

Sudjelovanje radnika u odlučivanju s poslodavcem

Šurbek, Dražen

Undergraduate thesis / Završni rad

2022

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **The University of Applied Sciences Baltazar Zaprešić / Veleučilište s pravom javnosti Baltazar Zaprešić**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:129:265508>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2024-07-01**

Repository / Repozitorij:

[Digital Repository of the University of Applied Sciences Baltazar Zaprešić - The aim of Digital Repository is to collect and publish diploma works, dissertations, scientific and professional publications](#)



VELEUČILIŠTE
s pravom javnosti
BALTAZAR ZAPREŠIĆ
Zaprešić
Preddiplomski stručni studij
Poslovanje i upravljanje

DRAŽEN ŠURBEK

SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU S
POSLODAVCEM

PREDDIPLOMSKI ZAVRŠNI RAD

Zaprešić, 2022. godine

**VELEUČILIŠTE
s pravom javnosti
BALTAZAR ZAPREŠIĆ**

Zaprešić

Preddiplomski stručni studij

Poslovanje i upravljanje

Usmjerenje Menadžment uredskog poslovanja

PREDDIPLOMSKI ZAVRŠNI RAD

**SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU S
POSLODAVCEM**

Mentor:

dr. sc. Ninoslav Gregurić Bajza

Naziv kolegija:

OSNOVE RADNOG I SOCIJALNOG PRAVA

Student:

Dražen Šurbek

JMBAG studenta:

0234058138

SADRŽAJ

| | |
|---|-----------|
| 1. SAŽETAK | 1 |
| 2. ABSTRACT..... | 2 |
| 3. UVOD..... | 3 |
| 4. RADNO PRAVO..... | 4 |
| 4.1 POJAM PRAVA I RADNOG PRAVA | 4 |
| 4.1.1 TEORETSKA GLEDIŠTA O POJMU PRAVA I RADNOG PRAVA | 6 |
| 4.1.2 SUBJEKTI RADNOGA PRAVA | 8 |
| 4.1.3 NAČELA RADNOGA PRAVA | 8 |
| 5. ULOGA RADNIKA U ODLUČIVANJU | 10 |
| 5.1 TEORIJSKA PODJELA SUDJELOVANJA RADNIKA U ODLUČIVANJU..... | 10 |
| 5.2 SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU U PRAKSI..... | 11 |
| 6. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU S POSLODAVCEM | 14 |
| 6.1 ZAKON O RADU | 14 |
| 6.2 RADNIČKO VIJEĆE..... | 14 |
| 6.2.1 EUROPSKO RADNIČKO VIJEĆE..... | 17 |
| 6.3 SKUPOVI RADNIKA | 18 |
| 6.4 PREDSTAVNIK RADNIKA U ORGANU POSLODAVCA | 18 |
| 6.5 USPOREDBA PRAVNIH REGULACIJA SUDJELOVANJA RADNIKA U ODLUČIVANJU..... | 19 |
| 6.6 ULOGA SINDIKATA U ZAŠTITI PRAVA RADNIKA | 20 |
| 7. ZAKLJUČAK | 23 |
| 8. IZJAVA..... | 25 |
| 9. POPIS LITERATURE | 26 |
| 9.1 KNJIGE I ČLANCI..... | 26 |
| 9.2 INTERNETSKI IZVORI..... | 27 |
| 10. ŽIVOTOPIS | 28 |

1. SAŽETAK

Korištenjem relevantne literature većim dijelom „domaćih“ (hrvatskih) autora, u ovom se završnom radu prikazuju načini na koje radnik može sudjelovati u odlučivanju s poslodavcem u kontekstu određenog radnog odnosa. U uvodnom se dijelu rad fokusira na pitanje rada općenito, ali i pitanje radnog prava kao posebne grane prava u kojoj se izučavaju radni odnosi. Nadalje, uloga radnika u odlučivanju smještena je u prikladan teorijski okvir koji se većim dijelom oslanja na institucionalizirane oblike radničke participacije te na suvremene oblike sudjelovanja radnika u odlučivanju. Za jasniji uvid u stanje na hrvatskoj radno-pravnoj sceni, u ovom se radu proučava i Zakon o radu koji precizira mogućnosti radnika za zastupanje, zaštitu i širenje svojih interesa. Posebno se naglašava važnost tijela kao što su Radničko i Europsko vijeće te njihov doprinos jačanju radničke participacije. U posljednjem se poglavlju definiraju i ostali oblici sudjelovanja radnika u odlučivanju s poslodavcem kao što su skupovi radnika te sindikati. Iako je pitanje radničke participacije važan aspekt svakog radnog odnosa, poslodavci, ali i radnici i danas teško pronalaze kvalitetna rješenja koja su primjenjiva na sveukupnu radnu sferu u kontekstu određene države.

Ključne riječi: radno pravo, radnička participacija, Zakon o radu, sindikati

2. ABSTRACT

Using the relevant literature of mostly "domestic" (Croatian) authors, this final paper presents the ways in which an employee can participate in decision-making with the employer in the context of a particular employment relationship. In the introductory part, the paper focuses on the issue of labor in general, but also the issue of labor law as a special branch of law in which labor relations are studied. Furthermore, the role of workers in decision-making is placed in an appropriate theoretical framework that largely relies on institutionalized forms of worker participation and modern forms of worker participation in decision-making. For a clearer insight into the situation on the Croatian labor law scene, this paper also examines the Law of Labor, which specifies the possibilities of workers to represent, protect and expand their interests. Particular emphasis is placed on the importance of organisations such as the Workers' and European Councils and their contribution to strengthening workers' participation. The last chapter also defines other forms of employee participation in decision-making with the employer, such as workers' congregations and trade unions. Although the issue of workers' participation is an important aspect of any employment relationship, employers and workers still find it difficult to find quality solutions that are applicable to the overall work sphere in the context of a particular country.

Key words: labor law, workers' participation, Law of Labor, trade unions

3. UVOD

Koja je uloga radnika u odlučivanju o vlastitim pravima, potrebama i interesima u određenom radnom odnosu? Postoji li zakonski precizirana i strukturirana uloga radničke participacije, koja je usmjerena isključivo prema dobrobiti radnika? Upravo se u ovom radu pokušava precizirati na koje je načine moguće ostvariti kvalitetnu radničku participaciju te načine na koje ona i je ostvarena u kontekstu hrvatske radno-pravne scene. Proučavajući „domaću“ (hrvatsku) literaturu, možemo primijetiti kako, s obzirom na važnost tematike za budućnost radnika i zaštitu njihovih prava, tematika radnog prava nije obrađena u značajnijem broju radova. Iako postoje mnogi radovi posvećeni teoretskom stajalištu o navedenom pitanju, vrlo je malo radova koji se bave konkretnim situacijama na radnoj sceni, a još manje onih koji nude konkretna rješenja za tu problematiku. Upravo iz tog razloga ovaj je rad većim dijelom izgrađen na teorijskoj konstrukciji, bez većeg uvida u realno stanje na radnoj sceni. Već iz samog naslova možemo zaključiti primarnu tezu (ali i problematiku) ovog rada – sudjelovanja radniku u odlučivanju s poslodavcem; dakle, možemo zaključiti kako radnik nije u mogućnosti samostalno provoditi svoje interese bez uplitanja poslodavca, što je sasvim logično, no u ovom slučaju to ipak predstavlja jednu vrstu uplitanja „od gore“ koja u većini slučajeva radniku daje samo prividnu slobodu u odlučivanju o svojim pravima u nekom radnom odnosu. Rad se fokusira na određena tijela i organizacije koje radnicima omogućavaju manji ili veći odmak od nesamostalnosti u odlučivanju s poslodavcem.

4. RADNO PRAVO

4.1 POJAM PRAVA I RADNOG PRAVA

Pojam radnog prava odnosi se na posebnu granu prava u kojoj se proučavaju radni odnosi (kao posebna skupina društvenih odnosa) čije podrijetlo vuče iz građanskog prava. Radno se pravo u samostalnu pravnu disciplinu razvija u razdoblju kada država svojim zaštitnim mjerama intervenira u područje radnih odnosa, uvodeći razne norme i pravila. Kako bismo mogli shvatiti bit pravnog rada, važno je ukazati i na jedan od osnovnih pojmova na koji nailazimo u proučavanju radnih odnosa – pojam rada. Čupurdija i Herman pojam rada objašnjavaju kroz njegov društveno-povijesni razvoj, počevši od razdoblja u ljudskoj povijesti u kojem je lovac „odložio oružje i prihvatio se oruđa za rad, što je dovelo do preobrazbe iz ratnika u radnika“ (Čupurdija i Herman 2011: 8). Takva preobrazba utjecala je na način čovjekova promišljanja, ali i označila početak promišljenog i sustavnog rada (čovjek spoznaje da i obradom zemlje može doći do redovitog obroka). U tom razdoblju čovjek postaje privredno biće s određenom radnom obavezom i radnim navikama te počinje djelovati po pravilima koje nameću društvene zakonitosti. Kretanje rada vidljivo je već u kulturama prvih civilizacija; rad na obradi zemlje s vremenom je zamijenjen radom u građevinarstvu (izgradnja kanala, piramida, navodnjavanje i sl.), a takvim kretanjem rada javljaju se i nova znanja korisna za praktičan rad. Primjerice, u razdoblju antike (stara Grčka), pojavljuju se razni oblici usustavljanja znanja čime nastaje znanost, a znanost je skup i sustav utvrđenih i provjerenih istina o prirodi i društvu. Spajanje raznih znanja i prakse rezultiralo je pretvaranjem rada u svrsishodnu djelatnost čovjeka, odnosno stvaranje procesa rada koji se ostvaruje kroz povezanu djelatnost pojedinca. Ako govorimo o današnjoj percepciji rada, ali i njegovom pravnom aspektu, važno je naglasiti činjenicu da je rad u prvom redu društveni te da se on izražava kao društveni proces, čak i ako se radi o pojedinačnom radu.

„Rad ima pravno obilježje kada daje rezultat, odnosno kada je rad koristan. Stoga za koristan rad, rad s ekonomskom svrhom kažemo da je rad u pravnom smislu i takav rad (koristan) može biti predmetom proučavanja pravne znanosti.“ (Čupurdija i Herman 2011: 11)

S obzirom na to da se proces rada realizira kao neka vrsta društvenog odnosa, možemo reći da je pravo instrument koji putem pravnih normi taj odnos regulira. No, koja je važnost rada kao

društvenog procesa za razvoj ljudskog društva? Upravo su odnosi u proizvodnji u povijesti, ali i sadašnjosti određivali razvoj društvene strukture; od različitih oblika vlasničkih odnosa (privatno, državno, društveno...) zavisio je i status radnika u određenom radnom odnosu. Kao što je prethodno navedeno, radno se pravo razvilo kao posebna grana prava izdvajanjem iz građanskoga prava, no taj se proces dogodio relativno kasno u ljudskoj povijesti (početkom 19. stoljeća). Na ove društvene promjene, u smislu uplitanja države u radne odnose, poseban utjecaj imali su organizirani pritisci radnika na poboljšanje rada, posebice pojava sindikata.

„Nastankom sindikata (u Engleskoj 1825., Francuskoj 1864., Njemačkoj 1900., Austriji 1910. itd), otpočeli su organizirani pritisci na vladajuće strukture u smislu poboljšanja radnih uvjeta i humanizacijom radnih odnosa u cjelini koji su do tada bili obilježeni teškom eksploatacijom i radnici su bili prepušteni na milost poslodavcima. Rad je u takvim uvjetima bio roba koja se isključivo vrednovala na tržištu ponude i potražnje, a odnos između radnika i poslodavca je bio najamni odnos. Radno je vrijeme bilo neograničeno, radilo se koliko je to poslodavac zahtijevao, često do iznemoglosti, u najamnom odnosu bila su i djeca, na teškim fizičkim poslovima radili su i žene i djeca, nije postojala zaštita na radu, zdravstveno niti mirovinsko osiguranje itd. U takvim uvjetima eksploatacije radnici su morali tražiti zaštitu.“ (Ćupurdija i Herman 2011: 21)

S obzirom na to da je takvu zaštitu bilo teško moguće ostvariti pojedinačno, radnici su se počeli masovno organizirati – u početku u obliku spontanog okupljanja s nejasnim ciljevima, a kasnije u obliku organiziranih skupina i organizacija. Zahtjevi takvih skupina u početku su se najviše odnosili na pitanje radnog vremena i zabranu rada maloljetnim osobama, no s vremenom su se ti zahtjevi sve više proširivali. Takva je intervencija u društveno-pravni poredak rezultirala porastom pravne i političke svijesti na način da se pravne norme ne donose samo u interesu vladajućih skupina već da je njihovo donošenje u interesu sveukupnog društva. Možemo uočiti dvije razvojne faze rada: fazu u kojoj se rad pojavljuje kao roba (najamni odnos– radnik prodaje svoju radnu snagu i prima najamninu) te (drugu) fazu u kojoj rad poprima širi društveni kontekst s određenim pravno uređenim pravima. Također, važno je istaknuti da se intervencija države u radne odnose odvijala isto u dvije faze. Prva se intervencija odvijala u razdoblju tzv. prvobitne akumulacije kapitala i ona je većim dijelom štitila interese poslodavca, dok je druga intervencija (u doba industrijske revolucije) bila usmjerena na zaštitu radnika od prekomjernog iskorištavanja na radnom mjestu. Radno pravo u današnjem kontekstu predstavlja sintezu privatnih i javnih pravnih interesa, ono je rezultat

dogovora socijalnih partnera u kojem se sučeljavaju interesi poslodavaca i radnike te interesi države.

4.1.1 TEORETSKA GLEDIŠTA O POJMU PRAVA I RADNOG PRAVA

Kada govorimo o teoretskim gledištima o pojmu prava i radnog prava, to ponajprije predstavlja poznavanje osnovnih filozofskih gledišta na ključna pravna pitanja te poznavanje metodoloških pristupa istom. Ako u takvom pristupu prevladava ili se isključivo koristi jedna metoda, pri tom nemajući na umu neke druge pravne metode, može doći do jednostranih zaključaka. Osim toga, sve češći je diskurs koji problematizira mogućnosti prava da samostalno uređuje društvene odnose, ne uzimajući u obzir činjenicu da je ono još uvijek pod utjecajem aktualnog političkog konteksta. U kontekstu društvene uloge prava, pojavljuje se diskurs izdiferenciran dvjema suprotstavljenim tezama – s jedne strane postoje teoretičari (po uzoru na Hansa Kelsena) koji zagovaraju normativnu dimenziju prava, koji samo pravu daju specifičnu dimenziju u odnosu na druge društvene pojave te s druge strane oni koji (pod naletom novonastalih socioloških koncepcija) oduzimaju pravu ono što predstavlja bit, a to je norma.

U teoriji razlikujemo razne definicije radnoga prava, zavisno o predmetu proučavanja te o odnosima koji su vladajući u društveno-političkoj realnosti, no „uobičajeno“ se radno pravo definira kao neka vrsta skupa pravnih pravila kojima se uređuje radni odnos. Važno je napomenuti kako postoje razlike oko definiranja i shvaćanja pojma radnog prava, stoga oko generalne definicije ne postoji opća suglasnost. Najveća problematika u teoriji vodi se oko pitanja pripadanja radnog prava – pripada li ono privatnom ili onom javnom pravu? Individualistička i liberalna koncepcija poimanja radnog odnosa pojam radnog prava poistovjećivala je s ugovorom o radu te zagovarala što manje uplitanje države u regulaciju društvenih, ali i radnopravnih odnosa. S druge strane, socijalizam je radnom pravu davao izrazito ideološku i klasnu ulogu; u ranim fazama socijalizma kolektivni radni odnosi bili su isključeni. U kasnijoj fazi (tzv. „realnog“ socijalizma) postepeno se uvode razni oblici kolektivnih odnosa, no riječ je o odnosima koji su bili uređeni državnim normama, dok su sindikati djelovali kao društvenopolitičke organizacije. Možemo zaključiti kako radno pravo karakterizira i određuje vladajuća pravno-politička struktura određene globalne društvene

zajednice – države. Time samo potvrđujemo stav o tome da je pravo ovisno o dominantnoj društvenoj skupini te da se radno pravo ne može promatrati izolirano, već u cjelini pravnog sustava neke države. No, bez obzira na različite teorijske pristupe pojmu radnog prava, činjenica je kako se ono u svojoj suštini bavi radnim odnosima (zaštita radnika, prava, obaveze i odgovornosti svih strana radnog odnosa...). Iako radno pravo obuhvaća norme koje su u neposrednoj vezi s radom i radnim odnosima, važno je istaknuti kako se taj radni odnos odvija i u određenom društvenom kontekstu, stoga zahvaća i mjere socijalne zaštite i pravna pravila. Naravnopravne teorije o pojmu prava mogu se prepoznati već u razdoblju antike – svjetovna je antička teorija podrazumijevala jedinstven pojam prava koji se sastojao od „stabilnog, neprolaznog, nepromjenjivog, apsolutnog i pravednog dijela (naravnog prava) te promjenjivog dijela (pozitivnog prava)“ (Ćupurdija i Herman 2011: 13). Veliku ulogu u razlikovanju „prirodnih“ i „ljudskih“ zakona imali su i sofisti, iz čijih je teza nastala jedna od prvih definicija pojma prirodnog prava.

„Grčka prirodno-pravna filozofija obilježena je političkim idealizmom i težnjom za ostvarenjem ideje zajedničkog dobra kao najveće moralne vrijednosti. Vrh antičke misli čine: Sokrat, Platon i Aristotel.“ (Ćupurdija i Herman 2011: 13)

Nadalje, prema ranokršćanskoj teoriji (Sv. Augustin, 354.- 430.) razlikuje se božanski, naravni i državni zakon (pravo); prema Sv. Augustinu božansko je pravo najviše i najveće, dok su ono prirodno i državno tek njegovi dijelovi. Dakle, ranokršćanska teorija temelji se na suradnji vjere, države i prava – „državno pravo može biti pravedno ako se slaže s božanskim i naravnim“ (Ćupurdija i Herman 2011: 13). Na sličan se način definiraju i srednjovjekovne pravne teorije, u kojima se filozofsko-pravni i pozitivno-pravni pravci prenose iz rimskog imperija, ali s naglaskom na teološke sadržaje; crkva je postala nositeljem srednjovjekovnog ideološkog razmišljanja. U klasične novovjekovne teorije o pojmu prava potrebno je nabrojiti i pravni historizam, koji u svom metodološkom određenju predstavlja spoj komparativne i sociološke metode – do pravnih normi dolazi se komparativnim proučavanjem pravnog iskustva određenih naroda u različitim razdobljima njihovih razvoja. Od drugih teorija o pojmu prava, poznajemo i neke sociološke teorije poput teorije o interesima i teorije o društvenoj solidarnosti.

4.1.2 SUBJEKTI RADNOGA PRAVA

Kada govorimo o definiciji subjekata radnog prava, „podrazumijevamo sve sudionike koji na izravan ili neizravan način sudjeluju u uređivanju, ostvarivanju, kontroli i nadzoru instituta i institucija radnog prava“ (Ćupurdija i Herman 2011: 30). Važno je napomenuti kako su subjekti radnog prava mnogobrojni te da je potrebno razlikovati subjekte radnog odnosa te subjekte radnog prava; subjekti radnoga odnosa su poslodavac i radnik, dok su subjekti radnoga prava (individualni i kolektivni) oni koji čine širi krug institucija i pojedinaca. Individualni subjekti radnoga prava su: poslodavac – fizička ili pravna osoba koja može zapošljavati jednog ili više radnika i za koju radnik u radnom odnosu može obavljati poslove koji su mu predviđeni i radnik – fizička osoba koja je u radnom odnosu te obavlja posebno određene poslove za poslodavce. Osim toga, poslodavac može predstavljati i fizičku i pravnu osobu, dok radnik može djelovati isključivo kao fizička osoba.

„Kolektivni subjekti radnog prava su: udruge poslodavaca, udruge radnika (sindikati, radnička vijeća, Gospodarsko socijalno vijeće (GSV), Ministarstvo rada, Hrvatski zavod za zapošljavanje, agencije za privremeno zapošljavanje, inspekcija rada.“ (Ćupurdija i Herman 2011: 30)

4.1.3 NAČELA RADNOGA PRAVA

„Načela radnoga prava predstavljaju osnovna pravila ponašanja koja vrijede i koja se primjenjuju u slučajevima kada neka pitanja iz područja radnoga prava nisu uređena propisima ili nisu usklađena“. (Ćupurdija i Herman 2011: 54) To proizlazi iz činjenice kako nisu sva područja društvenih odnosa u mogućnosti biti podređena odrediti normama zbog njegove dinamike i promjenjivosti. Subjekti radnoga prava trebali bi se držati osnovnih načela kao smjernica koje im omogućavaju postupanje u slučaju kada postoje pravne „praznine“. Kao što je već prethodno spomenuto, načela radnog prava svake države odraz su društvenih, ekonomskih i političkih uvjeta, načela društvene organizacije rada, položaja radnika u društvu i sl. U kontekstu određene države razlikujemo: načelo slobode rada, načelo prava na rad, načelo prava na udruživanje, načelo zaštite i sigurnosti radnika te načelo neotuđivosti i zaštite

prava iz radnog odnosa. Načelo slobode rada odnosi se na pravo čovjeka da slobodno obavlja rad za koji se sam odlučio, a sloboda rada podrazumijeva postojanje ostalih sloboda u društvu (osobne, političke slobode...). S načelom slobode rada usko je povezano i načelo prava na rad. Prema Ćupurdiji i Hermanu, „pravo na rad jedno je od temeljnih ljudskih prava iz korpusa gospodarskih i socijalnih prava, a pripada pojmovno-kategorijalnom sustavu radnog prava“ (Ćupurdija i Herman 2011: 54). Načelo prava na udruživanje načelo je koje se odnosi na slobodu i prava organiziranja radnika i korporativnih udruga poslodavaca; riječ je o interesnim skupinama pomoću kojih radnici i poslodavci izražavaju svoje potrebe i interese. Primjenom tehničkih, zdravstvenih, pravnih, socijalnih, ekonomskih, odgojno-obrazovnih i drugih mjera ostvaruje se zaštita na radu koja predstavlja osiguravanje fizičkog i psihičkog integriteta radnika. Temeljna načela svakog pravnog sustava jesu neotuđivost i zaštita prava – prava na osnovi rada uređuju se i štite ustavom, zakonom te drugim propisima.

5. ULOGA RADNIKA U ODLUČIVANJU

„Pod predmetom sudjelovanja radnika u odlučivanju, prije svega, podrazumijevamo temeljne interese radnika: sigurnost radnog mjesta, pravo na plaću, prihvatljive uvjete rada i zaštitu na radu i dr. Ti interesi sučeljavaju se s interesima poslodavca u povećanju profita, smanjenju troškova poslovanja, potrebom za fleksibilnijim radnim odnosima itd. Ti interesi ovise i o gospodarskim elementima koje nameće tržišna privreda i logika kapital-odnosa. Glede toga, možemo reći da predmet sudjelovanja radnika u odlučivanju obuhvaća ukupnost pitanja glede gospodarskog i socijalnog položaja radnika, a koja se tiču, prije svega, ostvarivanja njihovih prava i interesa.“ (Ćupurdija i Herman 2011: 124 – 125)

Ovisno o nacionalnom pravu svake zemlje, sudjelovanje radnika u odlučivanju u trgovačkim društvima i ustanovama u kojima su ti radnici zaposleni očituje se u različitim oblicima radničke participacije. U Republici Hrvatskoj, sustav radničke participacije utemeljen je na Ustavu Republike Hrvatske te razrađen pravnim normama Zakona o radu. Sudjelovanje radnika u odlučivanju kod poslodavca provodi se putem radničkog vijeća, skupova radnika i predstavnika radnika u nadzornom odboru trgovačkog društva.

„Članak 140. Zakona o radu izrijekom propisuje da radnici zaposleni kod poslodavca koji zapošljava najmanje dvadeset radnika, osim radnika zaposlenih u tijelima državne uprave, imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u vezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom.“ (Pešutić i Gregurić-Bajza 2021: 119)

5.1 TEORIJSKA PODJELA SUDJELOVANJA RADNIKA U ODLUČIVANJU

- **„Institucionalizirano sudjelovanje radnika u odlučivanju na razini poduzeća – najčešće kroz posebna tijela (radnička vijeća) kao nadgradnja na interesno odlučivanje sindikata**
- **Sudjelovanje radnika u donošenju poslovnih odluka – radnici aktivno odlučuju o poslovnim pitanjima kroz ravnopravno sudjelovanje u radu tijela, najčešće u nadzornom/upravnom odboru**

- **Sudjelovanje radnika u odlučivanju u transnacionalnim poduzećima** – razvoj europskih radničkih vijeća i europskog trgovačkog društva u kontekstu globalnog karaktera investiranja
- **„Specijalizirano“ sudjelovanje radnika** – odnosi se na odlučivanje o određenim pitanjima, npr. mjere zaštite na radu o kojima se brine i povjerenik za zaštitu na radu
- **Materijalno (financijsko) sudjelovanje radnika** – razlikujemo formalno sudjelovanje (kao sudjelovanje u podjeli rezultata poslovanja), neformalno (u obliku stimulacija radnika) i mogućnost stjecanja udjela u poduzeću (radničko dioničarstvo kao posebna vrsta).“ (Medarić 2015: 4)

Navedena se podjela fokusira isključivo na institucionalizirane oblike radničke participacije te na sadašnje oblike sudjelovanja radnika u odlučivanju. Ako uzmemo u obzir povijesno etablirane vrijednosti današnjeg društveno-političkog sistema (europski kulturni krug), možemo se osvrnuti na pitanje uspostave ravnopravnog odnosa između radnika i njegovog poslodavca, bez narušavanja tržišnih odnosa i pravnog sustava koji se na istima temelji.

5.2 SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU U PRAKSI

Uzimajući pravne aspekte sudjelovanja radnika u upravljanju, važno je voditi se svrhom i pravima primatelja – zaposlenika (središnja točka trebala bi biti na radniku i njegovim interesima i pravima). Činjenica je da su prava predstavnika radnika u podređenom položaju, a time se misli da propadanje instituta može uzrokovati da se prava predstavnika radnika stave prije prava i interesa radnika i interesa i dobrobiti organizacije. Ono što bi moglo predstavljati djelotvorno sredstvo za prevenciju (potencijalnih) sukoba ili alat za njihovo rano rješavanje jest izravno ili neizravno uključivanje zaposlenika u procese donošenja odluka. Rješavanje konflikta u ranijoj fazi i donošenje odluka “putem” predstavnika zaposlenika (komunikacija) osigurava legitimnost prihvaćenim i planiranim poslovnim odlukama.

Participacija radnika u upravljanju ne predstavlja samo zaštitu i uključivanje interesa zaposlenika, već i rad za dobrobit određeni tvrtke, ali i poslodavca putem jačanja konkurentnosti (izravnim ili neizravnim putem). Sudjelovanje radnika u upravljanje može biti učinkovitije od uključivanja zaposlenika u postupak donošenja odluka s kojima zakonska ograničenja u pogledu organizacije rada i radnog procesa općenito. Sudjelovanje radnika u

odlučivanju u praksi može funkcionirati u nekoliko formi: pravo radnika na obavješćivanje, pravo radnika na savjetovanje te pravo radnika na odlučivanje (suodlučivanje) u užem smislu.

„Pravo radnika da sudjelovanje odlučivanju putem radničkog vijeća propisano je odredbom članka 140. Zakona o radu (Narodne novine, br. 93/14 , 127/17 i 98/19). Radnici zaposleni kod poslodavca koji zapošljava najmanje dvadeset radnika, osim radnika zaposlenih u tijelima državne uprave, imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u vezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom.“¹

Prema Ćupurdiji i Hermanu „sudjelovanje radnika u odlučivanju je demokratsko dostignuće kojim se umanjuju nejednakosti koje se temelje na razlikama u ekonomskoj snazi, moći, pravima, povlasticama i vlasništvu“ (Ćupurdija i Herman 2011: 124). Kao što je u prethodnom poglavlju navedeno, oblici sudjelovanja radnika mogu biti institucionalizirani kroz posebno tijelo (npr. radničko vijeće), specijalizirano sudjelovanje (odnosi se na neko određeno pitanje kao što je npr. zaštita na radu), neformalni oblici sudjelovanja radnika u odlučivanju (savjetodavna vijeća) te materijalno sudjelovanje radnika.

Radnici u postupku sudjelovanja u odlučivanja mogu savjetovati (davanje preporuka o postupanju, zajedničko razmatranje, dogovaranje...), suodlučivati (sudjelovanje u donošenju odluka) te obavještavati (pisano ili usmeno priopćavanje podataka). Ono što podrazumijevamo pod predmetom sudjelovanja radnika u odlučivanju jesu temeljni interesi radnika poput sigurnosti radnog mjesta, prava na plaću, prihvatljivih uvjeta rada i sl., a takvi se interesi mogu sučeljavati s interesima poslodavca u dobivanju željenog profita, željom za fleksibilnijim radnim odnosima te ovise i o gospodarskim elementima koje nameće samo tržište.

Možemo zaključiti kako predmet sudjelovanja radnika u odlučivanju obuhvaća širi gospodarski i socijalni kontekst položaju radnika koji se prvenstveno tiču ostvarivanja njihovih prava i interesa. Institucionalizirano ili formalizirano sudjelovanje radnika u odlučivanju najčešće se ostvaruje putem posebnog tijela (radničkim vijećem) kojeg čine predstavnici radnika ili kroz zajedničko vijeće radnika i uprave. Kod takvog oblika djelovanja kolektivno pregovaranje nije prihvatljivo, iako postoji mogućnost da se posebnim

¹ <https://uznr.mrms.hr/pravo-radnika-na-sudjelovanje-u-odlucivanju/>

sporazumima takva tijela uključe u kolektivne odnose. „Zakonodavac navodi mogućnost osnivanja: radničkog vijeća, skupova radnika, predstavnika radnika u organu poslodavca, europskog radničkog vijeća, predstavnika radnika u organu europskog društva, sudjelovanja radnika u odlučivanju u europskoj zadruzi, sudjelovanja radnika u odlučivanju kod prekograničnog pripajanja ili spajanja poslodavaca.“²

²http://udrugauibs-hr.skole.hr/upload/udrugauibs-hr/images/static3/601/File/Sudjelovanje_radnika_u_odlucivanju_Ramljak.pdf

6. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU S POSLODAVCEM

6.1 ZAKON O RADU

Zakon kojim se uređuju se radni odnosi u Republici Hrvatskoj naziva se Zakon o radu. Na samom početku, Zakon definiira pojmove „radnika“ i poslodavca te fizičke osobe koja je, „prema posebnom zakonu, ovlaštena voditi poslove poslodavca“ (Ćupurdija i Herman 2011: 204). Zakon definiira i temeljne obveze i prava iz radnog odnosa prema kojima je poslodavac obvezan u nekom radnom odnosu radniku omogućiti posao i za to mu isplatiti određenu plaću, a radnik je obavezan osobno obavljati posao. Osim plaće, poslodavac je dužan i osigurati radniku kvalitetne uvjete za rad, ali ima i dužnost zaštititi dostojanstvo svojih radnika. Osim dužnosti koje je poslodavac obvezan ispuniti prema radnicima, potrebno je i objaviti pravilnik o radu kojim se uređuju plaće, organizacija rada, mjere za zaštitu radnika i sl. O donošenju pravilnika poslodavac se mora konzultirati s radničkim vijećem, za koje radničko vijeće ima pravo tražiti nadležni sud da ga proglašuje nevažećim, ako je u pitanju pravilnik s kojim se vijeće ne slaže. Pitanje sudjelovanja radnika u odlučivanju Zakon definiira kroz pojmove „radničkog vijeća, skupova radnika te predstavnika radnika u organu poslodavca.“³

6.2 RADNIČKO VIJEĆE

„Radničko vijeće je oblik institucionaliziranog sudjelovanja radnika u odlučivanju na razini poduzeća. Osnovna zadaće radničkog vijeća je zastupanje radnika kod poslodavca u zaštiti i promicanju njihovih prava i interesa.“ (Ćupurdija i Herman 2011: 125)

Radničko je vijeće tijelo koje zastupa sve zaposlene u ostvarivanju, zaštiti i promicanje radničkih prava i interesa; ono je obvezno redovito obavještavati radnike i sindikat o svojem radu. „Pravo sudjelovanja u odlučivanju imaju radnici koji su zaposleni kod poslodavca koji ima zaposleno najmanje dvadeset zaposlenika. Radničko vijeće čine predstavnici radnika koje oni na slobodnim i neposrednim izborima, tajnim glasovanjem, a može ga činiti jedan ili više

³ <https://www.zakon.hr/z/307/Zakon-o-radu>

predstavnik.⁴ Postupak kojim se utemeljuje radničko vijeće obično se pokreće na prijedlog sindikalnog udruženje ili najmanje dvadeset posto radnika zaposlenih kod poslodavca. „Broj članova radničkog vijeća mora biti neparan kako bi se spriječila nemogućnost odlučivanja zbog podijeljenih glasova na zasjedanju njihove sjednice do sedamdeset pet radnika, jedan predstavnik od sedamdeset šest do dvjesto pedeset radnika, tri predstavnika od dvjesto pedeset jedan do petsto radnika, pet predstavnika od petsto jedan do sedamsto pedeset radnika, sedam predstavnika od sedamsto pedeset jedan do tisuću radnika, devet predstavnika. Pri predlaganju članova radničkog vijeća potrebno je voditi računa o ravnomjernoj zastupljenosti svih organizacijskih jedinica. Redoviti izbori za članove radničkog vijeća u pravilu se održavaju u razdoblju od 1. ožujka do 31. svibnja, a radničko se vijeće bira na izborno razdoblje od četiri godine.“ (Pešutić i Gregurić-Bajza, 2021: 120) Aktivno (pravo birati) i pasivno (biti biran) biračko pravo imaju svi radnici zaposleni kod nekog poslodavca, neovisno o tome imaju li opće biračko pravo koje se stječe punoljetnošću. Biračko pravo imaju radnici koji su na utvrđenoj listi izbornog odbora. Postupak izbora radničkih vijeća, obveznike, rokove i način dostave podataka o izabranim radničkim vijećima se propisuje pravilnikom (propisuje nadležni ministar).

„Radničko vijeće je predstavničko tijelo radnika koje štiti i promiče interese radnika kod njihovog poslodavca, pazi na poštivanje odredbi Zakona o radu, pravilnika o radu, kolektivnih ugovora te drugih propisa te pazi ispunjava li poslodavac uredno i točno obveze obračunavanja i uplaćivanja doprinosa u skladu s posebnim propisom u koju svrhu ima pravo uvida u odgovarajuću dokumentaciju. Radničkom vijeću Zakon o radu priznaje mu svojstvo subjekta da može biti nositelj prava i dužnosti stranaka u parničnom postupku, odnosno ono može biti tuženo ili tužiti temeljem ovlaštenja, odnosno obveza koja za njega proizlaze iz Zakona o radu, drugog propisa ili kolektivnog ugovora. Odnos radničkog vijeća i poslodavca temelji se na povjerenju i međusobnoj suradnji.“⁵ Radničko vijeće zasjeda i na drugi način obavlja svoje poslove u radno vrijeme, a njegovi članovi za rad u radničkom vijeću imaju pravo na naknadu plaće za šest radnih sati tjedno, koje mogu međusobno jedan drugome ustupati.

Prema Zakonu o radu, „poslodavac mora radničkom vijeću osigurati potreban prostor, osoblje, sredstva i druge uvjete za rad, omogućiti članovima radničkog vijeća osposobljavanje

⁴ <https://zakonipropisi.com/hr/zakon/zakon-o-radu/xvii-glava-sudjelovanje-radnika-u-odlucivanju>

⁵ *Ibid.*

za rad u radničkom vijeću, kao i snositi druge troškove koji u skladu s ovim Zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom nastanu djelatnošću radničkog vijeća, što se pobliže uređuje sporazumom sklopljenim između poslodavca i radničkog vijeća.⁶ Pisani sporazum koji može sadržavati pravna pravila kojima se uređuju pitanja iz radnog odnosa, kao jednog od izvora radnog prava, a koji se primjenjuje neposredno i obvezno na sve radnike zaposlene kod poslodavca koji je sklopio sporazum. „Sporazumom se ne smiju uređivati ona pitanja koja ulaze u predmet kolektivnog ugovora, kao što su pitanja plaća, trajanja radnog vremena te druga pitanja koja se redovito uređuju kolektivnim ugovorom, osim ako stranke kolektivnog ugovora na to ovlaste stranke toga sporazuma (relativna zabrana). Do prestanka članstva u radničkom vijeću dolazi istekom mandata na koji je/su članovi radničkog vijeća izabrani, ostavkom člana radničkog vijeća, raspuštanjem radničkog vijeća, prestankom radnog odnosa člana radničkog vijeća te u slučaju poništenja izbora za radničko vijeće. Radničko vijeće može sazvati i skup radnika koji predstavlja neposredan način sudjelovanja - njime se postiže samo jedan od formi sudjelovanja radnika u odlučivanju - obavješćivanje. Skup radnika saziva radničko vijeće uz prethodno savjetovanje sa poslodavcem, a ako isto nije utemeljeno sam poslodavac.⁷

Ako kod poslodavca (trgovačko društvo, zadruga ili javna ustanova) postoji organ koji je nadležan za vođenje poslova radnici ostvaruju pravo da izaberu svog predstavnika u taj organ. Predstavnik radnika u organ poslodavca ovlašten za vođenje poslova imenuje i razrješuje dužnosti radničko vijeće ako je isto utemeljeno kod poslodavca. „Ako radničko vijeće nije utemeljeno – radničkog predstavnika između radnika zaposlenih kod poslodavca, biraju i opozivaju radnici na slobodnim i neposrednim izborima, tajnim glasovanjem, u postupku propisanim Zakonom o radu za izbor radničkog vijeća koje ima jednog člana.⁸

„Temeljna ovlaštenja radničkog vijeća jesu sljedeća:

- štiti i promicati interese radnika zaposlenih kod određenog poslodavca savjetovanjem, suodlučivanjem ili pregovorima s poslodavcem ili od njega opunomoćenom osobom o pitanjima važnima za položaj radnika
- paziti na poštivanje Zakona o radu, pravilnika o radu, kolektivnih ugovora te drugih propisa

⁶ <https://www.zakon.hr/z/307/Zakon-o-radu>

⁷ <https://zakonipropisi.com/hr/zakon/zakon-o-radu/xvii-glava-sudjelovanje-radnika-u-odlucivanju>

⁸ *Ibid.*

- paziti ispunjava li poslodavac uredno i točno obveze obračunavanja i uplaćivanja doprinosa u skladu s posebnim propisom, te u tu svrhu ima pravo uvida u odgovarajuću dokumentaciju.“ (Pešutić i Gregurić-Bajza 2021 : 120 - 121)

Kako bi radničko vijeće moglo obavljati svoja ovlaštenja i omogućiti radnicima participaciju u odlučivanju, Zakon o radu dužan je obvezati poslodavce da svaka tri mjeseca obavještavaju radničko vijeće o određenim pitanjima koja su važna za prava i interese radnika, da prije donošenja određenih odluka konzultiraju radničko vijeće te da zakonom određene odluke donose jedino uz suglasnost radničkog vijeća. Iako radničko vijeće ima veliku ulogu u poticanje sudjelovanja radnika u odlučivanju, ono ne smije sudjelovati u pripremanju i ostvarivanju radničkog štrajka, niti se miješati u kolektivni spor koji bi do štrajka mogao dovesti. Neki od podataka o kojima je poslodavac dužan obavijestiti radničko vijeće najmanje svaka tri mjeseca su: stanje i rezultati poslovanja, kretanje i promjene u plaćama, razlog uvođenja prekovremenog rada, zaštita zdravlja, sigurnost na radu itd.

6.2.1 EUROPSKO RADNIČKO VIJEĆE

Radnici koji su dio europskog radničkog vijeća nemaju mogućnost suodlučivanja s poslodavcem, ali ih je poslodavac dužan obavještavati i savjetovati se s njima o pitanjima koja bi mogla imati utjecaj na gospodarska i socijalna prava i interese radnika.

„Osnovni cilj osnivanja europskih radničkih vijeća jest unapređivanje prava radnika na obavješćivanje i savjetovanje koje se mora uspostaviti kod svih poslodavaca koji obavljaju gospodarsku djelatnost i ispunjavaju Zakonom utvrđene uvjete.“ (Medarić 2015: 14)

„Središnja uprava je dužna osigurati potrebna sredstva za osnivanje i rad europskog radničkog vijeća. Kako bi se osnovalo Europsko radničko vijeće osniva se pregovarački odbor – taj se odbor može utemeljiti na pisani zahtjev najmanje 100 radnika ili njihovih predstavnika zaposlenika u najmanje dva povezana poslodavca ili podružnica u različitim državama članicama. Zahtjev se podnosi središnjoj upravi. Ukupan broj pregovaračkog odbora utvrđuje se zakonom na način da iz svake zemlje u kojoj posluje poslodavac odnosno podružnica ima

jednog predstavnika radnika.“⁹ „Europsko radničko vijeće ima pravo jedanput godišnje održati sastanak sa središnjom upravom, radi obavješćivanja i savjetovanja u pogledu pitanja koja se odnose na poslodavca, podružnicu ili povezane poslodavce u cjelini ili na najmanje dva poslodavca ili podružnice koji se nalaze u različitim državama članicama. Članovi Europskog vijeća biraju se na mandat u trajanju od četiri godine.“¹⁰

„Preko Europskih radničkih vijeća predstavnicima radnika u multinacionalnim kompanijama dana je mogućnost obavješćivanja i savjetovanja s upravom multinacionalke u svezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima; dana je mogućnost radnicima iz svih zemalja u kojima djeluje multinacionalka da o planovima poslodavca zajednički raspravljaju i da međusobno razmijene mišljenja i iskustva.“ (Medarić 2015: 14)

6.3 SKUPOVI RADNIKA

Drugi zakonom propisani oblik sudjelovanja radnika u odlučivanje jest skup radnika – oblik obavješćivanja i raspravljanja radnika kod poslodavca (takvi se skupovi moraju održavati minimalno dva puta godišnje). Ako veličina poslodavca ili neke druge okolnosti to zahtijevaju, skupovi radnika mogu se održati i po odjelima ili drugim organizacijskim jedinicama. Skup radnika saziva radničko vijeće, uz prethodni dogovor s poslodavcem (imajući na umu da vrijeme i mjesto održavanja skupa ne smije naštetiti poslovanju). Ako radničko vijeće nije utemeljeno, skup radnika dužan je sazvati poslodavac. „No, poslodavac može sazvati skup radnika i ako radničko vijeće nije utemeljeno (ako postoji potreba), ali tada je dužan posavjetovati se s radničkom vijeće i poštivati Zakon o radu.“¹¹

6.4 PREDSTAVNIK RADNIKA U ORGANU POSLODAVCA

Predstavništvo radnika u nadzornim odborima trgovačkih društava u radnom zakonodavstvu nije bilo riješeno sve do 2001.godine; tek je tim izmjenama Zakona o radu bilo propisano u kojim trgovačkim društvima jedan član nadzornog odbora mora biti predstavnik radnika. Prema važećem Zakonu o radu:

⁹http://udruga-uibs-hr.skole.hr/upload/udruga-uibs-hr/images/static3/601/File/Sudjelovanje_radnika_u_odlucivanju_Ramljak.pdf

¹⁰<https://www.zakon.hr/z/307/Zakon-o-radu>

¹¹<https://zakonipropisi.com/hr/zakon/zakon-o-radu/xvii-glava-sudjelovanje-radnika-u-odlucivanju>

„U trgovačkom društvu ili zadrugi u kojima se u skladu s posebnim propisom utemeljuje organ koji nadzire vođenje poslova (nadzorni odbor, upravni odbor odnosno drugo odgovarajuće tijelo) te u javnoj ustanovi jedan član organa društva ili zadruge koji nadzire vođenje poslova odnosno jedan član organa javne ustanove (upravno vijeće odnosno drugo odgovarajuće tijelo) mora biti predstavnik radnika.“ (Pešutić i Gregurić-Bajza 2021: 125)

Predstavnik radnika u nadzorni odbor imenuje i opoziva radničko vijeće (ako nije utemeljeno, radnici glasovanjem), a trajanje mandata traje ovisno o tome u koji se organ poslodavca predstavnika radnika bira. Ako poslodavac ili odgovorna osoba poslodavca ne bi omogućili izabranom predstavniku radnika članstvo u organu poslodavca, Zakon o radu to smatra težim prekršajem i propisuje novčanu kaznu.

6.5 USPOREDBA PRAVNIH REGULACIJA SUDJELOVANJA RADNIKA U ODLUČIVANJU

Kako bismo jasnije razumjeli hrvatsku pravnu regulativu o sudjelovanju radnika o odlučivanju, potrebno je osvrnuti se na institute koji prevladavaju u sličnim (tranzicijskim) zemljama. Primjerice, Poljska je također zemlja koja je proizašla iz jednog oblika radničkog samoupravljanja (uvedeno kasnije, 1981.). No, samoupravljanje u Poljskoj nije bio koncept kojeg su vlasti željele preslikati na cijelo društvo, već jedna od logičnih etapa u razvoju socijalizma. Samoupravne funkcije obavljale su se nezavisno od državnih administrativnih organa, sindikata i političkih organizacija. Tek nakon 1981. Zakonom o samoupravljanju u državnim poduzećima pojavljuje se raskid s ranijom koncepcijom radničkog samoupravljanja (preko komunističke partije i sindikata) koji predviđa opću skupštinu zaposlenika i zaposlenička vijeća kao organe radnika.

Padom komunizma, i navedena je ideja naišla na nezadovoljstvo, stoga su Zakonom o radu iz 1996. godine uvedeni novi oblici radničke participacije u kojima su zaposlenici dobili mogućnost sudjelovanja u nadzornom odboru te pravo na izbor jednog člana uprave. U Mađarskoj, radnička participacija uvedena je već 1992. godine, no legislativa se mijenjala već nekoliko puta, sukladno političkim promjenama. Danas u Mađarskoj radnička vijeća postoje u poduzećima s više od 50 zaposlenih, ali istraživanja pokazuju kako velik broj poduzeća i dalje nema osnovana radnička vijeća jer ona nisu obvezna. Češka je posljednja od tranzicijskih

zemalja koja implementirala neka od rješenja radničke participacije u svoje zakonodavstvo nakon raspada komunizma. Iako su s vremenom uveli radnička vijeća, čak je nekoliko godina na snazi bila regulativa koja je zabranjivala postojanje i radničkog vijeća i sindikata u istom poduzeću. Tu je odredbu 2008. godine češki ustavni sud proglasio neustavnom, no ni danas u Češkoj većina trgovačkih društava nema sindikalne predstavnike ni radnička vijeća. Vjerojatno najslabije razvijeno od svih europskih regulativa radničke participacije jest rumunjsko zakonodavstvo – zakonske odredbe su dosta neodređene. Zakonom su predviđeni samo radnički predstavnici, a ne i radnička vijeća te se radnička participacija najviše realizira kroz postojanje sindikata.

Radnička se participacija u međunarodnom kontekstu često ostvaruje putem raznih međunarodnih organizacija; primjerice, „Međunarodna organizacija rada (ILO) definira socijalni dijalog kao dijalog koji uključuje svaku razmjenu informacija, zajedničke konzultacije, kolektivne ugovore i druge mehanizme za zajedničko donošenje odluka koji se temelje na procedurama dogovorenim između vlade i predstavnika zaposlenika ili predstavnika poslodavaca u svezi tema koje se tiču ekonomskih i socijalnih politika koje su u zajedničkom interesu.“¹²

6.6 ULOGA SINDIKATA U ZAŠTITI PRAVA RADNIKA

„Sindikat je udruga u koju se udružuju radnici radi zaštite i promicanja svojih prava i interesa. On štiti radnike organiziranjem i provođenjem štrajka, pregovaranjem i sklapanjem kolektivnih ugovora. Sindikat mogu utemeljiti najmanje deset punoljetnih i poslovno sposobnih fizičkih osoba.“ (Pešutić i Gregurić-Bajza 2021: 125)

Pojam sindikata predstavlja samostalnu i neovisnu organizaciju čiji je cilj ostvarivanje zajedničkih interesa zaposlenih. U građanskom društvu, sindikati se smatraju interesnim skupinama koje se, za razliku od političkih stranaka, ne bore za vlast već samo utječu na poslodavce i državu. Radnici, koji su samostalno preslabi kako bi se nametnuli u odnosu s poslodavcem, ovim putem snagom sindikalnog kolektiviteta utječu na svoj status. Osnovni smisao i svrha sindikata očituje se kolektivnom pregovaranju te sklapanju kolektivnih ugovora (samo sindikati imaju pravo u ime radnika sklapati kolektivne ugovore). Iako se radi o samostalnim i neovisnim organizacijama, sindikati su dužni postupati u skladu sa zakonom i

¹² <https://www.hup.hr/EasyEdit/UserFiles/HUP-WIM2-publikacija.pdf>

statutom, što omogućava i neku vrstu sigurnosti (akcije koje ne ugrožavaju stabilnost društvenog i političkog sustava).

„Ciljevi sindikalnog udruživanja određeni su samim pojmom sindikalne organizacije. Prema tome, zaposleni se udružuju u sindikat radi zastupanja, predstavljanja, unapređenja materijalnih, socijalnih i profesionalnih interesa članova. Ovi ciljevi ostvaruju se sindikalnim djelovanjem, koje može biti mirno (konzultacije, izjašnjavanje, mišljenja, pregovori i sl.) ili agresivno (prosvjedi, demonstracije, štrajk i sl.)“ (Ćupurdija i Herman 2011 : 132)

Pravo na sindikalno organiziranje sastavni je dio općih prava i sloboda građana te predstavlja preduvjet za uspostavu stabilnog industrijskog odnosa. U Republici Hrvatskoj, sloboda udruživanja zajamčena je Ustavom RH koji sadrži odredbe koje se odnose na slobodu udruživanja. Tim se odredbama jamči pravo na slobodno udruživanje, ali i pravo na štrajk.

Također, u skladu s Ustavom RH i Zakon o radu sadrži odredbe o:

- „- formalnim uvjeti za utemeljenje sindikata,
- strukturi i sastavu sindikalnih organizacija,
- zaštiti slobode djelovanja udruge,
- zaštiti članova i njihovih zastupnika,
- pojmu i pravima sindikalnih povjerenika i sindikalnih predstavnika,
- zaštiti sindikalnih povjerenika,
- imovini sindikata i sindikalnoj članarini,
- prestanku djelovanja udruge.“ (Ćupurdija i Herman 2011 : 137)

Kako bismo shvatili važnost sindikata u radnom pravu, važno je istaknuti koja je uloga sindikata u oblicima ostvarivanja kolektivnih, obveza i odgovornosti. Kolektivna prava i obveze odnose se osnivanje radničkih vijeća, sindikalno udruživanje, kolektivno pregovaranje i zaključivanje kolektivnog ugovora, sudjelovanje u gospodarsko-socijalnom vijeću itd. Iako se radničko vijeće pokreće na prijedlog najmanje 10% radnika zaposlenih kod nekog poslodavca, tu ulogu može imati i sindikat. Kod samog osnivanja, sindikati mogu predložiti

liste kandidata za izbor predstavnika radnika u radničkom vijeću. Ako kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, sindikalni povjerenik ima sva zakonska prava i obveze radničkog vijeća. Sindikalni povjerenik je osoba koja je u radnom odnosu kod poslodavca, a izabrana je od članova sindikata kao povjerenik koji će zastupati njihova prava i interese. Sindikat može utemeljiti najmanje deset punoljetnih poslovno sposobnih osoba, a pored osnivača članovima sindikata postaju i zaposleni koji pristupe udruzi potpisivanjem pristupnice. Važno je napomenuti kako je i učlanjivanje i istupanje iz sindikata dobrovoljno. Rad sindikata očituje se i kroz sklapanje kolektivnih ugovora koji predstavljaju sporazum sklopljen kao rezultat pregovaranja između poslodavca i predstavnika radnika.

„Kolektivno pregovaranje i zaključivanje kolektivnog ugovora složen je proces i zahtjeva veliko umijeće i znanje sudionika ovog procesa. Ono prije svega zahtijeva dobro poznavanje sadržaja i međusobno poznavanje socijalnih partnera. To je ujedno i pretpostavka za zauzimanje polaznih pozicija za vođenje pregovora. Tijekom pregovora pregovaračke strane obično polaze od maksimalističkih zahtjeva, no da bi pregovori uspjeli potrebni su određeni međusobni ustupci i kompromisi kako bi se postigao socijalni kompromis. Sudionici kolektivnog ugovora su reprezentativni sindikati i reprezentativno udruženje poslodavaca u određenom području rada (grana, skupina, podskupina, djelatnost) ili na određenom teritoriju (Republika, lokalna samouprava).“ (Ćupurdija i Herman 2011 : 144 - 145)

Obveze sudionika kolektivnog ugovora mogu biti radnopravne (osiguranje radnog mira, rješavanje sporova, logistička djelovanja...) i klasične (ispunjavanje obveza, naknade štete, jamstvo...). Nadalje, sindikati imaju i ulogu u sudjelovanju u gospodarsko-socijalnom vijeću. Gospodarsko-socijalno vijeće je vijeće čije članove čine predstavnik Vlade Republike Hrvatske, predstavnik sindikata i udruga poslodavaca. Ono predstavlja neku vrstu foruma gdje se članovi vijeća (zastupnici različitih interesa) redovito sastaju s ciljem rješavanja određenih gospodarskih i socijalnih pitanja. Kao što je prethodno spomenuto, odredbama Ustava Republike Hrvatske zajamčeno je i pravo na štrajk (prekid rada radi postizanja određenih pogodnosti ili promjena u radnom odnosu), a upravo sindikati ili njihove udruge više razine imaju pravo provođenja i sazivanja štrajka.

7. ZAKLJUČAK

Cilj ovog rada je kroz teorijski sadržaj steći uvid u načine na koje je radniku omogućeno sudjelovanje u donošenju odluka s poslodavcem. Krajem 19. stoljeća država nastoji intervenirati u područje radnog odnosa poboljšavajući uvjete rada kroz uvođenje raznih normi i pravila. Država se odlučila za regulaciju ovog područja potaknuta pritiscima radnika koji su se počeli organizirati i boriti za svoja prava kroz udruživanje u sindikate.

Na temelju informacija prikazanih u ovom radu, možemo zaključiti kako generalnog rješenja za pitanje radničke participacije i zaštite radničkih prava i interesa nema. Iako se u posljednjih nekoliko desetljeća situacija izuzetno poboljšala, i dalje nailazimo na kritične momente u zakonima o radničkoj participaciji koji onemogućavaju radnicima potpunu slobodu pri traženju osnovnih prava u kontekstu određenog radnog odnosa. U ovom smo se završnom radu upoznali i s osnovnim načelima radnog prava: načelo slobode rada, načelo prava na rad, načelo prava na udruživanje, načelo zaštite i sigurnosti radnika, načelo neotuđivosti i zaštite prava iz radnog odnosa. Sama načela nam govore kako svatko ima pravo na slobodu rada i pravo na rad te kako to pravo nikome ne bi trebalo biti oduzeto, ali ta načela i prava često se ne poštuju, a sami radnici nisu dovoljno upoznati sa svojim pravima da bi mogli samostalno reagirati.

Radnici u odlučivanju mogu sudjelovati kroz razne oblike radničke participacije koji su u Republici Hrvatskoj temeljeni na odredbama Ustava Republike Hrvatske, a razrađeni kroz norme Zakona o radu. Kroz sudjelovanje u upravljanju radnici utječu na zaštitu svojih prava, interesa, ali i pozitivno utječu na dobrobit poslodavca i njegovu konkurentnost na tržištu.

Kako bi lakše iskazali svoje zahtjeve, radnici su se udružili u sindikate koji zastupaju interese njihovih članova s ciljem poboljšanja njihovih novčanih i izvanrednih uvjeta zapošljavanja. Potreba za ovakvim udruživanjem najviše se pokazala u vrijeme industrijalizacije kada su radnici bili izrabljivani za cijenu ostvarenja većeg profita. Sindikati se na prostorima Hrvatske pojavljuju 1940-ih godina i u tadašnjoj Jugoslaviji imaju značajnu ulogu za razvoj države i njezine privrede, no njihova snaga i značaj s godinama sve više opada.

Postojanjem raznih tijela i organizacija poput Radničkog i Europskog vijeća te raznih sindikata radnika olakšana je mogućnost komunikacije između poslodavca i radnika te radnik i poslodavac postaju (gotovo) ravnopravni subjekti pri donošenju odluka o zaštiti, pravima i interesima radnika.

U razdoblju krize došlo je do porasta broja štrajkova i prosvjeda, no oni su najvećim dijelom bili organizirani protiv vlasti, a ne protiv poslodavaca. Unatoč povećanim štrajkovima u posljednje vrijeme dolazi do opadanja članstva sindikata. Neki od mogućih razloga su i upravo gospodarska kriza, umirovljenje članova te slabi interes mladih visokoškolovanih zaposlenika. Također moglo bi se i dodati kako sindikati gube na svojoj moći budući da su prihvatili neke od mjera predloženih od strane poslodavaca koje smanjuju financijske benefite radnika. U ovom slučaju to je i opravdano u jeku gospodarske krize no na nama je zapitati se ako se pristaje na smanjenja benefita koje radnici dobivaju, koliko sindikat vrši svoju svrhu rada za najbolji interes radnika. Ako kroz udruženje koje bi radnicima trebalo poboljšati uvjete rada to nije moguće ostvariti, pitamo se koliko je zapravo sudjelovanje radnika u odlučivanju poduzeća izvedivo u praksi, a koliko je samo dobra zamisao. Kroz modernizaciju poslovanja, nove tehnologije i razvoj oko nas možda je i vrijeme da se radničko pravo revidira i usuglasi s novim zahtjevima tržišta rada, a i samih radnika.

8. IZJAVA

Izjava o autorstvu završnog rada i akademskoj čestitosti

Ime i prezime studenta: Dražen Šurbek

Matični broj studenta: 1/135/18

Naslov rada: *Sudjelovanje radnika u odlučivanju s poslodavcem*

Pod punom odgovornošću potvrđujem da je ovo moj autorski rad čiji niti jedan dio nije nastao kopiranjem ili plagiranjem tuđeg sadržaja. Prilikom izrade rada koristio sam tuđe materijale navedene u popisu literature, ali nisam kopirao niti jedan njihov dio, osim citata za koje sam naveo autora i izvor te ih jasno označio znakovima navodnika. U slučaju da se u bilo kojem trenutku dokaže suprotno, spreman sam snositi sve posljedice uključivo i poništenje javne isprave stečene dijelom i na temelju ovoga rada.

Potvrđujem da je elektronička verzija rada identična onoj tiskanoj te da je to verzija rada koju je odobrio mentor.

Datum

Potpis studenta

9. POPIS LITERATURE

9.1 KNJIGE I ČLANCI

Cingulin, Lj. (2010) Organizacijska struktura sindikata u Hrvatskoj 1945-1955. *Arhivski vjesnik* (53). str. 241-264

Ćupurdija, M. i, Herman V. (2011) Osnove radnog prava. Sveučilište Josipa Jurja Strossmayera. Osijek

Grgurev I. i Vukorepa I. (2015) Uloga sindikata u doba gospodarske krize u Hrvatskoj. Pravni fakultet u Zagrebu.

Ilić, V. (2020) Sindikati i tržište rada u Republici Hrvatskoj. Sveučilište u Dubrovniku. Odjel za ekonomiju i poslovnu ekonomiju.

Medarić, D. (2015) Sudjelovanje radnika u odlučivanju. Pravni fakultet Sveučilišta u Rijeci.

Pešutić, A. i Gregurić-Bajza, N. (2021) Osnove radnog i socijalnog prava (skripta za studente). Veleučilište s pravom javnosti *Baltazar Zaprešić*

Tržić, L. (2015) Predstavnik radnika u organu poslodavca. Veleučilište u Karlovcu. Stručni studij sigurnosti i zaštite.

9.2 INTERNETSKI IZVORI

1. <https://www.hup.hr/EasyEdit/UserFiles/HUP-WIM2-publikacija.pdf> (Pristupljeno: 12.11.2021.)
2. <https://narod.hr/hrvatska/savez-samostalnih-sindikata-hrvatske-rast-placa-nuzan-radnici-vise-nemaju-strpljenja> (Pristupljeno: 10.11.2021.)
3. http://udruga-uibs-hr.skole.hr/upload/udruga-uibs-hr/images/static3/601/File/Sudjelovanje_radnika_u_odlucivanju_Ramljak.pdf (Pristupljeno: 16.11.2021.)
4. <https://uznr.mrms.hr/pravo-radnika-na-sudjelovanje-u-odlucivanju/> (Pristupljeno: 15.11.2021.)
5. <https://zakonipropisi.com/hr/zakon/zakon-o-radu/xvii-glava-sudjelovanje-radnika-u-odlucivanju> (Pristupljeno: 4.11.2021.)
6. <https://www.zakon.hr/z/307/Zakon-o-radu> (Pristupljeno: 4.11.2021.)

10. ŽIVOTOPIS

<https://europa.eu/europass/eportfolio/screen/share/94431005-fde7-4450-beb7-12445374eb96?lang=en>