

Kolektivno pregovaranje i udruživanje u sustavu odgoja i obrazovanja

Bašić, Amra

Master's thesis / Diplomski rad

2019

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Zagreb, Faculty of Teacher Education / Sveučilište u Zagrebu, Učiteljski fakultet**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:147:121833>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2024-07-17**

Repository / Repozitorij:

[University of Zagreb Faculty of Teacher Education - Digital repository](#)



**SVEUČILIŠTE U ZAGREBU
UČITELJSKI FAKULTET
ODSJEK ZA ODGOJITELJSKI STUDIJ**

**AMRA BAŠIĆ
DIPLOMSKI RAD**

**KOLEKTIVNO PREGOVARANJE I
UDRUŽIVANJE U SUSTAVU ODGOJA I
OBRAZOVANJA**

Zagreb, rujan 2019.

SVEUČILIŠTE U ZAGREBU
UČITELJSKI FAKULTET
ODSJEK ZA ODGOJITELJSKI STUDIJ
(Zagreb)

DIPLOMSKI RAD

Ime i prezime pristupnika: Amra Bašić

TEMA DIPLOMSKOG RADA: KOLEKTIVNO PREGOVARANJE I
UDRUŽIVANJE U SUSTAVU ODGOJA I OBRAZOVANJA

MENTOR: Izv.prof.dr.sc. Vatroslav Zovko

Zagreb, rujan 2019.

SADRŽAJ

SAŽETAK

SUMMARY

1. UVOD	6
2. KOLEKTIVNO PREGOVARANJE I UDRUŽIVANJE	7
2.1 Pojmovno određenje	7
2.2 Povijesni pregled	10
2.3 Trenutačna situacija u svijetu	12
3. ZAKONODAVNI KONTEKST KOLEKTIVNOG PREGOVARANJA I UDRUŽIVANJA U RH.....	17
4. SPECIFIČNOSTI KOLEKTIVNOG PREGOVARANJA I UDRUŽIVANJA U SUSTAVU ODGOJA I OBRAZOVANJA – PREDŠKOLSKI ODGOJ	25
4.1 Sindikat radnika u predškolskom odgoju i obrazovanju Hrvatske (SRPOOH)	25
4.2 Sindikat odgoja, medija i kulture (SOMK)	26
4.3 Sindikat odgoja i obrazovanja Hrvatske.....	27
5. METODA ISTRAŽIVANJA	28
6. RASPRAVA	29
7. ZAKLJUČAK	30
LITERATURA.....	32
PRILOG	35
Izjava o samostalnoj izradi rada	41

SAŽETAK

Kolektivno pregovaranje složen je komunikacijski proces u kojem se nastoje zadovoljiti interesi i potrebe radnika, ali i poslodavaca. Sindikat pregovara, predstavlja te štiti radnike – pravno, ekonomski i zdravstveno. Temeljem akata i zakona koji reguliraju svako od navedenih područja. Zakonom je određeno, da jedino sindikat može pregovarati u ime radnika. Pregovara u ime svojih članova, ali prava proizašla iz dogovora odnose se na članove i nečlanove. S obzirom na obilježja radnika koje okuplja, četiri su vrste sindikata: kućni, strukovni, granski/industrijski te opći sindikat. Povijesno gledano, sindikati su nastali pojavom industrije, krajem 18. stoljeća. Prva udruživanja radnika, s ciljem zaštite prava, zabilježena su u Engleskoj, SAD-u, Njemačkoj te Francuskoj. No, od 1980-tih bilježi se pad utjecaja i moći sindikata, te se kontinuirano smanjuje broj članova. U isto vrijeme, jača menadžment ljudskih potencijala, koji se odnosi na upravljanje ljudima, povećanju njihove motivacije i posvećenosti poslu. Kolektivno pregovaranje i udruživanje u Republici Hrvatskoj određeno je Ustavom, Zakonom o radu i Pravilnicima iz Zakona o radu, ali i Zakonom o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata te Konvencijom Međunarodne organizacije rada. U sustavu predškolskog odgoja i obrazovanja, djeluju tri sindikata. Reprezentativni sindikat je Sindikat radnika u predškolskom odgoju i obrazovanju Hrvatske (SRPOOH). Na kraju ovoga rada, predsjednica SRPOOH Božena Strugar, u polustrukturiranom intervjuu, iznijela je svoje stavove i razmišljanja.

Ključne riječi: kolektivno pregovaranje, sindikat, prava, predškolski odgoj

SUMMARY

Collective bargaining is a complex communication process that seeks to meet the interests and needs of both workers and employers. The union negotiates, represents and protects workers - legally, economically and healthily. Based on the acts and laws governing each of these areas. The law provides that only trade unions can negotiate on behalf of workers. It negotiates on behalf of its members, but the rights arising from the agreement apply to members and non-members. Considering the characteristics of the workers it gathers, there are four types of trade unions: domestic, professional, branch/industrial and general union. Historically, unions were created by the advent of industry in the late 18th century. The first workers' associations to protect rights were recorded in England, USA, Germany and France. But since the 1980s, there has been a decline in union influence and power, and a steady decline

in membership. At the same time, it strengthens human resource management, which is about managing people, increasing their motivation and commitment to work. Collective bargaining and association in the Republic of Croatia is determined by the Constitution, the Labor Law and the Regulations of the Labor Law, as well as the Law on Representativeness of Employers' Associations and Trade Unions and the ILO Convention. There are three trade unions in the pre-school education system. The representative union is the Union of Workers in Preschool Education of Croatia (SRPOOH). At the end of this paper, SRPOOH President Bozena Strugar, in a semi-structured interview, presented her views and reflections.

Keywords: collective bargaining, trade union, rights, preschool education

1. UVOD

Sindikati se danas vežu uz pojam “stara” paradigma. U prošlosti, imali su značajan utjecaj i moć. Radnik se osjećao zaštićeno od strane sindikata, u odnosu na poslodavca. S ponosom je bio članom sindikata. Radna etika novijih generacija nije više ista. Radnici nisu “vjerni” jednom poslodavcu tijekom svoje radne karijere. Postaju prilagodljiviji promjenama u društvu, te se sve više samostalno “bore” za svoja prava. Posebice, u privatnom sektoru, gdje menadžment ljudskih potencijala prepoznaje radnike koji mogu i žele više. A za to su primjereno nagrađeni. Osim toga, sve više se njeguje partnerski odnos između poslodavca i radnika, koji se na taj način osjeća kao ravnopravan u tom procesu. Naravno, sve s ciljem poboljšanja radnih rezultata, no na zadovoljstvo radnika i poslodavca. U javnom sektoru, ipak je drugačija situacija. Kolektivna svijest i djelovanje nešto je izraženije u odnosu na privatni sektor. Osim toga i zakonski je određeno da se za prava i njihovu zaštitu “bore” sindikati, kao predstavnici radnika.

Stoga se u ovom radu bavimo istraživanjem što su to uopće sindikati, kako su oni nastali, koji ih zakoni određuju te kakva je trenutačna situacija u svijetu. Cilj je rada dobiti informacije na postavljena pitanja, te uvidjeti koje su specifičnosti rada sindikata u sustavu predškolskog odgoja i obrazovanja. Pri izradi rada korištena je stručna i znanstvena literatura, internetski izvori te zakoni koji se dovode u vezu s radom sindikata. Metodom intervjuiranja, predsjednice reprezentativnog sindikata, nastoje se dobiti informacije o specifičnostima o načinu funkcioniranja sindikata u sustavu predškolskog odgoja i obrazovanja.

Rad se sastoji od uvodnog dijela, razrade teme u kojoj su navedeni pojmovno određenje sindikata, povijesni pregled te trenutačna situacija u svijetu. Nakon toga, navodi se zakonodavni kontekst kolektivnog pregovaranja i udruživanja u sustavu odgoja i obrazovanja u Republici Hrvatskoj, te specifičnosti pregovaranja u sustavu predškolskog odgoja i obrazovanja. U prilogu rada iznesen je intervju s predsjednicom SRPOOH Boženom Strugar. Na kraju rada postavljena su pitanja za moguću raspravu te je iznesen autoričin zaključak rada.

2. KOLEKTIVNO PREGOVARANJE I UDRUŽIVANJE

Kada se spomene sustav odgoja i obrazovanja, jedna od prvih asocijacija vrlo vjerovatno bila bi kolektiv. Kolektiv djece, kolektiv stručnih odgojno obrazovnih radnika, kolektiv administrativnog i pomoćnog osoblja. Kolektivno udruživanje i pregovaranje poboljšava mogućnosti djelovanja u odnosu na, vrlo često nadređenu, drugu stranu procesa. Na taj način kolektiv djeluje s ciljem da ostvari zajedničke interese skupine koju zastupa. Upravo je ljudski potencijal od izuzetne, ponekad i ključne, važnosti u poslovnom procesu. Imajući to na umu, dijalog i unaprijeđenje odnosa trebali bi biti prioritet jednoj i drugoj strani procesa. Naravno, s ciljem postizanja konsenzusa.

2.1 Pojmovno određenje

“Kolektiv: 1. grupa ljudi okupljena na nekom zajedničkom projektu, poslu, zadatku, promoviranju neke ideje; 2. ljudi koji čine organizaciju; organizacija, radna zajednica ili jedinica.”¹

Prema Rebac (2010), “kolektivno pregovaranje je kompleksan komunikacijski proces kojim pregovaračke strane zadovoljavaju interese i potrebe strana u pregovorima, a koji završava sporazumom odnosno kolektivnim ugovorom kojega će se pregovaračke strane realno moći pridržavati”.²

Dakle, radnici koji imaju zajednički cilj udružuju se kako bi mogli pregovarati s poslodavcem o boljim uvjetima rada u ekonomskom, društvenom i pravnom smislu. Takvu vrstu udruživanja povezujemo s pojmom sindikat.

Riječ sindikat dolazi od grčke riječi σύνδικος (syndikos), što znači zastupnik, odvjetnik, branitelj.³ “Radnički sindikat može se definirati kao trajna, stalna i demokratska organizacija koju su stvorili i vode radnici:

- kako bi se zaštitili na poslu
- kako bi poboljšali uvjete rada

¹ Hrvatski jezični portal. http://hjp.znanje.hr/index.php?show=search_by_id&id=eltkUBc%3D (Pristupljeno 3. kolovoza 2019.)

² Rebac, I. (2010). *Socijalni dijalog i kolektivno pregovaranje u Hrvatskoj*, Zagreb: TIM press (str. 87)

³ Marić, I. i Pološki Vokić, N. (2012). Sindikati kao organizacije civilnog društva. u: Pološki Vokić, N. i Obadić, A. (ur.), *Evolucija sindikata. Uloga sindikata u suvremenome društvu*. Zagreb: Ekonomski fakultet Sveučilišta u Zagrebu (str. 14)

- kako bi kolektivno pregovarali
- kako bi tražili bolji životni standard
- kako bi osigurali načine izražavanja radničkih pogleda na problem društva.”⁴

Upravo iz navedenih razloga stvaraju se sindikati, jer je s druge strane poslodavac kojemu je u interesu dobiti što više za što manju cijenu. Udruživanjem u skupine sa zajedničkim ciljem u odnosu na poslodavca, uglavnom, sindikati mogu postići više negoli pojedinac. Djelovanjem kroz sindikat radnici su ravnopravniji partner u pregovorima.

Važno je spomenuti tri načela sindikalizma, a to su:

- jedinstvo
- neovisnost i
- demokratske metode.⁵

Uz načela, važno je obilježje sindikata i zajedništvo. Mudrim vodstvom i podrškom članova, sindikati su u poziciji da mogu pregovarati za više i bolje.

S obzirom na obilježja zaposlenika koje okupljaju, Obadić i Pološki Vokić (2012), navode četiri vrste sindikata:

1. *kućni sindikat* (engl. company union) – odnosi se na sindikat zaposlenika jedne organizacije bez obzira na struku
2. *strukovni sindikat* (engl. craft union, professional union) – okuplja zaposlenike iste struke iz različitih organizacija i industrija
 - a. strukovni granski – zastupa zaposlenike jednog zanimanja u jednoj industriji
 - b. strukovni kućni – zastupa interese jedne struke unutar jednog poduzeće
3. *granski/industrijski sindikat* (engl. industrial union) – okuplja zaposlenike različite struke u nekoj grani/industriji u različitim organizacijama
 - a. granski kućni – okuplja zaposlenike jedne industrije koji su svi zaposleni u istom poduzeću
4. *opći sindikat* (engl. general union) – sindikat otvoren za zaposlenike svih zanimanja iz svih organizacija i industrija.⁶

⁴ Bahtijari, H. (1997). *Sindikalni priručnik*, Zagreb: Savez samostalnih sindikata Hrvatske (str. 4)

⁵ Bahtijari, H. (1997). *Sindikalni priručnik*, Zagreb: Savez samostalnih sindikata Hrvatske (str. 19)

⁶ Marić, I. i Pološki Vokić, N. (2012). Sindikati kao organizacije civilnog društva. u: Pološki Vokić, N. i Obadić, A. (ur.), *Evolucija sindikata. Uloga sindikata u suvremenome društvu*. Zagreb: Ekonomski fakultet Sveučilišta u Zagrebu (str. 24)

Prema Bagić (2010), među registriranim sindikatima na nacionalnoj razini dominiraju industrijski sindikati s oko 70%. Strukovnih sindikata je oko 25%, dok je općih sindikata tek 5%.

“U ime radnika, kolektivno pregovarati može samo sindikat. Sindikat zapravo i jesu radnici, odnosno njihova dobrovoljna i demokratska organizacija, u koju se oni udružuju kako bi zajedno učinkovitije zastupali svoja prava u odnosu prema poslodavcima.”⁷

Predstavnici sindikata pregovaraju s poslodavcem u ime svojih članova. Kolektivno se pregovara kako bi i jedna i druga strana u poslovnom procesu iznijela svoje zahtjeve, prijedloge i mišljenja. Pritom, međusobno se uvažavajući. Postizanjem konsenzusa sklapa se sporazum pod nazivom - kolektivni ugovor.

“Kolektivni ugovor specifičan je oblik ugovora, budući da istodobno ima značajke privatnopravnog ugovora, ali i značajke propisa javnoga prava. Kao i u slučaju drugih ugovora na području privatnoga ili građanskoga prava, kolektivni ugovor ugovorne strane sklapaju dobrovoljno, te njime uređuju međusobne odnose. S druge strane, kolektivni ugovor uređuje prava trećih osoba (tj. radnika, uključujući i one koji nisu članovi sindikata koji ga je potpisao), što je značajka propisa javnoga prava.”⁸

Za dio sustava odgoja i obrazovanja, koji se odnosi na predškolski odgoj, kolektivne pregovore s poslodavcem vodi Sindikat radnika u predškolskom odgoju i obrazovanju Hrvatske. Kolektivnim ugovorom u predškolskom sustavu, određuju se brojne stavke koje direktno utječu na materijalna i druga prava radnika, koja su se ugovarala i nadograđivala godinama.

Pološki Vokić (2009), navodi ključne razloge za ulazak u sindikat, a to su:

- nezadovoljstvo s radnim uvjetima
- korist od učlanjenja u sindikat te
- identificiranje sa sindikalnim vrijednostima.⁹

⁷ Kolektivni ugovori. <http://www.kolektivni-ugovori.info/kolektivno-pregovanje/> (Pristupljeno 5. kolovoza 2019.)

⁸ Lončar, LJ., Mlinarić, V., Palajsa, G., Šeperić, D., Vukšić, J. (2015). *Praktični priručnik o kolektivnom pregovanju*. Zagreb: Savez samostalnih sindikata Hrvatske i dr. (str. 13)

⁹ Pološki Vokić, N. (2009), Ugrožava li menadžment ljudskih potencijala položaj sindikata? – Odnos sindikata i menadžmenta ljudskih potencijala u zadovoljavaju potreba zaposlenika, u: Franičević, V., Puljiz, V. (ur.), *Rad u Hrvatskoj: Pred izazovima budućnosti*. Zagreb: Centar za demokraciju i pravo „Miko Tripalo“ i Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu (str. 229-230)

Osim razloga za ulazak u sindikat, s obzirom na jačanje menadžmenta ljudskih potencijala, primjećuje se trend smanjivanja broja članova sindikata. Među ostalim, jedan od razloga je i manjak informacija o radu i aktivnostima sindikata.

2.2 Povijesni pregled

Prema Bušelić (2017), počeci sindikalnog udruživanja povezuju se s industrijskim kapitalizmom. Do tada se većina radnika bavila primarnim gospodarskim djelatnostima, prvenstveno poljoprivredom. Pojavom industrije radnici postaju ovisni o vlasnicima kapitala. Posljedica su niske nadnice te otpuštanja radnika bez ikakve zaštite prava. To je bio povod za udruživanje radnika u sindikate. Kao organizacija radnika, prvi sindikati nastali u Engleskoj, Francuskoj, SAD-u i Njemačkoj krajem 18. stoljeća.

Prvi sindikati bili su strukovni sindikati, koji su okupljali skupinu radnika istovjetnog zanimanja, ali na užem geografskom području. Tek sredinom 19. stoljeća javljaju se prvi nacionalni sindikati u razvijenim zemljama svijeta. To su bili industrijski sindikati koji su okupljali radnike u pojedinim industrijama bez obzira na struku, s idejom da mogu uspješno predstavljati cjelokupnu radnu snagu. Tako je nastala Američka federacija rada u SAD-u. A nešto prije, u Velikoj Britaniji osnovano je Združeno društvo inženjera – preteča današnjih nacionalnih sindikata. Sindikatima do takozvanog Wagnerovog zakona (SAD, 1935.) zakoni nisu bili “naklonjeni” te ih se u društvu nije favoriziralo.¹⁰

Temeljno načelo Nacionalnog zakona o radnim odnosima (Wagnerova zakona) sadržava: “poticanje prakse i postupka kolektivnog pregovaranja, zaštitu pune slobode interesnog udruživanja radnika, samoorganiziranje i imenovanje predstavnika po vlastitom izboru, radi pregovaranja o uvjetima zapošljavanja radnika ili druge međusobne radničke pomoći i zaštite.”¹¹ Tim zakonom sindikatu su dana mnoga prava i bio je od povijesne važnosti.

No, Taft-Hartleyevim zakonom iz 1947. godine smanjila su se prvobitno zagarantirana prava sindikata. Došlo je do ograničavanja: prava sindikata na štrajk, prakse zapošljavanja isključivo članova sindikata, nametanja obveze učlanjivanja itd.

“Zlatnim dobom” sindikalizma naziva se razdoblje nakon Drugog svjetskog rata. Broj članova raste uslijed velikog rasta proizvodnje, niske nezaposlenosti itd. No, od kraja 20.

¹⁰ Obadić, A. i Pološki Vokić, N. (2012). *Evolucija sindikata. Uloga sindikata u suvremenome društvu*. Zagreb: Ekonomski fakultet Sveučilišta u Zagrebu

¹¹ Sindikat grafičara. <http://www.sindikrat-graficara.hr/print.php?ID=1771> (Pristupljeno 27. kolovoza 2019.)

stoljeća učlanjenost zaposlenika u sindikate i utjecaj sindikata znatno se smanjio, te je i dalje u fazi stagniranja.¹²

U povijesnom smislu, važno je spomenuti i neke od doktrina koje su obilježile socijalni dijalog u 20. stoljeću, a to su:

- Koncept *Win – Win* pregovora
- Teorija pregovaračke moći
- Sporazumi o vrućem teretu (američko radno tržište).¹³

Kako Rebac navodi: “prekretnicom i definitivnim ulaskom pluralizma u praktično i sindikalno djelovanje u Hrvatskoj smatra se 1990. godina. Početkom te godine utemeljuje se i s ozbiljnim djelovanjem počinju nezavisni sindikati, uglavnom sindikati javnih djelatnosti i javnih poduzeća: Nezavisni sindikat znanosti i visokog obrazovanja, Nezavisni sindikat zaposlenih u srednjim školama Hrvatske, Nezavisni sindikat radnika HEP-a, Nezavisni sindikat zaposlenih u osnovnim školama Hrvatske i drugi koji su se kasnije utemeljili.”¹⁴ Nakon toga, sindikati se počinju udruživati u sindikalne središnjice.

“Početke suvremenoga sindikalizma u Hrvatskoj obilježavaju i 1990. godina kada je potpisan prvi kolektivni ugovor, 1993. godina kada se utemeljuje Hrvatska udruga poslodavaca kao interesna udruga poslodavaca s namjerom da postane druga strana u kolektivnim pregovorima i predstavnik poslodavaca u nacionalnim tripartitnim tijelima te 1996. godina od kada se primjenjuje Zakon o radu.”¹⁵ Iz tog razloga, najveći broj sindikata registriran je upravo 1996. Nakon čega, prema podacima Ministarstva gospodarstva, rada i poduzetništva, broj novoregistriranih sindikata drastično opada te se održava na prosječnih 10 – 20 registracija u godinama do 2009. godine.

Prema Rebac (2010), ukupno je zaključno s 2009. godinom registrirano 545 sindikata. S obzirom na tako veliki broj registriranih sindikata, autor zaključuje da je hrvatski sindikalni

¹² Obadić, A. i Pološki Vokić, N. (2012). *Evolucija sindikata. Uloga sindikata u suvremenome društvu*. Zagreb: Ekonomski fakultet Sveučilišta u Zagrebu

¹³ Sindikat grafičara. <http://www.sindikat-graficara.hr/print.php?ID=1771> (Pristupljeno 27. kolovoza 2019.)

¹⁴ Rebac, I. (2010). *Socijalni dijalog i kolektivno pregovaranje u Hrvatskoj*, Zagreb: TIM press (str. 61)

¹⁵ Marić, I. i Pološki Vokić, N. (2012). Sindikati kao organizacije civilnog društva. u: Pološki Vokić, N. i Obadić, A. (ur.), *Evolucija sindikata. Uloga sindikata u suvremenome društvu*. Zagreb: Ekonomski fakultet Sveučilišta u Zagrebu (str. 21)

poredak izuzetno fragmentiran. Za sindikalni pokret veći značaj ima samo pet sindikalnih središnjica koje su zastupljene u Gospodarsko-socijalnom vijeću na nacionalnoj razini, a to su:

- Savez samostalnih sindikata Hrvatske (SSSH)
- Nezavisni hrvatski sindikati (NHS)
- Matica hrvatskih sindikata (MHS)
- Hrvatska udruga sindikata (HUS) i
- Udruga radničkih sindikata Hrvatske (URSH).

2.3 Trenutačna situacija u svijetu

Mnogi autori navode da sindikatima danas slabe utjecaj i moć te da se broj članstva smanjuje. Obadić (2012) u analizi sindikalne gustoće u 25 odabranih zemalja, u periodu od 1960. do 2010. godine, navodi da je došlo do pada sindikalne gustoće – osim u Belgiji, Danskoj, Finskoj, Italiji i Kanadi. Osim toga, navodi da je prvo opadanje članstva započelo u SAD-u pedesetih, a u Velikoj Britaniji osamdesetih godina 21. stoljeća. Takav trend prisutan je od 1980-ih u cijelome svijetu. Zaključuje da je u svakom desljeću sindikalna snaga progresivno slabija.

Ističe se i podatak da je gustoća sindikalnog članstva najniža kod mlađih generacija. Što objašnjava činjenicom da su zaposleni u privatnim nesindikaliziranim organizacijama, često s ugovorima na određeno vrijeme. Te da je sindikalizam prošireniji među kvalificiranijim, bolje plaćenim kadrom. Ipak, sindikati postižu više za one koji su manje kvalificirani. Osim toga važno je istaknuti da su sindikati u svim zemljama snažniji u javnom negoli privatnom sektoru.

Pološki Vokić (2009) navodi skupine razloga smanjivanja sindikalnog članstva, a to su:

1. Makroekonomske/strukturne promjene

Od kojih izdvajamo krize i recesije, tranziciju, niže stope inflacije, visoku nezaposlenost te manju politička naklonjenost sindikatima.

2. Trendovi u poslovanju i radu

Koji se odnose na trend sve većih plaća, globalizaciju poslovanja, sve veću konkurenciju među kompanijama, samozapošljavanje te fleksigurnost (jednostavno zapošljavanje i otpuštanje).

3. Aktivnosti organizacija

Aktivnosti poput supstitucija rada kapitalom, otvaranje nesindikálnih organizacija, izmještanje (engl. outsourcing), isticanje zajedništva ciljeva organizacije i zaposlenika, jačanje filozofije menadžmenta ljudskih potencijala ali i aktivnosti smanjivanja utjecaja sindikata (odvraćanje radnika od učlanjenja u sindikat, otpuštanje vodećih aktivista).

4. Menadžerske prakse

U kojima se zaposlenik osjeća kao dio procesa – uključen je u svakodnevno odlučivanje vezano uz kvalitetu, organizaciju posla itd. U sklopu sudjelovanja u profitu biva materijalno nagrađen te ima prilike za obrazovanje i razvoj. Njeguje se osobniji odnos između menadžera i podređenih, uz poticanje što kvalitetnije iskrene komunikacije.

5. Vrijednosti i stavovi pojedinaca

Od kojih se izdvaja individualizam te natjecateljski stav prema kolegama, manja zainteresiranost za sigurno zaposlenje i pomanjkanje interesa za sindikate – posebice kod mladih ljudi.

6. Sindikalna praksa

Današnja sindikalna praksa povezuje se s uspjesima u pregovorima vezanim uz plaće, ali i uz fragmentiranost sindikata, neaktivnost, jednaka prava dobivena kolektivnim ugovorom za članove i nečlanove, ne korištenje suvremenih medija, malu ponudu usluga u odnosu na usluge organizacija te ponašanja vođa sindikata (politizacija, rastrošnost, ostanak na poziciji).¹⁶

Danas se među razlozima posebice izdvaja menadžment ljudskih potencijala, a odnosi se na upravljanje ljudima te povećanje njihove motivacije i posvećenosti poslu. Ljude vide kao najvažniji resurs koji je ključna prednost u odnosu na konkurenciju. U prilog tome, Pološki Vokić (2009), navodi da se u vezu dovodi razdoblje pada sindikalizma s razdobljem uzleta menadžmenta ljudskih potencijala. Sindikalizam danas naziva “starom” paradigmom, dok je menadžment ljudskih potencijala “nova” paradigma. Kao ključnu sličnost navodi se usmjerenost na ljudski resurs. Dok se ključna razlika očituje u tome što se sindikati primarno

¹⁶ Pološki Vokić, N. (2009), Ugrožava li menadžment ljudskih potencijala položaj sindikata? – Odnos sindikata i menadžmenta ljudskih potencijala u zadovoljavaju potreba zaposlenika, u: Franičević, V., Puljiz, V. (ur.), *Rad u Hrvatskoj: Pred izazovima budućnosti*. Zagreb: Centar za demokraciju i pravo „Miko Tripalo“ i Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu (str. 226-228)

bave onima koji se ne mogu pobrinuti za sebe, a lako su zamjenjivi. Mogli bi reći da zaposlenici/struke okupljene oko sindikata idu u smjeru prosječnosti, a ne izvrsnosti. Kojoj teži menadžment ljudskih potencijala.

Sindikati da bi “opstali” u današnjem globalnom svijetu rada trebaju promijeniti strategiju i prihvatiti neke nove načine vođenja i djelovanja. Prije svega, treba analizirati trenutnu situaciju u sindikatima te krenuti daljnjim koracima.

Prema Obadić i Pološki Vokić (2012), proces “oživljavanja” sindikata sastoji se od tri koraka:

1. Prepoznavanje razloga smanjivanja utjecaja sindikata
 - strukturnih, organizacijskih, individualnih i sindikalnih
2. Odabir strategija oživljavanja sindikata:
 - modernizacija sindikata (stalno obrazovanje i razvoj, demokratski stil vođenja, upravljanje različitostima u sindikatu, uporaba novih tehnologija za komuniciranje)
 - usmjerenost na privlačenje novih članova
 - umrežavanje s drugim dionicima (drugim sindikatima, poslodavcima, organizacijama itd.)
3. Ostvarivanje dva osnovna cilja:
 - rast broja članova sindikata
 - porast utjecaja sindikata.¹⁷

Polazište za te korake može biti niže navedena SWOT analiza, koju je izradila skupina autora okupljenih oko Obadić i Pološki Vokić (2012).¹⁸ Analizirali su prednosti, nedostatke, prilike i prijetnje suvremenih sindikata.

Snage, odnosno prednosti suvremenih sindikata:

- tradicionalni zaštitnici prava radnika
- povezanost s vladom i poslodavcima te širokom bazom radništva
- uslužni sindikalizam

¹⁷ Obadić, A. i Pološki Vokić (2012). Oživljavanje sindikata. u: Obadić, A. i Pološki Vokić, N. (ur.), *Evolucija sindikata. Uloga sindikata u suvremenome društvu*. Zagreb: Ekonomski fakultet Sveučilišta u Zagrebu

¹⁸ Aleksić, A., Hernaus, T. i sur. (2012). Zaključak. Kakva je budućnost sindikata? u: Obadić, A. i Pološki Vokić, N. (ur.), *Evolucija sindikata. Uloga sindikata u suvremenome društvu*. Zagreb: Ekonomski fakultet Sveučilišta u Zagrebu

- nacionalno i međunarodno umrežavanje
- okretanje tradicionalno nesindikaliziranim zaposlenicima (mladi itd.)
- okretanje radnicima znanja, radnicima na daljinu i menadžerima
- uporaba novih tehnologija za komunikaciju s članovima
- privlačenje novih članova

Slabosti, odnosno nedostatci suvremenih sindikata:

- kurta i birokratska organizacija sindikata
- nedostatak znanja i vještina
- neprikladan stil vođenja
- samointeres sindikalnih vođa
- nedovoljno inovativan način privlačenja novih članova
- neuključivanje članova u aktivnosti sindikata
- neprihvatanje novih trendova u menadžmentu
- fragmentiranost sindikata
- nerazumijavanje koncepta fleksigurnosti

Prilike suvremenih sindikata:

- ekonomske krize i recesija – jača potreba za zaštitom zaposlenika
- rast nezaposlenosti
- suradnja s poslodavcem i menadžmentom ljudskih potencijala
- društveni sindikalizam (umrežavanje s organizacijama)
- prihvaćanje koncepta fleksigurnosti

Prijetnje suvremenih sindikata:

- proces globalizacije, restrukturiranja i privatizacije
- manji broj članova sindikata
- individualizacija zaposlenika (samostalno pregovaraju)
- drugačija radna etika novih generacija (češća promjena poslodavaca)
- razvoj prakse menadžmenta ljudskih potencijala
- udruživanje poslodavaca
- moćna međunarodna poduzeća.

Analizirajući dobivene rezultate, može se zaključiti da sindikati imaju brojne prednosti i prilike, koje trebaju iskoristiti u skladu s današnjim potrebama radnika. Prilagođavanje novim trendovima te modernizacija, trebali bi biti imperativne pri izradi strategije za revitalizaciju sindikata. Također, naveden je i niz nedostatak i prijetnji, za koje treba razviti strategiju kako bi se one svele na prihvatljivi minimum.

3. ZAKONODAVNI KONTEKST KOLEKTIVNOG PREGOVARANJA I UDRUŽIVANJA U RH

Kolektivno pregovaranje i udruživanje u Republici Hrvatskoj definirano je brojnim nacionalnim te međunarodnim dokumentima. Prije svega Ustavom Republike Hrvatske, zatim Zakonom o radu i Pravilnicima iz Zakona o radu, ali i Zakonom o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata. Od međunarodnih dokumenata važno je spomenuti Konvenciju Međunarodne organizacije rada.

Na temelju članka 43. Ustava Republike Hrvatske: “Svakom se jamči pravo na slobodno udruživanje radi zaštite njihovih probitaka ili zauzimanja za socijalna, gospodarska, politička, nacionalna, kulturna ili druga uvjerenja i ciljeve. Radi toga svatko može slobodno osnivati sindikate i druge udruge, uključivati se u njih ili iz njih istupati u skladu sa zakonom.

Pravo slobodnog udruživanja ograničeno je zabranom nasilnog ugrožavanja demokratskoga ustavnog poretka, te neovisnosti, jedinstvenosti i teritorijalne cjelovitosti Republike Hrvatske.”¹⁹

U prilogu tomu ide i temeljna odredba Ustava koja se spominje u članku 1. Ustava Republike Hrvatske, a glasi: “U Republici Hrvatskoj vlast proizlazi iz naroda i pripada narodu kao zajednici slobodnih i ravnopravnih državljana.”²⁰

Zakon o radu od iznimne je važnosti za ovu temu. Riječ sindikat spominje se oko sedamdeset puta, dok se riječ kolektiv u nekoj od sintagmi spominje čak dvjesto dvadeset puta. Cijela Glava IV. Zakona o radu odnosi se na kolektivne radne odnose.

Glava IV. Zakona o rada sadrži u sebi odrednice zakona koje se odnose na:

1. UDRUGE RADNIKA I POSLODAVACA

Iz koje izdvajamo dio članka 165. koji se odnosi na pravo na udruživanje:

“1) 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.”²¹

^{19, 20}Narodne novine (2010). *Ustav Republike Hrvatske* (NN 85/2010). Preuzeto s https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2010_07_85_2422.html (Pristupljeno 6. rujna 2019.)

²¹Narodne novine (2014). *Zakon o radu* (NN 93/2014). Preuzeto s https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2014_07_93_1872.html (Pristupljeno 6. rujna 2019.)

Osim toga, važno nam je ovlaštenje udruga koje je definirano člankom 169. Zakona o radu, a glasi: “(1) Udruga može biti stranka kolektivnog ugovora samo ako je utemeljena i registrirana u skladu s odredbama ovoga Zakona.

(2) Udruga može u radnim sporovima kod poslodavca, pred sudom, u mirenju i arbitraži te pred državnim tijelima zastupati svoje članove.”²²

2. UTEMELJENJE I REGISTRACIJA UDRUGA

Iz ovog dijela zakona važan nam je podatak iz članka 171. Zakona o radu. Zakon u tom smislu, definira broj punoljetnih poslovno sposobnih fizičkih osoba za osnivanje sindikata na najmanje deset. Ostali članci odnose se na zakonske odrednice Statuta te procedure u vezi s registracijom udruga.

3. IMOVINA UDRUGA

Člankom 181. Zakona o radu definirano je da: “(1) Udruge mogu prikupljanjem upisnina i članarina te kupnjom, darovanjem ili na drugi zakonit način stjecati imovinu bez bilo kakvoga prethodnog odobrenja.”²³ U dijelu sustava odgoja i obrazovanja koji se odnosi na predškolski odgoj, prema Kolektivnom ugovoru za zaposlene u predškolskim ustanovama Grada Zagreb te članku 189. Zakona o radu, sindikalna članarina obračunava se preko isplatnih lista pri mjesečnom obračunu plaća. Te se isplaćuje redovito na račun sindikata od strane poslodavca.

4. DJELOVANJE UDRUGA

Prema članku 183. Zakona o radu zabranjen je bilo kakav nadzor ili financiranje nadzora sindikata od strane poslodavaca i njihovih udruga. Također, zabranjen je bilo kakv vid nejednakog postupanja zbog sindikalnog članstva ili djelatnosti.

U dijelu u vezi djelovanja udruga od velike je važnosti članak 187. Zakona o radu, koji glasi: “(1) Sindikati samostalno odlučuju o načinu njihova zastupanja kod poslodavca.

(2) Sindikati koji imaju najmanje pet zaposlenih kod određenog poslodavca mogu imenovati ili izabrati jednog ili više sindikalnih povjerenika.

^{22, 23} Narodne novine (2014). *Zakon o radu* (NN 93/2014). Preuzeto s https://narodne-novine.mn.hr/clanci/sluzbeni/2014_07_93_1872.html (Pristupljeno 6. rujna 2019.)

(3) Sindikati koji imaju članove kod određenog poslodavca mogu imenovati ili izabrati jednog ili više sindikalnih predstavnika.

(4) Sindikalni povjerenik je radnik koji je u radnom odnosu kod poslodavca.

(5) Sindikalni povjerenici, odnosno sindikalni predstavnici imaju pravo kod poslodavca štititi i promicati prava i interese članova sindikata.

(6) Poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku, odnosno sindikalnom predstavniku omogućiti pravodobno i djelotvorno ostvarenje prava iz stavka 5. ovoga članka te pristup podacima važnim za ostvarenje toga prava.

(7) Sindikalni povjerenik, odnosno sindikalni predstavnik pravo iz stavka 5. ovoga članka mora ostvarivati na način koji ne šteti poslovanju poslodavca.

(8) Sindikat mora pisano obavijestiti poslodavca o imenovanju sindikalnog povjerenika, odnosno sindikalnog predstavnika.

(9) Sindikalni predstavnik ima sva prava i obveze sindikalnog povjerenika utvrđene ovim Zakonom, osim prava i obveza koje sindikalni povjerenik ima iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, te prava iz članka 153. stavka 3. ovoga Zakona.”²⁴

U sustavu predškolskog sustava Grada Zagreba, uobičajeno je da pojedni dječji vrtić ima po jednog sindikalnog povjerenika koji zastupa “svoju” podružnicu pred sindikatom. Članovi bivaju pozvani na sastanke unutar “svoje” podružnice, te se povjerenik bira od strane članova sindikata pojedinog dječjeg vrtića. Sindikalni povjerenik redovito izvještava o promjenama koje su relevantne za sve radnike dječjeg vrtića. Primjerice, o izmjenama i dopunama kolektivnog ugovora.

5. PRESTANAK DJELOVANJA UDRUGE

U ovome dijelu zakona pobliže je definiran način prestanka djelovanja te zakonske odrednice u vezi zabrane djelovanja udruge.

²⁴ Narodne novine (2014). *Zakon o radu* (NN 93/2014). Preuzeto s https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2014_07_93_1872.html (Pristupljeno 6. rujna 2019.)

6. KOLEKTIVNI UGOVORI

Kolektivni ugovori od iznimne su važnosti za radnike. Oni su rezultat kolektivnog pregovaranja za koje se uvijek naglašava da treba biti u dobroj vjeri. Brojni su članci u Zakonu o radu koji se odnose na kolektivne ugovore (čl. 192 - 204).

Prema dijelu članku 192. Zakona o radu: “(1) Kolektivnim ugovorom uređuju se prava i obveze stranaka koje su sklopile taj ugovor, a može sadržavati i pravna pravila kojima se uređuje sklapanje, sadržaj i prestanak radnih odnosa, pitanja socijalnog osiguranja te druga pitanja iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom.

(2) Pravna pravila sadržana u kolektivnom ugovoru primjenjuju se neposredno i obvezno na sve osobe na koje se, u skladu s odredbama ovoga Zakona, primjenjuje kolektivni ugovor.”²⁵

Uobičajeno, poslodavac i sindikat – kao predstavnik radnika, sklapaju kolektivni ugovor. Ono što je zanimljivo je upravo to što se prava u kolektivnom ugovoru primjenjuju na sve radnika. Jer prema zakonu, djeluje prema svima, a ne samo prema članovima sindikata iako su ugovorne strane sindikat i poslodavac.

Kolektivni ugovor, prema članku 195. Zakona o radu mora biti sklopljen u pismenom obliku. Te mora biti javno objavljen, kako je navedeno u članku 202. Zakona o radu. A da bi se kolektivni ugovor sklopio, osobe koje zastupaju stranke ugovora moraju imati pisanu punomoć. Vrijeme na koje se sklapa kolektivni ugovor, prema članku 198., može biti na određeno ili na neodređeno. Ukoliko se ugovori na određeno vrijeme, ne može se sklopiti na vremensko razdoblje dulje od pet godina. Važno je da se i nakon isteka kolektivnog ugovora, on primjenjuje. Točnije, člankom 199. Zakona o radu: “sadržaj i prestanak radnog odnosa i dalje se primjenjuju kao dio prethodno sklopljenih ugovora o radu do sklapanja novog kolektivnog ugovora, u razdoblju od tri mjeseca od isteka roka na koji je bio sklopljen kolektivni ugovor, odnosno tri mjeseca od isteka otkaznog roka.”²⁶

Nadalje, u zakonu su definirane odrednice u vezi otkaza kolektivnog ugovora, te dostavi kolektivnog ugovora nadležnom tijelu za poslove rada. Osim toga, člankom 203. Zakona o radu,

^{25, 26} Narodne novine (2014). *Zakon o radu* (NN 93/2014). Preuzeto s https://narodne-novine.mn.hr/clanci/sluzbeni/2014_07_93_1872.html (Pristupljeno 6. rujna 2019.)

definirano je i da ministar na prijedlog svih stranka ugovora može proširiti primjenu ugovora na poslodavca koji nije član udruge.

7. ŠTRAJK I RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Iz ovog dijela Zakona o radu izvodit ćemo članak u vezi štrajka i njegova značenja. Na temelju članka 205. Zakona o radu: “(1) Sindikati imaju pravo pozvati na štrajk i provesti ga u svrhu zaštite i promicanja gospodarskih i socijalnih interesa svojih članova te zbog neisplate plaće, dijela plaće, odnosno naknade plaće, ako nisu isplaćene do dana dospijeca.

(2) U slučaju spora o sklapanju, izmjeni ili obnovi kolektivnog ugovora, pravo pozvati na štrajk i provesti ga imaju sindikati kojima je u skladu s posebnim propisom utvrđena reprezentativnost za kolektivno pregovaranje i sklapanje kolektivnog ugovora i koji su pregovarali o sklapanju kolektivnog ugovora.

(3) Štrajk se mora najaviti poslodavcu, odnosno udruzi poslodavaca protiv koje je usmjeren, a štrajk solidarnosti poslodavcu kod kojeg se taj štrajk organizira.

(4) Štrajk se ne smije započeti prije okončanja postupka mirenja kada je takav postupak predviđen ovim Zakonom, odnosno prije provođenja drugog postupka mirnog rješavanja spora o kojem su se stranke sporazumjele.

(5) Štrajk solidarnosti se smije započeti bez provedbe postupka mirenja, ali ne prije isteka roka od dva dana od dana početka štrajka u čiju se potporu organizira.

(6) U pismu kojim se najavljuje štrajk moraju se naznačiti razlozi za štrajk, mjesto, dan i vrijeme početka štrajka te način njegova provođenja.”²⁷

Štrajk je jedan od oblika pritiska, kada se reprezentativni zastupnici radnika bore za bolje uvjete rada i dodatna prava. On se naravno treba odvijati u skladu sa zakonskim odrednicama, u dobroj vjeri i sa spremnošću za kompromisna rješenja. Važno je naglasiti da prema članku 215. Zakona o radu: “(1) Organiziranje ili sudjelovanje u štrajku, organiziranom u skladu s odredbama zakona, kolektivnog ugovora i pravilima sindikata, ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.

²⁷ Narodne novine (2014). *Zakon o radu* (NN 93/2014). Preuzeto s https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2014_07_93_1872.html (Pristupljeno 6. rujna 2019.)

(2) Radnik zbog organiziranja ili sudjelovanja u štrajku, organiziranom u skladu s odredbama zakona, kolektivnog ugovora i pravilima sindikata, ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj od drugih radnika.”²⁸

Iako je to navedeno u zakonu, često se radnici ipak pribojavaju sudjelovati u štrajku.

8. GOSPODARSKO-SOCIJALNO VIJEĆE

Na temelju članka 221. Zakona o radu: “(1) Radi utvrđivanja i ostvarivanja usklađenih djelatnosti u svrhu zaštite i promicanja gospodarskih i socijalnih prava, odnosno interesa radnika i poslodavaca, vođenja usklađene gospodarske, socijalne i razvojne politike, poticanja sklapanja i primjene kolektivnih ugovora te njihova usklađivanja s mjerama gospodarske, socijalne i razvojne politike, može se osnovati Gospodarsko-socijalno vijeće na nacionalnoj razini.

(2) Djelatnost Gospodarsko-socijalnog vijeća temelji se na trostranoj suradnji Vlade Republike Hrvatske (u daljnjem tekstu: Vlada), sindikata i udruga poslodavaca, kojima je reprezentativnost utvrđena na nacionalnoj razini, na rješavanju gospodarskih i socijalnih pitanja i problema.”²⁹

Na razini Grada Zagreba, prema podacima sa službene internet stranice, osnovano je takovo vijeće i broji 12 članova. A ima širok djelokrug rada, koji je među ostalim definiran i u Zakonu o radu.

Osim Zakona o radu, u vezi s zakonodavnim kontekstom ovog rada, neminovno je spomenuti i Zakon o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata. “Ovim se Zakonom propisuju kriteriji i postupak utvrđivanja reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata više razine za sudjelovanje u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini, kriteriji i postupak utvrđivanja reprezentativnosti sindikata za kolektivno pregovaranje te prava reprezentativnih udruga.”³⁰ U ovom zakonu se nalaze zakonske odrednice u vezi s reprezentativnosti sindikata za kolektivno pregovaranje, postupci utvrđivanja reprezentativnosti, nadzor, prekršajne odredbe te prijelazne i završne odredbe. Iz zakona ćemo izdvojiti samo nekoliko članaka zakona relevantnih za temu rada. S obzirom da i u sustavu predškolskog odgoja, prema podacima

^{28, 29} Narodne novine (2014). *Zakon o radu* (NN 93/2014). Preuzeto s https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2014_07_93_1872.html (Pristupljeno 6. rujna 2019.)

³⁰ Narodne novine (2014). *Zakon o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata* (NN 93/2014). Preuzeto s https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2014_07_93_1875.html (Pristupljeno 7. rujna 2019.)

Ministarstva znanosti i obrazovanja, postoje tri sindikata radnika. Od kojih je reprezentativni sindikat - Sindikat radnika u predškolskom odgoju i obrazovanju Hrvatske.

Reprezentativnost sindikata za kolektivno pregovaranje, definirano je u članku 7. i dijelom u članku 8. Zakona o reprezentativnosti poslodavaca i sindikata, a glasi: “(1) Ako na razini za koju se pregovara o sklapanju kolektivnog ugovora djeluje samo jedan sindikat, taj se sindikat smatra reprezentativnim i njegova se reprezentativnost ne utvrđuje.

(2) Ako na razini za koju se pregovara o sklapanju kolektivnog ugovora djeluje više sindikata, svi sindikati koji djeluju na toj razini mogu pisanim sporazumom utvrditi koji se sindikati smatraju reprezentativnim te se reprezentativnost tih sindikata ne utvrđuje.

(3) Pisani sporazum iz stavka 2. ovoga članka mora sadržavati podatak o broju radnika članova onih sindikata koji se na temelju sporazuma smatraju reprezentativnim, iskazan po svakom sindikatu.

(4) 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 (u daljnjem tekstu: Povjerenstvo) pokrenuti postupak utvrđivanja reprezentativnosti sindikata u skladu s ovim Zakonom.

U postupku utvrđivanja reprezentativnosti sindikata iz članka 7. stavka 4. ovoga Zakona reprezentativnim sindikatom smatra se 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.”³¹

Kada se spominje kolektivno pregovaranje, u zakonodavnom kontekstu na međunarodnoj razini, ističu se Konvencije Međunarodne organizacije rada. Posebice, Konvencija 87 – Konvencija o slobodi udruživanja i zaštiti prava na organiziranje te Konvencija 98 – Konvencija o primjeni načela prava na organiziranje i kolektivno pregovaranje. Naglašava se članak 11. iz Konvencije 87 koji glasi: “Svaka se članica Međunarodne organizacije rada za koju je ova Konvencija na snazi obvezuje da će poduzimati sve potrebne i prikladne mjere kako

³¹ Narodne novine (2014). *Zakon o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata* (NN 93/2014). Preuzeto s https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2014_07_93_1875.html (Pristupljeno 7. rujna 2019.)

bi osigurala radnicima i poslodavcima slobodno ostvarivanje prava na udruživanje.”³² Te članak 4. iz Konvencije 98 koji glasi: “U skladu s nacionalnim uvjetima moraju se, ako je potrebno, poduzimati odgovarajuće mjere za poticanje i promicanje punog razvoja i upotrebe mehanizama dobrovoljnog pregovaranja između poslodavaca ili udruga poslodavaca i udruga radnika u cilju utvrđivanja uvjeta zaposlenja kolektivnim ugovorima.”³³ Republika Hrvatska, prema podacima Hrvatske udruge poslodavaca, postala je članicom Međunarodne organizacije rada 30. lipnja 1992. godine. Sukladno tome, treba se pridržavati spomenutih konvencija i implementirati ih u nacionalne zakonodavne dokumente.

Osim spomenutih dokumenata, Nezavisni hrvatski sindikati na službenim internet stranicama, navode brojne zakone i propise koji se odnose na sve segmente rada sindikata.

U sustavu predškolskog odgoja i obrazovanja i u Zakonu o predškolskom odgoju i obrazovanju članak 43. sadrži odredice u vezi sindikalnog organiziranja. Detaljnije, o djelovanju i uvjetima rada sindikata, mirnom rješavanju sporova i štajku, definirano je u Kolektivnom ugovoru za zaposlene u predškolskim ustanovama, na razini pojedinog grada, županije ili općine.

³² Nezavisni hrvatski sindikat.

http://www.nhs.hr/dokumenti/konvencije/Konvencija_87_o_slobodi_udru%C5%BEivanja_i_za%C5%A1titi_pra_va_na_organiziranje.htm (Pristupljeno 7. rujna 2019.)

³³ Ministarstvo rada i socijalne skrbi RH (1994). *Konvencija 98 – Konvencija o primjeni načela prava na organiziranje i kolektivno pregovaranje*. Preuzeto s <http://www.nhs.hr/dokumenti/konvencije/> [preuzeto u word formatu] (Pristupljeno 7. rujna 2019.)

4. SPECIFIČNOSTI KOLEKTIVNOG PREGOVARANJA I UDRUŽIVANJA U SUSTAVU ODGOJA I OBRAZOVANJA – PREDŠKOLSKI ODGOJ

Rani i predškolski odgoj i obrazovanje dio je sustava odgoja i obrazovanja u Republici Hrvatskoj. Službeni stručni dokument na temelju kojega djeluje je Nacionalni kurikulum za rani i predškolski odgoj i obrazovanje. A orijentiran je na razvoj osam ključnih kompetencija određenih i Europskim referentnim okvirom.

Na temelju članka 51. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju: “U ime radnika u dječjim vrtićima sindikat kolektivno pregovara i potpisuje kolektivni ugovor s osnivačem ustanove, odnosno financijerom.”³⁴ Kada se govori o kolektivnom pregovaranju i udruživanju radnika zaposlenih u predškolskim ustanovama, u Hrvatskoj djeluju tri sindikata. Prema podacima dostupnim na službenim stranicima Ministarstva znanosti i obrazovanja³⁵ to su:

1. Sindikat radnika u predškolskom odgoju i obrazovanju Hrvatske
2. Sindikat obrazovanja, medija i kulture
3. Sindikat odgoja i obrazovanja Hrvatske

Reprezentativni sindikat, koji u ime radnika kolektivno pregovara u Gradu Zagrebu je Sindikat radnika u predškolskom odgoju i obrazovanju Hrvatske.

4.1 Sindikat radnika u predškolskom odgoju i obrazovanju Hrvatske (SRPOOH)

Prema podacima sa službene internet stranice³⁶, navedeni sindikat osnovan je 3. travnja 1990. godine. Predsjednica sindikata je gospođa Božena Strugar. Sindikat obuhvaća Županijska povjerenstva te središnjih odbor koji čine po jedan predstavnik iz svake županije i Grad Zagreb. Kao cilj navode borbu za prava i bolje uvjete rada svojih članova.

³⁴ Narodne novine (1997, 2007, 2013). *Zakon o predškolskom odgoju i obrazovanju* (NN 10/97, 107/07, 94/13). Preuzeto s <https://www.zakon.hr/z/492/Zakon-o-pred%C5%A1kolskom-odgoju-i-obrazovanju> (Pristupljeno 8. rujna 2019.)

³⁵ Središnji državni portal. Ministarstvo znanosti i obrazovanja. <https://mzo.gov.hr/o-ministarstvu/kutak-za-djelatnike-u-znanosti-i-obrazovanju-1719/kolektivni-ugovori/rani-predskolski-odgoj-i-obrazovanje/978> (Pristupljeno 8. rujna 2019.)

³⁶ Sindikat radnika u predškolskom odgoju i obrazovanju Hrvatske. <https://www.srpooh.hr/o-sindikatu> (Pristupljeno 8. rujna 2019.)

A ciljeve ostvaruju:

- sklapanjem kolektivnih ugovora
- poduzimanjem aktivnosti radi sindikalnog obrazovanja članova kao što su: skupovi, tribine, sredstva informiranja, izdavačka djelatnost i slično
- skupljanjem i sistematiziranjem podataka o materijalnom, obrazovnom, zdravstvenom i socijalnom statusu članova
- obavljanjem i drugih aktivnosti koje su u interesu članova te u skladu s ciljevima Statuta

Sindikati broji preko 10.000 članova organiziranih u 187 registriranih podružnica te 220 dječjih vrtića. Kolektivno pregovaraju u 144 grada i općina u Republici Hrvatskoj. A prvi kolektivni ugovor potpisali su 1997. godine.

4.2 Sindikat odgoja, medija i kulture (SOMK)

Na službenim internet stranicama SOMK-a³⁷, navedeno je da je sindikat osnovan 26. listopada 2010. godine. Dio su sindikalne središnjice Saveza samostalnih sindikata Hrvatske. Osim toga, SOMK je član PSI / EPSU - međunarodne sindikalne centrale javnog sektora i njegove europske podružnice. Predsjednica sindikata je gospođa Božica Žilić. Jedna od istaknutih kampanja u Gradu Zagrebu koju je SOMK vodio 2013. godine, bila je kampanja "Za bolje uvjete rada odgajatelja i zaposlenih u dječjim vrtićima i dostojanstvo struke". Cilj kampanje bilo je inzistiranje na provođenju Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju te posebice Državno pedagoškog standard – koji se u vrtićima Grada Zagreba i dalje ne poštuje! Osim toga, SOMK je u nekoliko prilika organizirao prosvjede.

Neki od zahtjeva koje su uputili Gradu Zagrebu su:

- Neodgodiva primjena Državno pedagoškog standarda i postupnog smanjivanja broja djece u grupama
- Zapošljavanje trećih odgojitelja/ica, asistenata/ica za rad s djecom s teškoćama u razvoju

³⁷ SOMK. <https://somk.hr/tko-smo/somk> (Pristupljeno 8. rujna 2019.)

- Brža izgradnja i otvaranje novih smještajnih kapaciteta
- Rješavanje pitanja koeficijenata magistra ranog i predškolskog odgoja i magistre struke kroz kolektivni ugovor itd.

Upravo zadnji zahtjev od izuzetne je važnosti za studente Ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja koji završe diplomskog studija, jer se koeficijent složenosti poslova u Gradu Zagrebu 2017. izjednačio s koeficijentom stručnih suradnika. Odnosno, s dotadašnjih 2,14 na 2,38. Sindikat broji preko 1500 članova, većinom radnika dječjih vrtića te manjim dijelom radnika iz područja medija i kulture.

4.3 Sindikat odgoja i obrazovanja Hrvatske

Prema podacima sa službene internet stranice Matice hrvatskih sindikata³⁸, spomenuti sindikat osnovan je 1995. godine u Zagrebu. Matici se pridružio 2010. godine. Udruga je članova zaposlenih u predškolskom, osnovnom i srednjem obrazovanju te srodnim djelatnostima. A predsjednica sindikata je gospođa Senka Knežević. Nisu dostupni podaci o aktivnostima, broju članova ili kontakt podaci.

³⁸ Matica hrvatskih sindikata. <https://www.matica-sindikata.hr/clanica/> (Pristupljeno 8. rujna 2019.)

5. METODA ISTRAŽIVANJA

Istraživački dio ovoga rada odnosi se na intervjuiranje predsjednice Sindikata radnika u predškolskom odgoju i obrazovanju Hrvatske Božene Strugar. Važno je napomenuti da je ispitivačica pokušala pronaći kontakt podatke i stupiti u kontakt sa sva tri sindikata koji djeluju u sustavu predškolskog odgoja i obrazovanja. Sa Sindikatom radnika u predškolskom odgoju i obrazovanju Hrvatske stupila je u kontakt putem obrasca na službenoj internet stranici sindikata. Povratnu informaciju dobila je od pravnika sindikata Slavena Vukašineca, te je započela suradnja. Sindikat medija, odgoja i kulture kontaktiran je putem e-mail adrese dostupne na službenoj internet stranici sindikata. Predsjednica sindikata Božica Žilić odgovorila je na upit, ali suradnja nije ostvarena zbog boravka na terenu. Sindikat odgoja i obrazovanja Hrvatske nema dostupne kontakt podatke, te se s njima nije stupilo u kontakt.

Sindikata radnika u predškolskom odgoju i obrazovanju reprezentativni je sindikat, te kao takav sudionik je u procesu kolektivnog pregovaranja. Službenom intervjuu prethodio je sastanak upoznavanja te dogovor oko termina održavanja intervjuu. Prije intervjuu, pravnik sindikata Slaven Vukašinec ustupio je ispitivačici brojne materijale – zakone, akte, pravilnike itd. Materijale je prethodno pripremila predsjednica sindikata Božena Strugar.

Intervjuu je prethodila i priprema ispitivačice, koja se odnosila na istraživanje podataka o Sindikatu radnika u predškolskom odgoju i obrazovanju Hrvatske. Iščitavanje Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju, Državnog pedagoškog standard, Kolektivnog ugovora za zaposlene u predškolskim ustanovama Grada Zagreb te Godišnjeg plana i programa sindikata za 2019. godinu. Uslijedilo je formuliranje pitanja za intervju. Intervju je polustrukturiranog tipa. Ispitivačica je strukturirala pitanja, ali se dozvoljavaju manja odstupanja od teme. Intervju je zabilježen audio snimkom, uz pristanak predsjednice SRPOOH, u trajanju od 47 minuta. Audio snimka transkriptirana je u tekstualan zapis, koji se nalazi u prilogu ovoga rada. PDF tekstualnog zapisa poslan je i na službenu e-mail adresu Sindikata radnika u predškolskom odgoju i obrazovanju Hrvatske, u svrhu autorizacije. Tektualan zapis autorizirana je od strane predsjednice SRPOOH Božene Strugar.

6. RASPRAVA

Pitanje je, da li su nam sindikati danas uopće potrebni? Povijesno gledajući, nastali su iz potrebe radnika za zaštitom. Da li danas radnik ima potrebu za takvom zaštitom? Posebice ako govorimo o javnim djelatnostima u kojima su sindikati predstavnici radnika, ali i cijele djelatnosti. U svijetu, od kraja 20. stoljeća, kontinuirano stagnira brojnost članova u sindikatima. Brojni su razlozi smanjivanja članstva. Izazovi su to, s kojima se sindikati bore i danas. Sindikati su jedni koji mogu pregovarati u ime radnika, a ako nemaju radnike na svojoj strani, pitanje je poslodavaca – a koga vi zastupate? Hoće li se tako moći održati na snazi kolektivni ugovori koji su rezultat dugogodišnjeg rada sindikat? Koliko su trenutno, primjerice radnici u predškolskim ustanovama, upoznati s pravima proizašlih iz kolektivnog pregovaranja? Predsjednica Sindikata radnika u predškolskom odgoju i obrazovanju Hrvatske, navodi u intervjuu, da su upravo oni zaslužni za kvalitetu i dignitet današnjih predškolskih ustanova. Koja je uloga sindikalnih povjerenika? Kakav je protok informacija od sindikata do članova? Tu se otvaraju dodatna pitanja, a moglo bi se povezati s razlogom kontinuiranog smanjivanja broja članova – neinformiranost.

Zakonski je omogućeno da svi radnici – članovi i nečlanovi, koriste prava dogovorena kolektivnim ugovorom. Sindikat radnika u predškolskom odgoju i obrazovanju, djeluje skoro 30 godina i dugi niz godina aktivno pregovara s gradovima i općinama za dodatna prava radnika. Jesu li prava iz kolektivnog ugovora danas postala nešto što se podrazumijeva da imamo? Ako se ukine kolektivni ugovor, hoće li onda sindikati postati važni? Da li bi to bio trenutak kada bi zajedništvo radnika prevladalo? Što bi, vjerovatno, za posljedicu imalo povećanje broja članova sindikata. A koji bi u tom trenutku, itekako imao koga zastupati. U slučaju raskida kolektivnog ugovora, primjenjivao bi se Zakon o radu, a on sadrži samo najosnovnija prava koja svaki radnik ima. A kolektivni ugovor je ugovor koji sadrži brojna materijalna i druga dodatna prava. Iako, menadžment ljudskih potencijala danas ima sve značajniju ulogu u odnosu radnik-poslodavac, ipak je zastupljeniji u privatnom sektoru. U sustavu predškolskog odgoja i obrazovanja, razina odlučivanja ravnatelja dosta je ograničena.

Brojna su pitanja, kao i mogući odgovori na njih. A ključno pitanje bilo bi, kakva je budućnost sindikata? Ili, imaju li sindikati budućnost uopće?

7. ZAKLJUČAK

U radu se pokušalo doći do dodatnih saznanja o sindikatima uopće, njihovim počecima kao i trenutačnoj situaciji u svijetu. S obzirom na navedene podatke u radu, možemo zaključiti da sindikati imaju dugogodišnju tradiciju rada. A nastali su iz potrebe radnika za zaštitom. Trenutačna situacija u svijetu, ne ide “na ruku” sindikatima. Bilježe kontinuirani pad broja članova, još od kraja 20. stoljeća. A broj članova je taj koji im daje “vjetar u leđa”, te su sredstvo pritiska u kolektivnim pregovorima. Brojni su razlozi smanjivanja tog broja. Među kojima se ističu novi trendovi u poslovanju i radu, manja politička naklonost sindikatima, jačanje filozofije menadžmenta ljudskih potencijala, drugačije vrijednosti i stavovi pojedinaca, ali i današnja sindikalna praksa. Današnja sindikalna praksa odnosi se na fragmentiranost sindikata, slabu aktivnost, ne korištenje suvremenih medija te manjak ponude usluga. Sindikati trebaju osmisliti nova rješenja i razviti strategije kako bi te trendove promijenili. U radu se navode i koraci koji bi sindikate mogli “oživjeti”, a navedena je i izrađena SWOT analiza suvremenih sindikata. Brojni autori bave se problematikom sindikata, te bi u suradnji s njima sindikati mogli napraviti prve prave korake ka oporavku.

Osim toga, u radu je iznesen i zakonodavni kontekst kolektivnog pregovaranja i udruživanja u Republici Hrvatskoj. On je određen nacionalnim i međunarodnim dokumentima. Prije svega, člankom 43. Ustava Republike Hrvatske, kojim se svakome jamči pravo na slobodno udruživanje radi zaštite njihovih prava. Zatim ponajviše Zakonom o radu, u kojem se cijela glava IV. odnosi na kolektivne radne odnose. Osim toga, ističe se Zakon o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata te međunarodni dokument – Konvencije Međunarodne organizacije rada. Da bi se sindikat osnovao potrebno je najmanje deset punoljetnih poslovno sposobnih fizičkih osoba. Reprezentativan sindikat je onaj sindikat koji ima najmanje dvadeset posto radnika članova od ukupnog broja sindikalno organiziranih radnika zaposlenih na razini na kojoj se utvrđuje reprezentativnost.

Kada se spominju specifičnosti kolektivnog pregovaranja i udruživanja u sustavu odgoja i obrazovanja, nailazi se na trendove današnje sindikalne prakse. Prati ih fragmentiranost, te kontinuirano smanjivanje broja članova. Čak tri sindikata djeluje u predškolskom odgoju i obrazovanju u Hrvatskoj. Najviše članova broji Sindikat radnika u predškolskom odgoju i obrazovanju Hrvatske, oko 10 000. Što ga čini reprezentativnim sindikatom, a sudjeluje u kolektivnom pregovaranju i sklapa kolektivne ugovore s

poslodavcima. Predsjednica navedenog sindikata Božena Strugar, u intervju, navela je brojne podatke o povijesti sindikata, te njegovom dugogodišnjem radu u vezi s podizanjem digniteta struke i materijalnih prava radnika. Osim toga, opisala je organizacijsku strukturu sindikata i rad sindikalnih povjernika. Kolektivno pregovaranje i kolektivni ugovor nazvala je “živom” stvari, jer se stalno događaju promjene u društvu. Ono se odvija prema dogovoru, u smislu trajanja ugovora i onoliko koliko je potreba. Navodi i da je Sindikat radnika u predškolskom odgoju i obrazovanju Hrvatske poticao donošenje svih akata bitnih za predškolski odgoj i obrazovanje. Prije svega, Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju donesenog 1997. godine. Sindikat sudjeluje u tri projekta financirana od strane Europske unije. A u lipnju 2019., osnovali su “Institut za edukaciju – Ustanovu za obrazovanje odraslih”, s ciljem zadovoljenja njihovih potreba za edukacijom. Smatra da će suvremen, moderan, organiziran sindikat postati potreba svakom radniku. Ističe da samo i jedino sindikat može kolektivno pregovarati, zastupati i zaštititi radnike. Na kraju intervjua, predsjednica Božena Strugar iznosi nadanje da će mlade kolegice spoznati vrijednost zajedništva koje imaju u Sindikatu radnika predškolskog odgoja i obrazovanja Hrvatske.

Prije samog zaključka ovoga rada, u poglavlju “Rasprava” navode se brojna pitanja koja mogu biti poticaj za nova ili daljnja istraživanja u području kolektivnog pregovaranja i sudionika istih.

LITERATURA

1. Aleksić, A., Hernaus, T. i sur. (2012). Zaključak. Kakva je budućnost sindikata? u: Obadić, A. i Pološki Vokić, N. (ur.), *Evolucija sindikata. Uloga sindikata u suvremenome društvu*. Zagreb: Ekonomski fakultet Sveučilišta u Zagrebu
2. Bagić, D. (2010). *Industrijski odnosi u Hrvatskoj. Društvena integracija ili tržišni sukob*. Zagreb: TIM press
3. Bahtijari, H. (1997). *Sindikalni priručnik*, Zagreb: Savez samostalnih sindikata Hrvatske
4. Bušelić, M. (2017). *Suvremeno tržište rada*. Pula: Fakultet ekonomije i turizma "Dr. Mijo Mirković" Sveučilišta Jurja Dobrile u Puli
5. Dječji vrtić Različak Zagreb (2018). *Kolektivni ugovor za zaposlene u predškolskim ustanovama Grada Zagreba*. Preuzeto s <http://www.vrtic-razlicak.zagreb.hr/default.aspx?id=77> (Pristupljeno 30. kolovoza 2019.)
6. Hrvatski jezični portal. http://hjp.znanje.hr/index.php?show=search_by_id&id=elkUBc%3D (Pristupljeno 3. kolovoza 2019.)
7. Kolektivni ugovori. <http://www.kolektivni-ugovori.info/kolektivno-pregovaranje/> (Pristupljeno 5. kolovoza 2019.)
8. Lončar, L.J., Mlinarić, V., Palajsa, G., Šeperić, D., Vukšić, J. (2015). *Praktični priručnik o kolektivnom pregovaranju*. Zagreb: Savez samostalnih sindikata Hrvatske i dr. (str. 13)
9. Marić, I. i Pološki Vokić, N. (2012). Sindikati kao organizacije civilnog društva. u: Pološki Vokić, N. i Obadić, A. (ur.), *Evolucija sindikata. Uloga sindikata u suvremenome društvu*. Zagreb: Ekonomski fakultet Sveučilišta u Zagrebu
10. Matica hrvatskih sindikata. <https://www.matica-sindikata.hr/clanica/> (Pristupljeno 8. rujna 2019.)
11. Ministarstvo rada i socijalne skrbi RH (1994). *Konvencija 98 – Konvencija o primjeni načela prava na organiziranje i kolektivno pregovaranje*. Preuzeto s <http://www.nhs.hr/dokumenti/konvencije/> [preuzeto u word formatu] (Pristupljeno 7. rujna 2019.)
12. Ministarstvo znanosti, obrazovanja i sporta (2011). *Nacionalni okvirni kurikulum* http://mzos.hr/datoteke/Nacionalni_okvirni_kurikulum.pdf (Pristupljeno 30. kolovoza 2019.)

13. Narodne novine (2008). *Državni pedagoški standard* (NN 63/2008). https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2008_06_63_2128.html (Pristupljeno 30. kolovoza 2019.)
14. Narodne novine (2010). *Ustav Republike Hrvatske* (NN 85/2010). Preuzeto s https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2010_07_85_2422.html (Pristupljeno 6. rujna 2019.)
15. Narodne novine (2014). *Zakon o radu* (NN 93/2014). Preuzeto s https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2014_07_93_1872.html (Pristupljeno 6. rujna 2019.)
16. Narodne novine (2014). *Zakon o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata* (NN 93/2014). Preuzeto s https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2014_07_93_1875.html (Pristupljeno 7. rujna 2019.)
17. Nezavisni hrvatski sindikat.
http://www.nhs.hr/dokumenti/konvencije/Konvencija_87_o_slobodi_udru%C5%BEivanja_i_za%C5%A1titi_prava_na_organiziranje.htm (Pristupljeno 7. rujna 2019.)
18. Obadić, A. (2012). Sindikaliziranost društva. u: Obadić, A. i Pološki Vokić, N. (ur.), *Evolucija sindikata. Uloga sindikata u suvremenome društvu*. Zagreb: Ekonomski fakultet Sveučilišta u Zagrebu
19. Obadić, A. i Pološki Vokić (2012). Oživljavanje sindikata. u: Obadić, A. i Pološki Vokić, N. (ur.), *Evolucija sindikata. Uloga sindikata u suvremenome društvu*. Zagreb: Ekonomski fakultet Sveučilišta u Zagrebu
20. Obadić, A. i Pološki Vokić, N. (2012). *Evolucija sindikata. Uloga sindikata u suvremenome društvu*. Zagreb: Ekonomski fakultet Sveučilišta u Zagrebu
21. Pološki Vokić, N. (2009), Ugrožava li menadžment ljudskih potencijala položaj sindikata? – Odnos sindikata i menadžmenta ljudskih potencijala u zadovoljavaju potreba zaposlenika, u: Franičević, V., Puljiz, V. (ur.), *Rad u Hrvatskoj: Pred izazovima budućnosti*. Zagreb: Centar za demokraciju i pravo „Miko Tripalo“ i Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu
22. Rebac, I. (2010). *Socijalni dijalog i kolektivno pregovaranje u Hrvatskoj*, Zagreb: TIM press
23. Sindikat grafičara. <http://www.sindikat-graficara.hr/print.php?ID=1771> (Pristupljeno 27. kolovoza 2019.)
24. Sindikat radnika u predškolskom odgoju i obrazovanju Hrvatske.
<https://www.srpoooh.hr/o-sindikatu> (Pristupljeno 8. rujna 2019.)
25. SOMK. <https://somk.hr/tko-smo/somk> (Pristupljeno 8. rujna 2019.)

26. Središnji državni portal. Ministarstvo znanosti i obrazovanja. *Rani predškolski odgoj i obrazovanje*. <https://mzo.gov.hr/o-ministarstvu/kutak-za-djelatnike-u-znanosti-i-obrazovanju-1719/kolektivni-ugovori/rani-predskolski-odgoj-i-obrazovanje/978> (Pristupljeno 8. rujna 2019.)
27. Zakon.hr (2013). *Zakon o predškolskom odgoju i obrazovanju*. <https://zakon.hr/z/492/Zakon-o-predskolskom-odgoju-i-obrazovanju> (Pristupljeno 8. rujna 2019.)

PRILOG

Prilog br. 1.: INTERVJU S PREDsjedNICOM SINDIKATA RADNIKA U PREDŠKOLSKOM ODGOJU I OBRAZOVANJU HRVATSKE BOŽENOM STRUGAR

Ispitivačica: Sindikat je osnovan davne 1990. godine. Možete li nam reći više o samim počecima sindikata? Kako je osnovan i kako je sve započelo?

Predsjednica sindikata Božena Strugar: Sindikat radnika u predškolskom odgoju i obrazovanju Hrvatske je sindikat koji je nastao iz potrebe zaposlenih, u predškolskim ustanovama Hrvatske, da imaju neposrednog zaštitnika i neposrednog vođu u smislu svega onoga što je stajalo pred njima. Radnici u predškolskim ustanovama, a pogotovo odgojno obrazovni radnici bili su degradirani. Jedan od razloga bio je što im školski sustav nije dozvolio jednako sveučilišno obrazovanje, kakvo su imali odgojno obrazovni djelatnici u osnovnoj i srednjoj školi. Drugi razlog je bio taj što odgojitelji nisu mogli postati mentori i savjetnici imenovani od strane ministra. Nije postojao niti Zakon o predškolskom odgoju i naobrazbi. Postojao je Zakon društvene brige o djeci, gdje nismo bili jasan subjekt. Mi smo danas jasan subjekt. Mi smo radnici u predškolskom odgoju i obrazovanju Hrvatske, koji imaju mogućnost sveučilišnog preddiplomskog i diplomskog studija. To danas imamo, a prije nismo imali. Mi smo svojim brojnim aktivnostima i argumentima potaknuli fakultete i sveučilišnu zajednicu na uvođenje sveučilišnog studija. Na taj način smo omogućili odgojiteljima da ostvare svoje Ustavom RH zagarantirano pravo, da postanu dio akademske zajednice. Što se plaća tiče, u momentu osnivanja sindikata, 3. travnja 1990., prosječna plaća zaposlenih u predškolskim ustanovama bila je 30% niža negoli u ostalih radnika u društvenim djelatnostima. U ostalim dijelovima Hrvatske taj prosjek je bio manji za 27%. Već u samim počecima sindikata, krajem 1990., imali smo prve uspjehe u povećanju plaća. Plaće su bile izjednačene s plaćama ostalih zaposlenika u društvenim djelatnostima. Od tada do danas traje briga za sve zaposlenike koji rade u predškolskim ustanovama, a na temelju određenih akata. Prije svega kolektivnog ugovora. Sačinili smo i prijedlog kolektivnog ugovora, ali nismo imali poslodavce s kojima bi kolektivno pregovarali. Nismo bili službenici koje financira država. Nismo bili dio odgojno obrazovnog sustava kojeg je osnivač županija. S kim razgovarati? Dosjetili smo se da pri izradi teksta Zakona o predškolskom odgoju i naobrazbi uredimo i taj dio. I uspjeli smo! Članak 51.

st. 1, Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju, određuje visinu plaće. A članak 51. st. 2 određuje tko pregovara i potpisuje kolektivni ugovor. Osnivači i financijeri predškolskih ustanova, dakle gradovi i općine su socijalni partneri sindikatima. Stoga, Sindikat radnika u predškolskim ustanovama pregovara i potpisuje kolektivni ugovor u svakom gradu i općini u kojem se zaposlenici članovi Sindikata. U međuvremenu smo koristili paralelizam – isto obrazovanje, isti posao, ista cijena rada, temeljem Zakona o radu. Znači, ako je nastavnica u školi s višom stručnom spremom imala određenu visinu plaće, takvu plaću smo dogovarali i za odgojitelje s višom stručnom spremom. Jer smatramo da posao odgojitelja vrijedi jednako kao i posao učiteljice. A to najviše obrazovanje koje smo htjeli, dalo nam je mogućnost da sudjelujemo u svim stručnim tijelima koja su nam tada bila potrebna jer je ovaj sindikat bio jedini zainteresiran za donošenje zakona koji bi uredio tu djelatnost. Donošenjem akta na državnoj razini, današnji državni pedagoški standard, već smo tada izradili i dali Vladi. Sve što je u konačnici bilo u interesu djeteta. Sačinili smo dokument s tadašnjim stručnjacima o razvoju predškolskog odgoja – Konceptiju razvoja predškolskog odgoja. Donijeli smo i program rada. Počeli smo graditi ovaj sindikat na način da dijete dobije sve što treba. Radnici su i u “burna” vremena imali zaštitu sindikata. Kako u ratno vrijeme, tako i kada je bilo “moderno” iskazivanje privremenog ili trajnog viška radnika. Sve se rješavalo argumentirano preko nadležnih tijela i sukladno procedurama, a s ciljem zaštite radnika. 1996. godine imali smo 9600 zaposlenih, a danas imamo preko 20 000 tisuća zaposlenih u predškolskim ustanovama u Hrvatskoj. Što je također doprinos ovoga sindikata. Sačinili smo i prvi prijedlog kolektivnog ugovora za zaposlene u predškolskim ustanovama, koji nam je bio temelj na kojem gradimo i dalje.

Ispitivačica: Kako bi opisali Sindikat radnika u predškolskom odgoju i obrazovanju Hrvatske danas? Koliko broji članova?

Predsjednica sindikata Božena Strugar: Sindikat radnika u predškolskom odgoju i obrazovanju Hrvatske danas svjedoči uređenosti ove djelatnosti kao dijela, najvažnijeg dijela, odgojno obrazovnog sustava Republike Hrvatske. Mi svjedočimo kvaliteti odgojno obrazovnog procesa u predškolskim ustanovama. Osim toga, svjedočimo entuzijazmu svih čimbenika koji godinama potiču donošenje Zakona, Podzakonskih akata, Pravilnika i propisa. A jedino uređeni, možemo biti kvalitetni. Mi to jesmo. Danas brojimo oko 10 000 članova.

Ispitivačica: S obzirom da je ovo sindikat koji zastupa zaposlene u predškolskim ustanovama s područja cijele Republike Hrvatske, kakva je organizacijska struktura? Na koji način funkcionira sindikat?

Predsjednica sindikata Božena Strugar: Sve u vezi strukture jasno je navedeno u Statutu sindikata. Sindikat djeluje na državnoj razini. U svakoj ustanovi gdje imamo članove imamo sindikalnog povjerenika. Sindikalni povjerenik je osoba koja je u neposrednom kontaktu s članovima i reagira u bilo kojem trenutku kada je članu potrebna informacija, potpora, pravni lijek ili zastupanje na sudu. Svi članovi u jednom vrtiću čine sindikalnu podružnicu. Dakle, predstavnik sindikalne podružnice je sindikalni povjerenik. A sindikalni povjerenici čine tijelo koje se zove Središnji odbor – 21 županija i Grad Zagreb. Županijski odbori su imali najveću funkciju kada smo morali organizirati štrajk sa zatvorenim vratima. To se do sada dogodilo dva puta - kada je bilo u pitanju i dostajanstvo i materijalni položaj kolega i kolegica. U tome se uspjelo, a sve se postiglo razgovorom i socijalnim dijalogom.

Ispitivačica: Kako ste zadovoljni kolektivnim pregovaranjem danas?

Predsjednica sindikata Božena Strugar: Što idemo dalje, kolektivno pregovaranje se sve više eliminira iz odnosa radnik poslodavac. Dakle, već 90-tih smo govorili da je kolektivno pregovaranje najvažnija karika između radnika i poslodavca. Sindikat je taj koji veže tu kariku jednu s drugom i jedni koji može kolektivno pregovarati. Danas imamo raznih sindikata i uključivanja naših kolegica u sindikate koji nemaju veze s predškolskim odgojem. To nije dobro jer nas to slabi. Posebice kada idemo na teren pregovarati u neki grada ili općinu. Plaća svih struktura u predškolskim ustanovama mora biti najmanje kao u osnovnoj školi, ali mi nastojimo dogovoriti sa svakom općinom i gradom više od toga. Naravno, ako to financijske mogućnosti određene sredine mogu pokriti. Ako ne mogu pokriti više od toga, onda tražimo najmanje ono što ima osnovna škola kao sustav.

Ispitivačica: Koliko često se odvija kolektivno pregovaranje u vezi s kolektivnim ugovorom, primjerice u Gradu Zagrebu?

Predsjednica sindikata Božena Strugar: Kolektivni ugovor je, ja govorim, živa stvar. Često nam se dogodi da neka odrednica postane ne razumljiva. Jer se stalno događaju neke promjene u društvu. Mi moramo slijediti sve događaje i mijenjati toliko puta tekst u kolektivnom ugovoru

koliko ima promjena u društvu. To je jedna situacija koja nam određuje koliko. Dalje, sam kolektivni ugovor sadrži da će se, primjerice za osnovicu, dogovarati svake godine u tom i tom periodu. Znači onda moramo dogovarati tu osnovicu svake godine u tom period. Isto tako ima situacija gdje radnici imaju određena prava, ali ih hoće povećati. I onda kad je takva “zgodna”, idemo to tražiti. Dakle, nemamo točno određeno kada ćemo sve pregovarati, ali imamo točno određeno do kad traje taj, takav tekst. Ako je to datum 1.10., onda do 1.10. imamo određene radnje koje trebamo napraviti. Ali je najsvrsihodnije produžiti taj kolektivni ugovor jer može se dogoditi da poslodavac ne želi pregovarati. Možda mi nismo zadovoljni nekim člancima tog ugovora, ali bolje imati takav nego ništa. Kolektivni ugovor vrijedi do datuma kako je to određeno u samom tekstu, a pregovaramo onoliko koliko je potreba. I u međuvremenu i dalje nakon što prestane vrijediti kolektivni ugovor, s tim produženjem smo mu dali trajnost još toliko koliko unutra piše.

Ispitivačica: Što bi izdvojili kao najveća postignuća Sindikata radnika u predškolskom odgoju i obrazovanju Hrvatske koji vodite?

Predsjednica sindikata Božena Strugar: Osobno smatram da je naš sindikat napravio jaku puno. Inzistirali smo na najvišem stupnju obrazovanja za odgojitelje i koeficijentu u skladu s tim. Što se tiče materijalnog, naše plaće su u mnogim gradovima i općinama danas više negoli što to Zakon o predškolskom odgoju i obrazovanju određuje, a to je kao u osnovnoj školi. Imamo u većini naših vrtića dogovoren kolektivni ugovor još i danas. Iako, svojevremeno smo imali veći broj članova. A prava iz kolektivnog ugovora imaju svi zaposleni, bez obzira tko je sklopio ugovor i jeste li član sindikata, što mislim da nije uredu. Jer Zakon u radu, u članku 194., kaže da pravo ima onaj tko je član. Međutim, Ustavni sud je eliminirao takvu formulaciju. Osim toga, izborili smo dignitet djelatnosti u sustavu školstva. Ja želim dostojanstvo čovjeka, jer vi to zaslužujete. Zaslužujete biti jednako vrijedni kao što su to naši kolege u Europi, Americi itd.

Ispitivačica: Sindikat koji vodite sudjelovao je i u formiranju Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju, koji je bio dalje podloga i za Državni pedagoški standard iz 2008.?

Predsjednica sindikata Božena Strugar: Tako je. Naš sindikat je prigodom osnivanja imao velike ciljeve, među kojima su bili i ti zakoni i standardi. Sudjelovali smo mi kao sindikat, ali po potrebi i sve strukture stručnjaka. Ako se radilo o zapošljavanju, plaćama itd. onda su nam stručnjaci bili tajnici. Kada smo rješavali stručno razvojnu službu i članove, tada smo pozivali

stručnjake za to područje. Kada smo rješavali sveukupnu organizaciju vrtića kao ustanove, pozivali smo ravnatelje itd. Prva rasprava o Državnom pedagoškom standardu, održana je još 1990. godine. A nakon toga i u tadašnjem Zavodu za prosvjetu sa stručnjacima. Prosvjetni savjetnici su također imali viziju, koja se podudarala s našom vizijom. Suradivali smo s najvišim mogućim predstavnicima najviših tijela. Sa svim ministrima rada, financija, uprave, pravosuđa, zakonodavstva, predsjednicima Vlade i predsjednicima države. A na terenu sa županima, gradonačelnicima, načelnicima, ravnateljima, tajnicima, pročelnicima itd. Sve s namjerom ostvarenja naših ciljeva kao sindikata. Ovaj sindikat je poticao donošenje svih akata bitnih za predškolski odgoj i obrazovanje. Bili smo sudionici pri izradi i sudionikom pri suglasnosti da se akt donese, bez obzira što ga je donosilo tijelo ministarstva, tijelo Vlada ili Sabor Republike Hrvatske.

Ispitivačica: Kao sindikat sudjelujete u projektima financiranim od strane Europske unije? Možete li nam reći koji su to projekti?

Predsjednica sindikata Božena Strugar: Prije svega bih htjela reći da smo mi kao sindikat uključeni u Europsku uniju još i prije negoli je naša domovina. Uključili su nas 1992. godine, a od 1998. smo baš intenzivno sudjelovali. Tada je počeo proces uređivanja odgoja i obrazovanja u europskim zemljama koje su članice Europske unije. Oni su počeli donositi svoja pravila, propise i zakone te su i nas uključivali kroz Education International. Imali su slične probleme kao i mi. Paralelno smo ih rješavali. Kroz te odnose smo puno napravili za naš predškolski odgoj i obrazovanje. 2011. godine Europska komisija dala je nalog da svaka zemlja EU donese odluku o razvoju predškolskog odgoja za period 2011.-2020., a po uzoru na jedan radni materijal koji smo mi svi sačinili. Kada je naša zemlja ušla u EU, tada je i ona dobila taj nalog. Što se tiče projekata, to je još jedan vid edukacije koji smo odabrali. To su tri projekta različitog sadržaja. Ti projekti su: “Promicanje socijalnog dijaloga o zaštiti dostojanstva i prava radnika” u suradnji s Udrugom za pomoć i edukaciju žrtava mobbinga, “Socijalno partnerstvo jedinica lokalne samouprave i sindikata za unapređenje predškolskog odgoja i obrazovanja” i projekt “Mreža 2050 – demografija, od izazova do dogovora”. Naučili smo mnogo toga, između ostalog da socijalni dijalog nije samo kolektivno pregovaranje. Socijalni dijalog je svaki kontakt s predstavnicima poslodavca, osnivača predškolskih ustanova, zakonodavaca u kojem sudjeluje/predstavlja ga sindikat. Stoga je sindikat istinski važan čimbenik u stvaranju uvjeta rada, materijalnom položaju u očuvanju zdravlja. Naš Sindikat ima još jednu važnu ulogu, a to

je briga o svakom predškolskom djetetu u Hrvatskoj. Jer svako dijete ima Ustavno pravo na najkvalitetnije obrazovanje u razvojnem period od rođenja do polaska u školu. Svakom djetetu mora se pružiti šansa u najranijem obrazovanju, a da bi u školu pošli s iste pozicije i imali iste šanse cjeloživotnog učenja.

Ispitivačica: Nedavno je sindikat koji vodite osnovao “Institut za edukaciju – Ustanova za obrazovanje odraslih”. Koja je glavna svrha tog Instituta?

Predsjednica sindikata Božena Strugar: Tijekom ljeta, moji suradnici i ja, prionuli smo ovom za nas jako značajnom poslu. Ideja je prerasla u život, a zadovoljit će naše potrebe za edukacijom. Svaka promjena Zakona, Pravilnika i uredbi, traži od nas učenje novoga te primjenu naučenog na bilo kojem području. Pedagogije, metodike, jezika, informatike, prehrane, zdravlja, zaštite. Edukacija je prilagođena strukturama zaposlenih te realizaciju ostvarujemo ciljano u manjim skupinama, s pojedinim strukturama. Sudionici sami predlažu teme edukacija.

Ispitivačica: Kako vidite budućnost ovoga Sindikata?

Predsjednica Sindikata Božena Strugar: Suvremen, moderan, organiziran sindikat postati će potreba svakom radniku. Samo i jedino sindikat ima funkciju i može pomoći pri zapošljavanju, zaštiti od otkaza, kolektivno pregovarati i zastupati radnike. Samo i jedino sindikat ima funkciju utjecati na razvoj djelatnosti ili grane proizvodnje. Zato, cijenim da će naše mlade kolegice spoznati vrijednost zajedništva u Sindikatu radnika u predškolskom odgoju i obrazovanju Hrvatske.

AMRA BAŠIĆ

(Ime i prezime studenta/ice)

Izjava o samostalnoj izradi rada

Ja, Amra Bašić, izjavljujem i svojim potpisom potvrđujem da je ovaj diplomski rad isključivo rezultat mog vlastitog rada. Temelji se na mojim istraživanjima i oslanja se na objavljenoj literaturi, a što pokazuju korištene bilješke i popis literature. Izjavljujem da nijedan dio rada nije napisan na nedozvoljen način, te da nijedan dio rada ne krši bilo čija autorska prava.

Student/ica:

U Zagrebu, 20. rujna 2019.

(potpis)