

## ULOGA SINDIKATA U DOBA GOSPODARSKE KRIZE U HRVATSKOJ

Izv. prof. dr. sc. Ivana Grgurev \*  
Doc. dr. sc. Ivana Vukorepa \*\*

UDK: 349.227:338.124.4(497.5)  
331.106.24:338.124.4(497.5)

Izvorni znanstveni rad  
Primljeno: ožujak 2015.

*U radu se propituje uloga sindikata u doba gospodarske krize u Hrvatskoj. Nastoji se odgovoriti na pitanje što sindikati čine, a što bi trebali činiti radi ublažavanja negativnih učinaka gospodarske krize na prava radnika. U tu svrhu provedeno je istraživanje u prosincu 2013. godine i u siječnju 2014. godine. Odaslan je upitnik s 22 pitanja na 160 elektroničkih adresa sindikata svih razina u Hrvatskoj. Cilj je bio usporediti sindikalnu aktivnost u doba krize s njihovom aktivnošću prije krize te doznati kako oni sami vide svoju ulogu u doba krize. Osim toga, istraživanje je trebalo pokazati trendove u sindikalnom članstvu i razinu radničkih prava u doba krize. Rezultati istraživanja upućuju na porast industrijskih akcija u doba krize, utjecaj krize na pad sindikalnog članstva te načelnu spremnost sindikata da u dogovoru s poslodavcima privremeno prilagode uvjete rada i smanje prava radnika zbog krize. Međutim, razmrvljenost sindikalne scene i nedovoljna razvijenost socijalnog dijaloga te neprikladan legislativni odgovor, među ostalim, pokazali su se kao prepreka pri pronalaženju prikladnih i brzih rješenja usmjerenih ka fleksibilizaciji radnih odnosa u doba krize.*

*Ključne riječi: sindikat, gospodarska kriza, Republika Hrvatska*

---

\* Dr. sc. Ivana Grgurev, izvanredna profesorica Pravnog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu, Trg maršala Tita 14, Zagreb; ivana.grgurev@pravo.hr

\*\* Dr. sc. Ivana Vukorepa, docentica Pravnog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu, Trg maršala Tita 14, Zagreb; ivana.vukorepa@pravo.hr

## 1. UVOD

U ovom se radu propituje uloga sindikata u doba gospodarske krize u Hrvatskoj. Nastoji se odgovoriti na pitanje što sindikati čine, a što bi trebali činiti radi ublažavanja negativnih učinaka gospodarske krize na prava radnika. U tu svrhu provele smo istraživanje u prosincu 2013. godine i u siječnju 2014. godine.<sup>1</sup> Odsalale smo upitnik s 22 pitanja na 160 elektroničkih adresa sindikata svih razina u Hrvatskoj.<sup>2</sup> Cilj je bio usporediti sindikalnu aktivnost u doba krize s njihovom aktivnošću prije krize te doznati kako oni sami vide svoju ulogu u doba krize. Osim toga, istraživanje je trebalo pokazati trendove u sindikalnom članstvu i razinu radničkih prava u doba krize.

U prvom dijelu rada polazimo od statističkih podataka radi ocjene dosega gospodarske krize u Hrvatskoj. U drugom dijelu analiziramo sindikalnu scenu u nas. Treći, središnji dio rada posvećen je analizi rezultata spomenutog istraživanja. U završnom dijelu rada iznosimo zaključke do kojih smo došle na temelju provedenog istraživanja.

## 2. GOSPODARSKA KRIZA U HRVATSKOJ I NJEZINE POSLJEDICE

Hrvatsko gospodarstvo u sedmoj je godini recesije.<sup>3</sup> Prije toga, prema podacima Svjetske banke, hrvatsko gospodarstvo bilježilo je stabilan rast od 4-5 %

---

<sup>1</sup> Rezultate istraživanja izložile smo na međunarodnoj konferenciji “The labour unions before the economic crisis in Europe and in the United States” održanoj u A Coruñi (Španjolska), 28. – 29. siječnja 2014. godine.

<sup>2</sup> Zahvaljujemo prof. dr. sc. Dušku Sekuliću s Pravnog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu na savjetima i velikoj pomoći pri sastavljanju upitnika.

<sup>3</sup> Preporuka za Preporuku Vijeća o nacionalnom programu reformi Hrvatske 2014. i dostavljanju mišljenja Vijeća o programu konvergencije Hrvatske za 2014., SWD(2014)412 final, Europska komisija, Bruxelles, 2. 6. 2014., COM(2014) 412 final. O utjecaju gospodarske krize na tržište rada u EU-u detaljnije u: *European Crisis in Europe: Causes, Consequences and Responses*, European Economy, br. 7, 2009., European Commission, Luxembourg, [http://ec.europa.eu/economy\\_finance/publications/publication15887\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/publication15887_en.pdf), str. 35 i dalje. Povijesni podaci o glavnim trendovima na tržištu rada u Hrvatskoj od 1963. do 2005. dostupni su u: Crnković Pozaić, S., *Hrvatska*, u: Cazes, S.; Nesporova, A. (ur.), *Fleksigurnost, Relevantan pristup za srednju i istočnu Europu*, Tim press, Zagreb, 2007., str. 106.

godišnje<sup>4</sup>, a i plaće su značajno rasle<sup>5</sup>, što je upućivalo na zaključak da će gospodarstvo i dalje napredovati.<sup>6</sup> Međutim, kao posljedicu gospodarske krize danas imamo vrlo visoku stopu nezaposlenosti: 20,3 % iznosila je stopa registrirane nezaposlenosti u siječnju 2015., dok je stopa anketne nezaposlenosti u trećem tromjesečju 2014. bila 15,7 %.<sup>7</sup> Razlika u stopi registrirane nezaposlenosti i stopi anketne nezaposlenosti upućuje na postojanje rada na crno. Osim porazno visokog broja nezaposlenih, problematičan je malen broj zaposlenih (u siječnju 2015. samo 1,29 milijuna).<sup>8</sup> Hrvatska ima najnižu stopu zaposlenosti u EU-u (koja je u 2013. godini iznosila samo 49,2 %, dok je prosjek EU-28 bio 64,1 %).<sup>9</sup> Podaci Svjetske banke govore i o porastu siromaštva u Hrvatskoj, s

<sup>4</sup> O gospodarskim kretanjima u Hrvatskoj u pretkriznom razdoblju detaljnije u: Gotovac, V.; Bejaković, P., *Gospodarska kretanja i aktivnosti na gospodarskom oporavku u Hrvatskoj*, Radno pravo, br. 7-8, 2012., str. 88 – 99. Također, vidi i: Gotovac, V., *Supporting Strategies to Recover from the Crisis in South Eastern Europe, Country Assessment Report, Republic of Croatia*, ILO, Budapest, 2011.

<sup>5</sup> Prosječna bruto plaća u Hrvatskoj 1998. godine iznosila je 4131 kunu, dok je 2008. godine iznosila 7433 kune. Vidjeti podatke o rastu plaća u: Nestić, D.; Rašić Bakarić, I., *Minimum Wage Systems and Changing Industrial Relations in Europe – National Report Croatia*, Institute of Economics, Zagreb, 2010. Vidjeti i: Grgurev, I.; Vukorepa, I., *Minimum Wage as a Tool in the Fight against Poverty: Croatian Labour Law Perspective*, u: Löschnigg, G. (ur.), *Staatliche Eingriffe in das System der Mindestentgelte im internationalen Vergleich*, OGB Verlag, Wien, 2013., str. 291.

<sup>6</sup> Vidi Svjetska Banka, *Croatia Overview*, <http://www.worldbank.org/en/country/croatia/overview> (19. ožujka 2014.).

<sup>7</sup> Mjesečni statistički bilten Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, godina XXVIII., br. 2, 2015., str. 4. Potočnjak ističe kako je višegodišnja gospodarska kriza prerasla i u socijalnu krizu. Potočnjak, Ž., *Opći pregled novih propisa radnog i socijalnog zakonodavstva*, u: Bagarić, N. i dr. (ur.), *Novi Zakon o radu – novi propisi radnog i socijalnog zakonodavstva*, Inženjerski biro, Zagreb, 2014., str. 20. O ekonomskim i socijalnim dimenzijama krize detaljnije u: Butković, H.; Samardžija, V.; Tišma, S., *Učinci gospodarske krize na industrijske odnose u Hrvatskoj*, IMO, Zagreb, 2012., str. 28 i dalje.

<sup>8</sup> Mjesečni statistički bilten Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, godina XXVIII., br. 2, 2015., str. 4.

<sup>9</sup> Prema Eurostat, *Employment rate, age group 15-64, 2013*, [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/File:Employment\\_rate\\_age\\_group\\_15%E2%80%9364\\_2003%E2%80%9313\\_\(%25\)\\_YB15.png](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/File:Employment_rate_age_group_15%E2%80%9364_2003%E2%80%9313_(%25)_YB15.png) (20. travnja 2015.). Radi cjelovitosti i točnosti prikaza podataka napominjemo da se u okviru Eurostata mogu naći i paralelni, ponešto drukčiji podaci, prema kojima je 2013. prosječna stopa zaposlenosti za Hrvatsku iznosila 52,5 %, a za EU-28 iznosila je 64,15 %, dok je u 2014. za Hrvatsku iznosila 54,6 %, a za EU-28 bila je 64,9 %. Više vidi u: Eurostat, *Employment (main characteristics and rates) – annual averages, Employment rate, age group 15-64*, [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsemp\\_a&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsemp_a&lang=en) (21. travnja 2015.).

10 % prije krize na današnjih 14 %.<sup>10</sup> Naime, udio osoba kojima prijete siromaštvo i socijalna isključenost posljednjih se godina povećao i znatno je iznad prosjeka EU-a.<sup>11</sup> Broj otvorenih stečajnih postupaka u Hrvatskoj u 2012. porastao je za gotovo 175 % u odnosu na 2011. godinu.<sup>12</sup> Navedeni pokazatelji ocrtavaju nesigurnu gospodarsku klimu u Hrvatskoj.

Ozbiljno zabrinjava činjenica što nema znakova gospodarskog oporavka, iako razlog za blagi optimizam postoji. Naime, Europska komisija za 2015. predviđa umjeren rast BDP-a od 1,2 %.<sup>13</sup>

### 3. SINDIKALNA SCENA U HRVATSKOJ

#### 3.1. Pravna podloga: sindikalna scena *de iure*

Hrvatsku obvezuju konvencije Međunarodne organizacije rada koje je ratificirala, dakle, među ostalim, i Konvencija Međunarodne organizacije rada broj 87 o slobodi udruživanja i zaštiti prava na organiziranje iz 1948. godine, kao i Konvencija broj 98 o primjeni načela prava na organiziranje i kolektivno pregovaranje iz 1949. godine.<sup>14</sup> Treba reći kako i Povelja o temeljnim pravima

---

<sup>10</sup> Vidi Svjetska Banka, *Croatia Overview*, *op. cit.* u bilj. 6.

<sup>11</sup> Preporuka za Preporuku Vijeća o nacionalnom programu reformi Hrvatske 2014. i dostavljanju mišljenja Vijeća o programu konvergencije Hrvatske za 2014., *op. cit.* u bilj. 3, str. 6 (točka 16).

<sup>12</sup> Izvješće o stečajevima u srednjoj Europi iz 2013. (Coface insolvency report Central Europe, spring 2013.), [http://www.coface.at/CofacePortal/ShowBinary/BEA%20Repository/AT/de\\_DE/documents/2013/Insolvenzreport%20CER](http://www.coface.at/CofacePortal/ShowBinary/BEA%20Repository/AT/de_DE/documents/2013/Insolvenzreport%20CER) (26. srpnja 2013.), str. 3. Citirano prema: Čatipović, I., *Osiguranje potraživanja radnika u slučaju stečaja poslodavca – otvorena pitanja u kontekstu prava Europske unije*, 2013 (rad u ažuriranom obliku prihvaćen za objavljivanje u knjizi: Potočnjak, Ž. (ur.), *Radni odnosi u Republici Hrvatskoj*, 2. izd., očekivana godina objave 2015.), str. 1.

<sup>13</sup> Preporuka za Preporuku Vijeća o nacionalnom programu reformi Hrvatske 2014. i dostavljanju mišljenja Vijeća o programu konvergencije Hrvatske za 2014., *op. cit.* u bilj. 3, str. 3 – 4 (točka 9).

<sup>14</sup> Narodne novine, Međunarodni ugovori, br. 2/1994 (točka I/16. i 19 Odluke o objavljivanju konvencija MOR kojih je RH stranka na temelju notifikacije o sukcesiji), br. 3/2000. Obvezivale bi je i da ih nije ratificirala jer je riječ o konvencijama koje jamče slobodu udruživanja (koja je jedno od temeljnih načela i prava vezanih uz rad), a one obvezuju temeljem samog članstva u Međunarodnoj organizaciji rada. Tako je predviđeno Deklaracijom MOR-a o temeljnim načelima i pravima na rad iz 1998. godine (engl. *ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*). Tekst dostupan na: <http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang-en/index.htm> (16. ožujka 2015.).

jamči pravo na pregovaranje i sklapanje kolektivnih ugovora, u skladu s pravom EU-a i nacionalnim zakonima i praksom (čl. 28.).

Ustav Republike Hrvatske<sup>15</sup> u čl. 43. st. 1. i, preciznije, u čl. 59. st. 1. jamči slobodu osnivanja sindikata te slobodu stupanja i istupanja iz sindikalnog članstva. Zakon o radu<sup>16</sup> detaljno razrađuje osnivanje i djelatnost sindikata (kao i udruga poslodavaca) u glavi IV. (čl. 165. – 191.) jamčeći i uređujući pravo radnika na udruživanje u sindikate, dobrovoljnost članstva u sindikatu, nemogućnost izvršne vlasti da zabrani sindikat ili ga raspusti, utemeljenje sindikata, statut sindikata, pravnu osobnost, registar sindikata, imovinu sindikata, djelovanje i prestanak djelovanja sindikata itd. Nadalje, postoji i poseban propis, Zakon o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata, koji u određenom segmentu uređuje djelatnost sindikata.<sup>17</sup> Jamstvo slobode članstva (odnosno “nečlanstva” – jamstvo slobode izbora ne biti članom udruge, tzv. negativna sloboda udruživanja)<sup>18</sup> u sindikatu ojačano je i čl. 1. st. 1. Zakona o suzbijanju diskriminacije<sup>19</sup> koji izrijekom navodi članstvo u sindikatu kao zabranjenu osnovu diskriminacije.<sup>20</sup> Zakon o radu koji je na snazi nije donio veće sadržajne novine u regulaciji sindikata u odnosu na prethodni. U tom kontekstu, osim promjena pri izboru sindikalnog povjerenika i prestanku udruga odlukom upravnog tijela, kao novinu primjećujemo logičniji slijed odredaba.<sup>21</sup>

<sup>15</sup> Ustav Republike Hrvatske, Narodne novine, br. 56/1990, 135/1997, 28/2001, 76/2010, 5/2013, pročišćeni tekst dostupan na: [http://www.usud.hr/default.aspx?Show=ustav\\_republike\\_hrvatske&m1=13&m2=21&Lang=hr](http://www.usud.hr/default.aspx?Show=ustav_republike_hrvatske&m1=13&m2=21&Lang=hr). (15. ožujka 2015.).

<sup>16</sup> Zakon o radu, Narodne novine, br. 93/2014.

<sup>17</sup> Zakon o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata, Narodne novine, br. 93/2014, 26/2015.

<sup>18</sup> Vidi Odluku Ustavnog suda Republike Hrvatske broj: U-I-2766/2003, U-I-469/2004, U-I-1607/2004, U-I-2206/2004, U-I-4768/2004, U-I-4513/2004 od 24. svibnja 2005., Narodne novine, br. 68/2005.

<sup>19</sup> Zakon o suzbijanju diskriminacije, Narodne novine, br. 85/2008, 112/2012.

<sup>20</sup> Kao dobar primjer sudske zaštite članova sindikata navodimo recentni primjer iz njemačke sudske prakse. Ako poslodavac od radnika zahtijeva da se izjasni je li član točno određenog sindikata, to predstavlja povredu čl. 9. njemačkog Ustava koji jamči slobodu udruživanja. BAG 18. 11. 2014., 1 AZR 257/13. Tekst presude dostupan je na: <http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/list.py?Gericht=bag&Art=en> (25. ožujka 2015.).

<sup>21</sup> Detaljnije o novinama u svezi s pravom na sindikalno organiziranje i u području kolektivnog pregovaranja u: Potočnjak, Ž., *Najznačajnije novine koje donosi novi Zakon o radu*, Hrvatska pravna revija, rujna 2014., str. 25 – 27.

Iz navedenog proizlazi kako pravna podloga za uspješnu sindikalnu scenu u Hrvatskoj postoji. Dalje u tekstu nastoji se utvrditi postoje li faktične prepreke za to.

### 3.2. Brojčani pokazatelji: sindikalna scena *de facto*

Nema pouzdanih podataka o članstvu radnika u sindikatima u Hrvatskoj. Spominje se brojka od 35 % (2009.)<sup>22</sup>, odnosno 34 % (2012.).<sup>23</sup> Tendenciju daljnjeg pada članstva u sindikatima potkrijepit ćemo rezultatima našeg istraživanja. Isto se zbiva i u ostalim državama članicama Europske unije.<sup>24</sup>

Poseban problem u nas predstavlja razjedinjenost sindikalne scene. Naime, relativno je malen broj radnika – članova sindikata, međutim, oni su članovi velikog broja “malih” sindikata. Heterogenost je, nedvojbeno, obilježje hrvatske sindikalne scene. Da pojasnimo, u Hrvatskoj je registriran velik broj sindikata, njih 625.<sup>25</sup> Od tog broja njih 314 djeluje na području jedne županije<sup>26</sup>,

<sup>22</sup> Taj podatak iznosi Marko Krištof u prezentaciji naslovljenoj “Socijalni dijalog u Hrvatskoj”. Navodi kako je prema zadnjem prebrojavanju 2009. godine ukupan broj članova sindikata bio 423.964, što predstavlja značajnu gustoću (35 %) i na europskoj razini. Prezentacija je dostupna na: [www.mspm.hr](http://www.mspm.hr) (17. studenoga 2014.). Bagić istiće velik razliku u sindikalnoj gustoći između javnog sektora (oko 68 %) i privatnog sektora (oko 17 %). Bagić, D., *Industrijski odnosi u Hrvatskoj, Društvena integracija ili tržišni sukob*, Tim press, Zagreb, 2010., str. 257. Mnogo niža sindikalna zastupljenost radnika u privatnom u odnosu na javni sektor karakteristika je i drugih tranzicijskih zemalja. Usporedi Cazes, S.; Nesporova, A., *Tržište rada u tranziciji: Ravnoteža između fleksibilnosti i sigurnosti u središnjoj i istočnoj Europi*, ILO, Geneva, 2003., str. 119.

<sup>23</sup> European Commission, *Industrial Relations in Europe 2014*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2015., str. 26, <http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?type=0&policyArea=0&subCategory=0&country=0&year=0&advSearchKey=IRIE&mode=advancedSubmit&langId=en> (16. ožujka 2015.).

<sup>24</sup> Francuzi imaju iznimno nisku stopu radnika koji su članovi sindikata (8 %), dok je prosjek u EU-u 23 %, [http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=UN\\_DEN](http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=UN_DEN) (18. studenoga 2014.). Vidi i: European Commission, *Industrial Relations in Europe 2010, Report*, MEMO/11/134. Preuzeto iz: De Schutter, O., *Human Rights in Employment Relationships: Contracts as Power*, u: Dorssemont, F.; Lörche, K.; Schömann, I. (ur.), *The European Convention on Human Rights and the Employment Relation*, Hart Publishing, Oxford – Portland, Oregon, 2013., str. 117. O uzrocima slabljenja sindikalizma vidi: Obadić, A., *Utjecaj pojedinih institucija tržišta rada na sindikaliziranost društva*, u: Pološki Vokić, N.; Obadić, A. (ur.), *Uloga sindikata u suvremenom društvu*, Sveučilište u Zagrebu, Ekonomski fakultet, Zagreb, 2013., str. 101.

<sup>25</sup> Treba ipak imati u vidu da nisu svi sindikati aktivni.

<sup>26</sup> Prema: Ministarstvo rada i mirovinskog sustava, <http://www.mrms.hr/ministarstvo-rada-i-mirovinskoga-sustava/socijalno-partnerstvo/katalog-zakona-i-propisa/popis>

a preostalih 311 djeluje ili na području Hrvatske ili na području dviju ili više županija.<sup>27</sup> Nadalje, registrirane su 22 udruge sindikata više razine<sup>28</sup>, a četiri udruge sindikata više razine smatraju se reprezentativnima za sudjelovanje u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini<sup>29</sup>, u skladu s odredbama spomenutog Zakona o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata. Imajući u vidu malen broj radnika u Hrvatskoj, njih približno 1,3 milijuna<sup>30</sup>, broj registriranih sindikata iznimno je visok i upućuje na potrebu veće homogenosti sindikalne scene.<sup>31</sup> Navedeno potkrepljujemo i stavovima pojedinih sindikalnih čelnika dalje u tekstu.

## 4. PROVEDENO ISTRAŽIVANJE

### 4.1. Sadržaj upitnika

Kao što je već u uvodu istaknuto, u cilju stjecanja spoznaja o ulozi hrvatskih sindikata u doba gospodarske krize provele smo tijekom prosinca 2013. i siječnja 2014. godine istraživanje na način da smo elektroničkim putem odaslale upitnik s 22 pitanja na 160 adresa sindikata svih razina za koje su nam elektroničke adrese bile javno dostupne. Pitanja koja smo im uputile odnosila su se na naziv sindikata (u cilju utvrđenja sektora poslovanja i njihovih even-

---

sindikata-registriranih-u-uredima-drzavne-uprave-u-zupaniji-odnosno-uredu-grada-zagreba-nadleznim-za-poslove-rada/ (21. studenoga 2014.).

<sup>27</sup> Prema: Ministarstvo rada i mirovinskog sustava, <http://www.mrms.hr/ministarstvo-rada-i-mirovinskoga-sustava/socijalno-partnerstvo/katalog-zakona-i-propisa/popis-sindikata-registriranih-u-ministarstvu-rada-i-mirovinskoga-sustava/> (21. studenoga 2014.).

<sup>28</sup> Prema: Ministarstvo rada i mirovinskog sustava, <http://www.mrms.hr/ministarstvo-rada-i-mirovinskoga-sustava/socijalno-partnerstvo/katalog-zakona-i-propisa/popis-udruga-sindikata-vise-razine-registriranih-u-ministarstvu-rada-i-mirovinskoga-sustava/> (21. studenoga 2014.).

<sup>29</sup> Rješenje Povjerenstva za utvrđivanje reprezentativnosti, Klasa: 006-04/12-06/26, Urbroj: 689/1-13-13 od 7. 3. 2013., Narodne novine, br. 41/2013.

<sup>30</sup> Statističke informacije Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje, godina XII., broj 4, 2014. [http://www.mirovinsko.hr/UserDocsImages/publikacije/statisticke\\_informacije/2014/4/Statisticke\\_informacijeHZMOa\\_4\\_2014\\_veljaca2015.pdf](http://www.mirovinsko.hr/UserDocsImages/publikacije/statisticke_informacije/2014/4/Statisticke_informacijeHZMOa_4_2014_veljaca2015.pdf) (18. ožujka 2015.). U tablici 1. Osiguranici prema godinama i osnovama osiguranja navodi se da je na dan 31. prosinca 2014. bilo ukupno 1.397.400 osiguranika u sustavu generacijske solidarnosti, a od toga 1.315.535 radnika.

<sup>31</sup> Do istog zaključka došle su svojim istraživanjem Pološki Vokić i Obadić. Vidi Pološki Vokić, N.; Obadić, A., *The future of trade unions in Croatia – various stakeholders' perspectives*, Transfer, vol. 20, br. 4, str. 531 – 533.

tualnih specifičnosti), područja na kojem djeluju sindikat te radno mjesto ispitanika (kako bismo eventualno uočile različitosti između stavova ispitanika koji obnašaju različite funkcije u sindikatu).

Nakon navedenih generalija upitnik je sadržavao pitanja o broju štrajkova i prosvjeda koje je ispitanik sindikat poduzeo u razdoblju koje je neposredno prethodilo gospodarskoj krizi (u 2007. i 2008. godini) te u razdoblju tijekom gospodarske krize (u 2009., 2010., 2011., 2012. i 2013. godini). Nadalje, pitale smo o drugim eventualno poduzetim akcijama od strane sindikata, a koje su poduzete od 2009. godine i vezane su uz lošu gospodarsku situaciju. Pitale smo, također, dobivaju li od poslodavaca realnu informaciju o gospodarskom položaju u kojem se on nalazi, tj. koriste li poslodavci gospodarsku krizu kao izgovor za smanjenje prava radnika, smanjenje kojih prava poslodavci najčešće traže, jesu li pristali na smanjenje prava radnika uzimajući u obzir argument poslodavca o nepovoljnim uvjetima poslovanja uzrokovanim gospodarskom krizom te, ako jesu, na smanjenje kojih prava su pristali. Zanimao nas je i odgovor na pitanje jesu li od 2009. godine poslodavcima predlagali mjere u cilju očuvanja radnih mjesta te, ako jesu, što su predlagali te koje su prijedloge sindikata/udruga sindikata u cilju očuvanja radnih mjesta poslodavci prihvatili. Zatim, pitale smo ih o broju članova njihova sindikata krajem 2008. i krajem 2013. godine kako bismo utvrdile trendove u sindikalnom članstvu. Nadalje, zanimalo nas je misle li da je gospodarska kriza ili neki drugi uzrok uzrokovao promjene u broju članova njihova sindikata, ako je do promjena došlo. Također, pitale smo ih misle li da će, ako do nje dođe, daljnja fleksibilizacija radno-zaštitnog zakonodavstva (olakšano zapošljavanje na određeno vrijeme, agencijski rad i drugi oblici atipičnog rada), koja se argumentira teškom gospodarskom situacijom, dovesti do promjena u broju članova sindikata. Pitale smo ih misle li da se prema javnom mnijenju sindikalni zahtjevi zbog gospodarske krize smatraju nerealnima te misle li da izvršna vlast sindikalne zahtjeve, zbog gospodarske krize, smatra nerealnima. Konačno, u završnom dijelu upitnika ostavljen je prostor za njihove napomene i komentare vezane uz temu istraživanja.

Usprkos činjenici da smo pozive slale u dva navrata (16. prosinca 2013. i 2. siječnja 2014.), odgovore smo dobile samo od 22 sindikata različitih razina, dakle, odgovorilo je 14 % ispitanika.<sup>32</sup> Ispitanici koji su popunjavali odgovore

---

<sup>32</sup> Odgovore smo dobile od sljedećih sindikata: Sindikata INA-e, Sindikata bankarskih i financijskih djelatnika Hrvatske, Sindikata zaposlenih u poljoprivredi, prehrambenoj i duhanskoj industriji i vodoprivredi Hrvatske, Sindikata grafičke i naklad-



obnašaju različite funkcije u sindikatu. Tako je 15 odgovora pristiglo od predsjednika sindikata (68 % od ukupnog broja odgovora), četiri odgovora od tajnika sindikata (18 % od ukupnog broja odgovora), dva odgovora od voditelja pravnih poslova sindikata (9 % od ukupnog broja odgovora) te jedan odgovor od volontera koji nije naznačio svoju funkciju u sindikatu (4,5 % od ukupnog broja odgovora). Nismo uočile različitosti između stavova ispitanika koje bi se mogle pripisati činjenici što obnašaju različite funkcije u sindikatu.

Na analizi odgovora na upitnik dalje u tekstu gradimo svoje zaključke.

#### 4.2. Broj industrijskih i drugih sindikalnih akcija

Rezultati istraživanja pokazali su povećanje broja štrajkova i prosvjeda tijekom gospodarske krize (od 2009. do 2013. godine) u usporedbi s njihovim brojem u razdoblju prije gospodarske krize (2007. i 2008. godine). Preciznije rečeno, sindikati koji su odgovorili na upitnik ukupno su u razdoblju koje je prethodilo krizi organizirali 27 štrajkova i 15 prosvjeda, dok su u razdoblju krize organizirali 41 štrajk i 70 prosvjeda.<sup>33</sup> Očit je porast u broju organiziranih štrajkova i prosvjeda tijekom krize. U drugim europskim državama zabilježen je pad broja štrajkova (osim u Danskoj i Francuskoj u kojima taj broj raste), a uočeno je da su štrajkovi i prosvjedi uglavnom usmjereni protiv vlada, a ne protiv pojedinih poslodavaca.<sup>34</sup>

Nadalje, naše je istraživanje pokazalo kako su, osim štrajkova i prosvjeda, sindikati tijekom gospodarske krize organizirali medijske istupe, priopćenja za medije, slali pisma (uključujući i otvorena pisma) premijeru i resornim mini-

---

ničke djelatnosti Hrvatske, Hrvatskog elektrodistribucijskog sindikata, Hrvatskog sindikata djelatnika u kulturi, Sindikata inženjera i tehničara šumarstva, Hrvatskog sindikata pošte, Sindikata zaposlenika vodoopskrbe i odvodnje Hrvatske, Sindikata Istre i Kvarnera, Hrvatskog sindikata telekomunikacija, Sindikata novinara Hrvatske, Sindikata državnih i lokalnih službenika i namještenika, Samostalnog sindikata radnika u komunalnim i srodnim djelatnostima Hrvatske, Sindikata infrastrukture HŽ-a, Hrvatskog elektrogospodarskog sindikata, Sindikata poljoprivrede, prehrambene industrije i vodoprivrede Hrvatske, Nezavisnog sindikata radnika HEP-a, Sindikata prometnika vlakova Hrvatske, Sindikata pomoraca Hrvatske, Nezavisnog sindikata Hrvatske, Sindikata Čistoće Zagreb i Sindikata službi kontrole leta. Zahvaljujemo im na sudjelovanju u istraživanju.

<sup>33</sup> Posebnost je sektor pomorstva u kojem je poduzet velik broj štrajkova zbog neisplata plaća koji nije uračunan u prethodno navedene brojeve.

<sup>34</sup> Detaljnije u: European Commission, *Industrial Relations in Europe 2014.*, op. cit. u bilj. 23, str. 37.

strima, inicirali sastanke sa socijalnim partnerima, predlagali sporazume o suradnji, zastupali radnike na sudu, pokrenuli stečajevе, podnijeli prijave protiv poslodavaca Državnom inspektoratu i Državnom odvjetništvu, pomagali bolesnim i socijalno ugroženim članovima sindikata, upozoravali poslodavca da loše vodi poslovanje i lošu kadrovsku selekciju, tražili decentralizaciju poslovanja, tražili zapošljavanja mladih, organizirali predavanja, radionice i okrugle stolove, organizirali peticije, podnosili tužbe zbog nepoštovanja kolektivnih ugovora, prikupljali potpise za provedbu referenduma protiv izmjena Zakona o radu te dijelili pisane proteste saborskim zastupnicima.

### **4.3. Članstvo u sindikatima**

Rezultati istraživanja upozoravaju na značajan pad članstva u sindikatima. Naime, 77 % sindikalnih čelnika koji su odgovorili na upitnik navelo je da imaju manji broj članova u usporedbi s brojem članova prije gospodarske krize. Samo manji broj, njih 18 %, koji su odgovorili na upitnik naveo je da bilježe porast broja članova u odnosu na razdoblje koje je prethodilo krizi (podatak treba uzeti sa zadržkom jer je moguće da su članovi sindikata prešli iz jednog u drugi sindikat). Njih 32 % smatra da je glavni uzrok pada broja članova sindikata gospodarska kriza, dok ostali navode sljedeće uzroke opadanja sindikalnog članstva: promjene vlasničke strukture; provođenje restrukturiranja i reorganizacije; prestanak ugovora o radu starijim radnicima koji su bili članovi sindikata; kontinuirano smanjivanje broja zaposlenih u njihovu sektoru; niska zainteresiranost za članstvo među mlađim visokoškolski obrazovanim radnicima jer nisu spremni plaćati članarinu; gubitak tržišta; tehnološki napredak; nelojalnu konkurenciju i propast pojedinih poslodavaca; zbrinjavanje viška radnika; "gušenje" malih sindikata od strane velikih; mobing; sprečavanje napredovanja zbog članstva u sindikatu; strah od gubitka posla zbog članstva u sindikatu te ucjene i zastrašivanje članova sindikata od nadređenih; fleksibilizaciju uređivanja uvjeta rada; privatizaciju; uništeno gospodarstvo; gubitak radnih mjesta; "protusindikalnu histeriju koja vlada u vlasti i u medijima"; prirodni odljev radnika; poticajne otpremnine; lošu kadrovsku politiku; siromaštvo radnika.<sup>35</sup> Istraživanje je potvrdilo trend

<sup>35</sup> Pološki Vokić i Obadić sistematiziraju četiri razine uzroka opadanja članstva u sindikatu: one na razini društva (npr. porast tradicionalno sindikalno neorganiziranog sektora usluga, porast nezaposlenosti), one na organizacijskoj razini (poput suzbijanja sindikalne organiziranosti od strane poslodavaca), na pojedinačnoj razini (visokokvalificirani radnici skloni su sami pregovarati za bolje uvjete rada nego prepustiti pregovore sindikatima) te na razini samih sindikata (izostanak aktivnosti

opadanja sindikalnog članstva koji nije posebnost Hrvatske. Naime, taj je trend zajednički gotovo svih državama članicama EU-a i traje već duže, a pod snažnim je utjecajem gospodarske krize.<sup>36</sup>

Sindikati koji bilježe porast članova kao uzroke navode: prepoznavanje napora sindikata pri sklapanju kolektivnog ugovora od strane radnika; njihova bolja organiziranost te iznošenje jasnog godišnjeg programa rada (dotad su radili bez jasnog programa); njihov kontinuirani rad na zaštiti članova; medijsko informiranje radnika; obilazak terena i neposredni kontakt s radnicima.

#### 4.4. Mjere zbog gospodarske krize predložene od strane sindikata

Mjere koje su sindikati predložili radi očuvanja radnih mjesta bile su sljedeće: ulaganje u istraživanja i modernizaciju kompanije; skraćivanje punog radnog vremena<sup>37</sup>; racionalizacija zapošljavanja i zaustavljanje zapošljavanja političkih kadrova; analiza poslovnih procesa s ciljem utvrđivanja gdje je moguće provesti racionalizaciju; predlaganje rada u dvije smjene; skraćivanje trajanja godišnjih odmora; korištenje slobodnih dana umjesto plaćenog prekovremenog rada; snižavanje startnih osnovica pojedinih radnih mjesta; smanjivanje broja menadžera; smanjivanje plaće rukovoditeljima i racionalizacija korištenja službenih vozila; preraspodjela radnog vremena; smanjenje regresa, jubilarnih nagrada i ukidanje godišnjeg bonusa pod uvjetom da ne bude tehnološkog viška do kraja 2015. godine; smanjeno angažiranje kooperanata jer određene poslove mogu i sami radnici odraditi; manja izdvajanja za reprezentacije i manje sponzorstava; prekvalifikacija i dokvalifikacija radnika; modernizacija; zabrana novog zapošljavanja i smanjenje administrativnog aparata.

---

za povećanje članstva, heterogena sindikalna scena na kojoj se sindikati javljaju kao međusobna konkurencija, nekompetentni sindikalni lideri itd.). Detaljnije u: Pološki Vokić; Obadić, *op. cit.* u bilj. 31, str. 523 – 524.

<sup>36</sup> Schnabel, C., *Union membership and density: some (not so) stylised facts and challenges*, *European Journal of Industrial Relations*, vol. 19, br. 3, 2013., str. 255 – 272, citirano prema: European Commission, *Industrial Relations in Europe 2014*, *op. cit.* u bilj. 23, str. 18, 20.

<sup>37</sup> Vukšićevo istraživanje pokazalo je kako nije došlo do većih promjena u duljini radnog vremena zbog krize, osim što je smanjen broj prekovremenih sati. Vukšić, G., *Employment and employment conditions in the current economic crisis in Croatia*, *Financial Theory and Practice*, vol. 38, br. 2, 2014., str. 133. U drugim državama članicama EU-a došlo je do skraćivanja radnog vremena kao posljedice sindikalnog djelovanja usmjerenog ublažavanju posljedica gospodarske krize i krize na tržištima rada. Vidi detaljnije u: Obadić, *op. cit.* u bilj. 24, str. 111.

Osam sindikalnih čelnika od dvadeset i dvoje (36 %) navelo je da su poslodavci prihvatili, odnosno djelomice prihvatili predložene mjere radi očuvanja radnih mjesta, što potvrđuje da je djelovanje sindikata u doba gospodarske krize u velikoj mjeri usmjereno na ublažavanje negativnih učinaka krize. Sindikati to mogu postići pomažući poslodavcima da odgovore na gospodarsku krizu na način koji bi bio dugoročno odgovoran prema radnicima radi zadržavanja radnih mjesta. Uvođenje privremenih mjera, kao što je skraćivanje radnog vremena, u pojedinim slučajevima pokazalo se od pomoći. Isto je i u Njemačkoj čije nam je radno-zaštitno zakonodavstvo poslužilo kao uzor. Naime, tamo se ta mjera pokazala učinkovitom te se procjenjuje da je na taj način sačuvano 336.000 radnih mjesta.<sup>38</sup>

U tom kontekstu, dakako, otvara se pitanje koliki prostor nacionalno radno-zaštitno zakonodavstvo ostavlja socijalnim partnerima za prilagodbu uvjeta rada postojećim gospodarskim prilikama. U usporednim pravnim sustavima, poput njemačkog i danskog, zaštita interesa radnika u slučajevima prilagođavanja uvjeta rada nepovoljnim gospodarskim prilikama nastoji se postići kroz tzv. organiziranu/kontroliranu decentralizaciju u kolektivnim pregovorima.<sup>39</sup> Riječ je o prepuštanju uređivanja pojedinih prava radnika ugovornim stranama pojedinačnih (tzv. kućnih) kolektivnih ugovora od strane ugovornih strana granskih kolektivnih ugovora. To se čini jer decentralizirano kolektivno pregovaranje traje kraće od centraliziranog i time se uvjeti rada brže prilagođavaju uvjetima tržišta.<sup>40</sup> Kontrola od strane sudionika više razine kolektivnog pregovaranja očituje se u tome što ugovorne strane granskih kolektivnih ugovora odlučuju koja će pitanja prepustiti nižoj razini kolektivnog pregovaranja ili dopustiti da se odabrana prava radnika nepovoljnije urede nego što su uređena granskim kolektivnim ugovorom.

<sup>38</sup> Prema: Maul-Sartori, M.; Mückenberger, U.; Nebe, K., *Financial Crisis in Europe: Impact and Repercussions on German Labour Law*, Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale, br. 3, 2012., str. 39.

<sup>39</sup> Njemački *Kontrollierete Dezentralisierung*, engleski *organised decentralisation*. O tome više u: Jacobs, A., *Decentralisation of Labour Law Standard Setting and the Financial Crisis*, u: Bruun, N.; Lörcher, K.; Schömann, I. (ur.), *The Economic and Financial Crisis and Collective Labour Law in Europe*, Hart Publishing, Oxford, 2014., str. 171 – 192.

<sup>40</sup> Slično European Commission, *Industrial Relations in Europe 2014.*, *op. cit.* u bilj. 23, str. 30. Kontrolirana decentralizacija doživljava i kritike. Vidi u: Bispinck, R., *Kontrollierte Dezentralisierung der Tarifpolitik – Eine schwierige Balance*, WSI Mitteilungen, vol. 57, br. 5, 2004, str. 237 – 245; dostupno na: [http://www.boeckler.de/wsi-mit\\_2004\\_05\\_bispinck.pdf](http://www.boeckler.de/wsi-mit_2004_05_bispinck.pdf) (25. ožujka 2015.).

Glede skraćivanja radnog vremena kao mjere usmjerene očuvanju radnih mjesta treba reći kako je u Hrvatskoj situacija i normativno i stvarno složena. Odredbe o redovitom radnom vremenu (punom ili nepunom) i o plaći predstavljaju obvezni sadržaj ugovora o radu. Umjesto uređivanja njihova sadržaja u ugovoru o radu, dopušteno je upućivanje na druge zakone, ali i profesionalne izvore prava (npr. kolektivni ugovor, pravilnik o radu).<sup>41</sup> Skraćivanje radnog vremena, kao jedna od mjera uštede za poslodavca i kao mjera sprječavanja otkaza radnicima, imat će takve učinke samo ako posljedično dođe i do smanjenja poslodavčevih izdataka za plaće. Pri tome je uloga sindikata važna i u situaciji kada država svojim potporama pokriva dio razlike u plaći, ali i u situaciji kada poslodavac ne ispunjava uvjete za državne potpore, pa pribjegava mjeri skraćivanja radnog vremena i/ili snižavanju plaća.

U cilju sprječavanja značajnijeg smanjivanja plaća zbog skraćivanja radnog vremena 2009. godine donesen je privremeni zakon, Zakon o potpori za očuvanje radnih mjesta<sup>42</sup>, koji nije na snazi od 31. prosinca 2010. Međutim, Zakon je bio vrlo rigidno postavljen, pa stoga i nedovoljno učinkovit. Za skraćivanje punog radnog vremena na prosječno do 32 sata tjedno potpora za poslodavce bila je propisana u visini razlike plaće i doprinosa na plaće radnika prije i nakon skraćivanja radnog vremena, ali najviše do 20 % ukupnog iznosa plaće i doprinosa iz plaće i na plaću radnika prije skraćivanja radnog vremena.<sup>43</sup> Da bi ostvario pravo na potporu, poslodavac je morao izraditi program za očuvanje radnih mjesta. Za to mu je bila potrebna suglasnost radničkog vijeća ili sindikalnog povjerenika.<sup>44</sup> Osim toga, Zakon je propisivao niz formalnosti (npr. mjesečno izvještavanje), ograničeno pravo na potporu (u trajanju od tri mjeseca, uz mogućnost obnove zahtjeva, ali ne duže od šest mjeseci), zabranu otkazivanja, prekovremenog rada na poslovima sa skraćenim radnim vremenom za koje se ostvaruje potpora te bilo kakvih promjena u broju radnika. Propisani su bili i uvjeti u vezi s poslovanjem poslodavca (npr. poslodavac nije smio imati nepodmirene obveze po osnovi poreza i doprinosa, niti je smio poslovati s gubitkom u 2007. godini, dok je bilo propisano da je gubitke morao imati u drugom polugodištu 2008. godine, odnosno u 2009. godini i o tome dostaviti

<sup>41</sup> Čl. 15. Zakona o radu, Narodne novine, br. 93/2014, ranija odredba čl. 13. Zakona o radu, Narodne novine, br. 149/2009, 61/2011, 82/2012, 73/2013.

<sup>42</sup> Zakon o potpori za očuvanje radnih mjesta, Narodne novine, br. 94/2009, 88/2010, koji nije na snazi od 31. prosinca 2010. Dalje u tekstu: ZPORM/2009.

<sup>43</sup> Čl. 3. st. 1. ZPORM/2009.

<sup>44</sup> Čl. 4. st. 1. t. 3. ZPORM/2009.

dokaze).<sup>45</sup> Zbog tako strogo postavljenih uvjeta broj korisnika te potpore bio je jako malen. Za potpore radi očuvanja radnih mjesta država je u 2009. godini utrošila samo 20.139 kuna od planiranih 25.000<sup>46</sup>, a u 2010. iznos od 26.409 kuna od planiranih 800.000 kuna.<sup>47</sup> Do kraja 2009. godine zaprimljena su bila četiri zahtjeva za korištenje potpore za 236 osoba, od čega je odobrena potpora samo za 27 osoba, a u 2010. su samo tri poslodavca podnijela zahtjeve za ukupno 67 osoba, no nijedan nije bio odobren.<sup>48</sup>

Nakon prestanka važenja ZPORM/2009 potpore za očuvanje radnih mjesta ostaju i dalje dio provedbenih aktivnosti Hrvatskog zavoda za zapošljavanje sve do kraja 2013. godine, sa stalnim promjenama u proceduri.<sup>49</sup> Provedbeni rezultati tih mjera nisu pokazali veći uspjeh.

**Tablica 1.** Iskorištene potpore za očuvanje radnih mjesta<sup>50</sup>

kalendarska godina	broj poslodavaca korisnika	uključen broj osoba	prosječno trajanje u mjesecima	ukupno isplaćenih sredstava	prosječan trošak po osobi
2009.	2	27	4,5	47.324,69	1.752,77
2010.	0	0	0	0	0
2011.	2	533	4,5	3.167.887,76	5.943,50
2012.	1	170	3	232.481,18	1.367,54
2013.	9	1310	6	2.246.103,39	1.714,58
sveukupno	14	2040	4,5	5.693.797,02	2.791,07

Tek je 2014. donesen novi Zakon o potporama za očuvanje radnih mjesta<sup>51</sup>

<sup>45</sup> Čl. 4. i 6. ZPORM/2009.

<sup>46</sup> Hrvatski zavod za zapošljavanje, Godišnjak 2009., str. 57, 59, [http://www.hzz.hr/UserDocsImages/HZZ\\_Godisnjak\\_2009.pdf](http://www.hzz.hr/UserDocsImages/HZZ_Godisnjak_2009.pdf) (23. ožujka 2015.).

<sup>47</sup> Hrvatski zavod za zapošljavanje, Godišnjak 2010., str. 57, 61, [http://www.hzz.hr/UserDocsImages/HZZ\\_Godisnjak\\_2010.pdf](http://www.hzz.hr/UserDocsImages/HZZ_Godisnjak_2010.pdf) (23. ožujka 2015.).

<sup>48</sup> Podaci dostupni u obrazloženju Konačnog prijedloga Zakona za potpore za očuvanje radnih mjesta, lipanj 2014., Vlada RH, Sjednica 172/2014, str. 12 – 13, <https://vlada.gov.hr/UserDocsImages/Sjednice/2014/172%20sjednica%20Vlade//172%20-%203.pdf> (23. ožujka 2014.).

<sup>49</sup> *Ibid.* Najprije u okviru Nacionalnog plana za poticanje zapošljavanja za 2011. i 2012. godinu, a poslije na temelju Odluka Vlade RH od 15. studenoga 2012. i 6. lipnja 2013. i za 2013. godinu.

<sup>50</sup> Izvor: Podaci dostupni u obrazloženju Konačnog prijedloga Zakona za potpore za očuvanje radnih mjesta, lipanj 2014., Vlada RH, Sjednica 172/2014, *op. cit.* u bilj. 48, str. 13.

<sup>51</sup> Zakon o potporama za očuvanje radnih mjesta, Narodne novine, br. 93/2014, koji je stupio na snagu 8. kolovoza 2014., dalje u tekstu: ZPORM/2014.

kojim se uređuju dvije vrste potpora: 1) potpore za skraćivanje punog radnog vremena radnika i 2) potpore za obrazovanje ili osposobljavanje radnika. Poslodavac ne može istodobno za iste radnike koristiti obje vrste potpora. Tijekom 2014. godine tim je Zakonom bilo obuhvaćeno ukupno 999 osoba, od kojeg broja je na dan 31. prosinca 2014. ostalo obuhvaćeno 637 osoba.<sup>52</sup>

Taj se novi Zakon također odnosi samo na poslodavce kod kojih je došlo do privremenog pada poslovnih aktivnosti i/ili ostvarenog gubitka u poslovanju. Zakon drukčije definira skraćivanje radnog vremena tako da ako poslodavac želi ostvariti pravo na potporu, puno radno vrijeme za pojedinog radnika ne smije iznositi manje od 60 % punog radnog vremena prije njegova skraćivanja.<sup>53</sup> Potpora pokriva razmjerni dio iznosa plaće za broj radnih sati za koje je radniku skraćeno radno vrijeme, a najviše do iznosa minimalne plaće. Poslodavac je dužan ostvareni iznos potpore isplatiti radniku te na ukupno isplaćeni iznos plaće i potpore obračunati i uplatiti poreze i doprinose.<sup>54</sup> Da bi poslodavac ostvario pravo na potporu, i dalje je potrebno izraditi program za očuvanje radnih mjesta s detaljno zakonom propisanim sadržajem, koji mora biti sklopljen u obliku sporazuma poslodavca s radničkim vijećem odnosno sindikatom (ako radničko vijeće nije osnovano).<sup>55</sup> Potpora za skraćivanje punog radnog vremena može se koristiti u trajanju od najduže 12 mjeseci u razdoblju od tri godine. Omogućeno je i korištenje potpore u prekinutom razdoblju i u različitoj visini, čime je uvedena određena fleksibilnost u korištenju. Međutim, sustav je i nadalje obilježen brojnim formalnostima i zahtjevima spram poslodavca (npr. redovno izvještavanje, predaja bjanko-zadužnice). Nakon prestanka korištenja potpore poslodavac ima obvezu u radnom odnosu zadržati sve radnike za koje je potporu koristio i to u razdoblju od najmanje polovice razdoblja korištenja potpore, osim u slučaju izvanrednih okolnosti.

Ako poslodavac ne ispunjava uvjete za državne potpore za očuvanje radnih mjesta (jer se npr. još ne nalazi u evidentnim financijskim dugovima, premda savjesnim i potpunim uvidom u poslovanje zna da će ako ne smanji troškove zapasti u financijske teškoće), ili ne želi biti vezan nizom formalnosti, preosta-

<sup>52</sup> Mjesečni statistički bilten Hrvatskog zavoda za zapošljavanje br. 2, godina XXVIII., 2015., str. 51. Napominjemo da evidencija HZZ-a ne razlikuje vrstu potpore, odnosno iz podataka nije vidljivo je li riječ o potpori za skraćivanje radnog vremena ili o potpori za obrazovanje odnosno osposobljavanje.

<sup>53</sup> Čl. 2. ZPORM/2014.

<sup>54</sup> Čl. 8. st. 3. i 4. ZPORM/2014.

<sup>55</sup> Čl. 4. – 5. ZPORM/2014.

je mu jedino samostalno pribjeći istovrsnim mjerama štednje: skraćivanju radnog vremena i/ili snižavanju plaća i ostalih materijalnih prava. U tom slučaju postaje važna činjenica na koji način i kojim izvorima prava je plaća uređena. Kada je visina plaće uređena ugovorom o radu (npr. u mjesečnom iznosu), tada je potreban individualni pristanak radnika, koji moraju prihvatiti izmijenjene uvjete rada u obliku aneksa ugovora o radu (kraći rad za nižu plaću ili ista dužina rada za nižu plaću). I tu može biti važna uloga sindikata, koji svojim autoritetom imanentne im brige za radnike mogu, s jedne strane, pregovarati s poslodavcem o novoj cijeni rada i/ili radnom vremenu, a, s druge strane, savjetovati i “nagovarati” radnike o prihvaćanju tih novih uvjeta. U suprotnom poslodavcima preostaje jednostrana mjera otkaza s ponudom izmijenjenog ugovora o radu<sup>56</sup> ili pak krajnja mjera poslovno uvjetovanog otkaza. Ako je pak plaća uređena pravilnikom o radu, tada poslodavac može, uz savjetovanje s radničkim vijećem (odnosno sa sindikalnim povjerenikom) promijeniti odredbu pravilnika o radu koja se odnosi na plaće, a time i visinu plaće.<sup>57</sup> Ako je pak plaća uređena kolektivnim ugovorom, onda je prilagodba ostavljena na volju socijalnim partnerima, pa je tada spremnost sindikata na smanjenje plaće i ostalih materijalnih prava od iznimne važnosti. U tom kontekstu treba imati u vidu da ako dođe do otkazivanja kolektivnog ugovora, a ne dođe do sklapanja novog, dolazi do zakonom propisane ili ugovorene produžene primjene kolektivnog ugovora.<sup>58</sup>

<sup>56</sup> Čl. 123. Zakona o radu, Narodne novine, br. 93/2014, ranija odredba čl. 115. Zakona o radu, Narodne novine, br. 149/2009, 61/2011, 82/2012, 73/2013.

<sup>57</sup> Čl. 90., 150., 153. st. 3. Zakona o radu, Narodne novine, br. 93/2014, ranija odredba malo drukčijeg sadržaja čl. 82 te odredbe čl. 149. i 152. st. 3. Zakona o radu, Narodne novine, br. 149/2009, 61/2011, 82/2012, 73/2013.

<sup>58</sup> Naš je zakonodavac od 2014. godine ponovno uređio produženu primjenu kolektivnih ugovora putem relativno prisilne norme na način da nakon isteka kolektivnog ugovora *ex lege* dolazi do produžene primjene u trajanju od tri mjeseca, a da je kolektivnim ugovorom moguće ugovoriti i duže razdoblje produžene primjene (čl. 199. Zakona o radu, Narodne novine, 93/2014). U razdoblju od 28. srpnja 2012. do 6. kolovoza 2014. *ex lege* produžena primjena nije bila propisana, nego se mogla samo ugovoriti na maksimalno tri mjeseca (čl. 27. Zakona o kriterijima za sudjelovanje u tripartitnim tijelima i reprezentativnosti za kolektivno pregovaranje, Narodne novine, br. 82/2012 od 20. srpnja 2012.). Prije 28. srpnja 2012. produžena primjena kolektivnih ugovora bila je zakonom propisana sve do sklapanja novog kolektivnog ugovora, što je davalo veću pregovaračku moć sindikatima, posebice u državnom i javnom sektoru, koji nerijetko nisu htjeli pristajati na snižavanje plaća i ostalih primanja. Više o problematici produžene primjene kolektivnih ugovora vidi u: Grgurev, I., *Produžena primjena pravnih pravila sadržanih u kolektivnom ugovoru – (ne)*



#### 4.5. Smanjenje radničkih prava kao posljedica krize

Rezultati istraživanja pokazali su spremnost gotovo svih sindikata na djelomično smanjenje radničkih prava predloženih od strane poslodavaca zbog krize. Sindikalni čelnici navode kako su smanjena sljedeća prava: božićnica (kod pojedinih poslodavaca božićnice i uskrsnice nisu uopće isplaćene), regres, naknada za prijevoz, trajanje godišnjeg odmora, dodaci na plaću (dodaci na staž), ukinuta je stimulativna plaća, visina otpremnine, pomoć za slučaj smrti i bolesti, dodaci za odvojeni život, jubilarne nagrade, trajanje otkaznih rokova, dnevnice, izostanak usklađivanja plaća s rastom troškova života.

#### 4.6. Stavovi sindikalnih čelnika o posljedicama fleksibilizacije radno-zaštitnog zakonodavstva te o percepciji javnog mnijenja i vlasti o njihovim akcijama

Čak 82 % odgovora (18 od 22) pokazuje kako sindikalni čelnici očekuju daljnje smanjenje svojeg članstva kao posljedicu najavljene daljnje fleksibilizacije radno-zaštitnog zakonodavstva.

Njih 14 % smatra kako su, prema javnom mnijenju, njihovi zahtjevi negativno percipirani, odnosno da se sindikalni zahtjevi smatraju nerealnima zbog gospodarske krize, dok ih 32 % smatra kako ih javnost djelomice negativno percipira. Gotovo jednoglasnost postoji (95 %; samo se jedan sindikalni čelnik izjasnio drukčije) u stavu da izvršna vlast sindikalne zahtjeve, zbog gospodarske krize, smatra nerealnima.

#### 4.7. Stavovi sindikalnih čelnika o ulozi sindikata u doba gospodarske krize

U ovom dijelu rada iznose se stavovi sindikalnih čelnika o njihovoj ulozi u doba gospodarske krize, kako je oni sami vide i s kakvim se problemima u svojem radu susreću.

Sistematizirano, u odgovorima na upitnik u dijelu u kojem su iznosili svoje napomene vezane uz temu istraživanja problematizirali su sljedeće:

---

*potreban institut?*, Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu, vol. 60, br. 5, 2010., str. 1081 – 1108. Vidi i: Potočnjak, Ž., *Novine u hrvatskom radnom zakonodavstvu*, Zbornik 52. susreta pravnika, Opatija, 2014., str. 334 – 335.

- uzroke osipanja sindikalnog članstva (zbog siromaštva<sup>59</sup>, letargije radnika<sup>60</sup> te preuzimanja članova sindikata od strane nevladinih udruga<sup>61</sup>)
- heterogenost sindikalne scene i sukob između sindikata (“...sindikalni lideri ... zajedno s vladom na svaki način žele ugušiti male sindikate u stvaranju i osnivanju. Čast iznimkama...”<sup>62</sup>; “...sindikati su razjedinjeni...”<sup>63</sup>; “Sindikati nisu odgovorili na adekvatan način trenutku u kojem se nalazimo. Zbog više razloga, osobnih koristi pojedinih čelnika, neznanja, nedovoljne odlučnosti predstavnika ali i samih radnika... Rasipanjem u gomile nevažnih sindikata i kvazi središnjica bez stvarne snage i volje!”<sup>64</sup>)
- politikantstvo sindikalnih čelnika (“...sindikalni lideri lijepo govore, a ne čine ništa i drugi su iza političara odgovorni za ovo stanje u zemlji ... posao je zaista unosan, nikome se ne zamjeraju, koji put nešto oštro kažu za medije i to je sve... Statute prilagođavaju sebi...”<sup>65</sup>)
- nisku razinu socijalnog dijaloga (“...postojeća vlast tretira socijalni dijalog i tripartizam na iznenađujuće niskoj razini, ignorira argumente sindikata te ih poziva na dijalog tek nakon štrajka ili prosvjeda.”<sup>66</sup>)
- višak administracije kao uzrok krize i nespremnost izvršne vlasti da se suoči s tim problemom (“...manjina ne može zaraditi za ogromnu većinu koju čini administracija koja je sama sebi svrha.”<sup>67</sup>)
- nedovoljnu sindikalnu edukaciju<sup>68</sup>
- potrebu osnivanja jedinstvene štedionice, tzv. sindikalne banke svesindikalnog pokreta u Hrvatskoj<sup>69</sup>

<sup>59</sup> Odgovor na upitnik iz Sindikata bankarskih i financijskih djelatnika Hrvatske.

<sup>60</sup> *Ibid.*

<sup>61</sup> Odgovor na upitnik iz Sindikata inženjera i tehničara šumarstva.

<sup>62</sup> Odgovor na upitnik iz Hrvatskog elektrodistribucijskog sindikata.

<sup>63</sup> Odgovor na upitnik iz Sindikata zaposlenika vodoopskrbe i odvodnje Hrvatske.

<sup>64</sup> Odgovor na upitnik iz Sindikata službi kontrole leta.

<sup>65</sup> Odgovor na upitnik iz Hrvatskog elektrodistribucijskog sindikata.

<sup>66</sup> Odgovor na upitnik iz Sindikata grafičke i nakladničke djelatnosti Hrvatske.

<sup>67</sup> Odgovor na upitnik iz Sindikata zaposlenika vodoopskrbe i odvodnje Hrvatske. Prezaštićeni javni sektor spominje i Crnković-Pozaić: “Dosadašnja uloga sindikata sastoji se u tome da uspore, odnosno zaustave proces reformiranja tržišta rada. To će se morati promijeniti s obzirom na potrebu za osiguranjem istih standarda zaštite za sve radnike, a ne samo za neke od njih. Stvarni izazov jest u tome kako zaštititi one koji rade u neformalnom gospodarstvu, a ne kako dodatno povisiti razinu zaštite radnika u javnom sektoru koja je već i sad visoka.” Crnković Pozaić, *op. cit.* u bilj. 3, str. 130.

<sup>68</sup> Odgovor na upitnik iz Sindikata zaposlenika vodoopskrbe i odvodnje Hrvatske.

<sup>69</sup> Odgovor na upitnik iz Sindikata inženjera i tehničara šumarstva.

- nepostojanje makroekonomske politike kod svih dosadašnjih vlada te isključiva usmjerenost ljudi na vlasti na postizanje osobne koristi (“...u velikoj mjeri izostala je dobra namjera i želja državne vlasti da uredi pošteno sektor rada i socijale. Opet iz raznih razloga, najčešće izostanka dugoročnog gospodarskog programa oporavka i plana investiranja kao i pristanka da im se država pretvori u šoping centar pod tuđom vlasti! Također često zbog osobne koristi! Uz nedostatnu pamet svih dosadašnjih vlada nalazim i deficit morala i osobnog samopoštovanja ključnih ljudi u državi!”)<sup>70</sup>
- nužnost da se sindikati više angažiraju u političkom životu<sup>71</sup>
- nužnost da se znanost i znanstvenici više uključe u društvena događanja.<sup>72</sup>

Pokazalo se kako je najveći broj sindikalnih čelnika u svojim komentarima istaknuo heterogenost sindikalne scene<sup>73</sup> i nisku razinu socijalnog dijaloga<sup>74</sup> koja, među ostalim, uključuje i međusobno nepoštovanje socijalnih partnera.

---

<sup>70</sup> Odgovor na upitnik iz Sindikata službi kontrole leta.

<sup>71</sup> Odgovor na upitnik iz Sindikata inženjera i tehničara šumarstva.

<sup>72</sup> Odgovor na upitnik iz Samostalnog sindikata radnika u komunalnim i srodnim djelatnostima Hrvatske.

<sup>73</sup> Crnković-Pozaić također ističe problem nedostatka suglasnosti oko većine pitanja među različitim savezima sindikata kao problem koji utječe na učinkovitost socijalnog dijaloga. Vidi Crnković Pozaić, *op. cit.* u bilj. 3, str. 124. Slično navode i Butković, Samardžija i Tišma: “Sindikati su fragmentirani i nejedinstveni u definiranju svojih stavova... Sindikalnu scenu treba okrupnjavati na svim razinama.” Butković; Samardžija; Tišma, *op. cit.* u bilj. 7, str. 58 – 59.

<sup>74</sup> I prema Butković, Samardžija i Tišma, socijalni dijalog, unatoč napretku, u Hrvatskoj nije dostigao odgovarajuću kvalitetu. “Znanja i vještine socijalnih partnera u pogledu socijalnog dijaloga općenito su nedovoljna, a mogućnosti edukacije najčešće ograničene. Kultura socijalnog dijaloga nije zadovoljavajuća.” Butković; Samardžija; Tišma, *op. cit.* u bilj. 7, str. 58. Bagić upozorava na posljedice izostanka kompromisnih rješenja kao rezultata socijalnog dijaloga: “Zbog izostanka kompromisnog dogovora među akterima industrijskih odnosa sporna pitanja se ili rješavaju “preko koljena” političkom voljom države (što za posljedicu ima otpor u provedbi od strane druga dva aktera ili pak česte izmjene propisa) ili se rješavanje spornih pitanja stalno prolongira (što za posljedicu ima “vječno” bavljenje istim pitanjima).” Bagić, D., *Neproductivna ravnoteža moći: zašto nema kompromisa “socijalnih partnera” u Hrvatskoj i zašto je malo vjerojatno da će ga uskoro biti*, u: Pološki Vokić, N.; Obadić, A. (ur.), *Uloga sindikata u suvremenom društvu*, Sveučilište u Zagrebu, Ekonomski fakultet, Zagreb, 2013., str. 15. Gotovac i Bejaković smatraju da bi institucije socijalnog dijaloga trebale imati vodeću ulogu u provođenju protukriznih mjera. Gotovac; Bejaković, *op. cit.* u bilj. 4, str. 99.

## 5. ZAKLJUČAK

Uz zadršku, jer je broj ispitanika koji su odgovorili na upitnik malen (samo 22 od 160 upućenih poziva), rezultati provedenog istraživanja pokazali su intenziviranje sindikalne aktivnosti tijekom gospodarske krize u odnosu na razdoblje koje je prethodilo krizi. Povećao se, dakle, broj štrajkova i prosvjeda.

Većina sindikata koja je sudjelovala u istraživanju predlagala je konkretne mjere poslodavcu radi očuvanja radnih mjesta, a njih 36 % od broja ispitanika koji su odgovorili na upitnik navelo je da su one doista i prihvaćene od strane poslodavaca.

Razina radničkih prava smanjena je kao posljedica gospodarske krize, a sindikati su gotovo posvuda djelomice ili u cijelosti pristajali na takva smanjenja razumijevajući nepovoljan gospodarski trenutak.

Sindikalni čelnici upozoravaju na pad članstva i uglavnom očekuju daljnji pad članstva kao posljedicu (u vrijeme provedenog istraživanja) najavljene daljnje fleksibilizacije radno-zaštitnog zakonodavstva.

Visok postotak sindikalista smatra da ne dobivaju realnu informaciju o gospodarskoj situaciji u kojoj se poslodavac nalazi (45 % ih je tako odgovorilo). Taj podatak i postojanje gotovo jednoglasnosti u stavu sindikalista kako poslodavci koriste gospodarsku krizu kao izgovor za smanjenje radničkih prava (95 % ih je tako odgovorilo)<sup>75</sup> upućuje na izostanak suradnje socijalnih partnera u pronalaženju adekvatnog odgovora na postojeću gospodarsku krizu. Mnogi od ispitanih sindikalnih čelnika to su i izravno istaknuli kao problem.

Zaključujemo kako bi uloga sindikata u doba gospodarske krize trebala biti ublažavanje negativnih učinaka krize. To mogu postići pomažući poslodavcima da odgovore na gospodarsku krizu na način koji bi bio dugoročno odgovoran prema radnicima radi zadržavanja radnih mjesta. Uvođenje privremenih mjera, kao što je skraćivanje radnog vremena, može biti od pomoći. U tom kontekstu, dakako, važno je koliki prostor nacionalno radno-zaštitno zakonodavstvo ostavlja socijalnim partnerima za prilagodbu uvjeta rada postojećim gospodarskim prilikama.

Ne dvojimo o važnosti socijalnog dijaloga u pronalaženju odgovora na postojeću krizu. Istraživanje je pokazalo kako su sindikalisti svjesni problema

---

<sup>75</sup> I pravni teoretičari upozoravaju na izglednost korištenja teške gospodarske situacije kao izgovora, a ne stvarnog razloga za nepovoljnije uređivanje uvjeta rada. Vidi Mitrus, L., *Economic crisis and labour law: Polish experience*, *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, br. 3, 2012., str. 23.

neefikasnog socijalnog dijaloga u nas. Zaključujemo, nadalje, kako bi rad sindikalista na postizanju homogenosti unutar sindikalne scene, nedvojbeno, dodatno ojačao položaj sindikata u socijalnom dijalogu.

## Summary

Ivana Grgurev \*  
Ivana Vukorepa \*\*

**THE ROLE OF TRADE UNIONS IN PERIOD OF ECONOMIC  
CRISIS IN CROATIA**

*With this paper, the authors endeavoured to find answers to the question on the role of trade unions in mitigating the negative effects of current economic crisis and finding the effective responses to the crisis. For this purpose research was carried out in December 2013 and January 2014 by way of a questionnaire containing 22 questions which was sent out via e-mail to 160 trade unions in Croatia. The results of the research can be summed up as follows: the number of industrial actions increased, there can be observed a decline in trade union density and in readiness to adjust working conditions and temporarily reduce the rights of workers due to the crisis in consultation with employers. However, fragmentation of trade union scene, insufficient development of social dialogue, and inappropriate legislative response proved to be an obstacle to appropriate and rapid solutions aimed at a flexibilisation of employment relations in the times of crisis.*

*Keywords: trade union, economic crisis, Croatia*

---

\* Ivana Grgurev, Ph. D., Associate Professor, Faculty of Law, University of Zagreb, Trg maršala Tita 14, Zagreb; ivana.grgurev@pravo.hr

\*\* Ivana Vukorepa, Ph. D., Assistant Professor, Faculty of Law, University of Zagreb, Trg maršala Tita 14, Zagreb; ivana.vukorepa@pravo.hr