰ Reed R., *Collective Bargaining by Objectives* (Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall, 1977), str. 150.

sljedećoj tablici možemo vidjeti primjere i na što se odnosi obvezna, proizvoljna i ilegalna pitanja.

Tablica 6. Pregovaračka pitanja

Obvezna	Proizvoljna	Ilegalna
Visina plaće	Osiguranje od odštete	Zatvorene radionice
Nadnice	Prava poslodavca koja se odnose na djelovanje sindikata	Odjeljivanje radnika na temelju rase
Radni sati	Mirovine umirovljenih radnika	Diskriminirajuće postupanje
Plaća za prekovremene sate	Raspon pregovaračke jedinice	
Smjenske razlike	Uključivanje nadzornika u ugovor	
Praznici	Uporaba sindikalnih oznaka	
Godišnji odmor	Nagodba u slučaju optužbe za nepravednu radnu praksu	
Otpremnina	Kontinuitet prijašnjeg ugovora	
Mirovina	Članstvo pregovaračkog tima	
Osiguranje	Zapošljavanje štrajkolomaca	
Planovi udjela u dobiti		
Božićnice		
Poslovna učinkovitost		
Sigurnost radnika		
Sindikalna sigurnost		

Izvor: Michael R. Carrell, Christina Heavrin, Labor Relations and Collective Bargaining: Cases, Practices, and Law (Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall, 2001.) str 177.

6.4 Uključivanje treće strane

Kada dvije strane ne mogu doći do dogovora tada dolazi do tjesnaca. Tjesnac se javlja kada jedna strana želi više nego što je druga strana spremna dati. Tjesnac se može riješiti uključivanjem treće strane, a to su neovisne osobe kao što su posrednik ili arbitar. Ukoliko se tjesnac ne riješi, sindikat ima mogućnost obustavljanja rada te pozvati na štrajk ili vršiti pritisak. Neki od načina rješavanja tih tjesnaca jesu mirenje i posredovanje, a ukoliko se ne pronađe rješenje dolazi do arbitraže.

6.5 Mirenje

„Mirenje (posredovanje, medijacija, koncilijacija) je svaki postupak, bez obzira na to provodi li se u sudu, instituciji za mirenje ili izvan njih, u kojem stranke nastoje sporazumno riješiti spor uz pomoć jednog ili više izmiritelja koji strankama pomažu postići nagodbu, bez ovlasti da im nametnu obvezujuće rješenje. Izmiritelj (posrednik, medijator, koncilijator) je osoba koja na temelju sporazuma stranaka provodi postupak mirenja. Institucija za mirenje je pravna osoba, tijelo pravne osobe ili ustrojstvena jedinica pravne osobe koja organizira postupke mirenja.“¹¹

Mirenje započinje kada obje strane prihvate prijedlog za provođenje postupka mirenja. Nakon toga imenuju se izmiritelji prema pravilima koju su se stranke dogovorile. Oni su dužni da se postupaju stručno i nepristrano. Nakon održanih sastanaka sa izmiriteljem on može predložiti sadržaj nagodbe. Mirenje će se smatrati dovršenim kada jedna ili druga strana uputi pisanu izjavu da odustaju od postupka mirenja, ako su izmiritelju objavili izjavu o dovršenju postupka, odlukom izmiritelja i sklapanjem nagodbe.

„Razlozi zašto mirenje (medijacija) za stranke predstavlja najpogodniji način rješavanja njihovog spora:

1. U mirenju iznose se na vidjelo svi detalji spora, a ne samo njihova pravna interpretacija

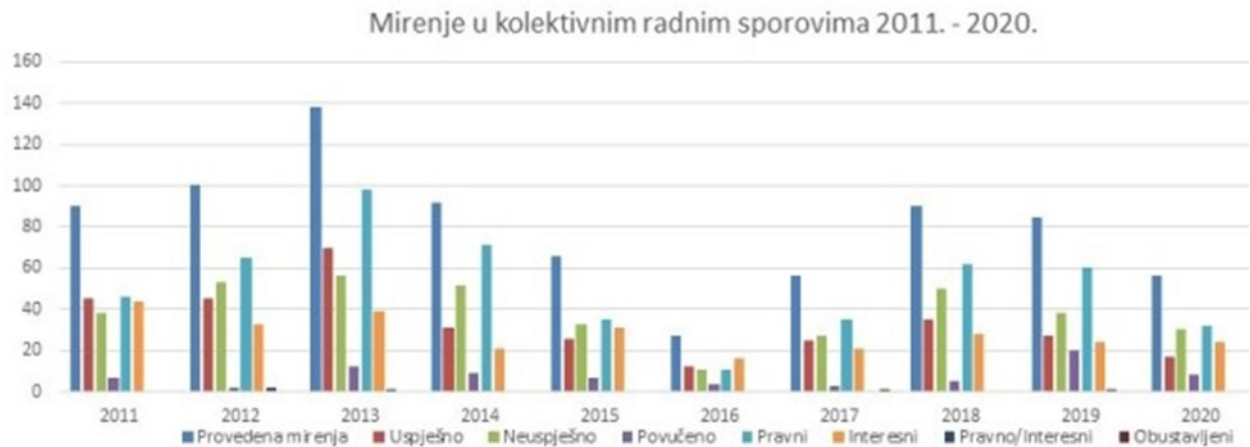
¹¹ Centar za mirenje, „[website], 2018. <https://www.hgk.hr/centar-za-mirenje/o-mirenju> (pristupljeno 3. kolovoza 2021.)

2. Tijekom mirenja stranke zadržavaju kontrolu nad postupkom i mogu ga prekinuti u svakom trenutku,
3. Mirenje umanjuje mogućnost sukobljavanja između stranaka i njihovih punomoćnika,
4. Tijekom mirenja umanjuje se mogućnost emocionalne frustracije stranaka, koja je pratitelj svakog sporenja, posebno onog u sudskom parničnom postupku,
5. U mirenju se utvrđuju interesi stranaka, a ne njihovo pravo,
6. Postupak mirenja je brz (najčešće završava za samo nekoliko sati ili u jednom danu),
7. Postupak mirenja pred sudom je besplatan,
8. Nagodba od zajedničkog interesa, postignuta mirenjem, daje manje povoda
9. Za njezino osporavanje
10. Mirenje završava nagodbom koju stranke dobrovoljno izvršavaju, što isključuje potrebu za dugotrajnim i skupim ovršnim postupkom.“¹²

U sljedećim grafikonima vidjeti ćemo koliko je bilo mirenja u kolektivnim sporovima između 2011.- 2020. Grafikoni nam prikazuju broj provedenih mirenja u razdoblju od 2011. do 2020. godine. Prikazuje koja su od tih provedenih mirenja bila uspješna, neuspješna, povučena i obustavljena. Također nam i prikazuje jesu li ona pravna ili interesna. U 2013. godini bilo je najviše provedenih mirenja, čak 138. U svim ostalim prikazanim godinama brojka nije išla preko 100 provedenih mirenja. Grafikon 2. i grafikon 3. prikazuje prikaz provedenih mirenja u 2020. godini i jesu li ona pravna ili interesna te koliko je onih koji su uspješno i neuspješno riješeni, a koliko ih je povučeno.

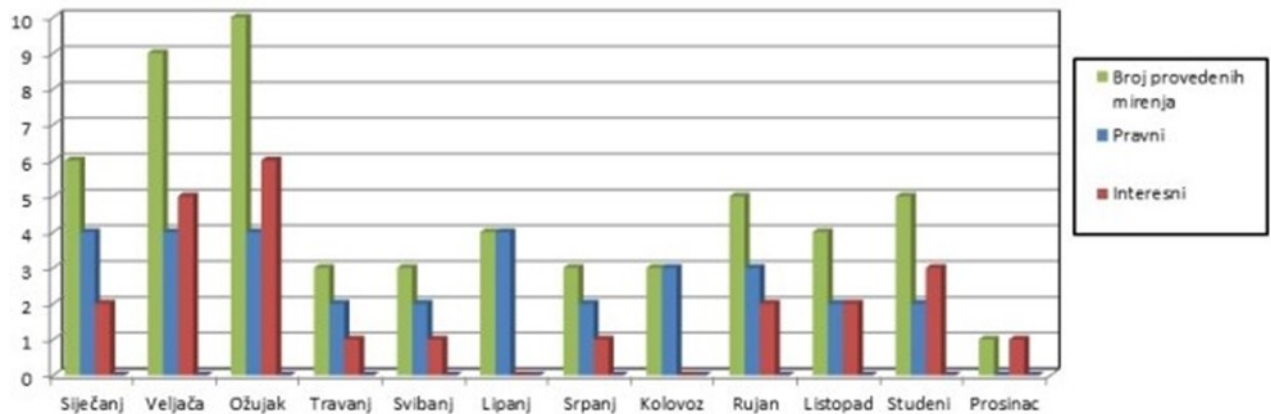
¹² Sudovi.hr, „[website], 2019 <https://sudovi.hr/hr/ogszg/o-sudovima/mirenje> (pristupljeno 3. kolovoza 2021.)

Grafikon 1. Prikaz mirenja u kolektivnim radnim sporovima između 2011. – 2020



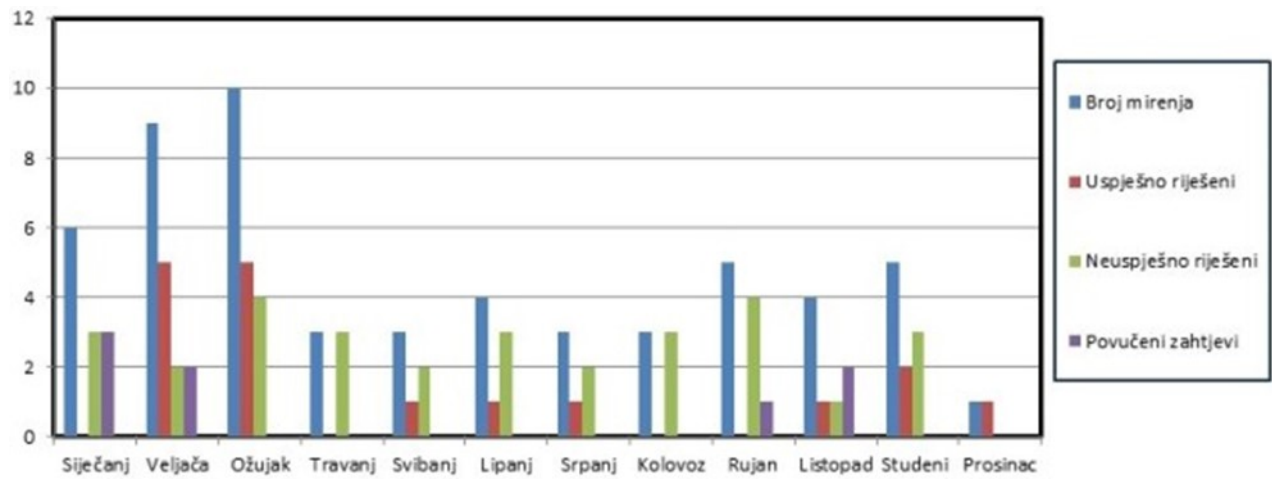
Izvor: Gospodarsko socijalno vijeće, [website], 2021 <https://gsv.socijalno-partnerstvo.hr/nacionalni-gsv/mirenje> (pristupljeno 3. kolovoza 2021.)

Grafikon 2. Prikaz mirenja po mjesecima za 2020. godinu



Izvor: Gospodarsko socijalno vijeće, [website], 2021 <https://gsv.socijalno-partnerstvo.hr/nacionalni-gsv/mirenje> (pristupljeno 3. kolovoza 2021.)

Grafikon 3. Prikaz uspješnih, neuspješnih i povučenih mirenja



Izvor: Gospodarsko socijalno vijeće, [website], 2021 <https://gsv.socijalno-partnerstvo.hr/nacionalni-gsv/mirenje> (pristupljeno 3. kolovoza 2021.)

6.6 Arbitraža

Arbitraža je jedan od oblika uključivanja treće strane. U usporedbi sa posredovanjem, arbitraža može jamčiti da će pronaći rješenje zastoja odnosno tjesnaca. Poslovni subjekti se većinom okreću arbitraži kad su u pitanju rješavanje sporova. Arbitraža ima više prednosti u odnosu na državni sud, a koje su to sve prednosti možete vidjeti u tablici.

Tablica 7. Zašto ugovoriti arbitražu

	Arbitraža	Državni sud
Mogućnost izbora osobe koja će riješiti spor	Izborom arbitara stranke mogu na najmanju moguću mjeru svesti rizik pristranosti u suđenju	Stranke ne mogu izabrati suca koji će odlučivati o njihovim pravima.
Specijaliziranost	Stranke mogu za arbitra imenovati specijalista za pojedina pravna pitanja pa i osobu koja nije pravnik, već je stručna u nekom drugom području koje je važno za predmet spora.	Suci su uvijek pravnici i uglavnom nisu usko specijalizirani.
Stupnjevi odlučivanja	U arbitražnom postupku o predmetu spora odlučuje se u jednom stupnju – stranke se ne mogu žaliti na odluku arbitara jer su ih same izabrale. Pravilno odlučivanje osigurava se sustavom imenovanja osobe koja donosi odluku, a ne naknadnim preispitivanjem njezine odluke.	U sudskom postupku, stranke mogu koristiti žalbu i druge pravne lijekove putem kojih se preispituje odluka prvostupanjskog suda. Sustav višestupanjskog odlučivanja često dovodi do odugovlačenja i neizvjesnosti u pogledu ishoda.

Vrijeme	Pravomoćnu odluku arbitri u pravilu donose u roku od četiri do deset mjeseci nakon što je uplaćen predujam troškova postupka.	Prvostupanjski parnični postupak u trgovačkim sporovima uglavnom traje preko godinu dana, često i puno dulje od toga. Nakon toga u pravilu izjavljuje se žalba koja, zajedno s drugim pravnim lijekovima, postupak može produljiti na nekoliko godina.
Autonomija stranaka	U arbitraži se stranke mogu sporazumjeti o mjerodavnim pravilima postupka.	Državni sudovi primjenjuju procesno pravo sadržano u zakonima. Pravila parničnog procesnog prava uglavnom su prisilne naravi i stranke od njih najčešće ne mogu odstupiti sporazumom.
Povjerljivost	Arbitražna ročišta zatvorena su za javnost. Arbitri i djelatnici Sudišta, smatraju sve arbitražne postupke i pripadajuću dokumentaciju povjerljivima.	U parničnom postupku primjenjuje se načelo javnosti. Svatko ima pravo prisustvovati ročištima, tražiti uvid u sudske spise i izvještavati javnost o podacima prikupljenim o pojedinim predmetima.

Izvor: Zakon.hr, [website], <https://www.zakon.hr/cms.htm?id=11688> (pristupljeno 4. kolovoza 2021.)

6.7 Štrajkovi

„Štrajk je povlačenje radne snage i postoje četiri osnovne vrste štrajkova. Ekonomski štrajk rezultira zbog nesuglasnosti oko uvjeta ugovora. Sindikati pozivaju na štrajkove zbog nepravedne radne prakse kako bi protestirali zbog nezakonitog ponašanja poslodavca. Divlji štrajk neautorizirani je štrajk koji se organizira dok je postojeći ugovor o radu još uvijek valjan. Štrajk podrške javlja se kad jedan sindikat organizira štrajk kako bi podržao štrajk drugog sindikata.“¹³

Sindikat mora štrajk najaviti poslodavcu protiv kojeg je usmjeren i ne smije započeti prije nego se postupak mirenja završi.

Kao jedan od primjera štrajka u Hrvatskoj možemo izdvojiti onaj koji se dogodio u 2019. godini koji je bio najdulji štrajk u školama. Dva školska sindikata tražila su povećanje koeficijenta složenosti poslova zaposlenika u školama. Nakon svih sastanaka i odbijanja prijedloga od strane vlade, sindikati su prihvatili ponudu te se štrajk završio. Štrajk je trajao 36 radnih dana.

¹³ Fossum J., Labor Relations: Development, Structure, Process, 2015. str. 317

7 ZAKLJUČAK

Sindikati su stvoreni kako bi radnici mogli zaštititi svoje radno mjesto, poboljšati radne uvjete i time si osigurati bolji životni standard. Zajedništvom sindikati i njihovi članovi mogu se suprotstaviti poslodavcu.

Članovi sindikata su oni koji su najbitniji u borbi za prava radnika. Oni financiraju sindikat isplatom članarina te bez kojih ne bi bilo moguće provesti pravne akcije. Isplatom članarina radnici mogu biti sigurni u postojanje kolektivnog ugovora i prava koja će im proces donijeti.

U Hrvatskoj su se sindikati počeli javljati 1990. godine kada su potpisani prvi kolektivni ugovori. Osnivaju se sindikalne središnjice te se sindikati zajedno udružuju u udruge više razine. Od tada Hrvatska broji oko 327 sindikata.

Kad govorimo o sastancima između poslodavca i sindikata gdje oni pregovaraju o plaćama, radnim satima, slobodnim danima zapravo mislimo na kolektivno pregovaranje. Kolektivnim pregovaranjem obje strane pokušavaju doći do zajedničkog rješenja tako što obje strane daju svoje prijedloge. Obje strane inzistiraju da pregovaranje bude na dobroj vjeri kako ne bi došlo do zastoja u pregovaranju.

Pregovaranje nije uvijek uspješno pa sindikati moraju ići i na štrajk gdje povlače radnu snagu i traže bolju ponudu od poslodavca. Obje strane mogu se dogovoriti da uključe treću stranu kada dođe do zastoja u pregovorima. Mirenje i arbitraža su jedni od oblika uključivanja treće strane.

Sindikati se svakim danom bore za prava svojih članova. Zajedno se udružuju i pregovaraju sa poslodavcem zbog boljih radnih uvjeta te prava koji građani zaslužuju.

8 LITERATURA

Knjige:

1. Dessler, G. (2015.) Upravljanje ljudskim potencijalima, 12 globalno izdanje, Zagreb
2. Pološki Vokić, N. & Obadić, A. (ur.) (2012) Evolucija sindikata - Uloga sindikata u suvremenome društvu. Zagreb, Ekonomski fakultet Sveučilišta u Zagrebu
3. Rebac, I. (2010.), Socijalni dijalog i kolektivno pregovaranje u Hrvatskoj, TIM press d.o.o., Zagreb
4. Reed R., Collective Bargaining by Objectives (Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall, 1977)
5. Michael R. Carrell, Christina Heavrin, Labor Relations and Collective Bargaining: Cases, Practices, and Law (Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall, 2001.)
6. Fossum J., Labor Relations: Development, Structure, Process, 2015.

Internet izvori:

1. Rad po mjeri, [website], 2020. <https://radpomjeri.eu/zajedno-smo-jaci/> (pristupljeno 2. kolovoza 2021.)
2. Centar za mirenje, [website], 2018. <https://www.hgk.hr/centar-za-mirenje/o-mirenju> (pristupljeno 3. kolovoza 2021.)
3. Sudovi.hr, [website], 2019 <https://sudovi.hr/hr/ogszg/o-sudovima/mirenje> (pristupljeno 3. kolovoza 2021.)
4. Zakon.hr, [website], <https://www.zakon.hr/cms.htm?id=11688> (pristupljeno 4. kolovoza 2021.)

9. POPIS TABLICA I GRAFIKONA

Popis tablica

Tablica 1. Snage i slabosti suvremenih sindikata	6
Tablica 2. Prilike i prijetnje suvremenih sindikata.....	7
Tablica 3. Vrste sindikata	9
Tablica 4. Specifičnosti sustava radnih odnosa u odabranim zemljama/regijama svijeta	13
Tablica 5. Područja obuhvaćena kolektivnim pregovaranjem	18
Tablica 6. Pregovaračka pitanja	23
Tablica 7. Zašto ugovoriti arbitražu	28

Popis grafikona

Grafikon 1. Prikaz mirenja u kolektivnim radnim sporovima između 2011. – 2020	26
Grafikon 2. Prikaz mirenja po mjesecima za 2020. godinu.....	26
Grafikon 3. Prikaz uspješnih, neuspješnih i povučenih mirenja	27

10. SAŽETAK

Sindikati su udruženje svih onih radnika koji traže bolje uvjete na svom radnom mjestu i koji su se spremni boriti da ostvare svoje ciljeve. Sindikat je neovisan u financijskom smislu. Članarina koju radnici plaćaju koristi se za isplatu onih koji rade u sindikati i pružaju pravnu pomoć kao i pružanje pomoći članovima sindikata. Sindikati se svakodnevno bore za prava svojih članova, a uspjeli su se izboriti za odlične rezultate kao što su: radno vrijeme, plaćeno bolovanje, zdravstveno osiguranje, plaćeni prekovremeni sati, troškovi prijevoza, regres, godišnji odmor i još druga prava za svoje članove. U radu je prikazana SWOT analiza sindikata te koje sve vrste sindikata postoje. Prikazana je razlika između različitih sustava radnih odnosa svih zemalja. Kolektivno pregovaranje možemo opisati kao proces koji podrazumijeva sastanak sindikata i poslodavca u svrhu dogovaranja ugovora o radu. Na tom sastanku oni pregovaraju o plaćama, uvjetima zaposlenja, radnim satima itd. Predstavnici sindikata i poslodavca moraju se dobro pripremiti za pregovaranje. Predstavnici poslodavca će se pobrinuti da imaju spremne sve potrebne podatke kao što su podaci o plaćama, naknadama, trošak prekovremenih radnih sati te podatke o podjeli radne snage prema spolu, dobi itd. U rješavanju zastoja između poslodavca i sindikata dolazimo do mirenja, arbitraže te štrajkovima koji su objašnjeni u radu. Na kraju je naveden zaključak te literatura koja je korištena.

Ključne riječi: Sindikati, kolektivno pregovaranje, Republika Hrvatska

11. SUMMARY

Trade unions are an association of all those workers who are looking for better conditions in their workplace and who are willing to fight to achieve their goals. The union is financially independent. Membership paid by workers is used to pay those who work in unions and provide legal assistance as well as assistance to union members. The unions fight for the rights of their members every day, and they managed to fight for excellent results such as: working hours, paid sick leave, health insurance, paid overtime hours, transportation costs, holiday pay, vacation and other rights for their members. The paper presents a SWOT analysis of trade unions and which types of trade unions exist. The difference between the different systems of labor relations of all countries is shown. Collective bargaining can be described as a process that involves a meeting of a union and an employer for the purpose of negotiating an employment contract. At that meeting, they negotiate wages, employment conditions, working hours, etc. Trade union representatives and employers must be well prepared to negotiate. Employers' representatives will make sure that they have all the necessary information ready, such as information on wages, benefits, overtime costs and information on the division of labor by gender, employment, etc. In resolving the stalemate between the employer and the union, we come to conciliation, arbitration and strikes, which are explained in the paper. At the end, there is a written conclusion and literature that has been used.

Key words: Trade unions, collective bargaining, Republic of Croatia