

Sindikata i kolektivno pregovaranje s poslodavcem

Despot, Mihaela

Master's thesis / Specijalistički diplomski stručni

2023

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:129:004057>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2024-11-27**

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
Zagreb

Stručni diplomski studij
Menadžment javnog sektora

MIHAELA DESPOT

SINDIKAT I KOLEKTIVNO PREGOVARANJE S
POSLODAVCEM

DIPLOMSKI RAD

Zaprešić, 2023. godine

**VELEUČILIŠTE
s pravom javnosti
BALTAZAR ZAPREŠIĆ
Zagreb**

**Stručni diplomski studij
Menadžment javnog sektora**

DIPLOMSKI RAD

**SINDIKAT I KOLEKTIVNO PREGOVARANJE S
POSLODAVCEM**

**Mentorica:
dr. sc. Sanela Ravlić, pred.**

**Naziv kolegija:
POSLOVNO PREGOVARANJE**

**Studentica:
Mihaela Despot**

**JMBAG studentice:
0329022645**

SADRŽAJ

SAŽETAK	1
ABSTRACT	1
1. UVOD	2
2. ZAKON O RADU	7
3. KOLEKTIVNI UGOVORI	9
3.1 Pojam kolektivnog pregovaranja	12
3.2 Dobre prakse drugih država u području kolektivnih pregovora	12
3.2.1 Pregovarači.....	14
3.2.2 Udruge poslodavaca	15
3.3 Sindikalno organiziranje.....	16
3.4 Tijek kolektivnog pregovaranja.....	17
4. SINDIKAT	19
4.1 Značaj sindikata kao udruge	22
4.2 Članstvo sindikata.....	23
4.3 Pojam reprezentativnosti sindikata	25
5. ZAKON O REPREZENTATIVNOSTI UDRUGA POSLODAVACA I SINDIKATA 28	
5.1 Postupak utvrđivanja reprezentativnosti.....	28
5.1.1 Kriterij za utvrđivanje reprezentativnosti.....	29
5.1.2 Novo utvrđivanje reprezentativnosti	31
5.1.3 Povjerenstvo za utvrđivanje reprezentativnosti.....	31
6. RASKID KOLEKTIVNOG UGOVORA	35
6.1 Novi kolektivni pregovori	36
6.2 Istek kolektivnog ugovora	38
6.2.1 Mogućnost otkazivanja kolektivnog ugovora	38
7. ZAKLJUČAK	39
8. IZJAVA	41
9. POPIS LITERATURE	42
9.1 Knjige i radovi	42

9.2	Internetski izvori.....	43
10.	POPIS SLIKA, TABLICA I GRAFIKONA	45
10.1	POPIS SLIKA.....	45
10.2	POPIS GRAFIKONA.....	45
	ŽIVOTOPIS.....	46

SAŽETAK

Ovim diplomskim radom istražit će se sindikati i kolektivno pregovaranje kao društveni, socijalni proces u kojem sudjeluju 2 strane. Jedne strane su poslodavci, druge strane zaposlenici organizirani u sindikate. U tom procesu se odvija niz različitih okolnosti. Postoje okolnosti kada kolektivni ugovor o kojemu se pregovara bude potpisan i obje strane ga se pridržavaju, u nekim se okolnostima tijekom pregovaračkog procesa odustane od daljnjeg tijeka pregovaranja od strane jednog pregovaračkog tima, a ponekad se potpiše kolektivni ugovor pa se o njemu do unedogled pregovara (pa čak i do samog završetka trajanja) dok se dio članaka niti ne primjenjuje i slično. Postoje i situacije kada se tijekom kolektivnog pregovaranja o kolektivnom ugovoru, u nekom poduzeću pojavi (osnuje) novi sindikat. Ovdje postoji niz pitanja koja jasno ukazuju na sva prava i obveze, primjerice, koja su prava toga sindikata, može li novi sindikat očekivati ulazak u pregovarački odbor i na koji način, što mora znati, na koje načine može pristupiti kolektivnom pregovaranju i može li uopće pristupiti, ako u trenutku potpisivanja kolektivnog ugovora nije postojao? Što je reprezentativnost sindikata i koju važnost ima za kolektivno pregovaranje? Što kaže Zakon o radu? Mijenja li se Zakon o radu i u čiju korist? Kakvo je mišljenje javnosti? Postoji li u svemu diskriminacija malih sindikata i drugo. Na tragu ovih kompleksnih pitanja u ovom radu pokušava se dati pregled teorijskih razmatranja i dobrih praksi kao i prikaz osnivanja jednog sindikata u Republici Hrvatskoj pa sve do postizanja reprezentativnosti u postupku pregovaranja, nakon čega se donosi rješenje te nastupaju uvjeti za kolektivno pregovaranje.

Ključne riječi: *sindikat, pregovaranje, reprezentativnost, kolektivni ugovor*

TRADE UNION AND COLLECTIVE BARGAINING WITH THE EMPLOYER

ABSTRACT

This thesis will explore trade unions and collective bargaining as a social, social process in which 2 parties participate. On one side are the employers, on the other are the employees organized into trade unions. A number of different circumstances take place in this process. There are circumstances when the collective agreement that is being negotiated is signed and both parties adhere to it, in some circumstances during the negotiation process the further course of negotiations is abandoned by one negotiating team, and sometimes a collective agreement is signed and it is negotiated indefinitely (and even until the very end of the duration) while part of the articles are not even applied and the like. There are also situations when a new union appears (founds) in a company during collective bargaining on a collective agreement. There are a number of questions here that clearly indicate all rights and obligations, for example, what are the rights of that union, can a new union expect to enter the bargaining committee and in what way, what must it know, in what ways can it access collective bargaining and can it at all access, if it did not exist at the time of signing the collective agreement? What is union representativeness and what importance does it have for collective bargaining? What does the Labor Law say? Is the Labor Law being changed and in whose favor? What is the opinion of the public? Is there discrimination against small unions and other things? On the trail of these complex issues, this paper attempts to give an overview of theoretical considerations and good practices, as well as a description of the establishment of a trade union in the Republic of Croatia, up to the achievement of representativeness in the negotiation process, after which a solution is made and the conditions for collective bargaining appear.

Key words: *trade union, negotiation, representativeness, collective agreement*

1. UVOD

U uvodnom dijelu će se obraditi argumenti o potrebi osnivanja sindikata i vođenja sindikata s krajnjim ciljem kolektivnog pregovaranja. Kolektivno pregovaranje je društveni proces koji čini jedan dio radnog prava. Radno pravo je vrlo osjetljivo pravno područje u kojem se mjestimice i skroz oštro sukobljavaju interesi poslodavca i radnika. Iz oštih sukoba interesa ovih dviju strana posljedično može proizići i opsežna sudska praksa.

U središnjem dijelu rada će se opisati proces kolektivnog pregovaranja unutar jednog radnog okruženja od trenutka potpisivanja kolektivnog ugovora pa do danas kada se osnovao novi sindikat te nastojati doći do zaključka izražavaju li sudionici ovog društveno socijalnog procesa dobru volju za uključivanje novoosnovanog sindikata u trenutne pregovore o potpisanom kolektivnom ugovoru i kako izražavaju ili ne izražavaju obvezu pregovaranja u dobroj vjeri. Stoga je od velike važnosti biti informiran, poznavati zakone i znati se služiti literaturom. Literatura u ovom dinamičnom području radnog prava, često i vrlo uzburkanom, svim stranama koje su uključene u proces, mora moći predočiti činjenice. One se trebaju znati kada se odlučuje o nekom pravu ili nekoj obvezi koja je nastala u radnom odnosu. Posebno su složeni sporovi koji su od egzistencijalne važnosti. To su, primjerice, sporovi:

- o prestanku ugovora o radu ili
- o naknadi štete u teškim slučajevima stradavanja na radu i
- u primjeni prava koja proizlaze iz kolektivnih ugovora.

Kada govorimo o kolektivnom ugovoru, tu podrazumijevamo dvije strane: poslodavca i radnika. Poslodavcem se obično smatra fizička ili pravna osoba koja zapošljava jednog ili više radnika i za koju radnik u radnom odnosu obavlja određene poslove. Radnikom se podrazumijeva fizička osoba koja u radnom odnosu obavlja određene poslove za poslodavca. Razlog zasnivanja radnog odnosa radnika je potreba radnika za osiguranjem sredstava i uvjeta koji su potrebni za život radnika (i njegove obitelji). Ne smijemo zanemariti ni predmet radnog odnosa. On bi od strane radnika podrazumijevao plaću ili drugi oblik naknade za rad koji je obavio. Zakon o radu o radniku također govori kao o fizičkoj osobi koja u radnom odnosu obavlja određene poslove za poslodavca. U Zakonu o radu, radnika se naziva i „zaposlenik, uposlenik, djelatnik, namještenik i službenik“ (Zakon o radu, NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, čl. 2). Ono što podrazumijevamo pod pravom radnika, predstavlja „posebnu granu prava koja se bavi radnim odnosima. Radni odnosi čine posebnu skupinu odnosa unutar društva i smatra

se instrumentom koji uz pomoć pravnih normi regulira radni odnos koji se u osnovi temelji na Zakonu o radu i aktima poslodavca iz kojih proizlazi Ugovor o radu“ (PEROČEVIĆ, 2017: 319-343). Radno pravo je jedno od značajnijih grana prava, a grane prava čine pravni instituti koji reguliraju srodne društvene odnose. Osim radnog prava, u hrvatskome pravnom sustavu, značajnije pravne grane su ustavno, obiteljsko, građansko, kazneno i upravno pravo te trgovačko pravo i pravo društava.

„Ugovor o radu je temeljni dokument na kojem se zasniva radni odnos između radnika i poslodavca, a može se zasnovati na neodređeno ili određeno vrijeme i u pisanoj je formi. Njime radnik stječe osnovna prava zagaranirana Zakonom o radu“¹. Kada govorimo o radniku kao pojedincu, onda znamo kako on sam ne raspolaže socijalnom snagom. Socijalna snaga proizlazi iz kolektivne moći. U njoj leži snaga radnika. A sam radnik ima moć pregovaranja. To znači da samo u iznimnim okolnostima ima moć pregovaranja na tržištu rada. Uobičajeno, radnik prihvaća uvjete rada koje mu nudi poslodavac. Dakle, snaga radnika leži u kolektivnoj moći. Zaključno, sam radnik ne može se boriti za zaštitu i poboljšanje prava iz ugovora, ali može koristiti pravo na biranje svog predstavnika u radničkom vijeću ili se organizirati u sindikate.

Prema hrvatskim propisima i sindikat i radnička vijeća zastupaju interese radnika pa bi stoga njihov odnos trebao biti vrlo povezan i suradnički. Među sindikatom i radničkim vijećem postoje brojne sličnosti zbog čega ih mnogi neutemeljeno poistovjećuju. Iako se i radničko vijeće i sindikat zalažu za prava i interese radnika po čemu su slični, ipak postoje i razlike.

Radničko vijeće je više savjetodavno tijelo, ono kontrolira akte poslodavca, ali ne može sudjelovati u pregovaranju. Iz toga je uloga sindikata i njihovih nastojanja iznimno bitna za društvo u kojem živimo i sam gospodarski napredak. „Većina radničkih prava, uključujući i mnoga koja se danas smatraju samorazumljivima, kao što su osmosatno radno vrijeme, minimalna plaća, pravo na plaćeni dopust i plaćeno bolovanje, izravan su rezultat dugotrajnoga rada i borbe sindikata, počevši od 19. stoljeća. Isto tako, radnički je pokret igrao odlučujuću ulogu u uspostavi socijalne države, odnosno sustava socijalne sigurnosti koji, među ostalim, uključuje opće zdravstveno i mirovinsko osiguranje i pravo na naknadu za nezaposlenost“² Praktični primjer u slučaju ovog sindikata bio bi pravo radnika na sistematski pregled, primjerice jednom godišnje, kako stoji u kolektivnom ugovoru koji je sindikat s poslodavcem

¹ Ibid.

² Ibid.

potpisao i koje pravo se realiziralo s određenom zdravstvenom ustanovom u cilju zaštite zdravlja radnika. „Pri kolektivnom pregovaranju sindikati bi trebali pokušati realno sagledati kretanje poslovnih ciklusa i biti realni u svojim zahtjevima prema vladi i poslodavcima u uvjetima recesije i krize. Također, prijetnja štrajkovima često se ne smatra dobrom praksom, već se pri traženju rješenja preporučaju pregovori“ (Pološki Vokić i Obadić, 2010:187-214). U slučaju sindikata o kojemu se piše u radu, proizlazi kako je socijalni dijalog s poslodavcem preduvjet za ostvarivanje korektnog odnosa s poslodavcem i konstruktivnog dogovora o poboljšanju materijalnih i ostalih prava radnika. Brojna radnička prava (npr. naknada za troškove prijevoza, regres za godišnji odmor, božićnica i sl.) nisu propisana Zakonom o radu već su isključivo rezultat sindikalnih nastojanja o sadržaju kolektivnih ugovora koje su sindikati sklopili s poslodavcima. „Iako se kolektivni ugovor primjenjuje na sve radnike, samo sindikat može pregovarati i sklopiti kolektivni ugovor – kad nitko ne bi bio član sindikata ne bi bilo sindikata ni kolektivnih ugovora, pa ni spomenutih materijalnih prava radnika, a pri pregovorima snaga sindikata ovisi ponajprije o tome koliko ima članova koje predstavlja“³.

Zaključno, sindikat je po svojoj prirodi i hrvatskom zakonodavstvu udruga djeluje interesno u cilju promocije i zaštite prava svojih članova i može ulaziti u kolektivne radne sporove te koristiti razne oblike pritisaka, sve do industrijskih akcija.

Za radnike koji se udružuju u sindikate, važno je znati kako su u obvezi „upisati se u Registar neprofitnih organizacija na temelju podataka iz Obrasca Registar neprofitnih organizacija (Obrazac: RNO). Sukladno članku 9. stavku 5. Zakona o financijskom poslovanju i računovodstvu neprofitnih organizacija (Narodne novine, broj 121/14, 62/21), „neprofitna organizacija je obvezna prve tri godine od osnivanja voditi dvojno knjigovodstvo“. (Republika Hrvatska – Ministarstvo financija - <https://mfin.gov.hr/istaknute-teme/neprofitne-organizacije/106>).

To znači da se u Registar upisuje obveza vođenja dvojnog knjigovodstva, a sve što neprofitna organizacija mora znati o svojim obvezama u sustavu obveznog dvojnog knjigovodstva, može se pronaći na web stranici Ministarstva financija (<https://mfin.gov.hr/istaknute-teme/neprofitne-organizacije/106>). Tekst je naveden kao uputa onima koji u budućnosti žele osnovati sindikat, jer je osnivanje sindikata kompleksan proces i treba znati koje su pravne

³ Savez samostalnih sindikata Hrvatske.hr. (n.d.): *Radnička prava*. URL: <http://www.sssh.hr/hr/cesta-pitanja/sssh/cesta-pitanja-98>

osnove sindikata. Stoga će rad biti usmjeren na pravo na kolektivno pregovaranje sindikata i poslodavca.

Motiv za ovu temu jest profesionalno iskustvo vezano za radno okruženje u poduzeću u kojem se osniva, uz postojeće, još jedan sindikat koji nastoji biti reprezentativan, a u najboljem slučaju, jedini reprezentativan sindikat za pregovaranje s poslodavcem jer se smatra kako proces pregovaranja može biti kvalitetniji, kraći i učinkovitiji. Tako će kroz rad, koristeći znanstvene metode, biti opisan provedeni proces uz usporedbu s drugim zakonodavstvima i primjerima dobre prakse što bi značajno moglo doprinijeti kvaliteti uspostave novih, reprezentativnih sindikata u Republici Hrvatskoj koji bi tada kvalitetnije odgovorili na potrebe zaposlenika, ostvarivanje prava, ali i poštivanje ostvarenih prava iz kolektivnih ugovora.

Cilj rada je konkretno istraživanje i analiza sindikalnog djelovanja i djelovanja poslodavca, kao i smisao osnivanja novog sindikata u tom radnom okruženju te značaj kvalitetnog i brzog dogovora u procesu kolektivnog pregovaranja, lakše razumijevanje tog procesa u dobroj vjeri kod obje strane s otkrivanjem značaja takvih procesa i mogućeg psihološkog utjecaja na zadovoljstvo radnika kojeg promatramo kroz interakciju odnosa sindikata i poslodavca u procesu kolektivnog pregovaranja.

Smatra se kako će, ne samo onima koji će biti sindikalno udruženi, nego i svim osobama koje se nalaze u statusu posloprimca, u cilju biti ubrati plodove kolektivnog pregovaranja i poboljšati socijalni status zaposlenika.

U jednom društvu, primjerice, „tijekom štrajka, u postupku mirenja dva (od tri) sindikata, sindikati u štrajku su bez ovog trećeg sklopili sporazum koji je imao pravnu snagu i učinke kolektivnog ugovora“ (Učur i Smokvina, 2010:671-701), a sukladno članku 209. st. 2. Zakona o radu (Zakon o radu, NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, čl. 209.) i članku 17. Pravilnika o načinu izbora miritelja i provođenju postupka mirenja u kolektivnim radnim sporovima⁴ izostala je dobra volja i nije potpisan kolektivni ugovor o kojem se pregovaralo. Navodi se primjer mirenja kao jedna od mogućnosti koje proizlaze iz tijeka kolektivnog pregovaranja kada izostane dobra volja. Ta mogućnost nije nužno najprikladnija jer se u taj proces uključuju treće osobe, a produljuje se i vrijeme pregovora, što bi se moglo smatrati i otezanjem u kojem radnici mogu biti oštećeni za svoja prava. Jako je važno imati dobru suradnju među sindikatima, ali upravo to je vrlo teško postići jer se, nažalost, uglavnom radi o osobnim animozitetima

⁴ Ibid.

stvorenima iz razilaženja u sindikalnoj politici i stavu naspram poslodavca, kao i preferiranjem određenih skupina radnika. Upravo je to slučaj kod novoosnovanog sindikata koji je tema ovog diplomskog rada.

Javnost po pitanju ovog segmenta radnog prava nije jedinstvena te su stavovi i iskustva različiti. „U Hrvatskoj smo 2015. godine, npr., u zdravstvu, imali situaciju otkazivanja kolektivnog ugovora kojim se svaki sat dežurstva ili pripravnosti obračunavao kao prekovremeni te bio čak 50 % više plaćen nego prije“ (Buljan, 2012:115-130). Nakon prvostupanjske presude Općinskog suda, intervenirali su neki sindikati, no Županijski sud je njihovu žalbu odbacio kao neosnovanu. Problem je bio u tome što tog novca nije bilo, a u pojedinim bolnicama izdatci za plaće bili su veći od novca koji se dobivao od HZZO-a.

U javnom prostoru imali smo prilike čuti kako hrvatski političari navode kako su jedini pravi put u pregovorima razgovori sa sindikatima koji su započeti te je nerealno za očekivati ispunjenje svih materijalnih prava, ali rješenje je u razumijevanju i dijalogu.

Ako gledamo druge zemlje, „u Njemačkoj se, primjerice, sindikati udružuju na način da ih je 8 najvažnijih, s preko 6 milijuna članova, unutar saveza sindikata, čime si dodatno ojačavaju položaj i značaj“ (FAIR - Pravedni uvjeti rada u Njemačkoj - <https://www.fair-arbeiten.eu/hr/topic/110.wenn-sie-in-deutschland-sind.html>). Ovdje se radi o značajnom savezu s gotovo nezamislivim brojem članova, a činjenica je kako snaga sindikata proizlazi iz brojnosti članova. I u materijalnom smislu, od članarine koja omogućuje razne organizacijske sadržaje, i kao podrška čelnicima sindikata, što je također od posebnog značaja.

U Engleskoj, primjerice, izdaju i certifikate iz industrijskih odnosa i vođenja sindikata zahvaljujući suradnji između „Unite-a i Sveučilišta Keele u Staffordshireu“ (Babić, 1996:319-323). Tu se radi se o vrlo ozbiljnoj izobrazbi u kojoj se analiziraju sindikati u odnosu na industrijske odnose, globalizaciju, ulogu države i drugo, što polaznicima čak omogućuje upisivanje diplomskog studija. Ovo je vrlo zanimljiva praksa koja bi s razvojem mogla promijeniti svijest i u sindikalnim organizacijama u Republici Hrvatskoj, jer ulaganje u sustavno obrazovanje sindikalnih povjerenika doprinijelo bi jačanju socijalnog dijaloga i pregovora sindikata s poslodavcem.

Zaključno, radnicima je danas sindikat potreban isto toliko kao što je bio i kod prvih udruživanja zaposlenika jer se zaposlenik, jedinka, teško može izboriti za poboljšanje svojih radnih prava.

U aktualnom vremenu, poslovno okruženje i uvjeti rada i života značajno su promijenjeni, no interesi poslodavaca i radnika i dalje su u suprotnosti te postoje stalne potrebe za približavanjem stavova i interesa jednih i drugih u cilju dobrobiti za obje strane.

2. ZAKON O RADU

Zakon o radu obuhvaća područje kolektivnih radnih odnosa podrazumijevajući kompleksnost odnosa subjekata u njima, a to su udruge poslodavaca i sindikata. Stoga se mjestu i ulozi kolektivnih radnih odnosa pojačava značaj s povećavanjem stupnja razvoja civilnog društva koje ne podnosi pretjeranu nazočnost, a posebice ne arbitrarnost države u području radnih odnosa koje je vrlo burno i dinamično.

Temelji kolektivnih radnih odnosa su sloboda udruživanja i sloboda kolektivnog pregovaranja, s osnovnim naglaskom na dobrovoljnost. Dobrovoljno je članstvo u udrugama, sklapanje kolektivnih ugovora i okupljanje zbog zajedničkog cilja. „Slobodi udruživanja poseban značaj daje i Ustav Republike Hrvatske kroz osobne političke slobode i prava, kao i gospodarska, socijalna i kulturna prava“ (Čavrak, Rožman i Novaković, 2014:6-20).

Tako je pravo na osnivanje sindikata i udruga poslodavaca radi zaštite gospodarskih i socijalnih interesa poseban oblik slobode udruživanja i predstavlja ključnu okosnicu koncepcijskog pristupa radnim odnosima u Zakonu o radu, a sve kroz vezu slobode kolektivnog pregovaranja i sklapanja kolektivnih ugovora o uvjetima rada.

Današnje tumačenje radnih odnosa podrazumijeva značajke socijalne države i socijalne pravde. Nastoji se što više i sveobuhvatnije afirmirati ova dva temeljna načela u kompleksnom području produktivnih odnosa današnjeg društva temeljenog na poštivanju ljudskih prava i sloboda, pluralističkoj političkoj demokraciji i slobodnom tržištu.

„Hrvatski Zakon o radu u potpunosti slijedi ovo nastojanje. Sloboda udruživanja i sloboda kolektivnog pregovaranja ne bi imale smisla kada bi se zanemarilo temeljno pravo koje proizlazi iz slobode udruživanja i slobode djelovanja sukladno ciljevima udruživanja, a to je pravo na štrajk i isključenje s rada (*engl. lock out*). Hrvatski Zakon o radu, po uzoru na pravne sustave nekih država koje su nedvojbeno socijalne, npr. Njemačka i Švedska, za titulare prava na štrajk prihvaćaju jedino sindikate i njihove udruge više razine“ (Tintić, 1969:45-47). Tako poseban značaj i poticaj daju slobodi udruživanja, kompetentnosti i snazi subjekata kolektivnih radnih odnosa, ravnoteži snaga, interesa i stabilnosti u području radnih odnosa te socijalnom

miru koji je preduvjet skladnih poslovnih i međuljudskih odnosa. U hrvatskoj javnosti dominira stajalište kako je Zakon o radu, koji nominira sindikate kao ovlaštene za pravo na štrajk, narušio ustavno načelo prava na štrajk kao individualnog prava.

S druge strane, smatra se kako je upravo Zakon o radu zaštitio individualna prava i slobode kroz dobrovoljnost sudjelovanja radnika u štrajku. Štrajk se provodi na način da se svakom radniku mora omogućiti donošenje individualne odluke o sudjelovanju, odnosno nesudjelovanju u štrajku. Time Zakon o radu pomiruje ustavna načela osnažujući slobodu udruživanja kao uvjet za ostvarenje gospodarskih i socijalnih prava, ali i naglašava individualno pravo i slobodu, dobrovoljnost, slobodnu volju i slobodu odluka.

Sloboda udruživanja je jednaka za sve. Kako za zaposlenike tako i za poslodavce i njihove udruge. „Također je nedvojbeno kako i poslodavci i njihove udruge imaju pravo na poduzimanje mjera pritiska kroz slobodu djelovanja sukladno ciljevima udruživanja“ (Učur, 2001:147-152). Legitimno pravo poslodavca je odgovoriti na štrajk istovrsnim metodama - isključenjem radnika s posla. I to treba imati u vidu jer je takvo postupanje i razumijevanje slobode udruživanja pravno uređeno institutom isključenja s rada (*engl. lock out*) i nalazi se u Zakonu o radu.

Ovdje je bitno naglasiti kako načela socijalne države i socijalne pravde podrazumijevaju ravnotežu snage i interesa. No, po naravi stvari, poslodavci i njihove udruge su jača strana u kolektivnim radnim odnosima pa je Zakon o radu postavio određene granice prava poslodavaca i njihovih udruga u slobodi djelovanja. Ograničenja poslodavca su ta što po sili zakona trpi gospodarske posljedice štrajka, ne smije isključiti više od polovice broja radnika u štrajku, a onima koje je isključio, dužan je platiti sve doprinose socijalnog osiguranja na osnovicu (najnižu plaću).

3. KOLEKTIVNI UGOVORI

Kolektivni ugovori pojavljuju se u ranim fazama industrijske revolucije te ih smatramo produktom tržišne privrede i najamnog rada. Prvenstveno imaju ulogu sredstva određivanja plaća i ostalih uvjeta rada i prava radnika. Kao „pravni izvori pojavljuju se samo u području rada, a geneza ide od kraja XIX. stoljeća“ (Herman i Čupurdija, 2011:39-43). Vrlo su zanimljivi i u samom početku su postali jedinstveni po odstupanju od klasičnog pravila, a to je da ugovor obvezuje samo one koji su ga zaključili. Ovdje ne obvezuje samo njih i njihova jedinstvenost je upravo u tome što, ne samo da ga zaključuju udruženja radnika i udruženja poslodavaca, nego se njihovo djelovanje prenosi i na druge radnike i poslodavce.

„Prvi kolektivni ugovor zaključen je u Francuskoj, u gradu Lyonu, 1830. godine, ali iz razloga što se nije uklapao u logiku ugovornog prava, bio je poništen, tako da tek krajem 19. stoljeća kolektivni ugovori postaju oblikom socijalnog dijaloga i jednim od osnovnih izvora radnog prava“⁵

Cilj kolektivnog pregovaranja bio je pokušaj prekida jednostranog donošenja odluka od strane poslodavaca u smislu određivanja uvjeta rada kako bi se prevladao slabiji položaj radnika. Svrha kolektivnog pregovaranja bila je, a primarno i ostala, osiguranje ravnoteže interesa u procesu rada te instrument kojim sindikat postiže povoljnije uvjete rada nego što bi ih pojedinac mogao postići kad bi sam neposredno pregovarao s poslodavcem.

Tek s razvitkom prava koalicije i priznanja sindikata kao legitimnog predstavnika svijeta rada, oformljuje se subjekt koji može biti nositelj zahtjeva upućenih prema poslodavcima te s njima pregovarati. Sve je to dovelo do situacije da se danas kolektivni ugovori o radu javljaju kao teško zamjenjiv i najbolji pronađeni instrument za uređivanje ravnopravnih i radno pravnih odnosa između posloprimca i poslodavca.

Značaj i svrha kolektivnih ugovora su veliki. Krešimir Rožman, hrvatski pravnik i urednik časopisa „Radno pravo“ na više mjesta govori i o činjenici kako u 19. stoljeću kolektivno pregovaranje nije imalo veću ulogu, jer sindikati koji su pregovarali u ime radnika nisu bili prihvaćeni od vlasti i poslodavaca, a kolektivni ugovori nisu bili prihvaćeni kao izvor prava. Zbog svega toga, kolektivni ugovori djelovali su samo činjenično.

⁵ Ibid, str. 40.

Početak 20. stoljeća jača važnost i prihvaćanje sindikata pa tek tada kolektivni ugovori postaju važan element reguliranja uvjeta rada. „Prvi europski zakoni koji su priznali kolektivne ugovore kao sredstvo uređivanja uvjeta rada bili su: nizozemski Građanski zakonik (1907.) i švicarski Zakonik o obveznim odnosima (1911.), a zatim je uslijedilo zakonsko prihvaćanje kolektivnih ugovora i u Norveškoj (1915.), Njemačkoj (1918.) i Francuskoj (1919.)“ (Grgurev i Rožman, 2007:558). Kolektivni ugovori predmet su interesa i pozornosti Međunarodne organizacije rada, jer se i spomenuta organizacija bavi poboljšanjem materijalnih i drugih prava radnika te osiguranjem boljih uvjeta rada i položaja radnika. „Međunarodna organizacija rada (*engl. International Labour Organization, odn. ILO*), je specijalizirana agencija Ujedinjenih naroda koja promovira socijalnu pravdu i međunarodno priznata ljudska i radnička prava. Osnovana je 1919. godine Poveljom iz Versaillesa i postala je prva specijalizirana agencija UN-a 1946. godine“ (History of the ILO. (n.d.): *About the Ilo*. URL: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm>). Ona je usvojila tri važna dokumenta: „Konvenciju broj 87 o slobodi udruživanja i zaštiti prava na organiziranje (1948.), Konvenciju broj 98 o primjeni načela prava na organiziranje i kolektivno pregovaranje (1949.) i Preporuku broj 91 (1951.) o kolektivnim ugovorima“⁶.

U Preporuci broj 91, koja pobliže određuje Konvenciju broj 98, kolektivni se ugovor opisuje kao svaki pisani sporazum o uvjetima rada i zaposlenja koji je zaključen, s jedne strane, od jednog poslodavca, grupe poslodavaca ili jedne ili više organizacija poslodavaca te s druge strane od jedne ili više reprezentativnih sindikalnih organizacija radnika. Ako nema takvih radničkih organizacija tada su to predstavnici zainteresiranih radnika koji budu pravovaljano izabrani i opunomoćeni od strane takve grupe radnika, a u suglasnosti s njihovim nacionalnim zakonodavstvom.

U Hrvatskoj se kolektivni ugovori javljaju krajem 19. stoljeća. Tridesetih godina 20. stoljeća u tadašnjoj Jugoslaviji rašireno je sklapanje kolektivnih ugovora, a takva se praksa nastavlja do nacionalizacije privatnih poduzeća i tijekom razdoblja socijalizma. „Kolektivni se ugovori prvi put spominju u Zakonu u zaštiti radnika iz 1922. godine“ (Herman i Čupurdija, 2011:41-43), a prvi put reguliraju Zakonom o rodiljama 1931. godine. Poslije Drugog svjetskog rata kolektivni ugovori nemaju funkciju jer nisu odgovarali tadašnjem društvenom i političkom konceptu te se nisu uklapali ni centraliziranoj ni samoupravnoj ni dogovornoj ekonomiji. Prijelaz na radničko

⁶ Ibid.

samoupravljanje učinio je suvišnim sklapanje kolektivnih ugovora jer je u tom razdoblju ideološko stajalište bilo da ne postoje suprotstavljene strane radnog odnosa. To je korespondiralo s tadašnjim konceptom vlasničkih odnosa koji se temeljio na društvenom vlasništvu.

Budući kako je titular vlasništva društvo u cjelini te kako radnici sami raspolažu sredstvima proizvodnje, nije ni bilo potrebe za kolektivnim pregovaranjem, jer radnici nisu imali s kime pregovarati. „Demokratskim promjenama 1990./91. godine, uspostavom slobodne i neovisne Republike Hrvatske i opredjeljenjem za tržišnu privredu stvoreni su uvjeti za kolektivno pregovaranje, a od 1. siječnja 1996., stupanjem na snagu Zakona o radu, dobiven je i pravni okvir za sklapanje kolektivnih ugovora“ (Bodiroga-Vukobrat, Laleta i Jukić, 2008:71-109).

Značaj kolektivnog ugovora

Kolektivnim ugovorom ugovaraju se različita prava koja poslodavci ne definiraju ugovorom o radu i službenim aktima ustanove poput statuta, pravilnika o radu, pravilnika o plaćama i drugim dokumentima

Može se, primjerice, ugovoriti obveza javnog natječaja za posao, reguliranje probnog rada i dopusta za pripravnčki ispit, 5-dnevni radni tjedan, puni godišnji odmor kod odlaska u mirovinu, plaćeni dopust, dopust za školovanje, smanjenje naknade štete, povlaštena otpremnina, staž kod istog poslodavca (jedinstveni staž u javnim službama), plaća, kao i dodatak sporazumu za osnovicu plaće, da ne postoji tajna plaća, uvećanje plaće pri ostvarivanju prekovremenih sati, noćnog rada, rada nedjeljom, rada subotom, rada blagdanom, smjenskog rada, rada po pozivu i drugo.

Kolektivnim ugovorom se također može ugovoriti i zaštita starijih zaposlenika, npr. onih koji imaju 5 godina pred starosnu mirovinu. Obično se u kolektivni ugovor ugrađuje i zabrana rada noću majkama s malim djetetom do tri godine starosti i samohranim roditeljima, kao i zabrana dežurstva i pripravnosti bez njihovog pristanka u medicinskim strukama. Za vrijeme bolovanja, može se odrediti naknada u visini 85% plaće, otpremnina pri odlasku u mirovinu i druga važna prava za položaj radnika.

3.1 Pojam kolektivnog pregovaranja

Područje ovog rada je pravo radnika na kolektivno pregovaranje unutar Zakona o radu u jednom radnom okruženju i neka mišljenja šire javnosti o tome. Predmet rada je dobra volja pregovaranja o sklapanju kolektivnog ugovora kada se na sindikalnoj sceni unutar jednog poduzeća osnuje novi sindikat koji se želi uključiti u kolektivno pregovaranje.

Kolektivno pregovaranje je društveni proces u kojem u području interesa radnika i poslodavca pregovaraju dvije strane, a uključuje sve vrste dvostranih i trostranih rasprava o problemima vezanim uz rad koji izravno ili neizravno pogađaju radnike, u širem smislu. U užem smislu, proces kolektivnog pregovaranja uključuje postupak pregovaranja između poslodavaca i predstavnika posloprimaca, kao i sporazum koji sadrži obvezujuća pravila.

Analizirajući praksu članica međunarodne zajednice vidljivo je da se kolektivno pregovaranje najčešće koristilo kao sredstvo određivanja standarda i unaprjeđenja zakonskih standarda.

U Danskoj su, primjerice, kolektivni ugovori temelj jamčenja prava i visokih standarda na radu, dok u Velikoj Britaniji kolektivni ugovori nisu pravno obvezni među strankama. „Na jednoj strani imamo države članice poput Belgije, Francuske, Njemačke i Grčke gdje se odredbama kolektivnog ugovora može zakonom dati širi pravni učinak, za razliku od drugih zakonodavstava koja ne poznaju institut proširenja primjene kolektivnog ugovora“ (Bodiroga i sur., 2008).

3.2 Dobre prakse drugih država u području kolektivnih pregovora

„Kolektivno pregovaranje u Austriji iznimno je koordinirano i najčešće se provodi jednom godišnje na nacionalnoj razini. Započinje u jesen pregovorima u metalskom sektoru, čijim se kolektivnim ugovorom postavlja temelj za kolektivno pregovaranje u ostalim sektorima“⁷.

I u praksi Republike Hrvatske kolektivno pregovaranje se najčešće provodi jednom godišnje. Razlozi za to su razni, od promjene situacije na tržištu, inflacije, izmjena i dopuna zakona i odnosa unutar određene poslovne organizacije.

„Sve do 2012. godine u Austriji se kolektivno pregovaranje vodilo na isti način, odnosno po uzoru na pregovore u metalskom sektoru. Međutim, došlo je do decentralizacije pri čemu je

⁷ Ibid, str. 40.

šest udruga poslodavaca u metalnom sektoru odlučilo sklapati svaka svoj kolektivni ugovor. Stoga se umjesto jednog kruga pregovora za cijeli metalni sektor provodi šest različitih krugova pregovora. Međutim, u praksi se pokazalo kako su sklopljeni kolektivni ugovori gotovo identični. U javnom sektoru formalno ne postoje kolektivni pregovori, a plaće jednostrano uređuje vlada. Ipak, u praksi se odvijaju opsežni godišnji pregovori o plaćama između sindikata javnog sektora i vlade⁸.

I u Republici Hrvatskoj su kolektivni ugovori rađeni po uzoru jednih na druge. U novije vrijeme, kolektivni ugovori se objavljuju i javno su dostupni tako da transparentnost otkriva mogućnosti koje proizlaze iz kolektivnih ugovora te pridonosi rasprostranjenosti istih.

„Za razliku od Austrije, u Češkoj se kolektivni ugovori najvećim dijelom sklapaju na razini poduzeća, dok se na granskoj razini sklapaju ugovori kojima se propisuju najniži standardi po pitanju plaća i radnog vremena“ (Novaković, 2015). Drugim riječima, granski kolektivni ugovori služe kao okvir za pregovore i sklapanje kolektivnih ugovora na razini poduzeća, pri čemu prava ugovorena na razini poduzeća ne smiju biti niža od onih koja su propisana granskim kolektivnim ugovorom. Pregovori najčešće započinju svake godine u posljednjem kvartalu, a potpisuju se u prosincu, odnosno siječnju.

„Obveza mirnog rješavanja poznata je u Belgiji, Danskoj, Njemačkoj, Grčkoj, Nizozemskoj, Luksemburgu i Španjolskoj. U Španjolskoj obveza je jedino apsolutnog karaktera ako je tako ugovoreno među strankama. U Francuskoj i Italiji obveza mirnog rješavanja sporova rijetko je kada uključena u kolektivne ugovore jer se nju smatra kao neki oblik ograničenja prava na štrajk“ (Borac, 2016).

U Francuskoj Zakon o radu određuje da su stranke kolektivnog ugovora obvezne ne činiti ono što bi moglo kompromitirati vjernu implementaciju ugovora unutar granica koje ugovor sam po sebi određuje.

⁸ Ibid, str. 41.

3.2.1 Pregovarači

Stranke kolektivnog ugovora mogu biti, na strani poslodavaca, jedan ili više poslodavaca, udruga poslodavaca ili udruga poslodavaca više razine, a na strani radnika, sindikat ili udruga sindikata više razine, koja je spremna i sposobna sredstvima pritiska štititi i zagovarati interese svojih članova u procesu kolektivnog pregovaranja. Pravo na udruživanje i zastupanje svojih interesa proizlazi iz Ustava Republike Hrvatske, a to opredjeljenje razrađeno je u odredbama Zakona o radu.

Posebno je važna odredba čl. 169. Zakona o radu: „Udruga može biti stranka kolektivnog ugovora samo ako je utemeljena i registrirana u skladu s odredbama ovoga Zakona. Udruga može u radnim sporovima kod poslodavca, pred sudom, arbitražom i državnim tijelima zastupati svoje članove“ (Zakon o radu, NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, čl. 169). Dakle, iako je sloboda udruživanja jedno od temeljnih ustavnih prava, ta sloboda ipak nije apsolutna, nego je ograničena zakonom u smislu točno propisane procedure osnivanja, registracije i djelovanja udruge.

Zakonodavac je propisao tko i pod kojim uvjetima može predstavljati udruhu, što, prije svega, unosi red u pregovarački postupak, a što ujedno predstavlja bitan čimbenik stabilnosti pravnog i političkog poretka.

Kolektivni ugovori obvezuju sve osobe koje su ga sklopile te sve osobe koje su u vrijeme sklapanja kolektivnog ugovora bile ili su naknadno postale članovi udruge koja je sklopila kolektivni ugovor.

Kolektivni ugovor, također, obvezuje i sve osobe koje su pristupile kolektivnom ugovoru te sve osobe koje su naknadno postale članovi udruge koja je pristupila kolektivnom ugovoru. Naime, kolektivni ugovor može biti određen samo kao važeći za članove reprezentativnog/ih sindikata. Dakle, svi članovi koji pristupe reprezentativnom sindikatu tako postaju obveznici kolektivnog ugovora. Ali važno je napomenuti kako se kolektivni ugovor odlukom može primijeniti i na sve radnike, što se u većini slučajeva i događa, tako da i nije nužno, zbog kolektivnog ugovora biti članom reprezentativnog sindikata, no svakako je poželjno, naročito zbog zadnje izmjene Zakona o radu koje je 16. 12. 2022. godine usvojio Hrvatski sabor jer se člankom 54. propisuju

moćnost ugovaranja povoljnijih prava za članove reprezentativnih sindikata koji pregovaraju o kolektivnom ugovoru.

Prema području djelovanja kolektivni ugovor može biti:

- opći kolektivni ugovor, a to je nacionalni kolektivni ugovor koji se zaključuje za teritorij cijele države ili generalni, koji vrijedi za sve radnike i sve poslodavce u državi i
- posebni kolektivni ugovor koji se zaključuje za posebno područje rada ili djelatnosti, za posebno područje ili teritorij, za posebnu kategoriju poslodavaca i za posebnu kategoriju radnika.

Ukoliko postoji javni interes, ministar nadležan za rad može na prijedlog stranke proširiti primjenu kolektivnog ugovora na osobe koje nisu sudjelovale u njegovom sklapanju. Akt kojim se proširuje primjena kolektivnog ugovora je „Odluka“, koju donosi ministar nadležan za rad. Odluka o proširenju je propis u nomotehničkom smislu koji sadrži: naziv ili ime odluke, donositelja, vremensko i prostorno važenje, sadržaj i druge oznake propisa.

Odluka o proširenju primjene kolektivnog ugovora mora se objaviti u „Narodnim novinama“. Subjekti na koje je primjena kolektivnog ugovora proširena nisu stranke kolektivnog ugovora niti osobe koje su mu naknadno pristupile. Ovi nemaju jednaka prava i obveze iz ugovornog dijela kolektivnog ugovora kao stranke koje su kolektivni ugovor sklopile, odnosno naknadno mu pristupile. Međutim, imaju jednaka prava i obveze iz normativnog dijela kolektivnog ugovora čija je primjena na njih proširena. Oni ne mogu otkazati kolektivni ugovor, ali mogu inicirati izmjene i dopune tog kolektivnog ugovora u dobroj vjeri.

3.2.2 Udruge poslodavaca

Poslodavac, radnik i radničko vijeće te sindikati i udruge poslodavaca, mogu ugovoriti uvjete rada koji su za radnike povoljniji od uvjeta određenih Zakonom o radu ili drugim zakonom.

„Poslodavac je, u smislu Zakona o radu, fizička ili pravna osoba koja zapošljava radnika i za koju radnik u radnom odnosu obavlja određene poslove (Zakon o radu, NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, čl. 4. st. 2).

Na strani poslodavaca, kolektivni ugovor mogu sklopiti pojedini poslodavci (ili grupe poslodavaca), udruga poslodavca, vlada Republike Hrvatske (javne i državne službe), osnivači ustanova financiranih od strane lokalnih proračuna i osnivač ili financijer (vrtići). „Hrvatska

udruga poslodavaca (HUP) osnovana je 1993. godine kao dobrovoljna, neprofitna i neovisna udruga poslodavaca koja štiti i promiče prava i interese svojih članova. Osnovala ju je grupa uglednih hrvatskih gospodarstvenika koji su prepoznali snagu zajedničkog djelovanja te ulogu udruge poslodavaca u tripartitnim odnosima. Utemeljena na principu dobrovoljnog članstva i na načelima demokratskog zastupanja i očitovanja volje njezinih članova, udruga promiče poduzetnički duh i poduzetnička prava i slobode. Od 1994. godine kao jedini reprezentativni predstavnik poslodavaca sudjeluje u radu Gospodarsko-socijalnog vijeća na nacionalnoj razini kao najvišeg oblika tripartitnog socijalnog dijaloga u Republici Hrvatskoj⁹.

Vijeće je osnovano radi utvrđivanja, zaštite i promicanja gospodarskih i socijalnih prava poslodavaca i radnika, vođenja usklađene gospodarske, socijalne i razvojne politike, poticanja, sklapanja i primjene kolektivnih ugovora te njihovog usklađivanja s mjerama gospodarske, socijalne i razvojne politike. Kao neovisni predstavnik poslodavaca, stupanjem na snagu Zakona o radu iz 1996. godine, dobiva legitimno pravo na kolektivno pregovaranje i sklapanje kolektivnih ugovora. Snažan je i neovisan glas poslodavaca i poduzetnika. Osnivanjem regionalnih ureda u Rijeci, Osijeku, Splitu i Varaždinu organizirana je snažna mreža poduzetnika koja pokriva sve županije. 30 granskih udruga zastupa specifične interese različitih gospodarskih grana. Od 2012. godine je sjedište UN inicijative Global Compact Hrvatska, promičući tako princip društveno odgovornog poslovanja među svojim članovima¹⁰

3.3 Sindikalno organiziranje

„Radnici imaju pravo, po svojem slobodnom izboru, utemeljiti sindikat te se u njega učlaniti, uz uvjete koji mogu biti propisani samo statutom ili pravilima toga sindikata“ (Zakon o radu, NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, čl. 165. st. 1).

Na strani radnika, kolektivni ugovor mogu sklopiti isključivo sindikati (ne mogu radnici pojedinačno niti grupe radnika, udruge i sl.) odnosno reprezentativni sindikati temeljem Zakona o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata. Tu se sad postavlja pitanje treba li se kolektivni ugovor odnositi na sve radnike ili samo na članove sindikata koji pregovara(ju).

⁹ (Hrvatska udruga poslodavaca. O nama. (n.d.) - <https://www.hup.hr/o-nama.aspx>).

¹⁰ Ibid.

Unatoč različitim mišljenjima i stalnim dvojbama, u Republici Hrvatskoj dominira praksa primjene na sve radnike.

Potrebno je svakako naglasiti kako sindikat može biti stranka kolektivnog ugovora samo ako je utemeljen i registriran sukladno Zakonu o udrugama („Narodne novine“, broj 74/14, 70/17 i 98/19) te može u radnim sporovima kod poslodavca, pred sudom, arbitražom i u mirenju te pred državnim tijelima zastupati svoje članove. „Utemeljenje, registracija, sadržaj i način vođenja registra udruga propisuje ministar pravilnikom o sadržaju i načinu vođenja registra udruga“ (Zakon o radu, NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, čl. 174. st. 4).

Pregovaranje u dobroj vjeri trebalo bi podrazumijevati suglasnost sindikata koji su stranke kolektivnog ugovora za prihvaćanje (uključivanje) u proces pregovaranja i sindikat koji se pojavio na sceni pri kraju kolektivnog pregovaranja o Kolektivnom ugovoru potpisanom prije 4 godine. Drugim riječima, radi se o uključivanju u pregovore značajne skupine radnika koja je prepoznala kako izostaje dobra volja za završetkom pregovora te preuzela inicijativu želeći ostvariti svoju reprezentativnost, što će im zakonski dati pravo pregovarati s poslodavcem u ime radnika.

3.4 Tijek kolektivnog pregovaranja

Prema mišljenjima upravnih tijela, osobe koje prema Zakonu o radu mogu biti stranke kolektivnog ugovora, dužne su u dobroj vjeri pregovarati o sklapanju kolektivnog ugovora u svezi s pitanjima koja zakonski mogu biti predmet kolektivnog ugovora.

Zakonom o radu nije propisano da započeti pregovori nužno moraju završiti dogovorom pregovaračkih strana, odnosno da rezultat provedenih pregovora mora biti sklapanje kolektivnog ugovora. Navedeno ovisi o volji pregovaračkih strana te o mogućnosti da se o pitanjima od zajedničkog interesa postigne dogovor i sklopi kolektivni ugovor.

Najznačajnija stvar obiju pregovaračkih strana bila bi obaveza pregovaranja u dobroj vjeri. Ukoliko kod poslodavca ne postoji ozbiljnost za završetak procesa pregovaranja i sklapanje kolektivnog ugovora, sindikati u pregovorima mogu koristiti štrajk kao sredstvo pritiska, no postoje i situacije kada ni sindikati ne žele završiti pregovore. Ovo je rijetka pojava, ali se ipak iz nekih razloga, često onih osobne prirode poput animoziteta, događa.

Osobe koje su ovlaštene kolektivno pregovarati, dužne su saslušati i razmotriti prijedloge druge strane za sklapanje kolektivnog ugovora te se izjasniti o prihvatljivosti ili neprihvatljivosti prijedloga i obrazložiti obje varijante. Kako se kolektivni ugovori temelje na načelu dobrovoljnosti, postoji samo obveza pregovaranja u dobroj vjeri, ali ne i obveza sklapanja kolektivnog ugovora. No, kao što je spomenuto, u krajnjem slučaju, ako poslodavac ili udruga poslodavaca ne prihvati prijedlog za sklapanje kolektivnog ugovora, sindikati, pod zakonskim uvjetima mogu organizirati štrajk. Ovdje će se ukratko pojasniti tijek kolektivnog pregovaranja, prvenstveno će se odgovoriti na pitanje: tko pregovara? Pregovaraju pregovarački timovi sindikata i poslodavca. Na primjeru Studentskog centra u Zagrebu oni su bili sačinjeni od po tri člana i tri zamjene sa svaku pregovaračku stranu. Kako je jedan od razloga osnivanja novog sindikata i pristupanja kolektivnom pregovaranju bilo otezanje kolektivnog pregovaranja prošlih pregovaračkih timova, ključno je bilo uspostaviti socijalni, konstruktivni dijalog s poslodavcem i u što kraćem roku završiti pregovore. Stoga se u samo nekoliko sastanaka pregovaračkih odbora u razdoblju od mjesec i pol dana uspjelo usuglasiti o svim člancima kolektivnog ugovora i završiti kolektivno pregovaranje svečanim potpisivanjem kolektivnog ugovora kako bi radnici u što kraćem roku počeli uživati svoja prava, naročito materijalna, koja proizlaze iz kolektivnog ugovora.

4. SINDIKAT

Postoje mnogi razlozi za udruživanje radnika. Jedan od njih može biti otezanje kolektivnih pregovora od strane jednog pregovaračkog tima (poslodavac ili sindikat). Tada skupina radnika, nezadovoljna načinom pregovaranja sindikata potpisnika Kolektivnog ugovora i poslodavca, može osnovati novi sindikat.

U ovom radu prati se pojava osnivanja sindikata i opisuje se kompletan tijek i svi potrebni preduvjeti koji se moraju ostvariti. Na osnivačkoj skupštini potrebno je 20 radnika, temeljem Poslovnika i Statuta. Dakle, preduvjet za osnivačku skupštinu je postojanje Poslovnika o radu osnivačke skupštine koji definira tijek osnivačke skupštine.

Osim Poslovnika, preduvjet za osnivačku skupštinu je i prijedlog Statuta sindikata koji se usvaja na osnivačkoj sjednici, a koji definira rad i nadzor sindikata. Pri osnivanju sindikata, o svemu je potrebno voditi zapisnik sa osnivačke skupštine u kojemu se navode svi nazočni članovi, članovi inicijativnog odbora, radno predsjedništvo, zapisničar s dva ovjervitelja, i verifikacijska komisija.

Slijedi usvajanje dnevnog reda, poslovnika i statuta te izbor predsjednika i predsjedništva, kao i svih upravljačkih tijela, tajnika, povjerenika, nadzornog odbora, statutarne komisije te odluka o pokretanju postupka za upis osnovanog sindikata u Registar udruga. Zahtjev se šalje Odsjeku za obrtni registar, evidenciju Kolektivnih ugovora i registar udruga sindikata i poslodavaca. Dalje u radu Slika 1. prikazuje primjerak obrasca za upis (Obrazac broj 4).

Obrazac broj 4
Sindikat XXXX

podnositelj zahtjeva

nadležno tijelo

mjesto i datum

ZAHTJEV ZA UPIS U REGISTAR UDRUGA

1. Naziv udruge	Sindikat XXXX
2. Skraćeni naziv udruge	XXXX
3. Sjedište	XXXX, XXXX
4. Datum utemeljenja	XX. XX. XXXX.
5. Datum donošenja statuta	XX. XX. XXXX.
6. Podatak djeluje li udruga u jednoj ili više županija ili na teritoriju cijele Republike Hrvatske	Područje XXXXXX
7. Naziv izvršnog tijela	XXXXXXXXXX
8. Ime i prezime osoba ovlaštenih za zastupanje	XXXXXX XXXXXXXXX

Prilozi:

1. Odluka o utemeljenju
2. Zapisnik o radu i odlukama utemeljiteljske skupštine
3. Statut
4. Popis utemeljitelja na obrascu broj 5
5. Odluka o imenovanju osoba ovlaštenih za zastupanje
6. Popis članova izvršnog tijela

potpis ovlaštene osobe

Slika 1. Obrazac broj 4 (Izvor: Zakon o udrugama „Narodne novine“, broj 74/14, 70/17 i 98/19)

„Uz zahtjev za upis, dostavlja se:

- zapisnik o radu i odlukama osnivačke skupštine,
- odluka skupštine o pokretanju postupka za upis u registar udruga, ako takva odluka nije donesena na osnivačkoj skupštini,
- statut,
- popis osnivača,
- osobna imena osoba ovlaštenih za zastupanje i osobno ime ili naziv likvidatora,
- izvod iz sudskog ili drugog registra za pravnu osobu osnivača udruge,
- preslika osobne iskaznice ili putovnice za osnivače, likvidatora i osobe ovlaštene za zastupanje,
- suglasnost ili odobrenje nadležnog tijela za obavljanje određene djelatnosti, kada je to propisano posebnim zakonom kao uvjet za upis udruge,
- ovjerena suglasnost zakonskog zastupnika ili skrbnika, kada je osnivač udruge maloljetna osoba sa navršenih 14 godina života te punoljetna osoba lišena poslovne sposobnosti u dijelu sklapanja pravnih poslova,
- ovjerena izjava fizičke osobe, ako se u naziv udruge unosi ime ili dio imena te osobe odnosno pristanak njezinih nasljednika
- ovjerena suglasnost međunarodne organizacije, ako se u naziv udruge unosi naziv ili znak iste
- upravna pristojba u iznosu od 35,00 kn državnih biljega po Tar. br. 2. Uredbe o tarifi upravnih pristojbi („Narodne novine“, broj 08/17)¹¹

O upisu udruge u registar nadležno upravno tijelo donosi rješenje da je sindikat upisan u Registar udruga, navodi se koje mu je područje djelovanja, dodjeljuje mu se OIB te se navode ciljevi i svrha sindikata.

¹¹ Ministarstvo pravosuđa i uprave Republike Hrvatske. Registar udruga. (n.d.). URL: <https://mpu.gov.hr/registar-udruga/22213>).

4.1 Značaj sindikata kao udruge

Kako je uloga sindikata determinirana kao organizacija, u tom kontekstu će se u radu za „novoosnovani sindikat“ koristiti i izraz „udruga“, jer on prema svom zakonskom statusu to i jest.

Osnovna svrha i zadatci udruge su:

- „zaštita i promicanje ekonomskih, gospodarskih, stručnih, socijalnih i kulturnih interesa svojih članova na načelima uzajamnosti i solidarnosti te jednakopravnosti, bez obzira na vjersku, nacionalnu, dobnu i spolnu pripadnost;
- zalaganja za razvoj i zaštitu sindikalnih prava te unaprjeđenje zaštite životne i radne sredine;
- promicanje i zastupanje interesa svojih članova, zastupanje osobito interesa za pravo na rad i sigurnost radnog mjesta;
- zaključivanje kolektivnog ugovora, utvrđivanje cijene rada, osiguranje zarade za dostojanstven život člana sindikata i njegove obitelji;
- organiziranje industrijskih akcija, uključujući i štrajk;
- pružanje pravne zaštite;
- pružanje materijalne i druge pomoći;
- sudjelovanje članova u odlučivanju i drugim oblicima industrijske demokracije;
- razvoj tržišta rada, unaprjeđivanje uvjeta rada i zaštite života i zdravlja članstva, osobito mladeži, žena i invalida;
- unaprjeđivanje životnog standarda i socijalne sigurnosti, socijalne i zdravstvene politike i zaštite ljudskog okoliša;
- obrazovanje i osposobljavanje članova, ostvarivanje i zaštita svih sindikalnih prava i sloboda, a posebice prava i slobode djelovanja sindikalnih povjerenika i predstavnika;
- očuvanje prava na otpor i nezavisnost sindikalnog pokreta, suradnja s drugim sindikatima na nacionalnoj razini sa svrhom poticanja radničke solidarnosti i međunarodnoj sindikalnoj suradnji“¹²

Sve gore navedeno u rješenju preuzima se iz statuta sindikata koji osim svrhe, ciljeva i područja djelovanja određuje i ostale potrebne odrednice kao što su tijela upravljanja, definira

¹² IUS INFO. Aktualno. (n.d.). URL: <https://www.iusinfo.hr/aktualno/u-sredistu/52271>

predsjedništvo, nadzorni odbor, statutarna komisija, izbori, skupština, kao i sva ostala prava i obveze članova i tijela upravljanja. Dakle, sindikat treba zadovoljiti sve formalne i zakonske preduvjete za početak djelovanja.

4.2 Članstvo sindikata

Da bi sindikat mogao djelovati, prvenstveno treba članstvo jer snaga sindikata je u njegovu članstvu. Treba početi od nule, svakodnevnim analizama, anketama, skupovima, predstavljajima i upitima prema radnicima koji uvijek donose rezultate. Svaki sindikat ima svoj obrazac za pristupanje koji se zove pristupnica. Obrazac sadrži osobne podatke člana (ime i prezime, datum rođenja, OIB, adresu i kontakt, datum pristupanja i vlastoručni potpis kojim član prihvaća statut i druge akte sindikata te se obvezuje djelovati u skladu sa statutom.

Istim član pristaje da mu se sindikalna članarina obračunava i usteže iz plaće u korist sindikata, sukladno zakonskim aktima i aktima sindikata. Svojim potpisom član i ovlašćuje sindikat da u njegovo ime pregovara o kolektivnom ugovoru. Trenutkom potpisa pristupnice u sindikat, član ostvaruje pravo na pravnu pomoć i zastupanje u sporovima proizišlim iz radnog odnosa, pravo na sindikalnu socijalnu pomoć i potporu, prigodne darove u novcu i naravi, ostvaruje pravo solidarnu pomoć i druge pogodnosti koje sindikat ugovara za svoje članove.

Kada se pak radi o ispisivanju iz sindikata, član svojim vlastoručnim potpisom decidirano zahtijeva da ga se s navedenim danom ispiše iz članstva sindikata, jer više ne želi biti njegov član. Zahtjev za ispisivanjem predstavlja njegovu pravu volju i neopoziv je, a nepostupanje po istom predstavlja i učin kaznenog djela sukladno hrvatskom zakonodavstvu. Tim činom povlači se suglasnost i decidirano zahtijeva od ustrojstvene jedinice nadležne za obračun njegove plaće da mu se od tog dana prestane ustezati na plaći članarina za sindikat.

Ukoliko se ne udovolji njegovom zahtjevu, svaku daljnju ustegu može smatrati prisilnom ustegom sukladno hrvatskom zakonodavstvu. Važno je napomenuti kako je svako pristupanje i istupanje iz sindikata na dobrovoljnoj osnovi i postupanje protivno tome predstavlja diskriminaciju.

Ovim radom prati se rast i razvoj novoosnovanog sindikata te pad i slabljenje ostalih sindikata iz kojih su neki članovi istupali te pristupali novom, prepoznajući nove vjetrove koji su zapuhali i donijeli dobru promjenu i novu nadu te osvježenje za poslovno okruženje.

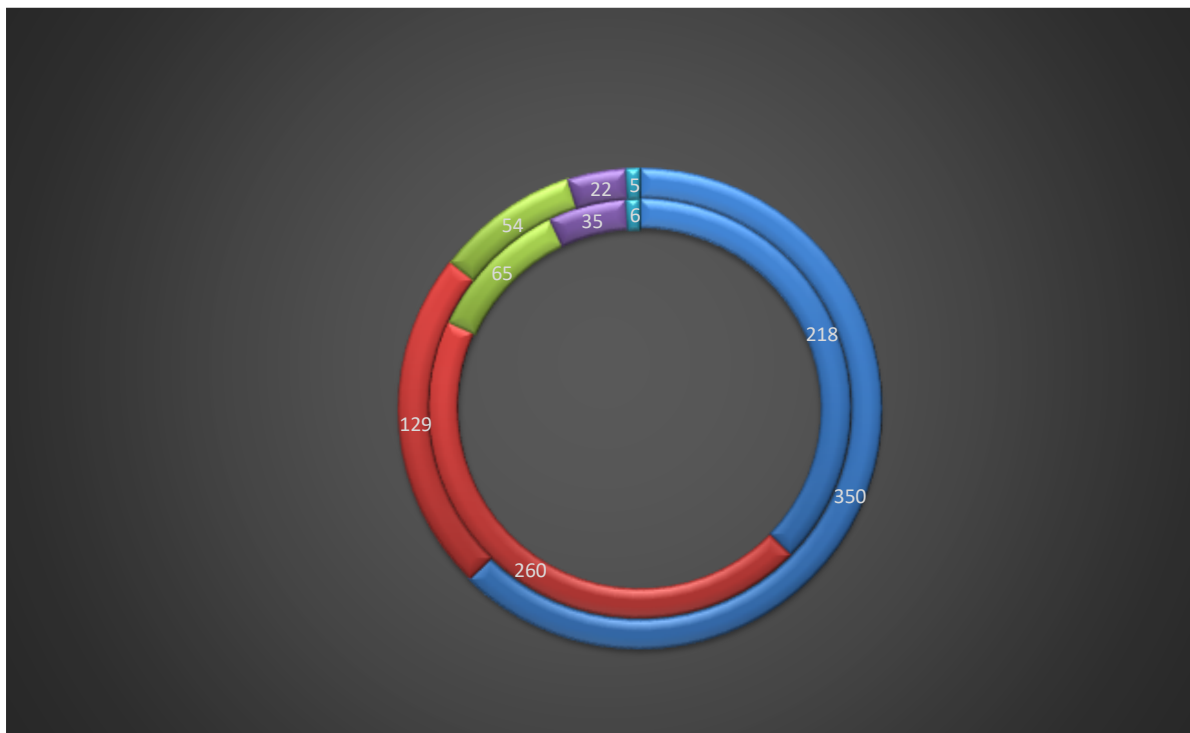
Pred novoosnovanim sindikatom nalazio se važan zadatak predstavljanja pred radnicima, jer je trebao osnažiti svoje postojanje u ustanovi u svrhu daljnjih napora koji će rezultirati reprezentativnošću sindikata, kao preduvjetom za pristupanje procesu kolektivnog pregovaranja o kolektivnom ugovoru, što predstavlja najznačajniju ulogu u ostvarivanju i unaprjeđivanju prava radnika.

Niže u radu, kružni grafikoni: Slika 2. Usporedba pada i rasta 5 članova sindikata (Izvor: sistematizacija autora) prikazuje analizu rasta novog sindikata i pada članstva ostalih sindikata, do trenutka kada je novi sindikat postao jedini reprezentativni sindikat kod poslodavca. Tu je važno napomenuti kako na strani sindikata, samo reprezentativni sindikat može sklopiti kolektivni ugovor.

Kod pojedinih poslodavaca postoji samo jedan sindikat i onda je on reprezentativan. Ali, kada kod poslodavca djeluje više sindikata, reprezentativan je onaj za kojeg je to utvrđeno sporazumom svih sindikata. Ako se sindikati ne mogu sporazumjeti, reprezentativnost se utvrđuje. Reprezentativan je onaj sindikat koji ima najmanje 20% od ukupnog broja sindikalno organiziranih radnika, dakle, 20% od ukupnog broja svih članova svih sindikata.

Vrlo je teško doći do podataka sveukupnog broja članova svih sindikata jer se on utvrđuje sukladno evidencijama poslodavca o prikupljanju sindikalne članarine, ali postoje radnici koji koriste roditeljske i roditeljske potpore te oni koji samostalno uplaćuju članarinu zbog zaštićenih i blokiranih računa.

No, uz dobru procjenu do koje se može doći svakodnevnom analizom i evidencijom podataka o svim članovima koji su pristupili u novi sindikat, uz povratne informacije onih koji su izišli iz nekog sindikata o tome iz kojeg su sindikata pristupili, uz vrlo visoki postotak pouzdanosti i mali rizik, može se odrediti trenutak pokretanja zahtjeva za utvrđivanje reprezentativnosti.



Grafikon 1. Usporedba pada i rasta članova 5 sindikata (Izvor: Sistematizacija autora)

Na grafikonu je crvenom bojom označen sindikat koji je trenutni potpisnik kolektivnog ugovora te je iz vanjskog kruga razvidna premoć novoosnovanog sindikata označenog plavom bojom.

4.3 Pojam reprezentativnosti sindikata

Reprezentativnost sindikata predstavlja pravo sindikata za pregovaranje o kolektivnom ugovoru. Svaki sindikat može Povjerenstvu za utvrđivanje reprezentativnosti podnijeti zahtjev za utvrđivanje reprezentativnosti za kolektivno pregovaranje, a pravo na kolektivno pregovaranje dobiva sindikat koji zadovoljava uvjete sukladno Zakonu o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata (NN 93/14, 26/15) koji reprezentativnim sindikatom smatra sindikat koji na razini za koju se utvrđuje reprezentativnost ima najmanje 20 posto radnika članova od ukupnog broja sindikalno organiziranih radnika zaposlenih na razini na kojoj se utvrđuje reprezentativnost.

Kako je već navedeno, u ovom radu prati se trenutak kada novoosnovani sindikat jedini postaje reprezentativan, a nije potpisnik Kolektivnog ugovora. Obzirom kako ga sindikati koji su potpisnici kolektivnog ugovora odbijaju uključiti u pregovore o kolektivnom ugovoru, a do sada se nije utvrđivala reprezentativnost, sada novi sindikat po prvi puta kod poslodavca pokreće postupak utvrđivanja reprezentativnosti. Uobičajeno, reprezentativnost i zastupljenost

u pregovaračkom odboru traje koliko i kolektivni ugovor, ali ovdje nikada nije utvrđivana reprezentativnost pa to čini novu okolnost.

U nastavku će se ilustrirati (Slika 2.) koraci utvrđivanja reprezentativnosti sukladno Zakonu o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata:



Slika 2. Koraci utvrđivanja reprezentativnosti (Izvor: Ilustracija autora)

Predsjedništvo sindikata smatra kako je sindikat zadovoljio zakonske preduvjete za ishođenje reprezentativnosti za vrijeme trajanja kolektivnog ugovora te će pokrenuti postupak prema poslodavcu o evidenciji utvrđivanja reprezentativnih sindikata. Kada poslodavac pokrene postupak utvrđivanja reprezentativnosti i reprezentativnost ovog sindikata se utvrdi, a sindikati koji su sklopili trenutni kolektivni ugovor više ne budu reprezentativni, onda mogu početi pregovori, ali se može pregovarati samo o sklapanju novog kolektivnog ugovora. Kada se sklopi novi kolektivni ugovor tada će prestati automatski po sili zakona važiti stari i neće se morati čekati istek niti otkazivati isti.

Važno je istaknuti da primjena kolektivnih ugovora ne proizlazi samo iz Zakona o radu (Zakon o radu, NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22), nego i iz Zakona o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata (Zakon o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata, NN 93/14, 26/15), Zakona o plaćama u javnim službama (Zakon o plaćama u javnim službama, NN 27/01, 39/09) i Zakona o državnim službenicima (Zakon o državnim službenicima, NN 92/05, 140/05,

142/06, 77/07, 107/07, 27/08, 34/11, 49/11, 150/11, 34/12, 49/12, 37/13, 38/13, 01/15, 138/15, 61/17, 70/19, 98/19, 141/22). Slijedi primjer javnog poziva za utvrđivanje reprezentativnosti.

	SINDIKAT ZAPOSLENIKA U DJELATNOSTI SOCIJALNE SKRBI HRVATSKE	
10 000 ZAGREB, BAŠTIJANOVA 48 TEL: 01/ 3692-403, FAKS: 01/ 3692-415 IBAN HR 972360000-1101313441, e-mail: sindikat.szdszh@gmail.com		
Sindikat zaposlenika u djelatnosti socijalne skrbi Hrvatske Baštijanova 48, 10 000 Zagreb		
PREDMET: Dostava podataka o broju radnika članova Sindikata zaposlenika u djelatnosti socijalne skrbi Hrvatske u svrhu utvrđivanja reprezentativnosti sindikata		
Poštovani, Ukupan broj radnika članova Sindikata zaposlenika u djelatnosti socijalne skrbi Hrvatske kojima se u ustanovi (naziv ustanove): na temelju pisane suglasnosti ušteže sindikalna članarina, uključujući i radnike članove koji su na bolovanju, roditeljskom ili roditeljskom dopustu i sl., na dan 31. ožujak 2021. godine iznosiradnika članova.		
U _____, 2021.		
<i>pečat i potpis poslodavca - ravnatelja</i>		
<i>potpisi sindikalnih povjerenika/predstavnika</i>		

Slika 3. Dostava podataka o broju radnika članova sindikata zaposlenih kod poslodavca u svrhu utvrđivanja reprezentativnosti sindikata (Izvor: Ministarstvo rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike)

Na ovom primjeru je razvidno da su informacije za dostavu podataka o broju radnika članova sindikata zaposlenih kod poslodavca u svrhu utvrđivanja reprezentativnosti sindikata javne i dostupne za cjelokupno građanstvo na stranicama Ministarstva rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike.

5. ZAKON O REPREZENTATIVNOSTI UDRUGA POSLODAVACA I SINDIKATA

Zakonom o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata regulira se kolektivno pregovaranje te broj članova sindikata i udruga poslodavaca potrebnih za članstvo u Gradskom socijalnom vijeću, a povećan je i cenzus vezan uz pravo sindikata na sudjelovanje u kolektivnom pregovaranju sa 10 na 20 posto članova od ukupno sindikalno organiziranog članstva, kao i cenzus za strukovne sindikate s 30 na 40 posto.

Oko ovog Zakona dugo nije bilo suglasnosti ni među samim sindikalnim središnjicama, koje se nisu slagale oko kriterija za utvrđivanje reprezentativnosti, ali su se sve središnjice slagale da se Zakonom o reprezentativnosti ne mogu mijenjati odredbe Zakona o radu (ZOR).

Naime, stupanjem na snagu novoga zakona prestala je važiti odredba ZOR-a koja omogućuje vremenski neograničeno produženje kolektivnih ugovora, a produžena primjena pravnih pravila važila bi još tri mjeseca nakon isteka kolektivnog ugovora. Smatralo se kako izmjene ZOR-a ne smiju ići kroz drugi zakon, bez obzira na sam sadržaj prijedloga, jer to povećava pravnu nesigurnost i mogućnost nesnalaženja u sustavu.

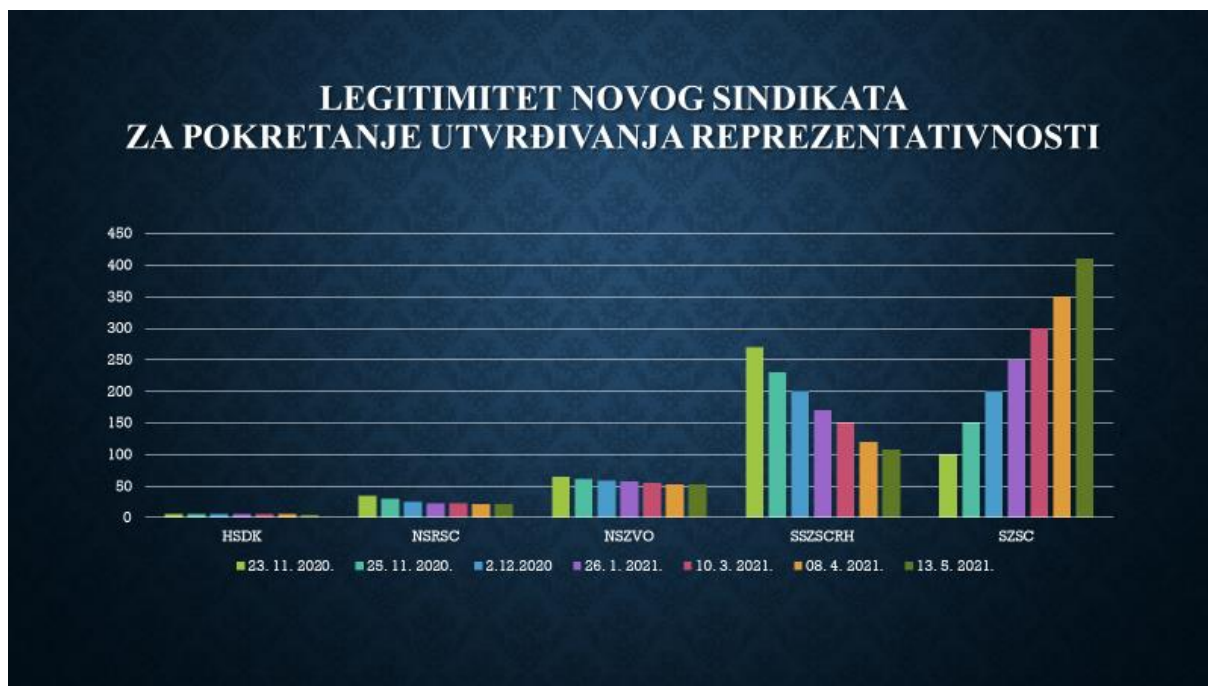
5.1 Postupak utvrđivanja reprezentativnosti

Reprezentativnost se utvrđuje prema Zakonu o reprezentativnosti udruga i sindikata (Narodne novine 93/14, 127/17, 98/19). Namjera novoosnovanog sindikata jest ostvarivanje statusa reprezentativnosti i statusa jedinog pregovarača s poslodavcem, a sadašnji sindikati, potpisnici važećeg kolektivnog ugovora ne žele dati suglasnost za uključenje u proces pregovaranja iz čega proizlazi kako neće biti sklopljen sporazum o reprezentativnosti, jer sukladno članku 7. stavku 4. Zakona o reprezentativnosti stoji:

„Ako na razini za koju će se pregovarati o sklapanju kolektivnog ugovora djeluje više sindikata, a oni ne postignu pisani sporazum iz stavka 2. ovoga članka, svaki sindikat može pred Povjerenstvom za utvrđivanje reprezentativnosti pokrenuti postupak utvrđivanja reprezentativnosti sindikata u skladu s ovim Zakonom“ (Zakon o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata, čl. 7. st. 4., NN 93/14, 26/15, 45/21).

Iz dosadašnjeg iskustva sindikata koji su potpisali kolektivni ugovor s poslodavcem koji nemaju namjeru završiti pregovore niti uključiti u njih pisanim sporazumom novoosnovani sindikat, proizlazi kako će novoosnovani sindikat pred Povjerenstvom za utvrđivanje reprezentativnosti pokrenuti postupak utvrđivanja reprezentativnosti sindikata u skladu s ovim Zakonom kako bi

dobio svoje legitimno pravo na pregovaranje. Dakle, ukoliko drugi sindikati koji su do sada sudjelovali u procesu pregovaranja s poslodavcem ne žele pokrenuti postupak utvrđivanja reprezentativnosti, to može učiniti novoosnovani sindikat upućivanjem zahtjeva za utvrđivanje reprezentativnosti Povjerenstvu za utvrđivanje reprezentativnosti pri Ministarstvu rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike putem javnog poziva. U nastavku je prikaz stanja svih sindikata u razdoblju od 23. 11. 2020. do 13. 5. 2021. godine iz kojeg proizlazi legitimitet novog sindikata za pokretanje postupka utvrđivanja reprezentativnosti:



Grafikon 2. Legitimitet novog sindikata za pokretanje postupka reprezentativnosti (Izvor: Sistematizacija autora)

Brojke lijevo prikazuju broj članova u svih 5 naznačenih sindikata, od najmanjeg (lijevo pri dnu) do najvećeg (desno pri dnu).

5.1.1 Kriterij za utvrđivanje reprezentativnosti

Člankom 8. stavkom 1. Zakona o reprezentativnosti poslodavaca i sindikata određeno je kako se u postupku utvrđivanja reprezentativnosti sindikata iz članka 7. stavka 4. ovoga Zakona, reprezentativnim sindikatom smatra sindikat koji na razini za koju se utvrđuje reprezentativnost ima najmanje dvadeset posto radnika članova od ukupnog broja sindikalno organiziranih radnika zaposlenih na razini na kojoj se utvrđuje reprezentativnost.

Iz podataka do kojih se došlo istraživanjem, proizlazi da u trenutku odluke o pokretanju zahtjeva za utvrđivanjem reprezentativnosti 5 sindikata broji ukupno 561 člana, što bi značilo

da prema kriteriju za utvrđivanje reprezentativnosti, reprezentativnost imaju oni sindikati koji imaju više od 112 članova, odnosno 20% od ukupnog broja sindikalno organiziranog članstva.

Bitno je napomenuti da se u broj radnika koji se računa u ukupno sindikalno organizirane radnike primjenjuje i odredba članka 3. stavka 2. ovog Zakona koja određuje da se u broj radnika članova sindikata iz stavka 1. podstavka 2. ovoga članka ubrajaju radnici članovi sindikata:

- 1) koji su poslodavcu dali pisanu suglasnost za ustezanje sindikalne članarine od plaće;
- 2) koji koriste prava na roditeljske i roditeljske potpore u skladu s posebnim propisom i
- 3) koji samostalno uplaćuju sindikalnu članarinu.

Ono što predstavlja prepreku saznanju o točnom broju osoba koje su pristupile sindikatima je veliki broj radnika i fluktuacija broja osoba koje su u sindikatima, u slučaju ovog poslodavca, što može utjecati na izračun reprezentativnosti. Dodatno, u slučaju neutvrđivanja iste, ponavljanje postupka moguće je zatražiti najranije za šest mjeseci.

Temeljem analize navest će se aktualni podatci koje novi sindikat smatra opravdanom podlogom za pokretanje postupka utvrđivanja reprezentativnosti:



Grafikon 3. Prikaz broja članova svih 5 sindikata kod poslodavca na dan 13. 5. 2021. (Izvor: Sistematizacija autora)

Prikaz broja članova proizlazi iz baze podataka koju je izradila tajnica sindikata, vodeći evidenciju o svakom ispisivanju člana iz nekog sindikata i upisivanju u novoosnovani sindikat

putem individualnih razgovora te podataka koje je prosljeđivao svaki povjerenik/ca sindikata sa svoje lokacije jer je ustanova podijeljena na cca 15 lokacija, koliko ima i povjerenika sindikata nadležnih za svaku.

5.1.2 Novo utvrđivanje reprezentativnosti

Obzirom kako se u radu govori o novom sindikatu kojemu do sada još nije utvrđivana reprezentativnost, na njega se imaju primijeniti odredbe članka 11. Zakona o reprezentativnosti (Zakon o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata, čl. 11. st. 3. (NN 93/14, 26/15, 45/21) udruga poslodavaca i sindikata, što se opisuje u nastavku.

U stavku 1. članka 11. određeno je kako sindikat koji smatra da je ispunio kriterije reprezentativnosti za kolektivno pregovaranje ili da je ostvario pravo na zastupljenost u pregovaračkom odboru, nakon završetka prethodnog postupka utvrđivanja reprezentativnosti sindikata za kolektivno pregovaranje ili zastupljenost u pregovaračkom odboru, može pokrenuti postupak utvrđivanja reprezentativnosti sindikata za kolektivno pregovaranje ili za ostvarenje prava na zastupljenost u pregovaračkom odboru.

Nadalje, stavkom 3. istog članka određeno je „ako u postupku iz stavka 1. ovoga članka nije utvrđena reprezentativnost svih sindikata koji su prethodno utvrđeni kao reprezentativni, koji su sudjelovali u pregovaračkom odboru ili je utvrđena reprezentativnost jednog ili više drugih sindikata, može se kolektivno pregovarati samo o sklapanju novog kolektivnog ugovora“¹³. U tom slučaju sklapanjem novog kolektivnog ugovora prestaje važiti prethodno sklopljeni kolektivni ugovor.

5.1.3 Povjerenstvo za utvrđivanje reprezentativnosti

Člankom 22. Zakona o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata predviđeno je kako „postupak utvrđivanja reprezentativnosti iz članka 7. stavka 4. ovoga Zakona pokreće sindikat podnošenjem zahtjeva Povjerenstvu, s navođenjem podatka o ukupnom broju članova sindikata podnositelja zahtjeva na razini na kojoj se utvrđuje reprezentativnost“¹⁴.

¹³ Ibid, čl. 11. st. 3.

¹⁴ Ibid, čl. 22. st. 4.

Na podatak o ukupnom broju članova sindikata iz stavaka 1. i 2. ovoga članka na odgovarajući se način primjenjuje odredba članka 3. stavka 2. i članka 18. stavaka 5., 6., 7., 8. i 9. ovoga Zakona.

O podacima određenim u članku 3., stavku 2. koji su prethodno spomenuti, članak 18. kaže kako „Podatci u podnesenom zahtjevu moraju biti iskazani sa stanjem posljednjeg dana u mjesecu koji prethodi mjesecu u kojem je objavljen javni poziv“¹⁵. U trenutku kada novoosnovani sindikat podnosi zahtjev za utvrđivanje reprezentativnosti, stanje članstva svih 5 sindikata kod poslodavca koje se prikazalo gore u radu, u potpunosti udovoljava kriterijima za utvrđivanje reprezentativnosti novoosnovanom sindikatu.

Na zahtjev sindikalnog povjerenika ili sindikalnog predstavnika, poslodavac je dužan u roku od osam dana od dana podnesenog zahtjeva, sindikatu dostaviti broj radnika članova sindikata iz članka 3. stavka 2. ovoga Zakona, osim za radnike članove sindikata koji samostalno uplaćuju sindikalnu članarinu. U nastavku se daje usporedba pada i rasta dva najznačajnija sindikata, odnosno povećanja članstva novog sindikata prije službene dostave podataka iz članka 3., stavka 2. Zakona o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata:



Grafikon 4. Usporedba pada i rasta dva najznačajnija sindikata (Izvor: Sistematizacija autora)

¹⁵ Ibid, čl. 3. st. 2.

Članak 18. istog Zakona nadalje određuje:

- „Podatke iz stavka 6. ovoga članka moraju supotpisati ovlaštena osoba poslodavca te povjerenici, odnosno predstavnici svih sindikata koji imaju članove zaposlene kod toga poslodavca i koji sudjeluju u postupku utvrđivanja reprezentativnosti.
- Ako poslodavac ne dostavi podatke ili ih ne dostavi u roku iz stavka 6. ovoga članka, na pisani zahtjev sindikalnog povjerenika ili sindikalnog predstavnika inspektor rada će u provedbi inspekcijskog nadzora, u roku od tri dana od dana podnošenja zahtjeva, usmenim rješenjem u zapisniku poslodavcu naložiti da u daljnjem roku od tri dana dostavi zatraženi podatak.
- Žalba izjavljena protiv rješenja iz stavka 8. ovoga članka ne odgađa izvršenje rješenja“ (Zakon o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata, čl. 18., NN 93/14, 26/15, 45/21).

U slučaju da sindikat nije dostavio sve tražene podatke Zahtjev se neće odmah odbaciti već će se sindikat pozvati na dopunu Zahtjeva. Tek kada sindikat ne bi postupio po zatraženoj dopuni, Zahtjev bi se odbacio.

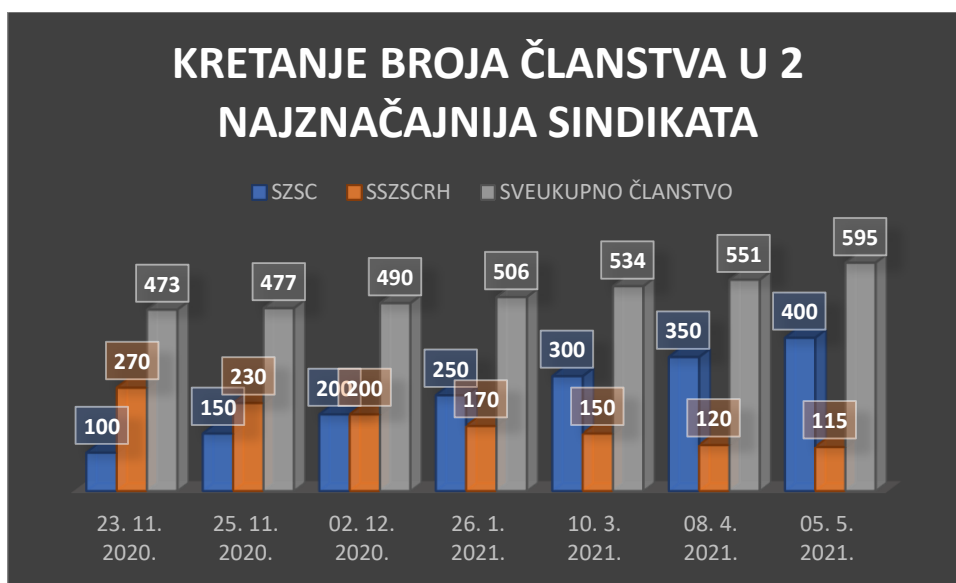
Kada je Zahtjev potpun u roku od petnaest dana će Povjerenstvo javnim pozivom objavljenim na mrežnim stranicama ministarstva (primjer javnog poziva nalazi se na str. 19 ovog rada), pozvati sindikate koji djeluju na razini, odnosno području za koje se utvrđuje reprezentativnost, odnosno broj i sastav pregovaračkog odbora, da u roku od trideset dana od objave poziva, dostave podatke iz članka 22. ovoga Zakona, uz upozorenje da se u slučaju neodazivanja tom pozivu njihova reprezentativnost, odnosno zastupljenost u pregovaračkom odboru neće utvrđivati.

U slučaju podnošenja Zahtjeva za utvrđivanje reprezentativnosti sindikata za kolektivno pregovaranje ili zahtjeva za određivanje broja i sastava pregovaračkog odbora, Povjerenstvo će u roku od petnaest dana od dana isteka roka za dostavu podataka iz članka 23. stavka 4. ovoga Zakona, na temelju utvrđenih podataka, rješenjem utvrditi reprezentativnost sindikata, odnosno broj i sastav pregovaračkog odbora za kolektivno pregovaranje te ga dostaviti svim sindikatima koji su sudjelovali u postupku utvrđivanja reprezentativnosti.

Protiv rješenja iz stavka 1. ovoga članka žalba nije dopuštena, ali svaka udruga koja je sudjelovala u postupku utvrđivanja reprezentativnosti, odnosno postupku određivanja broja i

sastava pregovaračkog odbora može protiv tog rješenja pokrenuti upravni spor pred nadležnim upravnim sudom. Ako se podnese tužba Upravnom sudu isti mora odlučiti u roku od 30 dana.

Zbog svega navedenog, ključno je imati aktualne podatke o kretanju broja članstva kod sindikata koji je bio reprezentativan u trenutku potpisa kolektivnog ugovora i sindikata koji je tijekom pregovora postao reprezentativan. Na primjeru sindikata u ovom radu, koji želi utvrditi reprezentativnost, izvršena je samostalna analiza kretanja broja članstva, čiji je prikaz u nastavku rada, čime se došlo do podataka koji su bili podloga ili temelj za utvrđivanje i kretanje članstva koje pokazuje snažni zaokret i promjenu na sindikalnoj sceni u poduzeću.



Grafikon 5. Kretanje broja članstva u 2 najznačajnija sindikata (Izvor: Sistematizacija autora)

6. RASKID KOLEKTIVNOG UGOVORA

Kada je donesen Zakon o radu (Narodne novine, br. 93/14), pitanje otkaza kolektivnog ugovora bilo je određeno na način da je bila predviđena mogućnost otkaza, ali nisu navedeni otkazni razlozi.

No, prema važećem Zakonu o radu (Zakon o radu, NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, čl. 200.) kolektivni ugovor sklopljen na neodređeno vrijeme može se otkazati, a kolektivni ugovor sklopljen na određeno vrijeme može se otkazati samo ako je mogućnost otkazivanja predviđena ugovorom, odnosno "...moraju sadržavati odredbe o otkaznim razlozima i rokovima"¹⁶. Tako je propisivao i prijašnji Zakon o radu (Narodne novine br. 149/09, 61/11, 82/12 i 73/13) u dijelu obveze ugovaranja odredbi o otkaznim razlozima i rokovima.

Valja navesti kako je trenutni Zakon o radu u pogledu otkaza kolektivnog ugovora, u slučaju kada otkazni razlog nije ugovoren, značajno rigorozniji od prijašnjeg Zakona o radu. Naime, u stavku 4. članka 200. propisuje: „Ako se kolektivni ugovor može otkazati, a ne sadrži podatak o otkaznom razlogu, na otkazni razlog se na odgovarajući način primjenjuju odredbe obveznog prava o izmjeni ili raskidu ugovora zbog promijenjenih okolnosti“¹⁷ dok prijašnji Zakon o radu u članku 263. nije sadržavao takvu odredbu.

Postavlja se pitanje koje su to „odredbe obveznog prava o izmjeni ili raskidu ugovora zbog promijenjenih okolnosti“ koje se u ovom slučaju primjenjuju? Radi se zapravo o odredbama članka 369. – 372. Zakona o obveznim odnosima (Narodne novine br. 35/05, 41/08, 125/11 i 78/15) koje reguliraju upravo izmjenju ili raskid ugovora zbog promijenjenih okolnosti. Dakle, te odredbe treba na odgovarajući način primijeniti na situaciju otkaza kolektivnog ugovora iz stavka 4. članka 200. Zakona o radu.

U praksi bismo mogli reći da to znači sljedeće: ako bi zbog izvanrednih okolnosti nastalih nakon sklapanja ugovora, a koje se nisu mogle predvidjeti u vrijeme sklapanja ugovora, ispunjenje obveze za jednu ugovornu stranu postalo pretjerano otežano ili bi joj nanijelo pretjerano veliki gubitak, ona može zahtijevati da se ugovor izmijeni ili čak i raskine (s tim da "izmjenju i raskid")

¹⁶ Ibid.

¹⁷ IUS INFO. Aktualno. (n.d.). URL: <https://www.iusinfo.hr/aktualno/u-sredistu/52271>

treba tumačiti kao “otkaz kolektivnog ugovora”). U tom slučaju će se raditi o odgovarajućoj primjeni članka 369. stavak 1. Zakona o obveznim odnosima, kao polazišnoj odredbi, no na odgovarajući način kod otkaza kolektivnog ugovora treba primijeniti i sve ostale citirane odredbe Zakona o obveznim odnosima.

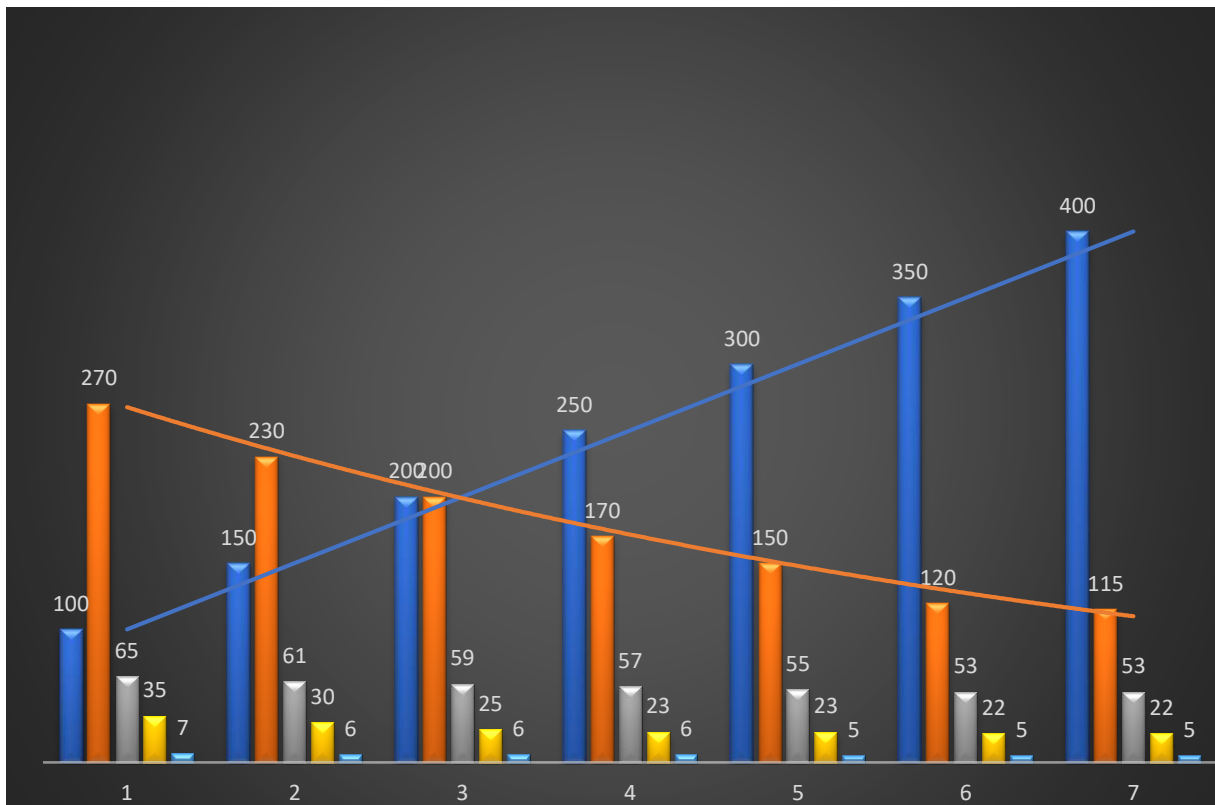
Moguće je postaviti i pitanje o vrsti izvanrednih okolnosti koje su nastale nakon sklapanja kolektivnog ugovora, a koje se nisu mogle predvidjeti u času njegova sklapanja i zbog kojih je ispunjenje obveza iz kolektivnog ugovora za jednu stranu postalo pretjerano otežano ili bi joj nanijelo suviše veliki gubitak.

Prema mišljenjima pravnih stručnjaka na nekim portalima (EDUS info: <https://www.edusinfo.hr/aktualno/u-sredistu/25408>) pravna teorija je stajališta da se mora raditi o okolnostima izvan dosega i volje samih stranaka i na koje one nisu mogle utjecati. Primjerice, to su političke i društvene promjene, prirodni događaji ili ekonomske pojave (dakle, u trenutku ispunjenja nastaju okolnosti koje stranka u trenutku zaključenja ugovora razumno nije mogla očekivati i koje tada nisu postojale). Sad dolazimo do mogućeg pitanja odnose li se te okolnosti i na pojavu novog sindikata.

Ako se kolektivni ugovor može otkazati, a ne sadrži podatak o otkaznom razlogu, na otkazni razlog se na odgovarajući način primjenjuju odredbe obveznog prava o izmjeni ili raskidu ugovora zbog promijenjenih okolnosti. S obzirom da će to nekad biti teško dokazati, svakako bi u kolektivne ugovore trebalo unijeti odredbe o otkaznim razlozima što do sada nije bio slučaj u zakonskoj regulativi te bi u tom smislu moglo slijediti dodatno poboljšanje i jasno definiranje odredbi Zakona o radu.

6.1 Novi kolektivni pregovori

U sljedećoj tablici dan je prikaz rasta novoosnovanog sindikata kod poslodavca gdje već djeluje nekoliko sindikata iz kojeg je razvidan napor novoosnovanog sindikata za ostvarenjem svih preduvjeta za proces kolektivnog pregovaranja. Stupci koji su crvene boje prikazuju jedini reprezentativni sindikat u trenutku potpisivanja Kolektivnog ugovora, a stupci koji su plave boje u grafikonu prikazuju novi sindikat koji želi pregovarati s poslodavcem:



Grafikon 6. Sklapanje novog kolektivnog ugovora s novim sindikatom – plavi stupovi u grafikonu (Izvor: Sistematizacija autora)

Iz grafikona je jasno kako novi sindikat ima legitimitet za ulazak u kolektivno pregovaranje, ali kako se sindikati potpisnici Kolektivnog ugovora oko toga ne mogu usuglasiti, preostaje im početi pregovarati o novom Kolektivnom ugovoru.

Ono što je potrebno prije sklapanja novog kolektivnog ugovora jest utvrditi trenutno stanje s važenjem i trajanjem potpisanog kolektivnog ugovora koji je još na snazi.

Uvidom u postojeći, potpisani kolektivni ugovor, utvrđeno je da je sklopljen dana 09. 12. 2016. godine. Nakon toga su sklopljena još 2 Aneksa koja nisu mijenjala odredbe koje uređuju trajanje, važenje i prestanak kolektivnog ugovora. Također, nemamo saznanja o tome je li bilo kakvih dodatnih Aneksa koji nisu objavljeni.

U nastavku će se navesti načini prestanka kolektivnog ugovora pretpostavljajući kako nije bilo daljnjih izmjena.

6.2 Istek kolektivnog ugovora

„Kolektivni ugovor se može sklopiti na određeno vrijeme (5 godina) ili na neodređeno vrijeme. Ako se sklapa na određeno vrijeme, ne mora se moći otkazati, a ako se sklapa na neodređeno vrijeme, mora se moći otkazati“¹⁸.

Ukoliko je kolektivni ugovor (KU) primjerice sklopljen 09. 12. 2016. godine i ako se člankom unutar ugovora jasno određuje kako je sklopljen na vrijeme od 5 godina, on ističe s danom 09. 12. 2021. godine. U tom slučaju nije potrebno otkazivati KU, već će on samostalno isteći.

Međutim, ovdje je potrebno ukazati na članak kolektivnog ugovora u kojem je ugovorena njegova produžena primjena i to najduže do 6 mjeseci od dana isteka. No, u roku od 90 dana od dana isteka može se ponovno početi pregovarati s poslodavcem pa bi u tom slučaju produžena primjena prestala kada bi se sklopio novi kolektivni ugovor.

Zaključno, Kolektivni ugovor prestaje istekom vremena na koji je sklopljen, sporazumom ugovornih strana, sklapanjem novog kolektivnog ugovora koji na drugačiji način određuje ista pitanja, otkazom kolektivnog ugovora ili na neki drugi zakonski način, primjerice, utvrđenjem ništetnosti.

6.2.1 Mogućnost otkazivanja kolektivnog ugovora

U kolektivnom ugovoru uglavnom je određeno da ga svaka strana može i otkazati. U tom slučaju otkazni rok je 3 mjeseca. Ako se tijekom pregovaranja o kolektivnom ugovoru kojeg su potpisali određeni sindikati i poslodavac, osnuje novi sindikat u istom poduzeću, taj novoosnovani sindikat ne može otkazati taj kolektivni ugovor, ali ga mogu otkazati sindikati koji su ga potpisali i koji o njemu s poslodavcem pregovaraju te poslodavac.

Uobičajeno, kolektivni ugovor koji je sklopljen na neodređeno vrijeme, može se jednostavno otkazati. Kada je, pak, sklopljen na određeno vrijeme, može se otkazati samo ukoliko je to njime određeno. Obavezno bi morao sadržavati odredbe o otkaznim razlozima i otkaznim rokovima te se otkaz mora dostaviti svim strankama, a morao bi sadržavati i odredbe o postupku izmjene i obnove. „Važno je naglasiti kako otkaz kolektivnog ugovora mora biti ugovoren, a ako nije, podrazumijeva se kako je taj otkazni rok 3 mjeseca. Ukoliko ne sadrži odredbe o

¹⁸ Radno pravo. *Tumačenja.* (n.d.). URL: https://www.radno-pravo.hr/tumacenja/pitanja_i_odgovori.cfm?cat_id=1

otkaznim razlozima, može se otkazati pod uvjetima propisanim obveznim pravom za raskid ugovora zbog promijenjenih okolnosti“¹⁹

7. ZAKLJUČAK

Kako je glavni smisao kolektivnih ugovora omogućavanje radnicima i poslodavcima da putem sporazuma detaljnije urede radne odnose u praksi, očekivano je da se ovakvim uređenjem međusobnih odnosa štite, s jedne strane, položaji radnika koji se putem sindikata mogu izboriti za bolji radnopravni status (plaće, odmori i sl.) dok je s druge strane poslodavcima olakšano pregovaranje. U ovom radu se opisalo i istražilo osnivanje sindikata i njegova značajna uloga koju može imati u poboljšanju prava radnika.

Pokazalo se koliko može biti uspješan sindikat kada se u njega uključe radnici s najboljim referencama i odlikama koje su se pokazale kroz poslovnu suradnju. Za to je potrebno poznavanje kvaliteta radnika koji će biti postavljeni na čelne funkcije sindikata gdje je potrebna konciznost u radu, komunikacijske i organizacijske sposobnosti, neumornost i naglašeni socijalni karakter, kao i unošenje entuzijazma u posao. Treba dati sve od sebe kako bi se radnike organiziralo na najbolji mogući način i krenuti bez straha od nepoznatog. Može se, ako se ima empatije socijalno društvenog karaktera u odnosima sa ljudima i snažne volje za mijenjanjem položaja radnika, ostvariti nezamislivo do neslućenih razmjera.

Zaključno, sindikati bi trebali ići ukorak s vremenom i novim tehnologijama, što podrazumijeva društvenu umreženost i međunarodnu povezanost. Tehnološkom osviještenošću prihvaćaju koncept fleksibilnosti, proaktivnosti i prilagodljivosti te praćenja želja svojih članova, bez čega ne bi bilo uspjeha i napretka. Dakle, oni imaju prostora za djelovanje i napredak, ali inovacijama i hrabrošću moraju pobijediti prijetnje suvremenog svijeta.

Zaključno, nakon razdoblja stagnacije sindikata, 16. 12. 2022. godine izglasan je novi Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o radu, koji se tiče upravo reprezentativnosti, o značaju koje se puno govorilo u radu. Naime, predlagateljica Konačnog prijedloga Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu bila je „Vlada Republike Hrvatske. Konačni prijedlog ušao je u proceduru 1. 12. 2022. Datum otvaranja i zaključenja rasprave bio je 8. 12. 2022. godine, a

¹⁹ IUS INFO. Aktualno. (n.d.). URL: <https://www.iusinfo.hr/aktualno/u-sredistu/18617>

datum izglasavanja 16. 12. 2022. godine. Naznačeni Zakon donesen je na 14., izvanrednoj sjednici Hrvatskog sabora 16. prosinca 2022. godine (Vlada predlaže, Sabor donosi) i bio je od velikog značaja za novoosnovani sindikat iz ovoga rada obzirom kako je (p)ostao jedini reprezentativni sindikat kod poslodavca. Uvažavajući podijeljena mišljenja o novom Zakonu o izmjenama i dopunama Zakona o radu, istome nije cilj slabljenje malih sindikata već jačanje reprezentativnih sindikata i pregovora u skladu s europskim zakonodavstvom²⁰.

Novoosnovani sindikat koji je polučio uspjeh u ishodu reprezentativnosti, zadovoljan je razvojem hrvatskog zakonodavstva u ovom smjeru, posebice donošenjem članka 54. koji daje povoljnija prava za članove reprezentativnih sindikata koji pregovaraju o kolektivnom ugovoru. Vlada RH i Hrvatski sabor prihvatili su prijedlog honoriranja rada reprezentativnih sindikata koji pregovaraju o kolektivnom ugovoru te daje zakonsku mogućnost da se njihovim članovima, kao i svima onima koji će to tek postati, ugovori nagrada u vidu simbolične godišnje naknade, što je u skladu s hrvatskim zakonima i Ustavom RH, kao i europskim zakonodavstvom.

Sindikalno pregovaranje predstavlja određene troškove za sindikate koji se financiraju iz članarina te bi velika pogodnost tim sindikatima bila nagrađivanje članova reprezentativnih sindikata godišnjom nagradom koja, osim što će predstavljati materijalnu potporu članovima s najnižim plaćama, omogućit će i sindikatima da im osiguraju bolje radne uvjete i materijalna prava koja sada zakonski na godišnjoj razini mogu biti u visini do dvostruke prosječne članarine sindikata koji su pregovarali o kolektivnom ugovoru.

I s tom zakonskom činjenicom trebalo bi upoznati poslodavce i ovo pravo ugraditi u kolektivni ugovor, što je za sada, primjerice, učinio Sindikat policije Hrvatske čiji je Kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike među kvalitetnijim kolektivnim ugovorima ne samo u ovom dijelu Europe, već i u okviru Europske unije te je uzor i mnogim drugim policijskim sindikatima s kojima surađuju, osobito jer su kroz isti uspjeli ugovoriti dio prava koja su bolje ugovorena nego u većini država Europe i Europske unije²¹, a što svim hrvatskim sindikatima treba biti uzor i putokaz.

²⁰ Sabor.hr. Konačni prijedlog zakona o izmjenama i dopunama zakona o radu. (n.d.). URL: <https://www.sabor.hr/hr/konacni-prijedlog-zakona-o-izmjenama-i-dopunama-zakona-o-radu-drugo-citanje-pze-br-394>

²¹ Sindikat policije Hrvatske. (n.d.). MUP. URL: <https://www.sindikotpolicije.hr/reprezentativnost-sindikata-za-kolektivno-pregovaranje-mup-n2883>

8. IZJAVA

Izjava o autorstvu završnog rada i akademskoj čestitosti

Ime i prezime studenta: Mihaela Despot

Matični broj studenta: 0329022645

Naslov rada: Sindikat i kolektivno pregovaranje 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 radovi

1. Babić V. (1996) *Socijalni i srodni zakoni, Zakon o radu i socijalna država*. Zagreb
2. Bodiroga-Vukobrat, N., & Laleta, S. (2007). *Posebности kolektivnog pregovaranja u europskome i hrvatskome pravu*. Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci
3. Bodiroga-Vukobrat, N., Laleta, S., & Jukić, A. (2008). *Posebности reguliranja radnog vremena u kontekstu Smjernice 2003/88/EZ s osvrtom na nacionalna rješenja u Njemačkoj, Austriji i Hrvatskoj*. Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci
4. Borac, M. (2016) *Politika proširenja Europske unije u idućem desetljeću, perspektive i utjecaji na zajedničku vanjsku i sigurnosnu politiku Europske unije*
5. Buljan, J. (2012). *Današnji problemi zdravstva u svjetlu postavki Andrije Štampara pogled seoskog liječnika*. Anali Zavoda za znanstveni i umjetnički rad u Osijeku, (28), 115-130
6. Čavrak, D., Frntić, F., Gović, I., Gruban, M., Milković, D., Novaković, N., Rožman, K. (2007) *Detaljni komentar novoga zakona o radu, Radno pravo*.
7. Gović, I., Milković, D., Petrišić, Ž., Pezo, I. (2007) *Zakon o radu kroz sudsku praksu, Radno pravo*.
8. Herman, V., Čupurdija, M. (2011) *Osnove radnog prava*, Pravni fakultet Osijek
9. I. Grgurev, K. Rožman (2007) *Kolektivni ugovori*, U: Potočnjak, Ž. (ur.) et al. *Radni odnosi u Republici Hrvatskoj*, Pravni fakultet u Zagrebu i Organizator
10. Milković, D. (1991) *Ugovor o radu i zakon o obveznim odnosima*. Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci
11. Novaković, N. (2015). *Analiza instituta minimalne plaće u Hrvatskoj i drugim zemljama Europske unije*
12. PEROČEVIĆ, Katarina (2017) *Pojam radnika u pravu Europske unije*. Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu
13. Pološki Vokić, N., Obadić, A. (2010.), *Revitalizacija sindikata u suvremenom društvu*. ekonomski pregled

14. Pravilnik o načinu miritelja i provođenju postupka mirenja u kolektivnim radnim sporovima, NN 130/15, 13/20
15. Tintić, N. (1969) *Radno i socijalno pravo, knjiga prva: radni odnosi(I)*. Zagreb
16. Tkalac Verčić, A., Sinčić Ćorić, D., Pološki Vokić, N. (2011) *Priručnik za metodologiju istraživačkog rada u društvenim istraživanjima. Kako osmisliti, provesti i opisati znanstveno i stručno istraživanje*. Zagreb: M. E. P. d. o. o.
17. Učur, M. Đ. & Smokvina, V. (2010) *Industrijske akcije kao sindikalna prava i slobode*. Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci
18. Učur, M. Đ. (2001) *Radno pravo*. Rijeka: Express digitalni tisak d.o.o.
19. Zakon o državnim službenicima, NN 92/05, 140/05, 142/06, 77/07, 107/07, 27/08, 34/11, 49/11, 150/11, 34/12, 49/12, 37/13, 38/13, 01/15, 138/15, 61/17, 70/19, 98/19, 141/22
20. Zakon o plaćama u javnim službama, NN 27/01, 39/09
21. Zakon o radu, NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22
22. Zakon o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata, (NN 93/14, 26/15, 45/21
23. Zakon o udrugama „Narodne novine“, broj 74/14, 70/17 i 98/19)

9.2 Internetski izvori

1. EDUS_INFO - <https://www.edusinfo.hr/aktualno/u-sredistu/25408> (2. svibnja 2023.)
2. FAIR - Pravedni uvjeti rada u Njemačkoj - <https://www.fair-arbeiten.eu/hr/topic/110.wenn-sie-in-deutschland-sind.html> (2. travnja 2023.)
3. Hrvatska udruga poslodavaca - <https://www.hup.hr/o-nama.aspx> (8. travnja 2023.)
4. Hrvatski sabor - <https://www.sabor.hr/hr/konacni-prijedlog-zakona-o-izmjenama-i-dopunama-zakona-o-radu-drugo-citanje-pze-br-394> (8. travnja 2023.)
5. IUS_INFO - <https://www.iusinfo.hr/aktualno/u-sredistu/52271>, (20. rujna 2022.)
6. Ministarstvo financija Republike Hrvatske - <https://mfin.gov.hr/istaknute teme/neprofitne-organizacije/106> (4. veljače 2023.)
7. Ministarstvo pravosuđa i uprave Republike Hrvatske - <https://mpu.gov.hr/registar-udruga/22213> (7. studenoga 2022.)
8. Povijest ILO - <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm>, (18. rujna 2022.)

9. Radno pravo - https://www.radno-pravo.hr/tumacenja/pitanja_i_odgovori.cfm?cat_id=1 (4. listopada 2022.)
10. Registar neprofitnih organizacija - <https://mfin.gov.hr/istaknute-teme/neprofitne-organizacije/106>, (9. listopada 2022.)
11. Registar udruga - <https://mpu.gov.hr/registar-udruga/22213>, (6. listopada 2022.)
12. Republika Hrvatska – Ministarstvo financija - <https://mfin.gov.hr/istaknute-teme/neprofitne-organizacije/106> (4. veljače 2023.)
13. Savez samostalnih sindikata Hrvatske.hr. (n.d.): *Radnička prava*. URL: <http://www.sssh.hr/hr/cesta-pitanja/sssh/cesta-pitanja-98> (04. siječnja 2023.)
14. Sindikat policije Hrvatske - <https://www.sindikotpolicije.hr/reprezentativnost-sindikata-za-kolektivno-pregovaranje-mup-n2883> (10. travnja 2023.)

10. POPIS SLIKA, TABLICA I GRAFIKONA

10.1 POPIS SLIKA

Slika 1 Obrazac broj 4	19
Slika 2 Koraci utvrđivanja reprezentativnosti Pogreška! Knjižna oznaka nije definirana.	5
Slika 3 Dostava podataka o broju radnika članova sindikata zaposlenih kod poslodavca u svrhu utvrđivanja reprezentativnosti sindikata..... Pogreška! Knjižna oznaka nije definirana.	6

10.2 POPIS GRAFIKONA

Grafikon 1. Usporedba pada i rasta 5 članova sindikata	24
Grafikon 2. Legitimitet novog sindikata za pokretanje postupka reprezentativnosti.....	28
Grafikon 3. Prikaz broja članova svih 5 sindikata kod poslodavca na dan 13. 5. 2021.....	29
Grafikon 4. Usporedba pada i rasta dva najznačajnija sindikata.....	31
Grafikon 5. Kretanje broja članstva u 2 najznačajnija sindikata.....	33
Grafikon 6. Sklapanje novog kolektivnog ugovora s novim sindikatom – plavi stupovi u grafikonu	36

ŽIVOTOPIS

Osobni podatci	
Ime / Prezime:	Mihaela / Despot
Adresa:	Rudolfa Bićanića 42, 10000 Zagreb
Telefonski broj:	+ 385 1 888 76 58
Broj mobilnog telefona:	+ 385 91 459 34 57
E-mail:	Mihaelad773@gmail.com
Datum rođenja:	03 / 6 / 1973
Radno iskustvo	
Datum:	25 / 3 / 1996 27 / 8 / 2003 02 / 11 / 2005 19 / 3 / 2018
Zanimanje ili radno mjesto:	Tajnica, referent za nabavu, referent za javnu nabavu
Datum:	26 / 7 / 2021
Zanimanje ili radno mjesto:	Samostalni referent javne nabave
Datum:	18 / 7 / 2022
Zanimanje ili radno mjesto:	Pomoćnik upravitelja za organizaciju rada i opće poslove
Glavni poslovi i odgovornosti:	Izrada troškovnika i dokumentacije za javnu nabavu, objavljivanje u Elektroničkom oglasniku javne nabave, član stručnog povjerenstva
Ime i adresa poslodavca:	Sveučilište u Zagrebu, Studentski centar u Zagrebu, Savska cesta 25, 10000 Zagreb
Vrsta djelatnosti ili sektor:	Sektor zajedničkih poslova, Služba komercijale i nabave
Obrazovanje:	
Datum:	23 / 6 / 1992
Naziv dodijeljene kvalifikacije:	prirodoslovno – matematički tehničar
Glavni predmeti /stečene profesionalne vještine:	Matematika, informatika / Računanje, programiranje, pisana i usmena komunikacija, pregovaranje
Pružatelj obrazovanja:	Srednjoškolski centar "Ivo Lola Ribar", Nova Gradiška
Razina kvalifikacije:	Srednja stručna sprema
Datum:	29 / 6 / 2021
Naziv dodijeljene kvalifikacije:	Sveučilišna prvostupnica međunarodnog poslovanja
Glavni predmeti /stečene profesionalne vještine:	Međunarodno poslovanje, međunarodna ekonomija, komunikacijske vještine / organizacija i sistematizacija poslovanja
Pružatelj obrazovanja:	Libertas međunarodno sveučilište
Razina kvalifikacije:	180 ECTS bodova, VŠS
Osposobljavanja i usavršavanje:	
Datum:	11 / 2 / 2008
Naziv dodijeljene kvalifikacije:	ECDL diploma, European Computer Driving Licence
Datum:	14 / 4 / 2016
Naziv dodijeljene kvalifikacije:	Certifikat iz područja javne nabave



**Mihaela
Despot**

Datum rođenja: 03/06/1973
Državljanstvo: hrvatsko
Spol: Žensko

KONTAKT

 Rudolfa Bičanića 42, 10000 Zagreb, 10000 Zagreb, Hrvatska (Kućna)

 mihaela.despot@rcg.hr

 (+385) 91 459 3437

 <https://www.facebook.com/mihaela.despot>

 385914593457 (WhatsApp)



O MENI

ŽIVOTOPIS

Osobni podatci

Ime / Prezime: Mihaela / Despot
Adresa: Rudolfa Bičanića 42, 10000 Zagreb

Telefonski broj: +385 1 888 76 58
Broj mobilnog telefona: +385 91 459 34 57
E-mail: Mihaelad773@gmail.com
Datum rođenja: 03 / 6 / 1973

Radno iskustvo

11 / 2005 - Datum: 19 / 3 / 2018 25 / 3 / 1996 - 27 / 8 / 2003 02 / 11 / 2005 - 19 / 3 / 2018

Zanimanje ili radno mjesto: Tajnica, referent za šifriranje, ref. za nabavu, ref. za javnu nabavu Datum: 26 / 7 / 2021

Zanimanje ili radno mjesto: Samostalni referent javne nabave

Glavni poslovi i odgovornosti: Izrada troškovnika i dokumentacije za javnu nabavu, objavljivanje u Elektroničkom oglasniku javne nabave, član stručnog povjerenstva

Ime i adresa poslodavca: Sveučilište u Zagrebu, Studentski centar u Zagrebu, Savska cesta 25, 10000 Zagreb

Vrsta djelatnosti ili sektor: Sektor zajedničkih poslova, služba komercijale i nabave

Obrazovanje:

Datum: 23 / 6 / 1992

Naziv dodijeljene kvalifikacije: prirodoslovno – matematički tehničar

Glavni predmeti / stečene programiranje, profesionalne vještine: razvijanje sposobnosti razmišljanja

Pružatelj obrazovanja: Srednjoškolski centar "Ivo Lola Ribar", Nova Gradiška

Razina kvalifikacije: Srednja stručna sprema

Datum: 29 / 6 / 2021

Naziv dodijeljene kvalifikacije: Sveučilišna prvostupnica međunarodnog poslovanja

Glavni predmeti / stečene ekonomija, umni-

profesionalne vještine: kacijske vještine / organizacija i sistematizacija poslovanja

Pružatelj obrazovanja: Libertas međunarodno sveučilište

Razina kvalifikacije: **180 ECTS bodova, VŠS**

Osposobljavanja i usavršavanje:

Datum: 11 / 2 / 2008
Naziv dodijeljene kvalifikacije: ECDL diploma, European Computer Driving Licence

Datum: 14 / 4 / 2016
Naziv dodijeljene kvalifikacije: Certifikat iz područja javne nabave