

SVEUČILIŠTE U ZAGREBU
FILOZOFSKI FAKULTET
Ivana Lučića 3

Dragan Bagić

**SUSTAV INDUSTRIJSKIH ODNOSA U REPUBLICI
HRVATSKOJ:
hrvatski sindikati između društvene integracije i tržišnog
sukoba**

DOKTORSKA DISERTACIJA

ZAGREB, 2010.

SVEUČILIŠTE U ZAGREBU
FILOZOFSKI FAKULTET
Ivana Lučića 3

Dragan Bagić

SUSTAV INDUSTRIJSKIH ODNOSA U REPUBLICI
HRVATSKOJ:
hrvatski sindikati između društvene integracije i tržišnog
sukoba

DOKTORSKA DISERTACIJA

Mentor: dr. sc. Milan Mesić, red. prof.

ZAGREB, 2010.

Zahvale

Svako autorsko djelo je bez sumnje barem dijelom i kolektivno djelo. To neupitno vrijedi za ovu doktorsku disertaciju, koja svakako ne bi bila moguća bez pomoći i podrške različitih osoba i organizacija.

Prije svega veliku zahvalnost dugujem svom mentoru prof.dr.sc. Milanu Mesiću i to barem iz tri razloga: zbog usmjeravanja mojih interesa prema temi ove disertacije, u kojoj sam se 'pronašao'; zbog strateških savjeta koji su mi znatno olakšali raščišćavanje vlastitih misli i koncipiranje radnje, ostavljajući mi potpunu autorsku slobodu; zbog pružanja pune podrške slobodnom razvoju mojih znanstvenih i društvenih interesa tijekom šestogodišnjeg 'šefovanja' na projektu.

Zahvale dugujem i članovima povjerenstva za ocjenu i obranu ove disertacije, prof.dr.sc. Branki Galić i prof.dr.sc. Siniši Zrinščaku. One su zaslužene brzim ali pažljivim iščitavanjem disertacije te davanjem konkretnih i korisnih sugestija, čija će vrijednost u potpunosti doći do izražaja tek s eventualnom objavom sadržaja ove disertacije u obliku knjige ili znanstvenih radova.

Ova radnja ne bi bila moguća bez dobrohotnosti svih sugovornika koji su sudjelovali u kvalitativnim i kvantitativnim istraživanjima na kojima je ova radnja utemeljena. Posebnu zahvalnost dugujem predstojniku i djelatnicima Ureda za socijalno partnerstvo Vlade RH, koji su mi stavili na raspolaganje podatke s kojima raspolažu, te strpljivo u više navrata odgovarali na moja pitanja. Iz istih razloga zahvalnost dugujem i gospođi Oliveri Fišeković iz Ministarstva gospodarstva, rada i poduzetništva.

Agencija za istraživanje tržišta i javnog mnijenja Ipsos Puls pružila mi je materijalnu potporu pri izradi ove disertacije provođenjem anketnog istraživanja i transkribiranjem provedenih intervjua bez naknade.

Ova disertacija bi sadržavala znatno više lektorskih i pravopisnih grešaka bez pomoći moje prijateljice Danijele Filipović Bojanić.

Na kraju, najveću zahvalnost dugujem članovima svoje obitelji, kojima i posvećujem ovu disertaciju: partnerici Adrijani Šuljok, zbog intelektualnog i životnog partnerstva; svojoj majci Anđi, zbog bezrezervnog povjerenja; sestri Gordani i bratu Anti, zbog svih poticaja i podrške; svojim nećakinjama Katarini, Niki i Giti, zbog održavanja dječje razigranosti u meni.

Sadržaj

1. UVOD	9
2. DISCIPLINARNI KONTEKST	13
2.1. INDUSTRIJSKI ODNOSI KAO POJAM I ZNANSTVENA DISCIPLINA	13
2.2. RADNIČKI I SINDIKALNI POKRET U KONTEKSTU SOCIOLOGIJE DRUŠTVENIH POKRETA	20
3. MODELI INDUSTRIJSKIH ODNOSA U RAZVIJENIM KAPITALISTIČKIM ZEMLJAMA	27
3.1. TIPOLOGIJA INDUSTRIJSKIH ODNOSA	27
3.1.1. <i>Pristupi tipologizaciji industrijskih odnosa</i>	27
3.1.2. <i>Voluntarizam: anglosaksonki model industrijskih odnosa</i>	34
3.1.3. <i>Korporativistički model industrijskih odnosa</i>	39
3.1.4. <i>Klasni sukob i mediteranski model industrijskih odnosa</i>	48
3.2. NOVI IZAZOVI I DINAMIKA	53
3.2.1. <i>Promjene ekonomskog i političkog konteksta</i>	53
3.2.2. <i>Posljedice za industrijske odnose i djelovanje sindikata</i>	58
3.2.3. <i>Strategije obnove sindikata</i>	69
4. INDUSTRIJSKI ODNOSI I SINDIKATI U TRANZICIJI	78
4.1. ZNAČAJKE TRANZICIJE U SREDNJOJ I ISTOČNOJ EUROPI	78
4.2. SINDIKATI U TRANZICIJI: BORBA ZA PREŽIVLJAVANJE	82
4.3. INTERESNO PREDSTAVLJANJE U PODUZEĆIMA	90
4.4. ILUZORNO SOCIJALNO PARTNERSTVO.....	92
4.5. VARIJACIJE OKO OBRASCA.....	98
4.6. PRIDRUŽIVANJE EU KAO KONVERGENCIJSKI ČIMBENIK	103
4.7. MOGUĆA OBJAŠNENJA OBRASCA	106
5.0. OPERACIONALIZACIJA I HIPOTEZE	112
5.1. OPERACIONALIZACIJA KRITERIJA ZA RAZLIKOVANJE MODELA INDUSTRIJSKIH ODNOSA	112
5.2. CILJEVI I HIPOTEZE	120
5.2.1. <i>Osnovni ciljevi rada</i>	120
5.2.2. <i>Hipoteze</i>	120
6.0. METODOLOGIJA I IZVORI	123
6.1. INTERVJUI S AKTERIMA SUSTAVA INDUSTRIJSKIH ODNOSA.....	124
6.2. ANKETNO ISTRAŽIVANJE SINDIKALNE GUSTOĆE I STAVOVA ZAPOSLENIH O SINDIKATIMA	128
6.3. OSTALI IZVORI.....	130
7. OBILJEŽJA INDUSTRIJSKIH ODNOSA U REPUBLICI HRVATSKOJ	133
7.1. SOCIO-EKONOMSKI KONTEKST: TRANZICIJA NA HRVATSKI NAČIN.....	133
7.2. AKTERI	138
7.2.1. <i>Sindikati</i>	138
7.2.2. <i>Članstvo</i>	160
7.2.3. <i>Poslodavci</i>	184
7.2.4. <i>Država i političke elite</i>	188
7.3. INSTITUCIONALNO I ZAKONODAVNO UREĐENJE INDUSTRIJSKIH ODNOSA	191
7.3.1. <i>Sloboda udruživanja i štrajka</i>	192
7.3.2. <i>Predstavljanje zaposlenika kod poslodavca</i>	194
7.3.3. <i>Povjerenik za zaštitu na radu</i>	199
7.3.4. <i>Kolektivno pregovaranje</i>	200
7.4. OBILJEŽJA KOLEKTIVNOG PREGOVARANJA	203
7.4.1. <i>Proširenost kolektivnog pregovaranja</i>	204
7.4.2. <i>Karakteristike kolektivnih ugovora na razini djelatnosti</i>	214
7.4.3. <i>Kućni kolektivni ugovori</i>	219

7.4.4. Pokrivenost zaposlenih kolektivnim ugovorima	223
7.5. TRIPARTITNI DIJALOG	227
7.6. DINAMIKA I KARAKTER SUKOBA.....	242
7.6.1. <i>Buran početak</i>	243
7.6.2. <i>Prosvjedi zbog stanja u zemlji i stožeri za obranu kompanija</i>	246
7.6.3. <i>Sporna fleksibilizacija tržišta rada i izmjene ZOR-a</i>	251
7.6.4. <i>Gospodarska kriza i moć sindikata javnih službi</i>	259
7.6.5. <i>Posredni indikatori razine industrijskih sukoba u privatnom sektoru</i>	264
7.7. SINDIKATI U POLITIČKOJ RAZMJENI.....	271
7.7.1. <i>Načelan stav prema suradnji sa političkim strankama</i>	271
7.7.2. <i>Pokušaji političke razmjene</i>	272
7.7.3. <i>Javno iznošenje političkih stavova</i>	275
7.7.4. <i>Medijski i politički pritisak kao sredstvo</i>	277
8. ZAKLJUČNA RASPRAVA	280
9. NAKON ZAKLJUČKA: ŠTO JE MOGLO POĆI DRUGAČIJE?.....	297
10. LITERATURA I IZVORI	302
10.1. LITERATURA.....	302
10.2. IZVORI.....	309
11. PRILOZI	313
11.1. UPITNIK ZA ANKETNO ISTRAŽIVANJE SINDIKALNE GUSTOĆE I STAVOVA ZAPOSLENIH O SINDIKATIMA	313
11.2. PRIMJER VODIČA ZA INTERVJU S AKTERIMA SUSTAVA INDUSTRIJSKIH ODNOSA.....	318
SAŽETAK.....	324
EXECUTIVE SUMMERY.....	326
ŽIVOTOPIS	328

1. Uvod

Društvena, ekonomska i politička uloga sindikata nije osobito moderna tema u suvremenoj sociologiji, kako onoj domaćoj tako i međunarodnoj. U sociološkim časopisima posljednjih dvadesetak godina sve je manje radova koji izravno i posredno tematiziraju njihovo djelovanje i društvenu ulogu. U domaćoj sociološkoj produkciji jedva da se može pronaći nekoliko radova koji se bave tom tematikom i to uglavnom više posredno. Nešto je više radova u nekim susjednim disciplinama, kao što su pravne znanosti i politologija. No, važnost i aktualnost analize društvene, ekonomske i političke uloge sindikata došla je do izražaja tijekom 2009. godine, kada su sindikati igrali važnu ulogu u procesu oblikovanja političkih i ekonomskih reakcija na hrvatske odjeke globalne ekonomske krize. Ti događaji nisu bili presudni za odabir ove teme, jer je ona odabrana nekoliko godina ranije. Oni su samo naknadno potvrdili njezinu društvenu relevantnost i proizveli dodatni empirijski materijal koji treba biti uključen pri izradi ove disertacije.

Kao što je vidljivo iz samog naslova, glavna tema ove disertacije upravo je analiza društvene, ekonomske i političke uloge sindikata u Republici Hrvatskoj od početka tranzicije do danas. S obzirom da se radi o relativno širokoj temi kojoj se može pristupiti iz različitih perspektiva i s različitim konkretnim ciljevima, bili smo primorani jasnije teorijski i analitički definirati pristup kojeg ćemo primijeniti. Odabrani analitičko-teorijski pristup vidljiv je u samom naslovu. Naime, analizi djelovanja sindikata u Hrvatskoj pristupamo iz perspektive interdisciplinarnog područja znanstvenih istraživanja pomalo nepreciznog naziva 'industrijski odnosi'. Kako će biti detaljnije objašnjeno u nastavku, termin 'industrijski odnosi' označava interdisciplinarna istraživanja odnosa između sindikata (radnika), poslodavaca i države, bez obzira na granu djelatnosti. Termin potječe s kraja 19. stoljeća kada se industrijalizacijom uspostavljaju novi odnosi između rada, kapitala i države, ali danas ima šire značenje jednako obuhvaćajući odnose između radnika i poslodavaca i u sferi uslužnih i drugih djelatnosti.

Unutar područja industrijskih odnosa pokušali smo pronaći odgovarajući teorijski okvir koji bi nam omogućio analizu uloge sindikata u odnosu na djelovanje drugih aktera te u odnosu na društveno-ekonomske okvire. Stavlajući sindikate u kontekst drugih aktera, željeli smo našu analizu učiniti cjelovitijom jer smo uvjereni kako se djelovanje sindikata ne može razumjeti bez razumijevanja djelovanja drugih aktera s kojima su sindikati tijesno povezani, a to su prije svega poslodavci i država. Upravo želja da se djelovanje sindikata promatra iz šire perspektive, usmjerila je našu analizu prema konceptima iz područja industrijskih odnosa. Druga dimenzija koja nam se činila presudnom za cjelovito razumijevanje djelovanja hrvatskih sindikata jest komparativni kontekst. Bez sustavne usporedbe s djelovanjem sindikata u drugim društveno-

ekonomskim kontekstima nije moguće pouzdano zaključivati o čimbenicima koji određuju djelovanje sindikata u Hrvatskom kontekstu. U tom smo se smislu opredijelili za svojevrsni komparativno-historijski pristup analizi sindikata u Hrvatskoj.

Tako postavljeni uži ciljevi doveli su nas do potrebe za idealno-tipskim modelima sustava industrijskih odnosa, pri čemu se 'sustavi industrijskih odnosa' shvaćaju kao relativno stabilni obrasci interakcije između sindikata, poslodavaca i države, ali i obrasci interakcije unutar svake od skupina aktera. Eventualni pronalazak takvih idealno-tipskih modela u literaturi, koji bi još bili povezani s različitim društveno-ekonomskim kontekstima, pružio bi idealan analitičko-teorijski okvir za ostvarivanje glavnog cilja ove disertacije. Pregledom opsežne literature iz područja industrijskih odnosa utvrdili smo postojanje upravo takvih idealno-tipskih modela industrijskih odnosa koji su onda uz doradu iskorišteni kao analitičko-teorijski okvir. Budući da je naš interes primarno orijentiran prema sindikatima, modele industrijskih odnosa nadopunili smo i povezali s teorijskim modelima sindikalnih pokreta. Dakle, naša analiza djelovanja sindikata bit će provedena kroz analizu interakcije među sindikatima i između sindikata, poslodavaca i države (sustav industrijskih odnosa) kroz prizmu četiri idealno-tipska modela industrijskih odnosa: anglosaksonski, korporativistički, mediteranski i tranzicijski.

Tako odabrani pristup usmjerava našu analizu na makro razinu djelovanja sindikata i njihove interakcije s poslodavcima i državom. Time se nužno neće dobiti odgovori na niz pitanja koja se odnose na djelovanje sindikata na mikro razini (pojedino poduzeće), na unutrašnje procese unutar sindikata (demokratičnost, mobilizacija članstva, odnos između različitih hijerarhijskih razina itd.) te na pitanja koja se odnose na srednju razinu odnosa među pojedinim sindikatima u poduzećima, odnos sindikata i drugih aktera koji nisu izravno uključeni u sustav industrijskih odnosa (npr. mediji, stručna javnost itd.). Stoga ovu analizu nikako ne treba shvatiti kao detaljnu i sveobuhvatnu, nego prije kao analizu grube slike industrijskih odnosa i uloge sindikata u njima. Jasno nam je kako u ovom radu otvaramo niz pitanja na koja ne dajemo odgovore ili barem ne dovoljno razrađene i argumentirane odgovore. No, ulazak u sve detalje znatno premašuje ambicije jedne doktorske disertacije, ali i sposobnosti jednog autora. Zato se nadamo da će ovaj rad poslužiti kao polazna osnova za daljnja i detaljna istraživanja industrijskih odnosa u hrvatskoj sociologiji i drugim društvenim disciplinama koje imaju interesa za djelovanje sindikata i industrijske odnose.

Izuzev uvoda, popisa literature i priloga, rad se sastoji od sedam poglavlja. U prvom poglavlju nakon uvoda (drugo poglavlje) bit će obrazloženi osnovni disciplinarni kontekst u kojeg je smještena radnja. To znači da će biti pobliže prikazan razvoj industrijskih odnosa kao discipline te će osnovni pristupi i paradigme te discipline biti smještene u kontekst socioloških paradigmi. U

drugom dijelu tog poglavlja smještamo sindikate u kontekst sociologije društvenih pokreta kako bi ispitali opravdanost upotrebe tehničkog termina 'sindikalni pokret' kojeg koristimo u našem radu i koji je uobičajen u literaturi iz područja industrijskih odnosa.

U trećem i četvrtom poglavlju iznosimo pregled literature iz područja industrijskih odnosa te kroz pregled literature i diskusiju s njom izvodimo karakteristike spomenuta četiri idealno-tipska modela industrijskih odnosa. U trećem se poglavlju bavimo industrijskim odnosima u razvijenim zemljama Zapada, s posebnim naglaskom na zemlje Zapadne i Južne Europe. U prvom dijelu tog poglavlja daje se pregled uobičajenih klasifikacija modela industrijskih odnosa i modela sindikalnih pokreta kako bi se na temelju promišljanja i istraživanja različitih autora izvukla zajednička obilježja pojedinih modela industrijskih odnosa. U drugom dijelu trećeg poglavlja dajemo pregled dinamike industrijskih odnosa u razvijenim kapitalističkim zemljama od 80-ih godina. Naime, od kraja 19. stoljeća u prvim se industrijaliziranim zemljama postupno oblikuju distinktivni modeli industrijskih odnosa, koji će svoj puni razvoj dosegnuti 60-ih i 70-ih godina 20. stoljeća. Upravo na temelju karakteristika tih modela industrijskih odnosa na njihovom vrhuncu konstruiramo obilježja idealno-tipskih modela. No, od početka 80-ih duboke ekonomske i društvene promjene unose novi dinamiku u te modele i dovode u pitanje njihovu opstojnost.

U četvrtom poglavlju posebna pozornost posvećena je razvoju industrijskih odnosa u procesu tranzicije iz socijalističkih u demokratska i kapitalistička društva u Istočnoj Europi. S obzirom da je Hrvatska prošla isti put, smatrali smo potrebnim provesti detaljniju analizu učinaka tog procesa na oblikovanje industrijskih odnosa kako bi provjerili je li se u tom procesu razvio novi model industrijskih odnosa koji se razlikuje od onih poznatih u zapadnoeuropskim zemljama. Osim toga, razumijevanje utjecaja tranzicije na industrijske odnose važno je za razumijevanje uzročnih veza i u slučaju Hrvatske.

Nakon što je postavljen analitički okvir u vidu četiri idealno-tipska modela industrijskih odnosa, pristupili smo u petom poglavlju operacionalizaciji dimenzija i indikatora pomoću kojih se navedeni modeli mogu razlikovati, odnosno dimenzija i indikatora koje je potrebno uzeti u obzir pri provođenju analize jednog konkretnog sustava industrijskih odnosa. Nakon provedene operacionalizacije dali smo sažeti prikaz karakteristika svakog od četiri idealno-tipska modela prema odabranim indikatorima kako bi provjerili funkcionalnost izrađene operativne sheme. U istom poglavlju konkretnije su opisani ciljevi samog rada te su postavljene osnovne hipoteze.

Prije prikaza rezultata analize u sedmom poglavlju, u šestom poglavlju smo dali prikaz metodologije provedenih istraživanja i izvora koji su korišteni. S obzirom na relativno široke ciljeve disertacije, odnosno obuhvat više različitih aspekata sustava industrijskih odnosa, za potrebe ove disertacije provedena su četiri različita istraživanja te su korišteni drugi izvori.

Provedeno je anketno istraživanje sindikalne gustoće i stavova članova sindikata na reprezentativnom uzorku zaposlenih osoba u RH. Zatim je provedeno kvalitativno istraživanje metodom polustrukturiranih intervjua s 20 aktera sustava industrijskih odnosa, odnosno predstavnika sindikata, poslodavaca i države, odnosno političkih elita. Kako bi spoznali karakteristike sustava kolektivnog pregovaranja, što je jedna od najvažnijih dimenzija za razlikovanje modela industrijskih odnosa, proveli smo analizu broja, obuhvata i karakteristika kolektivnih sporazuma. Jednako tako, proveli smo i analizu broja i karakteristika registriranih sindikata. Uz navedena četiri istraživanja korišteni su i drugi izvori, kao što su medijski izvještaji o važnim događajima i procesima, službeni dokumenti, zapisnici sjednica Gospodarsko-socijalnog vijeća itd.

U sedmom, glavnom poglavlju, iznose se rezultati analize sustava industrijskih odnosa u RH i njegovog razvoja od 1990. do danas. Najprije se daje prikaz karakteristika ključnih aktera: sindikata, članstva, poslodavaca i države, s posebnim naglaskom na sindikate i sindikalno članstvo. Nakon toga dali smo prikaz formalno-institucionalnog uređenja sustava industrijskih odnosa kroz prikaz najvažnijih odredbi Zakona o radu i drugih relevantnih propisa. Nakon toga, analiziramo karakteristike sustava kolektivnog pregovaranja u Hrvatskoj kroz prikaz prikupljenih podataka o kolektivnim ugovorima. Nakon kolektivnih ugovora, analiziramo karakteristike tripartitnog dijaloga, odnosno rad Gospodarsko-socijalnog vijeća. U zadnja dva potpoglavlja analiziramo dinamiku industrijskih sukoba u Hrvatskoj te odnose između političkih stranaka i sindikata.

U osmom poglavlju donosimo zaključnu raspravu sumirajući karakteristike sustava industrijskih odnosa u Hrvatskoj prema dimenzijama i indikatorima te donosimo konačne zaključke o sličnostima sustava industrijskih odnosa u RH s idealno-tipskim modelima. Nakon završetka osnovnog dijela rada, u devetom poglavlju dajemo osobni osvrt na razvoj industrijskih odnosa i s tim povezanih procesa.

2. Disciplinarni kontekst

2.1. Industrijski odnosi kao pojam i znanstvena disciplina

Pojam 'industrijski odnosi' javlja se sredinom 80-ih godina 19. stoljeća u SAD-u, ali u širu upotrebu ulazi oko 1910. godine, kada tadašnji američki predsjednik Wilson saziva tripartitnu komisiju pod nazivom Komisija o industrijskim odnosima (Commission on Industrial Relations) (Kaufman, 2008). Komisija je dobila zadatak tražiti rješenja za 'radničke probleme', što je termin koji se koristio za opis radikalizacije odnosa između radnika i poslodavaca. Na prijelazu stoljeća SAD, Veliku Britaniju i ostale europske zemlje, u kojima je industrijalizacija uzela maha, zahvaća val štrajkova koji su često prerastali u sukobe između policije i štrajkača, nerijetko sa smrtnim ishodom. Javljaju se i prvi štrajkovi sa širim političkim ciljevima. Primjerice Belgija se i Švicarska na prijelazu stoljeća susreću s velikim općim štrajkovima s političkim zahtjevima. U Belgiji je jednom prilikom pola industrijskih radnika bilo u općem štrajku koji je prerastao u krvavu pobunu. Serije takvih štrajkova u organizaciji socijalista šire se Italijom, Francuskom i Španjolskom (Kaufman, 2004:29-35). Porast broja nasilnih štrajkova, učestali izostanci s posla, visoka fluktuacija radne snage, širenje sindikata krajem 19. stoljeća, 'radničke probleme' u svim novim industrijskim zemljama, a posebice u SAD-u i Velikoj Britaniji, diže na sam vrh prioriteta.

Od 1918. godine sve veći broj američkih kompanija osniva posebne odjele za 'industrijske odnose' koji imaju zadatak osigurati socijalni mir i radnu disciplinu, koristeći novi pristup radnoj snazi koji se postupno razvija. Jedan od pionira takve prakse bio je John D. Rockefeller, koji je nakon burnih štrajkova u njegovim rudnicima odlučio promijeniti odnos prema svojim zaposlenicima. Glavna promjena koju donosi novi pristup napuštanje je dotada vladajućeg shvaćanja tržišta rada kao robnog tržišta na kojem poslodavac može unajmljivati radnu snagu po istim principima prema kojima kupuje sirovine i strojeve (Kaufman, 2004:87-8). Kao praksa, industrijski odnosi se javljaju, dakle, kao svojevrsno društveno inženjerstvo koje za cilj ima 'popraviti' odnose između radnika i poslodavaca (Kaufman, 2004:4). U 'alatnici' se našao niz mjera i institucija, kao što je osmišljavanje uloge sindikata u kolektivnom pregovaranju i uopće uspostava prakse kolektivnog pregovaranja, razvoj radnog zakonodavstva s ciljem zaštite minimalnih prava radnika, programi socijalnog osiguranja, osnivanje arbitražnih sudova, upravljanje osobljem, uspostavljanje radničkih vijeća i vijeća pogona itd. Sve nove institucije idu u smjeru reguliranja tržišta rada, čime se napušta shvaćanje da je tržište rada jednako robnim tržištima, koja mogu zadovoljavajuće funkcionirati bez regulacije. U počecima, dakle, industrijski odnosi su dio 'reformističke struje' američke političke i intelektualne scene koja je kritična prema eksploataciji radnika i lošim uvjetima u kojima radnici rade. Svjetonazorski, rani su akteri prema

svojim ekonomskim i političkim uvjerenjima pripadali ili progresivnom centru ili umjerenoj ljevici (Kaufman, 2004).

Kao područje znanstvenih istraživanja 'industrijski odnosi' počinju se razvijati od 1919. godine kada je objavljen prvi znanstveno-istraživački rad koji u naslovu koristi pojam 'industrijski odnosi'. Već 1920. godine uspostavlja se prvi sveučilišni program na Sveučilištu Wisconsin, kao specijalizacija u okviru studija ekonomije. Iste godine osnovano je i prvo udruženje stručnjaka iz područja industrijskih odnosa (Industrial Relations Association of America - IRAA), koje je brojilo oko 2.000 članova. Prvi samostalni sveučilišni odjel uspostavlja se 1922. godine na Sveučilištu Princeton, koji postoji i danas (Kaufman, 2008). Industrijski odnosi se, dakle, uspostavljaju kao multidisciplinarno područje s posebnim naglaskom na proučavanje ekonomskih, društvenih, političkih, psiholoških i organizacijskih čimbenika koji utječu na oblikovanje odnosa između radnika i poslodavaca (Kaufman, 1993:18). Sociologija i ekonomija nalaze se u samim temeljima nove znanstvene discipline. Tako su se intelektualni prethodnici nove discipline, britanski bračni par Sidney i Beatrice Webb, smatrali sociolozima i ekonomistima (Kaufman, 2004:61). Njihov doprinos razvoju discipline dvije su značajne knjige objavljene krajem 19. stoljeća: *The History of Trade Unionism* (1894.) i *Industrial Democracy* (1897.).

Dakle, pojam 'industrijskih odnosa' od početka ima više različitih značenja i konotacija. U najširem smislu označava odnose između radnika i poslodavaca, u svim aspektima tih odnosa. Kako postupno postaje i praktična djelatnost, termin počinje označavati odjele unutar kompanija koji se bave kadrovskim pitanjima te usklađivanjem odnosa između radnika i menadžmenta s ciljem osiguravanja socijalnog mira. U tom kontekstu pojam dobiva i ideološke konotacije, kao dio reformističke ekonomske i političke struje koja ima cilj poboljšati položaj radnika napuštanjem ideje savršeno slobodnog i nekontroliranog tržišta rada. I na kraju, pojam označava multidisciplinarno područje znanstvenih istraživanja koja se bave odnosima između radnika i poslodavaca kako na mikro, tako i na makro planu, koristeći spoznaje sociologije, ekonomije, pravnih znanosti, psihologije i drugih temeljnih disciplina (Kaufman, 2004:3)¹.

Nakon SAD-a industrijski odnosi, kao područje znanstvenih istraživanja, šire se i u Velikoj Britaniji 30-ih godina, a puno priznanje dobivaju osnivanjem odjela na Oxfordu. U drugim europskim zemljama, kao i u ostatku svijeta, industrijski odnosi svoje mjesto u znanstvenim i akademskim institucijama dobivaju uglavnom u drugoj polovini 20. stoljeća, a posebice tijekom 60-ih godina (Kaufman, 2004:4). Danas su industrijski odnosi zasebna disciplina, koja se studira na brojnim svjetskim sveučilištima i koju prate odgovarajući istraživački instituti i brojni

¹ O presudnom utjecaju sociološke teorije na oblikovanje teorijskih okvira industrijskih odnosa vidi u knjizi *An Introduction to Industrial Relations* (Jackson, 1991).

specijalizirani znanstveni časopisi, kao što su: *Industrial and Labor Relations Review*, *The Journal of Industrial Relations & Human Resources*, *Industrial Relations Journal*, *British Journal of Industrial Relations*, *European Industrial Relations Review*, *Industrial Relations* itd.

Iako su pojam i disciplina nastali u okvirima industrije i kao posljedica industrijalizacije, danas obuhvaća odnose između radnika/zaposlenika i poslodavaca u svim sektorima gospodarstva, od komercijalnih usluga, građevinarstva, trgovine i industrije do javnih usluga i državne uprave. U vrijeme kada većina radno aktivnog stanovništva u razvijenim zemljama ne radi u industriji, nego u različitim uslužnim djelatnostima, sam termin čini se neadekvatnim. Zbog toga neki autori, uglavnom europski, češće koriste pojmove kao što su 'radni odnosi' ('labor relations') ili 'zaposlenički odnosi' ('employment relations'), no izvorni je termin još uvijek uvrješeni u znanstvenoj literaturi, kao što se vidi i iz naziva najaktualnijih časopisa (Edwards, 2003:1).

Kao i većina društveno-znanstvenih disciplina i subdisciplina i industrijski odnosi imaju višeparadigmatski karakter, a neki smatraju i da pati od teorijske konfuzije i teorijskog deficita. Tako Richard Hyman (1994a), sociolog i jedan od najplodnijih i najuglednijih autora u području², sumirajući debatu o razvijenosti teorije unutar industrijskih odnosa zaključuje kako je sredinom 20. stoljeća disciplinu karakterizirala teorijska deficitarnost, jer je empirizam proizlazio iz praktičnih korijena discipline. S postupnim razvojem različitih teorijskih pristupa kasnije se može više govoriti o teorijskoj dezorijentiranosti.

Kaufman (2008) smatra kako je područje industrijskih odnosa u osnovi dvoparadigmatsko. Prva paradigma, karakteristična prije svega za Sjevernu Ameriku, proučava odnose između radnika i poslodavaca u najširem smislu, obuhvaćajući sve njihove aspekte. Ta paradigma razvija se na samim počecima discipline, zbog čega je Kaufman i naziva 'originalnom' paradigmatom industrijskih odnosa, a postupno nestaje tijekom 60-ih godina. Zamjenjuje ju 'moderna', uža paradigma koja je primarno koncentrirana na sektore koji su sindikalno organizirani te pitanja koja su povezana s djelovanjem sindikata, kao što je kolektivno pregovaranje, odnosi između radnika i menadžmenta, nacionalne politike prema radu itd. Moderna paradigma razvija se nakon Drugog svjetskog rata, a u krizu ulazi početkom 80-ih godina zajedno s krizom sindikalnog pokreta. Za razliku od originalne, koja razmatra i individualne i kolektivne radne odnose, moderna paradigma prije svega je koncentrirana na kolektivne radne odnose. Prema Kaufmanovom mišljenju, moderna paradigma gotovo je potpuno izgurala originalnu, zbog čega je budućnost same discipline ugrožena. Naime, ispuštajući iz vida individualne aspekte radnih odnosa i upravljanje njima, moderna paradigma ostavila je prostor za razvoj upravljanja ljudskim

² Među ostalima bio je tajnik i predsjednik Istraživačkog odbora za radnički pokret Međunarodne sociološke asocijacije (International Sociological Association Research Committee on Labour Movements).

resursima (Human Resource Management – HRM) kao nove discipline, koja je u praksi, ali i u akademskim institucijama, izgurala industrijske odnose na margine.

Kaufman navodi desetak ključnih obilježja moderne paradigme:

- Sukob interesa između radnika i poslodavaca je neupitan. Pitanje je samo je li on djelomičan (postoje i neki zajednički interesi) ili potpun (ne postoji niti jedan zajednički interes).
- Poslodavac je nadmoćan radniku ako nije sindikalno organiziran.
- Rad nije roba i ne može se tretirati kao roba jer proizlazi iz ljudskog bića i stoga ima humani karakter.
- Industrijska demokracija treba biti važan element upravljanja radnom snagom, odnosno radnici moraju kao grupa imati ulogu u upravljanju poduzećem.
- Pluralizam u radnim odnosima je najbolji, odnosno najpraktičniji model. Pod pluralizmom se podrazumijeva postojanje suprotstavljenih interesa različitih skupina uključenih izravno ili posredno u radne odnose, koji su primorani svoje interese usklađivati i sklapati kompromise. Takva koncepcija osporavana je s desne strane od HRM pristupa, a s lijeve strane od (radikalnog) marksističkog pristupa.
- Fokus na sindikate, kolektivno pregovaranje i odnos radnika i menadžmenta.
- Unitarizam, jedinstvo interesa između radnika i poslodavca, i HRM u okviru te paradigme imaju negativnu konotaciju. HRM je karakteriziran kao unitaristički pristup koji promovira paternalistički odnos menadžmenta prema radnicima.
- Paradigma uključuje ideološke elemente kojima se jasno sugerira način na koji bi industrijski odnosi trebali biti uređeni, izražavanjem simpatija prema sindikalno organiziranim pouzetcima i poslodavcima te kritiku prema poslodavcima čiji radnici nisu sindikalno organizirani.
- Paradigma se temelji na posuđenim konceptima iz sociologije, ekonomije i prava te nema vlastitih koncepata.
- Paradigma nastanak industrijskih odnosa smješta tek u 30-e godine zanemarujući prethodne spoznaje jer se one ne uklapaju u njezino shvaćanje industrijskih odnosa.

Ovakav opis dominantne paradigme industrijskih odnosa vrlo precizno opisuje stvarna zajednička obilježja opsežne literature iz područja industrijskih odnosa. No, mi smatramo da je takav pristup sociološki znatno relevantniji od povratka originalnoj paradigmi, što zagovara Kaufman, iako originalna paradigma zasigurno otvara više praktičnih i teorijskih mogućnosti za širenje i razvoj industrijskih odnosa kao znanstvene discipline. Od sredine 90-ih, smatra Kaufman, uočava se tendencija povratka na širu perspektivu radnih odnosa, ne gubeći iz vida i

ulogu sindikata. U tom procesu postoje tendencije integracije HRM-a u područje industrijskih odnosa jer su u osnovnoj paradigmi postojale tendencije prema HRM pristupu.

Dominacija moderne paradigme posljedica je prilagodbe na stvarne procese druge polovine 20. stoljeća, kada su sindikati doživjeli vrhunac svoje brojnosti, organiziranosti i utjecaja. No, Kaufman tvrdi da je njezinoj dominaciji doprinijela intelektualna i ideološka sklonost socijaldemokraciji te kolektivističkom i keynezijanskom pristupu ekonomiji značajnog dijela društvenih znanstvenika u drugoj polovini 20. stoljeća.

Kaufmanova kritika moderne paradigme te poziv na povratak korijenima, može se u okvirima sociološkog diskursa interpretirati i kao rasprava između funkcionalističkog i konfliktnog pristupa društvenim odnosima i nejednakosti. Iako industrijski odnosi u svom nastanku pripadaju reformističkoj struji mišljenja u američkom intelektualnom miljeu, oni u osnovi pripadaju funkcionalističkoj sociološkoj paradigmi. To je vidljivo upravo iz orijentacije na praktičnu primjenu s ciljem uspostave i održavanja socijalnog mira u poduzećima. Traže se modusi koji će osigurati očuvanje socijalnog mira kroz institucionalizaciju konflikta te otklanjanje izvora najvećeg nezadovoljstva radnika bez ulaska u promjene vlasničkih i društvenih odnosa. S druge strane, moderna paradigma inzistiranjem na sukobu interesa kao trajnom obilježju radnih odnosa bliska je konfliktnoj paradigmi u sociologiji. Bliskost konfliktnoj sociološkoj paradigmi može se iščitati i iz stavljanja naglaska na kolektivne, a ne individualne odnose, između radnika i poslodavaca. Kolektivistički i 'makro' karakter konfliktno paradigme posljedica je stavljanja strukturnih odnosa među klasama, dakle kolektivitetima, u središte društvene strukture. Individualni odnosi i interakcije nisu zanemareni zbog perifernih razloga, kao što bi bili sklonost velikim idejama, ekonomičnost ili intelektualna lijenost, nego upravo iz paradigmatičkih pretpostavki da je ponašanje svakog pojedinca u osnovi određeno njegovim odnosom prema makro strukturama.

No, jednostavno izjednačavanje moderne paradigme industrijskih odnosa s konfliktnom perspektivom u sociologiji bilo bi pogrešno. Naime, među modernim autorima iz područja industrijskih odnosa može se pronaći cjelokupan spektar pristupa ako se oni promatraju iz perspektive socioloških paradigmi. Neki su autori poznati po svom radikalnom marksističkom pristupu, dok bi se za druge moglo tvrditi da su puno bliži funkcionalističkom, kao što je primjerice cjelokupna škola autora koji promoviraju korporativistički model industrijskih odnosa. Radikalniji autori interpretiraju pluralizam kroz disbalans moći i to u korist kapitala. Zagovornici korporativizma skloni su interpretirati pluralizam kao balans moći koji treba rezultirati kompromisom. Korporativizam, koji je detaljnije objašnjen u narednom poglavlju, u osnovi podrazumijeva vjeru u mogućnost postizanja dugoročnog kompromisa između rada i kapitala na obostrano zadovoljstvo. Vjera u mogućnost takvog kompromisa podrazumijeva mogućnost

svođenja pluralizma interesa na najmanju moguću mjeru, što zapravo znači približavanje unitarizmu. Takvo približavanje pluralizma i unitarizma gotovo onemogućava njihovo plauzibilno razlikovanje znanstvenim kriterijima, pa razlikovanje zapravo ostaje u ideološkoj sferi.

Ono što jest zajedničko većini autora i pristupa, pa time po nama i ključno obilježje moderne paradigme industrijskih odnosa, jest makro i kolektivistički pristup, sa stavljanjem sindikata i njihovog djelovanja u prvi plan. Većina knjiga i znanstvenih radova u eminentnim časopisima koji u svom naslovu sadrže termin 'industrijski odnosi' bavi se primarno ili sekundarno sindikatima, njihovim djelovanjem, njihovom moći, sudbinama, strategijama, taktikama itd. Pitanje radnih odnosa i njihovog karaktera dominantno se povezuje sa snagom sindikata i njihovim pristupom. Uz sindikate, važnim se akterima smatra i država, odnosno politički akteri, njihovi interesi i ideološke orijentacije. Tek sporedni interes posvećuje se poslodavcima. Takav pristup vidljiv je u jednoj Hymanovoj definiciji industrijskih odnosa kao područja koje proučava procese kontrole radnih odnosa, s posebnim naglaskom na kolektivne radničke organizacije i akcije (Hyman, 1975:12).

Kritizirajući empirizam ranih industrijskih odnosa, Dunlop u knjizi *Industrial Relations System* pokušava izgraditi teorijski okvir industrijskih odnosa po uzorku na Parsonsкову i Smelserovu teoriju sistema (Jackson, 1991:3-7). U tom kontekstu, Dunlop uvodi pojam 'sistem industrijskih odnosa'. Prema njegovom viđenju, sistem industrijskih odnosa podsistem je ukupnog društvenog sistema, što znači da industrijski odnosi imaju određeni stupanj autonomije, ali širi društveni sistem ima utjecaje na strukturu i dinamiku samih industrijskih odnosa. Sistem industrijskih odnosa sastoji se od određenih aktera koji su uvjetovani kontekstom te povezani određenom ideologijom i setom pravila koji usmjeravaju odnose među njima.

Tri ključne skupine aktera čine menadžerska hijerarhija, predstavnici radnika te državni resori zaduženi za područje gospodarstva, rada i poduzetništva. Akteri u svom djelovanju nisu do kraja autonomni, nego su uvjetovani tehnološkom okolinom, tržišnim odnosima, ograničenjima i strukturama javnih budžeta te raspodjelom društvene moći. Sistem industrijskih odnosa povezan je ideologijom, koja određuje ulogu i mjesto svakog od aktera. Naravno, ideologije svakog od aktera mogu biti različite ili čak suprotstavljene. No, Dunlop vjeruje da ipak mora postojati minimalni zajednički nazivnik da bi sistem mogao funkcionirati. Upravo takva pretpostavka može biti predmet kritike, jer implicira minimum harmoničnih elemenata unutar sistema te negira mogućnost postojanja konflikta među akterima upravo oko same njegove biti. Takva kritika, upućena Dunlopu od strane niza autora, tipična je kritika sistemskog pristupa u sociologiji iz smjera konfliktnih pristupa. Konceptu sistema industrijskih odnosa može se zamjeriti i pretjerano deterministički karakter, kao dio opet tradicionalne sociološke debate o odnosu strukture i akcije,

u kojem je malo prostora za slobodu djelovanja aktera i učinke njihove međusobne interakcije. Može mu se zamjeriti i pretjerano inzistiranje na formalnim pravilima odnosa, jer sistem čine i brojna nestrukturirana i promjenjiva pravila ponašanja i djelovanja svakog aktera, od kojih neka nisu stabilna, nego su jednokratne reakcije na određene situacije.

Kao što sugeriraju Bain i Clagg (prema Jackson, 1991:6), ako se koncept sistema industrijskih odnosa oslobodi od njegovih konzervativnih pretpostavki te ako se ostavi dovoljno prostora za aktivnu ulogu aktera u oblikovanju samog sustava, ali i njegove okoline, tada taj koncept može poslužiti kao koristan heuristički model za analizu konkretnih odnosa među akterima na određenom prostoru u određenom vremenu. U ovom radu upravo sustav industrijskih odnosa koristimo, ne kao teorijski model koji objašnjava djelovanje aktera, nego kao heuristički okvir za analizu industrijskih odnosa u Hrvatskoj nakon početka tranzicije³. Tako shvaćen, koncept sustava industrijskih odnosa usmjerava analizu prema jasno definiranim pitanjima: tko su akteri, kakva su njihova obilježja, ciljevi i strategije; kakvi su odnosi među akterima i koja je njihova dinamika; kakva su formalna i neformalna pravila odnosa i kako se ona mijenjaju; kako promjene u okolini utječu na aktere i njihove odnose te kako akcije aktera utječu na promjene u okolini. Odgovor na ta pitanja trebaju oslikati obilježja industrijskih odnosa u određenom trenutku, bez namjere da se iz te slike izvede bilo kakva norma.

³ U našem radu koristimo termin 'sustav' umjesto 'sistem' zbog njegove veće proširenosti u običnom govoru posljednjih godina, iako smo svjesni da je u hrvatskoj sociološkoj tradiciji uobičajeniji termin 'sistem'.

2.2. Radnički i sindikalni pokret u kontekstu sociologije društvenih pokreta

Iako po pitanju definiranja društvenih pokreta među istraživačima postoje značajna neslaganja, takvih neslaganja nema oko teze da su društveni pokreti moderni fenomen koji se bitno razlikuje od kolektivnog djelovanja u srednjem vijeku (Mesić, 1998b). Ono što društvene pokrete čini navlastito modernim fenomenom jest njihova usmjerenost na promjenu društvenog poretka (Buechler, 2000:5-10). Kolektivno djelovanje u prijašnjim epohama bilo je primarno usmjereno na vraćanju poretka u ravnotežu ako bi zbog nekih razloga došlo do kršenja pravila (pravica). Tako su društveni pokreti zapravo blizanci modernih društvenih znanosti (Buechler, 2000:3), koje se također razvijaju pod utjecajem procesa modernizacije, odnosno nastanka modernog kapitalističkog društva.

Iako su, kao što navodi Buechler (2000:11), središnji koncepti, teme i paradigme sociologije, od njezinog nastanka do današnjih dana, inspirirani izazovima koje su društveni pokreti postavljali pred društveni poredak, društveni pokreti ostali su na marginama sociološke analize. Dominantno su mjesto imale veliki procesi kao što su modernizacija, industrijalizacija, diferencijacija itd. iz čije perspektive su pokreti interpretirani kao nužna (marginalna) posljedica. No, niti u samoj sociologiji društvenih pokreta, ili multidisciplinarnom području teorija društvenih pokreta, nije bilo veće teorijske inovativnosti sve do 70-ih godina 20. stoljeća, kada se javljaju nove paradigme kao reakcija na pojavu 'novih' društvenih pokreta (primjerice ekološki i mirovni pokret) (Buechler, 2000:19)⁴.

Do pojave 'novih' društvenih pokreta dominantno mjesto u sociološkoj analizi društvenih pokreta imao je radnički pokret, kojeg se može smatrati svojevrsnom paradigmatom svih 'tradicionalnih' društvenih pokreta. U literaturi nema većih sporenja oko karakteristika radničkog pokreta i uopće opravdanosti korištenja termina 'društveni pokret' u kontekstu borbe radnika za socijalna i politička prava. Za potrebe kontrastiranja radničkog pokreta s 'novim' društvenim pokretima Scott (1990) sumira glavna obilježja radničkog pokreta na sljedeći način: radnički pokret primarno je lociran unutar političke zajednice; njegovi glavni ciljevi su politička integracija i borba za ekonomska prava radnika; pokret ima formalnu hijerarhijsku organizaciju; a glavno sredstvo djelovanja mu je politička mobilizacija.

'Radnički pokret' u anglo-američkom diskursu ima uže značenje u odnosu na europski te se odnosi primarno na sindikate. U europskom kontekstu taj se pojam odnosi na sve aktere koji na različite načine zastupaju interese radnika, uključujući političke stranke, sindikate, dobrotvorne

⁴ U literaturi iz područja sociologije društvenih pokreta traje debata o opravdanosti razlikovanja 'novih' i 'tradicionalnih' društvenih pokreta iz teorijske perspektive. Mi nećemo na ovom mjestu ulaziti u tu raspravu, a korištenjem navodnika kod navođenju termina 'novi društveni pokreti' želimo upozoriti na nedovršenost navedene rasprave.

organizacije pa čak i religijske organizacije (Kaufman, 2004:35). Korištenje tako široke definicije doista je uobičajeno kako u literaturi iz područja industrijskih odnosa, tako i u sociološkoj literaturi. Može se postaviti pitanje je li takvo korištenje pojma opravdano iz perspektive definicija društvenih pokreta. No, čak i ako se određenje radničkog pokreta suzi samo na manje institucionalizirane aktere i aktivnosti, teško se može općenito dovesti u pitanje primjerenost tog pojma. No, opravdanost termina 'sindikalni pokret', koji je također vrlo uvriježen u literaturi iz područja industrijskih odnosa, znatno je upitnija ako termin 'pokret' shvatimo u kontekstu 'društvenih pokreta'.

Razlike u definiciji društvenog pokreta dobrim dijelom proizlaze iz različitih teorijskih ili čak paradigmatičkih pristupa tom fenomenu. Stoga se s razvojem teorija i pristupa društvenim pokretima povećava i broj definicija. Ključni problem pri određenju društvenih pokreta predstavlja njihovo razlikovanje od ostalih vidova kolektivnog djelovanja. S obzirom na različita teorijska polazišta neki autori diferenciju specifičnu društvenih pokreta nalaze u ciljevima, drugi u sredstvima, treći u karakteristikama aktera, a četvrti u kombinaciji ciljeva i sredstava itd. Sidney Tarrow (1998:3-4) društvene pokrete definira kao 'kolektivne izazove ljudi sa zajedničkom svrhom i solidarnošću u postojanoj interakciji s elitama, oponentima i vlastima'. Della Porta i Diani (2006:16) društvene pokrete pokušavaju definirati kroz nekoliko karakteristika koje moraju zadovoljiti: mora se raditi o neformalnim mrežama, koje su bazirane na zajedničkim interesima i solidarnosti, koji se mobiliziraju oko konfliktnih pitanja, kroz učestalo korištenje različitih oblika protesta (Della Porta i Diani, 2006:16). Uočljiva je sličnost između navedenih dviju definicija u naglašavanju solidarnosti među sudionicima te elemenata konflikta. Konflikt je sastavni dio i jedne od definicija koju nudi Tilly (2004:3-4), koji navodi da društveni pokreti obavezno moraju imati tri elementa: sustavan i organiziran javni napor u iznošenju svojih zahtjeva prema ciljnoj publici (kampanja); korištenje neke kombinacije oblika političkog djelovanja kao što su koalicije, javni prosvjedi, protestne povorke, demonstracije, peticije, izjave u medijima itd. (repertoar sukoba); uz simboličke poruke (WUNC display) koji potvrđuju da su ciljevi za koje se zalažu vrijedni (Worthiness), da su sudionici jedinstveni (Unity), da su brojni (Number) i da su predani cilju (Commitment). Ono što je zajedničko navedenim definicijama jest naglasak na djelovanje mreža ljudi koji izražavaju određene zahtjeve za promjenom društvenog poretka ili određenog aspekta društvenog poretka, koristeći neki oblik masovne mobilizacije kao izvor svoje moći.

Sve navedene definicije impliciraju određenu privremenost i neinstitucionalni karakter društvenih pokreta. Upravo se u tom kontekstu može postaviti pitanje opravdanosti termina 'sindikalni pokret'. Naime, sindikati su po svojoj definiciji relativno trajne i formalizirane organizacije, koje vrlo često sudjeluju u procesu donošenja odluka zajedno s državnim tijelima (primjerice

sudjelujući u radu nacionalnih tripartitnih tijela). Većinu aktivnosti sindikata osmišljavaju i vode profesionalci (birokrati?), kojima je to posao kojeg rade za plaću. Članstvo može biti uključeno u određene aktivnosti, ali je u pravilu najveći dio vremena pasivno, a i kada je aktivno vjerojatno češće sudjeluje u aktivnostima koje su karakteristične za organizacije civilnog društva, nego za društvene pokrete, kao što su sastanci, skupštine, izbori povjerenika, kongresi itd. Upravo institucionaliziranost i oslanjanje na rad profesionalaca, sindikate ne čini privremenim mrežama koje se aktiviraju oko jednog problema i nestaju kada se to pitanje riješi. Sindikati i nakon uspješnog završetka jedne kampanje, nastavljaju djelovati do nastanka (ili pronalaska?) novog problema.

S druge strane, sindikati u potpunosti zadovoljavaju one dijelove citiranih definicija koji naglašavaju konfliktni karakter društvenih pokreta i korištenje repertoara sukoba. Teško je negirati konfliktnu orijentaciju sindikata. U većoj ili manjoj mjeri, prije ili kasnije, njihovo djelovanje postaje konfliktno, odnosno usmjereno protiv određene odluke ili akcije 'druge strane', koja ovisno o situaciji može biti ili država ili poslodavac. Baš kako Tilly zahtijeva, sindikati svoj rad legitimiraju nastojeći dokazati opću vrijednost svakog svog zahtjeva (najčešće u terminima velikih vrijednosti kao što je socijalna pravda), nastojeći pokazati svoju jedinstvenost, masovnost i predanost svojim ciljevima (borba svim sredstvima i do kraja). Glavna sredstva njihovog djelovanja čine političke akcije iz repertoara sukoba društvenih pokreta: sastanci, prosvjedi, povorke, peticije, javni apeli, štrajkovi, pa ako treba i demonstracije s nasilnim elementima. Uobičajeno je kombiniranje većine ili svih aktivnosti unutar iste kampanje, što Tilly (2004:4) od pokreta izričito traži kako bi se razlikovali od ostalih oblika političkog djelovanja.

Prema navedenim obilježjima sindikati su izrazito bliski organizacijama koje se uobičajeno smještaju u kontekst civilnog društva, shvaćenog kao skupa neprofitnih organizacija koje su institucionalno odvojene od države i rezultat su angažmana građana radi zadovoljenja nekih posebnih potreba, interesa ili ciljeva (za različite definicije civilnog društva vidi Bežovan, 2004:13-29). S obzirom na široku definiciju civilnog društva, koja obuhvaća sve dobrovoljne, nevladine, neprofitne organizacije, sličnost sindikata postoji samo s dijelom organizacija koje se smještaju u taj kontekst, takozvanim 'zagovaračkim organizacijama'⁵. Pod tim terminom najčešće se misli na nevladine organizacije koje se zalažu za promicanje ljudskih i manjinskih prava, mirovne organizacije, feminističke organizacije, ekološke organizacije itd. Ono po čemu se zagovaračke organizacije razlikuju od svih ostalih organizacija civilnog društva (humanitarnih, sportskih i rekreativnih, kulturnih itd.) jest upravo njihova veza s društvenim pokretima. Ta veza naravno ne mora biti izravna, u smislu da u svakoj zemlji te organizacije nastaju kao rezultat

⁵ Prijevod engleskog termina 'advocacy organizations'.

određenog društvenog pokreta, ali njihova pojava, ciljevi i metode na globalnoj razini jesu rezultat društvenih pokreta. Primjerice, ekološke organizacije su izravno vezane na ekološki pokret 60-ih godina, slično kao i mirovne. Feminističke organizacije svoje izvorište i inspiraciju nalaze u 'tradicionalnom' ili 'novom' feminističkom pokretu. Sve navedene organizacije, kao i sindikati, povremeno imaju konfliktni karakter te učestalo koriste 'arsenal' iz repertoara sukoba: organiziraju peticije i prosvjede, stalno upućuju javne apele putem medija, a po potrebi organiziraju i nasilnije akcije kao što su demonstracije ili čak blokade ulica ili dijelova grada⁶. Po tome se te organizacije neupitno razlikuju od ostatka civilnog društva, kao što su različite sportske, hobističke ili humanitarne organizacije.

Dakle, prema navedenim definicijama, sindikati i zagovaračke organizacije civilnog društva, samo djelomično ispunjavaju preduvjete za 'status' društvenog pokreta. No, unutar resursno-mobilizacijske paradigme, posebno unutar 'poduzetničke' verzije te paradigme, sindikati, pa onda i zagovaračke organizacije civilnog društva, mogu se smatrati dijelom društvenog pokreta. Resursno-mobilizacijska paradigma nastaje temeljem rada Mancura Olsona 'Logika kolektivnog djelovanja' (Olson, 1971), koji polazeći od pretpostavki teorije racionalnog izbora zaključuje kako je za nastanak kolektivnih akcija neophodno postojanje selektivnih nagrada kojima će biti nagrađeni oni koji u njoj sudjeluju. Naime, kolektivna dobra i koristi nisu dovoljni motivatori za uključivanje u kolektivnu akciju jer se racionalnom akteru više isplati ne sudjelovati u akciji, ako postoje drugi koji to čine umjesto njega. Zbog toga je za racionalnog aktera racionalno pribjegavanje strategiji 'švercanja' (free riding), jer će se moći koristiti eventualnim općim koristima ako ona bude uspješna, a neće imati troškova (prema Mesić, 1998a).

McCarthy i Zalda (1977) proširuju resursno-mobilizacijski pristup stavljajući naglasak na važnost organizacije i poduzetnih lidera koji osiguravaju pribavljanje resursa potrebnih za mobilizaciju pokreta. Prema njihovom shvaćanju, pokreta nema bez organizacije i lidera. Društveni pokret (Social movement – SM) oni definiraju samo kao skupinu stavova i mišljenja kojima se izražava potreba za određenom društvenom promjenom. Borbu za tu društvenu promjenu predvode organizacije društvenog pokreta (SMO), što su formalne organizacije koje izjednačavaju svoje ciljeve s ciljevima društvenog pokreta. Sve organizacije koje promiču ciljeve istog društvenog pokreta čine industriju društvenog pokreta (SMI). Svi SMI-i u jednom društvu čine sektor društvenih pokreta (SMS). SMO-i koji pripadaju istom ili različitim društvenim pokretima međusobno se natječu za ograničene resurse potrebne za organiziranje aktivnosti društvenog pokreta, kao što su financijska sredstva, volonteri, lideri i pozornost javnosti. U njihovom radu

⁶ Dok pišemo ove retke, udruge Pravo na grad i Zelena akcija upravo organiziraju blokadu Varšavske ulice u Zagrebu pokušavajući spriječiti 'devastaciju' i 'uzurpaciju' gradskih prostora od strane privatnog kapitala.

posebno je važna uloga lidera, koji povećavaju kompetitivnost pojedinog SMO-a u odnosu na druge. Za uzvrat ti lideri grade profesionalne karijere unutar društvenog pokreta, osiguravajući materijalnu egzistenciju i društvenu promociju, a nerijetko i političku karijeru. Navedeno shvaćanje implicira kako je kolektivno djelovanje postalo stalni i institucionalizirani dio modernih društava.

Prema prikazanom teorijskom pristupu, sindikati, a onda i zagovaračke organizacije civilnog društva, konstitutivni su dijelovi društvenih pokreta, dapače, oni su njihova jezgra koja omogućava uopće nastanak i opstojanje društvenog pokreta. U tom kontekstu, proučavanje sindikata i njihovog djelovanja jest legitimna tema u okviru sociologije društvenih pokreta. Termin 'sindikalni pokret' može se izjednačiti s pojmom industrije društvenog pokreta, koji obuhvaća sve sindikate koji zajednički dijele osnovne ciljeve radničkog pokreta i nalaze se u međusobnoj konkurenciji za njihovo ostvarivanje, ali i u borbi za resurse koji su za to neophodni, kao što su članovi, profesionalci i lideri, financijska sredstva i pažnja javnosti. Upravo takva međusobna konkurencija vrlo često predstavlja stvarno stanje unutar pojedinih radničkih pokreta.

Valja napomenuti da je Tilly kritičan prema tako širokom shvaćanju društvenih pokreta. U jednoj od svojih posljednjih knjiga eksplicite navodi kako 'analitičari često brkaju kolektivnu akciju pokreta s organizacijama i mrežama koje podržavaju tu akciju, ili čak smatraju da organizacije i mreže čine pokret, primjerice izjednačavajući ekološki pokret s ljudima, međuljudskim mrežama i zagovaračkim organizacijama koje podržavaju zaštitu okoliša umjesto s kampanjama u koje su oni uključeni' (Tilly, 2004:6).

Pokušavajući pomiriti dva navedena shvaćanja, možemo predložiti razlikovanje društvenih pokreta u užem i širem smislu, pri čemu pokrete u užem smislu čine konkretne kampanje javnih akcija, situirane u određenom (uskom) vremenu i prostoru, a pokrete u širem smislu čine skupovi takvih akcija i organizacija koji takve akcije omogućuju tijekom dužeg vremenskog razdoblja. Potrebu za takvim razlikovanjem sugerira i problem vremenskog određivanja trajanja jednog društvenog pokreta. Uobičajeno je i u stručnoj i popularnoj literaturi o određenim društvenim pokretima govoriti kao relativno trajnim pojavama, kao što su radnički, feministički, ekološki ili antiglobalistički pokret, iako oni nisu stalno aktivni i ne vode se stalne kampanje javnih akcija. Takvo određenje ne bi se svidjelo Tillyju koji navodi da u njegovoj knjizi pojam društveni pokret 'ne znači sve masovne (popular) akcije, sve akcije koje su ljudi ikada poduzeli u ime jednog razloga, sve ljude i organizacije koji podržavaju isti razlog ili herojske aktere koji obuhvaćaju povijest (that stand astride history). On znači konkretan, povezan, dinamičan, povijesni set političke interakcije i praksi. Znači zasebnu kombinaciju kampanje, repertoara i simboličkih poruka (WUNC display)' (Tilly, 2004:7). Tilly, dakle, jasno sužava pojam društvenih pokreta na

jedan sklop aktera i njihovih akcija koji se mogu smatrati dijelom jedne kampanje, što znači da je njegovo shvaćanje društvenih pokreta bitno uže u odnosu na ono za koje se, implicitno, zalažu McCarthy i Zalda. Uže shvaćanje društvenih pokreta zasigurno je specifičnije te jasnije omeđuje područje istraživanja sociologije društvenih pokreta u odnosu na druga područja, a pokrete jasnije razdvaja od drugih fenomena. S druge strane, šire određenje društvenih pokreta omogućava da se pojava pokreta u užem smislu stavi u kontekst aktera, organizacija i resursa koji dovode do pojave 'kampanja' te omogućuju da se kampanje obnavljaju u određenim vremenskim ciklusima.

Gornja rasprava pokazala je da se sindikati mogu smatrati dijelom radničkog pokreta shvaćenog u širem smislu te da njihovo tematiziranje pripada sociologiji društvenih pokreta, ali ujedno i upozorava da se pri toj analizi moraju razlikovati 'rutinska' djelovanja sindikata od (rijetkih?) pojava masovnijeg, spontanijeg i zgusnutijeg djelovanja radničkog pokreta u kojem sindikati postaju samo jedan od aktera ili čak ostaju izvan tih kampanja. Upravo takvo razlikovanje proširuje područje analize i otvara prostor za postavljanje novih pitanja, kao što je pitanje odnosa sindikata s drugim akterima koji djeluju sa sličnim ciljevima, pitanja 'reprezentativnosti' sindikata za stvarne potrebe i želje zaposlenih itd.

Na ovom mjestu valja dotaknuti još jedno važno pitanje kada se govori o radničkom pokretu i sindikatima, a to je pitanje koncepta socijalne stratifikacije. Radnički pokret kao činjenica i kao znanstveni konstrukt nastao je u vrijeme ubrzane industrijalizacije Zapadnog svijeta u drugoj polovini 19. stoljeća. Utoliko se radi o fenomenu koji je prije svega karakterističan za određeno razdoblje procesa modernizacije i ne može se promatrati kao ahistorijska pojava. Promjene društvene strukture između ranog, razvijenog i kasnog (post)industrijskog društva više se gotovo uopće ne spore. Suvremena kapitalistička društva zasigurno se značajno razlikuju po svojoj socijalnoj strukturi i stratifikaciji od ranih industrijskih društava kada je radnički pokret kao fenomen i nastao. Malo je onih koji će oponirati tezi da su suvremena kapitalistička društva bitno klasno heterogenija, čak i kada se klasne strukture ranijih društava ne promatraju kroz prizmu marksističke paradigme. U tom smislu klasična socijalna baza radničkog pokreta neupitno se suzila u razvijenim kapitalističkim zemljama. Moglo bi se reći da se 'preselila' na periferiju svjetskog gospodarskog sistema. No, ako promatramo djelovanje sindikata u razvijenim kapitalističkim zemljama od 70-ih godina (vidi naredno poglavlje), tada je jasno da su se sindikati značajno 'proširili' izvan baze radničke klase, na bijele ovratnike. Posljedično bi se mogla postaviti teza o proširenju socijalne baze radničkog pokreta ili čak o njegovom prerastanju u 'zaposlenički' pokret. S obzirom da je sociologija, a i druge društvene znanosti, pod utjecajem društvenih i političkih promjena s kraja 20. stoljeća počela manje pozornosti posvećivati temama

iz ovog područja, nema teorijski razrađenog i empirijski provjerenog odgovora na tu hipotezu. Stoga nama ostaje da u ovom radu radnički pokret rekonstruiramo iz djelovanja sindikalnog 'pokreta', ostavljajući mogućnost da zapravo analizom djelovanja sindikata nehotice govorimo o više različitih pokreta koji se presijecaju u 'sektoru društvenih pokreta'.

Jednako tako, kao znanstveni konstrukt, radnički pokret dobio je značaj prije svega unutar jedne znanstvene paradigme, marksističke, i nema jednak status u ostalim. No, to nikako ne znači da u ovom radu predmetu istraživanja pristupamo unutar samo jedne paradigme. Nastojanja su nam upravo suprotna.

3. Modeli industrijskih odnosa u razvijenim kapitalističkim zemljama

3.1. Tipologija industrijskih odnosa

3.1.1. Pristupi tipologizaciji industrijskih odnosa

U opsežnoj interdisciplinarnoj literaturi koja se bavi područjem industrijskih odnosa relativno malo pozornosti posvećeno je pokušajima tipologizacije industrijskih odnosa u pojedinim zemljama. U relevantnoj literaturi moguće je pronaći tek nekoliko različitih klasifikacija industrijskih odnosa, od kojih su dvije najčešće citirane, a u osnovi malo različite. Prva je klasifikacija Hansa Slompa (1990, 1998), a druga njemačko-nizozemskog autorskog dvojca Ebbinghaus i Visser (1997). Obje se temelje na europskim primjerima, odnosno klasifikaciji industrijskih odnosa u zapadnoeuropskim zemljama. Njihovo oblikovanje dolazi relativno kasno, tek tijekom 1990-ih, iako su interdisciplinarni pristupi proučavanju industrijskih odnosa znatno stariji. U literaturi se od ranije koriste jednostavnije dihotomije između 'europskog' i 'američkog' modela ili opreke između 'neokorporativističkih' i 'liberalnih' modela (vidjeti primjerice Crouch, 1985). Uopće, dublje rasprave o razlikama među sustavima industrijskih odnosa započinju početkom 1970-ih, 'otkrićem' neokorporativizma u klasičnom Schmitterovom radu iz 1974. godine (Schmitter, 1974; Crouch, 1993:8; Slomp, 1998:3-4). Naime, pojam 'neokorporativizam' u literaturu o industrijskim odnosima u Europi ulazi kada mnogi autori, na čelu sa Schmitterom, uočavaju sličnosti između suvremenih sustava industrijskih odnosa u nekim europskim državama i ideje korporativizma za koju se zalagala Katolička crkva krajem 19. stoljeća (Crouch, 1993:8; Slomp, 1998:3-4). Sam pojam došao je na loš glas između dva svjetska rata kad ga je Mussolini iskoristio kao legitimacijski okvir za stavljanje sindikata i poslodavaca pod svoju kontrolu. Da bi se izbjegla negativna konotacija iz međuratnog razdoblja, autori u 70-im počinju koristiti kovanicu 'neokorporativizam'. S vremenom se gubi negativna konotacija originalnog pojma, tako da se danas koriste obje inačice⁷.

Nakon 'otkrića' korporativizma, kao modela u nekim europskim zemljama, znanstvenici su se uglavnom bavili njegovim usporedbama s američkim, odnosno liberalnim modelom industrijskih odnosa, njegovim učinkom na gospodarstva zemalja u kojima se primjenjuje te njegovom operacionalizacijom. Vjerojatno zbog toga, tek kasnije dolazi do uvida da unutar samih zapadnoeuropskih zemalja postoje znatne razlike u modelima industrijskih odnosa, odnosno da se ne mogu svi europski modeli industrijskih odnosa opisati kao korporativistički, pa onda i kasnijeg razvoja gore spomenutih tipologizacija.

⁷ U ovom će radu biti dominantno korišten pojam 'korporativizam'.

Na temelju razlike u ulozi države u oblikovanju industrijskih odnosa, centraliziranosti kolektivnog pregovaranja, ulozi kolektivnog pregovaranja, ciljeva koje si sindikati postavljaju, načina organizacije sindikata i drugih čimbenika Hans Slomp razlikuje tri osnovna tipa industrijskih odnosa u Zapadnoj Europi: model 'britanskog otočja', 'germanski' model i 'latinski' model (Slomp, 1998:XIII-XV). Slomp kao zaseban tip industrijskih odnosa spominje još i 'srednjoeuropski model', koji se postupno razvijao tijekom tranzicijskog procesa, ali ne daje detaljniji opis obilježja tog modela (o karakteristikama tog modela detaljnije govorimo u narednom poglavlju). Prema njemu model 'britanskog otočja' odnosi se prije svega na Veliku Britaniju i Irsku, ali ovaj model dijeli i mnoga zajednička obilježja s američkim modelom, pa bi se moglo govoriti o svojevrsnom anglosaksonskom modelu. 'Germanskim' modelom su obuhvaćene zemlje njemačkog govornog područja, te skandinavske zemlje sa zemljama Beneluxa. 'Latiniski' model prema Slompu obuhvaća zemlje Južne Europe, od Francuske do Grčke.

Ebbinghaus i Visser umjesto tri razlikuju četiri modela industrijskih odnosa u Zapadnoj Europi. Ključna je razlika u tome što Ebbinghaus i Visser dijele germanski model na dva, 'korporativističko- skandinavski' i 'srednjoeuropski socijalno-partnerski' model. Većina autora, pa i sam Slomp, slaže se da postoje izvjesne razlike između primjerice njemačke i švedske verzije korporativizma, no postavlja se pitanje jesu li te razlike jednako velike onima koje postoje između ta dva slučaja i druga dva modela. Naš je dojam da su razlike među njima bitno manje u odnosu na preostala dva modela, pa se prije može govoriti o podtipovima istog modela prije nego o zasebnim tipovima (te razlike su opisane u nastavku ovog poglavlja)⁸. Kod preostala dva modela razlika je gotovo isključivo u korištenom nazivlju. Tako njemačko-nizozemski dvojac Slompov 'model britanskog otočja' nazivaju 'pluralističkim anglosaksonskim modelom', a 'latinski' 'konfliktnim latino-južnjoeuropskim'. S obzirom na širi obuhvat i uvriježenost termina, držimo da je naziv 'anglosaksonski model' primjereniji. S obzirom da nema spora što je ključno obilježje 'germanskog' modela, držimo da je primjerenije koristiti manje etnički obojen termin (s obzirom na etničko-kulturnu heterogenost zemalja koje obuhvaća) 'korporativistički' model. Iz istih razloga držimo da je za 'latinski' model primjerenije koristiti naziv 'mediteranski', kako bi se izbjegle nepotrebne etničko-kulturne pristranosti, s obzirom da se u ovaj model svrstava i primjerice Grčka, koja nema istu kulturno-etničku osnovu kao većina ostalih romanskih naroda europskog dijela mediteranskog bazena.

Analizirajući povijest industrijskih odnosa u zapadnoeuropskim kapitalističkim državama od 1870-ih do 1990-ih, Crouch (1993:341-2) zaključuje da su suvremeni modeli industrijskih odnosa

⁸ Statističkim rječnikom bi se reklo da su varijacije među modelima veće od varijacija između njemačkog i švedskog modela.

u pojedinim državama rezultat dugog povijesnog razvoja i svojevrsne državne (i društvene) tradicije. Njegova analiza pokazuje da su imitacije modela industrijskih odnosa rijetko kada bile uspješne na dugi rok. Kao argumente, među ostalima, koristi i činjenicu da su poslije Drugog svjetskog rata Britanija i SAD pokušale, preko svojih sindikata i drugih aktera, utjecati na razvoj industrijskih odnosa u Njemačkoj (ali i drugim zemljama preko Međunarodne organizacije rada - ILO) u smjeru anglosaksonskog modela, no usprkos tome industrijski odnosi u Njemačkoj su se razvili u bitno drugačijem smjeru, puno bliže tradiciji koja je prethodila Drugom svjetskom ratu (Crouch, 1993:347). Nakon Drugog svjetskog rata zabilježeno je nekoliko pokušaja kopiranja švedskog modela u niz drugih zemlja, pa čak i u Australiji, uglavnom bez uspjeha. Crouch zaključuje da se korporativizam, kao model koji se nametnuo kao najpoželjniji, uspješno prenio, uz određene izmjene, samo tamo gdje su već postojale odgovarajuće tradicije, odnosno 'plodno tlo'. Njegova povijesna analiza pokazala je da su se obilježja pojedinih modela mijenjala kroz povijest, ali te promjene nisu bile nagle, a tamo gdje su i bile nagle, nisu se održale na duži rok. O 'moći kontinuiteta' kada su u pitanju industrijski odnosi svjedoči i činjenica da se njemački model očuvao usprkos nasilnom rušenju triju režima i značajnom pomjeranju samih granica države tijekom dva stoljeća (Crouch, 1993:349). Do sličnih zaključaka dolaze i povjesničari koji su proučavali izvore skandinavskog korporativizma, koji svi jednoznačno zaključuju da suvremene korporativističke institucije u skandinavskim zemljama imaju dugu povijesnu tradiciju (Blom-Hansen, 2000). Dakle, postojeće razlike u industrijskim odnosima odraz su dubljih povijesnih razlika⁹. Takav zaključak sugerira da su predložene tipologizacije industrijskih odnosa relativno stabilne, te da se mogu koristiti kao pouzdan teorijsko-referentni okvir za analizu konkretnih sustava industrijskih odnosa.

Uz tipologizacije samih sustava industrijskih odnosa, na određeni način vezane su i tipologizacije sindikalnih pokreta u pojedinim zemljama. S obzirom na važnost sindikata za oblikovanje industrijskih odnosa u cjelini, te s obzirom na naglasak kojeg u ovom radu želimo staviti na sindikate u Hrvatskoj, te tipologizacije su nezaobilazan dio teorijsko-kategorijalnog aparata koji nam je potreban.

Kako se razvijaju različite tradicije industrijskih odnosa tako se razvijaju i različite tradicije sindikalizma. Prva udruživanja radnika radi zaštite zajedničkih interesa unutar nastajućih industrijskih pogona javljaju se već krajem 18. i početkom 19. stoljeća. Udruženja radnika radi

⁹ Te dublje povijesne razlike očito imaju posljedice ne samo na obilježja industrijskih odnosa nego općenito i na karakteristike kapitalističkih sustava u pojedinim zemljama i regijama. U posljednjih dvadesetak godina razvila se literatura koja se bavi analizom specifičnih obilježja kapitalizma u pojedinim zemljama, a pojedine klasifikacije se uvelike poklapaju s ovdje prikazanim klasifikacijama industrijskih odnosa. Više o tome vidi u Esping-Andersen, 1999; Hall & Soskice, 2001; Pierson, Castles, & Castles, 2007.

zajedničkog djelovanja prema poslodavcima uskoro će zadobiti oblik stalnih organizacija koje nazivamo sindikatima. Sindikati vrlo brzo postaju organizirani dio radničkog pokreta, a krajem 19. i početkom 20. stoljeća pridružuju im se i socijalističke i socijaldemokratske stranke. Iako se radnici u većini zemalja, u kojima je industrijska revolucija uzela maha, nalaze u sličnim uvjetima te susreću sa sličnim problemima, sindikati ali i radničke stranke, ne razvijaju se u istom smjeru. Pod utjecajem različitih političkih tradicija i okolnosti, kulturnih tradicija te tržišnih položaja poslodavaca, sindikati razvijaju različita shvaćanja svojih ciljeva, viđenja karaktera društva, svrhe kolektivnog djelovanja te različite strategije i taktike u ostvarivanju svojih ciljeva.

Richard Hyman smatra da se idealno-tipski mogu razlikovati tri tipa sindikata: poslovni ili tržišni sindikalizam (Business Unionism, Market Unionism), klasni sindikalizam (Class Unionism) i integrativni sindikalizam (Integrative Unionism) (Hyman, 2001). Prema obuhvatu zemalja i ulozi sindikata u industrijskim odnosima, Hymanova tipologizacija sindikata preklapa se sa Slompovom tipologizacijom industrijskih odnosa. Tržišni sindikalizam karakterističan je za anglosaksonski svijet, a prije svega za SAD i Veliku Britaniju, klasni sindikalizam prisutan je prije svega u zemljama Južne Europe koje Slomp naziva Latinskom, dok je integrativni sindikalizam obilježje prije svega germanskih zemalja Sjeverne Europe.

Hyman idealne tipove europskog sindikalizma razlikuje primarno prema osnovnim ciljevima djelovanja sindikata. Tržišni sindikalizam u središte svog interesa stavlja zaštitu tržišne pozicije svojih članova, odnosno glavna svrha postojanja sindikata je ostvarivanje što većih trenutnih ekonomskih koristi za članstvo. Glavna svrha klasno orijentiranih sindikata je klasna borba s ciljem uvođenja socijalizma. Marx nije razvio cjelovitu teoriju sindikata, ali je smatrao da oni ne mogu funkcionirati isključivo kao ekonomske institucije nego kad-tad moraju postati politički akteri. Naime, tržišne sile prema njemu moraju dugoročno onemogućiti bilo kakav značajniji utjecaj sindikata na položaj i prava radnika, što na koncu mora pokrenuti političko djelovanje sindikata usmjereno na promjenu društvenog uređenja, odnosno revoluciju kao sredstvo. Najveći impuls klasno orijentiranim sindikatima dat će Oktobarska revolucija, nakon koje se šire komunistički sindikati, zauzimajući radikalniju poziciju oko društvene revolucije od ranijih socijalističkih sindikata.

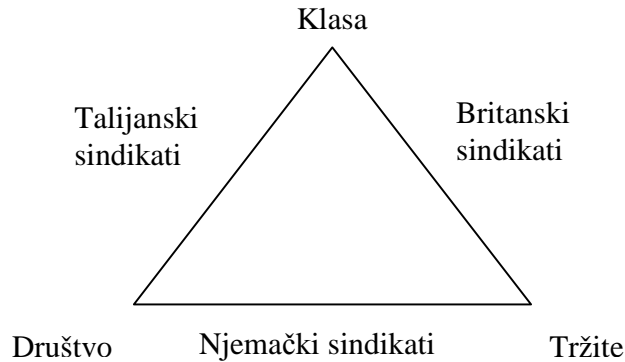
Treći idealni tip sindikalizma u svoje središte stavlja društvenu integraciju, čime se direktno suprotstavlja klasno orijentiranom sindikalizmu koji propagira klasni sukob. Izvori integracijski orijentiranog sindikalizma su prije svega u socijalnom nauku Rimokatoličke crkve. Crkva se protivila većini promjena koje su se događale na prijelazu iz srednjovjekovnih društava u moderna kapitalistička društva. Stoga Crkva postaje jedan od vodećih neprijatelja buržoazijskih liberala ali i socijalista. Crkva usvaja radikalna protusocijalistička stajališta koja su ostala na

snazi sve do pada komunizma. Posljedično tome, Crkva je smatrala neprihvatljivima i sindikate zbog negiranja sukoba interesa između radnika i kapitala. Međutim, nakon 1880-ih, i papinske poslanice Rerum Novarum, postoje sve jače tendencije formiranja nesocijalističkih katoličkih sindikata, po uzorku na socijalističke koji su u drugoj polovini 19. stoljeća već stekli značajno članstvo i rezultate za svoje članove. Novi katolički sindikati, koji se počinju osnivati nakon poslanice, često su funkcionirali više kao prijateljska društva nego kao pravi sindikati, zbog čega su često bili proglašavani 'žutim' sindikatima jer nisu bili protiv poslodavaca. U skladu s Crkvenim stajalištima, bilo je i čestih pokušaja formiranja zajedničkih udruženja radnika i poslodavaca. Međutim, ako su katolički sindikati željeli zauzeti veći broj članova u brzo rastućem radničkom pokretu, morali su pokazati da oni ne podržavaju poslodavce, odnosno da nisu u službi poslodavaca te da se jednako zalažu za interese radnika. Stoga su ipak morali poduzeti određene aktivnosti te preuzeti militantnost 'slobodnih' (socijalističkih) sindikata. To dovodi do postupne promjene stajališta same Crkve, koja je od početka 20. stoljeća prihvaća štrajkove kao legitimno sredstvo borbe za radnička prava, međutim i dalje naglasak ostaje na društvenoj integraciji, a ne sukobu.

Jačanju integracijski orijentiranog sindikalizma doprinijele su i promjene ranih socijalističkih sindikata. Većina socijaldemokratskih stranaka i sindikata zauzela je domoljubno stajalište tijekom Prvog svjetskog rata, što je povećalo njihovu integritetnost u društvo i veći utjecaj na rad vlada. Također, pojava radikalizma u bazi te komunističkih stranaka na kraju rata dovela je do repozicioniranja socijaldemokratskih stranaka i sindikata koji se sve više približavaju desnim konkurentima. Postupno dolazi do transformacije ranih socijalističkih sindikata prema socijaldemokratskim idejama, a većina zapadnoeuropskih sindikata ove orijentacije nakon relativno radikalne pozicije s kraja 19. i početka 20. stoljeća postupno prelazi na umjereniju poziciju koja podrazumijeva odustajanje od revolucionarnih metoda te prihvaćanje postupne promjene. Ovu doktrinu Eduard Bernstein naziva 'evolutivni socijalizam' (Bernstein, 1961).

Grafički ova tri idealna tipa sindikalizma mogu se prikazati kao jednakostranični trokut na čijim vrhovima se nalaze tržište, klasa i društvo. Svaki od tipova sindikata stavlja naglasak na jedan od tih pojmova¹⁰. Međutim, Hyman smatra da se stvarni sindikalni pokreti u pojedinim zemljama nalaze između parova tih pojmova. Tako je britanski sindikalizam razapet između tržišta i klase; njemački između tržišta i društva, a talijanski između klase i društva. Upravo na primjerima ta tri sindikalna pokreta Hyman dokazuje svoju tipologiju.

¹⁰ Sličnu tipologiju sindikalnih pokreta nude i Hollinshead i Leat (prema 1995; R. Smith, 1999), s tom razlikom što oni koriste ponešto drugačije termine. Za klasno orijentirane sindikate oni koriste pojam 'socijalnih sindikata' (welfare unions), a integracijski orijentirane sindikate oni nazivaju 'socijalnim partnerima', dok za poslovne sindikate koriste isti termin.



(prema Hyman, 2001)

Koristeći u potpunosti drugačije kriterije i imajući u vidu širi krug zemalja osim Zapadne Europe, Valenzuela (2001) klasificira sindikalne pokrete u pet tipova: socijaldemokratski tip, natjecateljski, tip grupe za pritisak, državno-sponsorirani tip i konfrontacijski tip. Za izradu ovakve tipologije Valenzuela koristi četiri različite dimenzije: način na koji su sindikati postigli svoju organizacijsku konsolidaciju, stupanj fragmentiranosti sindikalnog pokreta, priroda veza između sindikata i stranaka te karakter političkog režima u kojem sindikati djeluju. Izuzmu li se zadnja dva tipa, koja se primarno odnose na tipove sindikata u nedemokratskim režimima, prva tri tipa se značajno sadržajno ali i geografski preklapaju i nadopunjuju s Hymanovom tipologijom sindikalnih pokreta.

Socijaldemokratski tip obilježava relativno veliki broj članova, odnosno relativno visoki obuhvat zaposlenih koji je praćen solidnom prisutnošću u poduzećima, ali i relativno visokim stupnjem centralizacije sindikata, koja obično obuhvaća jednu (dominantnu) sindikalnu središnjicu, uz eventualne podjele s obzirom na pripisana obilježja u nekim zemljama (religijska, etnička i sl., kao npr. u Nizozemskoj). Na političkoj razini ovi sindikati održavaju izrazito bliske veze sa socijalističkim ili socijaldemokratskim strankama, a one proizlaze iz duge zajedničke povijesti, a nerijetko i organizacijske povezanosti. Autor smatra da su takvi sindikati neophodan preduvjet za razvoj korporativističkog modela industrijskih odnosa. Taj model sreće se u Velikoj Britaniji, Austriji, Njemačkoj, Belgiji, Nizozemskoj te skandinavskim zemljama. Uočljivo je preklapanje teritorijalnog obuhvata ovog tipa sa Slompovom tipologizacijom industrijskih odnosa, s izuzetkom Velike Britanije. Ovdje valja ipak naglasiti da britanski sindikati imaju bitno drugačiju tradiciju kada su u pitanju ciljevi djelovanja, ali i sredstva ostvarivanja tih ciljeva, te se ne možemo složiti s Valenzuelom da oni spadaju u isti tip kao recimo skandinavski i njemački sindikati. Zajednička im je jedino bliskost sa socijaldemokratskom strankom, ali čak i na toj dimenziji postoji značajna razlika, utoliko što britanski sindikati ne žele preko države osigurati

kolektivno pregovaranje, nego ostvariti prije svega zakonsku zaštitu svog postojanja (vidi više o britanskim sindikatima u narednom odjeljku).

Za razliku od socijaldemokratskog tipa, koji se od početka razvija u relativno prijateljskom okruženju uz prihvaćanje od strane poslodavaca kroz kolektivno pregovaranje, natjecateljski model se razvija u neprijateljski raspoloženoj okolini. Stoga sindikati zauzimaju znatno radikalnije pozicije, što rezultira sindikalnim pokretom koji je politički i ideološki podijeljen, sa značajnim udjelom komunističkih sindikata do kraja Hladnog rata. Neprijateljski odnos poslodavaca natjerao je sindikate na djelovanje izvan radnih mjesta, pa su se tako oni sve više okupljali oko političkih ideologija, a ne konkretnih interesa radnika. Političko-ideološka podijeljenost dovodi do snažnog međusobnog natjecanja, što sindikate usmjerava prema militantnosti, zbog čega su štrajkovi češći te se doživljavaju sredstvom klasne borbe. Ovaj oblik se razvija u Francuskoj i Italiji, te dijelom u Portugalu i Španjolskoj, Finskoj i Urugvaju.

Treći oblik važan za našu raspravu jest model grupe za pritisak, koji primarno obilježava američki sindikalni pokret. Njegovo glavno obilježje jest nepostojanje čvrste političke razmjene s jednom strankom, iako nesumnjivo postoji veća bliskost sindikata s Demokratskom strankom nego s Republikanskom. Sindikati u ovog tipa ad-hoc odlučuju s kojim kandidatom i kojom strankom će ući u političku razmjenu¹¹. Ako ne mogu postići dogovor s demokratskim kandidatom na nekoj razini vlasti, neće se suzdržavati od okretanja prema republikanskom kandidatu. Nelojalnost vrijedi i u obrnutom smjeru, političari izabrani na dužnost uz pomoć sindikata osjećaju manji stupanj lojalnosti, nego je to slučaj u europskom kontekstu. Stoga se može reći da sindikati u američkom političkom kontaktu djeluju slično kao grupe za pritisak, tražeći za svaku situaciju drugi put za ostvarivanje svojih ciljeva sklapanjem relativno slabih paktova.

Usporedimo li Hymanovu i Valenzuelovu klasifikaciju, uočavamo da sličnosti između Hymanovog integrativnog sindikalizma i Valenzualeovog socijaldemokratskog, što također vrijedi za klasni i natjecateljski. S obzirom na ideološki predznak kojeg nosi pojam 'socijaldemokratskog' sindikalizma, držimo primjereniji Hymanov pojam 'integrativnog' sindikalizma. S druge strane, držimo da pojam 'natjecateljskog' sindikalizma bolje opisuje sindikalne pokrete u Italiji i drugim južноеuropskim zemljama od Hymanovog pojma 'klasnog' sindikalizma, koji ipak opisuje samo jednog aktera na sindikalnoj sceni na kojoj djeluje više

¹¹ Pojam političke razmjene podrazumijeva sporazum između političke stranke i neke interesne skupine, prema kojem interesna skupina osigurava podršku stranci na izborima (poziva svoje članove da glasuju za neku stranku), a za uzvrat stranka obećava da će provesti određene politike koje su u skladu s interesima te interesne skupine. Politička razmjena se ne mora odnositi samo na predizborni period, nego i na suradnju i međusobno podršku stranke i interesne skupine i tijekom mandata, ako je stranka na vlasti.

ideološki suprotstavljenih sindikata. Kao što ćemo vidjeti u narednim odjeljcima, upravo ta međusobna sukobljenost sindikata čini bitno obilježje sindikalnog pokreta u mediteranskom modelu industrijskih odnosa. Nadalje, za potrebe analize modela sustava industrijskih odnosa relevantniji nam je Hymanov koncept 'poslovnog' sindikalizma, koji se temelji prije svega na ciljevima, od Valenzuelovog tipa 'grupe za pritisak', koji se primarno temelji na metodi ostvarivanja ciljeva u domeni političkog djelovanja. Koristeći primarno metode političkog djelovanja kao kriterij tipologizacije, Valenzuela svrstava britanske i američke sindikate u dva različita tipa (socijaldemokratski i model grupa za pritisak) iako ti sindikati djeluju prema sličnim načelima i ciljevima, te u vrlo sličnom kontekstu industrijskih odnosa.

Činjenice da se sve četiri navedene klasifikacije, i na razini ukupnih industrijskih odnosa i razini sindikalnih pokreta, u znatnoj mjeri preklapaju sugerira da je zadovoljen princip triangulacije, koji podrazumijeva da se određena teza (teorija, zaključak) može smatrati relativno čvrstom ako je potvrđena iz različitih nezavisnih izvora, koristeći različite činjenice i metode. U nastavku su podrobnije prikazana tri modela industrijskih odnosa, zajedno s njima pripadajućim tipovima sindikalnih pokreta, koji će biti korišteni kao glavni referentni okvir za analizu sustava industrijskih odnosa u Hrvatskoj.

3.1.2. Voluntarizam: anglosaksonki model industrijskih odnosa

Anglosaksonski model obuhvaća osim Velike Britanije i Irsku, ali u osnovnim elementima i ostale anglosaksonske zemlje izvan Europe. Ključna obilježja ovog modela su:

- voluntarizam
- dominacija tržišnog ili poslovnog sindikalizma
- rascjepkanost sindikata
- decentraliziranost kolektivnog pregovaranja
- slab autoritet središnje konfederacije u odnosu na lokalne sindikate
- osrednja razina sindikalne gustoće.

Većina ključnih obilježja anglosaksonskog modela industrijskih odnosa povezani su poviješću razvoja sindikata, što ćemo, prateći Hymana, analizirati na primjeru britanskih sindikata. Britanska sindikalna tradicija znatno se više od kontinentalne temelji na majstorskim sindikatima (craft unions) koji su se održali dugo nakon razvoja industrije. Glavno je obilježje majstorskog sindikalizma, koji se javlja sredinom 19. stoljeća, da primarno štiti interese obučene radne snage i to prije svega jednostranim mjerama kolektivne samozaštite, po čemu imaju sličnosti sa srednjovjekovnim cehovima (Hyman, 2001:75). Kolektivna samozaštita podrazumijeva jednostrano određivanje minimalne visine nadnice po kojoj su dužni raditi svi članovi sindikata,

kontrola broja naučnika koji se obučavaju i ulaze u zanat, obrana tradicionalnih metoda rada te sustav uzajamne pomoći u kritičnim situacijama. Uspješnost ovih sindikata u značajnoj mjeri ovisila je o sposobnosti kontrole ulaska u zanimanje, te su se stoga često sukobljavali s poslodavcima upravo oko broja naučnika po majstoru. Drugi važan način zaštite cijene rada bilo je osiguravanje 'zatvorenih pogona' (closed shops) u kojima su svi radnici iste struke morali biti članovi sindikata, kako bi se spriječilo natjecanje u cijeni rada. Važan dio strategije majstorskih sindikata bila je i borba protiv uvođenja tehnoloških inovacija te podjele posla u niz jednostavnih i manje zahtjevnih zadataka koje mogu obavljati manje stručni radnici. Upravo su tehnološke promjene i postupno prodiranje fordizma oslabili majstorske sindikate (Slomp, 1998:13-15). Shodno strategiji i taktici ostvarivanja svojih ciljeva, svako zanimanje osniva svoj majstorski sindikat, i to poseban za svaku regiju ili čak tvornicu. To dovodi do pojave velikog broja relativno malih i međusobno nezavisnih sindikata.

Porast broja nekvalificiranih radnika u nekim industrijama (primjerice tekstilnoj) dovodi do osnivanja industrijskih sindikata koji okupljaju nekvalificirane radnike. Osnivanje industrijskih sindikata dodatno doprinosi decentraliziranosti kolektivnog pregovaranja i povećanju broja sindikata. TUC (Trade Union Congress), krovna organizacija britanskih sindikata osnovana krajem 19. stoljeća radi koordinacije zajedničkih aktivnosti, je sve do 1970-ih imao nekoliko stotina članica.

Novi industrijski sindikati donose nove oblike akcije koji su specifični i bitno drugačiji u odnosu na majstorske sindikate. Novine se prije svega odnose na kolektivno pregovaranje i politički pritisak. Za razliku od majstorskih sindikata, industrijski sindikati ne mogu djelovati po principu 'uzajamnog osiguranja' jer ne mogu kontrolirati ponudu radne snage na tržištu rada, kako su to radili zanatski cehovi i majstorski sindikati kroz sustav obrazovanja. U sustavu standardizirane proizvodnje i rascjepkanog proizvodnog procesa znanje se stiče na radnom mjestu, nitko nema monopol na određene poslove i potrebne vještine i znanja. Dakle, industrijski sindikati ne mogu kontrolirati tržište i na taj način osigurati željene uvjete, nego moraju ići na direktne pregovore s poslodavcem, koji u tim pregovorima mora pristati na tražene uvjete.

Nakon što su u početku bili proganjani od strane poslodavaca i države, u drugoj polovini 19. stoljeća industrijski sindikati postupno bivaju prepoznati od strane poslodavaca kao partneri te ih nakon toga i država počinje tolerirati. U tom periodu razvija se i praksa slobodnog kolektivnog pregovaranja između sindikata i poslodavaca oko uvjeta rada, organizacije posla i visine plaće, što će postati poznato pod nazivom 'tradicija voluntarizma' (Flanders, 1974). Voluntarizam podrazumijeva slabu ili nikakvu ulogu države i zakonodavstva u reguliranju odnosa između radnika i poslodavaca. Radnici i poslodavci svoje odnose primarno uređuju kroz slobodno

kolektivno pregovaranje. Tradicija voluntarizma znači da se država opirala intervenciji u industrijske odnose, a prije svega u kolektivno pregovaranje, što se reflektiralo u niskoj razini zakonske regulacije. Do 1970-ih se mogu spomenuti tri zakonska akta koja se odnose na područje industrijskih odnosa u Velikoj Britaniji. U većini zemalja područje kolektivnog pregovaranja rezultat je pozitivne sankcije države, odnosno davanja prava na sindikalno udruživanje, prava na kolektivno pregovaranje i pravo na štrajk. U Velikoj Britaniji pravo kolektivnog pregovaranja nastaje spontano i nije zakonski niti pravosudno sankcionirano, jer su se sudovi proglasili nenadležnim za to područje. Stoga se javlja velika razlika između *de facto* i *de jure* prava radnika. U očima zakona radnici su slobodni organizirati se i štrajkati, ali su i poslodavci jednako slobodni odbiti pregovore, priznati ili ne priznati sindikat, otpustiti radnike tijekom štrajka itd. U praksi je većina poslodavaca prihvaćala pravo svojih radnika da se kolektivno organiziraju i priznavala njihove sindikate. Također, radnici su u praksi bili sigurni tijekom štrajka, pogotovo u onim segmentima tržišta rada gdje je postojala veća razina sindikalne organiziranosti i solidarnosti te gdje su vladale povoljne tržišne okolnosti u smislu potražnje za radnom snagom.

Voluntarizam je vidljiv i iz činjenice da kolektivni ugovori nemaju nikakvu pravnu snagu, te se njihovo poštovanje zasniva isključivo na časti i riječi potpisnika. Kršenje kolektivnog ugovora nije moguće sudski spriječiti, kao što je to slučaj u korporativističkom modelu. Sudovi su se proglasili nenadležnima za sporove koji proizlaze iz kolektivnih ugovora. Elementi kolektivnog ugovora mogu dobiti pravnu snagu samo ako postanu dio pojedinačnih ugovora sa zaposlenicima.

Idealno-tipski, sindikati anglosaksonskog tipa pokazuju slab ili nikakav interes za politiku te nemaju nikakve šire društvene ili političke ciljeve. Izvor njihove snage su njihovi 'industrijski mišići', odnosno sposobnost da mobiliziraju veliki broj radnika u štrajk, te na taj način prisile poslodavce na pregovore, odnosno na prihvaćanje njihovih uvjeta. No, kada industrijski mišići oslabe zbog velike nezaposlenosti i ekonomske recesije, ovaj model dolazi u krizu. Stoga, smatra Hyman, sindikati ovog tipa kad-tad moraju potražiti pomoć države (Hyman, 2001:14). Svojim intervencijama država utječe na odnose moći među tržišnim akterima, pa tako i na odnose moći između sindikata i poslodavaca. Stoga sindikati minimalno moraju utjecati na način kako država definira okvire u kojima se događaju 'slobodni' pregovori između sindikata i poslodavaca. Nerijetko sindikati očekuju od države da se umiješa i zaštiti određena minimalna prava radnika, kao što su pitanja zdravstvene i sigurnosne zaštite. Prema tome, zbog toga sindikati ne mogu ostati u čistom 'ekonomizmu' (kao je ovaj tip sindikata nazivao Lenjin), nego se moraju uključiti u političke aktivnosti. Nakon 1930-ih i prevladavanja keynesianskog modela makroekonomske politike, država postaje jedan od ključnih čimbenika koji utječu na ekonomska

kretanja i tržišne odnose, čime se država značajno uključuje u ekonomsku sferu. Kada makroekonomska politika države ima tako veliki utjecaj na ekonomska kretanja, tada sindikati moraju ući u lobiranje i pregovaranje i s državom, a ne samo s poslodavcima. Dakle, industrijski odnosi i politika se u tom slučaju više ne mogu razdvajati. Stoga, smatra Hyman, poslovni sindikati se kad-tad moraju transformirati prema 'političkom ekonomizmu' (Hyman, 1994b).

Takav obrazac potvrđuje povijest odnosa britanskih sindikata prema politici, jer od kraja 19. stoljeća sindikati počinju s aktivnim političkim lobiranjem, najprije kroz suradnju s Liberalnom strankom, a kasnije i osnivanjem Laburističke stranke. No, početak te suradnje nije u osnovi značio odustajanje od voluntarističke tradicije. Glavna uloga političke akcije bila je da osigura minimalni zakonski okvir koji omogućava funkcioniranje voluntarizma u praksi. Kada su britanski sindikati 1906. godine osnovali Laburističku stranku, nastojali su strogo odvojiti političko djelovanje od kolektivnog pregovaranja. Zbog toga je stranka i osnovana kao zasebno tijelo. Britanski sindikati smatraju da postoje radni uvjeti i životni uvjeti. Radni uvjeti su područje o kojem se brinu sindikati samostalno u pregovorima s poslodavcima, dok su životni uvjeti (zdravstvo, školstvo, stanovanje) u domeni politike (Slomp, 1998:26). Sindikati su tradicionalno imali puno više povjerenja u vlastitu kolektivnu snagu (industrijske mišiće) nego u vanjsku pomoć zakonodavstva. Više su zainteresirani za *de facto* prava nego za *de jure* prava (Hyman, 2001:68).

U većini anglosaksonskih zemalja, primarnom ulogom sindikata smatra se zaštita ekonomskih benefita članstva, odnosno poboljšavanje uvjeta rada kolektivnim pregovaranjem. Širi ciljevi imaju upitan legitimitet ili su podređeni ekonomskim ciljevima (Hyman, 2001:6). Jedni od prvih znanstvenika koji su se bavili proučavanjem sindikata Sidney i Beatrice Webb, sindikate su definirali kao 'trajna udruženja radnika koji zarađuju plaću radi održavanja i unapređenja uvjeta njihovog zaposlenja' (Webb i Webb, 1894 prema Hyman, 2001). Prema njima, glavna funkcija sindikata jest da budu protuteža ranjivosti pojedinačnih radnika u pregovorima s poslodavcima, koji pritisnuti konkurencijom, teže rezati troškove, prije svega vršeći pritisak na rad.

Ovakav pristup vidljiv je i u američkom shvaćanju sindikalizma (business unionism) prema kojem sindikati postoje primarno kako bi omogućili članovima da osiguraju najbolji mogući plaćeni posao, odnosno najbolju moguću pregovaračku poziciju. Tu 'filozofiju' američkog sindikalizma jednostavno je izrazio prvi predsjednik Američke federacije radnika (American Federation of Labor - AFL) tijekom 1880-ih Samuel Gompers sintagmom 'čisti i jednostavni sindikalizam' (pure-and-simple unionism). Drugi vođa AFL-a, Adolph Strasser to je izrazio kroz nekoliko jednostavnih rečenica: 'Mi nemamo krajnju svrhu. Mi idemo od dana do dana. Mi se borimo

samo za trenutne ciljeve' (Gitelman, 1965). Njihov je cilj definiran konkretnim ekonomskim interesima, ovisno o trenutnom poslovnom okruženju.

Poslovni sindikalizam britanskih sindikata se na pravi pogled čini nespojivim s relativno razvijenom klasnom svijesću britanskih radnika, koji su vrlo rano prihvatili identitet radničke klase. Kako tvrdi Hyman (2001:68), u britanskom radničkom pokretu oduvijek je postojalo razlikovanje između 'nas' i 'njih', odnosno neka vrsta opozicijskog identiteta (Touraine), ali bez sveobuhvatne vizije alternativnog društvenog sistema. Do 20. stoljeća taj klasni identitet će nadahnuti mnoge vođe britanskih sindikata da prihvate socijalističke ciljeve duboke ekonomske i društvene transformacije. Ali ti krajnji ciljevi će ostati podređeni kratkoročnim koristima članstva, iako je bilo unutarnjih konflikata između klasnog suprotstavljanja i stalnog pregovaranja. U praksi su britanski sindikati prihvaćali postojeći društveno-ekonomski sustav, ali su bili spremni na vrlo oštru i nasilnu borbu za trenutne ekonomske interese svojih članova.

Veliki broj samostalnih sindikata, uz dominaciju vrijednosti voluntarizma i poslovnog sindikalizma, glavnim obilježjem kolektivnog pregovaranja čini decentraliziranost. Pregovori se primarno odvijaju na razini poduzeća, direktno između predstavnika zaposlenika i njihovog poslodavca. Pregovori na razini gospodarske grane u kojoj sudjeluje više poslodavaca i više sindikata su relativno rijetki, a i kada se odvijaju, obično se ne odnose na sve radnike u sektoru, nego na kvalificirane ili nekvalificirane članove sindikata. Kada se pregovori odvijaju na razini poduzeća, onda njih u pravilu ne vode čelnici sindikata i nisu formalni, nego se kontinuirano i neformalno vode između 'nadzornika pogona' (shop steward – što je zapravo sindikalni povjerenik) i poslodavca ili menadžmenta (Slomp, 1998:65).

Decentraliziranost kolektivnog pregovaranja, pa time i samih sindikata, dovodi i do malog utjecaja viših razina sindikalnog organiziranja, što je u britanskom slučaju već spomenuti TUC. Sama forma u kojoj je TUC 1867. godine osnovan, dakle kao 'congress' (kongres) sindikalnih predstavnika koji raspravljaju na temelju 'pažljivo pripremljenih izlaganja', sugerira decentraliziranost sindikalnog djelovanja (Hyman, 2001:76). No, ubrzo nakon osnivanja 'kongresa', TUC postaje stalno tijelo koje primarno služi za lobiranje u procesu donošenja zakona, pa i uspostavi suradnje s Liberalnim demokratima i kasnije osnivanje Laburističke stranke, a administrativno će biti ojačan tek prije Prvog svjetskog rata. Na početku je TUC bio gotovo potpuno bez moći, te je postupno stjecao veći utjecaj i autoritet, koji se pogotovo povećao tijekom 1960-ih. No, i tada je njegova sposobnost za provođenje nekih inicijativa ovisila o konsenzusu glavnih članica.

Razina sindikalne gustoće u zemljama koje spadaju u anglosaksonski model industrijskih odnosa je na srednjoj razini, u odnosu na ostale modele industrijskih odnosa i distribucije

sindikalne gustoće u razvijenim kapitalističkim zemljama¹². Primjerice, 2003. godine sindikalna gustoća se kretala između 12,4 posto u SAD-u i 35 posto u Irskoj, dok je u većina zemalja ove skupine (Kanada, Australija, Novi Zeland, Velika Britanija) između 20 i 30 posto. U Velikoj Britaniji trend se kretao s oko 45 posto u 1970-im do oko 29 posto u 2000-im, s tim da je tijekom 1970-ih trend bio pozitivan, a u 1980-im izrazito negativan, dok od sredine 1990-ih možemo govoriti o stagnaciji (Visser, 2006).

Razina pokrivenosti zaposlenih kolektivnim sporazumima najniža je upravo u anglosaksonskom modelu industrijskih odnosa¹³, što je posljedica činjenice da se pregovori dominantno odvijaju na razini poduzeća, te da država nema aktivnu ulogu u poticanju kolektivnog pregovaranja. Shodno tome, država unutar ove grupe niti ne poznaju takozvano proširivanje važenja sporazuma, što je inače praksa u dobrom dijelu europskih država. Proširivanje važenja kolektivnih sporazuma je administrativna odluka nadležnog vladinog tijela (ministarstva) kojom se uvjeti iz kolektivnog sporazuma proširuju na sve poslodavce i zaposlene u nekoj djelatnosti. U Velikoj Britaniji su 2004. godine kolektivnim sporazumom regulirani uvjeti rada i plaće za oko 35 posto zaposlenih, dok je u 1970-im taj postotak bio znatno viši, čak do 85 posto (Charlwood, 2007).

3.1.3. Korporativistički model industrijskih odnosa

Korporativistički model industrijskih odnosa obuhvaća znatno veći broj europskih zemalja od anglosaksonskog, te stoga unutar njega postoje i znatno veće varijacije, ali ipak s izraženim zajedničkim obilježjima. Kao što je navedeno u prvom odjeljku, neki autori naglašavaju razlike između skandinavskog i germanskog modela, za koje smo mi odlučili smatrati ih podtipovima istog modela. Slomp (1998:XIV) smatra da se unutar zajedničkog šireg okvira ovog modela prepoznaje čak nekoliko podskupina zemalja: Njemačka, Skandinavija (Danska, Norveška i Švedska), Niske zemlje (Belgija i Nizozemska), Finska (koja se jezično i modelski donekle razlikuje od ostalih skandinavskih zemalja) i Alpske zemlje (Austrija i Švicarska). Nešto o razlikama među njima će biti rečeno kasnije, mada će poseban naglasak biti stavljen na razlike između skandinavskog i germanskog podtipa.

Kao glavne značajke ovog modela mogu se izdvojiti sljedeće zajedničke karakteristike:

- korporativizam i socijalno partnerstvo

¹² Termin 'sindikalna gustoća' (union density) uobičajen je u literaturi iz područja industrijskih odnosa. Definira se kao udio članova sindikata u ukupnom broju ovisno zaposlenih u nekoj populaciji. Ovisno zaposleni su osobe koje nisu samozaposlene, odnosno nisu vlasnici ili suvlasnici poduzeća u kojima rade (ne odnosi se na male dioničare).

¹³ Termin 'pokrivenost kolektivnim sporazumima' (bargaining coverage) odnosi se na postotak ovisno zaposlenih radnika (dakle, bez samostalno zaposlenih, vlasnika i suvlasnika poduzeća itd.) čiji su uvjeti rada, plaće i ostala prava određena kolektivnim sporazumima između poslodavaca i sindikata, bez obzira na kojoj razini se takav sporazum potpisuje.

- velika važnost granskog kolektivnog pregovaranja
- važna, ali ne presudna uloga države u reguliranju industrijskih odnosa
- relativno visoki stupanj centraliziranosti sindikata
- integrativni tip sindikalizma
- visoka razina sindikalne gustoće.

Ako je voluntarizam ključno obilježje britanskog modela industrijskih odnosa, onda su korporativizam i socijalno partnerstvo ključna obilježja korporativističkog modela. Korporativizam je Rimokatolička crkva zagovarala krajem 19. i početkom 20. stoljeća kao sustav usklađivanja interesa radnika i poslodavaca, kako bi se s jedne strane smanjio utjecaj države, a s druge strane izbjegli klasni sukobi. Nakon Schmitterovog 'otkrića' 'neokorporativističkih' tendencija u europskim industrijskim odnosima 1974. godine, taj pojam ponovo ulazi u terminologiju industrijskih odnosa (Schmitter, 1974). Termin se odnosi na zajedničke napore vlade, sindikata i poslodavaca u oblikovanju nacionalne (socijalne i ekonomske) politike.

Korporativizam se kao pojam često navodi uz 'tripartizam'. Tripartizam podrazumijeva regularne kontakte između najviših organizacija sindikata, poslodavaca i nacionalne vlade da bi se raspravljalo o socijalnoj i ekonomskoj politici, kao što su regulacija radnih odnosa, porezi, socijalna sigurnost, regulativa zapošljavanja, industrijska politika, zdravstvo, obrazovanje itd. Tripartizam obično podrazumijeva postojanje stalnih tijela koja u različitim zemljama imaju različit sastav i veličinu. Slomp navodi dva ključna obilježja tripartizam: ograničen broj predstavnika iz svakog sektora te podjela odgovornosti za donošenje odluka između vlade i interesnih skupina. Ograničen broj predstavnika iz svakog sektora znači da su neke organizacije isključene iz sudjelovanja u odlučivanju, a one koje su uključene imaju monopol na predstavljanje svog sektora. Podjela odgovornosti podrazumijeva da vlada dijeli odgovornost sa sindikatima i poslodavcima za odluke za koje je jedino ona ovlaštena donositi. Na taj način vlade dobivaju širu podršku za svoje odluke i izlažu se manjem političkom riziku, a interesne skupine za uzvrat dobivaju mogućnost utjecaja na vladine odluke kako bi postigle svoje ciljeve (Slomp, 1998:1-2).

Korporativizam ima uže značenje od tripartizma jer uključuje socijalno partnerstvo među trima stranama¹⁴. Socijalno partnerstvo podrazumijeva zajedničku predanost gospodarskom rastu, priznavanje različitih interese među stranama, uzajamno razumijevanje te spremnost na

¹⁴ Sam termin 'korporativizam' u različitim kontekstima ima različita značenja, te su stoga mogući nesporazumi u njegovoj primjeni. U ovom radu se upotrebljava u isključivo u značenju koje je uobičajeno u literaturi iz industrijskih odnosa, a koje je detaljnije opisano u ovom odjeljku.

kompromise s vlastitim interesima¹⁵. U pozadini stoji 'kultura socijalnog partnerstva', što za posljedicu ima česte i redovite sastanke te čvrste odnose među partnerima, što korporativizam čini čvršćim od tripartizma. Sam termin 'socijalni partneri' nastaje u Austriji nakon 1945. godine, a u Njemačkoj ulazi u upotrebu s inauguralnim govorom Konrada Adenauera 1949. godine u parlamentu, u kojem Adenauer ističe želju za afirmacijom slobodnog kolektivnog pregovaranja u kojem socijalni partneri trebaju kroz razuman kompromis riješiti ključna pitanja u međusobnim odnosima jer je to preduvjet nacionalnog napretka (Hyman, 2001:48). Konkretni primjer socijalnog partnerstva u praksi može se naći u njemačkom 'produktivizmu' koji je detaljnije opisan u nastavku. Korporativizam se u literaturi i praksi najčešće vezuje uz skandinavske zemlje, koje su prema njegovoj razvijenosti uzor drugim zemljama. Iako se različite studije ne slažu oko točnog trenutka razvoja korporativističkih institucija u skandinavskim zemljama, svi autori se slažu da se 'formativnim periodom' korporativizma mogu smatrati prva dva ili tri desetljeća dvadesetog stoljeća (Blom-Hansen, 2000).

Postoji jasna razlika među korporativizmima koji su nastali spontano iz pregovora između sindikata i poslodavaca kojima se kasnije priključuje država kao treći član i onih u kojima je država pokrenula pregovore među trima stranama. Prvi se javlja u Švedskoj i drugim skandinavskim zemljama gdje najprije sindikati i poslodavci formiraju zajedničko tijelo unutar kojeg vode pregovore i potpisuju sporazume, a njima se tek kasnije priključuje vlada, koju prvotni partneri prihvaćaju jer im to pruža mogućnost utjecaja na vladinu poreznu politiku. Kao posljedica činjenice da su se neovisno o vladi strane mogle sporazumjeti o svojim interesima i urediti međusobne odnose, industrijski odnosi nisu u velikoj mjeri regulirani zakonima¹⁶. S druge strane, u slučaju Nizozemske, država je ta koja je uložila napore u dovođenje svih strana za stol (zbog izrazite fragmentiranosti i sindikata i poslodavaca prema 'stupovima'). U tom slučaju dolazi do velike zakonske regulacije prava i položaja radnika ali i sustava pregovaranja. Između tih polova se nalaze Njemačka i Austrija. Osim toga, bitno obilježje skandinavskog podtipa je uključenost socijalnih partnera u veliki broj različitih tijela u kojima se formiraju javne politike, za razliku od germanskog podtipa gdje su socijalni partneri manje izravno uključeni u sam proces donošenja javnih politika, pogotovo na nižoj razini. U skandinavskom podtipu socijalni partneri imaju svoje predstavnike gotovo u svim tijelima u kojima se donose važne javne politike. Neki autori su u Norveškoj krajem 1980-ih pronašli čak 430 različitih javnih tijela u kojima su

¹⁵ Za nešto širu definiciju socijalnog partnerstva u okviru terminologije Međunarodne organizacije rada vidi u podpoglavlju 7.5.

¹⁶ Iako povjesničari razvoja korporativizma u skandinavskim zemljama u novije vrijeme sve češće iznose dokaze da je država igrala aktivnu ulogu u poticanju korporativizma u njegovim počecima, prije svega kroz poticanje centralizacije predstavnika socijalnih partnera (Kaufman, 1993).

zastupljeni socijalni partneri (Blom-Hansen, 2000). Osim uloge države u procesu nastanka korporativizma, razina na kojoj se vode kolektivni pregovori predstavlja ključne kriterije za ranije spomenuto razlikovanje skandinavskog korporativističkog modela IO i socijalno-partnerskog srednjoeuropskog modela kod Ebbinghousa i Vissera (1997).

Glavni mehanizam ostvarivanja socijalnog partnerstva je proces kolektivnog pregovaranja koji se, za razliku od anglosaksonskog modela, obično odvija na nacionalnoj razini za sve industrijske grane (skandinavski podtip i Austrija) ili na razini sektora djelatnosti i industrijskih grana (npr. Njemačka), zbog čega se ovi pregovori često nazivaju 'sektorskim' ili 'granskim' kolektivnim pregovorima¹⁷. U većini manjih zemalja potpisuje se jedan sporazum za jednu industrijsku granu, dok se u Njemačkoj potpisuje zaseban granski sporazum za svaku saveznu pokrajinu, ali pregovore koordinira i vodi nacionalni granski sindikat. S tim da se obično vode odvojeni pregovori za manualne radnike i službenike unutar sektora. Pregovori se događaju godišnje, ili svake druge godine, i obično se odvijaju tijekom zimskih mjeseci. Tamo gdje djeluje više različitih sindikata (npr. katolički i socijaldemokratski) oni u naprijed usuglašavaju zahtjeve. Sporazum se potpisuje kao pisani ugovor, u kojem su definirane obaveze svake od strana. Poslodavci se obvezuju da će štiti određena prava radnika, i obično na određene povišice plaća i/ili poboljšanje radnih uvjeta, dok se sindikati obvezuju na socijalni mir. Industrijski konflikt (štrajk) dozvoljen je samo u vrijeme pregovora i zabranjen tijekom godine, odnosno sindikati se odriču prava na štrajk sve dok druga strana poštuje ugovor.

I u zemljama gdje se vrše pregovori na razini grana ili čak na razini grana za svaku saveznu državu (kao u Njemačkoj) postoji relativno veliki stupanj koordinacije, koja se odvija u dva oblika: nacionalne organizacije koordiniraju pregovore unutar sektora, prije svega kroz određivanje zahtjeva¹⁸. Drugi oblik koordinacije jest slijeđenje 'uzora' (pattern bargaining) kojeg uspostavlja najjači sindikat u vodećem sektoru. Primjerice IG Metall, kao (donedavno) najjači sindikat u Njemačkoj¹⁹, obično prvi pregovara i postavlja obrazac smjera zahtjeva za sindikate u drugim sektorima (Slomp, 1998:66-9). Na taj način se i u tim zemljama osigurava visoka razina koordinacije kolektivnog pregovaranja iako se ono ne odvija formalno centralizirano za sve

¹⁷ Termini 'grana' i 'sektor' nisu do kraja precizni, a pregovori se često vode za djelatnosti na različitim razinama prema klasifikaciji djelatnosti. Stoga bi bilo opravdanije koristiti termin 'pregovori na razini djelatnosti' jer time nije implicirana razina prema klasifikaciji djelatnosti na kojoj se pregovori odvijaju. U ovom radu ćemo koristiti i termin 'granski pregovori' i 'pregovori na razini djelatnosti'.

¹⁸ U Njemačkom slučaju pregovori se vode zasebno za oko 50-ak sektora i to na razini svake savezne pokrajine, zbog čega se stječe dojam izrazite decentraliziranosti kolektivnog pregovaranja (Silvia, 1999). Stoga neki autori naglašavaju razlike između skandinavskog i srednjoeuropskog modela industrijskih odnosa.

¹⁹ IG Metall je dugo bio uvjerljivo najveći pojedinačni sindikat u Europi. No, udruživanjem sindikata javnim službi i uslužnih djelatnosti nastao je novi najveći sindikat u Njemačkoj i Europi. O tome vidi u narednom podpoglavlju.

grane na nacionalnoj razini. Razlike među sektorima te među regijama unutar sektora su samo marginalne i ostaju unutar nacionalno definiranih okvira (Silvia, 1999).

Glavni motiv sindikata za granske pregovore jest izuzimanje plaća iz okvira konkurencije, kako poslodavci unutar iste djelatnosti ne bi pokušali steći konkurentsku prednost snižavanjem plaća. Ako svi poslodavci u jednoj djelatnosti potpišu zajednički sporazum, onda je to garancija radnicima da pojedini poslodavci neće snižavati plaće kako bi bili konkurentni, nego će tražiti konkurentske prednosti negdje drugdje (tehnologija, sirovine, distribucija, način prodaje itd.). S druge strane za poslodavce kolektivno pregovaranje na razini grane miče sukobe oko plaća i uvjeta rada izvan samog poduzeća i pogona, te omogućava normalno funkcioniranje proizvodnje. I kada dođe do štrajkova, oni će pogoditi pojedinačnog poslodavca, ali neće biti upereni direktno protiv njega te time neće biti ugrožen njegov autoritet. Za poslodavce je motiv i to što im pregovori ne oduzimaju energiju, nego se njima uglavnom bavi netko drugi, često profesionalni pregovarači zaposleni u udrugama poslodavaca.

Zbog duge tradicije kolektivnog pregovaranja, vlada obično stoji po strani u procesu kolektivnog pregovaranja te nije njihov aktivni sudionik. Njezina uloga je osiguravanje zakonskog okvira za kolektivno pregovaranje. U većini zemalja ovog modela postoje zakoni koji određuju uvjete konflikta i štrajkova. Ako je štrajk najavljen, poslodavac ima pravo obratiti se radničkom sudu ili običnom sudu te tražiti procjenu zakonitosti štrajka. Druga funkcija vlade je proširenje uvjeta dogovorenih kolektivnim pregovaranjem na one radnike i poslodavce koji nisu organizirani, zbog čega se kolektivni ugovori na njih ne odnose. Za sindikate i poslodavce ovakvo miješanje države u industrijske odnose obično nije sporno, jer se radi o zakonskom reguliranju onoga oko čega su sindikati i poslodavci i tako postigli sporazum, a i jednima i drugima je u interesu sprječavanje neloyalne konkurencije. Područje u kojem zakonodavstvo češće uvodi inovaciju jest područje radničkog sudjelovanja u upravljanju poduzećima, budući da oko tog pitanja sindikati i poslodavci teško postižu konsenzus (Slomp, 1998:63-5).

Udio radnika čija su plaća i ostali radni uvjeti određeni kolektivnim sporazumima, u ovom modelu je izrazito velik, iako postoje značajne razlike među pojedinim zemljama, ovisno na kojoj razini se vode pregovori. Pokrivenost kolektivnim sporazumom se kreće između oko 60 (Njemačka) i 99 posto (Austrija) (Visser, 2006). U zemljama u kojima se pregovori vode na nacionalnoj razini zajednički za sve sektore (Austrija, Švedska itd.), pokrivenost je veća nego u zemljama u kojima se pregovori vode na razini regija i/ili grana (Njemačka).

Kada je u pitanju način predstavljanja i suodlučivanja radnika u samom poduzeću, unutar korporativističkog modela postoje značajne razlike među pojedinim zemljama, a pogotovo između skandinavskog i germanskog podtipa. Germanski podtip se temelji na 'dualnom modelu'

predstavljanja koji podrazumijeva odvojeno postojanje radničkih vijeća i sindikata, od kojih svaki ima jasno definiranu ulogu. Uloga radničkih vijeća svodi se na predstavljanje radnika prema menadžmentu u svim pitanjima osim kolektivnog pregovaranja, koji su ekskluzivno pravo sindikata (Holst, 2008). Naravno, članovi i predstavnici sindikata mogu biti i članovi radničkih vijeća, tako da sindikati mogu, ako dobiju glasove radnika na izborima za radnička vijeća, posredno kontrolirati i radnička vijeća. Za razliku od toga, u skandinavskom podtipu sindikati imaju monopol predstavljanja radnika na svim razinama.

Glavno obilježje sindikalnog pokreta u ovom modelu jest relativno visoki stupanj centraliziranosti sindikata. U pravilu najveća konfederacija ima primarnu ulogu u pregovorima s državom i poslodavcima te ona nameće standarde za pregovore na nižim razinama te ih koordinira. Ukoliko je potrebno organizirati štrajkove i prosvjede, oni se događaju u organizaciji konfederacije. Postoji relativno mali broj industrijskih sindikata koji okupljaju sve zaposlene u jednoj industriji. Odluke se uglavnom donose na najvišoj razini pa se potom spuštaju na niže razine, što znači da je utjecaj baze relativno malen. Ovakva organizacija i struktura sindikalnog pokreta posljedica je načina nastanka sindikata u ovim zemljama. Sindikalni pokret u ovim zemljama uglavnom nastaje po modelu organizacije od vrha prema dnu, a ne obrnuto. Najčešće sindikate osnivaju političke stranke ili druge organizacije i to najprije kao centralne organizacije koje onda postupno osnivaju svoje podružnice po regijama, poduzećima i pogonima. Uz najveću konfederaciju koja ima dominantnu ulogu i okuplja sindikate iz privatnog sektora s dominacijom manualnih radnika u članstvu, obično postoji još barem jedna manja konfederacija koja okuplja sindikate zaposlenih (uglavnom službenika) u javnom sektoru.

Od tih općih načela postoje određeni izuzetci. Njemačka je izuzetak po tome što središnja konfederacija (Deutscher Gewerkschaftsbund - DGB) ima relativno manji autoritet nad članicama. Konfederaciju čini manji broj (u početku ih je bilo 16 da bi se broj postupno smanjivao kroz proces udruživanja na 8, koliko broji danas) granskih sindikata koji su središte donošenja odluka, iako se odvija proces usuglašavanja i koordinacije unutar konfederacije. Granski sindikati su i središta financijske moći. Druga vrsta izuzetka je danski sindikalni pokret, koji je jedan od starijih u kontinentalnoj Europi, u kojem je preživio majstorski sindikalizam nalik onom u Velikoj Britaniji i Irskoj. U ostalim zemljama kontinentalne Europe majstorski sindikalizam gotovo da nema nikakav utjecaj na suvremeni sindikalni pokret. No za razliku od britanskog modela, broj sindikata u Danskoj je znatno manji te je koordinativna uloga središnje konfederacije znatno veća nego uloga TUC-a u Velikoj Britaniji (Slomp, 1998:128). Treća vrsta izuzetka predstavljaju sindikalni pokreti u Belgiji, Nizozemskoj i Švicarskoj, gdje su sindikati podijeljeni po vjerskim/nacionalnim i ideološkim linijama. Tako je u Belgiji najveća katolička konfederacija iza

koje slijedi socijaldemokratska, a postoji još i znatno manja liberalna konfederacija i konfederacija koja okuplja službenike. Nizozemski sindikalni pokret je još više fragmentiran prema društvenim 'stupovima', tako da postoje podjednako snažne katolička, protestantska i socijaldemokratska konfederacija te dvije manje konfederacije službenika iz privatnog i javnog sektora. Švicarski sindikati su također podijeljeni prema religijskim, nacionalnim i statusnim kriterijima (Slomp, 1998:130-4).

Jedno od ključnih obilježja korporativističkog modela jest relativno visoka stopa članstva u sindikatima, u prosjeku bitno viša u odnosu na preostala dva modela. U većini zemalja iz ove skupine stopa članstva prelazi 50 posto svih zaposlenih (Slomp, 1998:17). Neupitna je razlika u stopi članstva između skandinavskog i germanskog podtipa. U germanskom podtipu stope članstva se kreću između 19 (Švicarska) i 56 posto (Belgija), a u skandinavskom podtipu između 54 (Norveška) i 79 posto (Švedska) (Visser, 2006). Ova razlika u sindikalnoj gustoći prije svega se može objasniti činjenicom da skandinavski sindikati imaju kontrolu nad određenim socijalnim fondovima, kao što je primjerice fond za nezaposlenost iz kojeg se isplaćuje naknada nezaposlenima. Sindikalna gustoća je u svim zemljama bila bitno veća tijekom 1970-ih. Izuzev skandinavskih zemalja, većina sindikalnih pokreta unutar ovog modela doživio je značajan gubitak članstva od 1980-ih (više o tome u narednom podpoglavlju).

Kada govorimo o ideološkoj orijentaciji sindikata u korporativističkom modelu onda uvjetno možemo projicirati Hymanov opis ideološkog profila njemačkih sindikata na cijelu grupu. Prema Hymanu, glavno obilježje ideologije njemačkog sindikalnog pokreta je kolebanje između društvene integracije i tržišnog sukoba s povremenim elementima klasne svijesti, s ipak dominantnim naglaskom na društvenu integraciju.

Suvremeni njemački sindikalni pokret nastaje nakon Drugog svjetskog rata kombinacijom pritiska odozdo i intervencijom odozgo. Neposredno nakon rata, u tijeku obnove proizvodnje, spontano se formiraju neslužbena radnička vijeća koja nadgledaju obnovu proizvodnje i nastoje skrenuti pozornost na potrebe radnika koji žive u vrlo teškim uvjetima. Pri formiranju nove države dogovoreno je da nova sindikalna struktura preraste stare ideološke podjele koje su postojale u weimarskoj eri. Odlučeno je da se unutar svakog industrijskog sektora formira jedan veliki sindikat, što nije naišlo na odobravanje okupacijskih snaga, ali se ipak dogodilo. Tako da je 1949. godine formirano 16 velikih sindikata, po jedan u svakom značajnijoj industrijskoj grani, koji su djelovali kao nezavisni, ali su bili povezani u centralnu konfederaciju Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB). Konfederacija je tada brojila oko 5 milijuna članova ili oko 1/3 zaposlenih, što je bila bitno veća gustoća nego za vrijeme Weimarske republike.

Iako su socijaldemokrati imali većinu u vodstvu novih sindikata, izbjegavao se blizak odnos s obnovljenom socijaldemokratskom partijom (SPD) kako to ne bi izazvalo negativne reakcije članstva drugačije orijentacije. Usprkos tome, pod pritiskom dijela aktivista socijalističke orijentacije, bazični program dobio je jasan socijalistički duh, zahtijevajući reorganizaciju društva na temelju ideje društvenog vlasništva. Međutim, to nije izazvalo reakciju desno orijentiranog članstva jer je i sam CDU 1947. godine usvojio program koji je odisao socijalističkim duhom, osuđujući profit kao jedini motiv u ekonomiji te zahtijevajući 'socijalizaciju' industrije (Hyman, 2001:116-7).

Vladajući kršćanski demokrati za Adenauera su proklamirali koncept 'socijalno-tržišna ekonomija', koji je nailazio na kontradiktorne interpretacije. Neke interpretacije su naglašavale 'tržište', a neke 'socijalno'. U početku je CDU stavljao naglasak na privatno vlasništvo i minimalnu državnu intervenciju, zbog čega su sindikati odbacivali ovaj koncept. Ali i za većinu kršćanskih demokrata tržišna ekonomija nije bila dovoljna.

Kao što su kršćanski demokrati vrlo rano prihvatili neke socijalne komponente u svojoj ideologiji, tako će i njemački socijaldemokrati krajem 1950-ih napustiti ideje socijalizma, što prije svega znači podruštvovljavanje vlasništva, te prihvatiti osnovna načela tržišne ekonomije i privatno vlasništvo. Jednom kada su svi prihvatili princip tržišne ekonomije i privatnog vlasništva, naglasak se prebacuje na 'socijalno' u kovanici 'socijalno-tržišna ekonomija'. To alternativno shvaćanje kapitalizma naglašava balans između tržišne slobode i državne intervencije, između poslodavčevih težnji za profitom i dostojanstva radnika.

S odbacivanjem ideja socijalizma i nacionalizacije poduzeća od strane SPD-a i većine sindikata, ideološka orijentacija njemačkih sindikata okreće se društvenoj integraciji, koja podrazumijeva visoki stupanj suradnje i međusobnog razumijevanja među socijalnim partnerima kako bi se zajedničkim naporima ostvarili bolji životni uvjeti za sve. Sindikati tada ulaze u konstruktivne odnose s poslodavcima, koji se temelje na ideji 'produktivizma'. Radi se o konsenzusu između poslodavaca i radnika (sindikata) u kojem su radnici odani cilju poduzeća za što većom produktivnošću, dok za uzvrat dobivaju sigurno radno mjesto i koristi od većih zarada poduzeća (stalni porast plaća). Taj koncept oživljava ideju 'zajednice', na koju su se pozivali poslodavci između dva rata kako bi se suprotstavili marksističkoj ideologiji klasne borbe. Konsenzualni produktivizam bio je široko prihvaćen kao preduvjet za uspješno gospodarstvo visoke kvalitete, visoke tehnologije i visoke uspješnosti. Ta koncepcija omogućila je brže i bezbolnije prilagodbe na tehnološka rješenja i usavršavanja u procesu proizvodnje. Čak i oni koji su se zalagali za nešto drugačiji model, implicitno su prihvaćali produktivizam. Tako su sindikati bili ujedno i

garancija i korisnici njemačkog ekonomskog čuda. Uspješno gospodarstvo omogućavalo im je stalno povećanje životnog standarda radnika (građana) (Hyman, 2001:120-1).

Izazov integrativnom sindikalizmu javlja se krajem 1960-ih, s pojavom spontanih radničkih prosvjeda. Diljem Zapadne Europe krajem 1960-ih i početkom 1970-ih dolazi do vala spontanih štrajkova i pobuna radnika, a taj val djelomično zahvaća i Njemačku, ali u nešto blažoj mjeri. Međutim, ti spontani nekontrolirani štrajkovi su percipirani kao izazov sustavu koji je do tada uspješno funkcionirao. U rujnu 1969. godine dolazi do spontanog štrajka, primarno u metalnoj industriji, koji obuhvaća čak oko 140.000 radnika. Slični događaji ponavljaju se tijekom narednih godina u valovima, a pogotovo 1973. godine. Neposredni povod štrajkovima 1973. godine bilo je nezadovoljstvo relativnim padom plaća, jer su sindikati u ranijoj fazi krize dogovorili niske stope rasta plaće, a nakon stabilizacije dolazi do rasta cijena i relativnog pada kupovne moći. Ekonomska ekspanzija je intenzivirala i pritisak na zaposlene, a među pozadinskim uzrocima neki analitičari izdvajaju nezadovoljstvo političkim konsenzusom u kojem su aktivni partneri i sindikati (Hyman, 2001:123-5). Ovi događaji pomažu povratku i oživljavanju klase i klasne retorike u industrijskim odnosima. Tijekom 1970-ih konzervativni krugovi prigovaraju da je Njemačka postala 'sindikalna država', dok sindikati oponiraju tvrdeći da je postala 'država poslodavaca', jer je država u više navrata donosila odluke u njihovu korist, što će se kasnije pokazati samo početkom vala liberalizacije makroekonomske politike. Klasna retorika pojačava se 1978. i '79. kada se ideja 'socijalnog partnerstva' dovodi u pitanje. Došlo je do žestokih sporova oko racionalizacije i radnog vremena u tiskarskoj industriji, čeličanim i strojarstvu. Sindikati su pokrenuli kampanje masovnog pravnog napada na poslodavce organizirajući masovne tužbe radnika prema poslodavcima zbog smanjenja plaća i dokidanja drugih prava. Tako su industrijski odnosi krajem 1970-ih poprimili oštra klasna obilježja (Hyman, 2001:127).

U određenoj mjeri se integrativna obilježja njemačkog sindikalizma mogu prepoznati i u ostalim zemljama germanske skupine. Dakle, integrativizam se prije svega očituje u spremnosti sindikata da zajedno s poslodavcima pronađu kompromisna rješenja koja omogućavaju gospodarski rast uz koliko-toliko pravednu raspodjelu ostvarenih rezultata.

Sindikati u ovom modelu održavaju bliske veze s političkim strankama, uglavnom socijaldemokratske orijentacije, osim u zemljama gdje postoji više konfederacija različite orijentacije. Od samih početaka sindikalni se pokret u kontinentalnom dijelu Europe razvija kao dio šireg radničkog pokreta. Sindikati se smatraju industrijskim krilom, dok su političke stranke političko krilo jedinstvenog radničkog pokreta. Svako krilo ima svoju nezavisnost, metode i taktike te nema pretjerane povezanosti. U kombinaciji oba krila pokušavaju poboljšati životne uvjete radnika. Sindikati su se brinuli o kolektivnim ugovorima te organiziraju štrajkove zbog

pritisaka na poslodavce, ali rijetko ili gotovo nikada ne organiziraju štrajkove da bi postigli ili poduprijeli određene političke ciljeve, što je čest slučaj u mediteranskom modelu industrijskih odnosa (vidi naredni odjeljak). Veza sa socijaldemokratskim strankama je neformalne prirode, što znači da nema organizacijske ili financijske povezanosti kao što je slučaj između britanskih sindikata i Laburističke stranke.

3.1.4. Klasni sukob i mediteranski model industrijskih odnosa

Mediteranski model industrijskih odnosa obuhvaća zemlje Južne Europe: Francusku, Italiju, Portugal, Španjolsku te Grčku. Osim zajedničke romanske osnove jezika te dominantno katoličke kulture (izuzev Grčke), ove zemlje dijele i sličnu političku povijest, koja je nerijetko bila obilježena autoritarnim režimima i unutrašnjim sukobima²⁰. Slična kulturna osnova, a još više slične povijesne okolnosti dovele su i do sličnosti sustava industrijskih odnosa. Ključna obilježja ovog modela industrijskih odnosa su:

- visoka razina politiziranosti djelovanja sindikata
- značajna uloga komunističkih sindikata i ideologije klasne borbe u sindikalnom djelovanju
- visoka decentraliziranost, fragmentiranost i međusobna sukobljenost sindikata
- presudna uloga države i zakonodavstva u reguliranju industrijskih odnosa
- glavni zagovornik i promotor kolektivnog pregovaranja je država
- relativna decentraliziranost kolektivnog pregovaranja.

Sva navedena obilježja imaju zajednički nazivnik, a to je visoka razina politiziranosti industrijskih odnosa. Tome prije svega doprinose obilježja sindikalne scene, koju su obilježavale duboke političke podjele među pojedinim središnjicama²¹ te dominacija političkih ciljeva nad neposrednim ekonomskim interesima članstva. U gotovo svim zemljama ovog modela tijekom 20. stoljeća djeluju barem tri suprotstavljene sindikalne konfederacije, od kojih je komunistička obično ili najveća ili druga po veličini. Ako komunistička konfederacija nije najveća, onda je to socijalistička, dok je u pravilu uvijek najmanja katolička. Izrazita međusobna sukobljenost i konkurencija među sindikatima obilježava cjelokupni sustav industrijskih odnosa.

²⁰ Gotovo svaka od ovih zemalja u novijoj povijesti je iskusila barem jednu diktaturu, čije su rušenje nerijetko pratili građanski ratovi.

²¹ U ovom radu za najvišu razinu organiziranja sindikata koristimo pojam 'sindikalna središnjica' koj se udomaćio u Hrvatskoj tijekom posljednjih nekoliko godina. Ponekada se u javnom jeziku može sresti i pojam 'sindikalne centrale'. U inozemnoj literaturi uobičajeno se koriste pojmovi 'sindikalna konfederacija' ili 'sindikalna federacija'. No, navedeno pojmovi u sebi uključuju kvalifikaciju unutrašnje organizacije središnjice, kao konfederalne (labavije) ili federalne (čvršće), što nije primjereno općem pojmu kojim se žele pokriti sve sindikalne organizacije na najvišoj razini. Hrvatski zakoni poznaju i pojam 'udruga sindikata više razine' kojim se obuhvaćaju udruženja više sindikata koji zajednički formiraju novu pravnu osobu. No, taj pojam ne sugerira razinu međusobnog povezivanja sindikata. Naime, više sindikata može osnovati 'udrugu više razine', a više udruga razina mogu osnovati 'novu udruhu više razine' itd.

Iako je od samih početaka obilježje svih kontinentalnih sindikalnih pokreta veća usmjerenost na političke ciljeve u odnosu na britanske i općenito anglosaksonske, to je posebice obilježje sindikata u Južnoj Europi. Mogući razlozi za to nalaze se u relativnoj raspršenosti industrije i regionalne koncentriranosti te dominaciji ruralnih interesa u nacionalnoj politici. Zbog političke dominacije ruralnih interesa i demokršćana, radnički pokret u Južnoj Europi u manjoj mjeri je mogao računati na postizanje ciljeva kroz institucionalno političko djelovanje, preko socijalističkih i komunističkih stranaka. S druge strane, poslodavci su bili neprijateljski raspoloženi prema sindikatima, tako da nisu mogli razvijati niti poslovni sindikalizam britanskog tipa. Parlamentarnu borbu zamijenilo je vaninstitucionalno djelovanje sindikata, ali i političkih stranaka. Stoga sindikati u ovom modelu često koriste štrajkove kako bi izvršili politički pritisak na državu (Slomp, 1998:35-6). U nekim fazama štrajkovi su češće upereni protiv države, nego protiv konkretnih poslodavaca (Rigby i Aledo, 2001). Dugo vremena sindikati su zagovarali opći štrajk kao najučinkovitije sredstvo za ostvarivanje političkih ciljeva (uvođenje socijalizma). Osim političke svrhe, organiziraju se i 'redovni' štrajkovi usmjereni protiv poslodavaca kako bi se ojačala pregovaračka pozicija. Zbog te dvostruke upotrebe štrajkova, štrajkovi su u ovom modelu u prosjeku nešto češći nego u drugim modelima industrijskih odnosa, što se prije svega odnosi na Španjolsku i Italiju (Rigby i Aledo, 2001). Primjerice, poznat je niz štrajkova u Francuskoj i Italiji krajem 1960-ih koji su bili usmjereni jednako protiv nacionalne vlade i poslodavaca.

Politiziranosti sindikata posebice dodatno doprinosi čvrsta veza između stranaka i sindikata, što je posebice vrijedilo za odnos između komunističkih stranaka i komunistički orijentiranih sindikata. Najveći francuski, talijanski i portugalski sindikati su do 1990-ih bili pod dominacijom komunista, kao i drugi po veličini sindikat u Španjolskoj. Međutim, skladnost odnosa između komunističkih partija i sindikata je bila manja nego što je to sugerirala ideologija i manifesna razina. Primjerice, u sindikatima su značajnu ulogu imali anarhisti, koji su nešto drugačije gledali na proces provođenja socijalističke revolucije, te su smatrali da se revolucija može provesti odozdo, velikim općim štrajkom (Slomp, 1998:20-1).

Sindikati u Južnoj Europi, posebice komunistički, slabo kontroliraju bazu. To je dijelom tako i zbog tradicije političkih prosvjeda, zbog kojih je važno imati relativno militantno članstvo. Takvim sindikatima se nije 'isplatilo' pasivizirati bazu, što je pak nužno u sustavima gdje je razvijeno (gransko ili nacionalno) kolektivno pregovaranje. Zbog slabe kontrole baze često su se događali spontani valovi štrajkova i industrijskih akcija. Jedan od takvih valova zahvatio je cijelu Južnu Europu krajem 1968. i početkom 1969., a od tamo se proširio i na ostale europske zemlje (primjerice Njemačku), koji je u Italiji poznat pod nazivom 'vruća jesen' (autunno caldo). Međutim, slaba kontrola sindikata od strane velikih sindikalnih konfederacija se nastavlja i

kasnije. Tako tijekom 1990-ih u Španjolskoj raste broj nezavisnih sindikata, te raste i njihov udio u organizaciji štrajkova. Tako je 1998. godine oko 13 posto štrajkova otpadalo na štrajkove organizirane od strane nezavisnih sindikata (Rigby i Aledo, 2001).

Primarno su komunistički sindikati davali taj politički ton sindikalnim pokretima južnoeuropskih zemalja, te su na taj način bitno utjecali na cjelokupni sustav industrijskih odnosa, iako su orijentacije drugih sindikalnih konfederacija bile drugačije. Primjerice u Italiji, sindikat pod dominacijom komunista CGIL (Confederazione Generale Italiana del Lavoro) je imao oponente u druge dvije središnjice koje su imale bitno drugačiju orijentaciju. Konfederacija kršćanske orijentacije CISL (Confederazione Italiana dei Sindacati Lavoratori) je bila bliska s demokršćanskom strankom (DC - Democrazia Cristiana), koja je vladala veći dio perioda između 1945. i 1990. godine, s jakim utjecajem katoličkih krugova. Ta konfederacija se u skladu sa socijalnim naukom Rimokatoličke crkve zalagala za integrativnu ulogu sindikata. Smatrali su da je njihova uloga poboljšavanje položaja radnika kroz njihovu organiziranu integraciju u društvo te jačanje društvenog i političkog poretka. U ekonomskoj sferi oni naglašavaju nužnost povećanja produktivnosti i proizvodnje, ekonomsku stabilnost i povezanost rasta plaća s tim čimbenicima. Najmanja od tri velike konfederacije je socijaldemokratska konfederacija UIL (L'Unione Italiana del Lavoro). Ona se pokušala distancirati i od komunista, ali i od religijskih krugova, te pokušava primijeniti američki model poslovnog sindikalizma. To znači da su se primarno borili za konkretne ekonomske interese radnika kroz vršenje pritiska na poslodavce putem štrajkova i drugih akcija. Naglašavanjem ekonomskih ciljeva žele naglasiti svoju političku nezavisnost, no u društvu u kojem je 'politička razmjena' suština funkcioniranja sustava, teško je opstati kao čisti poslovni sindikalizam. Naglašavanjem nešto oštrijeg i nasilnijeg odnosa prema poslodavcima žele naglasiti svoju razliku u odnosu na CISL (Hyman, 2001:145).

Na promjenu obilježja cijelog sindikalnog pokreta u Italiji najviše će utjecati upravo promjene unutar komunističke partije (PCI - Partito Comunista d'Italia) i CGIL-a. Najvažniji korak u odmicanju PCI-a i sindikata od revolucionarnih težnji i primarnog naglaska na političke ciljeve djelovanja dogodit će se 1972. kada će doći do 'povijesnog kompromisa' (Il compromesso storico) između PCI-a i DC-a, kako bi se spriječile autoritarne tenzije i napetosti u državi. Konkretna povod za povijesni kompromis bio je strah od nepredviđenog tijeka eventualne revolucije u smjeru povratka fašizma, koji se javlja nakon nekontroliranih nemira tijekom 'vruće jeseni'. Čileanski primjer dodatno je pojačao taj strah. Za PCI ovaj sporazum prije svega znači odbacivanje sovjetske ortodoksije i osude sovjetskog diktatorskog režima. Socijalizam je proglašen ciljem čije ostvarenje nije na vidiku u skorijoj budućnosti, te se treba okrenuti postupnom poboljšanju položaja radnika unutar postojećeg sustava. Nuđenjem saveza, ne samo

drugim lijevim strankama, nego i kršćanskim demokratima, PCI pokušava spasiti talijansku demokraciju i pomaknuti socijalnu politiku radikalnije prema poboljšanju položaja radnika. Takva politička promjena ima utjecaj i na djelovanje sindikata.

Usmjeravanje orijentacije sindikata prema društvenoj integraciji jača pod utjecajem ekonomske krize 1980-ih i političke krize 1990-ih (Hyman, 2001:150). Politička kriza početkom 1990-ih ubrzat će ovaj proces jer dolazi do raspada poslijeratne političke scene, čime značajno slabe dotadašnje veze između sindikata i stranaka²². Na ovom primjeru, može se vidjeti kretanje talijanskih sindikata između klasne borbe i društvene integracije, kako ih opisuje Hyman. Slični primjeri se mogu pronaći i u drugim zemljama mediteranskog modela industrijskih odnosa.

Kolektivni pregovori u Južnoj Europi prije pokrivaju grane djelatnosti nego poduzeća, ali su sporazumi uglavnom regionalnog ili lokalnog karaktera. Takav sustav kolektivnog pregovaranja odgovara poslodavcima jer lokalni pregovori omogućuju direktnu uključenost svakog poslodavca te omogućava prebacivanje pregovora na političku razinu, kako bi se spriječila nacionalna mobilizacije i uplitanja politike. Ovakvom karakteru kolektivnog pregovaranja doprinosi i relativna decentraliziranost sindikata, odnosno relativno slaba kontrola konfederacija nad lokalnim sindikatima i članstvom. Nemali doprinos takvom sustavu pregovaranja daju i relativno velike razlike u razvijenosti pojedinih regija te različite regionalne koncentracije pojedinih industrija, kao i federalna uređenja (npr. Španjolska) (Slomp, 1998:69-70).

Niz autora naglašava snažne korporativističke tendencije u Italiji nakon 1980-ih, pogotovo na razvijenijem Sjeveru (Crouch, 1993). Italija ima najjaču tradiciju granskog nacionalnog pregovaranja, ali ti sporazumi uglavnom služe kao polazna točka za regionalne i lokalne pregovore ili pregovore na razini poduzeća. Široki obuhvat ovih sporazuma ne ostavlja mogućnosti da se pokriju sve regionalne i granske specifičnosti, zbog čega ostaje potreba za daljnjom elaboracijom tih sporazuma na lokalnoj i korporativnoj razini (Slomp, 1998:70).

U Italiji se razvija i poseban oblik korporativizma, kojeg Hyman naziva 'mikrokorporativizmom'. Kao primjer može se navesti Fiat, gdje se nakon niza sukoba tijekom 1980-ih uspostavlja nova praksa socijalnog partnerstva na razini poduzeća. Ono podrazumijeva uspostavu pregovaranja oko organizacije posla, promjena i restrukturiranja na razini poduzeća. Značajan doprinos tome dala je i regulativa donesena krajem 1984. godine koja određuje zajednička konzultativna vijeća unutar poduzeća u državnom vlasništvu radi dogovaranja oko procesa modernizacije proizvodnje i s tim povezanim promjenama radnih uvjeta.

²² Dolazi do nestanka PCI-a koji se transformira u novu lijevu stranku. Nestaje i DC, a i PSI se transformira. S druge strane dolazi do osnivanja novih stranaka kao što su Sjeverna liga itd. U tom procesu dolazi do potpune transformacije talijanske političke scene.

U mediteranskom modelu uloga države u poticanju kolektivnog pregovaranja je vrlo značajna. Tijekom 1980-ih države su pokušale uspostaviti tu tradiciju primjerom kroz uvođenje pregovora u javnom sektoru, s različitom razinom uspješnosti. Upravo zahvaljujući 'nametanju' kolektivnog pregovaranja od strane države, razina pokrivenosti kolektivnim sporazumima je velika, na razini korporativističkog modela.

Zbog relativne nerazvijenosti kolektivnog pregovaranja i njegovog kasnog razvoja, država ima ključnu ulogu u definiranju uvjeta rada. Zbog nemogućnosti sporazumijevanja između sindikata i poslodavaca, te zbog orijentiranosti sindikata prema političkom djelovanju, država je bila prisiljena imati proaktivnu i vodeću ulogu u reguliranju plaća i drugih odnosa između radnika i poslodavaca. Stoga je središnja uloga države u oblikovanju industrijskih odnosa, uz sukobljenost sindikata, ključno obilježje ovog modela industrijskih odnosa. Najekstremniji primjer uloge države u oblikovanju industrijskih odnosa može se naći u Francuskoj.

Kada je u pitanju sindikalna gustoća, ona je u prosjeku najniža od sva tri modela industrijskih odnosa i kreće se između 8 posto u Francuskoj i oko 34 posto u Italiji, sa Španjolskom u sredini s oko 16 posto. Niska razina sindikalne gustoće tradicionalno je obilježje industrijskih odnosa u ovim zemljama, pa tako niti kriza sindikalizma tijekom 1980-ih nije znatnije utjecala promjenu broja članova (Visser, 2006).

3.2. Novi izazovi i dinamika

Prikazani opis modela industrijskih odnosa i sindikalnih pokreta, kao i svaki idealni tip, podrazumijeva pojednostavljivanje složene stvarnosti, zanemarivanje razlika koje se stvarnim akterima zbivanja mogu činiti nepremostivo velikima, ali prije svega znači zanemarivanje dinamike. U danom opisu idealno-tipske klasifikacije djelomično se može nazrijeti živa dinamika unutar pojedinih modela. Tipična obilježja svakog od opisanih modela u pojedinim periodima su jačala, a u drugim slabila, što je opisane razlike među njima u nekim prilikama činilo većima, a u drugim manjima. No, procesi koji su se počeli događati nakon sredine 1970-ih i prvih većih poslijeratnih ekonomskih kriza, naveli su brojne autore da postave pitanje o dugoročnoj održivosti do tada poznatih sustava industrijskih odnosa. Iako Crouch (1993) pokazuje da su pojedini sustavi industrijskih odnosa rezultat dubokog povijesnog naslijeđa, čini se da splet ekonomskih i političkih promjena koji nastaje od sredine 1970-ih stvara potpuno nove uvjete, koji će značajno utjecati na revidiranje do tada uspostavljenih tradicija.

3.2.1. Promjene ekonomskog i političkog konteksta

U literaturi se uvriježila periodizacija industrijskih odnosa, ali i ekonomskog i društvenog razvoja općenito, u Europi nakon Drugog svjetskog rata na tri perioda, bazirano na zajedničkoj 'sudbini' većine kapitalističkih europskih zemalja. Prvi period čini konsolidacija radničkih pokreta i sustava industrijskih odnosa nakon rata, odnosno obnova ratom uništenih gospodarstava, nakon čega dolazi takozvano 'zlatno doba' (the Golden Age), dok se od početka 1980-ih govori o krizi (Ross i Martin, 1999a:6-7). Zlatno doba obuhvaća period od sredine 1950-ih do sredine 1970-ih, odnosno od kraja poslijeratne obnove do prve naftne krize. Tijekom tog perioda većina zapadnoeuropskih zemalja uživa u ekonomskoj konjunkturi, visokim stopama gospodarskog rasta, rastu produktivnosti i izvoza, stabilnim makroekonomskim uvjetima, visokoj (punoj) zaposlenosti te stalnim porastom životnih uvjeta. Keynezijanizam je dominantna ideologija političke ekonomije, koju nitko ne dovodi u pitanje²³. To je period u kojem su korporativizam i socijalno partnerstvo na svom vrhuncu, ne samo u zemljama korporativističkog modela. Sindikati su snažan partner poslodavcima i državi, te uspješno osiguravaju da svi imaju udjela u koristi od ekonomskog rasta. Tijekom cijelog perioda raste broj članova sindikata i ukupna sindikalna gustoća u gotovo svim zemljama OECD-a²⁴. Raste broj kolektivnih ugovora i postotak

²³ Pojam 'ideologije' ovdje koristimo u vrijednosno neutralnom smislu, bez pozitivnih ili negativnih konotacija. On u kontekstu političke ekonomije naprosto označava skup stavova o načinu organizacije i društvenoj ulozi ekonomskih aktivnosti, koji su povezani u jednu koherentnu cjelinu zajedničkom vrijednosnom osnovom.

²⁴ Organizacija ekonomsku suradnju i ravnoj (Organisation for Economic Co-operation and Development – OECD) osnovana je 1961. godine i okuplja najrazvijenije kapitalističke demokratske zemlje.

zaposlenih zaštićenih kolektivnim ugovorima. Krajem 'zlatnog doba' korporativizam je kao model industrijskih odnosa prihvaćen u Europi kao poželjan model i izvan zemalja u kojima se prirodno razvio. Tako i Velika Britanija i Italija, pa i neke druge zemlje pokušavaju imitirati ovaj model (vidi Crouch, 1993; Martin i Ross, 1999; Shalev, 1992:113).

Prvi znakovi kraja zlatnog doba dolazi s prvom naftnom krizom 1974. godine. Promjene će postati jasnije vidljive od početka 1980-ih. Na ekonomskom i političkom planu ranih 1980-ih uočavaju se trendovi koji će obilježiti kraj 20. i početak 21. stoljeća, te postaviti velike izazove pred sustave industrijskih odnosa kako su oni uspostavljeni nakon Drugog svjetskog rata. Te promjene mogu se grupirati u tri osnove skupine: ekonomske, političke i promjene unutar samog radničkog pokreta. Ekonomske i političke promjene opisane su u ovom odjeljku, a promjene unutar samog radničkog pokreta u narednom.

Na ekonomskom planu moguće je prepoznati nekoliko promjena koje će izravno ili posredno imati značajne učinke na sustave industrijskih odnosa: ekonomska globalizacija, promjene u strukturi gospodarskih djelatnosti, tehnološke promjene, porast nezaposlenosti te promjene u organizaciji proizvodnje.

Ekonomska globalizacija podrazumijeva da državne granice i prostorne udaljenosti gube presudan značaj u procesu proizvodnje, prodaje i konzumacije dobara i usluga. To obilježje posebice dobivaju financijska tržišta, koja su postala paradigma globalizacije i svojevrsni uzor za sva ostala tržišta. Tokovi financijskog kapitala izgubili su bilo kakvu vezu s prostorom i državnim granicama te se, zahvaljujući novoj informacijskoj tehnologiji, nesmetano 'kreću' po cijelom globusu u kratkom vremenu (Castells, 2000:125-30). Informacijska tehnologija i nove transportne mogućnosti omogućavaju da se proizvodi dizajniraju i osmišljavaju u jednom dijelu Svijeta, da se komponente proizvode u drugom, proizvod sastavlja u trećem, a konzumira u četvrtom (ili češće u prvom). Činjenice koje dokazuju tezu o globalizaciji mogu se pronaći u porastu opsega međunarodne trgovine, porastu udjela međunarodne trgovine u BDP-u zemalja, porastu stranih investicija kao i u porastu značaja multinacionalnih ili transnacionalnih kompanija itd. Primjerice, međunarodna trgovina u dvadeset četiri zemlje OECD-a između 1960. i 1989. godine raste po dvostruko većoj godišnjoj stopi od rasta BDP-a (6,3 posto prosječno godišnje naspram 3,7). U istom razdoblju raste udio izvoza i uvoza u BDP-u s 37,6 posto na 56,3 posto, a stopa rasta izravnih stranih ulaganja nekoliko je puta veća od stope rasta BDP-a. Uloga transnacionalnih korporacija u istom je razdoblju enormno porasla, tako da je njihov udio u međunarodnoj trgovini postao dominantan. Jasno je da globalna ekonomska razmjena nije jednako raspodijeljena po planetu, ali su gotovo svi dijelovi svijeta uključeni u određenoj mjeri, što je čini globalnim fenomenom. Većina globalne razmjene jest koncentrirana unutar

najrazvijenijih zemalja, članica OECD-a. Ako se promatraju samo europske zemlje, onda je koncentracija još uočljivija: početkom 1990-ih 92 posto međunarodne razmjene članica EU čini razmjena unutar same EU (Ross i Martin, 1999a:10).

Drugi trend zabilježen 1980-ih i 1990-ih odnosi se na promijenjenu ulogu pojedinih gospodarskih grana, a time i strukture radne snage. Glavna promjena u ovom području odnosi se na porast značaja uslužnih djelatnosti nad proizvodnim u gospodarstvima razvijenih zemalja (fenomen se u literaturi naziva tercijalizacija). Udio proizvodnih grana, pogotovo onih s niskom razinom tehnološke zahtjevanosti i niskim udjelom dodatne vrijednosti (tekstilna industrija, metalurgija, strojarstvo, rudarstvo itd.) u GDP-u razvijenih zemalja pada, dok sve više raste udio različitih uslužnih djelatnosti. U šest najznačajnijih europskih ekonomija (Njemačka, Velika Britanija, Švedska, Francuska, Španjolska i Italija) u razdoblju između 1975. i 1994. dolazi do smanjenja udjela zaposlenih u industriji u rasponu između 6,4 (Italija) i 12,6 (Velika Britanija) posto, dok istovremeno dolazi do porasta udjela zaposlenih u uslugama u rasponu između 11,9 (Njemačka) i 20,3 (Španjolska) posto. Posljedično, sredinom 1990-ih udio zaposlenih u uslugama u europskim zemljama doseže između 60 i 70 posto. Glavno obilježje uslužnih djelatnosti jest dominacija ženske radne snage, što pak dovodi do značajnog porasta udjela ženske radne snage na ukupnom tržištu rada (Ross i Martin, 1999a:11-2). Navedene promjene povezane su s globalizacijskim tokovima, odnosno 'novom globalnom podjelom rada', koji dovode do premještanja radno intenzivnih industrija u manje razvijene zemlje gdje je radna snaga jeftinija (Smith, 1999:9).

Promjene u strukturi gospodarske aktivnosti praćene su tehnološkim i upravljačkim promjenama. Tehnološke inovacije, prije svega ulazak informacijske tehnologije i robotike, dovode do automatizacije proizvodnih procesa, što pak smanjuje i mijenja ulogu radne snage. Nova tehnologija zahtijeva manje manualnog rada, a više visokostručnog, što znači smanjenje potrebe za niže kvalificiranim radnicima i povećanje potrebe za visoko kvalificiranim. Proces tercijalizacije s jedne strane, te raslojavanje podjele rada u proizvodnom sektoru dovodi do dualizacije tržišta rada s obzirom na razinu potrebne kvalifikacije. Donji segment čine preostali manualni radnici u proizvodnom sektoru te većina radnika u uslužnom sektoru za čije poslove nisu potrebne gotovo nikakve kvalifikacije, što za posljedicu ima laku zamjenjivost radne snage. S druge strane, izdvajaju se visokokvalificirani radnici u proizvodnom sektoru, te rukovodeći kadrovi u uslužnom sektoru, odnosno visokokvalificirani radnici u pojedinim dijelovima uslužnog sektora (npr. financijska industrija), kojima je osigurana laka zapošljivost i mobilnost s jednog radnog mjesta na drugo, obično uz povećanje prihoda.

Masovna proizvodnja na traci praćena fordistićkom organizacijom rada postupno postaje više izuzetak nego pravilo. Masovnu proizvodnju na traci, koja je praćena ekstremnom podjelom rada i osiromašivanjem sadržaja rada, mijenja fleksibilnija organizacija rada, s više odgovornosti i radom u grupama. Osmišljavaju se novi termini za opis nove organizacije rada, od 'postfordizma' do 'totalnog menadžmenta kvalitete' (Total Quality Managment – TQM). Mijenja se pristup menadžmentu, naglašavajući veću odgovornost svih zaposlenih, smanjuje se izravni nadzor nad samim procesom obavljanja posla, a naglasak prebacuje na samostalnost. Kompanije nastoje povećati motiviranost zaposlenih i njihovu lojalnost kompaniji, jer zaposlenici više nisu tako lako zamjenjivi kao u fordistićkom načinu organizacije proizvodnje. U tu svrhu razvija se novi pristup upravljanja radnom snagom poznat po nazivom 'upravljanje ljudskim resursima' (Human Recourse Management – HRM), ali i plaćanje prema učinku (Smith, 1999:11). 'Fleksibilnost' postaje ključni termin kada je u pitanju organizacija rada, ali i položaj radnika unutar kompanije. Od radnika se očekuje mogućnost obavljanja razlićitih poslova, prebacivanje s jednog radnog mjesta na drugi, ali i prihvaćanje fleksibilnog radnog odnosa. Fleksibilizacija radnih odnosa podrazumijeva sve veći udio netipićnih oblika radnih odnosa: rad na nepuno radno vrijeme (part time), rad na određeno vrijeme i rad preko agencija za privremeno zapošljavanje (Ross i Martin 1999a:12).

Konkretna posljedica promjene u gospodarskoj strukturi i načina organizacije rada porast je nezaposlenosti u gotovo svim razvijenim zemljama OECD-a. U najvećim ekonomijama Europe nezaposlenost raste s tri do četiri posto, koliko je iznosila 1975., na preko 10 posto 1996. godine (Ross i Martin, 1999a:18-9). Osim toga, globalizacija ima snažan pritisak na snižavanje cijene rada u nekim sektorima u najrazvijenijim zemljama. To se prije svega odnosi na tehnološki manje, a radno više zahtjevne djelatnosti, dakle djelatnosti koje u većoj mjeri ovise o cijeni relativno neobrazovane radne snage. Ti sektori su snažnije izloženi konkurenciji novih industrijskih zemalja, a i preseljenje proizvodnje iz razvijenih zemalja u zemlje u razvoju realna je opcija (Crouch 2000). Budući da globalizacija nema jednak učinak na sve grane, a i nova se konkurencija ne javlja jednako u svim granama djelatnosti, ona ima i negativne učinke u vidu rasta nejednakosti među zaposlenima u različitim djelatnostima unutar iste zemlje.

Na politićkom planu događaju se promjene koje su izravno povezane s upravo opisanim ekonomskim tendencijama. Prije svega, ekonomsku globalizaciju prati internacionalizacija odlučivanja. Na globalnoj razini ona oznaćava osnivanje i porast utjecaja nadsacionalnih organizacija kao što su Svjetska banka (SB), Međunarodni monetarni fond (MMF) te Svjetska trgovinska organizacija (STO). Kada su u pitanju razvijene europske zemlje, internacionalizacija oznaćava prije svega napredovanje europskog integracijskog procesa od sredine 1980-ih kada

su postavljeni čvrsti planovi i rokovi. Zemlje članice Europske ekonomske zajednice (EEZ) određuju 1992. godinu kao godinu za ulazak u sljedeću fazu integracijskog procesa: ukidanje granica među zemljama članicama u svrhu osiguravanja potpune slobode u kretanju dobara, usluga, ljudi i novca. Krajem 1980-ih i početkom 1990-ih intenzivira se proces zajedničkog odlučivanja, kao i proces oblikovanja institucija zajedničkog odlučivanja. To će značiti i formalno prebacivanje centra donošenja odluka na nadnacionalnu razinu u značajnom dijelu ekonomske politike (Ross i Martin, 1999a:10).

Osim prenošenja odluka na nadnacionalnu razinu, ekonomska globalizacija donosi još jednu važnu političku promjenu – mijenja se dominantna ideologija političke ekonomije, barem kada su u pitanju zapadnoeuropske zemlje. Keynezianski model, koji je bio dominantan nakon Drugog svjetskog rata, ustupa mjesto neoliberalnom modelu. To znači postupno smanjivanje ekonomske uloge države kroz privatizaciju državnih poduzeća, ograničavanje javne potrošnje i redistributivne uloge. Jačaju pritisci za što većom liberalizacijom trgovine, koja osim ukidanja ili smanjivanja carina podrazumijeva i smanjivanje ili ukidanje drugih oblika izravnog sudjelovanja države u ekonomskim aktivnostima, kao što su različite državne subvencije. Deregulacija i privatizacija postaju ključne riječi u Zapadnoj Europi 1980-ih i 1990-ih (Müller i Wright, 1994). Aktivna ekonomska uloga države mora biti zamijenjena pasivnom, koja pak znači osiguravanje minimalne makroekonomske stabilnosti (prije svega stabilnosti cijena), te političke stabilnosti i funkcionalne pravne države. To ujedno znači i da održavanje pune zaposlenosti različitim kompromisima i državnim mjerama postaje neprihvatljiva i (ili) neodrživa politika. Liberalizacija traži i smanjivanje javnog sektora, koji je nakon Drugog svjetskog rata bujao, kako po udjelu u BDP-u, tako i po udjelu u broju zaposlenih. Sve to bitno mijenja značaj nacionalnih granica te moć utjecaja države na makroekonomsku politiku i ekonomske prilike u zemlji općenito (Ross i Martin, 1999a:8). Država postaje nemoćna, kako navodi Castells (1996).

S novom globalnom makroekonomskom paradigmom dolaze i promjene u političkim ideologijama stranaka, a prije svega socijalističkih i socijaldemokratskih. Crouch (1999) uočava da se na kraju 20. stoljeća sve više okreće idejama iz 19. stoljeća. Dolazi do reinterpretacije mnogih neupitnih aksioma (socijaldemokratske) politike 20. stoljeća, kao što je uloga deficita javnih financija, izdataka za socijalna prava, prava radnika itd. Socijalna skrb se počinje interpretirati usko kao pomoć najsiromašnijima, umjesto kao univerzalno građansko pravo. Radnička prava postaju prepreka poduzetničkim slobodama, a ne civilizacijsko dostignuće proširenja građanskih prava na samo poduzeće. 'Novi laburizam' ili 'treći put', kovanice kojima je Tony Blair opisao te zaokrete, od konzervativaca se razlikuju sada samo po zagovaranju opsežnih ustavnih promjena i entuzijazmom za europske integracije, pri čemu se u tom

entuzijazmu za europske integracije očituje prije svega liberalni duh, kao na primjeru aktivnog lobiranja protiv proširenja socijalnih elemenata maastrichskog sporazuma. Slične zaokrete su prihvatile i socijaldemokratske stranke u drugim većim europskim državama.

3.2.2. Posljedice za industrijske odnose i djelovanje sindikata

Već spomenuta karakterizacija razdoblja od početka 1980-ih kao kriznog iz perspektive radničkog pokreta, koje onda zahtijeva obnovu, vidljiva je iz naslova niza knjiga koje izlaze od početka 1990-ih na ovamo. Možemo navesti samo neke: *The Future of Labor Movement* (Budućnost radničkog pokreta) (Regini, 1993), *European Trade Unions: Change and Response* (Europski sindikati: promjena i odgovor) (Rigby, Smith i Lawlor 1999), *Changing Prospects for Trade Unions* (Promjenjive perspektive za sindikate) (Fairbrother, 2002), *Trade Unions in Renewal* (Sindikati u obnovi) (Fairbrother, 2003), *Trade Unions: Resurgence or Demise?* (Sindikati: obnova ili nestanak?) (Ferne, 2005).

Neupitan zajednički nazivnik svih navedenih studija, te brojnih studija objavljenih u znanstvenim časopisima, čini teza o krizi sindikalnog pokreta od početka 1980-ih te potraga za strategijama obnove, odnosno povratka utjecaja iz 'zlatnog doba'. Sama teza o krizi ima dvije osnovne komponente: tezu o slabljenju sindikata i tezu o promjeni karaktera industrijskih odnosa. Navedene promjene mogu se sumirati u nekoliko, uglavnom međusobno povezanih, procesa: opadanje sindikalne gustoće, fragmentiranje radničke klase, decentralizacija kolektivnog pregovaranja, slabljenje nacionalnog usuglašavanja, individualizacija industrijskih odnosa te slabljenje političke razmjene.

Teza o slabljenju sindikata temelji se prije svega na gubitku članstva u apsolutnom (ukupan broj članova) i relativnom smislu (sindikalna gustoća), što za sobom povlači gubitak financijskih kapaciteta, snage 'industrijskih mišića' i gubitak legitimiteta (reprezentativnosti). Podaci o broju članova sindikata, pa onda i sindikalnoj gustoći, značajno se razlikuju od izvora do izvora za iste zemlje u istom razdoblju, no dugoročniji trendovi u svim izvorima daju isti zaključak²⁵. Podaci

²⁵ Postoji više razloga zbog koji dolazi do razlike u podacima o broju članova sindikata u različitim izvorima. Jedan od glavnih razloga jest postojanje administrativnih podataka i anketnih podataka. Administrativni podaci se odnose na službene podatke sindikata o broju članova, a anketni podaci se odnose na broj osoba koji se u različitim istraživanjima izjašnjavaju kao članovi sindikata. Nedostatak administrativnih izvora prije svega se odnosi na neažurnost sindikalnih evidencija (kao članovi se vode primjerice osobe koje više nisu članovi), njihovu nepreciznost (plaća li član članarinu ili ne, je li član zaposlen, nezaposlen ili umirovljenik) i/ili namjerno preuveličavanje brojki. Nedostatak administrativnih izvora često je i u tome što se oslanjaju samo na velike sindikalne središnjice, dok zanemaruju male nezavisne sindikate, čiji udio u nekim zemljama (Italija, Španjolska) nije beznačajan. Nedostatak anketnih podataka povezan je s osviještenošću članova, odnosno njihovom spremnošću da priznaju svoje članstvo u sindikatu u anketnom istraživanju. Kada je u pitanju sindikalna gustoća, razlike dodatno proizlaze iz definiranja nazivnika koji se uzima pri izračunu. Kao što smo već naveli, sindikalna gustoća se definira kao udio članova

koje je prikupio i prilagodio Visser (2006) za dvadeset visokorazvijenih kapitalističkih zemalja pokazuju opći trend pada članstva od 1980-ih do 2000-ih, izuzev Švedske, Finske, Belgije i Španjolske²⁶ (tablica 1). Dakle, u preostalim 17 od 20 zemalja pouzdano se može utvrditi pad sindikalne gustoće od 1980. do početka novog milenija. Raspon pada iznosi od 3,6 postotnih poena u Južnoj Koreji do nevjerojatnih 46,4 postotnih poena u Novom Zelandu. Sindikalna gustoća u Novom Zelandu smanjila se na samo 1/3 stope iz 1980., sa gotovo 70 posto na oko 23 posto! Pogledamo li europske zemlje, raspon pada se kreće između 4,6 postotna poena u Norveškoj i 21 postotni poen u Velikoj Britaniji. Sličan pad britanskom dogodio se u Irskoj i Austriji, gdje je promjena iznosila oko 20 postotnih poena. Konkretno, u Velikoj Britaniji sindikalna gustoća je pala sa oko 51 posto 1980. na oko 30 posto 2000. U Austriji i Irskoj je stopa sindikalne gustoće iznosila oko 57 posto, da bi dvadeset godina kasnije pala na oko 37 posto. U Njemačkoj je pad manje dramatičan, ali ipak još uvijek vrlo značajan – s oko 35 posto 1980. na oko 25 posto 2000²⁷. No, u slučaju Njemačke treba imati na umu da se podatak za 1980. odnosi samo na Saveznu Republiku Njemačku, dok se podatak za 2000. odnosi na ujedinjenu Njemačku. U prvom trenutku ujedinjenje je povećalo broj članova i sindikalnu gustoću, s obzirom na velik broj 'formalnih' članova u DDR-u, gdje je sindikalna gustoća 1991. godine iznosila oko 48 posto (Silvia, 1999:80). Međutim, stopa članstva u istočnim dijelovima Njemačke vrlo brzo opada nakon ujedinjenja, i prema nekim procjenama pada ispod stope u zapadnim dijelovima zemlje (29 nasuprot 30 posto).

Francuski sindikati su tradicionalno bili slabiji, barem kada je u pitanju broj članova, od ostalih razvijenijih europskih zemalja, no do početka novog milenija su gotovo nestali – stopa članstva je pala s oko 18 posto 1980. na samo 8 posto! Trend u razvijenim zemljama Europe najbolje pokazuju sumirani podaci za 15 starih članica EU. Na razini EU 15 sindikalna gustoća pala je s oko 40 posto 1980. na oko 27 posto 2000. godine ili za oko 13 postotnih poena, odnosno za gotovo trećinu.

Da se radi o trendu koji obilježava period nakon 1980. potvrđuje činjenica da je u desetljeću između 1970. i 1980. trend opadanja sindikalne gustoće zabilježen u samo pet od dvadeset

sindikata u ukupnom broju ovisno zaposlenih. Često se pri izračunu uzimaju svi zaposleni, a ne samo ovisno zaposleni. Više o tome pogledati u (Visser, 2006).

²⁶ Iako se u gotovo svakom značajnijem članku ili knjizi iz područja industrijskih odnosa mogu pronaći podaci o broju članova i sindikalnoj gustoći u različitim zemljama EU, u ovom radu gdje je god to moguće koristimo podatke iz navedenog izvora, s obzirom da je to jedan od rijetkih radova koji kritički pristupa podacima o broju članova te se dostupni podaci nastoje korigirati i svesti na usporedive veličine.

²⁷ U nekim zemljama pad sindikalne gustoće je relativno veći od pada apsolutnog broja članova, što je povezano s porastom broja zaposlenih, odnosno porasta stope aktivnosti (udio zaposlenih i onih koji aktivno traže posao u ukupnom broju stanovnika u radno aktivnoj dobi). Porast stope aktivnosti izravno je povezana s ulaskom sve većeg broja žena na tržište rada, uz njihovo istovremeno slabo učlanjivanje u sindikate.

najrazvijenijih zemalja, a i u tim zemljama pad nije strm, nego se kreće u rasponu od 3 do 6 postotnih poena. Da su 1970-e još uvijek dio 'zlatnog doba' za sindikate, pokazuje činjenica da je sindikalna gustoća rasla u 14 od 20 promatranih država. Već u sljedećem desetljeću 16 zemalja, a između 1990. i 2000. čak 18 zemalja bilježi pad sindikalne gustoće. Dakle, čak i u dvije od četiri zemlje koje imaju ukupno pozitivan ili neutralan saldo u cijelom razdoblju od 1980. godine, tijekom 1990-ih bilježe negativan trend.

Tablica 1 - Korigirana stopa sindikalne gustoće za odabrane razvijene zemlje od 1970. do 2000. godine (%)

Država	1970.	1980.	1990.	2000.	Promjena 1970.- 1980.	Promjena 1980.- 1990.	Promjena 1990.- 2000.	Promjena 1980.- 2000.
Švedska	67,7	78,0	80,8	79,1	10,3	2,8	-1,7	1,1
Finska	51,3	69,4	72,5	75,0	18,1	3,1	2,5	5,6
Danska	60,3	78,6	75,3	73,3	18,3	-3,3	-2,0	-5,3
Belgija	42,1	54,1	53,9	55,6	12,0	-0,2	1,7	1,5
Norveška	56,8	58,3	58,5	53,7	1,5	0,2	-4,8	-4,6
Irska	53,2	57,1	51,1	36,6	3,9	-6,0	-14,5	-20,5
Austrija	62,8	56,7	46,9	36,5	-6,1	-9,8	-10,4	-20,2
Italija	37,0	49,6	38,8	34,9	12,6	-10,8	-3,9	-14,7
Velika Britanija	44,8	50,7	39,3	29,7	5,9	-11,4	-9,6	-21,0
Kanada	31,6	34,7	32,9	28,1	3,1	-1,8	-4,8	-6,6
EU 15	37,8	39,7	33,1	27,3	1,9	-6,6	-5,8	-12,4
Njemačka	32,0	34,9	31,2	25,0	2,9	-3,7	-6,2	-9,9
Australija	50,2	49,5	40,5	24,7	-0,7	-9,0	-15,8	-24,8
Nizozemska	36,5	34,8	24,3	23,1	-1,7	-10,5	-1,2	-11,7
Novi Zeland	55,2	69,1	51,0	22,7	13,9	-18,1	-28,3	-46,4
Japan	35,1	31,1	25,4	21,5	-4,0	-5,7	-3,9	-9,6
Švicarska	28,9	31,1	24,3	19,4	2,2	-6,8	-4,9	-11,7
Španjolska	-	12,9	12,5	16,1	-	-0,4	3,6	3,2
SAD	23,5	19,5	15,5	12,8	-4,0	-4,0	-2,7	-6,7
Južna Koreja	12,6	14,7	17,6	11,1	2,1	2,9	-6,5	-3,6
Francuska	21,7	18,3	10,1	8,2	-3,4	-8,2	-1,9	-10,1

Izvor: Visser 2006.

Jedna od ključnih posljedica trendova od 1980-ih na dalje jest porast razlika u sindikalnoj gustoći između zemalja s najvećom stopom i zemalja s najnižom stopom. Dok je raspon varijacija 1970. iznosio 55 (12,6 posto u Južnoj Koreji u odnosu na 67,7 posto u Švedskoj) do 2000. je porastao na 71 (8,2 posto u Francuskoj naspram 79,1 u Švedskoj). Promjena raspona varijacija još je veća ako se uzmu u obzir samo stare članice EU za koje postoje podaci (sve osim Grčke, Luxemburga i Portugala), od 46 postotnih poena 1970. do 70,9 2000. godine. Takva razlika među članicama EU može imati značajne reperkusije na procese izgradnje zajedničke europske

politike u području industrijskih odnosa (o čemu nešto opsežnije u narednom poglavlju). No, valja imati na umu da se iz razlike u stopi sindikalne gustoće ne mogu izvoditi jednostavni zaključci o razlikama u snazi sindikalnih pokreta u pojedinim zemljama, zato što biti član sindikata ima različito značenje u različitim kontekstima. Primjerice, talijanski ili francuski sindikati oduvijek su imali manji relativni broj članova od švedskih, ali su jednako tako u tim zemljama članovi uvijek bili militantniji i aktivniji nego u Švedskoj. Stoga se valja složiti s Visserom (1994:24) kada tvrdi da stopu sindikalne gustoće valja više koristiti za praćenje trendova unutar jednog sindikalnog pokreta (pa i u smislu jačanja i slabljenja) nego za uspoređivanje razlika među pokretima.

Pokušamo li agregirati prikazane podatke na razini modela sustava industrijskih odnosa, pokazuje se da je korporativistički model industrijskih odnosa najotporniji na pad članstva u kojem broj članova zapravo stagnira. No, takav rezultat ipak je primarno posljedica stabilnosti (i porasta!) članstva u skandinavskom podtipu uz Belgiju i Nizozemsku. Broj članova u preostala dva modela u prosjeku pada za oko 20%. No, čini se da se zapravo teško može govoriti o bitnim razlikama u razmjerima krize s obzirom na model industrijskih odnosa. Prije se može govoriti o specifičnosti skandinavske situacije u odnosu na sve ostale zemlje. Sve analize pokazuju da se otpornost skandinavskih zemalja na globalni trend pada članstva u sindikatima može objasniti prije svega monopolom sindikata na distribuciju određenih socijalnih fondova (Yruela i del Rosal, 1999:45).

Pad sindikalne gustoće i broja članova sindikata primarno se objašnjava promjenama u strukturi zaposlenih i gospodarske aktivnosti, porašću nezaposlenosti i tehnološkim promjenama (vidi Regini 1993; Martin and Ross 1999). Porast broja zaposlenih u uslužnim djelatnostima i pad broja zaposlenih u proizvodnim 'uništava' tradicionalnu jezgru sindikalnog pokreta – plave ovratnike. U strukturi zaposlenih sve je veći udio tradicionalno sindikalno neorganiziranih skupina: bijelih ovratnika, žena, imigranata te osoba u atipičnim radnim. Visser (1990, 1994) je pokazao kako se oko polovina pada sindikalne gustoće u zemljama kao što su Nizozemska i Velika Britanija može objasniti padom broja zaposlenih u proizvodnim sektorima. No, upravo se nemogućnost sindikata da privuku i organiziraju te 'atipične' zaposlene, koji sada postaju 'tipični', može smatrati znakom njihove najveće slabosti. Možemo se složiti s Kellyem (1990 prema Hyman 1992:161) o neutemeljenosti pretpostavke da su 'novi' tipovi radnika nezainteresirani za sindikalno udruživanje, iako možda imaju nešto drugačije interese od tradicionalne sindikalne baze. Naime, promjene u strukturi zaposlenih se odvijaju postupno još od 1960-ih i usprkos tome većina sindikalnih pokreta u tom razdoblju raste privlačeći i zaposlene u novim sektorima, dok neki uspijevaju rasti i u 1980-im. Dakle, problem vjerojatnije leži u nespremnosti sindikata na

prilagodbe novim okolnostima, odnosno revidiranje tradicionalnih ciljeva i metoda, ali i nespremnosti na veći angažman u regrutaciji novih članova, što postaje raširenija praksa tek u posljednje vrijeme (vidi u narednom odjeljku).

Istovremeno s padom broja članova i sindikalne gustoće, pada i razina industrijskog sukoba mjerena učestalošću i trajanjem štrajkova. Ta pravilnost ne vrijedi jednako za sve grane djelatnosti, jer se u istom periodu zamjećuje porast industrijskih sukoba u javnom sektoru, ali vrijedi kao opći trend. Valja uzeti u obzir i da štrajkovi, odnosno uobičajeni indikatori vezani uz štrajkove (broj dana provedenih u štrajku na 1000 zaposlenih, broj pojedinačnih štrajkova, prosječan broj sudionika po štrajku, prosječan broj dana provedenih u štrajku itd.), više nisu dobar indikator razine industrijskih sukoba uzimajući u obzir porast alternativnih oblika kao što je obustava prekovremenog rada, usporavanje rada ili javni protesti (Yruela i del Rosal, 1999:40-50).

Teza o fragmentaciji radničke klase izravno je povezana s povećanjem heterogenosti zaposlenih prema različitim kriterijima. Hyman (1992), koji koristi pojam deagregacije (disaggregation) radničke klase, sumira teze o fragmentaciji u četiri procesa: pomak od kolektivizma prema individualizmu; polarizacija unutar radničke klase; partikularizacija kolektivnih identiteta i projekata s obzirom na ekonomski sektor, zanimanje i poslodavca; te porast unutar sindikalnih i međusindikalnih sukoba. Prema zagovornicima teze o fragmentaciji radničke klase, povećanje heterogenosti zaposlenih nužno dovodi do pojave novih interesa različitih radničkih skupina, koji ili nisu međusobno usklađeni ili su pak izravno suprotstavljeni. Na taj način se otežava djelovanje sindikalnih pokreta na višim razinama gdje je potrebno formulirati zajedničke zahtjeve, ali i slabi unutrašnja solidarnost. Internim sukobima dodatno pogoduje sve veće jačanje sindikata u javnom sektoru, koji postaju sve radikalniji u svojim zahtjevima u odnosu na sindikate u privatnom sektoru (Kelly 1988 prema Rigby et al. 1999).

Možemo se složiti s Hymanom (1992:164-6) koji smatra da su teze o fragmentaciji interesa radničke klase i nestanku 'solidarnog sindikalizma' vjerojatno pretjerane jer romantiziraju 'zlatno doba' sindikalizma. Naime, brojne studije su pokazale da se teško ikada moglo govoriti o radničkoj klasi kao homogenom društvenom akteru s homogenim interesima. 'Radnička klasa' je oduvijek bila 'prije apstrakcija nego sociološka deskripcija i generalizacija' (Hyman 1992:165). Ovdje se vraćamo i na tradicionalnu debatu između marksističkog i weberijanskog pristupa društvenoj stratifikaciji, koja traje gotovo od samih početaka sociologije, a koja se u osnovi svodi na pitanje o naravi klasa, ali i njihovom broju. Naslanjajući se na weberijansku tradiciju, mogli bismo tvrditi kako teze o fragmentaciji radničke klase zapravo zanemaruju činjenicu da cijelo vrijeme u društvu postoji više klasa od radničke i kapitalističke zbog čega se promjene od 1980-

ih ne mogu smatrati kvalitativnim (nova pojava) nego prije kvantitativnim (jačanje pojave poznate od ranije).

Kada se umjesto o fragmentaciji radničke klase govori o fragmentaciji sindikalnog pokreta, mogu se donijeti bitno jasniji i čvršći zaključci. U tom pogledu prije svega treba istaknuti dva procesa: opadanje stupnja centraliziranosti nacionalnih sindikalnih pokreta, te promjenu odnosa snaga unutar nacionalnih sindikalnih pokreta. Prvi proces podrazumijeva jačanje nezavisnih sindikata koji nisu članovi najvećih sindikalnih središnjica, odnosno opadanje monopola najvećih sindikalnih središnjica. Taj proces uočava se prije svega u onim zemljama u kojima su najveće sindikalne središnjice dominatno okupljale plave ovratnike, kao što su Švedska, Danska, Norveška i Belgija. U tim zemljama do 1980-ih zanemarivane sindikalne središnjice bijelih ovratnika značajno jačaju, dok one plavih ovratnika slabe, tako da dolazi do promjene odnosa snaga. Porast udjela nezavisnih sindikata nije samo vezan uz porast udjela službenika, nego i uz opći proces decentralizacije. Primjerice, udio nezavisnih sindikata (koji nisu članovi TUC-a) u Velikoj Britaniji porastao je na oko 15% ukupnog članstva (Howell, 1999:29). Porast nezavisnih sindikata događa se tijekom 1970-ih u Italiji kao posljedica vruće jeseni ('autunno caldo').

U zemljama u kojima najveće središnjice okupljaju i plave i bijele ovratnike, zamjetan je drugi proces – promjene odnosa snaga unutar središnjica između sindikata manualnih radnika i sindikata službenika. U većini zemalja od sredine 1980-ih najveći sindikati ili skupine sindikata su sindikati iz javnog sektora (Visser, 1994:28). Prevlast uslužnih sindikata dogodio se čak i u Njemačkoj unutar DGB-a 2001. godine kada je došlo do udruživanja do tada nezavisnog sindikata bijelih ovratnika (Deutsche Angestellten-Gewerkschaft - DAG) s nekoliko uslužnih i javnih sindikata unutar DGB-a. Tim udruživanjem stvoren je Ujedinjeni uslužni sindikat (Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft - ver.di) s oko 2,2 milijuna članova, čime je pretekao do tada neprikosnoveno najveći sindikat u Njemačkoj i Europi, IG Metall (Silvia, 1999:107). Takva fragmentacija bitno otežava prije svega pregovore o plaćama u onim zemljama gdje je razvijen sustav kolektivnog pregovaranja. U zemljama u kojima su do kraja 1970-ih ti pregovori funkcionirali bez većih problema, kao što su Velika Britanija, Švedska, Finska, Norveška, Belgija i Nizozemska, postaju izrazito napeti zbog sukoba interesa između sindikata javnih službi i sindikata iz privatnog sektora (Visser, 1994:32).

Internacionalizacija i decentralizacija čine dva lica iste medalje, za koju se udomaćio izraz 'dvostruki pomak' (double shift). Dvostruki pomak označava istovremeno pomicanje centara odlučivanja u dva smjera s nacionalne razine, prema nadnacionalnoj i lokalnoj. Osim u političkoj sferi, takav pomak možemo pratiti i u sferi industrijskih odnosa. Internacionalizacija industrijskih odnosa povezana je s jedne strane s porastom važnosti multinacionalnih kompanija, što znači

da se o sudbini sve većeg broja radnika odlučuje u globalnim sjedištima tih kompanija. Na te odluke mali utjecaj ima lokalni menadžment, a onda i lokalno organizirani sindikati (Smith 1999:10). Drugi tip internacionalizacije predstavlja već spomenuta internacionalizacija političkog odlučivanja. Kada su u pitanju europske zemlje, makroekonomska politika, ali i sve više drugih politika koje su od velikog interesa za aktere industrijskih odnosa (radnike i poslodavce), donosi se u Bruxellesu (sjedište Europske komisije) i Strasbourgu (sjedište Europskog parlamenta). To ujedno znači sve manju mogućnost direktnog sudjelovanja sindikata u procesu donošenja odluka, s obzirom na činjenicu da proces njihovog povezivanja i udruživanja na europskoj razini ide relativno sporo (o tome više pogledati u sljedećem odjeljku).

S druge strane, proces decentralizacije podrazumijeva spuštanje donošenja odluka s nacionalne ili sektorske razine na razinu poduzeća, a što se pogotovo odnosi na decentralizaciju kolektivnog pregovaranja. Decentralizacija ekonomskog odlučivanja s razine industrijskih grana, izravna je posljedica promjene usmjerenja makroekonomske politike i globalizacije. Liberalizacija trgovine traži od svakog poduzeća zasebno da provede potrebne prilagodbe. One se teško mogu usklađivati na višim razinama. No, postoje i autori koji nisu uvjereni da je decentralizacija odlučivanja nužna posljedica novih makroekonomskih okolnosti. Ona se može tumačiti i kao iskorištavanje prilike od strane poslodavaca, koju im otvara slabljenje sindikata i promjene industrijskih odnosa, da decentraliziraju kolektivno pregovaranje (Ross i Martin 1999a:10-1).

U literaturi koja se bavi posljedicama krize sindikalizma i promjenama industrijskih odnosa, teza o decentralizaciji kolektivnog pregovaranja jednako je prisutna kao i teza o padu članstva u sindikatima, no zaključci i činjenice u tom pogledu su manje jednoznačni. Prije se može govoriti o snažnim nastojanjima poslodavaca u smjeru decentralizacije nego o neupitnom procesu. Analizirajući industrijske odnose u četiri kontinentalne europske države (Danska, Njemačka, Italija i Španjolska), Yruela i del Rosal (1999:47-8) zaključuju kako granski pregovori još uvijek imaju dominantnu ulogu. Proces decentralizacije kolektivnog pregovaranja zamjećuje se u smanjenoj iscrpnosti granskih sporazuma koji na taj način ostavljaju veći prostor za pregovaranje na razini poduzeća. Sumirajući nalaze studija u šest europskih zemalja (Francuska, Njemačka, Italija, Španjolska, Švedska i Velika Britanija), Ross i Martin (1999b:372-3) zaključuju da se značajna decentralizacija kolektivnog pregovaranja događa u Francuskoj i Velikoj Britaniji, dok se u ostalim zemljama zamjećuju decentralizacijski trendovi, ali su oni istovremeno praćeni i određenim stupnjem centralizacije. Da je decentralizacija kolektivnog pregovaranja za sada intencija poslodavaca koja još nije u potpunosti ostvarena, pokazuje studija za Njemačku u kojoj se zaključuje kako je njemački sustav snažnog granskog pregovaranja bio pod jakim pritiskom, ali se uspijeva održati (Silvia, 1999:104). Sumirajući

tendencije prema decentralizaciji, Slomp (1998:97-9) zaključuje da se u korporativističkom modelu industrijskih odnosa decentralizacija svodi na slabiju razrađenost sektorskih kolektivnih ugovora, koji time ostavljaju više prostora za ulogu pregovora na razini poduzeća. S obzirom na različite institucionalne kontekste, različitu ulogu i razvijenost kolektivnog pregovaranja u pojedinim zemljama i modelima industrijskih odnosa, pritisak za decentralizaciju kolektivnog pregovaranja ima različite posljedice u različitim zemljama (Rigby, Smith i Yruela 1999:212).

Pod pojam decentralizacije često se svrstava i jedan drugi značajan fenomen, a to je slabljenje nacionalnog usuglašavanja, koje je predstavljalo ključni element korporativizma, pogotovo u skandinavskom podtipu. Nacionalno usuglašavanje, koje se odnosilo kako na makroekonomsku politiku, politiku plaća i ostale elemente industrijskih odnosa u užem smislu, postupno zamire tijekom 1980-ih (Smith 1999:12). Švedski model industrijskih odnosa često se smatrao najuzornijim modelom kojeg su mnoge zemlje željele kopirati. Njegovo glavno obilježje bili su centralizirani pregovori između poslodavaca i sindikata na nacionalnoj razini oko politike plaća i drugih pitanja. Na toj razini sklapali su se kompromisi koji su omogućavali preraspodjelu nacionalnog bogatstva između uspješnih i manje uspješnih sektora gospodarstva. No, od 1990-ih značaj nacionalnih pregovora slabi, pod pritiskom intencije poslodavaca za decentralizacijom. Čak su se i sindikati pomirili s činjenicom da stari sustav nacionalnog pregovaranja o plaćama nestaje i nastoje obraniti pregovore na razini grana (Mahon, 1999:143). Slabljenje skandinavskog korporativizma vidljivo je i u smanjenju broj javnih tijela u kojima radnici i poslodavci imaju svoje predstavnike preko kojih su izravno utjecali na sadržaj javnih politika (Blom-Hansen, 2000).

Uz decentralizaciju bi se mogao vezati i proces individualizacije radnih odnosa. On podrazumijeva sve češće korištenje individualiziranog pristupa radnoj snazi od strane poslodavca kroz uvođenje sustava upravljanja ljudskim resursima. Individualizacija radnih odnosa podrazumijeva pregovaranje oko uvjeta rada (plaća, ostale beneficije i prava, dužnosti i obaveze, plan napredovanja, edukacije itd.) između poslodavca i svakog zaposlenika zasebno, što znači da svaki zaposlenik dobiva posebne uvjete ovisno o njegovim/njezinim sposobnostima i važnosti za poduzeće. Glavni trend se svodi na pomak sa sektorske produktivnosti ili produktivnosti poduzeća na produktivnost pojedinca kao glavnog kriterija za povećanje plaće (Slomp 1998:101). To naravno ne znači da se u velikim sustavima koji zapošljavaju veliki broj radnika pregovara doslovno sa svakim zaposlenikom zasebno, ali znači da sve veći broj radnika biva obuhvaćen takvom praksom. Naravno, ona se prije svega odnosi na visokokvalificirane zaposlenike, odnosno službenike i profesionalce, a znatno rjeđe na manualne radnike u proizvodnji ili uslugama. Jedan od glavnih razloga sve većeg oslanjanja na individualizirani

odnos između zaposlenika i poslodavaca porast je udjela i važnosti visokoobrazovanog kadra u poduzećima. Taj profil zaposlenika uglavnom nema svoje sindikate koji bi ih grupno predstavljali niti su u velikoj mjeri zainteresirani za grupno predstavljanje u pregovorima s poslodavcima. Visokoobrazovani profesionalci orijentirani su na razvoj individualne karijere koja podrazumijeva i relativno veliku i laku mobilnost s jednog radnog mjesta na drugo, iz jednog poduzeća u drugo, što znatno smanjuje privlačnost i mogućnost kolektivnog pregovaranja.

HRM ima ulogu i u decentralizaciji kolektivnog pregovaranja kada ono postoji. Razvoj HRM službi u kompanijama znači zapošljavanje timova stručnjaka, što omogućava kompanijama da same vode pregovore s predstavnicima svojih zaposlenika i njihovim sindikatima, umjesto da to za njih rade stručnjaci iz udruga poslodavaca.

Sindikati su od početka zauzeli negativan stav prema HRM-u, smatrajući to taktikom poslodavaca za zaobilaženje sindikata s ciljem potpune marginalizacije njihove uloge. No, stav sindikata prema HRM-u postupno se mijenja. Primjerice, TUC je na svom kongresu 1994. godine identificirao 'dobre' i 'loše' oblike HRM praksi. Loši oblici su oni koji predstavljaju skriveni pokušaj zaobilaženja sindikata i individualizacije industrijskih odnosa, a dobri oblici predstavljaju proširivanje mehanizama konzultacija uz priznavanje i uvažavanje sindikata, dugoročna ulaganja u obrazovanje i razvoj socijalnog partnerstva na razini poduzeća (Howell, 1999:62-3).

Pad članstva ne bi možda tako utjecao na snagu i utjecaj sindikata da nije bio praćen i padom političkog utjecaja sindikata, drugom važnom polugom sindikalne moći (uz industrijske mišiće). Socijaldemokratske i socijalističke strane početkom 1990-ih, pod utjecajem sloma komunizma i izbornih neuspjeha u 1980-im, značajno mijenjaju svoje političke pozicije, pa tako i ocjenu isplativosti bliskih odnosa sa sindikatima. Te promjene mahom idu u smjeru prihvaćanja elemenata (neo)liberalizma: privatizacija poduzeća u državnom vlasništvu i nekih javnih službi, liberalizacije trgovine, fleksibilizacija radnog zakonodavstva, odustajanje od pune zaposlenosti kao makroekonomskog cilja (vidi npr. Treći put Tonyia Blaira (2000)). Zbog toga dolazi do zatezanja odnosa između sindikata i stranaka lijevog centra, pogotovo kada stranke lijevog centra na vlasti počinju provoditi politike liberalizacije i fleksibilizacije tržišta rada. Suočene s promjenama u društvenoj strukturi, stranke lijevog centra prisiljene su orijentirati se prema biračima koji ne predstavljaju tradicionalnu radničku klasu, koja je ranije bila njihova biračka baza. Okreću se sve više biračima srednje klase, službenicima i visokoobrazovanim profesionalcima, te nastoje u svoje politike uključiti i njihove interese. Zbog toga se manevarski distanciraju od tradicionalnih veza sa sindikatima.

U europskim državama u kojima su veze sindikat-stranka bile najjače, kao što su Velika Britanija, Švedska, Italija i Francuska, od 1990-ih se uočava značajno slabljenje odnosa (Ross i

Martin, 1999b:378). Promjene su najuočljivije upravo u Velikoj Britaniji, gdje su veze bile i formalno naj snažnije. Dolaskom Blaira na čelo Laburista i zaokreta kojeg donosi njegov program 'novog laburizma', sindikati imaju i sve manji formalni utjecaj na odlučivanje unutar stranke reduciranjem blokovskih sindikalnih glasova na stranačkim konvencijama i ostalim tijelima. Slabi i financijski utjecaj sindikata na stranku, smanjivanjem udjela sindikalnih donacija sa 76 posto proračuna za 1986. na svega 45 posto 1996. godine (Howell, 1999:45). Te promjene unutar laburista razočarale su sindikate, koji su jedva dočekali povratak laburista na vlast nakon gotovo dva desetljeća neprijateljski raspoložene konzervativne vlade. Važan dio programa dolaska konzervativaca na vlast 1979. godine odnosio se na slabljenje utjecaja sindikata, kako na nacionalnoj tako i na razini poduzeća, što se ostvarivalo postupno kroz čak četiri izmjene zakona između 1980. i 1990. Glavni cilj svih promjena konzervativne vlade nije bilo nametanje nekog određenog modela industrijskih odnosa, nego potpuno oslobađanje poslodavaca od bilo kakve zakonske zapreke da sami određuju model odnosa sa zaposlenicima koji njima najviše odgovora. To je u praksi prije svega značilo donošenje mjera koje su išle u smjeru micanja prepreka za individualizaciju ugovaranja radnih odnosa te u smjeru uklanjanja bilo kakve zakonske zaštite sindikalnog djelovanja. Konkretno, to je značilo ograničavanje slobode i prava organiziranja industrijskih akcija (štrajkova), zabranu 'zatvorenih pogona', uklanjanje zakonske potpore priznavanju sindikata, davanje određenih prava članovima protiv vodstva sindikata, te reguliranje unutrašnje organizacije sindikata, a prije svega mogućnosti političkog djelovanja sindikata. Na taj način su sindikati ostali bez ikakve pravne zaštite i u potpunosti prepušteni volji poslodavaca. Naravno, uz sve to, država je prekinula kontakte sa sindikatima, čime im je u potpunosti onemogućila utjecaj na sadržaj vladinih politika (Howell, 1999:33-7). Laburisti su po povratku na vlast izmijenili neke od politika koje su donijeli konzervativci, i to prije svega one koje su regulirale postupak priznavanja sindikata u poduzeću, čime su sindikati dobili kakvu takvu pravnu zaštitu. No, laburisti nisu izmijenili mnoge politike konzervativaca koje su se odnosile na fleksibilizaciju tržišta rada, u čemu se očituje ideološki zaokret laburista (Heery, Kelly i Waddington 2003). Iskustvo koje su doživjeli za vrijeme vladavine konzervativaca, navelo je britanske sindikate da i oni promijene svoju ideološku orijentaciju, koja se prije svega svodi na odustajanje od voluntarizma i sve snažnije zagovaranje snažnog zakonskog reguliranja kolektivnog pregovaranja i industrijskih odnosa po uzorku na kontinentalnu Europu. Upravo zbog toga su britanski sindikati postali i najveći zagovornici britanskog članstva u EU (Howell, 1999:46).

Gotovo da nema autora i znanstvenog rada u kojem se ne navode gotovo svi ili većina od gore opisanih procesa. No, različiti autori izvode bitno različite zaključke o značaju posljedica tih

procesa na postojeće sustave industrijskih odnosa. Dok jedni smatraju da promjene koje se događaju ne mijenjaju suštinu sustava industrijskih odnosa u pojedinim zemljama, drugi smatraju da se radi o procesima koji u potpunosti transformiraju dotadašnje sustave industrijskih odnosa. Prihvaćajući terminologiju koju su za analizu promjena industrijskih odnosa iz evolucijske biologije posudili Erickson i Kuruvilla (1998), držimo nužnim postaviti pitanje donose li navedeni procesi promjenu 'dubokih struktura' industrijskih odnosa. Duboke strukture čine mreže temeljnih odnosa u kojima se nalaze elementi sustava i aktivnosti koje održavaju takve odnose. Ako gore navedeni procesi značajno mijenjaju odnose među elementima sustava, tada valja zaključiti da se mijenjaju duboke strukture, odnosno da se sustavi IO transformiraju. No, koncept dubokih struktura sam po sebi ne rješava pitanje što doista čini duboku strukturu u pojedinom sustavu industrijskih odnosa.

S obzirom da smo u ovom radu prihvatili polazište da se na području Zapadne Europe može govoriti o (barem) tri različita tipa industrijskih odnosa, tada valja zaključiti kako svaki od tih tipova ima drugačije duboke strukture. Shodno tome, zajednički procesi, koji podjednako pogađaju sve zemlje i sve modele IO, trebali bi imati različite posljedice na svaku od tih dubokih struktura. Pogledamo li posljedice opisanih procesa na anglosaksonski sustav IO na slučaju Velike Britanije, tada možemo zaključiti da svi procesi idu u smjeru ojačavanja njegovih dubokih struktura – voluntarizma, izostanka utjecaja države i decentraliziranost. Politički napad tačerizma na sindikate te opći proces decentralizacije ekonomskog odlučivanja zapravo 'ispravljaju' odstupanja britanskog modela od izvornog obrasca koja su se dogodila tijekom 'korporativističkog pomodarstva' 1970-ih. S druge pak strane, isti ti procesi imaju potpuno drugačiji učinak na korporativistički model, pogotovo njegovu skandinavsku varijantu. Decentralizacija pregovaranja i odlučivanja, slabljenje socijalne države i promjena makroekonomske orijentacije značajno ugrožavaju samu bit ovog modela, ako se ona shvati kao razvijen sustav pregovaranja i usklađivanja na nacionalnoj razini. No, naglasimo li umjesto razine kolektivnog pregovaranja (sektorski i/ili nacionalno), integrativni i kompromisno orijentirani karakter odnosa između poslodavaca i sindikata, tada decentralizacija sama po sebi ne mora značiti promjenu duboke strukture ovog sustava, jer se takav karakter odnosa može održati i na razini poduzeća. Što od toga treba smatrati ključnim dijelom duboke strukture industrijskih odnosa u korporativističkom modelu još je teško zaključiti, s obzirom na to da nisu jasne posljedice decentralizacije na pokazatelje kao što su sigurnost radnog mjesta, razlike u plaćama i radnim uvjetima, učestalost i žestinu industrijskih sukoba itd.

Da opisani procesi imaju različite učinke na različite tipove IO, potvrđuje i mediteranski model. Političke promjene koje su se dogodile početkom 1990-ih značajno utječu na promjenu dubokih

struktura u mediteranskom modelu, i to prije svega na njegov izrazito ispolitizirani karakter, sukobljenosti među sindikatima i njihovu orijentiranost na šire političke ciljeve. Pad komunizma te zaokret politika socijaldemokratskih stranaka nužno vode ka slabljenju sukobljenosti među sindikatima, povećavaju vjerojatnost njihove suradnje i možda ujedinjenja. Depolitizacija zahtjeva sindikata povećava vjerojatnost i njihove bolje suradnje s poslodavcima, što ranije nije bio slučaj, i shodno tome veću vjerojatnost njihovog samostalnog uključivanja u kolektivno pregovaranje, čime se možda dugoročno smanjuje potreba za regulatornom ulogom države u području IO. Svi ti novostvoreni potencijali doista otvaraju mogućnost za duboku transformaciju mediteranskog modela industrijskih odnosa. No, ta mogućnost, kao i promjene u ostalim modelima, ostvaruju se uglavnom vrlo postupno²⁸. Neupitno je da se pod utjecajem opisanih promjena konkretni sustavi industrijskih odnosa u pojedinim zemljama udaljavaju od idealno-tipskih modela opisanih na početku ovog poglavlja. No, parafrazirajući Mahona (1999:129) možemo zaključiti kako idealno-tipski modeli industrijskih odnosa počinju ličiti na slike Salvadora Dalija: poznati likovi još uvijek su prepoznatljivi, mada gube svoj uobičajeni oblik. To se može 'zahvaliti' 'ljepljivosti' nacionalnih institucija i zakonodavnih okruženja (Ferner i Hyman 1992; Smith 1999:15).

3.2.3. Strategije obnove sindikata

Promjene ekonomskog i političkog konteksta uglavnom vrše snažan pritisak na postojeće oblike industrijskih odnosa te očito imaju snažan negativan utjecaj na dotadašnji način djelovanja i snagu sindikalnog pokreta. Osjećajući gubitak položaja i uloge koju su imali u većini razvijenih zapadnoeuropskih zemalja, sindikati tragaju za novim strategijama organiziranja i djelovanja kojima bi se prilagodili novim okolnostima i tako povratiti ulogu koju su imali do početka 1980-ih. Sumirajući brojnu znanstvenu i stručnu literaturu koja raspravlja o mogućim strategijama obnove sindikata, Rigby (1999:19-20) prepoznaje pet mogućih smjerova: razvoj socijalnog partnerstva na razini poduzeća, promjena ciljeva kolektivnog pregovaranja od kvantitativnog prema kvalitativnom, intervencije na političkoj razini, veća odgovornost za potrebe članova te razvoj nadnacionalnih aktivnosti. Frege i Kelly (2003) navode šest mogućih strategija obnove sindikata, koje se u dobrom dijelu poklapaju s Rigbyjevom listom, ali uz određena nadopunjavanja i jednostavniju terminologiju: organiziranje, organizacijsko restrukturiranje, izgradnja koalicija, partnerstvo s poslodavcima, politička akcija te razvoj međunarodnih veza.

²⁸ U već spomenutom radu Erickon i Kuruvilla (1998) posuđuju još dva pojma iz evolutivne biologije kojima opisuju brzinu promjena kojom se događaju transformacije dubokih struktura: evolutivni, postupna promjena i prekinuti ekvilibrij. Dok je značenje prvog samorazumljivo, druga se zapravo odnosi na naglu, revolucionarnu promjenu. Njihov je stav da se mogu pronaći tragovi obiju vrsta transformacija, mada mi nismo uvjereni u takvu tezu.

Većina zapadnoeuropskih sindikata nije imao razvijene strategije proaktivnog regrutiranja članstva kao dio redovitih aktivnosti. Stoga je osmišljavanje pristupa regrutaciji članova bila jedna od prvih reakcija sindikata na krizu (Rigby et al. 1999:216). Britanski sindikati su uložili najviše napora u tom smjeru, ali čini se s ograničenim uspjehom. Po uzorku na američku sindikalnu središnjicu, AFL-CIO TUC je osnovao 'Organizacijsku akademiju' na kojoj su aktivisti slušali predavanja kako pristupiti novim članovima. TUC se koristio i suvremenim marketinškim tehnikama, pa su tako naručili dizajn novog loga koji je trebao javni imidž organizacije učiniti toplijim (Howell, 1999:56). Njemački sindikati su također bili aktivni na tom planu, ali su se primarno odlučili na regrutaciju tradicionalne baze muških plavih ovratnika, smatrajući da u tradicionalnoj bazi imaju više šanse za uspjeh. Takav pristup otkriva određenu dozu konzervativizma sindikalnog vodstva koje se boji promjene identiteta sindikata ulaskom većeg broja članova iz netradicionalne jezgre (Ross and Martin 1999b:381). Čini se da su sličan pristup imali i sindikalni pokreti u drugim razvijenim europskim državama (Rigby et al., 1999:216).

Da bi mogli privući članstvo, sindikati pokušavaju pronaći što više koristi od sindikata za potencijalne članove. Tako da sve veći broj sindikata nastoji razviti različite dodatne usluge koje bi mogli pružiti članovima, kao što su pravna pomoć i savjetovanje u individualnim pravnim sporovima, različite financijske usluge, osiguranja, ali i usluge kao što su popusti za provođenje godišnjeg odmora i sl. (Rigby et al., 1999:216). U literaturi se uvriježilo naziv 'uslužni sindikalizam' za takav pristup regrutaciji članstva²⁹ (Howell, 1999:57; Schenk, 2003:246).

Neki autori smatraju da privlačenje novog članstva pukom regrutacijom i nuđenjem različitih usluga neće biti uspješno bez unutrašnjih organizacijskih promjena sindikata, koje će pak otvoriti više prostora za aktivno uključivanje članstva u rad sindikata. Rigby (1999:25) smatra da je potreba za unutrašnjom demokratizacijom sindikata posljedica individualizacije zapadne kulture. Radnici se više ne mogu smatrati pasivnim primateljima usluga sindikata, nego ih se mora tretirati kao ravnopravne i aktivne članove. Radnici općenito, a pogotovo visokoobrazovani, više ne gledaju blagonaklono na hijerarhiziranu strukturu sindikalnog odlučivanja i djelovanja. No, strategija uslužnog sindikalizma, kojoj je većina najprije pribjegla, upravo podrazumijeva očuvanje tradicionalne hijerarhijske strukture sindikata, te pasivan položaj i ulogu članstva. Zbog toga neki autori uslužnom sindikalizmu suprotstavljaju 'organizirajući model'³⁰, koji podrazumijeva aktivno uključivanje članstva u proces odlučivanja, razvoj sposobnosti i vještina članstva, decentralizaciju odlučivanja, stvaranje otvorenih komunikacijskih kanala itd. (Schenk, 2003:246).

²⁹ 'Uslužni sindikalizam' je prijevod termina 'service unionism'.

³⁰ Prijevod termina 'organizing model'.

Proces unutrašnjeg restrukturiranja uključuje i brojna spajanja sindikata tijekom 1980-ih i 1990-ih. Spajanja sindikata uglavnom se odvijaju udruživanjem velikih granskih sindikata u još veće konglomerate. Takvi primjeri mogu se pronaći u gotovo svim starim kapitalističkim europskim zemljama. Kao rezultat takvog procesa nastaju vrlo veliki sindikati s heterogenim članstvom i interesima, što dodatno usložnjava strukturu sindikata. Glavni motiv za spajanja sindikata u velike konglomerate leži u racionalizaciji troškova, što je odgovor na financijske reperkusije gubitka članstva (Heery et al., 2003). Drugi razlog spajanja leži u težnji za osiguravanjem što većeg broja članova koji stvaraju privid većeg legitimiteta pojedinog sindikata, mada članstvo tada dolazi iz različitih gospodarskih grana, tako da u pojedinom granskim pregovorima sindikat ne predstavlja sve svoje članove nego samo manji dio.

Neki američki autori smatraju da bi jačanje sindikalizma moralo ići i dalje od puke unutrašnje demokratizacije koja podrazumijeva organizirajući model. Osim unutrašnje demokratizacije, koja podrazumijeva oslanjanje na aktivno i uključeno članstvo kao izvor moći, novi model sindikalnog djelovanja mora uključiti i kritičku evaluaciju širih društvenih problema te razvijanje alternativnih vizija (ideologija) njihovog rješavanja. U kolektivnom pregovaranju sindikati bi trebali među svoje zahtjeve, osim zahtjeva na razini samog poduzeća, uključiti i zahtjeve koji se odnose na šira društvena pitanja. Takav oblik djelovanja naziva se 'društveno angažirani sindikalizam'³¹, a podrazumijeva stvaranje koalicija i bližu suradnju s (drugim) društvenim pokretima koji se bave društvenom pravednošću, jednakošću i drugim sličnim pitanjima, kao što su ženski pokret, pokreti za ljudska prava, udruženja potrošača itd. (Schenk, 2003:248-9).

Društveno angažirani sindikalizam kao strategija obnove utjecaja sindikata manje je zastupljena u kontinentalno-europskom kontekstu, s obzirom na bitnu razliku u tradicionalnoj ulozi sindikata u anglosaksonskom modelu industrijskih odnosa u odnosu na druga dva idealno-tipska modela. Naime, kao što smo ranije opisali, anglosaksonski model IO podrazumijeva prije svega poslovni sindikalizam, koji je tradicionalno orijentiran na neposredne ekonomske dobitke za svoje članove. Širi društveni ciljevi u tom tipu sindikalizma tradicionalno nisu smatrani dobrodošlima. Ostali tipovi sindikalnog djelovanja, koji su karakteristični za druga dva modela IO, uvijek su uključivali šire društvene ciljeve u svoje prioritete. Stoga se zagovaranje strategije društveno angažiranog sindikalizma može smatrati napuštanjem tradicije poslovnog sindikalizma u SAD-u i ostalim zemljama anglosaksonskog modela i približavanje modelima integrativnog ili čak klasnog sindikalizma.

³¹ 'Društveno angažirani sindikalizam' je slobodan prijevod engleskog termina 'social movement unionism'.

Heery i ostali (2003) zaključuju da su britanski sindikati pribjegli stvaranju koalicija s drugim društvenim pokretima prije svega kao alternativnoj metodi političkog djelovanja u vrijeme kad su im 'redovni' politički kanali bili zatvoreni zbog neprijateljskog odnosa konzervativne vlade tijekom 1980-ih i 1990-ih. Oni ujedno identificiraju tri vrste koalicija koje britanski sindikati sklapaju s drugim društvenim pokretima. Prvu vrstu čine kratkoročne koalicije oko pitanja koja spadaju u tradicionalnu domenu djelovanja sindikata (primjerice privatizacija javnih službi i poduzeća); drugu vrstu čine koalicije oko pitanja društvenih identiteta koja ne spadaju u tradicionalnu agendu sindikata, ali se prelamaju preko svijeta rada (primjerice diskriminacija seksualnih manjina ili rasna diskriminacija na poslu); treću vrstu koaliranja s društvenim pokretima predstavlja zapravo preuzimanje načina (repertoara) djelovanja društvenih pokreta (protesti, javne kampanje i sl.).

Izgradnja partnerstva s poslodavcima na razini poduzeća podrazumijeva prihvaćanje decentralizacije industrijskih odnosa, odnosno porast važnosti poduzeća za definiranje radnih uvjeta zaposlenih kao procesa koji nema alternativu. Stoga sindikati moraju svoj pogled okrenuti s nacionalne i političke razine prema sektoru, a pogotovo poduzeću. Poduzeće je postalo mjesto gdje se donose važne odluke za uvjete rada zaposlenih. To znači napuštanje modela sindikalizma koji se temeljio na velikim klasnim projektima koji su se ostvarivali kroz politički pritisak na nacionalnoj razini. Ali takva strategija ujedno zahtijeva i promjenu odnosa prema menadžmentu u nekim sindikalnim pokretima, kao što su primjerice talijanski i britanski, u kojima je postojala praksa neprijateljskog odnosa prema menadžmentu. Ti sindikalni pokreti moraju prihvatiti kooperativan model odnosa s menadžmentom kako bi bili prihvaćani kao partner te kroz socijalno partnerstvo na razini poduzeća (mikrokorporativizam, kako to naziva Hyman) mogli osigurati ulogu u 'upravljanju promjenama', ali i sklapanju eventualnih produktivističkih partnerstava na razini poduzeća (Rigby, 1999:20). No, takva strategija traži i kadrovsko jačanje sindikata na razini poduzeća, čiji predstavnici sada moraju preuzeti nove uloge i njima pripadajuće vještine, koje su do sada imali sindikalni čelnici na razini sektora ili nacionalnih središnjica. Analizirajući promjene u šest zemalja Ross i Martin (1999b:381) zaključuju da se mogu zamijetiti pomaci u opisanom smjeru. Najbolji primjeri za takve pomake nalaze se u Velikoj Britaniji gdje je od 1990-ih uspostavljeno oko 80 'partnerskih' sporazuma s poslodavcima. Ti ugovori obično uključuju pristanak sindikata na određeni oblik fleksibilizacije, pravo sindikata na informiranje i konzultacije o strateškim poslovnim odlukama i podrazumijevaju određenu sigurnost radnih mjesta. Analiza učinaka takvih sporazuma nije optimistična jer nema znakova da oni donose ikakve koristi za zaposlene niti za sindikate u smislu rasta članstva (Heery et al., 2003).

Promjena makroekonomske orijentacije prema stabilnosti cijena izravno ograničava stope rasta plaća³². Ograničavanju rasta plaća doprinosi i porast nezaposlenosti, kao i međunarodna konkurencija koja poslodavce tjera na strožu kontrolu troškova, pogotovo u radno intenzivnim djelatnostima. Zbog svega toga, sindikati više nisu u poziciji u kolektivnom pregovaranju osiguravati stalne poraste plaća po relativno visokim stopama kao što je bio slučaj u većini zemalja tijekom 'zlatnog doba'. Sindikati stoga moraju prioritete u kolektivnom pregovaranju usmjeriti na druge tipove zahtjeva. Hyman (1994b; prema Rigby, 1999:21) uvodi razliku između kvalitativnih i kvantitativnih zahtjeva u kolektivnom pregovaranju, gdje se kvantitativni zahtjevi odnose na visinu plaće i ostalih financijskih naknada, a kvalitativni na radne uvjete, zahtjevnost posla, stupanj nadzora itd. U promijenjenim uvjetima sindikati bi se trebali više usmjeriti na kvalitativne zahtjeve, što uključuje i sigurnost radnog mjesta, u zamjenu za spuštanje očekivanja radnika za povišenjem plaće. Također, sindikati bi trebali prilagoditi svoje pregovaračke zahtjeve diversifikaciji strukture zaposlenih. Bijeli ovratnici su manje zainteresirani za tradicionalne zahtjeve u kolektivnom pregovaranju, kao što je linearno povećanje plaća, a više za uspostavu poštenih i jednakih uvjeta unutar kojih oni mogu ostvariti svoje ciljeve kroz individualizirane zahtjeve. To se prije svega odnosi na poštenu politiku napredovanja, uspostavu sustava upravljanja karijerom, uvjete i posljedice prekida karijere³³, mogućnosti za raspodjelu radnog mjesta itd.³⁴ (Rigby, 1999:23). No, temeljem analize trendova po sektorima u pet europskih zemalja, (Danska, Italija, Španjolska, Njemačka i Velika Britanija) Rigby i ostali (1999:215) zaključuju da takva praksa još nije zaživjela. Čini se da općenito nepovoljan pregovarački položaj sindikata otežava sastavljanje široke liste zahtjeva, a plaće i sigurnost radnog mjesta su još uvijek najveći prioritet.

Nova struktura zaposlenih, ali i sindikalnog članstva, od sindikata traži i promjenu shvaćanja solidarnosti. Tradicionalni koncept sindikalne solidarnosti, za kojeg možemo ipak reći da je uvijek bio više ideal nego stvarnost, mora se revidirati. Sindikalna solidarnost se 'više ne može interpretirati kao udruženje jednakih, nego se mora shvaćati kao uzajamna podrška onih čije su pozicije i interesi različiti'. To znači da se različitim grupama zaposlenika mora dati prostor za oblikovanje rješenja koja odgovaraju njihovim posebnim interesima. 'Sindikati ne mogu učinkovito odgovoriti na različitost polazeći od premise jedinstvenosti'. Moraju početi od

³² Ekonomska teorija tvrdi da porast plaća ima izravan inflatorni učinak jer se povećava raspoloživi novac za trošenje, čime se povećava potražnja za robe i usluge, što pak povećava cijene.

³³ Što se pogotovo odnosi na žene kojima porodiljini dopust često predstavlja prekid u karijeri, koji ima značajne negativne posljedice za razvoj karijere.

³⁴ 'Raspodjela radnog mjesta' je slobodan prijevod engleskog termina 'job-sharing' koji podrazumijeva takvu organizaciju rada u kojoj dvije ili više osoba u nepunom radnom vremenu dijele jedno radno mjesto u punom radnom vremenu.

prihvatanja različitosti da bi mogli pronaći pitanja na kojima je moguća međusobna podrška (Rigby, 1999:25).

S ciljem osmišljavanja načina prilagodbe sindikalnog djelovanja potrebama sve većeg broja bijelih ovratnika koji rade kao profesionalci ili poluprofesionalci, Heckscher (1996) predlaže 'novi sindikalizam' kojeg naziva 'asocijacijski sindikalizam'³⁵. Glavno obilježje ovog modela, za kojeg sam autor navodi da se više radi o projektu nego o realnom razvoju događaja, jest spajanje djelovanja profesionalnih udruženja (asocijacija) i sindikalnog djelovanja. Prednost profesionalnih udruženja je njihova neovisnost o konkretnim poslodavcima i konkretnim poslovima. Ona se temelje na zajedničkom (profesionalnom) identitetu članova. Zbog toga su zahtjevi profesionalnih organizacija uglavnom općeg karaktera i odnose se na sve zaposlenike (istog zanimanja) bez obzira na trenutnog poslodavca i trenutno radno mjesto, položaj u hijerarhiji, regiju ili bilo koje drugo situacijsko obilježje. Zahtjevi profesionalnih udruženja različiti su od zahtjeva sindikata, koji su na određeni način partikularni, odnosno vezani za neko konkretno radno mjesto i/ili poslodavca. Za razliku od sindikata, profesionalna udruženja su više zainteresirana za uvjete rada, odnosno kvalitetu profesionalnog života, nego za same 'kvantitativne' uvjete kao što su plaća i druga prava. Na taj način se ostavlja prostor zaposlenicima da sami kroz individualne pregovore osiguraju financijske uvjete koji im odgovaraju. Udruženja imaju i drugačija sredstva borbe za svoje ciljeve od sindikata. Štrajk nije glavno sredstvo pritiska, nego se pritisak na poslodavce odvija kroz javnost ili preko pomoći koja udruženja pružaju pojedinim članovima u njihovoj individualnoj borbi za određena (zajednička) prava, ali i definiranjem određenih kodeksa, standarda dobre prakse itd. Po načinu djelovanja asocijacijski sindikalizam zapravo podsjeća na majstorske sindikate iz 19. stoljeća jer je i njihovo djelovanje bilo više orijentirano na reguliranje ponašanja članova, nego na vršenje grupnog pritiska na poslodavca.

Prema Crouchu (1986; Rigby, 1999:23) strategije obnove položaja sindikata moraju uključivati i obnovu političkog utjecaja. Da bi se mogli suprotstaviti ofenzivi poslodavaca, sindikati moraju na svojoj strani imati vlade koje će zakonskim rješenjima zaštititi položaj i ulogu sindikata, odnosno proglasiti nezakonitima različite strategije poslodavaca za isključivanje sindikata iz poduzeća. Uspoređujući situaciji u Italiji i Velikoj Britaniji, kojima je zajednička militantnost sindikata na razini poduzeća, Crouch zaključuje da su talijanski sindikati uspjeli preživjeti napade poslodavaca zahvaljujući političkom utjecaju dok su britanski sindikati nastradali zahvaljujući neprijateljski raspoloženoj vladi Margaret Thatcher. Na istom tragu Boreham i Hall (1994; prema Rigby, 1999:23) smatraju da se sindikati moraju vratiti 'političkom sindikalizmu' koji zahtijeva

³⁵ 'Asocijacijski sindikalizam' doslovni je prijevod engleskog termina 'associational unionism'.

osiguravanje utjecaja sindikata kako na nacionalnoj političkoj razini tako i u poduzeću. Politički sindikalizam može se najučinkovitije ostvariti kroz relativnu centralizaciju sindikalnog pokreta, što nije slučaj u nizu europskih zemalja, pogotovo zemalja koje spadaju u mediteranski model industrijskih odnosa. Takav tip sindikalizma ne osigurava samo dobitke na makroekonomskoj razini nego i na razini tvornice jer pojačava sindikate u suprotstavljanju menadžmentu.

Navedene konstatacije zapravo ne otkrivaju ništa posebno novo, budući da su se političkim sindikalizmom kao strategijom služili gotovo svi sindikalni pokreti u Europi tijekom 'zlatnog doba', pa čak i britanski. Problem leži u pronalasku novih izvora moći kojima bi se moglo prisiliti vlade na suradnju sa sindikatima, odnosno njihovo uključivanje u proces donošenja odluka i prihvaćanje njihovih stavova. Članstvo kao izvor moći i politička razmjena sa strankama očito više nisu učinkovita sredstva ostvarivanja takvih ciljeva. Moguća nova strategija europskih sindikata moglo bi biti djelovanje po modelu grupe za pritisak, kako Valenzuela opisuje model političkog djelovanja američkih sindikata.

Svi prethodno opisani odgovori sindikata na situaciju u kojoj su se našli, uglavnom su usmjereni na njihovo repozicioniranje na nacionalnoj razini. No, za europske sindikate prijetnje i izazovi su sve više internacionalni, što se prije svega odnosi na prenošenje odluka na institucije EU i sjedišta velikih multinacionalnih korporacija. Na tom planu Rigby (1999:28) prepoznaje tri glavna smjera razvoja: osnivanje i jačanje Europske konfederacije sindikata (European Trade Union Confederation - ETUC), osnivanje sektorskih sindikalnih udruženja (European Industry Committees – EIC) te reguliranje i osnivanje europskih radničkih vijeća (European Work Councils – EWC).

ETUC je osnovan 1973. godine s ciljem predstavljanja interesa radnika u institucijama EU (ETUC, 2008). ETCU svoje ciljeve uglavnom ostvaruje kroz lobiranje unutar pojedinih EU institucija, kao što su Europska komisija (EK), Europski parlament (EP), Vijeće ministara i druga tijela. Stoga se može reći da je ETUC institucionalizirao svoju prisutnost na europskoj razini više kao politički čimbenik nego kao sindikat. Izbor lobističkog modela djelovanja, umjesto uloge organizatora i koordinatora sindikalnih akcija i pregovora na nivou EU, povezan je i s manjim entuzijazmom socijalnih partnera (Europsko udruženje poslodavaca i Europska komisija) za veći razvoj zajedničke socijalne politike i industrijskih odnosa. Izbor takve uloge dijelom se može objasniti heterogenošću interesa članica. Otežano postizanje konsenzusa među članicama ograničava mogućnost proaktivnog djelovanja. Različite članice posvećuju različit stupanj interesa aktivnostima na europskoj razini, a uočena je i pravilnost da slabije članice, odnosno one koje su pod snažnim pritiskom na domaćem terenu, imaju veći interes za aktivnosti na europskoj razini, što slabi samu organizaciju. Drugi interni čimbenik koji slabi ETUC jest relativno

velika organizacijska i financijska ovisnost o njemačkoj sindikalnoj središnjici DGB. Autori koji se bave analizom djelovanja ETUC-a smatraju potrebnim njegovo organizacijsko i kadrovsko jačanje, ali i davanje veće samostalnosti u odlučivanju samom vodstvu, kako bi se vodstvu omogućilo donošenje odluka, iako se možda neke članice s njima neće složiti. Općenito, smatra se da postoji veliki prostor za unapređivanje rada ETUC-a i njegovog značaja i utjecaja na razvoj sustava industrijskih odnosa u EU (Rigby, 1999:28). Neke od aktivnosti koje se razvijaju pod okriljem ETUC-a jesu i povezivanja, suradnja i koordinacija aktivnosti sindikata unutar pojedinih sektora pod nazivom Europskih industrijskih vijeća (trenutno ih je 12). EIC muče slični problemi kao i ETUC, a to je prije svega ovisnost o članicama koje moraju postići kompromis o poduzimanju određenih aktivnosti.

Od sve tri razine djelovanja na internacionalnoj razini, najveća očekivanja polažu se u Europska radnička vijeća (ERV). Direktiva o Europskim radničkim vijećima donesena je 1994. godine. Direktiva daje pravo osnivanja EVR-a radnicima zaposlenim u kompanijama koje djeluju na prostoru najmanje dvije članice EU. Direktivom je definirano pravo radnika na informiranje i konzultacije s upravom kroz ERV, i to najmanje jednom godišnje. No, analize funkcioniranja ERV-ova su pokazale da se ta uloga više svodi na međusobno informiranje nego na konzultativni proces (Rigby, 1999:31-4).

Iz same Direktive koja određuje ulogu EVR kao primarno konzultativnog tijela, kao i uloge koju je sebi zadao ETUC, vidljiva je snažna intencija uspostave sustava kolektivnog pregovaranja na nadnacionalnoj razini (razina MNK ili razina EU). Čini se i da nacionalni sindikalni pokreti na određeni način izbjegavaju stavljanje naglaska na europsku razinu djelovanja te su još uvijek primarno zainteresirani za traganje za rješenjima na nacionalnoj razini. Takva taktika posebno je zamjetna kod najvećih i najsnažnijih sindikalnih pokreta koji se boje da bi razvoj pregovora na europskoj razini mogao značajno ugroziti njihov položaj i izborena prava. Postoji strah da bi europski zajednički nazivnik industrijskih odnosa mogao biti bitno niži od onoga što još uvijek postoji i u krizi nagriženom korporativističkom modelu.

Usprkos tome što same institucije radničkog predstavljanja na europskoj razini (ERV i ETUC) nisu zamišljene kao nositelji protestnih aktivnosti, Gajewska (2008) u posljednje vrijeme uočava pojavu protestnih radničkih aktivnosti organiziranih upravo od strane navedenih institucija. U razdoblju od sredine 2000. godine do početka 2006. autorica je identificirala osam različitih protestnih događaja organiziranih od strane ETUC-a usmjerenih protiv određenih politika Europske unije. U tim protestima sudjelovalo je između 30 i 150 tisuća članova sindikata iz većeg broja europskih zemalja. Drugi dokaz za tezu o jačanju koordiniranih nadnacionalnih sindikalnih aktivnosti protestnog tipa autorica nalazi u štrajkovima i prosvjedima organiziranim od

strane ERV-a u podružnicama General Motorsa u Europi. Radnici te velike kompanije, koja ima podružnice u više europskih zemalja, organizirali su pet zajedničkih štrajkova i prosvjednih akcija protiv odluka menadžmenta u kojima su sudjelovali radnici iz većine ili svih pogona u EU u razdoblju od 2000. do 2007. godine. Autorica je pokazala da su u tim akcijama radnici iz različitih zemalja pokazali solidarnost usprkos kratkoročnom međusobnom sukobu interesa³⁶.

Na kraju pregleda strategija odgovora sindikata na negativne trendove u industrijskim odnosima u Europi i svijetu možemo zaključiti da sindikati, niti trideset godina od početka krize, još uvijek nisu pronašli uspješnu formulu koja bi povratila njihovu snagu i utjecaj iz 'zlatnog doba'. Dokaz za to leži u i činjenici da se nakon dvadeset godina znanstvenog bavljenja tom tematikom još uvijek izdaju ozbiljne studije i knjige koje traže odgovor na pitanje o mogućnosti obnove snage sindikata. Ne mogu se zamijetiti pozitivni trendovi kada je u pitanju povratak članstva ili javnog ugleda sindikata. S velikom sigurnošću može se tvrditi kako povratka na stare metode rada i institucionalna uređenja teško može biti. Usprkos tome sindikati se teško odvajaju od modela organiziranja i djelovanja koji su uspješno funkcionirali nekoliko desetljeća nakon Drugog svjetskog rata. Kako je na primjeru njemačkih i austrijskih sindikata potvrdio Holst (2008), sindikati traže odgovore na krizu u skladu sa svojim 'temeljnim strategijama'. Sve nove strategije uglavnom zapinju na institucionalnoj krutosti. Da je tome tako pokazuje i analiza različitih čimbenika koji utječu na strategiju obnove sindikata u četiri europske zemlje i SAD-u koju su proveli Frege i Kelly (2003). Oni pokazuju da strategije američkih, britanskih, njemačkih, talijanskih i španjolskih sindikata u najvećoj mjeri ipak ovise o tradicionalnim obilježjima sustava industrijskih odnosa u kojem djeluju. Ta razlika se prije svega očituje u stavljanju naglasaka na regrutiranje članstva i unutrašnju reorganizaciju u odnosu na političko djelovanje. Tako sindikati iz anglosaksonskog modela primarno stavljaju naglasak na regrutiranje članstva i reorganizaciju, s obzirom na to da imaju vrlo slabu zakonsku zaštitu te pravo na kolektivno pregovaranje nije zagarantirano, već ga sindikati moraju izboriti vršenjem pritiska na poslodavca, zbog čega su im potrebni (aktivni) članovi. S druge strane, sindikati iz mediteranskog modela IO stavljaju naglasak na svoja politička savezništva i političko djelovanje, a njemački sindikati na partnerstvo s poslodavcima i očuvanje kolektivnog pregovaranja.

³⁶ Primjerice, uprava GM-a je odlučila da će novu marku automobila proizvoditi u samo jednom pogonu, umjesto dotadašnja dva u Njemačkoj i Švedskoj, radi smanjenja troškova. Da bi odabrala u kojem pogonu će nastaviti proizvodnju, otvorila je natjecanje među pogonima. Proizvodnju je trebao dobiti onaj pogon koji ponudi nižu cijenu proizvodnje. Iako je Njemački pogon bio ponudio nižu cijenu, sindikati iz oba pogona su izdali zajedničku 'Kopenhašku deklaraciju' kojom se odbija konkurencija za preživljavanje među različitim proizvodnim lokacijama u EU (Gajewska, 2008).

4. Industrijski odnosi i sindikati u tranziciji

4.1. Značajke tranzicije u Srednjoj i Istočnoj Europi

Pojmom 'tranzicija' u društvenim znanostima obično se opisuje prelazak iz jednog socio-ekonomskog i političkog uređenja u drugi. Posebice je postao popularan krajem 1980-ih i početkom 1990-ih kada je počeo proces transformacije socijalističkih, totalitarnih sustava Srednje i Istočne Europe (SIE) u demokratske i kapitalističke. Takvo određenje implicira dvije najvažnije komponente tranzicije u SIE (za razliku recimo od Španjolske i Portugala), političku i ekonomsku. Vojnić i Puhovski (1993) naglašavaju kako sama ekonomska tranzicija ima tri komponente: promjenu strukture vlasništva (od državnog/društvenog prema privatnom), tranziciju na tržište (od planske ekonomije na tržišnu) te promjene makroekonomskog okruženja i politike (prije svega kada je u pitanju kontrola budžeta). Politička tranzicija podrazumijeva s jedne strane uvođenje političkog pluralizma (višestranačja), i još važnije, depolitizaciju samog društva i stvaranje civilne sfere, kao od politike nezavisnog prostora spontanog interesnog djelovanja aktera. Autori smatraju najvažnijim svojstvom komunističkog sustava tiranija političke sfere, koja je postala 'baza', prema Marxovoj terminologiji, dok je civilna sfera bila 'nadgradnja'. Gotovo sve sfere života (kultura, ekonomija, civilno društvo) u komunističkom su sustavu bile oblikovane od strane politike pa se može tvrditi da je politička ideologija oblikovala svoj socijalni kontekst, umjesto obrnuto.

Sam proces tranzicije u nekim od zemalja još je složeniji jer uz navedene dvije dimenzije sadrži i dodatnu koju, parafrazirajući Šundalića (1998:183), možemo nazvati nacionalno-državotvornom. Pad komunizma značio je i raspad niza nacionalno složenih i stvaranje gotovo dvadeset novih država na tlu Europe. Procesi stvaranja novih država u nekim slučajevima praćeni su porastom etničkih napetosti i ratnim sukobima (kao u slučaju bivše Jugoslavije), što dodatno usložnjava tranzicijske procese.

Potrebno je razlikovati i pojmove tranzicije i transformacije, gdje se tranzicija definira kao interval od jednog režima ka drugom, a transformacija podrazumijeva promjene konkretnih društvenih struktura (Cifrić, 1998:50-1). S obzirom na to da se istovremeno odvijaju promjene u više društvenih sfera, da se unutar svake od društvenih sfera provodi više paralelnih promjena, za koje postoji na raspolaganju niz mogućih rješenja, te da su sociokulturne, ekonomske i političke polazne osnove različite, svaka od zemlja razvija svoju varijantu tranzicije. No, usprkos tome, postoje neka zajednička obilježja tog procesa, pogotovo u ekonomskoj sferi, koja su važna za postupno oblikovanje samih industrijskih odnosa.

Prvi korak u provođenju tranzicije bila je uspostava višestranačja i održavanje demokratskih izbora, te formiranje prvih demokratskih vlada. Kalanj (1998:10) u svojoj tipologizaciji faza tranzicijskog procesa, ovu fazu naziva fazom sloma socijalističkog sustava. No, vrlo brzo nakon prvih višestranačkih izbora fokus se u većini zemalja prebacuje na ekonomsku sferu ili fazu tranzicijskih rezova, dok se dublje političke promjene ostavljaju za kasnije, za fazu demokratske konsolidacije.

Upravo pojam 'reza' dobro opisuje brzinu promjena u ekonomskoj sferi. Pitanje o brzini promjena, postupna ili radikalna transformacija, gotovo da je bilo samo akademsko pitanje (Dimitrova i Petkov, 2005:16). Brzina provođenja reformi i inače je ključno obilježje tranzicije, koja se prema Kalanju (1998:13) može opisati i kao komprimirani proces integracije u kapitalističku modernizaciju sa šokantnim posljedicama. 'Ono što je u razvoju kapitalizma dolazilo do izražaja u dugim valovima ili višegodišnjim ciklusima ... u tranzicijskim je zahvatima svedeno na kratke vremenske odsječke koji proizvode šokantne i reaktivne socijalne posljedice.' Transformacijski obrasci gotovo da su bili oblikovani isključivo kroz radikalne neoliberalne pretpostavke. U izboru izrazito liberalnog karaktera reformi, značajnu, ako ne i presudnu ulogu, imale su međunarodne financijske institucije kao Međunarodni monetarni fond i Svjetska banka (Dimitrova i Petkov, 2005:15-6). Glavna poluga njihove velike uloge, primjerice u Bugarskoj i Mađarskoj, bio je veliki naslijeđeni vanjski dug, ali i općenito velika potreba za stranim financiranjem skupog tranzicijskog procesa. Obrazac djelovanja ovih organizacija bio je sličan u svim zemljama. MFI bi sklopile ugovor sa zemljom o povoljnom kreditiranju koji je uz uobičajene klauzule uključivao čitav niz zahtjeva u vezi javnih politika na koje se obvezuje vlada. Dio novca bio bi isplaćen odmah, a ostatak nakon nekog vremena, ukoliko zemlja ispuni zadane kriterije, odnosno provede propisane reforme (od tud dolazi naziv 'stand-by aranžman'). Glavni motiv vlada za sklapanje takvih ugovora, osim povoljnog stranog kapitala koji je neophodan za održavanje narušenog sustava javnih financija, ležao je u poboljšanju kreditnog rejtinga kod ostalih vjerovnika, što pak povoljno utječe na kamate za već dogovorene kredite ili za buduće zaduživanje. Nakon potpisivanja sporazuma MMF bi na godišnjoj razini pratio provođenje dogovorenih javnih politika i reformi te bi javno izvještavao o napretku. Negativan izvještaj MMF-a bio bi negativan signal za ostale strane kreditore. Utjecaj MFI je u nekim zemljama bio takav da neki autori smatraju da su nacionalne vlade bile samo izvršitelji financijskih, ekonomskih i socijalnih politika, na čije osmišljavanje nisu imale preveliki utjecaj (Dimitrova i Petkov, 2005:21-2). Dimitrova i Petkov (2005:25) smatraju da je snažne neoliberalno usmjerene tržišnih reformi umanjilo neutralnost vlade u procesu balansiranja interesa između rada i kapitala. Zalaganje za 'malu državu' nije ujedno značio i slabljenje države. Upravo suprotno, 'mala država' je morala biti

'jaka država' da bi provela svoje smanjenje, usprkos otporu i negodovanju sindikata i nekih drugih aktera.

Ekonomski paket za brzu transformaciju na kapitalizam bazirao se na tri ključna stupa: stabilizacija, liberalizacija i privatizacija. Zajednički učinak stabilizacije i liberalizacije brzo je rezultirao strmim padom plaća, dok su privatizacija i restrukturiranje doveli do značajnog gubitka radnih mjesta (Avdagić, 2005). Općenito, brze promjene dovele su do dramatičnih ekonomskih i socijalnih posljedica u većini tranzicijskih zemalja. Sve zemlje su doživjele dramatičan pad BDP-a u prvim godinama tranzicije, čak za 1/3 ili više (Tiits, Kattel, Kalvet, i Tamm, 2007). Primjerice, BDP u većini zemalja je 1991. godine bio za 8 (Rusija) do 27 (Hrvatska) niži u odnosu na BDP 1989. godine. Trend opadanja se nastavlja i u 1992. godini kada se raspon za deset zemalja kreće između -13 (Češka) i -42 (SR Jugoslavija) posto ispod BDP-a 1989. godine (Ost i Crowley, 2001a:2). Sustizanje BDP-a s kraja 1980-ih počinje kod najuspješnijih zemlja (Slovenija, Poljska) sredinom 1990-ih, a kod ostalih tek deset i više godina nakon početka tranzicijskog procesa (Tiits et al., 2007). Brzinu i žestinu pada gospodarske aktivnosti s početka 1990-ih u Srednjoj i Istočnoj Europi mnogi autori uspoređuju s padom koji se dogodio u SAD za vrijeme velike ekonomske krize 1929. godine.

Pad gospodarske aktivnosti uglavnom dovodi do porasta nezaposlenosti, mada je u nekim slučajevima formalna nezaposlenost bila prikriivena stvarnom nezaposlenošću kroz status 'prinudnog dopusta' ili 'čekanja'. U početku reformi postojao je opći konsenzus o nužnosti visoke stope nezaposlenosti, kao posljedica neefikasnog korištenja radne snage u socijalističkim poduzećima (zapravo prezaposlenosti). Stoga su se i sindikati koncentrirali na osiguravanje odgovarajućih socijalnih mjera koje će osigurati kakvu-takvu sigurnost za nezaposlene, odnosno zbrinuti višak radne snage programima kao što je prijevremeno umirovljenje i sl. Kasnije, kada su negativni gospodarski trendovi zaustavljeni i preokrenuti u drugom smjeru, to nije pratilo adekvatno smanjenje nezaposlenosti. U većini zemalja su uslijedile mjere za fleksibilizacijom tržišta rada, što je dovelo do slabljenja zakonodavne zaštite radnog odnosa, u smislu olakšavanja zapošljavanja na određeno, olakšavanja uvjeta za otpuštanje, smanjivanje otpremnina, slabljenje regulacije radnog vremena itd. Pitanje fleksibilizacije tržišta rada je konstantna tema u svim tranzicijskim zemlja od početka tranzicije, te su sindikati cijeli period ulagali konstantan napor kako bi obranili određeni stupanj sigurnosti radnog mjesta. Međutim, suprotno liberalnim očekivanjima, liberalizacija i fleksibilizacija tržišta rada nije urodila povećanim zapošljavanjem, nego visokom nezaposlenošću, dugotrajnom nezaposlenošću i siromaštvom, kao primjerice u Bugarskoj (Dimitrova i Petkov, 2005:34). Pad proizvodnje i porast

nezaposlenosti, praćeni porastom inflacije, dovode do realnog pada životnog standarda, ali i porasta društvenih nejednakosti (Buttler, Schoof i Walwei, 2006).

Privatizacija i restrukturiranje su za socijalne i ekonomske posljedice tranzicije izrazito znaćajni procesi. Kada je u pitanju privatizacija, razvijen je ćitav spektar razlićitih pristupa: konkurentski s javnim aukcijama (Maćarska), masovna privatizacija sa vaućerima (Ćeška), posebna prava dana menadźmentu i zaposlenicima (Rusija, Poljska, Ukrajina) itd. (Kubicek, 2004:66). Naravno, ti modeli su mećusobno kombinirani kako simultano tako i sukcesivno u pojedinim fazama. Nerijetko se dogaćalo i da se privatizacija dogaćala 'spontano', bez jasnog modela, što je posebno karakteristićno za Ukrajinu i Rusiju (vidi Crowley i Ost, 2001). Proces privatizacije u većini je zemalja dobio negativne konotacije, u smislu društvene nepravde, kraće i pljaćke (takoćer vidi u Crowley i Ost, 2001). Do poćetka 2000-ih proces privatizacije je uglavnom dovršen i privatni sektor ima dominantan udio u BDP-u. Opadanje udjela industrije je zaustavljeno, ali je udio industrije u BDP-u niži od udjela usluga. Usluźni sektor ima dominantnu ulogu, kako s obzirom na doprinos BDP-u tako i s obzirom na broj zaposlenih. Dominiraju mala i srednja poduzeća, s velikim udjelom mikro poduzeća (poduzeća do 9 zaposlenih) .

4.2. Sindikati u tranziciji: borba za preživljavanje

Literatura o industrijskim odnosima u postkomunističkim zemljama Srednje i Istočne Europe uglavnom se bavi jednim pitanjem: zbog čega su sindikati nakon tranzicije iz komunističkih u demokratsko-tržišne sustave tako slabi i neuspješni akteri. Gotovo da postoji potpuno slaganje svih autora oko teze o potpunoj slabosti i nemoći sindikata u postkomunističkim zemljama Europe, dok je slaganje o uzrocima takvog stanja nešto manje.

Ost i Crowley (2001a:4) navode sedam indikatora slabosti sindikata u postkomunističkim zemljama:

- razina sindikalen gustoće
- stil upravljanja u poduzećima
- snaga kolektivnog pregovaranja
- broj i učinak štrajkova
- priroda političkih savezništava
- utjecaj na javne politike
- materijalno blagostanje radnika.

U gotovo svim tranzicijskim zemljama, izuzev Rusije i Ukrajine, tijekom 1990-ih dolazi do oštrog pada broja članova sindikata i sindikalne gustoće, uključujući i one zemlje u kojima su sindikati igrali važnu ulogu na političkoj sceni dugo nakon početka tranzicijskog procesa, kao što je Poljska (Kubicek, 2004). Tijekom socijalizma sindikati su u gotovo svim zemljama bili jedna od najmasovnijih institucija, često masovniji od same komunističke partije. Sindikalnim članstvom bili su obuhvaćeni gotovo svi zaposleni, što znači da je sindikalna gustoća dosezala 90 posto, a u nekim slučajevima i potpuni obuhvat zaposlenih. Tamo gdje članstvo nije bilo obavezno, bilo je masovno zbog činjenice da su sindikati imali važnu ulogu u distribuciji pojedinih socijalnih usluga i dobara, kao što je stanovanje, ljetovanja i druge zabavne aktivnosti, nabava prehrambenih i drugih namirnica itd. Sindikati su na taj način bili dio službenog sustava (re)distribucije socijalnih prava, zbog čega su im neki autori dali naziv 'transmisijski pojas'. Dakle, tamo gdje članstvo nije bilo obavezno, ono je bilo neizbježno zbog uloge sindikata u cjelokupnom sustavu. Polazeći od takvog stanja, pad članstva na početku tranzicijskog procesa nije neočekivan, s obzirom na gubitak službene uloge koju su sindikati imali te s tim povezan pad raspoloživih resursa koje su sindikati mogli distribuirati. No, pad broja članova se nastavlja tijekom cijelog procesa tranzicije, a oštrina pada često je bila veća kasnije nego neposredno nakon formalne promjene sustava, što sugerira da sama transformacija sindikata, promjena njihove uloge te nestanak socijalnog pritiska nisu jedini čimbenici kojima se može objasniti gubitak članstva. Primjerice, u Češkoj je

sindikalna gustoća u komunističkom periodu dosegla gotovo 90 posto, da bi u prvom periodu transformacije 1990. godine pala na oko 79 posto, preko 46 posto 1994., 37 posto 1997. godine do 27 posto 2001. (Pollert, 2001:21; Myant i Smith, 1999; Visser, 2006)³⁷. Članstvo je izgubila i slavna Solidarnost. Solidarnost je proklamirala članstva od oko 10 milijuna u vrijeme kada je osnovana početkom 1980-ih, kada je to predstavljao širi društveni pokret, a ne samo radnički sindikat. Krajem tog desetljeća, na početku velike transformacije koja znači ostvarivanje glavnog cilja Solidarnosti, deklarirani broj članova je bio oko 4 milijuna, da bi nešto više od deset godina kasnije, 2001. godine taj broj došao na samo milijun članova (Kubicek, 2004:74). Poljska, koja je sinonim za masovni i snažni sindikalni pokret među tranzicijskim zemljama, danas ima jednu od najnižih stopa članstva od oko 14% (Kubicek, 2004:75; Visser, 2006).

Sličan proces, većom ili manjom brzinom – ovisno o načinu i brzini provođenja pojedinih reformi (sa i bez navodnika), odvija se i u ostalim zemljama, što dovodi do pada sindikalne gustoće na razinu ispod 20 posto u većini zemalja Srednje i Istočne Europe. Time su postkomunističke zemlje došle na prosjek članica Europske unije ili čak ispod njega, gdje sindikalna gustoća iznosi oko ¼ zaposlenih (Visser, 2006). Izuzetak su Rusija i Ukrajina, u kojima se razina članstva zadržala na znatno višoj razini, uglavnom zbog sporosti u provođenju reformi i privatizacije (Kubicek, 2004:34).

Trend opadanja broja članova sindikata u postkomunističkim zemljama neupitno je rezultat više paralelnih procesa, koji se mogu podijeliti na promjene u strukturi gospodarstva i na promjene u položaju i ulozi sindikata. Privatizacija i restrukturiranje su ključni elementi tranzicijskog procesa u sferi gospodarstva. Postoje znatne razlike među zemljama u brzini provođenja i primijenjenim modelima privatizacije i restrukturiranja. No čini se kako te razlike nisu značajno utjecale na njihove posljedice na snagu sindikalnog pokreta. Pod pojmom *privatizacije* u literaturi se mogu pronaći njezina dva značenja, odnosno dvije osnovne komponente. Prvo, uobičajenije, značenje podrazumijeva promjenu vlasništva postojećih gospodarskih subjekata, koji sada prelaze iz državnog vlasništva u neki oblik privatnog vlasništva (bilo da se radi o radničkom dioničarstvu, otkupu oligarha i tajkuna ili ulasku stranih kompanija). Drugo značenje pojma *privatizacije* je rjeđe, ali za sam položaj sindikata važnije, a podrazumijeva porast udjela privatnog sektora u ukupnim gospodarskim aktivnostima (vidi Kubicek, 2004). Privatizacija u užem smislu u manjoj mjeri ima negativan utjecaj na broj članova sindikata, jer sindikati uglavnom uspijevaju preživjeti

³⁷ Valja naglasiti da se podaci u pojedinim izborima ponešto razlikuju. Tako Visser navodi 27 posto za 2001. godinu, a Kubicek (2004:34) za istu godinu gustoću procjenjuje na oko 35 posto. Ovo je vjerojatno posljedica činjenice da se koriste različiti izvori, kao što su anketna istraživanja ili službeno deklarirani broj članova središnjica, ili se pak pri izračunu sindikalne gustoće koriste različite vrijednosti nazivnika, s obzirom da podaci o broju ovisno-zaposlenih nisu uvijek jednoznačni. Za osnovnu tezu su ove manje nepreciznosti nevažne jer svi izvori pokazuju isti osnovni trend.

u poduzećima i nakon promjene vlasnika, ako taj proces uopće 'preživi' samo poduzeće . Pojava potpuno novih poduzeća koja zauzimaju sve veći udio u BDP-u i broju zaposlenih značajno sužava prostor sindikalnog djelovanja. U pravilu sindikati niti u jednoj postkomunističkoj zemlji nisu uspjeli ući u novoosnovana poduzeća (vidi Crowley i Ost, 2001). Niska razina sindikalne gustoće među zaposlenima u malim i srednjim poduzećima gotovo da je globalno pravilo te je njezina razina niska i u zemljama koje inače imaju nadprosječnu sindikalnu gustoću. No, u postkomunističkim zemljama znatan dio zaposlenih radi u relativno velikim novim poduzećima koja su nastala kao takozvane greenfield investicije, obično stranih kompanija. Ulazak sindikata i u takva poduzeća je otežan, što zbog postupaka samog menadžmenta, koji destimulira osnivanje sindikata (ili čak aktivno sprječava), što zbog nesposobnosti samih sindikata, koji ne uspijevaju motivirati zaposlene u tim poduzećima (Kubicek, 2004:187-91). Niža motivacija za sindikalno članstvo zaposlenih u novoosnovanim većim poduzećima nerijetko je posljedica činjenice da njihovi zaposlenici imaju relativno povoljnije radne uvjete od ostatka zaposlenih u privatnom sektoru.

Uz privatizaciju, restrukturiranje starih poduzeća je drugi važan gospodarski čimbenik koji snažno utječe na pad članstva u sindikatima. Većina socijalističkih poduzeća, pogotovo u nekim sektorima, bila je tehnološki zastarjela te bez velikih investicija i brze modernizacije nisu mogla biti konkurentna niti na sada otvorenom domaćem tržištu, a kamoli vanjskim tržištima. Stoga ona poduzeća koja nisu bila brzo privatizirana ulaskom novih vlasnika koji su mogli uložiti značajna sredstva i provesti modernizaciju, padaju u 'tranzicijsku agoniju'. To je stanje stalne krize koja generira velike kumulativne gubitke, što za posljedicu ima otpuštanje radnika ili češće njihovo formalno zadržavanje u statusu neplaćenog nedobrovoljnog dopusta. I poduzeća u kojima se provodi modernizacija i restrukturiranje nerijetko imaju višak zaposlenih, što zbog tehnološke modernizacije što zbog neracionalnog upravljanja radnom snagom u socijalizmu, koji bivaju otpušteni. Rapidno povećanje broja formalno i stvarno nezaposlenih, koje je posljedica tih procesa, događa se u gotovo svim tranzicijskim zemljama (Ost i Crowley, 2001a:3). Sindikati su oštrije reagirali na restrukturiranja nego na samo privatizaciju, koju su uglavnom smatrali legitimnim i neizbježnim procesom. Često su se javljali štrajkovi povezani s podjelom nekada velikih kompanija u više manjih ili s prodajom dijela poduzeća ili opreme. Na taj način su sindikati nastojali obraniti svoj 'industrijski teritorij' i organizacijsku bazu (Dimitrova i Petkov, 2005:18-9). Povećanje nezaposlenosti nerijetko prati i povećanje broja umirovljenika, jer su prijevremena umirovljenja bila česta strategija 'rješavanja' gospodarskih i socijalnih problema. Sve to za posljedicu ima znatno smanjenje tradicionalne baze sindikata.

Treći gospodarski proces koji bitno utječe na opadanje sindikalnog članstva jest porast udjela uslužnih djelatnosti u BDP-u i broju zaposlenih. Kao što je već ranije navedeno, niska razina sindikalnog članstva u uslužnim djelatnostima posljedica je niza čimbenika: uglavnom se radi o novim poduzećima, udio malih poduzeća je veći, učestali su ugovori na određeno vrijeme ili povremeni honorarni rad, veliki je udio radne snage koja tradicionalno nije sindikalno organizirana kao što su žene i mladi itd.

Posljedično, može se zaključiti da sindikati u većini postkomunističkih zemalja uspijevaju preživjeti samo u javnom sektoru (državna uprava, javne usluge, neprivatizirana poduzeća) i preživjelim privatiziranim poduzećima, dok u svim novim sektorima i dijelovima gospodarstva gotovo da ne postoje (Dimitrova i Petkov, 2005:20; Ost i Crowley, 2001b:221). S obzirom na trend rasta udjela novih sektora gospodarstva i novih poduzeća, dugoročne prognoze za sindikate nisu optimistične. Osim pada članstva, Ost i Crowley (2001b:221) upozoravaju i na 'pogoršavanje' strukture članstva. Tamo gdje su opstali u privatnom sektoru, sindikate napuštaju visokoobrazovani i bijeli ovratnici, tako da većinu članstva čini manualna radna snaga. Posljedica je gubitak socijalnog kapitala, odnosno elite koja bi mogla uspješnije pregovarati s poslodavcima.

Opadanje članstva nije samo posljedica gospodarskih procesa neovisnih o djelovanju i položaju samih sindikata. Same karakteristike sindikalnog pokreta i djelovanje sindikata zasigurno je doprinijelo negativnim trendovima. U tom pogledu jedan od važnijih čimbenika koji smanjuje učinkovitost, ugled pa time i broj članova jest razjedinjenost sindikata u postkomunističkim zemljama. Početkom procesa demokratizacije društava dolazi do vala osnivanja novih, nezavisnih sindikata koji nastoje biti opozicija službenim komunističkim sindikatima. Mason (1995) je identificirao tri osnovna tipa novih sindikata. Prvi tip čine opozicijsko-konstitutivni novi sindikati, koji se najprije javljaju kao politički pokret za rušenje komunizma (opozicijska uloga), a nakon promjene vlasti bivaju priznati kao legitimni socijalni partner te dobivaju određenu institucionalnu ulogu (konstitutivnost). Drugi tip su autonomni apolitični sindikati koji se javljaju radi zaštite interesa određene profesionalne skupine, bez šire političke ambicije, najčešće među intelektualcima i profesionalcima. Treću skupinu čine štrajkački odbori, koji se javljaju kao dio spontanih štrajkova u suton socijalističkog sustava, a kasnije ili nestaju, nakon što je riješen neposredni povod štrajka, ili se transformiraju u jedan od dva gornja tipa. Najznačajniju ulogu na sindikalnoj sceni igrali su sindikati prvog tipa. Najpoznatiji je slučaj Solidarnosti koja je bila nositelj antikomunističkog pokreta u Poljskoj te je kao takva okupljala, pogotovo u ranoj fazi svog djelovanja, široke društvene slojeve, od intelektualaca do radnika. Uloga Solidarnosti u rušenju komunizma u Poljskoj bila je presudna. Upravo je Solidarnost vodila pregovore s predstavnicima

starog režima oko smjene vlasti i bila nositelj prve nekomunističke vlade u Istočnoj Europi formirane 1989. godine. Transformacija Solidarnosti iz antikomunističkog pokreta u sindikat trajala je dugo, što je vidljivo iz ponovnog intenzivnog angažmana na političkoj sceni 1996., kada je Solidarnost osnovala koaliciju koja osvaja vlast na izborima 1997. godine (Ost, 2001:79-81). Nešto manje istaknuti primjeri sudjelovanja sindikata u antikomunističkim pokretima mogu se sresti u Bugarskoj (sindikat Potkrepa), Mađarskoj (LIGA), Srbiji (Unija granskih sindikata 'Nezavisnost') te Rusiji i Ukrajini (štrajkački odbori u rudnicima iz kojih kasnije nastaju nezavisni sindikati) (Crowley i Ost, 2001; Kubicek, 2004:29). No, činjenica da su novi sindikati u početku imali slične ciljeve na širem političkom planu nije dovela do njihovog masovnog objedinjavanja u jedinstvene konfederacije. Nerijetko je nastajalo po nekoliko konfederacija novih i nezavisnih sindikata, a u nekim zemljama su mnogi novi sindikati ostali autonomni u smislu nezavisnosti od središnjica.

Pojava novih sindikata tjera bivše službene sindikate na pokretanje reformi u vlastitim redovima. Te reforme se prije svega odnose na odvajanje od komunističke partije i države i proglašavanje političke nezavisnosti te deklariranje novih ciljeva djelovanja. U većini zemalja članovi su morali potvrditi ostanak u članstvu, odnosno ponovno se učlaniti u reformirane sindikate. Usprkos snažnoj kritici novih sindikata te nepovoljnoj ukupnoj društvenoj klimi prema svim institucijama koje su nadživjele komunizam, reforma bivših službenih sindikata uglavnom je prošla uspješno. To prije svega znači da je redistribucija socijalnih dobara prestala biti glavna djelatnost, iako nije u potpunosti nestala, da je zaštita kratkoročnih i dugoročnih interesa radnika prihvaćena kao glavni cilj sindikata te da su sindikati uspostavili nezavisnost u odnosu na menadžment i državu. U većini tranzicijskih zemalja reformirani sindikati su ipak uspjeli zadržati primat nad novim sindikatima (osim Poljske gdje su Solidarnost i reformirana središnjica OPZZ podjednake veličine), barem prema broju članova, broju udruženih sindikata i broju podružnica (Ost i Crowley, 2001b:221-2; Kubicek, 2004:17). Što se tiče nezavisnosti u odnosu na menadžment, u Rusiji i Ukrajini se uočava najmanji odmak, odnosno još uvijek postoje bliske veze. Crowley (2001:208) smatra da se u dijelu ruskih poduzeća zadržao 'korporativni paternalizam' usprkos privatizaciji, što znači da menadžment i sindikati usko surađuju te osiguravaju različita materijalna dobra za zaposlene. Pretjerana bliskost poslodavaca i sindikata postoji i na nacionalnoj razini gdje sindikati i poslodavci iz istog sektora nerijetko nastupaju zajednički kako bi prisilili državu na izdvajanje više sredstava iz proračuna za njihov sektor. Na taj način se zapravo uspostavlja konkurencija među gospodarskim sektorima za 'ograničeno dobro' državnih subvencija, a ne između poslodavaca i radnika (sindikata).

Među novim i reformiranim sindikatima nerijetko bujaju žestoki sukobi, koji su ujedno i interesni i ideološki. Izvor interesnih sukoba najčešće je bivša sindikalna imovina koju su naslijedili reformirani sindikati. S obzirom na njihovu ulogu za vrijeme socijalizma te broj članova i usluge koje su pružali, nerijetko se radi o velikoj imovini koja tim sindikatima donosi znatne financijske koristi. Novi sindikati, uglavnom bezuspješno, pokušavaju natjerati države na oduzimanje dijela imovine reformiranih sindikata i njezinu preraspodjelu novim sindikatima. Neki autori smatraju da pitanje imovine znatno otupljuje oštricu kritike reformiranih sindikata prema državi u nekim od tranzicijskih zemalja, s obzirom da zadržavanje imovine u rukama reformiranih sindikata značajno ovisi o političkoj volji države, koja bi u svakom trenutku mogla donijeti odluku o preraspodjeli imovine (Crowley, 2001:208).

Osim imovine, interesni sukobi nerijetko proizlaze iz suprotstavljenih interesa pojedinih sektora. Česta je pojava središnjica i velikih sindikata koji zastupaju radnike u pojedinom sektoru, odnosno pojedinom tipu vlasničkih odnosa (javno, državno, privatno). Primjerice, većina rumunjskih središnjica su homogene prema tim kriterijima, što povećava sukobe među njima, s obzirom da zastupaju radnike s (barem kratkoročno) suprotstavljenim interesima (Kideckel, 2001:104). Već je spomenut primjer udruživanja poslodavaca i sindikata u Rusiji kako bi izvukli što više sredstava iz državne blagajne za svoj sektor na uštrb drugih sektora. Na toj liniji vidljivi su i sukobi između sindikata koji predstavljaju zaposlene u javnom sektoru i sindikata koji predstavljaju zaposlene u privatnom sektoru. Nerijetko je izdvajanje sindikata zaposlenih u javnom sektoru i njihovo udruživanje u nove nezavisne sindikalne središnjice.

Ideološki sukobi se javljaju prema nekoliko linija podjele: s obzirom na odnos prema komunizmu, s obzirom na odnos prema karakteru reformi te s obzirom na političke sklonosti. Netrpeljivost između novih sindikata koji nastaju na valu antikomunističkog pokreta prema reformiranim sindikatima zadržava se dugo nakon sloma komunizma, bez obzira na veći ili manji stupanj njihove reformiranosti. Ideološka razilaženja po pitanju poželjnog karaktera tranzicijskih reformi uočljiva su kako među sindikatima tako i unutar pojedinih (novih) sindikata. Za to je možda najbolji primjer Poljska. Solidarnost je od početka na tragu svog antikomunizma zauzela izrazito liberalnu poziciju kada su u pitanju ciljevi i smjer tržišnih reformi. O tome najbolje govori činjenica da je upravo prva nekomunistička vlada Poljske predvođena Solidarnošću provela 'šok terapiju' koja je uključivala naglu liberalizaciju trgovine, a za posljedicu je imala snažan pad standarda i porast nezaposlenosti. Osim toga, Solidarnost je u nekoliko navrata zagovarala značajna smanjenja prava radnika, a sami lideri Solidarnosti javno su iznosili antisindikalne stavove, uključujući i Walesu koji je tvrdio da bi jaki sindikati mogli usporiti reforme. Nerijetko se Solidarnost okretala protiv radnika koji su nezadovoljni ishodima reformi organizirali štrajkove i

prosvjede. Ljutnju radnika zbog loših rezultata reformi Solidarnost je usmjeravala prema nasljeđima socijalizma, a ne prema obilježjima kapitalizma. Zbog toga je bila u sukobu s reformiranim sindikatima, ali je došlo i do podjela unutar same Solidarnosti (Ost, 2001:80-5). Iako je liberalni radikalizam Solidarnosti vjerojatno ekstreman slučaj, sličnih primjera je bilo i u drugim tranzicijskim zemljama.

Izvor podjela među sindikatima su i različite političke povezanosti. Iako u pravilu svi sindikati u postkomunističkim zemljama javno deklariraju političku nezavisnost, većina ih je barem u određenim trenucima ulazila u partnerstva s političkim strankama i koalicijama. Takva partnerstva uglavnom nisu stabilna i trajna, kao što su uobičajena u nekim zemljama Zapadne Europe (primjerice Velikoj Britaniji i Švedskoj), nego su obično vezana za pojedine važne izborne cikluse. Takvi primjeri se mogu sresti u Mađarskoj (LIGA je podržavala demokršćane, a najveća središnjica MSZOSZ socijaliste na izborima 1994. godine), Slovačkoj (KOZ je podržao 1999. godine široku koaliciju koja je smijenila Mečijarov HZDS s vlasti), Poljskoj (Solidarnost se natjecala na nekoliko izbora, a OPZZ je podržavao socijaldemokrate), Rumunjskoj (svaka središnjica je podržavala drugu stranku), Bugarskoj (Podkrepa podržava stranke desnog centra), Srbiji (Nezavisnost podržava nekoliko koalicija oporbe protiv Miloševića), Rusiji (podrška Dumi u sukobu s Jeljcinom i kasnije podrška izboru Putina), ali i drugim zemljama. U početku tranzicijskog procesa takva partnerstva su se uglavnom temeljila na ideološkoj bliskosti, da bi kasnije prevladali pragmatični kriteriji (Dimitrova i Petkov, 2005:29). U pravilu su novi sindikati u počecima bili skloniji političkim partnerstvima dok su se reformirani nastojali distancirati od stranaka, no s vremenom se ta razlika gubi (Dimitrova i Petkov, 2005:53). Sindikati i radnici rijetko su kada profitirali od takvih političkih partnerstava jer su stranke nakon dolaska na vlast često izigravale potpisane sporazume i dogovore, te su provodile neoliberalne politike, bez obzira na svoju nominalnu političku orijentaciju (Ost i Crowley, 2001b:223; Dimitrova i Petkov, 2005:29). Avdagić (2005:14-6) odnos između stranaka i njima bliskih sindikata naziva 'stranačkim paternalizmom', čime jasno sugerira neravnopravan položaj 'partnera' u takvom odnosu. Stranke kao moćniji akter dominiraju tim odnosom, te od sindikata zahtijevaju 'žrtvovanje' svojih ciljeva i podršku (liberalnim) reformama. Analizirajući slučajeve Mađarske, Češke i Poljske dolazi do, iz perspektive neokorporativističke literature, iznenađujućeg zaključka da su sindikati nezavisni od stranaka uspijevali ostvariti veći politički utjecaj od sindikata koji su imali čvrste veze sa strankama.

Članstvo nije od velike koristi ako postoji samo na papiru i ako sindikati ne mogu mobilizirati članstvo u akciju. Članovi se moraju osjećati dijelom organizacije i moraju joj vjerovati te biti spremni sudjelovati u sindikalnim akcijama. Ako sindikati ne mogu mobilizirati članstvo u

protestne aktivnosti, tada se bez obzira na formalni broj članova ne mogu smatrati moćnim. Ost i Crowley (2001b:222) zamjećuju vrlo nisku razinu mobilizacije kroz štrajkove, pogotovo ako se izuzmu neki prilično militantni sektori, kao što je rudarstvo, prijevoz te javni sektor s obrazovanjem i zdravstvom. U većini zemalja, izuzev Poljske i Rumunjske, gotovo da nisu zabilježeni veći štrajkovi u proizvodnom sektoru tijekom 1990-ih. Većina štrajkova nakon 1989. godine su 'očajnički štrajkovi', kada je situacija bila takva da su radnici imali osjećaj da ništa ne mogu izgubiti. Rudari i željeznički radnici štrajkali su ili da bi zadržali svoj posao ili osigurali isplatu svojih plaća, ali ne i za povećanje plaća. Zaposleni u obrazovanju i zdravstvu štrajkali su da bi povećali svoje plaće koje su ih dovele na rub siromaštva, a ne da bi se borili za dobro plaćena radna mjesta. Većina štrajkova bila je pokrenuta spontanom ljutnjom, a ne organiziranom i koordiniranom akcijom sindikata.

Teškoće u mobilizaciji članstva proizlaze iz niske razine povjerenja u sindikate i njihovog lošeg ugleda, što pokazuju brojna istraživanja javnog mnijenja u regiji. Iako većina institucija u Istočnoj Europi ne uživa veliko povjerenje, sindikati se nalaze na dnu, bez obzira radi li se o slijednicima komunističkih sindikata ili novim sindikatima. Ankete su pokazale da sindikatima u Ukrajini, Rusiji i Češkoj vjeruje jedva 10 posto stanovništva. U Poljskoj su sindikati ocijenjeni nešto povoljnije, ali je primjerice pad povjerenje u Solidarnost od 1989. do 1993. ogroman – s oko 69 na oko 23. Jedno omnibus istraživanje u regiji je 1994. godine pokazalo da 91 ispitanik izražava malo ili nimalo povjerenja u sindikate (Crowley i Ost, 2001; Kubicek, 2004: 35).

4.3. Interesno predstavljanje u poduzećima

Opisani trend razvoja položaja i uloge sindikata ima značajne posljedice na sustav predstavljanja radničkih interesa na razini samih poduzeća. Naime, trend opadanja članstva, odnosno razvoja sve većeg dijela gospodarstva kao od-sindikata-slobodnih zona ima značajne posljedice na sustav predstavljanja radničkih interesa na razini poduzeća. Kohlova i Platzerova (2003) analiza pokazuje da su mnoge zemlje pod pritiskom sindikata odgađale uvođenje radničkih vijeća kao mehanizma osiguravanja interesnog predstavljanja radnika te su zadržale sustav jednostrukog predstavljanja s monopolom sindikata na vršenje te uloge. No, ubrzo se pokazalo da sve veći dio zaposlenih nema mogućnost utjecaja na odluke menadžmenta jer u svojoj organizaciji nemaju sindikalnih podružnica. Uviđanjem tog problema i pod utjecajem procesa pristupanja EU (Direktiva EU nalaže osiguravanje mogućnosti zaposlenih da ostvare pravo na informiranje i konzultiranje), dio tih zemalja (Mađarska, Češka, Slovačka, Latvija, Litva itd.) odlučuje uvesti radnička vijeća, često usprkos otporu sindikata i poslodavaca. No, različite zemlje su odabrale različita rješenja, dajući različitu poziciju u radničkom predstavljanju u odnosu na sindikate. Primjerice, baltičke zemlje i Poljska uvele su radnička vijeća samo kao komplementarno tijelo koje ima mogućnost predstavljanja interesa radnika tamo gdje sindikat ne postoji, dok tamo gdje sindikat postoji sindikat zadržava monopolističku poziciju.

Mađarska, u kojoj su inače radnička vijeća najranije uvedena – već početkom 1990-ih, odabrala je drugačiju strategiju dajući radničkim vijećima jednak, ako ne i nadmoćniji položaj u odnosu na sindikate. To je povezano s relativno dugom tradicijom radničkih vijeća, koja je razvijena tijekom samoupravnih eksperimenata u 1980-im. Krajem tog desetljeća dolazi do njihovog širenja, čak do te mjere da je osnovana nacionalna organizacija radničkih vijeća, koja je sudjelovala u procesu rušenja komunizma. Prve demokratske vlade preferirale su radnička vijeća kao oblik predstavljanja interesa radnika jer se radilo o manje politiziranoj verziji sindikata. Njihovo mjesto i uloga bivaju ojačani novim zakonom o radu koji je donošen 1992. godine, a koji je propisivao obavezno osnivanje radničkih vijeća u poduzećima većim od 50 zaposlenih. Ključni spor između sindikata i radničkih vijeća svodio se na pitanje monopola na kolektivno pregovaranje. Spomenuti je zakon sindikatima dao monopol na pregovaranje ako sindikati okupljaju više od polovine zaposlenih, a u protivnom to pravo pripada radničkim vijećima. Kasnije je pod pritiskom sindikata takva odredba ublažena pa su sindikati dobili monopol na kolektivno pregovaranje ako postoje u poduzeću, a ako ne postoje, to pravo pripada radničkom vijeću. 'Pokret' radničkih vijeća postupno slabi, a njihova se nacionalna koordinacija transformira u sindikat demokršćanske orijentacije (Cox i Mason, 2000).

Dakle, u većini zemalja, izuzev Slovenije, radnička vijeća i sindikati nalaze se u međusobnom natjecanju za utjecaj i monopolistička prava u predstavljanju interesa radnika. Slovenija je izuzetak po tome što su slovenski sindikati bili bitno otvoreniji prema uvođenju radničkih vijeća jer su u njima vidjeli dodatni kanal utjecaja na upravljanje poduzećem, pa se razvio koordinirani dualni model interesnog predstavljanja. On podrazumijeva jasnu podjelu uloga između radničkih vijeća i sindikata, ali s bliskom suradnjom između tih tijela i koordinacijom aktivnosti. To podrazumijeva i aktivno sudjelovanje sindikalnih predstavnika u radu radničkih vijeća (sindikati kandidiraju svoje članove za radnička vijeća koji bivaju izabrani) te stručnu pomoć sindikata članovima radničkih vijeća (Kohl i Platzer, 2003).

Kohl i Platzer (2003) smatraju, dakle, da se u Srednjoj i Istočnoj Europi mogu pronaći tri modela interesnog predstavljanja radnika na razini poduzeća: potpuni monopol sindikata na predstavljanje, jednostruko predstavljanje ili putem sindikata ili putem radničkog vijeća ako sindikat postoji te model dualnog predstavljanja s jasno definiranom ulogom i sindikata i radničkih vijeća. S procesom pridruživanja sve veći broj zemalja prelazi s prvog na drugi model, s tim da je, prema autorima poželjan, model dualnog predstavljanja izuzetak.

4.4. Iluzorno socijalno partnerstvo

Sve države SIE osnovale su tripartitna tijela i prihvatile retoriku socijalnog partnerstva relativno rano u procesu tranzicije, već u prvoj ili drugoj godini nakon dolaska demokratske vlasti (Iankova, 1998; Ost, 2000). Primjerice, prvo tripartitno tijelo u Mađarskoj osnovano je već u jesen 1990. godine, i to obnavljanjem rada tijela koje je osnovano još u socijalizmu 1988. godine. U Čehoslovačkoj je tripartitno tijelo osnovano u siječnju 1991. godine. U ostalim zemljama slična tijela se osnivaju u prvoj polovini 1990-ih. Poljska je među zadnjim zemljama osnovala tripartitno tijelo 1994. godine.

No, osnivanje tripartitnih tijela nije značilo uspostavu efektivnog socijalnog partnerstva i sustava nacionalnog i sektorskog kolektivnog pregovaranja. Tripartitna tijela uglavnom nisu funkcionirala kao institucije u kojima su se odvijali stvarni pregovori i sklapali značajni sporazumi. Maksimalno dostignuće bilo je sudjelovanje u savjetodavnom procesu koji, zbog nedovoljne zakonske utemeljenosti tih tijela, nije obvezivao vlade. Gotovo u svim zemljama Srednje i Istočne Europe mogu se sresti prigovori sindikata da vlade ne provode dogovore i zaključke tripartitnih tijela (Dimitrova i Petkov, 2005:41). Nerijetko se događalo da su tripartitna tijela raspuštena (primjerice u Mađarskoj dolaskom na vlast vlade desnog centra na čelu s Victorom Orbanom 1998. godine), ponovno sazivana, reformirana s obzirom na sastav i ulogu (primjerice spajanje ili razdvajanje tijela prema djelatnostima) itd.

Rad tripartitnih tijela u SIE Ost (2000) ocjenjuje 'iluzornim korporativizmom', jer ona ne služe za uspostavu 'političke stabilizacije i inkluzivnih klasnih kompromisa, što je bilo najveće postignuće zapadnoeuropskog korporativizma', nego služe za 'generiranje neoliberalnih ishoda'. Argumentirajući takvu kvalifikaciju, Ost podsjeća da se (ne)korporativizam odnosi na mnogo više od pukog uspostavljanja tripartitne komisije u kojoj ravnopravno sjede predstavnici sindikata, poslodavaca i vlade. Postojanje samih institucija, dakle, nije dovoljno. Neokorporativizam podrazumijeva postojanje dubljeg društvenog aranžmana od kojeg sve strane imaju koristi: radnici osiguravaju materijalne dobitke i političko priznanje, poslodavci dobivaju mir u tvornicama te predvidljive i upravljive industrijske odnose, a država socijalni mir u osjetljivim sektorima. Ti uvjeti, prema njegovoj procjeni, nisu ispunjeni u zemljama Srednje i Istočne Europe, što se vidi iz ishoda djelovanja takvih tijela. Naime, većina ishoda 'koordiniranih' politika u tripartitnim tijelima SIE jest smanjivanje materijalnih prava i sigurnosti radnika, odnosno 'blagoslov' neoliberalnih politika, što se nikako ne može nazvati neokorporativizmom. Ost smatra kako svaka rasprava o neokorporativizmu barem implicitno podrazumijeva, ako eksplicitno ne naglašava, široke dobitke za radništvo, što je prema njegovoj procjeni uvelike izostalo u postkomunističkoj tranziciji.

Uzroci nefunkcionalnosti tripartitnih tijela su višestruki. S jedne strane, same sindikalne središnjice nisu uspijevale uspostaviti međusobnu suradnju unutar tripartitnih tijela, tako da su nerijetko tripartitna tijela bili poligoni za sukobljavanje među sindikatima (primjerice Poljska). No, još veći problem je bio na strani poslodavaca koji nisu imali reprezentativne udruge ili se nisu mogli sporazumjeti oko minimalnih zajedničkih interesa.

Glavni razlozi zbog kojih udruge poslodavaca nisu okupljale veliki broj članova te zbog kojih oni nisu uspijevali formulirati zajedničke interese, kriju se u njihovoj heterogenosti (prema veličini, fazi razvojnog ciklusa, poziciji na tržištu, tipu vlasništva, poziciji i snazi grane itd.) i negativnim stavovima prema kolektivnom predstavljaju, odnosno preferenciji individualnog lobiranja. U ranim fazama tranzicije sindikati, koji su polagali velike nade u kolektivno pregovaranje, bili su prisiljeni poticati organiziranje poslodavaca da bi uopće imali s kime pregovarati (Dimitrova i Petkov, 2005:27). U početnim fazama često se javljao velik broj organizacija poslodavaca, što je dovelo do njihove izrazite fragmentiranosti i onemogućavalo njihovo efektivno uključivanje u rad tripartitnih tijela i kolektivno pregovaranje sa sindikatima. Primjerice, u Mađarskoj se profiliralo čak devet udruženja poslodavaca te su uz njih djelovale i tri službene komore s obveznim članstvom (opća gospodarska komora te poljoprivredna i obrtnička komora). Razloge fragmentacije Mason (1995) pronalazi u relativno suprotstavljenim interesima različitih skupina poslodavaca i menadžera koj se formiraju početkom tranzicijskog procesa. On identificira četiri prirodne skupine poslodavaca s relativno različitim kratkoročnim i dugoročnim interesima: 1) novi poduzetnici, vlasnici malih i srednjih poduzeća, 2) bivši pripadnici 'nomenklature' koji su zadržali kontrolu nad poduzećima i nakon privatizacije, 3) menadžment poduzeća koja nisu privatizirana te 4) poslodavci u poduzećima s djelomičnim ili većinskim stranim vlasništvom. U nekim zemljama, kao na primjer u Češkoj, država je morala poticati ujedinjavanje većeg broja udruga poslodavaca, kako bi se osigurala njihova jedinstvena zastupljenost u nacionalnim tripartitnim tijelima. To je za posljedicu imalo nisku razinu aktivnosti takvih organizacija na nižim razinama te unutarnju podijeljenost (Cox i Mason, 2000). U početku su u tripartitnim tijelima stranu poslodavaca zastupale službene gospodarske komore koje su u gotovo svim zemljama nadživjele komunizam. Pozicija službenih gospodarskih komora, u kojima je članstvo obavezno te čije je postojanje regulirano zakonom, nije jednoznačna jer nije posve jasno čije interese u pregovorima zastupa, s obzirom na potencijalno suprotstavljene interese nekih poslodavaca.

S obzirom na razjedinjenost i opću slabost druga dva partnera, država je imala dominantu ulogu u tripartitnim tijelima. Ona je diktirala dnevni red i 'pravila igre' (Cox i Mason, 2000; Avdagić, 2005). Ost (2000) tvrdi kako tripartitna tijela nisu osnovana da bi vlada pomogla u posredovanju između suprotstavljenih interesa rada i kapitala, jer tih suprotstavljenih strana u trenutku

osnivanja tijela nije niti bilo, nego da bi osigurala društvenu podršku za ekonomske reforme koje je željela provesti. Dakle, država tripartitna tijela primarno koristi kao sredstvo legitimacije neoliberalnih politika koje su išle na štetu radništva. Političke elite, nisu pokazivale stvarni interes za uspostavljanje socijalnog partnerstva i medijaciju interesa, nego su nastojale iskoristiti sva tijela za legitimaciju odluka koje su same donosile, potpomognute međunarodnim organizacijama kao što su MMF i Svjetska banka. Možemo dodati i da nisu imale potrebu za pokazivanjem interesa za stvarnim socijalnim partnerstvom kada od drugih 'partnera' nije dolazio dovoljno jak pritisak za njime.

Iankova (1998) nudi bitno drugačiju ocjenu karaktera korporativizma u Srednjoj i Istočnoj Europi u odnosu na Osta tvrdeći da se radi o 'transformacijskom' korporativizmu. Prema njezinoj ocjeni, postojanje tripartitnih tijela jest znak korporativizma shvaćenog kao proces institucionalizacije društvenih sukoba i medijacije suprotstavljenih interesa. Ključni dokaz za ovakvu tezu autorica pronalazi u činjenici da se tranzicija sa socijalizma na kapitalizam provela u gotovo svim zemljama mirnim, a ne revolucionarnim putem, što je prema njezinoj procjeni moralo biti rezultat usklađivanja interesa. Iankova smatra transformacijski korporativizam značajno različitim od zapadnoeuropskog upravo po tome što prvi obilježava veća razina sukoba među partnerima i veća potreba za medijacijom interesa. Tu tezu autorica potkrepljuje valovima štrajkova koji su se dogodili u većini zemalja SIE početkom 1990-ih. Međutim, većina drugih autora smatra da je razina konflikta u SIE zapravo vrlo niska kao i moć sindikata da mobiliziraju članstvo, a kada se konflikt i dogodi, on u pravilu nema ishod u korist radništva (Cox i Mason, 2000; Crowley i Ost, 2001; Crowley, 2004; Kubicek, 2004; Kohl i Platzer, 2007). S Iankovom se možemo složiti u procjeni potencijala konflikta u zemljama SIE početkom 1990-ih, koji je bio veći nego u isto vrijeme u zapadnoeuropskim zemljama, no to ne znači i da je konflikt bio stvaran te da su socijalni akteri imali dovoljnu moć za stvarni pritisak na državu i druge aktere i prisile ih na institucionalizaciju sukoba i kompromis. Sama autorica priznaje neorganiziranost i decentraliziranost socijalnih aktera kao što su poslodavci i sindikati, što se inače smatra jednom od ključnih prepreka za uspostavu korporativističkih aranžmana. Nepostojanje stabilnih i reprezentativnih organizacija poslodavaca, kao i rascjepkanost i međusobna sukobljenost sindikata, teško može rezultirati stvarnom medijacijom interesa i sklapanjem stvarnih kompromisa. Preduvjet stvarnih kompromisa ipak je određena ravnoteža moći među suprotstavljenim stranama. Situaciju u SIE puno bolje opisuje teza nekih autora koji upozoravaju na nadmoćan položaj države i politike u donosu na ostale aktere (Kubicek, 2004; Kohl i Platzer, 2007). Stoga držimo da se tripartizam u SIE može prije opisati kao 'iluzorni' nego kao 'transformacijski'. Teza o 'transformacijskom korporativizmu' donekle dobro opisuje sam

početak tranzicije i proces rušenja komunizma u nekim zemljama (primjerice u Češkoj, Mađarskoj, Bugarskoj i Poljskoj gdje su održavani takozvani okrugli stolovi o načinu promjene vlasti), ali slabo opisuje kasnije industrijske odnose u tim istim zemljama.

Strukturni razvoj političko-ekonomskog konteksta nepovoljno utječe na razvoj nacionalnog tripartitnog pregovaranja. Mason (1995) ističe dva preklapajuća strukturalna čimbenika koja umanjuju efikasnost tripartitnih tijela: decentralizacija industrijskih odnosa na razinu poduzeća, koja smanjuje potrebu za nacionalnim sporazumima, te rascjepkanost udruga radnika i poslodavaca, koje kao takve nemaju mogućnost provođenja dogovora s nacionalne razine na nižim razinama. Zamjećuje i porast partikularizma interesa, ovisno o modelu privatizacije poduzeća, grani djelatnosti itd. koji bilo kakve dogovore na nacionalnoj razini čini beznačajnim na konkretnoj razini poduzeća. Djelotvorno socijalno partnerstvo zahtijeva određeni osjećaj zajedničkih interesa među poslodavcima te između poslodavaca i radnika. Ako je takav osjećaj slab, tada se bilo kakvi dogovori sa nacionalne razine ne provode u poduzećima.

Kao glavna obilježja sustava kolektivnog pregovaranja u tranzicijskim zemljama mogu se izdvojiti fragmentiranost i siromašan sadržaj potpisanih sporazuma (Ost i Crowley, 2001b:222; Dimitrova i Petkov, 2005:42). Fragmentiranost kolektivnog pregovaranja podrazumijeva da se većina sporazuma potpisuje na razini poduzeća, dok su sporazumi na razini grana relativno rijetki. Kao primjer fragmentiranosti kolektivnog pregovaranja može se izdvojiti Ukrajina u kojoj je do 1998. godine potpisano 55.000 kompanijskih kolektivnih ugovora kojima su regulirana prava oko 10 milijuna ljudi, odnosno oko 66 posto zaposlenih. Međutim, ovi ugovori pokrivaju samo 10 posto poduzeća, i to uglavnom velike državne sustave, jer izvan njih sindikati jedva da postoje. Nešto centraliziraniji sustav kolektivnog pregovaranja uspostavljen je u Slovačkoj, u kojoj je broj granskih kolektivnih ugovora s 22 1991. godine porastao na 56 1997. godine. Prema nekim procjenama, broj radnika obuhvaćenih kolektivnim sporazumima je vrlo visok, čak 70-80 posto, što je čak iznad nekih zapadnoeuropskih zemalja koje su poznate po tradiciji kolektivnog pregovaranja. Država je znatno doprinijela raširenosti kolektivnih ugovora na dva načina. Prije svega, ministarstvo rada i socijalne skrbi aktivno je sudjelovalo u pregovorima posredujući u situacijama kada bi pregovori zapeli. Drugo, vlada je proširivala primjenu granskih sporazuma na radnike koji nisu bili obuhvaćeni njima. No, to je imalo svoju cijenu u slabom sadržaju tih ugovora koji su u suštini najčešće rekapitulirali prava i tako zajamčena zakonom o radu. Potpisivanjem takvih ugovora radnicima nisu zajamčena znatno veća prava od onoga što je propisano zakonom, ali su sindikati onemogućeni u organiziranju prosvjednih akcija i postavljanju oštrijih zahtjeva (Stein, 2001:70). Kao dobar indikator razvijenosti kolektivnog pregovaranja u Srednjoj i Istočnoj Europi može poslužiti podatak da se u većini starih članica EU

obuhvaćenost kolektivnim ugovorima kreće između 60 i 100 posto zaposlenih (s izuzetkom Velike Britanije koja ima oko 36 posto), dok se u novim članicama ta brojka kreće između 10 i 48 posto (s izuzetkom Slovenije gdje je pokrivenost 100 posto) (Armingeon, 2006). Ponderirani prosjek zaposlenih obuhvaćenih kolektivnim ugovorima u starim članicama EU iznosi 78 posto, a u novim članicama samo 35 posto (Avdagić i Crouch, 2006).

Jedan od glavnih razloga nefunkcionalnosti korporativizma u tranzicijskim zemljama leži u činjenici da su korporativističke institucije i mehanizmi uvedeni 'odozgo', ili bolje rečeno administrativni mjerama, a nisu rezultat stvarne potrebe za institucionalizacijom sukoba, odnosno institucionalizacijom medijacije interesa. Institucionalizacija socijalnog dijaloga velikim je dijelom zasluga sindikata koji su vidjeli tripartitna tijela kao glavno sredstvo za ostvarivanje svojih ciljeva³⁸. No, to je ujedno bio i dvosjekli mač, jer sindikati nisu uspjeli iskoristiti te institucije za značajniji utjecaj na sadržaj samih politika pa su bili iskorišteni od strane političara za legitimaciju odluka koje u suštini idu na štetu interesa radnika – članova sindikata (Dimitrova i Petkov, 2005:45-6). Neki autori čak smatraju da je preveliki fokus sindikata na zakonodavni proces kroz tripartitna tijela značajno utjecao na njihovo zanemarivanje rada na razini poduzeća, regrutiranje članstva i izgradnju vlastite organizacije.

Kohl i Platzer (2007) sumiraju debatu o obilježjima sustava industrijskih odnosa u tranzicijskim zemljama tako da identificiraju tri osnovna stava o karakteru tog sustava. Prvi stav, kojeg se može naći u radovima Schroedera (2004) te Tholena i ostalih (2006), sugerira potpunu divergenciju razvoja sustava industrijskih odnosa u zemljama Srednje i Istočne Europe. Fluidna priroda institucija koje su još u procesu formiranja dovodi do smanjivanja sličnosti sustava industrijskih odnosa među tranzicijskim zemljama, ali i njihovog udaljavanja od zapadnoeuropskih modela. Drugi stav, kojeg se može naći kod Schiefa (2006), tvrdi da sustav industrijskih odnosa u tranzicijskim zemljama zapravo ima obilježja anglosaksonskog volontarističkog sustava. Sami autori, međutim, zagovaraju stav o zasebnom, tranzicijskom, modelu industrijskih odnosa, koji je drugačiji od svakog od tri idealno-tipska modela koji postoje u Zapadnoj Europi (vidi poglavlje 3). Nerazvijenost granskog pregovaranja i niska razina pokrivenosti kolektivnim ugovorima podsjeća na anglosaksonski model, no od njega se razlikuje u dva bitna aspekta: stupnju zakonske zaštite i reguliranosti te utjecaju radnika i sindikata na primanja i druga radna pitanja. Stupanj zakonske regulacije u tranzicijskom modelu bitno je veći nego u anglosaksonskom, što sami autori pokazuju analizom uloge države u reguliranju minimalne plaće, ali je s druge strane utjecaj sindikata i radnika na visinu plaća i druge elemente

³⁸ U stavu prema tripartitnom dijalogu postoje određene razlike među pojedinim sindikatima. Primjerice, poljska Solidarnost nije bira zagovornik socijalnog partnerstva, te je u početcima značajno opstruirala rad tripartitne komisije u Poljskoj.

radnih uvjeta bitno veći u anglosaksonskom modelu nego u tranzicijskom. Upravo s obzirom na utjecaj države u reguliranju radnih odnosa i kolektivnog pregovaranja te nerazvijenost posredničkih institucija (sindikati i udruge poslodavaca), tranzicijski model podsjeća na mediteranski, posebice francuski. No, za razliku od mediteranskog modela, u tranzicijskom slučaju sukobi među sindikatima te između sindikata i države bitno su slabiji te bitno manje ideološki uvjetovani. Etatizam, u smislu dominantne uloge države u industrijskim odnosima, dominantno je obilježje tranzicijskog modela. No, ta uloga države praćena je slabim kontrolnim mehanizmima provođenja propisa, što dovodi do jednog od ključnih obilježja tranzicijskog modela, a to je njegova 'popustljivost' (permissiveness). Autori 'popustljivošću' nazivaju diskrepanciju između zakonskih normi koje uređuju industrijske odnose i prava radnika te stvarne prakse poštivanja tih normi. Jedan od ključnih razloga zbog kojih se propisi koje donosi država ne poštuju, u ovom sektoru jest slabost posredničkih institucija, koje bi trebale imati snagu vršiti pritisak prema većem poštivanju normi. Takav opis tranzicijskog modela jednostavno i precizno sažima karakteristike koje su opisane u ovom i prethodnom odjeljku.

4.5. Varijacije oko obrasca

U gornjim podpoglavljima prikazana su uglavnom zajednička obilježja sustava industrijskih odnosa u tranzicijskim zemljama, često s određenom razinom pojednostavljivanja i zanemarivanja pojedinačnih varijacija. No, kako svaka od zemalja ima drugačije političko i gospodarsko naslijeđe, kako je sam proces transformacije i tranzicije tekao u drugačijim okolnostima, te s obzirom na različita obilježja i strategije aktera, postoje i brojne razlike i posebnosti sustava industrijskih odnosa u pojedinim zemljama Srednje i Istočne Europe. Iako je glavna svrha ovog poglavlja upravo potraga za zajedničkim obilježjima potencijalnog tranzicijskog modela industrijskih odnosa, držimo važnim upozoriti i na neke razlike. Neke od razlika su već ranije spomenute u ilustraciji pojedinih zajedničkih obilježja te će u ovom odjeljku na njih biti tek usputno upozoreno.

Sabina Avdagić (2005) tvrdi da se većina studija industrijskih odnosa u Srednjoj i Istočnoj Europi koncentrirala na pojedine slučajeve ili opći pregled sličnosti među zemljama, umjesto na precizniju analizu različitosti i varijacija koje postoje unutar eventualnog zajedničkog obrasca. Autorica, primjerice, uočava značajne varijacije u funkcioniranju tripartitnih tijela među trima najvećim novim članicama EU: Mađarskom, Poljskom i Češkom. Iako su tripartitna tijela djelovala u sličnim socio-ekonomskim okolnostima te s relativno sličnim položajem, snagom i ugledom sindikata, uloga koju ta tijela imaju, značajno se razlikuju. U Češkoj tripartitno tijelo ima veću ulogu nego u Mađarskoj, a pogotovo Poljskoj. Razlika se očituje u širini javnih politika o kojima tijela raspravljaju, značaju sporazuma koji se postižu unutar tog tijela te ulozi koju tijelo ima u procesu donošenja zakona. Češka tripartitna komisija raspravlja o znatno širem spektru javnih politika koji, osim industrijskih odnosa i nekih aspekata socijalnih politika o kojima se raspravlja u sva tri slučaja, uključuje i opću ekonomsku politiku i strateška razvojna pitanja. Sporazumi koji su sklopljeni u češkom slučaju, obično imaju znatno širi doseg od određivanja okvira minimalne plaće i rasta plaća, kao što je slučaj u Mađarskoj. U Poljskoj je uloga tripartitnog tijela od početka bila i ostala potpuno rudimentarna, dok je u Mađarskoj imala značajne oscilacije, ovisno o političkim promjenama i ekonomskom kontekstu. S druge strane, u Češkoj je uloga tripartitnog tijela stabilno značajna, a svaki propis od interesa za socijalne partnere prije ulaska u parlamentarnu proceduru mora proći kroz tripartitno tijelo. Ove razlike, prema njezinom mišljenju, ne mogu se pripisati niti strukturalnim ekonomskim razlikama, niti ulogom sindikata u rušenju komunizma, kao niti političkim ciklusima i institucionalnim razlikama u organizaciji sindikata. Varijacije su posljedica strateških izbora koje u svakom trenutku donose vlade i sindikati. Ti strateški izbori, veća ili manja suradnja, ovise o promjenama okolnosti, ali i prethodnim iskustvima. Oba aktera u svakom trenutku procjenjuju snagu jedan drugoga, koja se

mijenja ovisno o promjeni ekonomskih i političkih okolnosti, te na temelju te procjene i prethodnih iskustava definiraju strategiju za naredni period. Primjerice, ako vlada u određenom trenutku procjenjuje da je pozicija sindikata oslabila te ako su uspijevali uspješno izvršiti pritisak na njih u prethodnom razdoblju, onda će vlada vjerojatno još više nastojati marginalizirati sindikate, ili obrnuto, dopustiti njihov veći utjecaj. Isto vrijedi i obrnuto, ako su sindikati uspjeli u jednom zahtjevu, te ako procjenjuju da vlada nije ojačala, vjerojatno će pokušati s novim pritiskom vezanim uz neko drugo pitanje.

Osim u funkcioniranju tripartitnih tijela, postoje značajne razlike i u ulozi sindikata na političkoj sceni. Već smo ranije spomenuli slučaj poljske Solidarnosti koja se bitno razlikuje od ostalih (novih) sindikata u SIE upravo prema stupnju uključenosti u politiku i važnosti političkog djelovanja u odnosu na klasično sindikalno djelovanje. Solidarnost je većinu perioda od 1989. djelovala kao politička stranka, a ne sindikat, te je kao aktivni sudionik sudjelovala u gotovo svih izborima u Poljskoj od prvih demokratskih izbora. Solidarnost, pa time i Poljska, izuzetak je i s obzirom na privrženost provođenju tržišnih reformi (Ost, 2001). Iako novi sindikati u većini zemalja imaju tendenciju uspostave političkog partnerstva, njihova uloga na političkoj sceni bitno je marginalnija od same Solidarnosti, pogotovo u kasnijim godinama tranzicije.

Rusija i Ukrajina su specifične prije svega s obzirom na stopu sindikalne gustoće i trend opadanja članstva. Naime, u ovim zemljama članstvo u sindikatima, a prije svega reformiranim sindikalnim središnjicama, opada znatno sporije nego u drugim zemljama Srednje i Istočne Europe. Prema podacima koje iznosi Kubicek (2004:34) sindikalna gustoća u te dvije zemlje dvostruko je veća nego u ostalim zemljama u SIE i nalazi se na razini od oko 70-80 posto zaposlenih.

No, od svih zemalja najveći izuzetak je Slovenija. Postoji niz autora i studija koji pokazuju da se sam tranzicijski proces u Sloveniji odvijao prema drugačijem obrascu nego u svim drugim zemljama regije, a uloga sindikata u usmjeravanju tog procesa bila je značajna, što znači da se ne mogu okarakterizirati kao slab akter (Stanojević, 2003a; Tomši, Kristan i Adam, 2008; Grdešić, 2008, 2006; Dimitrova i Petkov, 2005).

Slovenija je krenula iz relativno povoljnih gospodarskih uvjeta te je razvila vlastiti tranzicijski obrazac, čija su glavna obilježja postupnost, razvoj domaćeg kapitala od samog početka tranzicijskog procesa te uvažavanje naslijeđa kao prednosti (Dimitrova i Petkov, 2005:16-7). Postupnost se očituje prije svega u činjenici da Slovenija nije provodila nikakav oblik 'šok terapije' te se proces privatizacije, tržišne reforme i liberalizacija odvijaju postupnije i sporije nego u drugim zemljama. Slovenska politička elita nastojala je razviti vlastiti oblik tranzicije te nije 'pala pod utjecaj' MMF-a i drugih međunarodnih organizacija. No, valja naglasiti kako takva

orijentacija nije isključivo posljedica samo slobodne odluke političkih elita nego i posljedica strukturnih prilika, a koje su prije svega obilježene u niskoj razini zaduženosti. Privatizacija je uglavnom vršena otkupom udjela od strane menadžmenta i zaposlenika (interni otkup) pa je upliv stranog kapitala relativno mali. Mnoge reforme koje su provodile druge zemlje SIE prema modelu Svjetske banke ili MMF-a, nisu provođene po istom modelu u Sloveniji. Primjer je i mirovinska reforma koja je u Sloveniji provedena bez privatizacije dijela mirovinskog sustava, a u procesu kreiranja slovenskog modela mirovinske reforme vrlo značajnu ulogu imali su upravo sindikati, odnosno Savez samostalnih sindikata Slovenije (Zveza svobodnih sindikatov Slovenije - ZSSS) (Dimitrova i Petkov, 2005:37). Ishod slovenskog tranzicijskog obrasca vidljiv je u činjenici da je Slovenija ušla u EU kao najuspješnija nova članica, s najvišim životnim standardom.

Svi autori koji analiziraju slovenski model tranzicije naglašavaju da njega prati i drugačiji model industrijskih odnosa, koji je puno bliži korporativističkom modelu. Sindikati su bili jedan od ključnih aktera u oblikovanju modela tranzicije i pojedinačnih javnih politika, za razliku od drugih zemalja, i to prije svega reformirani sindikati (ZSSS). Oni su uspjeli razviti čvrst partnerski odnos s vladajućim socijaldemokratima te uspostaviti efikasnu političku razmjenu, koja se nije razvila u drugim zemljama ili, ako se razvila, nije bila na korist radnika, nego najčešće na njihovu štetu. Od 1994. godine razvija se stabilan socijalni dijalog kroz formalno tripartitno tijelo, no socijalno partnerstvo i razmjena počinju i ranije u neformalnom obliku (Stanojević, 2007:215-6). Od početka 1990-ih uspostavljen je sustav redovitog kolektivnog pregovaranja na nacionalnoj razini (Stanojević, 2003a, 2003b).

No, bitno je uzeti u obzir i karakter političke elite koja je provodila sam reformski proces. U prvih četrnaest godina demokracije (1990. do 2004.) čak dvanaest godina na čelu države bila je stranka lijevog centra (LDS – Liberalno demokratska stranka), koja je nastala iz reformirane komunističke partije. Za razliku od većine drugih tranzicijskih zemalja (osim možda dijelom Hrvatske), u Sloveniji su upravo najsnažniji zahtjevi za demokratskim i tržišnim reformama dolazili iz vodstva komunističke partije. Tako da tranzicija nije bila primarno proces rušenja stare elite, nego prije svega reforma društvenog sustava, bez drastičnog 'rezanja glava'. Stanojević ključnim strateškim događajem, koji će bitno oblikovati kasniju slovensku putanju, smatra pobjedu socijaldemokratske, reformističke, struje unutar slovenske komunističke partije 1986. godine (Stanojević, 2007:206-7).

Prema Stanojevićevom (2007:211-2) mišljenju, za uspostavljanje drugačijeg sustava industrijskih odnosa zaslužna je militantnost sindikata s kraja 1980-ih i početka 1990-ih, čime su se sindikati nametnuli kao jak akter kojeg elite koje su vodile tranzicijski proces nisu mogle

zaobići, čak i da su imale takav poriv. Štrajkovi u Jugoslaviji nisu bili rijetkost, iako nisu bili legalni, ali niti eksplicitno zabranjeni, i prema Stanojeviću, uglavnom su se događali u manje uspješnim poduzećima s radnointenzivnom proizvodnjom. Veliki val štrajkova dogodio se 1987. godine, kada je u cijeloj Jugoslaviji zabilježeno oko 1700 štrajkova, od čega čak 300 u Sloveniji. Novi val štrajkova dogodio se 1992. godine, s rekordnim brojem dana izguljenih u štrajku na 1000 zaposlenih i rekordnim brojem sudionika po štrajku. U kasnijim godinama industrijske se akcije prorjeđuju te se više prebacuju u javni sektor. Usprkos značajnoj ulozi sindikata u procesu tranzicije i velikim postignućima za radnike, barem gledajući relativno, sindikalna gustoća je značajno opala i u Sloveniji, i to naročito u drugoj polovini 1990-ih, sa oko 70 posto početkom 1990-ih na oko 40 posto krajem tog desetljeća. No, bez obzira na to, slovenski sindikati i radnici uspjeli su, čini se, u suradnji s reformističkim vodstvom unutar bivše komunističke partije, nametnuti blaži i socijalno osjetljiviji tijek reformi.

Snaga sindikata i radništva krajem socijalističkog perioda u bivšoj Jugoslaviji, prema Stanojeviću (2003b), nije garancija pozitivnog ishoda kao što se dogodilo u Sloveniji. Naime, Stanojević analizira i slučaj Srbije, koja se također može smatrati izuzetkom od općeg obrasca tranzicijskih zemalja. On drži da su sindikati i radništvo u cijeloj bivšoj Jugoslaviji bili izrazito jaki u drugoj polovini 1980-ih, što dokazuje velikim brojem štrajkova. No, političke elite su na različite načine reagirale na tu snagu, odnosno usmjerile je u različitim smjerovima. Za razliku od reformistički orijentirane slovenske komunističke elite, srpska elita je nezadovoljstvo radnika, i iz njega proizašlu snagu, usmjerila u smjeru nacionalizma te pretvorila 'nezadovoljne radnike u nezadovoljne Srbe'. Na taj način stvoren je poligon za rasplamsavanje nacionalizma koji je postao službena ideologija novog nedemokratskog režima na čelu sa Slobodanom Miloševićem. Zemlja je tijekom cijelog desetljeća bila u ratu s nekom od susjednih zemalja (Hrvatska, Bosna i Hercegovina i na kraju Kosovo) te pod međunarodnim sankcijama. Sve je to dovelo do 'odgođene transformacije' (Lazić, 2004). Ona je vidljiva iz činjenice da je tijekom 1990-ih proces privatizacije gotovo u potpunosti bio zaustavljen, tako da je desetljeće završilo sa 85 posto vlasništva u rukama države, koja je bila poslodavac za oko 80 posto zaposlenih (Arandarenko, 2001:163). Nejasno vlasništvo je u potpunosti onemogućilo bilo kakvu smislenu akciju radnika, s obzirom da nije bilo jasne adrese na koju bi radnici mogli uputiti svoje zahtjeve i s obzirom da se još uvijek dio vlasništva smatrao društvenim. Izolacija i nestanak vanjskih tržišta i sirovina gotovo je u potpunosti uništilo gospodarstvo (1994. je industrijska proizvodnja iznosila samo 36 posto one iz 1989.), što je dovelo do snažnog porasta službene, a još više neslužbene nezaposlenosti. U jednom je razdoblju čak 40 posto zaposlenih bilo na prinudnom neplaćenom dopustu. Ti radnici bili su prisiljeni naći drugu izlaznu strategiju, što je većina nalazila u svojoj

ekonomiji ili čak povratku na poljoprivredu (Arandarenko, 2001:164). To je rezultiralo dramatičnim padom standarda građana i porastom inflacije, ali i kriminala. Tijekom cijelog tog razdoblja sindikati su bili, pogotovo dominantna (ne)reformirana sindikalna središnjica, potpuno pasivni te na strani režima. Formalno su zauzeli poziciju ekonomskog sindikalizma, ali bez ikakvih stvarnih koristi za članstvo. Usprkos tome, a zahvaljujući zadržavanju mogućnosti pružanja različitih socijalne usluge, zadržavaju većinu članstva. Novi sindikati, pogotovo UGS Nezavisnost, zauzimaju primarno poziciju politički angažiranog sindikalizma, s jasnim političkim zahtjevima usmjerenim protiv režima.

Srbija je suprotna vrsta izuzetka od općeg obrasca u odnosu na Sloveniju. Dok je Slovenija izuzetak po tome što je uspjela izbjeći snažne šokove liberalizacije te razviti industrijske odnose koje su nalik na korporativistički model, Srbija je izuzetak po tome što prava tranzicija zapravo nije niti bila provedena do smjene vlasti početkom 2000-ih. De facto, sustav industrijskih odnosa kakav se oblikovao tijekom Miloševićevog režima, ima malo utjecaja na procese koji su započeli nakon 2000. godine, osim što neki akteri ostaju isti, ali moraju zauzeti bitno drugačiju poziciju.

Izuzev Slovenije, sve druge spomenute varijacije relativno su nevažne za osnovnu karakterizaciju tranzicijskog modela industrijskih odnosa. Bez obzira što neka tripartitna tijela imaju šire teme, a neka uže; što se u nekim zemljama kolektivni ugovori odvijaju na višoj, a u drugima na nižoj razini; što su neki sindikati zadržali članstvo, a drugi nisu; što su neki sindikati bili militantniji od drugih, ostaje neupitna činjenica da sindikati u većini zemalja nemaju stvarnu moć bitno utjecati na smjer tranzicijskih reformi te da drugi čimbenici taj reformski proces usmjeravaju bitno snažnije. Valja imati na umu da niti poslodavci nemaju presudnu ulogu, a pogotovo nisu imali u ranim fazama kada su se oblikovala neka ključna obilježja procesa. Tada, naime, uglavnom nisu niti postojali kao relativno homogena i organizirana skupina s jasnim i nesuprotstavljenim interesima. Ostaje dojam da je politika bila uvjerljivo najmoćniji akter, koji nije imao dovoljno jakih oponenta unutar zemlje, dok su značajnu moć imali neki vanjski akteri.

4.6. Pridruživanje EU kao konvergenjski čimbenik

Većina zemalja Srednje i Istočne Europe prošle su ili prolaze proces pridruživanja Europskoj uniji (osim Rusije, Ukrajine i drugih zemalja bivše Zajednice nezavisnih država), što prije svega podrazumijeva usklađivanje domaće regulative sa zajedničkom pravnom stečevinom (acquis communautaire). Dakle, suština samog procesa jest pravna i institucionalna harmonizacija koja bi trebala nužno voditi ka konvergenciji uređenosti različitih društvenih segmenata u zemljama koje su prošle ili prolaze kroz taj proces. Dio zajedničkog pravnog naslijeđa čini i Europski socijalni model (European Social Model – ESM) koji obuhvaća regulativu iz područja socijalne politike i industrijskih odnosa. Sam termin skovao je bivši predsjednik Europske komisije Jacques Delors sredinom 1990-ih, u namjeri da istakne mogućnost kombiniranja dinamičnog ekonomskog rasta i socijalnu koheziju i jednakost (Buttler et al., 2006). S obzirom na relativno velike razlike u sustavima socijalne politike i industrijskih odnosa među samim starim članicama (15 'starih' članica Zapadne Europe), ESM definira samo donju razinu socijalnih prava. Općenito, ESM je relativno slabo definiran koncept koji se preciznije može definirati samo suprotstavljanjem 'američkom modelu', dakle određivanjem kakvi socijalna politika i industrijski odnosi u EU ne smiju biti. U početku je ESM predstavljao više zbir deklaracija o zajedničkim vrijednostima, nego skup konkretne regulative i politika. Od kraja 1990-ih postupno se razvijaju se određene mjere i politike. Danas se najveći dio sadržaja ESM-a odnosi na industrijske odnose, odnosno reguliranje položaja i prava radnika te socijalnog dijaloga (Kohl & Platzer, 2003; Buttler et al., 2006). ESM se sastoji od 'tvrde' regulative (oko 70 različitih direktiva), koja je obavezna, ali i 'mekih' mehanizama usklađivanja kao što su strukturni fondovi (ulaganjem novca iz fondova u određene projekte posredno se utječe na politike i stanje stvari u pojedinim članicama), metoda otvorene koordinacije javnih politika (zemlje članice se dogovaraju o usklađivanju javnih politika u područjima koja nisu dio zajedničke europske politike), te mehanizama socijalnog dijaloga na europskoj razini (Buttler et al., 2006; Meardi, 2007). No, za razliku od nekih drugih područja zajedničke politike, kao što su na primjer područje unutrašnjeg tržišta ili Europska monetarna unija, ESM je znatno manje reguliran 'tvrdom' regulativom, a puno više 'mekom' (Gradev, 2007:245). Općenito, socijalna politika još uvijek ostaje u domeni nacionalnih politika, a ne zajedničke europske politike (Buttler et al., 2006). Usprkos tome, uvriježeno je očekivanje da proces pridruživanja EU vodi k određenom stupnju konvergencije među novim i starim članicama u području industrijskih odnosa. Konvergencija očekivanja pojačava i 'kognitivna europeizacija', koja podrazumijeva spontani proces usklađivanja s 'europskim standardima' mimo izravnog utjecaja formalne regulative EU.

Meardi (2007), međutim, pokazuje da je takvo očekivanje uglavnom neutemeljeno. Analizom posljedica implementacije nekoliko 'tvrdih' regulativa EU (regulacija zdravstvene i sigurnosne zaštite uključujući reguliranje radnog vremena, regulacija prava na informiranje i konzultacije te regulativu jednakih mogućnosti) u nekoliko novih članica zaključuje kako nema dokaza da implementacija elemenata ESM u novim članicama ima pozitivne i konvergencijske učinke na prava radnika i sustav industrijskih odnosa. Dapače, postoje čak dokazi da implementacija europske regulative otvara mogućnosti smanjivanje prava radnika i utjecaj sindikata. Primjerice, mađarski sindikati snažno su se protivili uvođenju europske regulative radnog vremena jer ona daje veću slobodu menadžmentu u preraspodjeli radnog vremena nego što je to bilo u ranijem 'nacionalnom' rješenju. Uvođenje direktive o informiranju i konzultiranju radnika iz 2001. godine u mnogim je zemljama od strane sindikata protumačena kao pokušaj slabljenja položaja sindikata. Direktiva regulira uvođenje radničkih vijeća, čime se u većini tranzicijskih zemalja, osim Mađarske, ruši do tada dominantni model jednostrukog predstavljanja radnika kroz sindikate i uvodi dvostruki sustav s radničkim vijećima. Uvođenje radničkih vijeća može se protumačiti kao jačanje mogućnosti radnika da utječu na proces odlučivanja, ali samo ako ta radnička vijeća neće biti iskorištena od strane poslodavaca za izbjegavanje sindikata i stavljanje radničkih predstavnika pod svoju kontrolu ('žuta radnička vijeća'). Radnička vijeća su funkcionalna za osiguravanje 'glasa' radnicima samo ako su poduprta jakim sindikalnim pokretom, što u većini novih članica nije slučaj. Da je tome tako pokazuje situacija u Mađarskoj, koja je dvostruki sustav predstavljanja uvela početkom 1990-ih, gdje radnička vijeća nisu igrala očekivanu ulogu tamo gdje nisu bila ojačana prisutnošću sindikata.

Svi ti slučajevi pokazuju da su vlade u novim članicama često koristile minimalnu europsku socijalnu regulativu za smanjivanje prava radnika i slabljene sindikata, umjesto za njihovo jačanje. Da je utjecaj procesa pridruživanja na položaj sindikata u pravilu negativan, pokazuje i paradoks da su u nekim zemljama (Poljska i Slovačka) euroskeptične vlade (lijeve i desne orijentacije) uvodile promjene koje su išle na korist radnika i sindikata, a proeuropske ukidale i smanjivale takva prava. Meardi, nadalje, pokazuje da niti multinacionalne kompanije koje dolaze iz zemalja s najrazvijenijim sustavima industrijskih odnosa ne prenose 'europske' standarde u nove članice EU³⁹, nego se prilagođavaju okolnostima u zemlji u koju dolaze, što u pravilu znači izbjegavanje sindikata i partnerstva s radnicima.

Sve su to indikatori koji potvrđuju da širenje ESM-a na istok ne donosi nužno konvergenciju sustava industrijskih odnosa u novim zemljama prema sustavima industrijskih odnosa u starim

³⁹ Pridjev europske stavljen je u navodnike stoga što držimo da se ne može govoriti o jedinstvenom europskom sustavu industrijskih odnosa niti kada su u pitanju samo 'stare' članice EU, kao što smo pokazali u prethodnom poglavlju.

članicama EU, a pogotovo konvergenciju prema najrazvijenijim (korporativističkim) modelima industrijskih odnosa u zapadnoeuropskim zemljama.

4.7. Moguća objašnjenja obrasca

Dok u pravilu među autorima nema suštinskih razlika u opisu karakteristika sustava industrijskih odnosa u zemljama Srednje i Istočne Europe, postoje relativno značajna neslaganja oko uzroka koji su doveli do oblikovanja 'tranzicijskog modela' industrijskih odnosa. U relevantnoj literaturi možemo prepoznati nekoliko tipova objašnjenja razvoja sustava industrijskih odnosa u postkomunističkim europskim zemljama:

- utjecaj globalnih strukturnih ekonomskih promjena i procesa liberalizacije
- posljedica (negativnog) povijesnog naslijeđa (ovisnost o obrascu)
- posljedice ekonomskog sloma
- koncentracija moći u rukama države
- presudni utjecaj političkih elita.

Promjene u strukturi gospodarstava od kraja 1970-ih te porast važnosti globalne slobodne trgovine, a time i globalne konkurencije i liberalizacije trgovine, smatraju se ključnim čimbenicima koji utječu na opadanje moći sindikata u zapadnoeuropskim zemljama. Obilježja tog procesa opisana su detaljnije u podpoglavlju 3.2., a ukratko se mogu sumirati kao porast udjela uslužnih djelatnosti u BDP-u, s čim je povezan porast broja manjih poduzeća, privatizacija nekada velikog javnog sektora, ukidanje carina i drugih zaštitnih mehanizama za domaće gospodarstvo, što tjera tvrtke na značajno rezanje troškova kako bi se prilagodila globalnoj konkurenciji. Paralelno s tim odvija se proces prenošenja suvereniteta država na nadnacionalne aktere, kao i općenito seljenja centara donošenja, i političkih i ekonomskih, odluka s nacionalne na nadnacionalnu razinu. Sve to dovodi do slabljenja sindikata, ali još važnije i opadanja značaja 'domaćih' aranžmana, što ima znatne reperkusije na sustave industrijskih odnosa, pogotovo one korporativističkog tipa. Više nije dovoljno postizati kompromise unutar granica zemlje oko makroekonomske politike, politike plaća i industrijskih odnosa općenito. Na kraju krajeva, mogućnost upravljanja tim procesima na razini jedne države sve se više smanjuje. Vanjski akteri, od političkih do ekonomskih, imaju sve veći izravan ili posredan utjecaj na makroekonomske pokazatelje i cijenu proizvoda, a time i rada. Stoga dogovaranje na nacionalnoj razini, iako možda nije napušteno, ima sve manje stvarnog učinka.

Promjene u strukturi gospodarstva u najrazvijenijim zemljama Europe pogodile su snagu sindikata. No taj je proces bio još drastičniji i bolniji u tranzicijskim zemljama. Naglo suočavanje s realnošću globalne ekonomije otkriva strukturnu nekonkurentnost gospodarstava (post)komunističkih zemalja, zbog čega su potrebna duboka restrukturiranja pojedinih sektora, dok za neke subjekte gotovo da niti nema nade. Restrukturiranje ima za posljedicu masovan

gubitak radnih mjesta upravo u onim sektorima i tipovima poduzeća iz kojih su sindikati mogli crpiti određenu snagu (vidi u Crowley i Ost, 2001; Kubicek, 2004; Dimitrova i Vilroks, 2005).

Drugi čimbenik, povezan s procesima globalizacije i liberalizacije, koji značajno utječe na oblikovanje industrijskih odnosa u tranzicijskim zemljama jest neupitno prihvaćanje neoliberalnog pristupa ekonomiji i provođenje reformi među elitom u većini tranzicijskih zemalja. Nove elite, koje nastoje u što kraćem roku srušiti socijalizam i uvesti kapitalizam, prihvaćaju vrlo liberalni model brzih reformi koje propagiraju Svjetska banka i MMF, a koji se temelji na takozvanom 'proširenom' Washingtonskom konsenzusu. On podrazumijeva fiskalnu disciplinu, privatizaciju, deregulaciju, liberalizaciju i fleksibilizaciju tržišta rada, uspostavljanje sigurnosne socijalne mreže i ciljano otklanjanje siromaštva (Dimitrova i Petkov, 2005:21-2). Većina tih nastojanja ide na štetu mogućnosti uspostavljanja korporativističkog modela industrijskih odnosa. Prihvaćanje takve ideologije i takvog modela zatvorilo je mnoge mogućnosti za usmjeravanje razvoja industrijskih odnosa prema modelu u kojem radnici i sindikati imaju veći utjecaj na proces donošenja odluka, od razine poduzeća do nacionalne razine.

Strukturne promjene na globalnoj razini prema Ostu i Crowleyju (2001b) ne mogu u potpunosti objasniti nerazvijanje neokorporativizma u tranzicijskim zemljama. Tranzicijske zemlje se međusobno razlikuju s obzirom na stupanj uključenosti u globalne tokove, brzinu provođenja reformi itd., ali ipak nema suštinskih razlika u tipu industrijskih odnosa koji su se razvili. Prema njihovom mišljenju, ono što je svim zemljama SIE zajedničko, jest komunističko naslijeđe te oni u njemu vide ključni čimbenik kojim se može objasniti slabost sindikata i oblikovanje opisanog obrasca industrijskih odnosa. Crowley (2004) drži da to naslijeđe prije svega utječe na sindikate, i to na institucionalnoj i ideološkoj razini. U većini tranzicijskih zemalja dominantnu ulogu su zadržali reformirani komunistički sindikati, a prema Crowleyju, oni su organizacijski oblikovani za obavljanje jedne potpuno drugačije uloge od one koju bi trebali imati u kapitalizmu. Njihova glavna funkcija bila je distribuciju socijalnih dobara i usluga, a ne borba za interese. Na ideološkoj razini, ključni problem je nedostatak klasne svijesti među radnicima i sindikatima. Radnici ne misle o sebi kao zasebnoj klasi koja se mora organizirano boriti za svoje interese. Argument za takvu tezu nalazi u činjenici da su nerijetko sindikati u SIE bili veći zagovornici tržišta i kapitalizma nego politika koje ide u korist radnicima. Kada je u pitanju odnos prema kapitalizmu, sindikati su se našli u šizofrenom odnosu jer su se zalagali za njegovo uvođenje, umjesto da se bore za njegovo ograničavanje. Iskustva komunizma, te liberalna orijentacija novih elita, delegitimizirala je socijalističke ideje i klasne rascjepa u korist rascjepa baziranih na identitetu (Ost i Crowley, 2001b:229). Sindikati su izgubili legitimitet među radnicima i sada ga teško vraćaju. Radnici nerijetko članstvo u sindikatima smatraju u većoj mjeri izrazom slabosti

nego snage. Kao dio naslijeđa dolazi i relativna distanciranost vodstva sindikata od članstva i nemogućnost mobilizacije članstva.

Takvom objašnjenju mogu se zamjeriti neki previdi i neutemeljene pretpostavke. Prije svega, kada je u pitanju institucionalni aspekt naslijeđa, zanemaruje se da u većini tranzicijskih zemlja djeluju i novi sindikati koji nemaju negativno organizacijsko naslijeđe bivših komunističkih sindikata. Oni su upravo osnovani da bi bili opozicija komunističkom tipu djelovanja sindikata, pa je za očekivati i da bi barem neki od njih trebali razviti institucionalne sposobnosti za interesno predstavljanje radnika. Iako se čini da su novi sindikati u počeku tranzicije bili militantniji, kasnije se ne mogu uočiti neke značajnije razlike u djelovanju između starih i novih sindikata. Stoga, držimo da to institucionalno naslijeđe nije presudno. Kada je u pitanju ideološko naslijeđe, valja imati na umu da pristup podrazumijeva da je jedinstvena 'klasna svijest' moguća, što je dvojbeno pretpostavka, kako su pokazale brojne rasprave i analize unutar i izvan marksističke paradigme u sociologiji.

Utjecaj negativnog komunističkog naslijeđa na sadašnje stanje industrijskih odnosa u tranzicijskim zemljama, dio je šireg teorijskog pristupa koji se naziva 'ovisnost o obrascu' (path dependency). Ključni argument ovog pristupa podrazumijeva da prošlost značajno utječe na sadašnjost i budućnost. Prošlost određuje set raspoloživih opcija za sadašnje i buduće djelovanje. Prema ovom pristupu, globalne strukturne ekonomske promjene imaju bitno različite posljedice za položaj sindikata i industrijske odnose u tranzicijskim i zapadnoeuropskim državama jer su polazne osnove različite. Sindikati u tranzicijskim zemljama ulaze na scenu kao slab akter i u nepovoljnim okolnostima, što utječe na oblikovanje sustava industrijskih odnosa koji bitno odstupaju od korporativističkog ideala. Za razliku od zapadnoeuropskih zemalja, institucije i akteri industrijskih odnosa u tranzicijskim zemljama nemaju povijesno naslijeđe koje bi pružilo otpor novim globalnim okolnostima. Sama inercija relativno dugotrajnih institucija, običaja i odnosa u zemljama s razvijenom korporativističkom tradicijom omogućava sporiju akomodaciju impulsa liberalizacije i globalizacije (Ost i Crowley, 2001b:228; Kubicek, 2004:54).

Klasična ekonomska teorija štrajkova pretpostavlja veću spremnost radnika na kolektivno djelovanje kada je razina nezaposlenosti niska, dok je obrnuto, vjerojatnost upuštanja u štrajkove manja kada je nezaposlenost viša. Teorija se temelji na pretpostavci da se radnici osjećaju sigurnije kada je nezaposlenost niža, te se stoga osjećaju i snažnije pa su spremni na vršenje pritiska prema poslodavcu (Cramton i Tracy, 2003; Crowley, 2004). Kako je razina nezaposlenosti u većini tranzicijskih zemalja bila visoka gotovo cijelo vrijeme tijekom prvog desetljeća tranzicije, prema ovoj teoriji čini se razumljivim zbog čega radnici nisu bili snažni usmjeriti sustav industrijskih odnosa u željenom smjeru. Međutim, Crowley pokazuje da se u

tranzicijskim zemljama ne može ustanoviti korelacija između broja štrajkova i stope nezaposlenosti, kako među zemljama tako niti tijekom vremena unutar pojedinih zemalja.

Ost (1993) se može smatrati autorom i jednog drugačijeg tipa objašnjenja razvoja industrijskih odnosa u SIE, koji upravo objašnjava, prema Kohlu i Platzeru, ključno obilježje tranzicijskog modela industrijskih odnosa – središnju ulogu države. Ost u ranoj analizi procesa demokratske tranzicije u SIE zaključuje da se, zbog nedostatka odgovarajućeg predstavljanja partikularnih interesa, u tranzicijskim zemljama razvija državocentričan, umjesto društvenocentričan model politike. Nedostatak civilnih aktera dozvoljava koncentraciju moći u rukama države, tako da se barem početkom 1990-ih u SIE može govoriti o hibridu između liberalne demokracije i autoritarnih režima. Dakle, nedostatak organiziranih i moćnih civilnih i interesnih organizacija, što je posljedica komunističkog naslijeđa, produžava komunistički model politike u kojem država ima centralnu ulogu.

Kohl i Platzer (2007) nude nešto drugačiju argumentaciju za istu tezu – dominaciju države nad društvom. Tranzicija nužno podrazumijeva promjenu zakonodavnog okvira, a kasnije i proces pridruživanja EU zahtijeva to isto, što spontano koncentrira moć u rukama države i političkih elita. Prema njima 'dominantna uloga države može se pripisati povijesno jedinstvenoj situaciji provođenja ekonomske transformacije i pridruživanja EU unutar samo jednog i pol desetljeća'. Dakle, ta razina društvenih promjena nužno koncentrira moć u rukama države i politike, a slabi ostale potencijalne aktere (čak i kada bi oni postojali). To dovodi do centralne uloge države i u industrijskim odnosima, dok su ostali akteri vrlo slabi ili čak ne postoje (primjerice nezavisne udruge poslodavaca na početku tranzicijskog procesa). Kao što smo pokazali u prethodnom poglavlju, korporativistički model industrijskih odnosa nije nastao oblikovanjem odozgo, nego upravo pritiskom odozdo, od strane zainteresiranih interesnih aktera – poslodavaca i sindikata.

U raspravi o utjecaju povijesnog naslijeđa, Stanojević (2003a, 2003b) naglašava da ono ima značajan utjecaj, ali da je njegov utjecaj snažno posredovan odlukama političkih elita, koje mogu slične okolnosti preusmjeriti u različitim smjerovima. Svoju tezu dokazuje uspoređujući situaciju u Srbiji i Sloveniji, gdje su elite slične okolnosti usmjerile u potpuno različitim smjerovima. Sličnu tezu dokazuje i Grdešić (2006, 2008) uspoređujući Hrvatsku sa Slovenijom i Srbijom.

Iako različiti autori stavljaju naglasak na različite argumente i uzroke, nama se čini da su zapravo svi navedeni čimbenici dio jednog te istog uzročno-posljedičnog niza. Taj niz stvara okolnosti koje usmjeravaju sustave industrijskih odnosa u tranzicijskim zemljama u onom smjeru kako je opisan u ovog poglavlju. Držimo da zapravo niti jedan od uzročnih čimbenika koji se u literaturi spominju nije u suprotnosti s drugima, nego da su naprotiv, oni međusobno uvjetovani i da se međusobno osnažuju. Ovakav zaključak nije posljedica intencije da se donese

redundantan zaključak tipa 'sve je važno' ili 'sve je moguće', nego upravo uvjerenja da su svi navedeni čimbenici međusobno duboko povezani.

Procesi promjene u strukturi gospodarstava, od proizvodnje prema uslugama, srednje i visoko razvijenih zemlja nije sporan. Nesporno je i da je on dio posljedica nove globalne podjele rada, koja je 'podmazana' sve većim rušenjem barijera slobodnoj trgovini. Taj proces dovodi do stvaranja nadnacionalnih ekonomskih aktera kao što su multinacionalne kompanije, ali i međunarodne financijske institucije. Njihov razvoj prati i razvoj nadnacionalnih političkih institucija (EU, ali i druge asocijacije). Javljanje tih aktera nužno dovodi do slabljenja važnosti odluka i dogovora na nacionalnoj razini. Čak i kada se one donose, ne znači da će se uspjeti provesti, jer akteri tog dogovora ne kontroliraju (više) 'sve konce'. Neki 'konci' su u rukama i onih koji nisu, niti će vjerojatno ikada biti, dio takvih dogovora. Takve strukturne promjene praćene su dominacijom neoliberalne ideologije, barem do recentne gospodarske krize. Da je tome tako najbolji je dokaz (pokušaj) 'liberalizacije' socijaldemokratske ideologije na Zapadu u vidu 'trećeg puta'. Upravo to govori o nedostatku 'klasne svijesti', 'krizi socijalističke ideologije' (Ost i Crowley, 2001b:229) i 'nedostatku radničke agende' (Kubicek, 2004). Ali to nisu samo obilježja sindikalnog pokreta u tranzicijskim zemljama, nego očito i u drugim dijelovima Europe. Razlika je samo u tome što se sindikalni pokret u nekim zemljama Zapadne Europe može osloniti na 'minula postignuća', na institucije, običaje i aktere koji su razvijeni u nekim drugim okolnostima, a koji djeluju i dalje po inerciji (pitanje je koliko još dugo).

Jasno je da se industrijski odnosi u tranzicijskim zemljama oblikuju pod višestruko teškim okolnostima. Sindikati ulaze u proces s negativnim teretom prošlosti. Kako u pogledu javnog ugleda, tako u pogledu znanja, kadrovskih kapaciteta, ali i stupnja interne homogenosti. Sama tranzicija gotovo neminovno je morala dovesti do nezdravog pluralizma sindikata. Proces njihove konsolidacije, prilagodbe na nove okolnosti, učenja i popravljavanja javnog ugleda, jednostavno borba za puko preživljavanje, uzela je neminovno vrijeme i energiju. Poslodavci u početku uopće ne postoje kao jedinstvena skupina i puno vremena će proći dok se oblikuju relativno homogeni interesi i organizacije poslodavaca. Gore spomenute strukturne promjene, koje su bile pogotovo brze i duboke u tranzicijskim zemljama, dodatno su u kratkom vremenu oslabile potencijalnu moć sindikata.

Nove elite u većini su zemalja teško mogle zastupati neki 'socijalniji' oblik tranzicijskog procesa. Rušenje starog bila je njihova glavna poruka, a revolucija, makar ona bila 'baršunasta' ili 'jogurt', teško trpi nijansirane promjene. Legitimitet novih elita temelji se na potpunom raskidu s prošlošću. Trebalo je uvesti kapitalizam, a njegovo se značenje u to vrijeme mijenjalo na globalnom planu i dobivalo svoj (naj)liberalni(ji) oblik. Takva definicija kapitalizma imala je i svoje

institucionalno-financijske promotore, MMF i Svjetsku banku, na koje su se vlade morale osloniti zbog njihovog značaja za dotok neophodnih financijskih sredstava. Konkurentska shvaćanja kapitalizma upravo su bila u krizi i nisu imala snažne promotore. Možda upravo izuzetak od tranzicijskog obrasca, Slovenija, najbolje objašnjava ulogu elita i njihove izbore. Komunizam u Sloveniji ukinuli su članovi komunističke partije, oni su pokrenuli i većim dijelom vodili tranzicijske reforme. Stoga oni svoju legitimaciju nisu morali tražiti u potpunom raskidu s prošlošću, nego samo s onim što je u toj prošlosti bilo loše. Dapače, na njihovu legitimaciju lošije je mogao utjecati potpuni raskid. Stoga su promjene bile blaže, a shvaćanje kapitalizma socijalnije.

I na kraju, tranzicija je po definiciji proces dubokih političkih i društvenih promjena, koji kao takav daje posebno veliku moć državi, odnosno političkim elitama. Sve druge interesne skupine u tranzicijskim društvima tek su u procesu formiranja te nemaju dovoljnu količinu društvene moći kojom bi stvorile balans u odnosu na političke elite. Kao što je navedeno, sindikati nastaju i reformiraju se kao slab akter, kojem sve strukturne i idejne okolnosti ne idu na ruku. Ostali akteri civilnog društva su još nemoćniji i lošije organizirani. Dakle, političke elite gotovo da nemaju vanjske konkurencije, osim unutrašnje opozicije (druge stranke) za koju se pokazalo da u pravilu nije idejna, nego puko interesna.

Dakle, svi procesi, od makro do mikro razine djeluju u istom smjeru oblikovanja industrijskih odnosa koji nisu nalik na korporativistički model. Jer korporativistički model zahtijeva prije svega balans odnosa moći, stvarni interes svih aktera da ulaze u aranžmane na nacionalnoj razini te njihovu mogućnost da te aranžmane i provedu u djelu. Svi ti elementi su u pitanju u procesu tranzicije.

5.0. Operacionalizacija i hipoteze

5.1. Operacionalizacija kriterija za razlikovanje modela industrijskih odnosa

U prethodna dva poglavlja prikazali smo četiri idealno-tipska modela industrijskih odnosa te tako postavili teorijsko-konceptualni okvir za analizu sustava industrijskih odnosa u Republici Hrvatskoj. Da bi takvu analizu mogli provesti, potrebno je sistematizirati kriterije i indikatore koji su se pokazali ključnim za razlikovanje modela industrijskih odnosa.

Na temelju prikazane literature i promišljanja autora moguće je prepoznati nekoliko dimenzija uz koja su vezani kriteriji i indikatori za razlikovanje modela industrijskih odnosa: djelovanje i obilježja sindikalnog pokreta; djelovanje i obilježja udruga poslodavaca; uloga države u sustavu industrijskih odnosa; proširenost i karakter kolektivnog pregovaranja; postojanje i uloga nacionalnog tripartitnog tijela; učestalost, karakter i motivacija štrajkova i drugih industrijskih akcija te na kraju način predstavljanja radnika u poduzećima.

Značaj i uloga sindikata za oblikovanje, a onda i razlikovanje, modela industrijskih odnosa je neupitna. Velika većina literature iz područja industrijskih odnosa gotovo isključivu pozornost posvećuje upravo djelovanju sindikata, odnosno njihovoj strategiji, taktici i snazi. Kod određenih se autora čak stječe dojam da su sindikati presudni akteri za oblikovanje industrijskih odnosa (vidi primjerice Stephan Crowley & Ost, 2001), s čim se ne možemo složiti. Karakteri sindikalnih pokreta u opisanim modelima industrijskih odnosa značajno se razlikuju. No, nije dovoljno poznavati samo obilježja sindikalnog pokreta za zaključivanje o ukupnim obilježjima industrijskih odnosa. Primjerice, prema brojnim karakteristikama sindikalni pokreti tranzicijskog i mediteranskog modela su slični, prije svega s obzirom na njihovu fragmentiranost i razinu konkurencije među ključnim središnjicama. No, bez obzira na to, postoji niz razlika između ta dva modela u drugim dimenzijama, kao što je primjerice razina politiziranosti industrijskih odnosa ili priroda odnosa sindikata i stranaka. A i uloga države je drugačija. Dok u mediteranskom modelu države uglavnom djeluju prema povećanju zaštite prava radnika, države u tranzicijskom modelu često djeluju u smjeru ekstremne liberalizacije. Kada je u pitanju dimenzija karaktera sindikalnog pokreta, možemo prepoznati niz značajnih indikatora pomoću kojih je moguće opisati, a onda i razlikovati, opisane idealne tipove industrijskih odnosa:

- Razina sindikalne gustoće – barem posredno povezana je sa snagom sindikata, te indicira važnost i uspješnost sindikata.
- Razina fragmentiranosti sindikalnog pokreta – indicira razinu unutrašnje kontrole sindikalnog pokreta, što je povezano s mogućnošću kontrole aktivnosti i socijalnog mira.

- Broj i koncentracija središnjica – indikator je fragmentiranosti sindikalnog pokreta na njegovom hijerarhijskom vrhu.
- Razina centraliziranosti sindikalnih središnjica – označava odnos između središnjica i udruženih sindikata, a povezana je s razinom na kojoj se odvija najvažnija interakcija između sindikata i drugih aktera.
- Razina i područja kompetitivnosti sindikata – razina kompetitivnosti donekle je posljedica razine fragmentiranosti, a pitanja oko kojih postoje sukobi među sindikatima značajno utječu na karakter sindikalnog pokreta.
- Ideološka orijentacija sindikata – koristeći Hymanovu klasifikaciju omogućava razlikovanje ciljeva koje si sindikati postavljaju.
- Odnos sindikata i političkih stranaka – indicira snagu političke razmjene kao sredstva ostvarivanja ciljeva sindikata.

Djelovanje i obilježja udruge poslodavaca trebali bi biti podjednako važna dimenzija za opisivanje sustava industrijskih odnosa kao što je djelovanje sindikata. No, u literaturi se ovom području pridaje znatno manja pozornost. To može biti posljedica ne samo većeg zanimanja istraživača za sindikate, nego i relevantnih teorijskih argumenata. Sindikati i radnici su oni koji imaju veći interes od uspostavljanja određenog reda u industrijskim odnosima u odnosu na poslodavce. Kao što smo vidjeli iz poglavlja 2, industrijski odnosi kao pojam, praksa i disciplina nastaju onda kada dolazi do osnivanja sindikata i organizacije štrajkova. Onda kada su radnici tražili uspostavu određenog reda naspram samovolje poslodavaca. Ovdje valja napomenuti kako o modelu industrijskih odnosa nešto govore karakteristike udruženja poslodavaca, dok je relativno teško postići bilo kakvu pouzdaniju generalizaciju o samim poduzetnicima, kako zbog njihove brojnosti tako i zbog njihove heterogenosti prema različitim kriterijima. Kada je u pitanje djelovanje poslodavaca, moguće je prepoznati nekoliko ključnih indikatora:

- Razina organiziranosti poslodavaca – postotak poslodavaca koji su uključeni u reprezentativne udruge poslodavaca indicira važnost kolektivnog pregovaranja i nacionalnog usuglašavanja za pojedine poslodavce. No, kada su poslodavci u pitanju, uobičajeno je da se razina organiziranosti poslodavaca mjeri udjelom u broju zaposlenih kod organiziranih poslodavaca u odnosu na ukupan broj zaposlenih u poduzećima. Taj podatak indicira s kojim brojem zaposlenih udruge poslodavaca mogu pregovarati.
- Razina fragmentiranosti udruga poslodavaca – kao i u slučaju sindikata, indicira unutrašnje podjele među poslodavcima, što može biti važan čimbenik za odnose moći između sindikata i poslodavca naspram države.

Uloga države i političkih elita u sustavu industrijskih odnosa može biti presudna. Država ima moć i instrumente kojima može značajno utjecati na djelovanje i sindikata i poslodavaca, ali i na njihove međusobne odnose. Najvažniji izvori te moći su regulativni sustav i makroekonomska politika. Regulativnim sustavom (zakonima i drugim propisima) država može ograničiti ili stimulirati određene oblike djelovanja svakog od interesnih aktera. Makroekonomskom i poreznom politikom država izravno utječe na odnose moći između poslodavaca i sindikata, ali i određuje ciljeve za koje će se zalagati svaki od tih aktera. Za razlikovanje idealnih tipova industrijskih odnosa izdvojili smo sljedeće indikatore kao najvažnije, mada ih je moguće navesti i znatno više:

- Razina zakonske regulacije industrijskih odnosa – ona je posljedica odnosa između sindikata i poslodavaca te države. Veća regulacija svakako indicira ukupno veću ulogu države, pogotovo ako je regulacija nametnuta, a nije samo legalizirala odnose koje su samostalno uspostavili sindikati i poslodavci.
- Razina pravne zaštite radnika – s jedne je strane posljedica razine involviranosti države, a s druge strane makroekonomske politike koju vodi država.
- Uloga države u kolektivnom pregovaranju – indikator proaktivne uloge države u uspostavljanju sustava kolektivnog pregovaranja u kojem država inače ne bi trebala sudjelovati nego bi to trebala biti autonomna zona sindikata i poslodavaca.
- Stvarna razina prava radnika – indikator je posljedica sustava industrijskih odnosa za stvarne uvjete rada.
- Razvijenost socijalne države – nije samo posljedica sustava industrijskih odnosa, nego i opće ekonomske i političke tradicije zemlje, ali indicira s jedne strane rezultate napora sindikata, a s druge strane povoljnost uvjeta u kojima oni djeluju.

Uz djelovanje sindikata, karakter i raširenost kolektivnog pregovaranja spada u područja industrijskih odnosa koja su najviše istraživana. Opisani modeli industrijskih odnosa najviše se međusobno i razlikuju upravo u tim dimenzijama. Kao ključne indikatore u toj dimenziji izdvojili smo:

- Pokrivenost zaposlenih kolektivnim ugovorima – ključni je indikator raširenosti kolektivnog pregovaranja.
- Razina kolektivnog pregovaranja – smatra se jednim od najvažnijih kriterija za razlikovanje modela industrijskih odnosa jer o tome ovisi i sadržaj pregovora, i razina zaštite, i karakter samih aktera.
- Postojanje koordinacija među granama – djelom je posljedica razine pregovaranja, no indicira mogućnost pojave većih razlika u razini zaštite prava radnika i materijalnih prava

među različitim sektorima djelatnosti, što pak može biti izvor sukoba unutar sindikalnog pokreta.

- Pravna snaga kolektivnih ugovora – bitna je prije svega za razlikovanje anglosaksonske tradicije od ostalih tradicija.
- Mogućnost administrativnog proširivanja važenja – indicira posljedice (koristi) kolektivnog pregovaranja na sindikalno neorganizirane radnike.
- Ukupni učinak kolektivnih ugovora na prava radnika i uvjeta rada – indicira ukupni učinak kolektivnog pregovaranja.

Uloga tripartitnih tijela u osnovi je važna samo za razlikovanje skandinavskog od germanskog podtipa korporativističkog modela industrijskih odnosa. Naime, ostali modeli se ne razlikuju značajno s obzirom na ulogu tih tijela, pogotovo što je njihova uloga promjenjiva s obzirom na vrijeme, a i unutar pojedinih modela postoje znatne razlike u sastavu i načinu djelovanja tripartitnih tijela. Ključni indikatori u ovoj dimenziji su:

- Postojanje nacionalnog tripartitnog tijela – u gotovo svim razvijenim kapitalističkim zemljama postoje neki vidovi tripartitnih tijela, no u nekim zemljama se ne radi o stalnim tijelima, nego o komisijama koje se sazivaju da bi donijele zaključak o nekom aktualnom pitanju.
- Značaj tripartitnog tijela – uloga tijela se značajno razlikuje od zemlje do zemlje te je relativno teško uspostaviti čvrste generalizacije, no važno je za razlikovanje skandinavskih zemalja unutar korporativističkog modela.
- Nacionalno usuglašavanje (sklapanje značajnih socijalnih sporazuma) – nacionalno usuglašavanje podrazumijeva postizanje značajnih socijalnih sporazuma između države, poslodavaca i sindikata. Sadržaji tih sporazuma mogu biti različiti, kao i učestalost njihovog potpisivanja, no njihova barem povremena pojava indicira spremnost i sposobnost socijalnih partnera na ostvarivanje stvarnog socijalnog partnerstva utemeljenog na kompromisima koji imaju za cilj zajedničko dobro.

Učestalost i karakter štrajkova i ostalih manifestacija sukoba neupitno oslikava karakter sustava industrijskih odnosa. Ova dimenzija usko je povezana uz karakter sindikalnog pokreta i kolektivnog pregovaranja. No, na određeni način indicira i ukupni ishod sustava industrijskih odnosa jer učestalost sukoba indicira uspješnost svih institucija sustava da usklade suprotstavljene interese te razriješe sukobe interesa bez njihove eskalacije u stvarne sukobe. Za ovu dimenziju važni su sljedeći indikatori:

- Učestalost i trajanje štrajkova – učestalost i trajanje štrajkova, kao i njihova masovnost, najbolji su indikatori razine sukoba unutar industrijskih odnosa.

- Motivi i ciljevi štrajkova – indiciraju ključne linije sukoba, odnosno jesu li sukobi primarno između sindikata i pojedinog poslodavaca, sindikata ili udruge poslodavaca ili pak sindikata i države. Linija sukoba s jedne je strane posljedica ciljeva sindikata i njihove ideološke orijentacije, a s druge strane razine i karaktera kolektivnog pregovaranja.
- Razina na kojoj se organiziraju štrajkovi – indicira na kojoj razini se odvijaju najvažniji sukobi, je li to na razini poduzeća, djelatnosti ili nacionalnoj razini.
- Učestalost prosvjeda i drugih aktivnosti – primarno indiciraju učestalost akcija usmjerenih prema političkim strukturama i općem stanju ili procesima.

Način predstavljanja radnika u poduzećima nije posebno važan kriterij za razlikovanje modela industrijskih odnosa jer su modeli primarno konstruirani iz makro perspektive, za koju je ta dimenzija relativno nevažna. No, za konkretne radnike i konkretne poslodavce mikro dimenzija i model odnosa na toj razini od presudne su važnosti. Kako bi naša analiza ipak bila što sveobuhvatnija, držimo da tu dimenziju ne treba ispustiti iz vida (iako niti u našoj analizi posebna pozornost nije posvećena njoj). Osnovni indikatori na ovoj razini su:

- Način predstavljanja radnika na radnom mjestu – posebno važno za ocjenu uloge sindikata na razini pojedinog poduzeća. Ako su sindikati marginalizirani u ulozi predstavnika radnika na razini poduzeća, to može imati dugoročno negativne posljedice za njihovu snagu na višim razinama. S druge strane, ako sindikati imaju monopol predstavljanja radnika na razini poduzeća, to može imati negativne posljedice za radnike u poduzećima u kojima sindikati ne djeluju, a može dovesti i do povećanja fragmentacije sindikata jer nedostatak radničkih vijeća može motivirati osnivanje novih (kućnih) sindikata.
- Odnos sindikata i radničkih vijeća (kod dualnog modela) – posredno može indicirati odnos zakonodavca prema sindikatima, odnosno moć utjecaja sindikata na zakonodavca. Ako sindikati imaju dominantnu ulogu u odnosu s radničkim vijećem, onda se iz toga može zaključivati o povoljnom odnosu države prema sindikatima ili pak određenoj snazi sindikata.

Kako bismo provjerili obuhvatnost i diskriminativnost odabranih dimenzija i indikatora, u tablici 1 smo uz pomoć navedenih indikatora pokušali opisati prethodno opisana četiri idealno-tipska modela industrijskih odnosa. Kao što je vidljivo, posebnosti su svakog od modela jasno vidljive na temelju korištenih indikatora, ali i sličnosti među njima. Stoga zaključujemo da je provedena operacionalizacija primjeren okvir za analizu situacije u Hrvatskoj.

Tablica 2 – Indikatori za razlikovanje modela industrijskih odnosa i usporedba idealno-tipskih modela

Dimenzija	Indikator	Anglosaksonski model	Korporativistički model	Mediteranski model	Tranzicijski model
Djelovanje sindikata	Razina sindikalne gustoća	Niska, između 10 i 35 posto	Niska, srednja do visoka, od 20 do 80 posto	Niska, između 8 i 34 posto	Niska do srednja, između 12 i 44. Izuzetak su Rusija i Ukrajina u kojima je stopa viša
	Razina fragmentiranosti sindikalnog pokreta	Visoka, veliki broj sindikata, često kućnog karaktera. U posljednje vrijeme postoji trend udruživanja.	Niska, obično djeluju samo granski sindikati i to po jedan za svaku granu. U posljednje vrijeme postoji trend udruživanja	Visoka, postoji konkurencija na svim razinama	Visoka, kako na razini središnjica, tako i na nižim razinama.
	Broj i koncentracija središnjica	Mali broj središnjica, jedna do dvije koje okupljaju većinu članstva (80 posto u Velikoj Britaniji)	Uglavnom jedna nacionalna središnjica koja okuplja preko 70 posto članstva i jedna manja (postoje izuzetci)	Veliki broj središnjica, od tri na više. Zajedno okupljaju većinu članstva, no niti jedna nije dominantna.	Veliki broj središnjica, od tri na više. Zajedno okupljaju većinu članstva, no niti jedna nije dominantna.
	Centraliziranost središnjica	Središte moći i odlučivanja je u udruženim sindikatima	Središnjice imaju samostalnost i značajan utjecaj na udružene sindikate, s izuzetkom Njemačke	Središnjice imaju značajan utjecaj na udružene sindikate. No, sami sindikati ponekada nemaju kontrolu nad bazom	(Nema jednoznačne informacije)
	Razina i područja kompetitivnosti sindikata	U pravilu niska, zbog decentraliziranosti sindikati nisu u međusobnoj konkurenciji	Niska, osim djelomično u zemljama u kojima su sindikati podijeljeni prema vjerskim ili etničkim kriterijima	Vrlo visoka. Sukobi među središnjicama, uglavnom na ideološkim osnovama, ključno su obilježje ovog modela	Vrlo visoka. U početku se radilo o ideološki motiviranim sukobima između novih i reformiranih sindikata. Kasnije uglavnom konkurencija za članstvo i utjecaj
	Ideološka orijentacija sindikata	Poslovni sindikalizam, orijentacija na kratkoročne ekonomske koristi članstva	Integrativna, sklonost kompromisima radi zajedničkih dugoročnih koristi. Prihvatanje privatnog vlasništva i kapitalizma	Heterogena. Prisutni su i vrlo značajnu ulogu imaju komunistički sindikati, posebno do 90-ih godina	Heterogena. Sindikati često nemaju jasan profil. No, nema klasnog sindikalizma. Češća je pojava liberalno orijentiranih sindikata
	Odnos sindikata i političkih stranaka	Postoje strukturne veze s laburističkim strankama, no svaka strana ima samostalnost	Labava veza uglavnom sa socijalističkim ili socijaldemokratskim strankama	Vrlo bliski odnosi i čvrste strukturne veze. Svaka sindikalna središnjica s drugom strankom	Labave i nestabilne veze

Tablica 2 – Indikatori za razlikovanje modela industrijskih odnosa i usporedba idealno-tipskih modela - nastavak

Dimenzija	Indikator	Anglosaksonski model	Korporativistički model	Mediterranski model	Tranzicijski model
Kolektivno pregovaranje	Pokrivenost zaposlenih kolektivnim ugovorima	Relativno niska, do 40 posto	Vrlo visoka, od 50 do 100 posto	Visoka, oko 80 posto	Niska, u prosjeku 35 posto
	Razina kolektivnog pregovaranja	Decentralizirano na razini pojedinog poduzeća	Granski ili nacionalni pregovori. U germanskom modelu dominiraju granski, a u skandinavskom nacionalni.	Prisutne sve razine. Zbog velikih regionalnih razlika granska razina ostaje načelna, pa su potrebni pregovori i na regionalnoj razini i razini poduzeća	Decentralizirani pregovori na razinu poduzeća. Granski ugovori ako i postoje, uglavnom rekapituliraju zakonom zajamčena prava
	Pravna snaga kolektivnih ugovora	Ne postoji. Imaju pravnu snagu samo ako prava iz KU postanu dio individualnih ugovora	Postoji. Svaki zaposlenik može na sudu izboriti zaštitu prava zajamčenih kolektivnim ugovorom	Postoji. Svaki zaposlenik može na sudu izboriti zaštitu prava zajamčenih kolektivnim ugovorom	Postoji. Svaki zaposlenik može na sudu izboriti zaštitu prava zajamčenih kolektivnim ugovorom
	Koordinacija među granama	Ne postoji	Visoka	Niska	Ne postoji
	Mogućnost administrativnog proširivanja važenja	Ne postoji	Postoji i često se primjenjuje	Postoji i često se primjenjuje	Postoji i u nekim zemljama se često primjenjuje
	Ukupni učinak	Značajan	Značajan	Mali	Mali
Uloga države i razina prava radnika	Razina zakonske regulacije industrijskih odnosa	Vrlo niska. Poslodavci imaju pravo ne priznati sindikate	Osrednja do visoka (ovisno od podtipu)	Visoka	Visoka
	Razina pravne zaštite radnika	Niska	Visoka, ali standardi se utvrđuju kolektivnim pregovorima pa se onda prenose u zakone	Visoka, ali država ima ključnu inicijativu i određivanju standarda	Ovisno o zemljama, ali uglavnom osrednja. Daljnji pritisci prema liberalizaciji
	Uloga države u kolektivnom pregovaranju	Ne postoji ili je negativna (U Velikoj Britaniji tijekom 80-ih usmjerena na slabljenje sindikata)	Osrednja do velika	Velika. Država je stalni promotor kolektivnog pregovaranja.	Nema jednoznačnog obrasca
	Stvarna razina prava radnika	Osrednja, ali ovisi o sektorima i tržišnim prilikama	Visoka i podjednaka prema sektorima	Visoka, ali postoje pojave nepoštivanja formalno zagantiranih prava	Niska. Tamo gdje postoji visoka pravna zaštita, zakoni se često ne poštuju
	Razvijenost socijalne države	Niska	Visoka i funkcionalna	Visoka ali smanjenje funkcionalnosti	Osrednja

Tablica 2 – Indikatori za razlikovanje modela industrijskih odnosa i usporedba idealno-tipskih modela – nastavak

Dimenzija	Indikator	Anglosaksonski model	Korporativistički model	Mediteranski model	Tranzicijski model
Tripartitni dijalog	Postojanje nacionalnog tripartitnog tijela	Povremeno osnivanje tematskih komisija, ali stalna tijela su rijetka	Uglavnom postoje stalna tijela, ali je sastav različit	Uglavnom postoje stalna tijela, ali je sastav različit	Uglavnom postoje stalna tijela, ali radi im nije kontinuiran i stabilan
	Značaj tripartitnog tijela	Nizak, s izuzetkom Irske u jednom periodu	U skandinavskom podtipu vrlo veliki, a u germanskom podtipu osrednji	Osrednji. Država uglavnom samostalno donosi odluke. No postoje razdoblja kada je uloga veća	Nizak. Uglavnom koristi državi (političkoj eliti) za legitimiranje liberalnih reformi
	Nacionalno usuglašavanje (sklapanje značajnih socijalnih sporazuma)	Ne postoji	Vrlo važno u skandinavskom podtipu, manje važno u germanskom	Ne postoji ili ima vrlo mali značaj. (izuzetak Španjolske neposredno nakon tranzicije)	Ne postoji
Štrajkovi i sukobi	Učestalost i trajanje štrajkova	Osrednja	Rijetki štrajkovi samo u periodu kolektivnog pregovaranja	Učestali i dugi	Rijetki i u glavnom iz očaja, da bi se spasila radna mjesta ili izborile zarađene plaće
	Motivi i ciljevi štrajkova	Isključivo interesni, kao pritisak na konkretnog poslodavca	Uglavnom interesni štrajkovi u okviru kolektivnog pregovaranja	Često se organiziraju štrajkovi s političkim ciljevima usmjereni protiv države, ali nisu rijetki niti interesni.	Uglavnom interesni
	Razina štrajkova	Poduzeće	Grana djelatnosti	Sve razine	Poduzeće
	Učestalost prosvjeda i drugih aktivnosti	Niska	Niska	Visoka	Niska
Poslodavci	Razina organiziranosti poslodavaca	Niska, a i kada postoje gransko kolektivno pregovaranje je sporedno	Visoka, a kolektivno pregovaranje je jedna od najvažnijih zadaća udruga poslodavaca	Osrednja	Niska, bitno niža od prosjeka EU
	Razina fragmentiranosti udruga poslodavaca	Osrednja	Niska	Osrednja	Uglavnom visoka
Način predstavljanja u radnoj organizaciji	Način predstavljanja radnika na radnom mjestu	Samo sindikati	Uglavnom dualni model, s izuzetkom skandinavskih zemalja	(Nema informacija)	Više različitih modela, s tendencijom prema jednostrukom modelu
	Odnos sindikata i radničkih vijeća (kod dualnog modela)	-	Svatko ima svoje ingerencije, a sindikati imaju monopol na kolektivno pregovaranje	(Nema informacija)	Uglavnom konkurentski ili konfliktni odnos

5.2. Ciljevi i hipoteze

5.2.1. Osnovni ciljevi rada

Glavni cilj našeg rada jest provesti analizu sustava industrijskih odnosa u Republici Hrvatskoj kako se on uspostavio u tranzicijskom procesu temeljem opisanih idealno-tipskih modela i upravo izložene njihove operacionalizacije. Sustavi industrijskih odnosa su, kao što smo pokazali u pregledu literature i nastanka same discipline, široko područje odnosa između zaposlenika i poslodavaca, te njih i države. Ti odnosi postoje na više razina, od razine pojedinog poduzeća ili čak pogona u složenim poduzećima do odnosa na nacionalnoj i političkoj razini. Nadalje, ti odnosi imaju različite dimenzije, od pravnih, ekonomskih, političkih do društvenih i psiholoških. Detaljan opis tako širokog istraživačkog problema uvelike prelazi opsege jedne doktorske disertacije, pa naša ambicija i nije zahvatiti sve razine i sve aspekte u jednakoj mjeri. Naša ambicija je pokušati istražiti osnovne karakteristike tog sustava koje su neophodne za njegovu usporedbu s prikazanim idealno-tipskim modelima. Pri tome neće biti prostora za analizu svakog pojedinog detalja ili utvrđivanje uzroka i posljedica pojedinih karakteristika. U tom smislu ova će disertacija zasigurno ostaviti brojna pitanja neodgovorenim. Stoga nju valja i čitati kao pokušaj rekonstrukcije šire skice vizura industrijskih odnosa u Hrvatskoj, koja treba omogućiti fokusirano oslikavanje pojedinih planova i detalja u budućim istraživanjima, kako samog autora, tako i drugih zainteresiranih istraživača iz područja sociologije i drugih društvenih disciplina.

5.2.2. Hipoteze

Hrvatska je jedna od postsocijalističkih zemalja koja je prošla vrlo složen tranzicijski proces, koja je osim prelaska sa socijalističke organizacije gospodarstva i državnog/društvenog vlasništva na tržišni s privatnim vlasništvom te s jednopartijskog totalitarističkog sustava na višestranački demokratski, prošla i kroz proces osamostaljenja i izgradnje samostalne države, što je nažalost bilo praćeno i teškim ratnim sukobima. Stoga su sve negativne posljedice tranzicije, koje su se osjetile u većini postsocijalističkih zemalja, dodatno naglašene u slučaju Hrvatske, barem u prvom dijelu tog procesa, do sredine 90-ih. Iz te perspektive, nema razloga očekivati da se u Hrvatskoj razvio bitno drugačiji model industrijskih odnosa u odnosu na ostale tranzicijske zemlje. Takva očekivanja pogotovo su opravdana u onom dijelu u kojem su ekonomski trendovi karakteristični za tranziciju utjecali na oblikovanje industrijskih odnosa. To se prije svega odnosi na proces privatizacije i restrukturiranja gospodarstva i s tim povezanim posljedicama kao što su porast nezaposlenih, promjena strukture radne snage prema granama djelatnosti, pojava malih privatnih poduzeća, dolazak stranih vlasnika itd. Ti su ekonomski trendovi, kao što smo vidjeli,

imali značajne posljedice na opadanje sindikalne gustoće, a time i snage sindikata. Nadalje, i u Hrvatskoj, kao i u drugim tranzicijskim zemljama, političke promjene dovele su do bujanja sindikata i političkih stranaka, zbog čega se i u Hrvatskoj može očekivati visoka razina fragmentiranosti sindikalnog pokreta i visoka razina sukoba unutar sindikalnog pokreta. Znakovi takvih procesa vidljivi su i bez sistematske analize. Kao i u ostalim tranzicijskim zemljama, ne može se očekivati podjela među sindikatima s obzirom na ideologiju, jer je malo vjerojatno da bi se neki sindikati posebno isticali klasnim identitetom nakon sloma socijalizma i poraza te ideologije. No, može se očekivati kvazi ideološki sukob između novih i starih sindikata, barem u ranim fazama tranzicije. U kasnijim se fazama može očekivati pojava interesnih sukoba među sindikatima kao posljedica borbe za ograničene resurse državnih subvencija, odnosno javnih sredstava općenito. Njihova fragmentiranost i visoka razina međusobne konkurencije teško može dovesti do integrativnog tipa sindikalizma.

Nema razloga ne očekivati sličnost procesa u Hrvatskoj i ostalim tranzicijskim zemljama i po pitanju heterogenosti interesa poslodavaca, pa onda i pojave konkurentskih udruženja poslodavaca. No, već površnim promatranjem čini se da u Hrvatskoj nije došlo do sličnih pojava pa je zadatak ovog rada više pokušati objasniti odstupanja hrvatskog slučaja od očekivanog obrasca.

Ako smo pokazali da se može očekivati relativna heterogenost interesa poslodavaca, fragmentiranost sindikata praćena masovnim gubitkom članstva, onda se ne može očekivati niti visoka razvijenost kolektivnog pregovaranja, pogotovo na razinama iznad poduzeća. U (privatiziranim) poduzećima u kojima sindikati prežive, može se očekivati pojava kolektivnog pregovaranja na toj razini.

Jedno od obilježja tranzicijskog modela jest visoka koncentracija moći u rukama države (političke elite) u odnosu na ostale društvene aktere. U slučaju Hrvatske može se očekivati još i veća razina te pojave s obzirom na preklapanje početka tranzicijskog procesa s procesom osamostaljenja i vođenjem rata, što samo po sebi, bez ostalih tranzicijskih procesa, utječe na koncentraciju moći u rukama države, odnosno političkih elita. Iako ugroženost zemlje može utjecati na kooperativni i konsensualni model vladanja, činjenica da na čelo države u takvim situacijama dolazi nova elita, upućuje na suprotna očekivanja. Nova elita mora najprije 'utvrditi svoje položaje' te u toj fazi nije spremna dijeliti moć s drugima. Stoga se može očekivati nizak utjecaj poslodavaca i sindikata na smjer ekonomske politike, a time i na dominantan položaj države u sustavu industrijskih odnosa. Posljedično, uloga tripartitnog nacionalnog dijaloga neće biti značajna.

S druge strane, moguće je identificirati procese koji usmjeravaju neke elemente sustava industrijskih odnosa u Hrvatskoj u nešto drugačijem smjeru u odnosu na ostale tranzicijske zemlje. Prije svega, lajtmotiv hrvatske tranzicije nije bio prelazak na kapitalizam, nego stvaranje samostalne države. U tom smislu može se očekivati da je val liberalizacije, koji je snažno zapljusnuo većinu tranzicijskih zemlja u vidu 'šok terapija', donekle zaobišao Hrvatsku, barem u prvim godinama. Primarni cilj novih elita u Hrvatskoj nije bio uvesti kapitalizam što prije, nego što prije stvoriti državu. Rat u prvim godinama nije niti dopuštao previše eksperimenata u ekonomskoj sferi. Značajan dio nove elite bio je barem u nekoj fazi dio stare elite, što im dijelom oduzima legitimitet na planu uvođenja u kapitalizam. A i samoupravni socijalizam je ipak u nekim detaljima bio drugačiji od realsocijalizma ili je barem bilo takvo popularno uvjerenje koje oblikuje djelovanja. Zbog svega toga, može se očekivati manji stupanj deregulacije tržišta rada i viša razina prava radnika. Posljedično, to bi trebalo biti i povoljnije za djelovanje sindikata.

Određene posebnosti mogu se očekivati i po pitanju snage sindikata i razine sindikalne gustoće, a koje bi mogle proizlaziti iz naslijeđa samoupravnog socijalizma. Ako ne na drugim dimenzijama, ono barem na ideološkoj, radnici su imali velik utjecaj na upravljanje 'svojim' poduzećima. Iz toga se može izvesti očekivanje njihove veće vezanosti za svoja radna mjesta pa i veće svijesti o potrebi aktivnog angažmana za obranu zajedničkih interesa. Moglo bi se pokazati da je ideologija samoupravljanja dobila djelatnu snagu tek nakon što je službeno poražena. Tezu o utjecaju drugačijeg naslijeđa na djelovanje i snagu sindikata s područja bivše Jugoslavije u odnosu na sindikate iz zemalja realnog socijalizma razrađuju i iznose Stanojević (2003a, 2003b) i Grdešić (2008). Na temelju činjenice da su radnici u samoupravnom socijalizmu imali određenu moć i bili subjekt industrijskih odnosa, što se očitovalo u valu štrajkova krajem 1980-ih, ti autori izvode pretpostavku o drugačijem i većem utjecaju sindikata na proces tranzicije u nekim zemljama bivše Jugoslavije, posebice u slučaju Slovenije.

6.0. Metodologija i izvori

Relativno široko postavljeni ciljevi rada i broj tema koje rad obrađuju zahtijevali su provođenje više istraživanja, a time i korištenje više različitih metoda. Osim klasičnih istraživanja, broj tema i indikatora za koje smo trebali prikupiti informacije zahtijevali su korištenje i većeg broja sekundarnih izvora. Tako širok istraživački plan nužno je imao za posljedicu i relativno pojednostavljivanje pojedinih istraživačkih dionica, pogotovo u fazi analize prikupljenih podataka. Svjesni smo da iz prikupljenih podataka za potrebe ovog rada nisu izvučeni maksimumi informacija i spoznaja, što ostaje rezerva za neke buduće radove. Dublja analiza prikupljenih podataka proširilo bi ovu disertaciju preko granica prihvatljivog, a ne bi nužno doprinijelo ispunjavanju njezinih osnovnih ciljeva.

U okviru izrade ove disertacije provedena su dva zasebna znanstvena istraživanja, od kojih jedno kvalitativnog, a drugo kvantitativnog karaktera. Uz dva klasična autorska znanstvena istraživanja, provedeno je i niz manjih analiza službenih evidencija i dokumenata te rekonstrukcija pojedinih događaja i procesa na temelju medijskih napisa i službenih dokumenata kako državnih tijela, tako i sindikata i udruga poslodavaca.

6.1. Intervjui s akterima sustava industrijskih odnosa

Sustav industrijskih odnosa u značajnoj mjeri određuje djelovanje relativno malog broja organizacija i institucija, odnosno pojedinaca koji u značajnoj mjeri oblikuju djelovanje tih organizacija i institucija. S toga je jasno da se rekonstrukcija glavnih obilježja sustava industrijskih odnosa ne može provesti bez prikupljanja informacija od osoba koje su aktivno sudjelovale ili trenutno sudjeluju u vođenju i usmjeravanju tih organizacija i institucija (akteri). Ti akteri sustava industrijskih odnosa bili su nam važan izvor informacija o značajnim događajima, procesima i činjenicama. Oni su bili neophodan izvor za utvrđivanje bazičnih informacija koje nije bilo moguće doznati iz drugih izvora, odnosno do kojih ne bismo bili u stanju doći bez upućivanja od strane tih aktera. Dakle, akterima sustava industrijskih odnosa pristupili smo prije svega kao informatorima. No, gdje god je to bilo moguće, informacije ili procjene činjenica dobivene od strane aktera (informatora) provjeravali smo i u drugim izvorima, kao što su službeni dokumenti, medijski izvještaji ili izjave drugih informatora, po mogućnosti nezavisnih od prvog izvora informacije.

Osim što su bili izvor informacija i smjernica za daljnja prikupljanja informacija i podataka, bilo je neophodno istražiti stavove aktera o pitanjima koja značajno mogu utjecati na karakter industrijskih odnosa, odnosno mogu objasniti pojedine procese i obilježja. Naime, te osobe svojim djelovanjem presudno utječu na svoje organizacije i institucije, a preko njih i na cijeli sustav industrijskih odnosa. Stoga su njihovi stavovi o tome kakav bi trebao biti karakter sustava industrijskih odnosa; koju ulogu bi trebali imati pojedini akteri; kakvu ulogu danas imaju ili su je u prošlosti imali drugi akteri; koje su najveće prepreke drugačijim odnosima među akterima; što su uzroci pojedinih procesa i odnosa itd., presudni za razumijevanje djelovanja pojedinih organizacija i institucija, a time i karakteristika samih industrijskih odnosa.

Navedeni ciljevi istraživanja među akterima sustava industrijskih odnosa ostvareni su korištenjem metode polustrukturiranog intervjuja. Intervjui su provedeni uglavnom u službenim prostorijama organizacija ili institucija u kojima rade i koje predstavljaju ispitanici, u pravilu bez nazočnosti drugih osoba. Intervjue je provodio autor osobno, a svi intervjui su snimani diktafonom, nakon čega je izrađen transkript koji je korišten u analizi. Intervjui su provedeni između sredine srpnja i sredine listopada 2009. godine i trajali su između 60 i 120 minuta.

Sudionici u intervjuima odabrani su namjerno, na temelju njihove uloge u pojedinim organizacijama i institucijama danas ili u prošlosti. Naravno, odabir nije vršen prema osobnim preferencijama ili nekom drugom arbitrarnom kriteriju, nego prema ulozi određene osobe u važnim institucijama sustava industrijskih odnosa. Pri odabiru aktera, vodili smo se kriterijem da u istraživanju moraju biti zastupljeni akteri sa sve tri strane sustava industrijskih odnosa:

sindikata, poslodavaca i predstavnici države, odnosno političkih elita. Krećući od tog polazišta, morali smo intervjuirati aktualne čelnike ili predstavnike svih pet sindikalnih središnjica. Osim toga, s obzirom na interes za razvoj sustava industrijskih odnosa, bilo je potrebno uključiti i bivše čelnike nekih od tih središnjica koji su odigrali značajnu ulogu u pojedinim fazama razvoja industrijskih odnosa. Kako bismo mogli dobiti barem djelomičan uvid u aktivnosti sindikata na nižim razinama, intervjuirali smo i čelnike pojedinačnih sindikata, pri čemu smo se vodili kriterijem veličine i značaja pojedinih sindikata. Ovakvim odabirom iz analize su ispušteni kućni sindikati u pojedinim poduzećima, što je izravna posljedica određene orijentacije na analizu industrijskih odnosa na makro razini. Odabir kućnih sindikata bio bi znatno teži zbog njihovog broja i vjerojatno značajnih razlika u uvjetima među poduzećima. Na ovaj je način odabrano i intervjuirano 12 predstavnika sindikata⁴⁰. Zbog heterogenosti sindikalne scene, broj ispitanika sa 'sindikalne strane' je bitno veći nego s preostale dvije strane. No, takav je nerazmjer bio potreban kako bi se obuhvatila što cjelovitija slika sindikalnog djelovanja te kako bi se izbjegle pristranosti koje su mogle proizaći iz partikularnih interesa i iskustava pojedinih sindikalnih čelnika.

S obzirom da u industrijskim odnosima u RH značajniju ulogu ima samo jedna udruga poslodavaca, intervjuirana su samo dva predstavnika te udruge, i to tadašnjeg glavnog direktora (Đuro Popijač) kao glavnog operativca te aktualnog predsjednika (Damire Kuštrak), kao osobu koja značajno utječe na strategiju i ciljeve te organizacije. Inicijalno je planirano da se intervjuiraju još dva istaknuta člana udruge poslodavaca koji su ili vršili ulogu predsjednika ili su predstavnici udruge poslodavaca u tripartitnom tijelu. No, dvije su odabrane osobe odbile sudjelovanje u istraživanju (Emil Tedeschi i Ivica Mudrinić).

Kada su u pitanju predstavnici države, imali smo namjeru intervjuirati ključne predstavnike države u nacionalnom tripartitnom tijelu u posljednje dvije garniture Vlade (2000.-2003. i 2004.-2009.). Plan je samo dijelom realiziran, jer iz različitih razloga⁴¹ nismo uspjeli ostvariti plan u aktualnoj garnituri vlasti. Iz prve ciljane garniture intervjuirane su tri ključne osobe (Goran Granić,

⁴⁰ Intervjuirani su: Ana Knežević, predsjednica SSSH; Krešimir Sever, predsjednik NHS-a; Vilim Ribić, potpredsjednik Matica hrvatskih sindikata i predsjednik Velikog vijeća Nezavisnog sindikata znanosti i visokog obrazovanja; Ozren Matijašević, predsjednik HUS-a; Damir Jakuš, predsjednik URSH-a; Dragutin Lesar, bivši predsjednik SSSH, Davor Jurić, bivši predsjednik SSSH; Boris Kunst, bivši predsjednik URSH-a i Predsjednik Odbora za rad i socijalni dijalog Hrvatskog sabora; Vedran Dragičević, v.d. predsjednika Sindikata metalaca Hrvatske; Marinko Vrsaljko, član predsjedništva PPDIV-a; Spomenka Avberšek, predsjednica Samostalnog sindikata zdravstva i socijalne skrbi Hrvatske; Mario Iveković, predsjednik Novog sindikata.

⁴¹ Jadrana Kosor, predsjednica Vlade RH, dugi je niz godina bila glavni Vladin predstavnik u tripartitnom dijelu, no upravo u vrijeme kada se s njom trebao održati intervju, ona je postala predsjednica Vlade i našla se usred političke i gospodarske krize, zbog čega ipak nije našla vremena za ovaj intervju. Glavni gospodarski strateg Vlade u vrijeme provođenja intervjuja bio je Damir Polančec, potpredsjednik Vlade i ministar gospodarstva, rada i poduzetništva. No, on je smijenjen s funkcije u vrijeme kada se očekivala njegova konačna potvrda intervjuja.

zamjenik premijera i predsjednik GSV-a u više navrata; Slavko Linić, ključni gospodarski strateg; te Davorko Vidović, ministar rada i socijalne skrbi), dok smo iz druge garniture uspjeli intervjuirati samo dvije značajne osobe (Ivana Šukera⁴², potpredsjednika Vlade za gospodarstvo i ministra financija te Veru Babić, državnu tajnicu u Ministarstvu gospodarstva, rada i poduzetništva). Predstavnicima druge garniture mogu se smatrati i Boris Kunst, predsjednik saborskog Odbora za rad i socijalno partnerstvo, koji je intervjuiran kao bivši sindikalni čelnik te Đuro Popijač, ministar gospodarstva rada i poduzetništva, koji je intervjuiran kao glavni direktor HUP-a. No, budući da oni nisu klasični političari, nego su predstavnici države postali dolazeći s druge dvije strane industrijskih odnosa, nisu u potpunosti reprezentativni za vladajuću političku elitu. U tom smislu naša analiza ostaje dijelom zakinuta za perspektivu trenutno vladajuće političke elite, no držimo da taj nedostatak neće presudno utjecati na pouzdanost izvedenih zaključaka.

Osim tri navedene skupine, provedena su i dva dodatna intervjua s osobama koje su u svojstvu stručnjaka sudjelovale ili sudjeluju u oblikovanju industrijskih odnosa. Radi se o Vitomiru Begoviću, predstojniku Ureda za socijalno partnerstvo Vlade RH, te Dušanki Marinković-Drača, koja je bila stručni suradnik više sindikata i sindikalnih središnjica.

Za svaku od skupina pripremljen je zaseban vodič za intervju, s osnovnom zajedničkom strukturom koja u osnovi prati dimenzije operativne sheme za razlikovanje modela industrijskih odnosa. Unutar te osnovne strukture, pojedina su pitanja bila prilagođena iskustvima i perspektivi svake od skupina ispitanika (vidi primjer vodiča u dodatku). Naravno, vodič je bio sam okvir za vođenje intervjua te je proširivan ili sužavan shodno tijeku razgovora, dobivenim informacijama, interesima i kompetencijama pojedinog ispitanika itd.

Pri analizi intervjua, provedeno je osnovno kodiranje odgovora ispitanika u skladu s operativnom matricom, s jedne strane s ciljem identificiranja korisnih informacija koje je potrebno dodatno provjeriti, a s druge strane s ciljem identificiranja dijapazona stavova o pojedinim karakteristikama sustava industrijskih odnosa i djelovanju i ulozi pojedinih aktera. Pri kasnijoj analizi željeli smo s jedne strane utvrditi informacije, procjene i stavove oko kojih postoji visoki stupanj slaganja i informacije i procjene oko kojih on ne postoji. Pitanja oko kojih nije postojalo slaganje, kasnije su dodatno provjeravana i analizirana, kako bi se utvrdili uzorci neslaganja i značenje tih neslaganja za karakteristike sustava industrijskih odnosa, odnosno ako se radilo o provjerljivim činjenicama, pokušali smo iz neutralnih izvora provjeriti što je stvarno obilježje nekog događaja ili procesa.

S obzirom da se radi o javnim osobama, od ispitanika je zatražena dozvola za citiranje, što su svi ispitanici bezuvjetno prihvatili. Valja napomenuti da nisu kao citati navedene tvrdnje i procjene

⁴² Potpredsjednik Vlade Ivan Šuker odgovorio je na pitanja u pismenom obliku.

koje su kasnije potvrđene i kroz druge izvore, odnosno koje je navodio veći broj sugovornika. Inače, istraživanje je provedeno uz odobrenje etičkog povjerenstva Odsjeka za sociologiju Filozofskog fakulteta u Zagrebu.

6.2. Anketno istraživanje sindikalne gustoće i stavova zaposlenih o sindikatima

Nedostatak istraživanja i podataka o ukupnoj sindikalnoj gustoći i sindikalnoj gustoći prema pojedinim sektorima i granama djelatnosti, kao i socio-demografskih i profesionalnih obilježja članstva sindikata, primorao nas je na provođenje vlastitog anketnog istraživanja. Dodatno, tim istraživanjem željeli smo ispitati stavove članova sindikata i svih zaposlenika o djelovanju sindikata i njihovoj ulozi, kako bi u cijelu sliku o sustavu industrijskih odnosa uključili i perspektivu samog članstva. Upitnik se sastojao od ukupno 28 tematskih pitanja te niza demografskih. Tematska su pitanja obrađivala članstvo u sindikatima, motivaciju za članstvo, razloge ne članstva, dinamiku učlanjivanja i iščlanjivanja, karakteristike radne organizacije i radnog odnosa, stavove o sindikatima i zadovoljstvo radom sindikata, sudjelovanje u aktivnostima sindikata itd. (vidi upitnik u dodatku).

Istraživanje je provedeno u okviru omnibus istraživanja istraživačke agencije Ipsos Puls. Omnibus istraživanja su istraživanja u kojima se putem jednog upitnika od istog ispitanika prikupljaju podaci o različitim temama, često i za različite korisnike, odnosno naručitelje, ako se radi o komercijalnim istraživanjima. Korišteni omnibus sadržavao je pitanja koja su se odnosila na nekoliko tematskih cjelina: indikatori pouzdanja potrošača, korištenje bankarskih usluga, političke preferencije birača te korištenje pojedinih kategorija proizvoda široke potrošnje. Za potrebe ovog rada podaci su prikupljeni u dva uzastopna omnibus istraživanja kako bi se osigurao dovoljno velik poduzorak zaposlenih osoba i članova sindikata. U oba mjeseca korištena je ista metoda prikupljanja podataka, a oba su istraživanja provedena na uzorcima istih općih karakteristika. Usporedba rezultata između dva istraživanja nije pokazala postojanje statistički značajnih razlika na ključnim indikatorima, što znači da je spajanje dva uzorka i njihova zajednička analiza pouzdana.

Podaci su prikupljeni metodom intervju licem u lice u kućanstvu ispitanika. Intervjue su provodili anketari koji su prethodno prošli obuku o općim pravilima anketiranja te o posebnim uputama konkretnog istraživanja. Korišten je višestapno stratificiran slučajni uzorak. Uzorak je bio stratificiran prema regiji (šest tradicionalnih regija) i veličini naselja (četiri kategorije veličine naselja), čime su dobivena 22 geografska stratuma (dva teorijska stratuma su prazna), unutar kojih su slučajno odabrana naselja (ako u stratumu ima više naselja). Unutar odabranih naselja slučajno su odabrane adrese koje su korištene kao početne točke za odabir kućanstava i ispitanika. Anketari su, krenuvši od početne točke, ulazili u svako četvrto kućanstvo s desne strane ulice, skrećući desno na svakom križanju dok se ne vrate na početak ili dok ne anketiraju 5 do 10 ispitanika (ovisno o veličini naselja). U odabranim kućanstvima slučajno je odabran

ispitanik s kojim će biti proveden intervju. Odstupanja strukture realiziranog uzorka od strukture populacije prema spolu, dobi i obrazovanju otklonjena su naknadno postupkom poststratifikacije. Nakon prikupljanja podataka podaci su uneseni u računalo uz pomoć specijaliziranog softvera za unos podataka koji omogućava unošenje kontrola koje sprječavaju ili umanjuju pogreške unosa. Dodatno se, sukladno ISO 9001:2000 normi kvalitete, provodi kontrola kvalitete unosa. Sukladno istoj normi provodi se kontrola rada svih suradnika na projektu kako bi se mogućnost pogrešaka smanjila na najmanju moguću mjeru.

Obradu i analizu podataka proveo je sam autor koristeći programski paket SPSS. U analizi podataka uglavnom je korištena deskriptivna statistika te parametrijski i neparametrijski testovi značajnosti veza među varijablama.

Istraživanje je provedeno u skladu s etičkim standardima istraživanja u društvenim znanostima, o čemu se pozitivno očitovao etičko povjerenstvo Odsjeka za sociologiju Filozofskog fakulteta u Zagrebu.

6.3. Ostali izvori

Kako bi se za pojedine indikatore mogle prikupiti informacije koje nisu mogle biti pouzdano prikupljene iz dva opisana istraživanja, korišteni su i dodatni izvori te je provedeno nekoliko dodatnih analiza, kao što je analiza broja i karakteristika registriranih sindikata, broja i karakteristika kolektivnih ugovora te rekonstrukcija pojedinih događaja i procesa temeljem medijskih izvještaja.

Broj registriranih sindikata

Jedan od važnih indikatora karakteristika sindikalnog pokreta jest i broj registriranih sindikata. Što je veći broj registriranih sindikata, to je stupanj fragmentacije sindikalnog pokreta veći, pogotovo ako se radi o sindikatima koji međusobno konkuriraju na istom području djelovanja (poduzeća ili grane djelatnosti). Što je veći broj međusobno konkurirajućih sindikata, pogotovo na višim razinama organiziranosti (granska i nacionalna), to se mogu očekivati značajnije posljedice te konkurencije na djelovanje samih sindikata, odnosno strategije i taktike koje primjenjuju. Da bismo utvrdili što ažurniji broj registriranih sindikata, morali smo provesti vlastito prikupljanje podataka, i to uvidom u registar udruga sindikata koji vodi Ministarstvo gospodarstva, rada i poduzetništva te županijski uredi državne uprave. Uvid u registar pri Ministarstvu bio nam je u potpunosti omogućen, no nije bilo moguće utvrditi osobni uvid u evidencije u svim županijskim uredima državne uprave. Zbog toga je pokrenuto prikupljanje podataka od zaduženih službenika putem telefona ili elektronske pošte. Valja imati na umu da navedeni registri mogu imati određene neažurnosti zbog neažurnosti rada samih tijela zaduženih za njihovo vođenje, ali i neažurnosti samih sindikata, koji su dužni dostaviti nadležnom tijelu sve informacije o promjenama, pa i prestanku rada sindikata. Pošto sindikati često, kao i udruge građana, postupno 'odumiru', lako se može dogoditi da dio sindikata ostaje registriran, a da zapravo u stvarnosti ne djeluje duži niz godina. Zbog toga podatke prikupljene ovom analizom ne treba interpretirati egzaktno, nego ih treba uzeti više kao okvirne pokazatelje.

Karakteristike registriranih sindikata na nacionalnoj razini

Za potpuniju sliku karakteristika sindikalnog pokreta bilo je poželjno provesti i analizu karakteristika sindikata s obzirom na određena obilježja: okuplja li sindikat dominantno zaposlene kod jednog poslodavca (kućni sindikat) ili kod više nezavisnih poslodavaca (granski sindikat); okuplja li sindikat dominantno zaposlene u jednom zanimanju ili skupini srodnih zanimanja (strukovni sindikat) ili okuplja sve zaposlene na nekom djelatnosti ili poduzeću bez obzira na zanimanje (industrijski sindikat); okuplja li sindikat primarno zaposlene u privatnom

sektoru, javnim i državnim službama ili javnim poduzećima. Sva navedena obilježja mogu u znatnoj mjeri pomoći rasvjetljavanju stvarnih karakteristika sindikata u Hrvatskoj te na taj način pripomoći razumijevanju uzroka njihovog djelovanja i ponašanja u određenim situacijama i procesima.

Navedenu smo analizu proveli kodiranjem karakteristika svakog od registriranih sindikata na nacionalnoj razini. Kodiranje je provedeno uglavnom na temelju naziva sindikata, a ako se iz njega nisu mogle izvući jednoznačne informacije, vršena je dodatna provjera temeljem informacija dostupnih na Internetu. Ovako provođenje analize zasigurno ostavlja prostora za određene pogrešne procjene samog autora, no nažalost nije bilo moguće provesti prikupljanje informacija uz pomoć upitnika. No, držimo da učestalost pogrešnih procjena nije toliko velika da značajno utječe na osnovne zaključke ove analize. Nazivi i javno dostupne informacije u većini slučajeva nisu ostavljali velike dvojbe, no postoji određeni broj slučajeva u kojima jesu postojale dvojbe i nakon konzultacije svih javno dostupnih izvora.

Broj važećih kolektivnih ugovora

Proširenost i karakter kolektivnog pregovaranja od izuzetnog je značaja za ocjenu ukupnih obilježja sustava industrijskih odnosa. Kao i kod broja registriranih sindikata, nisu nam bili dostupni dovoljno ažurni i pouzdani podaci iz drugih izbora pa smo bili primorani provesti samostalno prikupljanje podataka. Ono je provedeno na isti način kao i kod broja registriranih sindikata. To znači da je izvršen uvid u evidenciju kolektivnih ugovora, koju vodi Ministarstvo gospodarstva, rada i poduzetništva, za one ugovore koji se primjenjuju na području cijele RH ili barem dviju županija te su usmenim ili pismenim putem prikupljeni podaci o broju važećih ugovora od županijskih ureda državne uprave. Kod ovog indikatora valja također imati na umu mogućnost određenih odstupanja prikupljenih podataka od stvarnog stanja. Mogući izvori takvih odstupanja su: propuštanje registracije kolektivnog ugovora kod nadležnog tijela od strane potpisnika (što im je zakonska obveza) te propuštanje informiranja nadležnog tijela o raskidu ili otkazivanju kolektivnog ugovora. Stoga stvarni broj može biti veći ili manji od onoga koji je utvrđen u našoj analizi. No, za potrebe donošenja zaključaka nije niti nužna potpuna egzaktnost broja kolektivnih ugovora, nego njihov okvirni broj.

Osim broja kolektivnih ugovora, važna je i procjena pokrivenosti zaposlenih kolektivnim ugovorima. Kako smo imali dostupnu samo evidenciju kolektivnih ugovora na nacionalnoj razini, za te ugovore smo mogli relativno pouzdano procijeniti koliki broj zaposlenih je zaštićen njima, a za ostale smo pokušali dati određenu procjenu.

Karakteristike važećih kolektivnih ugovora na nacionalnoj razini

Od samog broja kolektivnih ugovora, za ocjenu karakteristika industrijskih odnosa još su važnije karakteristike važećih kolektivnih ugovora: jesu li potpisani samo kod jednog poslodavca (kućni kolektivni ugovori) ili kod više poslodavaca (granski kolektivni ugovori), na koju djelatnost se ugovori odnose, koliko je sindikata sudjelovalo u potpisivanju, koliko često se ugovori ažuriraju izmjenama, dodacima ili aneksima itd. Autor je na temelju podataka iz evidencijske knjige kolektivnih ugovora proveo kodiranje navedenih karakteristika za sve važeće KU registrirane kod resornog ministarstva.

Rekonstrukcija pojedinih događaja i procesa

Dio zaključaka o karakteristikama industrijskih odnosa u RH proizašao je iz analize pojedinih događaja i procesa. Analiza tih događaja provedena je primarno uz pomoć medijskih izvještaja. Za pojedine događaje najprije smo pokušali identificirati vrijeme događanja kako bismo u medijima pronašli potrebne informacije za njihovu analizu i rekonstrukciju. Pri analizi tih događaja i procesa nismo radili sistematsku analizu sadržaja, jer naš cilj nije bio utvrditi način na koji mediji izvještavaju o pojedinim događajima, nego utvrditi činjenice o događajima. Stoga smo i kod korištenja medija kao izbora nastojali uzimati u obzir samo neupitne činjenice, a ne medijsku interpretaciju određenih činjenica. Pri provođenju ove analize prije svega smo se oslanjali na medije čiji sadržaji su u cijelosti dostupni na Internetu (Vjesnik, Novi list, Indeks.hr, HRT).

Osim medija, za rekonstrukciju pojedinih događaja i procesa, značajnu su ulogu imali i radovi drugih autora koji su se do sada bavili analizom nekih aspekata industrijskih odnosa u RH.

7. Obilježja industrijskih odnosa u Republici Hrvatskoj

7.1. Socio-ekonomski kontekst: tranzicija na hrvatski način

Kao višedimenzionalan proces, u slučaju Hrvatske, tranzicija se odvijala u tri široke dimenzije: političkoj, ekonomskoj i državotvornoj. Na političkoj razini jednopartijski sustav zamijenjen je višestranačjem, a političko-ideološka jednodimenzionalnost zamijenjena je pluralizmom, barem načelno. U ekonomskoj dimenziji tranzicija je podrazumijevala privatizaciju društvenog vlasništva te potpunije uvođenje tržišta roba, usluga i rada, iako su rudimentarni oblici tržišta uvedeni ranije u sklopu prelaska s 'realnog' na 'samoupravni' socijalizam. Državotvorna komponenta prije svega se odnosi na stjecanje pune političke suverenosti, nakon višestoljetnog ograničenog suvereniteta u okviru nekoliko različitih državnih zajednica, a manje na izgradnju institucija koje obilježavaju državu. Naime, bez obzira na nepuni suverenitet, većina državnih institucija, izuzev vojske, diplomacije i monetarne vlasti, postojala je od ranije.

Iako je analitički teško odvojiti važnost i posljedice svake od tih dimenzija, u slučaju Hrvatske stječe se dojam da je u počecima tranzicije državotvorna dimenzija dominirala preostalim dvjema. Dominacija državotvorne komponente očituje se u pitanjima koja su oblikovala glavne društvene i političke rascjepke. Ključne linije podjela i sukoba među političkim strankama i blokovima od samih početaka tranzicije ne idu preko socio-ekonomskih pitanja, nego preko odnosa spram hrvatske državnosti, odnosno načina njezinog stjecanja i značenja (vidi u Zakošek, 1994, 1998; Bagić, 2007). Hrvatska demokratska zajednica (HDZ) došla je na vlast 1990. godine i na njoj ostala sve do kraja tog desetljeća primarno zahvaljujući programu državnog suvereniteta. U praksi rascjepi se očituju kroz podjele na 'Hrvate' i 'Srbe', te na one koji su 'za Hrvatsku' i one koji su 'protiv Hrvatske'. Naravno, te podjele nisu nužno bile izraz stvarnih razlika u stavovima, svjetonazoru i političkom djelovanju stranaka, aktera i građana, nego su dobrim dijelom nametnute kao 'kriteriji' za razlikovanje 'dobrih' od 'loših', odnosno 'naših' od 'njihovih'. Podjela na komuniste i antikomuniste, koja je bila dominantna u drugim tranzicijskim zemljama, u Hrvatskom slučaju se primarno preklapala s podjelom oko pitanja državnosti, na one 'za Jugoslaviju' i one 'za Hrvatsku', a ne na one za demokraciju i one protiv nje. Dapače, u pogledu promicanja demokracije može se čak govoriti o obrnutoj podjeli uloga između reformiranih komunista i nove vladajuće elite (HDZ). Reformirani komunisti se od početka pozivaju na promicanje demokracije te upućuju kritiku novim elitama za demokratski deficit⁴³.

⁴³ U tom pogledu indikativan je oglas SKH-SDP-a objavljen u Večernjem listu od 3. svibnja 1990. godine, između dva izborna kruga u kojem se biračima poručuje slijedeće: '22. i 23. travnja glasali ste za promjene, 6 i 7. svibnja izaberite demokraciju'.

Dominaciji državotvorne dimenzije hrvatske tranzicije svakako je doprinijela agresija Srbije i izbijanje Domovinskog rata, koji je dodatno pojačao homogenizaciju prema nacionalnim kriterijima. Takva konfiguracija tranzicijskih prioriteta značajno će obilježiti djelovanje aktera, a posebice države i političkih elita, u području industrijskih odnosa (o čemu nešto više u narednom podpoglavlju).

Domovinski je rat imao i ogromne socio-ekonomske posljedice. Prije svega, 1/3 teritorija bila je okupirana, što znači da su svi proizvodni kapaciteti i ostali resursi stavljeni izvan upotrebe, a stanovništvo s tih područja izbjeglo je u slobodne dijelove zemlje ili u inozemstvo. Osim okupiranih dijelova, normalan se život nije mogao odvijati niti na područjima u blizini bojišnice, uključujući nekoliko većih industrijskih gradova kao što su Osijek, Vinkovci, Slavonski Brod, Karlovac i Zadar. Vođenje rata mobiliziralo je značajan dio stanovništva i ostalih resursa, pogotovo do 1993. godine.

Rat, loša ekonomska politika i privatizacija imali su katastrofalne posljedice na ekonomske i socijalne prilike u zemlji u prvim godinama tranzicije. U prve dvije godine od početka tranzicije dolazi do drastičnog pada bruto društvenog proizvoda (BDP) u odnosu na 1990. godinu. Na kraju 1992. godine BDP je iznosio manje od 50% vrijednosti ostvarene 1990. godini (Kobsa, 2008). Negativan trend rasta BDP-a nastavlja se i tijekom 1993. godine, da bi od 1994. godine bio u stalnom rastu, s izuzetkom 1999. godine i 2009. godine (DZS, 2009a). No, nagli pad u prve tri godine od početka tranzicije zahtijevao je dugi oporavak, tako da je tek 2003. godine dosegnuta vrijednost BDP-a iz 1990. godine. Pad BDP-a prate i ostali negativni makroekonomski indikatori, kao što je porast broja nezaposlenih, pad prosječnih plaća, porast inflacije, pad industrijske proizvodnje itd.

Takva gospodarska kretanja rezultirala su naglim skokom broja nezaposlenih u prvom periodu, s oko 150.000 1990. godine na oko 250.000 1991. godine⁴⁴. Broj nezaposlenih zadržao se na toj razini sve do pred kraj 90-ih kada ponovo počinje postupno rasti sve do 2002. godine kada je dosegnut vrhunac s oko 400.000 prijavljenih na zavodu za zapošljavanje (HZZ, 2009). No, valja naglasiti da u drugoj polovini 90-ih evidentirani broj nezaposlenih ne prikazuje realnu situaciju jer je tada na vrhuncu i fenomen rada bez dugotrajne isplate plaća, što se može smatrati prikrivenom nezaposlenošću. Prema nekim procjenama, 1999. godine čak oko 15 posto zaposlenih nije redovito primalo plaću (Kokanović, 2001:143).

U prvom razdoblju tranzicije posebno značajan problem predstavljala je inflacija, koja je u periodu između 1991. i 1993. godine prosječno godišnje iznosila 779 posto (Šonje i Vujčić,

⁴⁴ Tome treba pridodati još oko 54.000 osoba koje su prijevremeno umirovljene te dodatnih oko 84.000 radnih mjesta koja su naprosto nestala, odnosno premještena u sferu sive ekonomije (Kokanović, 1999).

2000). Na kraju tog razdoblja, 1993. godine inflacija je na godišnjoj razini dosegla čak 1.517 posto (Kokanović, 1999)! Upravo visoka stopa inflacije predstavlja poseban izazov za standard radnika jer rapidno na dnevnoj razini smanjuje životni standard stanovništva, te životne prilike čini krajnje neizvjesnima. Uspješan stabilizacijski program već je 1994. godine značajno spustio stopu inflacije te je ona ostala stabilna i niska sve do danas. Visoke stope inflacije biti će izvor glavine sukoba među sindikatima i državom tijekom prvih godina tranzicije, upravo zbog neizvjesnosti koju donosi i njezinog dnevnog utjecaja na pad kupovne moći stanovništva (radnika). Zbog toga će jedna od prvih i ključnih zadataka sindikata biti borba za stabilizaciju kupovne moći.

Među ekonomskih poteškoćama za sustav industrijskih odnosa posebno je važan pad industrijske proizvodnje. Pad volumena industrijske proizvodnje traje sve do 1995. godine, kada počinje postupno rasti, no do 2006. godine još uvijek nije dosegnuo razinu iz 1990. godine. Iako je sredinom 90-ih zaustavljen pad volumena industrijske proizvodnje i preokrenut trend, nastavljen je pad broja i udjela zaposlenih u industriji, tako da je 2006. godine u industriji bilo zaposleno samo 40 posto od broja zaposlenih u industriji 1990. godine (Kobsa, 2008). Tranzicija je, dakle, rezultirala posvemašnjom deindustrijalizacijom zemlje, čiji su uzroci višestruki. Iako se to u popularnom diskursu najčešće nastoji objasniti negativnim učincima privatizacije, treba imati na umu i niz drugih procesa koji su snažno utjecali na deindustrijalizaciju. Prije svega, naslijeđena struktura industrije nije bila tehnološki u koraku s trendovima u najrazvijenijim zemljama, iako je u tom pogledu manje zaostajala od ostalih zemalja bivšeg socijalističkog bloka zbog kakve-takve otvorenosti Jugoslavije prema Zapadu. Dobar dio industrije ovisio je o sirovinskoj osnovi iz drugih republika bivše zajedničke države (primjerice metalna industrija) ili su pak glavna 'izvozna' tržišta bili drugi dijelovi Jugoslavije. Padom socijalizma nestali su i poslovni odnos s 'tradicionalnim' tržištima socijalističkih zemalja i Nesvrstanih. Sve to 'začinjeno' je relativno privatizacijskim modelom koji uglavnom nije rezultirao odgovornim vlasništvom usmjerenim na proizvodnju.

Proces privatizacije započeo je 1991. godine donošenjem Zakona o pretvorbi koji je predviđao kratki period spontane privatizacije u kojem su zaposlenici i menadžment mogli otkupiti poduzeća, nakon čega je cjelokupno do tada društveno vlasništvo imalo preći u državne ruke i nakon čega je proces privatizacije nastavljen centralizirano. Centralizirani pristup znači da proces privatizacije vrši Hrvatski fond za privatizaciju po modelu slučaj po slučaj. To podrazumijeva prodaju jednog po jednog poduzeća, vrlo često podobnim menadžerima ili tajkunima, novoj vlasničkoj klasi u nastajanju. Poduzeća su nerijetko otkupljivana takozvanim menadžerskim kreditima, koje su banke davale povlaštenim pojedincima pri čemu su kao

garancija otplate kredita poslužile dionice tih istih poduzeća. Na taj je način omogućeno stjecanje vlasništva privilegiranim i politički podobnim pojedincima bez vlastitog novca (Štulhofer, 2000:152).

Proces privatizacije je zbog niza propusta i malverzacija, a prije svega zbog socijalnih posljedica vrlo brzo došao na loš glas kako stručne tako i opće javnosti. Štulhofer (2000:153) prigovore privatizaciji sumira u tri dimenzije:

- Proceduralnu i institucionalnu dimenziju obilježava nekonzistentnost, netransparentnost i preširoke ovlasti nadležnih službi.
- To omogućava nepravilnosti, zloupotrebe položaja, te korištenje privatizacije za političke, a ne gospodarske ciljeve.
- Tako provedena privatizacija pokazala se, ne samo gospodarski, već i socijalno vrlo skupom, pogotovo zbog toga što se država proglasila vlasnikom društvenog kapitala, čiji su moralni titulari bili zaposlenici tih poduzeća.

Razmjere negativnih stavova prema privatizaciji pokazuje niz empirijskih istraživanja provedenih krajem 90-ih. Jedno takvo istraživanje provedeno 1998. godine pokazalo je kako gotovo 70 posto građana nezadovoljno tijekom privatizacije, dok je oko 2/3 smatralo nužnom potpunu reviziju privatizacije. Prema istom istraživanju velika većina građana glavnim učincima privatizacije smatra porast jaza između bogatih i siromašnih, a najvećim gubitnicima privatizacije percipirani su seljaci i radnici, a dobitnicima članovi HDZ-a i menadžeri privatiziranih poduzeća (Štulhofer, 2000:157-64).

Iako se privatizacijskom procesu često prigovara da se odvijao u neadekvatno vrijeme tijekom rata, kada je većina stanovništva bila zaokupljena ili obranom zemlje ili preživljavanjem, može se iznijeti i suprotna teza, da je privatizacija tekla presporo iz perspektive što bržeg osiguravanja jasne i odgovorne vlasničke strukture. Primjerice, sredinom 1994. godine, tri godine nakon početka privatizacije, bilo je prodano samo oko 40 posto vrijednosti kapitala namijenjenog privatizaciji (Zakošek, 1996; Kokanović, 1999). Dominantna uloga javnog sektora i poduzeća u državnom vlasništvu u gospodarstvu nastavlja se sve do pred kraj desetljeća. Primjerice, 1995. godine privatni sektor je doprinio samo 55 posto BDP-u, a još 1997. godine većina zaposlenih u poduzećima je bila zaposlena u poduzećima u većinskom državnom vlasništvu. Sporost procesa privatizacije ekonomskih aktivnosti posljedica je odgađanja privatizacije najvećih poduzeća, dok su mala poduzeća brzo privatizirana (Kokanović, 1999). Zbog svega navedenog sukobi na relaciji sindikati – država su tijekom 1990-ih bili bitno važniji od sukoba na relaciji sindikati – poslodavci.

Nepravedan proces privatizacije s jedne strane te proces osiromašivanja stanovništva s druge strane, doveo je do osjećaja jaza između s jedne strane nove ekonomske i političke elite i s druge strane osiromašenih masa stanovništva. To je pak bilo povod za stvaranje mita o 'tempiranoj bombi' narodne pobune, iz čega su i sindikati pokušali izvući osnovu svoje moći. No, pokazalo se da nema 'tempirane bombe', odnosno da je nije bilo sve dok nije bilo naznaka oporavka (Kokanović, 1999).

Posljednje desetljeće obilježeno je značajnim skokom životnog standarda i ubrzanim razvojem, no taj se razvoj primarno temeljio na porastu uvoza i osobne potrošnje, a to znači uslužnim djelatnostima i trgovini. Značajnu ulogu u povećanju stope rasta BDP-a imala su ulaganja u velike infrastrukturne projekte. Stopa rasta industrijske proizvodnje uglavnom je zaostajala za stopom rasta BDP-a, mada je od povećane osobne potrošnje ponešto profitiralo i dio domaće industrije. Takav razvoj primarno je financiran vanjskim zaduživanjem, što je vidljivo iz povećanja vanjskog duga od sredine 90-ih do sredine prvog desetljeća 21. stoljeća za preko pet puta, tako da je vanjski dug dosegnuo 83 posto BDP-a krajem 2008. godine⁴⁵.

Dakle, ukupne socio-ekonomske i političke okolnosti u kojima se razvija sustav industrijskih odnosa u Hrvatskoj mogu se smatrati izrazito nepovoljnim, čak i u usporedbi s drugim tranzicijskim zemljama. Prvo razdoblje tranzicije obilježeno je ratom te izrazito negativnim ekonomskim trendovima koji su rezultirali značajnom deindustrijalizacijom zemlje. Na idejnom planu dominantnu ulogu ima državotvorna ideologija koja nastoji delegitimizirati socio-ekonomske sukobe (Županov, 1995). Ti procesi posve su nepovoljni za razvoj i opstanak sindikata, a posebice za uspostavu partnerskih među interesnim skupinama. Za jedne to je bio period borbe za preživljavanje, kako zbog ekonomskih tako i ratnih prijetnji, za druge period stjecanja kapitala na sumnjiv ili nemoralan način, za treće trenutak ostvarenja povijesne misije stvaranja suverene države. U takvim 'igrama' malo je prostora i volje za izgradnju partnerstva, a puno više za razvoj međusobnih neprijateljstava. Ambijent s početka 90-ih blijedi prema kraju desetljeća, ali još uvijek ostaje dominantan. Određene promjene počinju tek od početka novog desetljeća. Ostaje za vidjeti koliko je potrebno vremena za promjene odnosa uspostavljenih na početku.

⁴⁵ Tijekom 2009. godine udio se dodatno povećao, kako zbog novih zaduživanja tako i zbog pada BDP-a.

7.2. Akteri

7.2.1. Sindikati

Prema službenoj evidenciji Ministarstva gospodarstva, rada i poduzetništva i županijskih ureda državne uprave, u Hrvatskoj je u studenom 2009. godine bilo registrirano ukupno oko 545 sindikata, od čega je 274 registrirano za djelovanje na području cijele RH ili barem dviju županija, a ostatak za područje jedne županije⁴⁶. Na razini županija registrirana su 272 sindikata, s tim da Splitsko-dalmatinska županija značajno odskaače u odnosu na ostale županije prema broju registriranih sindikata. U toj županiji registrirano je čak 99 sindikata, a u prvoj sljedećoj 30 (Osječko-baranjska županija). Veći broj sindikata registriran je još u tri županije, Primorsko-goranskoj (29), Gradu Zagrebu (29) te Virovitičko-podravskoj županiji (20). Regionalne razlike posljedica su s jedne strane razlika u razvijenosti gospodarstva i broju većih gospodarskih subjekata, ali očito i nekih drugih čimbenika (jer se razlika između Splitsko-dalmatinske županije s jedne strane i Primorsko-goranske te Grada Zagreba s druge strane ne može objasniti gospodarskim indikatorima) kao što su razina sindikalne svijesti i angažiranosti sindikalnih lidera.

Najveći broj sindikata koji djeluju na nacionalnoj razini registriran je tijekom 1996. godine (101)⁴⁷, što je bila godina preregistracije postojećih sindikata prema novom Zakonu o radu, pa taj broj ne predstavlja broj sindikata osnovanih te godine nego od početka tranzicije do tada (slika 1). Prvi demokratski neosocijalistički sindikati osnovani su krajem 1989. godine⁴⁸, a do 1996. godine njihov pravni status bio je reguliran u okvirima zakona o udrugama građana. Među prvim novim sindikatima bili su sindikati zaposlenih u HŽ-u, sustavu obrazovanja i zračnoj plovidbi⁴⁹. No, valja naglasiti da su prvi neosocijalistički sindikati osnovani još početkom 1980-ih, s tim da je njihov formalni status bio nereguliran. Primjer takvog sindikata bio je Samostalni sindikat radnika u privatnom sektoru, koji je okupljao zaposlene kod malih obrtnika, koji su do kraja 1980-ih bili uz

⁴⁶ Zakonom je određeno da registar udruga sindikata i poslodavaca kojima je područje djelovanja dvije ili više županija vodi ministarstvo nadležno za rad (sada je to Ministarstvo gospodarstva, rada i poduzetništva), a za udruge kojima je područje djelovanja jedna županija nadležni ured državne uprave.

⁴⁷ Rebac (2009) navodi kako su 1996. godine prema novom Zakonu o radu preregistrirana 104 sindikata. S obzirom da je u registru koji je nama dostupan upisan 101 sindikat registriran 1996. godine zaključujemo da su tri u međuvremenu prestala s radom.

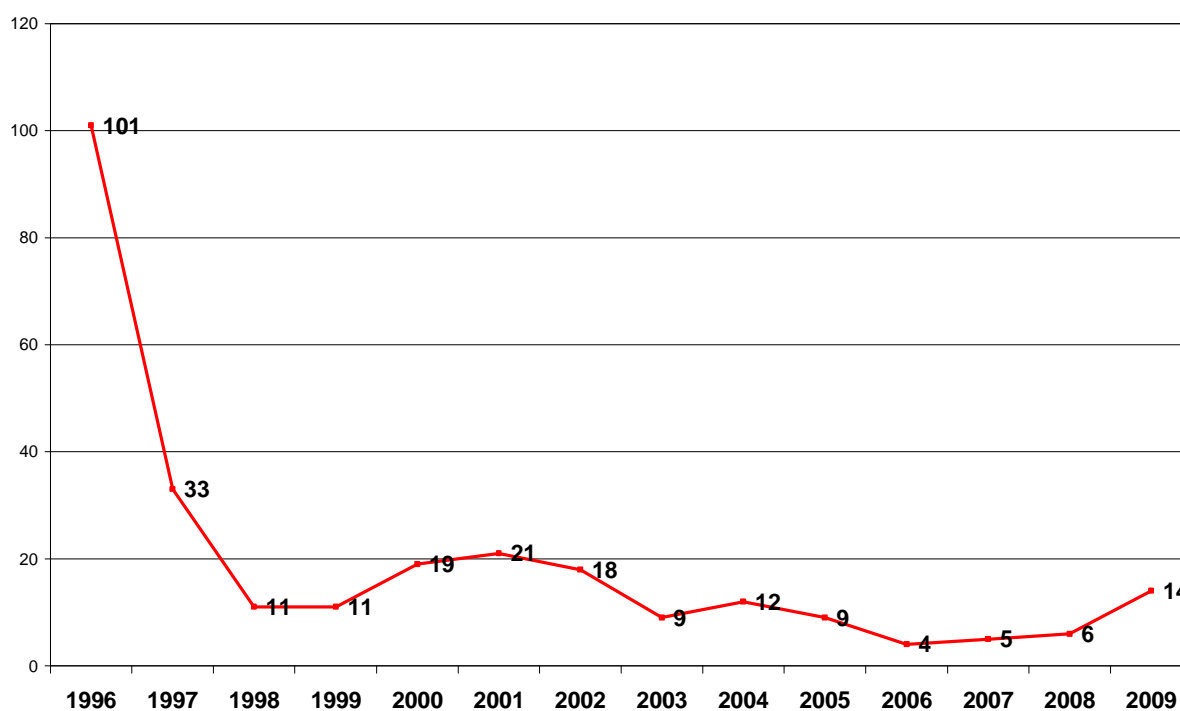
⁴⁸ Do održavanja reformatorskog kongresa Saveza sindikata Hrvatske u svibnju 1990. godine već je bilo osnovano 25 novih sindikata (Ujević, 1990b).

⁴⁹ Prvi sindikat koji je službeno registiran prema Zakonu o društvenim organizacijama i udruženjima građana je Sindikat strojovođa Hrvatske, registriran 27. veljače 1990. godine (Rebac, 2009). Među prvim osnovanim sindikatima bio je i Samostalni sindikat znanosti i visokog obrazovanja, koji je 11.1.2010. proslavio 20. godina djelovanja (NZS, 2010). No, taj datum nije datum registracije nego održavanja jednog od inicijalnih sastanaka. Na temelju intervjua s Vilimom Ribićem 16.10.2009. Podaci o intervjuu održanom s akterima sustava industrijskih odnosa navodit će se samo prvi puta kada se poziva na informacije prikupljene tim intervjuima. U narednim spominjanjima intervjuiranih aktera kao izvora neće se navoditi podaci o intervjuu.

poljoprivrednike jedini dio privatnog sektora. Osnovni motiv osnivanja tog sindikata bilo je reguliranje prava zaposlenih u privatnom sektoru na stjecanje stambenih nekretnina pod sličnim uvjetima kakve su imali zaposleni u društvenom sektoru. Taj sindikat bio je i potpisnik prvog kolektivnog ugovora u socijalističkoj Jugoslaviji početkom 80-ih⁵⁰.

Značajan broj sindikata (34) registriran je i tijekom 1997. godine, što također može biti dio zakašnjelog procesa preregistracije, da bi se od 1998. godine broj novoregistriranih sindikata smanjio na 10 do 20 godišnje, s izuzetkom perioda između 2006. i 2008. tijekom kojeg je registriran znatno manji broj novih sindikata.

Slika 1 – Broj novoregistriranih sindikata u registru Ministarstva gospodarstva, rada i poduzetništva⁵¹



Naravno, tako veliki broj registriranih sindikata ne znači nužno da su svi sindikati aktivni te da okupljaju značajno članstvo. Naime, sindikati se ne brišu iz evidencije po automatizmu, nego tek ako i kada dostave odluku glavnog tijela sindikata o prestanku djelovanja. No, bez obzira na to što zasigurno nije aktivno svih oko 545 registriranih sindikata, možemo zaključiti kako je hrvatski sindikalni pokret izrazito fragmentiran. Prikazani podaci također sugeriraju da je visok stupanj

⁵⁰ Na temelju intervjua s Dragutinom Lesarom koji je bio čelnik tog sindikata.

⁵¹ Podaci za 2009. godinu odnose se na period do studenog.

fragmentiranosti sindikalnog pokreta njegovo obilježje od samih početaka, ali i da se s vremenom dodatno povećava, a ne smanjuje⁵².

Takav zaključak vrijedi čak i kada se u obzir uzmu samo sindikati udruženi u neku od pet reprezentativnih sindikalnih središnjica, što može biti indikator aktivnosti sindikata. Prema podacima dostupnim na web stranicama pet sindikalnih središnjica, one okupljaju 182 sindikata, dakle nešto manje od polovine svih registriranih⁵³. Za usporedbu, TUC, jedina sindikalna središnjica u Velikoj Britaniji, danas okuplja 60 sindikata, koji čine većinu aktivnih sindikata u toj zemlji (TUC, 2009). Britanski sindikalni pokret smatra se jednim od najfragmentiranijih u Europi, što je obilježje anglosaksonskog modela industrijskih odnosa općenito, ali još uvijek ima manji broj sindikata nego hrvatski, pri čemu je ukupni broj članova sindikata u Hrvatskoj 15 puta manji⁵⁴.

Među sindikatima registriranim za djelovanje na nacionalnoj razini dominiraju industrijski sindikati, definirani kao sindikati koji okupljaju zaposlene u jednoj grani djelatnosti bez obzira na njihovo zanimanje i stručnu spremu. Oko 70% od oko 275 sindikata registriranih pri resornom ministarstvu barem nominalno spada u ovaj tip sindikata (slika 2)⁵⁵. Međutim, većinu industrijskih sindikata čine takozvani kućni sindikati, dakle oni koji okupljaju sve zaposlene unutar jednog poduzeća, organizacije ili holdinga⁵⁶. Pravi industrijski granski sindikati koji okupljaju sve zaposlene u jednoj djelatnosti bez obzira na zanimanje kod više poslodavaca čine tek oko 1/3 svih registriranih sindikata. Međutim, u ovu skupinu spadaju i sindikati iz javnog sektora, koji okupljaju zaposlene u državnoj upravi i javnim službama (obrazovanje, zdravstvo, socijalna skrb), a koji su neka vrsta kućnih sindikata, s obzirom na to da u principu imaju samo jednog poslodavca – državu. Tako da je stvarni broj granskih sindikata koji okupljaju zaposlene kod više neovisnih poslodavaca u jednoj grani djelatnosti još manji – tek 50 ili oko 19 posto registriranih sindikata na nacionalnoj razini. Udio pravih granskih industrijskih sindikata značajno je manji ako

⁵² Određeni znakovi zasutavljanja daljnjeg napredovanja fragmentacije na nacionalnoj razini mogu se iščitati iz činjenica da je i 2006. godine bilo registriran podjednak broj sindikata kao i 2009. godine (Rebac, 2009). Očito je u međuvremenu određen broj sindikata prestao s radom i izbrisan iz registra.

⁵³ Najveći broj sindikata okupljaju NHS (57), URSH (45) te HUS (41). SSSH kao najveća središnjica ima primarno gransku strukturu sindikata i okuplja 22 sindikata. MHS okuplja 17 sindikata.

⁵⁴ Broj članova sindikata u Velikoj Britaniji je oko 6,5 milijuna u odnosu na oko 430.000 tisuća.

⁵⁵ Autor je sam proveo klasifikaciju sindikata prema vrsti i različitim obilježjima na temelju imena sindikata i drugih javno dostupnih podataka. Vidi poglavlje Metodologija i izvori.

⁵⁶ Pojedini sindikati svrstani su u skupinu kućnih sindikata, iako je poznato da imaju članstva kod više poslodavaca, no to članstvo čini manji dio ukupnog broja članova te je posljedica privatizacije dijela bivših velikih poduzeća. Primjer takvog sindikata je Sindikat naftnog gospodarstva koji je nastao unutar INA-e te bio u potpunosti kućni sindikat dok pojedine tvrtke nisu izdvojene iz sustava INA-a i privatizirane. Slična je situacija i s Novim sindikatom Plive. Kod pojedinih sindikata bilo je teško samo na temelju imena odrediti imaju li većinu članstva kod jednog poslodavca ili ne, zbog čega postoji mogućnost određenih pogrešaka u kodiranju. No, mogući propusti u pojedinim slučajevima ne mogu bitno promijeniti osnovne zaključke ove analize.

se u obzir uzmu svi registrirani sindikati u RH, dakle i oni koji su registrirali svoje djelovanje u županijskim uredima državne uprave, i iznosi oko 10 posto. Sindikati koji su registrirani za djelovanje na području jedne županije zasigurno ne mogu imati granski karakter, čak iako imaju takvu ambiciju prema svom nazivu ili statutu.

Strukovni sindikati, koji se definiraju kao sindikati koji okupljaju zaposlene jednog zanimanja ili profesije (ili skupine bliskih zanimanja i profesija), čine relativno velik udio u ukupnom broju registriranih sindikata, oko 26 posto, od čega su osam posto kućni, a 18 posto granski strukovni sindikati. Kućni strukovni sindikati primjer su krajnje fragmentacije sindikalnog pokreta, jer zastupaju interese samo jedne profesije unutar jednog poduzeća. Ova vrsta vrlo fragmentiranih sindikata posebno je česta u javnim poduzećima. Oni čine gotovo $\frac{1}{4}$ svih sindikata koji primarno organiziraju članstvo u javnim poduzećima. Njihova učestalost u javnim poduzećima samo je jedan od indikatora fragmentiranosti sindikata koji okupljaju zaposlene u toj vrsti poduzeća. Drugi indikator je udio od 85 posto obje vrste kućnih sindikata, strukovnih i industrijskih, u ukupnom broju sindikata primarno usmjerenih na zaposlene u javnim poduzećima. Dakle, gotovo svi sindikati koji su usmjereni na zastupanje zaposlenih u javnim poduzećima kućnog su karaktera⁵⁷. Takvoj pojavi posebice doprinose najveća javna poduzeća kao što su Hrvatske željeznice (HŽ), Hrvatska elektroprivreda (HEP), Hrvatske pošte, Hrvatska radiotelevizija (HRT) itd. u kojima djeluje veliki broj različitih sindikata. Primjerice, registrirano je čak 16 sindikata koji djeluju u HŽ-u i poduzećima koja su vlasnički povezana s HŽ-Holdingom⁵⁸. Sličan primjer je i HRT, u kojem djeluje također oko 15 sindikata. Nije ništa bolja situacija niti kod lokalnih komunalnih poduzeća. Primjerice, u Zagrebačkom holdingu radnike zastupa čak 51 sindikat (Pandžić, 2010). Naravno, ne znači da su svi registrirani sindikati jednako aktivni i značajni, što je vidljivo i iz činjenice da samo manji broj njih potpisuje kolektivne sporazume u tim poduzećima (u HŽ-u primjerice njih 6). Činjenica da je broj aktivnih i reprezentativnih sindikata za kolektivno pregovaranje manji od broja formalno registriranih sindikata ne umanjuje osnovnu činjenicu postojanja fragmentacije, nego samo donekle umanjuje njezine razmjere.

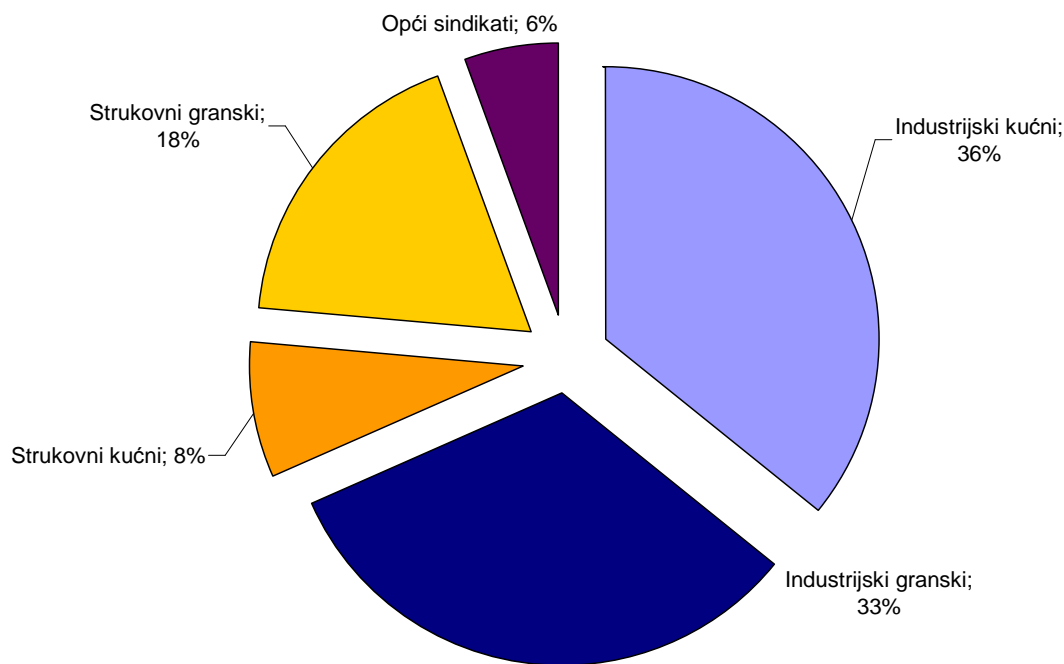
Linije fragmentacije sindikata javnih poduzeća idu prema strukama/profesijama (npr. strojovođe, skretničari itd.), sastavnicama, odnosno poduzećima koja su članice istog holdinga te regionalnoj organizaciji. Primjeri nepotrebne regionalne fragmentacije de facto istog sindikata vidljiv je u osnivanju zasebnih sindikata u svakoj podružnici istog poduzeća. Tako sindikat Hrvatskih pošta ima registriran zaseban sindikat u gotovo svakom središnjem poštanskom

⁵⁷ Naravno, ovim se ne želi reći da granski sindikati koji su primarno usmjereni na privatni sektor nemaju svoje članove među zaposlenima u javnim poduzećima.

⁵⁸ Teško je procijeniti koji su sve od tih sindikata aktivni. Pogotovo nakon što se kolektivni ugovori potpisuju zasebno za svako društvo u sastavu HŽ Holdinga.

uredu. Postoji deset različitih sindikata koji imaju zajednički dio naziva 'sindikata radio TV difuzije' u različitim regionalnim centrima HRT-a ili organizacijskim jedinicama (npr. Glazbena proizvodnja, Hrvatski radio, Hrvatska televizija itd.). Radi se o neupitno bespotrebnoj i nefunkcionalnoj fragmentaciji, jer se osnivaju zasebni sindikati za zaposlene u pojedinim organizacijskim jedinicama ili regijama s gotovo istim nazivom. Takvoj razini fragmentacije zasigurno pomažu i odredbe Zakona o radu koje određuju relativno mali broj osoba (10) potrebnih za osnivanje sindikata (čl. 173). Takav stupanj fragmentacije sindikata u javnim poduzećima omogućavaju i potiču prava koja su javna poduzeća spremna dati sindikatima i sindikalnim čelnicima, kao što je mogućnost profesionalnog obavljanja sindikalnih poslova u punom ili djelomičnom radnom vremenu uz naknadu plaće od strane poduzeća.

Slika 2 – Struktura sindikata na nacionalnoj razini prema tipu



O ukupnoj fragmentiranosti sindikalnog pokreta u Hrvatskoj govori i činjenica da oko 45 posto svih sindikata registriranih za djelovanje na nacionalnoj razini čine kućni sindikati. Stvarni dio kućnih sindikata u ukupnom broju registriranih sindikata u RH (oko 550) zasigurno je veći jer većinu sindikata registriranih na razini županije čine kućni sindikati.

Fragmentiranosti doprinose i sindikati u javnim službama i državnoj upravi, iako je njihov udio u ukupnom broju sindikata na nacionalnoj razini oko 19 posto⁵⁹. Ovaj zaključak se prije svega odnosi na neke djelatnosti unutar javnih službi, kao što je primjerice zdravstvo i obrazovanje. Na nacionalnoj razini registrirano je desetak sindikata zaposlenih u području zdravstva te sedam sindikata zaposlenih u sektoru odgoja i obrazovanja.

Oko 6 posto svih registriranih sindikata na nacionalnoj razini čine opći sindikati koji okupljaju zaposlene bez obzira na njihovo zanimanje i djelatnost poduzeća. U ovu skupinu spadaju regionalni sindikati te sindikati koji okupljaju zaposlene po obilježjima koja se ne odnose na zanimanje ili djelatnost, kao što je invaliditet (Sindikata invalida Hrvatske) ili tip poduzeća (Hrvatski sindikat male privrede, obrtništva, uslužnih djelatnosti i stranih predstavništava, Hrvatski sindikat neindustrijskih radnika i privatnih namještenika).

Kada je u pitanju organiziranje na višoj razini, registrirano je 25 udruga sindikata više razine na nacionalnoj razini te tri udruge sindikata više razine na razini županija. No, od udruga više razine za sindikalni pokret veći značaj ima samo pet sindikalnih središnjica koje su zastupljene u Gospodarsko-socijalnom vijeću (GSV) na nacionalnoj razini: Savez samostalnih sindikata Hrvatske (SSSH), Nezavisni hrvatski sindikati (NHS), Matica hrvatskih sindikata (MHS), Hrvatska udruga sindikata (HUS) te Udruga radničkih sindikata Hrvatske (URSH). Ostale udruge sindikata uglavnom okupljaju kućne sindikate u granske koordinacije ili pak brojne rascjepkane sindikate unutar nekih javnih poduzeća u kućne koordinacije sindikata. S obzirom da su sindikalne središnjice ključni akteri industrijskih odnosa na nacionalnoj razini, u nastavku su ukratko opisane karakteristike pet reprezentativnih sindikalnih središnjica te su analizirani neki aspekti njihovih aktivnosti.

Savez samostalnih sindikata Hrvatske (SSSH)

SSSH je najveća sindikalna središnjica u RH osnovana u svibnju 1990. godine zajednički od strane novih i reformiranih socijalističkih sindikata (Kokanović, 2001:148). Činjenica da je prva središnjica osnovana zajednički od strane starih socijalističkih sindikata, koji se tek moraju reformirati, i novih sindikata predstavlja izuzetak u tranzicijskim zemljama. Kao što smo prikazali u poglavlju 4, obično su od samih početaka novi i reformirani sindikati bili sukobljeni i podijeljeni. Integrativnom usmjerenju inicijalnog sindikalnog pokreta u demokratskoj Hrvatskoj značajno je doprinijelo posljednje vodstvo socijalističkog Saveza sindikata Hrvatske s Bernardom Jurlinom na čelu. Prema tvrdnjama Dragutina Lesara, kasnijeg predsjednika SSSH, Jurlina je tijekom 1988. godine oko Saveza sindikata Hrvatske počeo okupljati intelektualce i čelnike novih

⁵⁹ Oko 52% otpada na sindikate u privatnom sektoru te oko 29% na sindikate u javnim poduzećima.

sindikata kako bi raspravljali o promjenama unutar sindikata i društva općenito. Zajedno s novim sindikatima Jurlina je pripremao zadnji kongres starog sindikata i osnivački kongres SSSH, kako bi se pokrenule promjene i stvorio reformirani i jedinstveni sindikalni pokret u RH. No, na prvom kongresu SSSH Jurlina je izgubio utrku za predsjednika od Josipa Klisovića, prema procjeni Lesara, predstavnika struje starih sindikata koja se protivila promjenama. Kongres je bio obilježen sukobima između predstavnika starih i novih sindikata oko razine centraliziranosti nove središnjice, odnosno stupnja financijske i druge samostalnosti udruženih sindikata. Novi sindikati su se zalagali za veću samostalnost udruženih sindikata, a čelnici starih sindikata za veću financijsku i upravnu centraliziranost središnjice (Ujević, 1990b, 1990c, 1990a). Stupanj centraliziranosti kao ključna osnova spora između starih i novih sindikata posljedica je načina organizacije i ustroja sindikata za vrijeme socijalističkog perioda. Savez sindikata Hrvatske je samo nominalno sadržavao pojam 'saveza', a zapravo se radilo o visoko centraliziranoj organizaciji u kojoj je većina odluka donošena na nacionalnoj razini, a zatim spuštana na niže razine sindikalne organizacije na provođenje⁶⁰. Novi sindikati su upravo to vidjeli kao jedna od najveći nedostataka socijalističkih sindikata.

Takav kadrovski ishod prvog kongresa SSSH, te sukob oko njezinog unutrašnjeg ustrojstva, doveo je do reakcije dijela novih sindikata koji su napustili SSSH i osnovali dvije nove alternativne sindikalne središnjice, Konfederaciju neovisnih sindikata Hrvatske (lipanj 1990. godine) iz koje se kasnije izdvaja dio sindikata javnih službi u Maticu hrvatskih sindikata javnih djelatnosti (rujan 1990. godine)⁶¹. Krajem 1990. godine osnovana je i Hrvatska unija sindikata (kasnije Hrvatska udruga sindikata) u čijem je osnivanju ulogu imao i Jurlina⁶², uglavnom udruživanjem novih sindikata koji nisu sudjelovali u pokušaju okupljanja unutar SSSH. Nešto kasnije osnovana je i Koordinacije hrvatskih sindikata javnih službenika i namještenika (KHSJSN). Sve središnjice koje su osnovane tijekom 1990. još uvijek predstavljaju ključne aktere na sindikalnoj sceni, bilo izravno bilo kroz svoje slijednice (na ruševinama Konfederacija neovisnih sindikata Hrvatske i Koordinacije hrvatskih sindikata javnih službenika i namještenika 1999. osnovana je nova središnjica Nezavisni hrvatski sindikati⁶³). Od trenutno postojećih središnjica jedino je Udruga radničkih sindikata Hrvatske osnovana nešto kasnije, 1994. godine. Dakle, događaji oko osnivačkog kongresa SSSH i neuspješan pokušaj objedinjavanja sindikalne

⁶⁰ O organizacijskoj strukturi Saveza sindikata Hrvatske i njezinom razvoju vidi u Rebac 2009.

⁶¹ Matica hrvatskih sindikata javnih djelatnosti nekoliko je puta mijenjala ime. Do 1997. godine djelovala je pod imenom pod kojim je i osnovana, da bi od 1997. do 2006. godine djelovala pod nazivom Matica hrvatskih sindikata javnih službi. Od 2006. do 2008. godine djeluje pod nazivom Matica hrvatskih sindikata javnih i državnih službi. Od listopada 2008. godine naziv se mijenja u Matica hrvatskih sindikata.

⁶² Tvrdnja Dragutina Lesara.

⁶³ Izjava Krešimira Severa u intervju održanom 28.8.2009.

scene predstavljaju ključne trenutke koji su presudno odredili buduću strukturu sindikalne scene, odnosno stupanj njezine centraliziranosti na razini sindikalnih središnjica. Samo nešto drugačiji ishod tog kongresa mogao je usmjeriti razvoj sindikalne scene u bitno drugačijem smjeru, a time možda i bitno izmijeniti karakteristike cjelokupnog sustava industrijskih odnosa.

Zakošek (1996) smatra proces osnivanja novih sindikalnih središnjica povezanim s namjerom nove vladajuće elite da stavi pod kontrolu sindikalnu scenu, što je očito bila rezervna strategija nakon neuspjelog stavljanja pod kontrolu starih socijalističkih sindikata. Upravo se Jurlinina nastojanja u okupljanju svih sindikata unutar SSSH mogu tumačiti i kao pokušaj nove elite da stavi pod kontrolu cjelokupnu sindikalnu scenu i iskoristi je za ostvarivanje svog političkog programa. Indicije za takvu interpretaciju mogu se pronaći u njegovom kasnijem priznanju potajne suradnje s Franjom Tuđmanom tijekom djelovanja unutar Saveza sindikata Hrvatske⁶⁴. O težnji nove političke elite da uspostavi kontrolu nad sindikatima govori i javni napad tadašnjeg predsjednika Vlade Josipa Manolića na SSSH kao neprijatelja države te najava osnivanja nove ispravne sindikalne središnjice koja će jedina imati monopol na pregovore s državom (Kokanović, 2001:145).

Nakon osnivačkog kongresa SSSH i napuštanja SSSH od strane dijela novih sindikata, započinju unutrašnji sukobi između reformističke i protureformističke struje, koji završavaju dolaskom Dragutina Lesara na čelo SSSH krajem siječnja 1991. godine na izvanrednom kongresu koji je održan nakon Klisovićeve povlačenja⁶⁵. Novo vodstvo provodi reformu SSSH, financijsku i kadrovsku konsolidaciju⁶⁶, te programsko preusmjeravanje starih socijalističkih sindikata prema zaštiti interesa radnika u novim uvjetima. Usprkos različitim pritiscima vlasti i pokušajima slabljenja utjecaja osnivanjem konkurentskih središnjica, SSSH ostaje uvjerljivo najveća i najutjecajnija sindikalna središnjica tijekom 1990-ih (Grdešić, 2006).

No, usprkos privremenoj stabilizaciji, proces osipanja SSSH nastavio se i tijekom 1990-ih, a de facto traje do danas, bilo da iz sindikata odlaze neki značajni čelnici, bilo izlaskom pojedinih sindikata. Primjerice 1994. godine iz sindikata odlazi Boris Kunst, koji s dijelom sindikata osniva

⁶⁴ U iskazu kojeg je dao kao svjedok u obrani generala Praljka pred sudom u Haagu Jurlina navodi da je tijekom tog procesa potajno surađivao s Franjom Tuđmanom, koji će kasnije osnovati Hrvatsku demokratsku zajednicu i doći na vlast na prvim demokratskim izborima. Jurlina je odmah po gubitku utrke za predsjednika SSSH postao jedan od državnih dužnosnika u novoj HDZ-ovoj vlasti. Izabran je za jednog od trojice potpredsjednika prve demokratski izabrane Vlade 1990. godine, a kasnije ministra rada, socijalne skrbi i obitelji. Kasnije je obavljao i različite diplomatske dužnosti (Jurlina, 2006).

⁶⁵ Prema izjavi Dragutina Lesara neformalna grupa unutar SSSH pokušala je prisiliti Klisovića na povlačenje, no ključni povod njegove ostavke bila je izjava predsjednika Tuđmana iz jeseni 1990. godine u kojoj je optužio sindikate da rade protiv državnih interesa. Prema Lesarovoj interpretaciji, Klisović je tu izjavu shvatio kao poziv na linč te se odlučio povući.

⁶⁶ Koja se sastojala od drastičnog smanjenja broja zaposlenih. Lesar navodi da je na samom početku morao otpustiti oko 350 zaposlenih da bi osigurao financijsku konsolidaciju sindikata.

novu sindikalnu središnjicu: Udrugu radničkih sindikata javnih poduzeća (kasnije mijenja ime u Udruga radničkih sindikata Hrvatske). U posljednje vrijeme, tijekom jeseni 2009. godine, sindikat su napustila dva relativno značajna sindikata: Sindikat pomoraca Hrvatske (SSSH, 2009b), koji se za sada nije pridružio niti jednoj drugoj središnjici, i dotada najveći sindikat iz javnog sektora u okviru SSSH, Samostalni sindikat zdravstva i socijalne skrbi Hrvatske, koji je prešao u Maticu hrvatskih sindikata (SSSH, 2009a).

Zahvaljujući izlasku sindikata iz središnjice, ali i smanjenju ukupne sindikalne gustoće u zemlji (vidi u nastavku) broj članova SSSH smanjio se za oko četiri puta od osnivanja do danas, s oko 700.000 članova u vrijeme osnivanja (Kokanović, 2001:149) na oko 165.000 u zadnjem prebrojavanju (Narodne Novine, 2009b). Usprkos tome, SSSH je još uvijek najveća sindikalna središnjica u RH, iako je zbog odlaska sindikata u druge središnjice izgubila primat kakav je imala početkom 90-ih. Postupnim izlaskom (uglavnom) sindikata iz javnih poduzeća i javnog sektora, SSSH je danas postao središnjica koja dominantno okuplja sindikate iz privatnog sektora, odnosno kompetitivnog gospodarstva⁶⁷. Jedina je središnjica koja ima dominantno gransku strukturu sindikata, zbog čega okuplja ukupno relativno mali broj udruženih sindikata (22) u odnosu na druge središnjice (izuzev MHS-a), a pogotovo u odnosu na ukupan broj članova. Nekoliko najvećih pojedinačnih sindikata članovi su SSSH, kao što su primjerice Sindikat zaposlenih u poljoprivredi, prehrambenoj i duhanskoj industriji i vodoprivredi hrvatske (PPDIV) s oko 32.000 članova⁶⁸, te Sindikat metalaca Hrvatske (SMH) s oko 23.000 članova (Sindikat Metalaca Hrvatske, 2009). Činjenica da okuplja velike sindikate koji imaju povjerenike u relativno velikom broju poduzeća, sugerira i nešto veći mobilizacijski potencijal SSSH u odnosu na druge središnjice. Veći broj povjerenika često znači i lakšu mobilizaciju za prosvjedne aktivnosti, jer povjerenici često prema kolektivnim ugovorima imaju osigurano pravo na plaćeni izostanak s posla zbog obavljanja sindikalnih aktivnosti⁶⁹. Veličina sindikata te unutarnja organizacija i pravila o financiranju omogućuju i da SSSH ima najveći broj zaposlenih u samoj središnjici (oko 115). Zbog toga ta središnjica ima bitno veći stručni kapacitet od ostalih središnjica, koje imaju nekoliko puta manji broj zaposlenih⁷⁰. Veliki sindikati udruženi u SSSH imaju svoje stručne službe (koje ukupno zapošljavaju oko 95 osoba), što dodatno povećava kadrovske potencijale ove središnjice.

⁶⁷ Pod terminom 'kompetitivno gospodarstvo' podrazumijevamo onaj dio gospodarstva koji djeluje na tržištu i prema tržišnim principima, bez obzira na tip vlasništva. U gospodarstvo spadaju i monopolistička javna poduzeća, no zbog niza razloga njihova poslovna logika, pa time i odnos prema zaposlenima i sindikatima, bitno je drugačija od poduzeća koja djeluju na tržištu.

⁶⁸ Marinko Vrsaljko u intervjuu 22.7.2009.

⁶⁹ Takvu hipotezu iznijela je Ana Knežević.

⁷⁰ Na temelju intervjua s Anom Knežević.

Statutom propisana tijela SSSH osiguravaju veliki utjecaj udruženih sindikata na donošenje svih odluka središnjice. Naime, ovom središnjicom između dva kongresa rukovodi Vijeće SSSH u kojem su zastupljeni svi udruženi sindikati s određenim brojem predstavnika (čl. 19. Statuta) (SSSH, 2007)⁷¹. Vijeće donosi sve ključne programske odluke između dva kongresa, a izvršno tijelo zaduženo za provođenje tih odluka je predsjedništvo Vijeća SSSH (čl. 27.), u kojem su zastupljeni udruženi sindikati. Broj glasova predstavnika svakog od udruženih sindikata jednak je broju glasova kojeg taj sindikat ima u Vijeću. Statutom nije određeno područje samostalnog odlučivanja predsjednika SSSH (čl. 30.), što znači da stupanj samostalnosti rada predsjednika u značajnoj mjeri ovisi o Vijeću, odnosno udruženim sindikatima. Dakle, vodstvo SSSH nema područje u kojem može odlučivati, mimo samog opravljavanja zaposlenicima središnjice, nezavisno od udruženih sindikata. U svim odlukama sudjeluju udruženi sindikati sa svojim (partikularnim) interesima.

Udruženi sindikati na središnjicu prenose pravo zastupanja prema državnim tijelima i sudjelovanje u tripartitnom dijalogu u pitanjima koja se odlučuju na toj razini (radno i socijalno zakonodavstvo, reguliranje industrijskih odnosa, gospodarska politika itd.) (čl. 4.). Osim toga, središnjica ima pravo potpisivanja nacionalnih kolektivnih ugovora i organiziranja zajedničkih industrijskih akcija te je zadužena za organiziranje zajedničke pravne pomoći članstvu i edukativnih aktivnosti. To ujedno znači da središnjica nema nikakvu ingerenciju nad politikom i praksom kolektivnog pregovaranja udruženih sindikata na razini poduzeća ili grana djelatnosti te nad njihovom internom organizacijom, načinom trošenja sredstava, organizaciji štrajkova itd. Iz toga se može izvesti zaključak o relativno visokom stupnju decentraliziranosti odlučivanja u ovoj središnjici, odnosno njezinim konfederalnim svojstvima.

Iako je u javnosti dobio etiketu socijaldemokratsko orijentirane sindikalne središnjice⁷², i bivši i sadašnji sindikalni čelnici negiraju postojanje jednoznačne političke ili svjetonazorske orijentacije središnjice i sindikata koji joj pripadaju⁷³, a pogotovo postojanje čvršće povezanosti sa Socijaldemokratskom partijom Hrvatske. Etiketu sindikata socijaldemokratske orijentacije SSSH-a je dobio uglavnom zahvaljujući dvjema činjenicama: s jedne strane zahvaljujući činjenici da je nastao iz bivših socijalističkih sindikata, a s druge strane zbog formalne suradnje sa SDP-om i HSLS-om prije i nakon parlamentarnih izbora 2000. godine. Ako se analiziraju ciljevi SSSH izraženi u statutu, kao i pojedine deklaracije, rezolucije i zahtjevi, moguće je zamijetiti elemente socijaldemokratskih načela. Takva orijentacija prije svega se vidi u prihvaćanju tržišne

⁷¹ Svaki sindikat ima pravo na po jednog člana te dodatnog člana na svakih tri posto udjela u financiranju središnjice. Primjerice, sindikat koji sudjeluje s 9 posto u ukupnom budžetu središnjice ima pravo na četiri predstavnika u vijeću.

⁷² Vidi primjerice Novi list 28. studenog 2005. godine.

⁷³ Intervju s Dragutinom Lesarom, Davorom Jurićem i Anom Knežević.

ekonomije i kapitalističkih odnosa s jedne strane, ali i s druge strane u prihvaćanju teze da rad i kapital nemaju jednake interese i da država mora intervenirati u korist rada te razvijati obilan socijalni program. Ideal kojeg sadašnja predsjednica SSSH ističe po pitanju društveno-ekonomskog uređenja je 'kapitalizam nordijskog tipa' umjesto sadašnjeg 'divljeg kapitalizma'. No, bitno je naglasiti da se prema postavljenim ciljevima u pogledu ekonomsko-političkog uređenja, ocjeni karaktera trenutnog društveno-ekonomskog sustava te svojim ciljevima SSSH ne razlikuje od ostalih središnjica, tako da se ne može govoriti o svjetonazorskoj ili političkoj posebnosti ove središnjice. Kao argument za takvu tezu mogu poslužiti izjave čelnika NHS-a, druge središnjice po veličini, koja se u javnosti inače percipira bližom demokršćanskoj orijentaciji, naveo gotovo identične ocjene nedostataka sadašnjeg ekonomsko-političkog sustava te naveo skandinavski (socijaldemokratski) model kao uzor.

Jedno od obilježja SSSH su relativno česti unutrašnji sukobi između vodstva središnjice i pojedinih udruženih sindikata. Nekoliko čelnika SSSH je bilo prisiljeno napustiti tu poziciju zbog sukoba s dijelom udruženih sindikata oko određenih strateških pitanja. Odlazak dvoje bivših predsjednika, Damira Jurića i Vesne Dejanović, praćen je njihovim sukobom s vodstvima dijela udruženih sindikata, zbog čega je u više navrata prijetila opasnost od daljnjeg rastakanja te središnjice. Takvi događaji nisu u toj mjeri česti u drugim središnjicama, što ukazuje na veći stupanj njihove unutrašnje monolitnosti.

Matica hrvatskih sindikata

Matica hrvatskih sindikata, uz SSSH i HUS, ima kontinuitet djelovanja na sindikalnoj sceni od 1990. g. do danas. Relativno česte promjene naziva ove sindikalne središnjice (središnjica je tri puta mijenjala ime od osnivanja) odražavaju proces njezinog proširivanja. Ona je najprije osnovana primarno kao središnjica koja okuplja zaposlene u sustavu obrazovanja i drugim javnim službama. Kasnije se proširila i na neke sindikate iz državnih službi (npr. Sindikat policije Hrvatske), da bi se konačno krajem 2008. godine MHS-u pridružila središnjica Sindikati usluga UNI-CRO. UNI-CRO je nastao 2002. godine udruživanjem nekoliko do tada neudruženih sindikata iz sektora usluga na čelu sa Sindikatom grafičke i nakladničke djelatnosti Hrvatske. Tim spajanjem nastala je sindikalna središnjica sa preko 20.000 članova, koja je bila i reprezentativna u GSV-u u periodu između 2004. i 2008. godine. Procesom zadnjeg proširenja MHS je donekle izgubila do tada svoje glavno obilježje, koncentraciju u javnim službama i

državnoj upravi. No, ta promjena u strukturi članica za sada se ne očituje u javnom djelovanju te središnjice i njenih čelnih ljudi⁷⁴.

Matica hrvatskih sindikata središnjica je koja gotovo niti nema zajedničkih stručnih i kadrovskih službi te većinu zajedničkih stručnih aktivnosti obavljaju stručne službe udruženih sindikata. Nakon posljednjeg udruživanja MHS je organiziran u četiri odjela koji okupljaju sindikate iz četiri različite djelatnosti/sektora: obrazovanje, državne službe, zdravstvo i socijalna skrb te gospodarstvo i usluge. Matica ukupno ima 17 udruženih sindikata, od kojih se većina odnosi na javne službe, državnu upravu ili javna poduzeća. Samo dva sindikata primarno okupljaju zaposlene u privatnom sektoru, od čega je jedna kućni (Sindikrat radnika Privredne banke Zagreb), a drugi granski (Sindikrat grafičke i nakladničke djelatnosti Hrvatske). S obzirom na ukupan broj članova MHS-a te mali broj udruženih sindikata, prosječna veličina sindikata udruženih u ovu središnjicu je relativno velika u odnosu na ostale središnjice, izuzev SSSH. Unutar samog MHS-a neki sindikati surađuju više neki manje. Poznata je vrlo dobra suradnja sindikata iz obrazovanja, koji tvore takozvanu 'obrazovnu vertikalu', koji u pravilu sve akcije prema poslodavcu (država) organiziraju zajednički i na taj način značajno povećavajući ukupnu snagu pritiska.

Najviše tijelo MHS-a je Veliko vijeće (čl. 22 Statuta) u kojem svaki udruženi sindikat ima određeni broj članova koji se imenuju na period od tri godine (MHS, 2008). Veliko vijeće donosi strateške ciljeve Matice te bira predsjednika, te usvaja izvještaj o radi i financijski izvještaj. Broj članova Vijeća iz svakog od udruženih sindikata, odnosno broj glasova koje imaju predstavnici udruženih sindikata u drugim tijelima, ovisi o broju članova udruženih sindikata (čl. 44.). Glavno izvršno tijelo Matice je Malo vijeće, koje provodi strategiju koju utvrđuje Veliko vijeće i donosi druge važne odluke (čl. 24.). Predstavnici sindikata u Malom vijeću raspolažu brojem glasova koji pripadaju udruženom sindikatu s obzirom na njegovu veličinu po broju članova. Matica ima predsjednika i predsjedništvo. Predsjednik ima ovlasti zastupati Maticu ali i donositi određene odluke na tragu smjernice koje određuju Veliko i Malo vijeće (čl. 29.). Statutom nije određeno da Matica ima ingerencije nad djelovanjem udruženih sindikata.

⁷⁴ Primjerice, MHS i jedan od njezinih čelnika Vilim Ribić, odigrali su značajnu ulogu u usmjeravanju Vladinih mjera za stabilizaciju javnih financija tijekom 2009. u smjeru što većeg očuvanja prava zaposlenih u javnim službama. Glavni zahtjev MHS-a i ostalih sindikata javnih službi u pregovorima socijalnih partnera oko mjera za stabilizaciju javnih financija bio je ravnomjerna raspodjela tereta na sve sektore i sve zaposlene. Takav zahtjev išao je izravno protiv zahtjeva nekih drugih središnjica, kao što je SSSH, i same udruge poslodavaca, koji su zahtijevali smanjivanje javne potrošnje, što bi pak značilo smanjivanje plaća za djelatnike u javnim službama i državnoj upravi. Konačno rješenje koje je Vlada usvojila išlo je u smjeru ravnomjerne raspodjele tereta stabilizacije javnih financija na sve zaposlene i sve građane uvođenjem posebnog kriznog poreza i privremenim povećanjem stope poreza na dodanu vrijednost (PDV). Djelovanjem MHS-a u tom smjeru bez javno vidljivih protivljenja iznutra pokazalo je da unutar te središnjice sindikati javnih službi i državne uprave još uvijek imaju dominantnu ulogu u definiranju ciljeva i strategije.

MHS se prema službenim dokumentima ne razlikuje u svjetonazorskom pogledu značajno od ostalih središnjica, niti ima određenu specifičnu javnu svjetonazorsku etiketu. Posebnost ove središnjice u djelovanju prije svega proizlazi iz homogenosti članstva i interesa.

Hrvatska udruga sindikata

HUS je osnovan krajem 1990. godine udruživanjem uglavnom novih sindikata. Opće je prihvaćena teza sindikalnih i drugih aktera da je HUS osnovan pod patronatom Hrvatske demokratske zajednice (HDZ) u težnji da se oslabi SSSH. Tu tezu su u našim intervjuima iznijeli svi osim samih čelnika HUS-a, a kao glavni argument za potkrepu takve teze koristi se najava skorog osnivanja prave hrvatske sindikalne središnjice tadašnjeg predsjednika Vlade Josipa Manolića u reakciji na štrajk u tekstilnoj i metalnoj industriji, nakon čega je osnovan HUS⁷⁵. Sumnju na aktivno sudjelovanje tadašnjeg HDZ-a u osnivanju ove središnjice pobuđuje i činjenica da je HUS svoje djelovanje započeo s nekoliko tipično političkih akcija, kao što je prosvjed pred zgradom Komande vojnopomorske oblasti JNA u Splitu u svibnju 1991. godine tražeći od agresorske vojske prekid blokade sela Kijeva. Tijekom prosvjeda protiv okupatorske vojske sa zgrade je skinuta jugoslavenska zastava i zamijenjena hrvatskom (Hina, 2005).

Kao dokaz za tezu o HDZ-ovoj kontroli HUS-a navode se izjave i djelovanje dugogodišnjeg čelnika HUS-a Nike Gunjine, u čijoj retorici i djelovanju su se mogle prepoznati radikalno desne pozicije⁷⁶. Korištenje HUS-a za ostvarivanje vlastitih političkih ambicija od strane Gunjine, te njegovu bliskost s HDZ-om, priznaje i sadašnji čelnik HUS-a Ozren Matijašević⁷⁷. No, za razliku od ostalih, on tvrdi da ta činjenica nije imala presudan utjecaj na djelovanje HUS-a na terenu te da je HUS bio vrlo aktivan u nizu akcija protiv tadašnje HDZ-ove vlasti (npr. prosvjed 1994. godine u Splitu protiv 'kutlerizacije' Hrvatske, suorganizacija prosvjeda 1998. godine u Zagrebu u kojem je došlo do sukoba prosvjednika s Policijom)⁷⁸.

Ova središnjica okuplja veliki broj sindikata (41) iako ima relativno mali broj članova (oko 40.000)⁷⁹, što znači da uglavnom okuplja manje kućne sindikate iz prerađivačke industrije (oko 95% članstva prema izjavi Matijaševića dolazi iz prerađivačke industrije). Posebnost ove središnjice je oslanjanje na regionalne sindikate općeg karaktera (Novi sindikat u Zagrebu, Sindikat Istre i

⁷⁵ Manolićeva najava osnivanja novog sindikata dogodila se 25. studenog (Rebac, 2009), a osnivačka skupština HUS-a je održana 29. prosinca (Ljubičić, 1990).

⁷⁶ Tvrdnja Ane Knežević.

⁷⁷ Intervju održan 9. listopada 2009.

⁷⁸ U novije vrijeme postoje spekulacije o osobnoj bliskosti čelnika HUS-a Ozrena Matijaševića s tadašnjim predsjednikom Vlade Ivom Sanaderom, što su kao sumnju izrazili i čelnici ostalih sindikalnih središnjica u intervjuima, ali i neki mediji, vidi primjerice Jutarnji list od 16.11.2009. godine.

⁷⁹ HUS je ranije okupljao znatno veći broj sindikata. Primjerice, na ranijoj verziji web stranice HUS-a pisalo je da HUS okuplja 119 sindikata. U međuvremenu je na web stranicama istaknut znatno manji broj.

Kvarnera itd.), kako bi bili što brži i konkretniji u djelovanju na terenu. Prema izjavi predsjednika Ozrena Matijaševića, HUS za razliku od ostalih središnjica nastoji 'konkretizirati' djelovanje na način da se brzo uključuje u rješavanje problema u pojedinim poduzećima, organiziranje štrajkova itd. bez 'nepotrebnih i dugih rasprava'. To ujedno znači i orijentaciju središnjice na usmjeravanje djelovanja pojedinih sindikata, čime se stječe zaključak o preaktivnoj ulozi središnjice u odnosu na udružene sindikata, što je specifičnost ove središnjice u odnosu na ostale. Potrebu proaktivnijeg djelovanja svih sindikata ističe i Mario Iveković, voditelj regionalnog ureda HUS-a za Zagreb i predsjednik Novog sindikata⁸⁰.

Kao i kod ostalih središnjica i u HUS-u središnjica zastupa interese udruženih sindikata prema Vladi, sudjeluje u tripartitnim tijelima te zaključuje kolektivne pregovore na razini države. Za razliku od ostalih središnjica, u čijim statutima se to ne spominje, HUS kao središnjica može sudjelovati i u pregovorima na nižim razinama (djelatnost, poduzeće itd.) ako to zatraže sindikati (čl. 11.) (HUS, 2005). Za razliku od drugih središnjica, HUS-ov statut predviđa i značajnu ulogu predsjedništva HUS-a u organiziranju štrajkova od strane udruženih sindikata, jer članak 21 predviđa da Predsjedništvo HUS-a mora dati suglasnost za organizaciju štrajka, bez obzira na kojoj razini se štrajk organizira (grana djelatnosti, županija ili poduzeće). No, niti kod ove središnjice nema formalne nadležnosti središnjice nad strategijama i taktikama djelovanja udruženih sindikata.

Određena kontrola središnjice nad udruženim sindikatima kod organizacije štrajkova, te aktivno sudjelovanje vodstva središnjice u organizaciji pojedinih aktivnosti udruženih sindikata posljedica su samog načina nastanka HUS-a. Naime, HUS nije nastao isključivo okupljanjem već formiranih granskih sindikata, već dobrim dijelom i izdvajanjem dijelova postojećih sindikata u nove sindikate. To znači da je vodstvo nove središnjice imalo važan utjecaj na nastanak pojedinih sindikata u čemu se očituje pristup organizaciji sindikata od vrha prema dolje (Rebac, 2009). Takav pristup često jest obilježje sindikata koji nastaju kao rezultat političke intervencije.

Udruga radničkih sindikata Hrvatske

Udrugu radničkih sindikata Hrvatske osnovao je 1994. godine Borist Kunst, dotadašnji povjerenik SSSH za područje zagrebačke regije. Središnjica je osnovana najprije pod nazivom Udruga radničkih sindikata javnih poduzeća Hrvatske 'radi udruživanja svih sindikata javnih poduzeća u jednu sindikalnu središnjicu' (URHS, 2008). Godinu dana kasnije udruga mijenja naziv u današnji jer su se u međuvremenu pridružili neki granski sindikati i sindikati zaposlenih u privatnim poduzećima, pa i državnoj upravi i javnim službama. URHS kao i ostale središnjice

⁸⁰ U intervjuu održanom 22.9.2009.

imaju deklariranu političku neutralnost te nema statutom ili drugim dokumentima definiran politički svjetonazor.

Središnjica okuplja 45 sindikata, iz različitih djelatnosti i različite vrste, od granskih, strukovnih do kućnih sindikata. Značajan udio sindikata čine sindikati javnih poduzeća (što proizlazi iz same namjere osnivača), ali su zastupljeni i sindikati koji okupljaju zaposlene u privatnom sektoru. S obzirom na relativno mali broj članova i relativno veliki broj sindikata, prosječna veličina sindikata je mala, ali nešto veća nego u slučaju HUS-a.

Prema načinu upravljanja URSH ima nešto centraliziraniju organizaciju od drugih središnjica s većom ulogom predsjednika i predsjedništva. Predsjedništvo čine predsjednik kojeg bira kongres na mandat od četiri godine (čl. 21.), dopredsjednici koji se biraju prema sektorima djelatnosti i predstavnici sindikata djelatnosti i teritorijalno udruženih sindikata (čl. 23.) (URSH, 2003). To znači da nemaju svi sindikati podjednaku ulogu u operativnom upravljanju udrugom, nego se veća uloga daje sindikatima koji imaju širi obuhvat od jednog poduzeća. Između sjednica predsjedništva ključnu ulogu u vođenju udruge ima predsjednik i izvršno predsjedništvo kojeg čine predsjednik i dopredsjednici (čl. 25.). Udruga je određena kao nestranačka, a među ciljevima djelovanja je, uz uobičajene, navedeno unapređenje demokracije i javnog dijaloga. Kao i kod ostalih središnjica, udruženi sindikati su potpuno autonomni u svom radu, izuzev u onim pitanjima koja su u nadležnosti središnjice, a što se prije svega odnosi na predstavljanje u nacionalnim tripartitnim tijelima.

Nezavisni hrvatski sindikati

Najmlađa sindikalna središnjica, Nezavisni hrvatski sindikati, osnovana je u veljači 1999. godine spajanjem ostataka dviju ranijih središnjica: Konfederacije nezavisnih sindikata Hrvatske (KNSH) i Koordinacije hrvatskih sindikata javnih službenika i namještenika (KHSJSN). Obje središnjice djeluju od samih početaka tranzicije te su imale uspone i padove u svom djelovanju. Osnivanje NHS-a rezultat je dužih nastojanja okrupnjavanja dijela sindikalne scene koji su se odvijali krajem 1990-ih. Jedna od takvih inicijativa inicirana je tijekom 1998. godine kada su pokrenuti razgovori o ujedinjavanju triju središnjica, KNSH, KHSJSN i HUS-a, u novu pod radnim nazivom Hrvatski sindikati (Marković, 1998). Taj proces završio je ujedinjavanjem spomenutih dviju središnjica bez HUS-a u NHS.

Krešimir Sever, predsjednik NHS-a od osnivanja, kao najvažnije razlikovne karakteristike NHS-a u odnosu na druge središnjice ističe inzistiranje na političkoj neutralnosti te unutrašnju demokratičnost. NHS je jedina središnjica uz koju se do sada ne vezuje formalna ili prikrivena suradnja s nekom od političkih stranaka, mada se uz nju vezuje etiketa sindikata demokršćanske

orijentacije⁸¹. Glavni povod za takvu etiketu nalazi se u osobnom svjetonazoru predsjednika NHS-a Krešimira Severa koji i javno iznosi svoju bliskost sa socijalnim naukom Katoličke crkve. Utjecaj socijalnog nauka Katoličke crkve na svjetonazor Krešimira Severa može se prepoznati kako u shvaćanju kapitalizma, uloge poduzeća, rada i kapitala iznesenom u intervjuu za potrebu ove disertacije tako i u dokumentima objavljenim na web stranicama sindikata. Elementi tog svjetonazora prepoznaju se u isticanju središnje uloge 'čovjeka' u proizvodnom procesu koji se 'ne može vrednovati kao potrošnu robu isto kao stol, kad se istroši mijenjaj ga'⁸². Sever u službenom obraćanju na web stranicama sindikata ulogu sindikata opisuje na sljedeći način: 'Naše poimanje sindikata i sindikalnog rada i djelovanja temeljimo na poimanju čovjeka kao središta, subjekta u procesu rada. Nema rada bez čovjeka, bez radnika. Radnik je, čovjek je glavni kreator u radnom procesu kao postupku stvaranja. I sve na čemu danas počiva suvremeno društvo, svejedno koje, rezultat je rada i djelovanja čovjeka, generacija koje su se nadograđivale jedna na drugu, nadopunjavale i razvijale što se jednako događa i u ovim današnjim danima' (Sever, 2009). Stavljanje 'čovjeka' i njegovog 'dostojanstva' u središte rasprave o industrijskim odnosima jest jedno od obilježja socijalnog nauka Katoličke crkve. Nadalje, elementi ovog svjetonazora mogu se prepoznati i u isticanju sekundarne uloge profita u djelovanju poduzeća 'jer svrha poduzeća mora biti utemeljena u stvaranju općeg dobra ...'⁸³. No, usprkos tome što je svjetonazor čelnika NHS-a demokršćanski, a shvaćanje sindikalne uloge i kapitalizma pod značajnim utjecajem socijalnog nauka Katoličke crkve, iz toga se još uvijek ne može izvesti zaključak o demokršćanskoj orijentaciji cijele središnjice, odnosno većine udruženih sindikata i/ili članstva⁸⁴. To potvrđuje činjenica da nisu zabilježene političke ili vrijednosne inicijative iz ove središnjice koje bi davale povoda za donošenje takvih zaključaka, kao što je primjerice Solidarnost u Poljskoj vrlo često na svojoj agendi imala vrijednosna pitanja. Također, NHS se ne može vezivati niti uz stranke demokršćanske, pa niti bilo koje druge, orijentacije. Ta središnjica je u svojoj povijesti imala najmanje formalnih i neformalnih veza s bilo kojom strankom te se može okarakterizirati najdistanciranijom od stranačke politike. A upravo se formalne ili neformalne veze s političkim strankama u literaturi najčešće koriste kao jedan od indikatora svjetonazorske orijentacije sindikata (vidi poglavlja 3 i 4).

⁸¹ Vidi primjerice Novi list 28. studenog 2005. godine.

⁸² U intervjuu održanom 28.8.2009.

⁸³ U intervjuu održanom 28.8.2009.

⁸⁴ Što ne znači da ne bi bilo prihvatljivo i da jest 'službeni' svjetonazor demokršćanske orijentacije. Ovom analizom se ne želi implicirati prihvatljivost ili neprihvatljivost određenog svjetonazorskog usmjerenja središnjica. Cilj analize jest samo utvrditi postojanje takve orijentacije, odnosno provjeriti postoje li kakve značajne razlike među središnjicama po pitanju političkih svjetonazora.

NHS okuplja ukupno 57 sindikata različite vrste s tim da dominiraju kućni sindikati, iz različitih djelatnosti i sektora, s ipak blagom dominacijom sindikata iz javnog sektora (javna poduzeća, javne službe i državna uprava) (NHS, 2009). Sama središnjica ima mali broj zaposlenih i ne raspolaže velikim financijskim i organizacijskim resursima, što je posljedica svjesne odluke da udruženi sindikati zadržavaju najveći dio sredstava prikupljenih od članarina, dok samo mali dio prenose na središnjicu. Po tome se ova središnjica razlikuje od ostalih, pogotovo SSSH-a i HUS-a, u kojima znatno veći dio prikupljenih članarina odlazi u središnjicu. Čelnici ostalih središnjica rast NHS-a posljednjih godina (vidi u nastavku) objašnjavaju upravo 'sindikalnim dumpingom', odnosno odlukom NHS-a da od udruženih sindikata uzima manji dio prihoda na ime svojih usluga. Zbog toga čelnici pojedinih sindikata odlučuju preći u NHS iz drugih središnjica (sindikalne migracije)⁸⁵ kako bi im na raspolaganju ostalo više sredstava za aktivnosti samog sindikata i podružnica. Rast NHS-a zahvaljujući prelasku sindikata iz drugih središnjica učinio je ovu središnjicu danas vjerojatno najheteroegnijom s obzirom na sektore djelatnosti, vrste sindikata i veličinu sindikata te tip vlasništva nad poduzećima⁸⁶.

Većina intervjuiranih aktera industrijskih odnosa dijeli dojam kako NHS ima obilježja vrlo labave konfederacije. Takav dojam stječe se na temelju činjenice da njezin predsjednik nije profesionalac, nego tu dužnost obavlja volonterski⁸⁷. Osim toga, takav dojam akteri stječu i na temelju toga što Sever relativno često ne želi donijeti odluku o određenim pitanjima bez suglasnosti odgovarajućih tijela središnjice⁸⁸. Takvo ponašanje potvrdio nam je i sam Sever, ali ga je objasnio težnjom za što većom demokratičnošću u vođenju središnjice. Valja naglasiti da same statutarne odredbe NHS-a ne čine tu središnjicu bitno labavijom od ostalih, pogotovo kada je u pitanju opis ovlasti predsjednika ili izvršnog tijela⁸⁹. Praktično inzistiranje na konfederalnom karakteru središnjice od strane njezinog vodstva posljedica je vjerojatno naslijeđene 'kulture' od Konfederacije nezavisnih sindikata Hrvatske, koju su 1990. godine osnovali novi sindikati upravo kao izraz otpora centraliziranosti starih sindikata. S obzirom da je pitanje unutrašnjeg ustrojstva središnjice bilo ključno za njezin nastanak, vjerojatno je inszistiranje na konfederalnom karakteru ostalo trajno obilježje KNSH, iz kojeg je kasnije nastao NHS.

⁸⁵ Pojam je u hrvatskoj stručnoj literaturi, koliko je nama poznato, prvi upotrijebio Rebac (2009).

⁸⁶ MHS je od početaka imao vrlo homogen karakter okupljajući ugalvnom državne i javne službenike, jednako kao i HUS okupljajući radnike u industriji. SSSH je postupnim odlaskom pojedinih sindikata dobio prilično homogen karakter. URSH ima heterogen sastav sindikata ali se radi o najmanjoj središnjici.

⁸⁷ Naime, Krešimir Sever zaposlenik je matičnog sindikata Nezavisni sindikat 'Solidarnost' koji okuplja zaposlenike u Financijskoj agenciji.

⁸⁸ Takvu ocjenu dali su gotovo svi predstavnici sve tri strane u GSV-u s kojima smo razgovarali, a isto je vidljivo i iz zapisnika sa sjednica GSV-a.

⁸⁹ Kao što smo spomenuli, donekle je iznimka HUS u pogledu organizacije štrajka od strane udruženih sindikata.

Sumarno, može se zaključiti da među središnjicama ne postoje značajne razlike s obzirom na stupanj centraliziranosti, shvaćanje ciljeva sindikalnog djelovanja i sredstava za njihovo ostvarivanje, kao niti po pitanju manifesnih i latentnih političkih svjetonazora. Što se tiče stupnja centraliziranosti, vidljivo je da središnjice i njihovo vodstvo formalno imaju relativno nizak stupanj autonomije u odnosu na (najveće) udružene sindikate. Sve središnjice imaju glavna izvršna tijela koja čine predstavnici svih ili najvećih udruženih sindikata, a ta tijela donose najznačajnije operativne odluke. Čelnici središnjica su u pravilu predstavnici tih izvršnih tijela prema javnosti i partnerima, ali imaju relativno malu formalnu autonomiju u donošenju odluka. Od ovog pravila u manjoj mjeri iznimka je URSH. To, naravno, ne znači da čelnici nemaju autoritet u nametanju svojih stajališta izvršnim tijelima, no to ovisi o sastavu tih tijela i karakteristikama samih čelnika, pa ne predstavlja stabilno strukturno obilježje. Relativno nizak stupanj centraliziranosti središnjica vidljiv je i iz potpune autonomije udruženih sindikata u donošenju odluka u svom području djelovanja (grana djelatnosti, poduzeće), s određenim izuzetkom HUS-a po pitanju organizacije štrajka.

Ne mogu se uočiti značajne razlike niti po pitanju shvaćanja ciljeva djelovanja i svrhe postojanja sindikata. Ozren Matijašević na sljedeći način svjedoči o nepostojanju razlika među središnjicama u pogledu shvaćanja glavne svrhe sindikata:

'...sada govorim iz iskustva predsjednika, samo dok sam bio predsjednik od 2005. godine jer imam priliku sa čelnicima svojih središnjica sjediti i raspravljati, razgovarati, usklađivati ciljeve i zahtjeve, tu nema različitosti, u gledanjima. Pritom ne mislim na simpatizerstvo prema kojoj političkoj stranci jer o tome ni ne razgovaramo, ali se ono može iščitati. Sindikalni pokret je ono što je normalno i svi ti sindikalni čelnici imaju onu nužnu socijalnu komponentu, osjećaj za pravdu, tako da nema među nama, u tom smislu, razlika.'

Sve središnjice kao svrhu postojanja sindikata vide ostvarivanje neposrednih ekonomskih interesa članstva te ostvarivanje pravedne (pre)raspodjele društvenog bogatstva. Ana Knežević, predsjednica SSSH, ulogu sindikata vidi na sljedeći način:

'Sindikati bi prvenstveno trebali imati klasičnu ulogu koju imaju oduvijek, a to je zaštita postojećih prava i promicanje novih prava. To su dvije temeljne uloge što se tiče članova. Sindikat kao interesna organizacija radnika treba imati svoju ulogu u društvu na način da se zalaže za socijalnu pravdu. Treba se zalagati da svi koji mogu raditi dobiju posao, da plaća bude takva da se može pristojno živjeti od nje, da svatko plaća porez sukladno mogućnostima, da je pravedna porezna politika, da svatko treba otići u mirovinu i da od mirovine može dostojanstveno živjeti.'

Iako u nešto drugačijoj retorici, uže i šire ciljeve djelovanja sindikata razlikuje i Krešimir Sever, predsjednik NHS-a, pri čemu se uži odnosi na izravno interesno zastupanje, a širi na utjecanje na širi društveni kontekst:

'... to je po nekakvoj definiciji interesna udruga radnika koji su se udružili zbog toga da bi lakše štitili i promovirali svoje interese. A to je onda pitanje plaće njihovih prava, da bi kolektivno pregovarali i tako redom. Međutim meni se to čini prešturim. To je svakako temelj, to je nekakvo ishodište za djelovanje sindikata. (...) Ako se želi poimati ispravno socijalno partnerstvo, onda bi to svakako značilo da moraju djelovati na puno širem području nego što je samo ovo primarno. Dakle u tim odnosima djeluju za opće dobro.'

Vilim Ribić, koji se smatra neformalnim liderom MHS-a, naglasak stavlja na šire društvene ciljeve, mada oni neizbježno sadrže i zaštitu konkretnih prava i interesa članstva:

'Ja mislim da je glavna uloga sindikata u redistribuciji društvenog bogatstva. Pravednoj distribuciji društvenog bogatstva. Znači pritisak na kapital i pritisak na socijalna prava.'

U tom pogledu njihova orijentacija se može opisati bliskom socijaldemokratski ili integracijski orijentiranim sindikatima u Hymanovom shvaćanju. U svakom slučaju, ne može se govoriti o elementima klasnog sindikalizma, jer niti jedan sindikat ne zagovara nacionalizaciju poduzeća kao jedan od svojih primarnih ciljeva, a da ne govorimo o ostvarivanju socijalizma u kratkoročnom ili dugoročnom horizontu. Kod određenih sindikata i u određenim situacijama može se nazrijeti sklonost državnom ili javnom vlasništvu nad poduzećima (primjerice po pitanju privatizacije brodogradilišta), no takve tendencije su više posljedica straha od loših privatizacija, koje su viđene (i doživljene) tijekom 90-ih. Otpor privatizaciji češći je kod poduzeća koja se nalaze u kriznoj situaciji te ne vrijedi i za uspješna poduzeća. Ne može se govoriti niti o uskom poslovnom sindikalizmu anglosaksonskog tipa, jer svi sindikalni čelnici ističu ostvarivanje pravedne raspodjele društvenog bogatstva kao jedan od svojih ključnih ciljeva. Takva orijentacija vidljiva je i u izrazitoj angažiranosti sindikalnih središnjica oko nacionalnih javnih politika, prema kojima se upućuju velika očekivanja u pogledu ostvarivanja te društvene pravednosti. Moglo bi se čak tvrditi da sindikati više očekivanja imaju od učinaka države u preraspodjeli društvenih bogatstva, nego što polažu povjerenje u svoju snagu (o tome više u nastavku).

Kada su u pitanju sredstva za ostvarivanje tih ciljeva, svi intervjuirani čelnici se slažu da su glavna sredstva za ostvarivanje svrhe i ciljeva sindikata pregovori sa poslodavcima i vlastima, sklapanje kolektivnih ugovora te po potrebi korištenje različitih sredstava prisile kao što su prosvjedi, štrajkovi ali i medijski i javni istupi. Tijekom intervjua s čelnicima sindikalnih središnjica nisu uočene apsolutno nikakve razlike u shvaćanju ključnih sredstava i opravdanosti njihovog

korištenja, što također potvrđuje da razlike među središnjicama i najvećim sindikatima nisu svjetonazorsko-političke.

Ako se i govori o političkim razlikama, onda su one uglavnom smještaju u prošlost, u početak 1990-ih u vrijeme osnivanja tih središnjica. To, naravno, ne znači da ne postoje i da nisu zamjetne svjetonazorske razlike pojedinih sindikalnih čelnika. No, te svjetonazorske i političke sklonosti pojedinih lidera ne očituju se na strukturnoj razini kroz posebne dugoročne programske orijentacije središnjica ili pojedinih sindikata, pogotovo na duži rok. One se eventualno mogu zamijetiti u određenim taktičkim potezima prema vladama ili političkim strankama u određenim trenucima, ali niti ti odnosi nisu dovoljno stabilni da bi mogli rezultirati političkim usmjerenjima pojedinih sindikata i središnjica (o tome pogledati više u odjeljku 7.7.), pogotovo u posljednjih desetak godina.

Odnosi među središnjicama izrazito su dinamični te ovisno o periodima i okolnostima variraju od formalizirane suradnje s pokušajima objedinjavanja većine ili dijela središnjica do većih ili manjih sukobljavanja. Ti odnosi se mijenjaju u relativno kratkim vremenskim intervalima, pa se ne može utvrditi postojanje stabilne strukture sukoba, partnerstva i savezništva.

U posljednjih gotovo dvadesetak godina bilo je više (neuspješnih) pokušaja povezivanja sindikalnih središnjica u čvršće blokove, ali i izravnih pokušaja okrupnjavanja sindikalne scene. Najznačajniji takvi pokušaji odvijaju se od 1998. godine, kada su se tadašnje sindikalne središnjice počele okupljati u dva bloka. Prvi blok, koji je formalno osnovan u svibnju 1998. godine pod nazivom Hrvatski blok demokratskih sindikata, činile su SSSH i MHS (tada Matica hrvatskih sindikata javnih djelatnosti) te nekoliko (tada) nezavisnih sindikata (Sindikat grafičke i nakladničke djelatnosti, Sindikat novinara Hrvatske, Sindikat pošte i telekomunikacija itd.) (Lisičar, 1999). Blok je bio aktivan do sredine 1999. godine, da bi nakon toga prestao djelovati. Nakon osnivanja Bloka, preostale središnjice iniciraju okupljanje u novu središnjicu pod nazivom Hrvatski sindikati, koja je trebala okupljati preostale tri tadašnje središnjice, izuzev URSH-a (Marković, 1998). No, ta inicijativa uopće nije realizirana, da bi nakon toga ujedinjavanjem KHSDSN i KNSH početkom 1999. godine nastao NHS. Na taj način je završio jedan od najznačajnijih pokušaja okupljanja sindikalne scene u dvije glavne središnjice, odnosno dva bloka.

Posljednji pokušaj okrupnjavanja sindikata u novu sindikalnu središnjicu pod nazivom Glavna sindikalna središnjica hrvatskih radnika (GLAS HR) neslavno je završio vrlo brzo nakon iniciranja. Nova središnjica registrirana je u svibnju 2006. godine kao institucionalni okvir za okupljanje sindikata. Osnivači središnjice bili su Borist Kunst, tadašnji predsjednik URSH, i Vesna Dejanović, bivša predsjednica SSSH. Vesna Dejanović je prije napuštanja čelne pozicije

SSSH radila na procesu ujedinjavanja SSSH s MHS-om, HUS-om i UNO-CRO-om o čemu je potpisan sporazum 2003. godine. No, ta inicijativa je propala njezinim odlaskom iz SSSH. Namjera osnivača bila je ujediniti URSH i UNI-CRO te nekoliko granskih sindikata iz SSSH. Time bi nastala središnjica s oko 100.000 članova. No, i prije formalnog osnivanja UNI-CRO je odustao od ulaska u tu središnjicu, upravo zbog toga što se ona temeljila na razbijanju postojećih središnjica i osnivanju nove, a ne okupljanju postojećih (Marković, 2006). Cjelokupni projekt konačno je završio odlukom Borisa Kunsta da se kandidira na izborima za Hrvatski sabor na listi HDZ-a 2007. godine.

Svi navedeni pokušaji, kao i stavovi čelnika središnjica izrečeni u okviru našeg istraživanja, upućuju na svijest sindikalnih čelnika o potrebi ujedinjavanja sindikata, smanjivanja ukupnog broja sindikata i središnjica. Niti jedan od intervjuiranih čelnika središnjica nije izrazio rezervu prema potrebi ujedinjavanja, a svi se slažu da su glavna prepreka njegovu ostvarenju leaderske ambicije čelnika sindikata, kako na razini središnjica, tako i na nižim razinama, od razine granskih sindikata (u djelatnostima u kojima postoji više sindikata) pa do razine povjerenika u pojedinim poduzećima u kojima djeluju konkurentski sindikati. Naravno, nitko od njih ne vidi u sebi prepreku, nego u liderima drugih središnjica.

Tijekom proteklih dvadesetak godina moguće je pronaći nekoliko primjera uspješne suradnje sindikalnih središnjica na ostvarivanju zajedničkih ciljeva. Jedan od takvih aktivnosti bila je organizacija Prvog hrvatskog svesindikalnog sabora, koji je održan 27. veljače 2003. godine u Zagrebu i na kojem je sudjelovalo oko 1.600 predstavnika svih sindikalnih središnjica te neudruženih sindikata (SDSLN, 2003). Na Saboru je usvojena zajednička deklaracija o proglašenju 2003. godine godinom borbe za dostojanstvo radnika, koja primarno sadrži zahtjeve sindikata koji se odnose na izmjene Zakona o radu, koji je u to vrijeme bio u pripremi, a oko čijeg sadržaja nije bilo suglasnosti između Vlade, poslodavaca i sindikalnih predstavnika. Nakon samog sabora održan je prosvjed na Markovom trgu ispred zgrade Vlade pod nazivom 'Mijenjate sebe, a ne Zakon o radu' u kojem je sudjelovalo oko 6.000 prosvjednika.

Drugi primjer uspješne zajedničke suradnje odnosi se na održavanje zajedničkog prosvjednog (sve središnjice osim URSH-a) skupa 12. travnja 2008. godine na Trgu bana Josipa Jelačića u Zagrebu pod nazivom 'Zajedno za veće plaće u javnom i privatnom sektoru'. Na prosvjedu je sudjelovalo oko 50.000 sudionika (procjene variraju između 40 i 60 tisuća), a svi govornici su bili izrazito kritični prema tada aktualnoj vlasti na čelu s premijerom Ivom Sanaderom.

Naravno, postoje i brojni primjeri međusobnog neslaganja i sukobljavanja. Od početka 1990-ih do danas stalni izvora sukoba među sindikalnim središnjicama je sindikalna imovina koju je SSSH kao (samoproглаšeni) pravni slijednik naslijedio od socijalističkih sindikata. U početku je

SSSH negirao pravo ostalih sindikalnih središnjica na naslijeđenu imovinu. No, u sukobe o podjeli imovine intervenirala je država privremeno nacionalizirajući većinu sindikalne imovine do postizanja dogovora o kriterijima njezine raspodjele. Do sada su središnjice u više navrata potpisivale sporazume o kriterijima podjele (1999. i 2003.), no niti jedan od tih sporazuma nije proveden u djelo, uglavnom zbog obnavljanja nesuglasica među sindikatima.

No, od sukoba oko podjele imovine važniji su interesni sukobi među središnjicama i sindikatima koji se povremeno događaju. Ključna linija podjele u interesnim sukobima je između javnog i privatnog sektora, odnosno sindikata javnih usluga i državne uprave s jedne strane i sindikata iz privatnog sektora s druge strane. Ekonomska kriza i s njom povezana kriza javnih financija tijekom 2009. godine u nekoliko navrata zorno je prikazala postojanje takve interesne podjele unutar hrvatskog sindikalnog pokreta. Tijekom pregovora Vlade s predstavnicima sindikata i poslodavaca tijekom srpnja 2009. godine oko načina rješavanja manjka u planiranim prihodima središnje države, sindikati javnih i državnih službi zalagali su se za uvođenje novih ili povećanje postojećih poreza kako bi se teret negativnog učinka krize na proračun ravnomjerno raspodijelio na sve. Riječima Vilima Ribića:

'...mora se proračun rasteretiti, deficit se mora svesti na nulu. Ja znam da smo mi prvi na udaru, ali me sad zanima tko još. Sad državna poduzeća, subvencije poljoprivredi koje se rasipaju, dakle, tko još? Ja sam tražio i privatni sektor da se zamrzne. Osnovno načelo koje nas vodi, teret se mora ravnomjerno raspodijeliti. Socijalna pravda nije samo vertikalno, od radnika do kapitaliste. Ona je i horizontalno. I sektori moraju biti u nekoj teži i balansu. I to je bila jednostavno naša politika i tu sam se stalno držao⁹⁰.

Takav prijedlog iznesen je kao protuprijedlog Vladinoj namjeri da smanji javnu potrošnju snižavanjem plaća i ostalih prava iz kolektivnih ugovora za državne i javne službenike (o tom slučaju vidi opširnije u potpoglavlju 7.6.). Središnjice koje dominantno okupljaju sindikate u privatnom sektoru i gospodarstvu (HUS i SSSH) protivile su se takvom rješenju (Knežević, 2009), a HUS je tijekom rujna organizirao nekoliko prosvjeda sa zahtjevom za ukidanjem kriznog poreza i vraćanje stope PDV-a na raniju stopu od 22 posto.

Drugi recentni primjer sukoba interesa između sindikata javnog sektora i sindikata iz gospodarstva iščitava se iz odluke MHS-a da ne sudjeluje u zajedničkom prosvjedu sindikalnih središnjica na Trgu bana Josipa Jelačića i pokušaju dolaska na Markov trg, na kojem je u Hrvatskom saboru trebala početi rasprava o izmjenama Zakonu o radu koji je održan 19. studenog 2009. godine. MHS je u zadnji čas odustao od sudjelovanja u tom prosvjedu procjenjujući da u 'zemlji ima važnijih problema od Zakona o radu' te da je prema njihovoj

⁹⁰ U intervjuu održanom 16.10.2009.

procjeni većina sindikalnih zahtjeva usvojena (Index.hr, 2009). Glavni povod za organizaciju prosvjeda je nezadovoljstvo (dijela) sindikata s nekim odredbama predloženih izmjena Zakona o radu, a prije svega onih koji se odnose na reguliranje rada na određeno vrijeme. S obzirom na to da je sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme znatno rjeđe u javnim službama i državnoj upravi nego u gospodarstvu, a posebice privatnom sektoru, očito je da u pozadini tog nejedinstva stoje različiti interesi članstva. Spomenka Avberšek, predsjednica Samostalnog sindikata zdravstva i socijalne skrbi Hrvatske, potvrdila je da dio sindikata javnih službi smatra pitanje rada na određeno vrijeme manje važnim, mada ona smatra da je to pitanje na kojem bi sindikati javnih službi trebali pokazati solidarnost sa zaposlenima u gospodarstvu⁹¹.

S obzirom na heterogenost sindikalnih središnjica, sukobi interesa između sindikata javnih službi s jedne strane te sindikata zaposlenih u gospodarstvu s druge strane ne očituje se samo kroz sukob među središnjicama, nego i kroz neslaganja sindikata unutar središnjica. Potvrdu takvih procesa dala nam je upravo Spomenka Avberšek čiji je sindikat nakon burnih događaja tijekom 2009. godine, koji su naglasili navedenu liniju interesnih podjela, odlučio napustiti SSSH i pridružiti se MHS-u. O interesnim sukobima prema liniji javni sektor - gospodarstvo svjedoči i Damir Jakuš, predsjednik URSH-a⁹². Ozren Matijašević, čelnik HUS-a, smatra da sindikati javnih službi općenito imaju znatno veći utjecaj na Vladu od sindikata iz gospodarstva te da su jedna od skupina 'koje se kupuju beneficijama i povlasticama'.

7.2.2. Članstvo

Članstvo se u literaturi iz područja industrijskih odnosa smatra ključnim resursom sindikata⁹³. Članstvo je presudno važan resurs za sindikate iz najmanje tri razloga: jer predstavlja mobilizacijski potencijal, izvor je financijske snage i legitimiteta (reprezentativnost). Kao što smo u ranijim poglavljima naveli, broj članova sindikata i sindikalna gustoća podaci su oko kojih često postoje neslaganja među izvorima. U Hrvatskoj nema velikih neslaganja oko broja članova sindikata i razine sindikalne gustoće, pogotovo od 1999. kada je provedeno prvo prebrojavanje članova radi utvrđivanja reprezentativnosti sindikalnih središnjica u GSV-u⁹⁴.

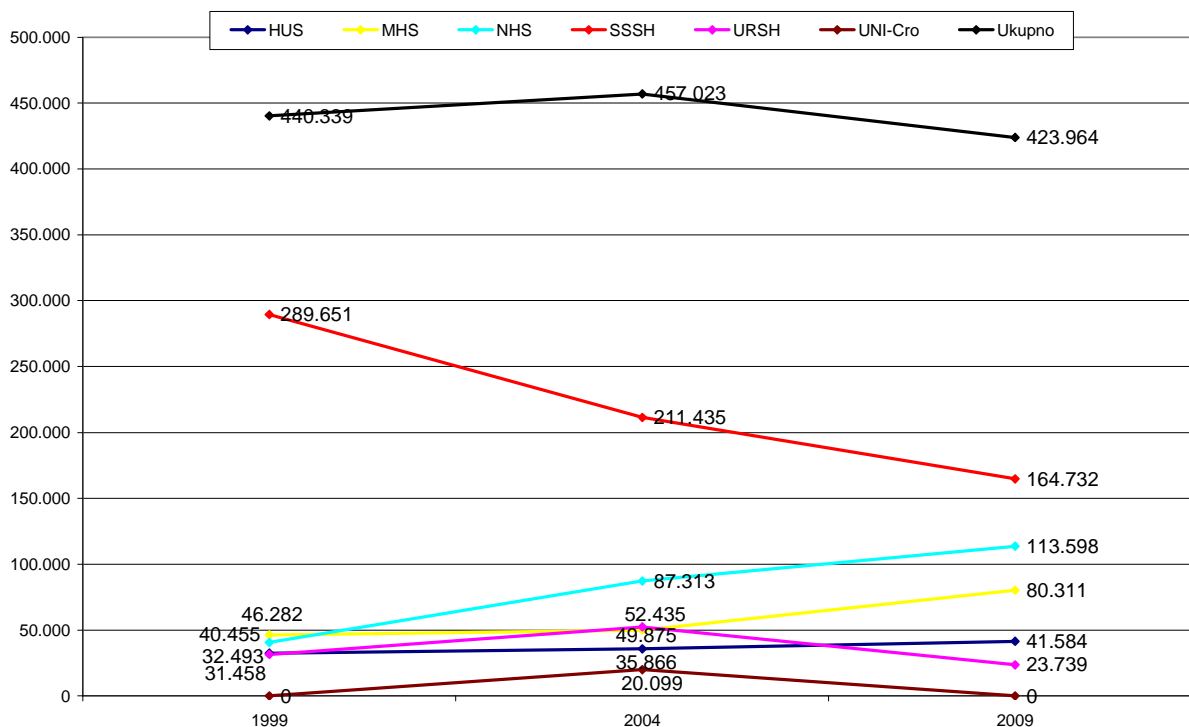
⁹¹ U intervjuu održanom 7.9.2009.

⁹² U intervjuu održanom 6.10.2009.

⁹³ Od općeg načela da su sindikati važan resurs za ostvarivanje utjecaja sindikata postoje izuzetci. U literaturi se kao takav izuzetak navode prije svega francuski sindikati koji tradicionalno imaju relativno mali broj članova u odnosu na broj zaposlenih, no usprkos tome francuski radnici uživaju relativno visoke standarde prava i zaštite. Takva diskrepancija tumači se prije svega ulogom države, ali i militantnošću samih sindikata, odnosno onog relativno malobrojnog članstva koje je vrlo angažirano u štrajkovima i prosvjedima. Naravno, ne postoji izravno proporcionalan odnos između broja članova i utjecaja koji sindikati ostvaruju, a pogotovo između broja članova i razine prava radnika.

⁹⁴ Zakonom o načinu određivanja zastupljenosti udruga sindikata više razine u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini (Narodne Novine, 1999) reguliran je način provođenja prebrojavanja broja članova sindikalnih središnjica radi

Slika 3 - Broj članova središnjica prema rezultatima službenog prebrojavanja članstva⁹⁵



Prvim prebrojavanjem 1999. godine utvrđen je ukupan broj članova tadašnjih pet središnjica od oko 440.000 članova, od čega je oko 2/3 otpadalo na SSSH, a 1/3 na preostale četiri središnjice (slika 3) (Narodne Novine, 2000a). Ukupni broj zaposlenih koji su članovi nekog sindikata bio je zasigurno veći, s obzirom da svi sindikati nisu članovi neke od središnjica⁹⁶. Prebrojavanjem koje je ponovljeno četiri godine kasnije, krajem 2003. i početkom 2004. godine, utvrđeno je povećanje broja članova, no ono se može objasniti prije svega udruživanjem prethodno neudruženih sindikata u UNI-Cro, koji su zbog toga ovaj puta bili obuhvaćeni prebrojavanjem (Narodne Novine, 2004). Ako se uzme ta činjenica u obzir, možemo zaključiti da je zapravo broj

utvrđivanja reprezentativnosti središnjice. Broj članova svake sindikalne središnjice utvrđuje se preko broja zaposlenih za koje poslodavci uštežu od plaće sindikalnu članarinu. Sindikalne središnjice dužne su imenovanom povjerenstvu dostaviti popis poslodavaca kod kojih imaju članove, nakon čega povjerenstvo za utvrđivanje reprezentativnosti šalje pozive tim poslodavcima da dostave podatke. Ovakav način prebrojavanja relativno je egzaktan, pogotovo u usporedbi s administrativnim izvorima u nekim drugim zemljama u kojima se procjena broja članova temelji na evidencijama samih sindikata, koje često ili nisu dovoljno ažurne ili se broj namjerno uvećava. Tako utvrđeni broj predstavlja donji broj članova sindikata, jer njime nisu obuhvaćeni sindikati koji nisu članovi sindikalnih središnjica te su ispušteni članovi sindikata kod onih poslodavaca koji se ne odazovu pozivu povjerenstva, kao i poslodavci koji uopće nisu uvršteni u postupak zbog eventualnih neažurnosti samih sindikata.

⁹⁵ Matica hrvatskih sindikata je do 2008. godine nosila ime Matica hrvatskih sindikata javnih službi.

⁹⁶ Da je tome tako pokazuje i činjenica da je u rujnu 2002. osnovana šesta središnjica – Sindikati usluga UNI-Cro koja je okupila do tada uglavnom neudružene sindikate, a koja je u prebrojavanju provedenom krajem 2003. godine imala oko 20.000 članova.

članova sindikata u tom periodu stagnirao ili čak imao blago negativan trend, s obzirom da je UNI-Cro imao oko 20.000 članova, a povećanje ukupnog broja je bilo manje od toga.

Promjena se prije svega odnosi na pad broja članova u SSSH i povećanje u preostale četiri središnjice, a pogotovo NHS-a. Udio SSSH u ukupnom broju članova pao je s oko 2/3 na ispod 1/2, a došlo je i do raslojavanja ostalih središnjica, s čvrstim izdvajanjem NHS-a na drugoj i MHS-a i URSH-a na trećoj poziciji. Tim promjenama SSSH je izgubio dominantan položaj kojeg je do tada imao, čime dolazi do značajne dekoncentracije moći unutar sindikalnog pokreta. Formalna fragmentiranost sindikalnog pokreta (broj registriranih sindikata i središnjica), koja ga obilježava od početka 1990-ih, sada postaje njegovo stvarno obilježje na nacionalnoj razini (u smislu disperzije članstva). Promjena odnosa među središnjicama primarno je posljedica sindikalnih migracija, a ne konkurentne borbe među sindikatima za članove na radnom mjestu ili regrutiranja novog članstva. Rebac (2009) nalazi dva osnovna motiva za migriranje sindikata iz jedne središnjice u drugu: sukob među elitama unutar sindikalnih središnjica i sindikalni dumping. Učinak tih migracija nije produktivan za same članove i sindikate jer njima ne dolazi do okupljanja sindikata sa sličnim interesima u jednoj središnjici niti prelazak iz jedne središnjice u drugu donosi posebne koristi za članove sindikata u kvaliteti usluga. Dapače, migracije ponekada mogu značiti i smanjivanje razine usluga koje stoje na raspolaganju članstvu, pogotovo kada je u pitanju pravna pomoć.

Dekoncentracija središnjica nastavlja se i u periodu do posljednjeg prebrojavanja, koje je provedeno krajem 2008. i početkom 2009. godine. Trend pada broja članova u SSSH i porasta u NHS-u se nastavio, tako da se razlika u broju članova između te dvije najveće središnjice smanjila na oko 50.000, u odnosu na gotovo 250.000 koliko je iznosila deset godina ranije. MHS je u posljednjih pet godina porastao za oko 10.000, povrh oko 20.000 članova koje su u Maticu donijeli sindikati ranije udruženi u UNI-CRO⁹⁷. Broj članova u URSH se prepолоvio u odnosu na stanje iz 2004. godine, dok se broj članova HUS-a neznatno povećao.

Tako danas najveća sindikalna središnjica (SSSH) okuplja tek oko 39 posto članstva sindikata udruženih u središnjice, dok druga (NHS) okuplja oko 27 posto, a treća (MHS) oko 19 posto. Nakon posljednjeg prebrojavanja može se zaključiti da je sindikalni pokret u RH dosegao vrhunac fragmentacije članstva, a time i fragmentacije financijske, mobilizacijske i legitimacijske moći. To se dogodilo iako nije došlo do osnivanja novih središnjica ili osnivanja velikog broja novih sindikata te usprkos retoričkoj težnji sindikalnih čelnika za ujedinjavanjem.

⁹⁷ SSSH je nastavio gubiti članstvo i nakon završetka posljednjeg prebrojavanja prelaskom Samostalnog sindikata zdravstva i socijalne skrbi Hrvatske u Maticu hrvatskih sindikata (SSSH, 2009a), te izlaskom iz središnjice Sindikata pomoraca Hrvatske (SSSH, 2009b).

Razina fragmentacije sindikalnog pokreta u RH danas, mjerena razinom koncentracije članstva prema središnjicama, usporediva je s najfragmentiranijim sindikalnim pokretima u Europi, kao što su francuski, mađarski i rumunjski⁹⁸ (Carley, 2009). U literaturi je prihvaćena pretpostavka o visokoj koncentraciji sindikalnog pokreta (i udruge poslodavaca) kao jednom od ključnih preduvjeta uspostave korporativističkog modela industrijskih odnosa (vidi poglavlje 3). Ako prihvatimo tu pretpostavku, možemo zaključiti da se u posljednjih deset godina u Hrvatskoj sve više smanjuje vjerojatnost uspostave takvog modela IO.

Posljednje prebrojavanje pokazuje i blagi pad ukupnog broja članova sindikata udruženih u središnjice, za oko 33.000 ili 7,2 posto. Pad broja članova sindikata udruženih u (reprezentativne) središnjice, uz porast broja ovisno zaposlenih, doveo je vjerojatno i do pada sindikalne gustoće. No, podaci službenog prebrojavanja članstva radi utvrđivanja reprezentativnosti sindikalnih središnjica nisu dovoljno pouzdani za procjenu ukupne sindikalne gustoće jer se u tom postupku ne prikupljaju podaci za sindikate koji nisu udruženi u središnjice. U našem istraživanju članstva u sindikatima (metodologiju vidi u poglavlju 6), koje nema tu vrstu nedostatka, zabilježena je sindikalna gustoća od 34,7 posto, što znači da se stvarna sindikalna gustoća u RH kreće između 31 i 38 posto kad se u obzir uzme pogreška uzorka⁹⁹. Zasiurno sindikalna gustoća u RH nije niža od one utvrđene službenim prebrojavanjem, što je početkom 2009. iznosilo oko 30 posto, a s obzirom na veliki broj registriranih sindikata koji nisu udruženi niti u jednu središnjicu, može se pretpostaviti da je sigurno veća od razine utvrđene prebrojavanjem¹⁰⁰.

Ako pretpostavimo da je stvarna sindikalna gustoća približna rezultatu zabilježenom u našem istraživanju, tada bi broj članova autonomnih sindikata bio oko 60.000, a svakako ne prelazi 100.000, koliko bi brojao ako bismo pretpostavili da je ukupna sindikalna gustoća bliža gornjoj granici intervala pogreške našeg uzorka (38%). U maksimalističkoj varijanti, dakle, ukupan broj članova sindikata u RH iznosio bi oko 530.000, što znači da bi udio članova autonomnih sindikata bio čak oko 20 posto svih članova sindikata. Statistički gledano, malo je vjerojatno da je stvarna sindikalna gustoća jednaka gornjoj granici raspona varijacija pa je stvarni broj članova autonomnih sindikata vjerojatno manji pa samim time i ukupna sindikalna gustoća. To potvrđuje i naše istraživanje prema kojem je udio članova autonomnih sindikata u ukupnom članstvu oko 15

⁹⁸ U svim navedenim zemljama najveća središnjica ima udio u ukupnom broju članova manji od 40 posto i postoje barem još dvije središnjice s udjelom većim od 15 posto.

⁹⁹ Uz interval pouzdanosti od 95%.

¹⁰⁰ Pri izračunu sindikalne gustoće korištena je procjena ukupnog broja ovisno zaposlenih od oko 1,4 milijuna. Prema podacima DZS-a u pravnim osobama zaposleno je oko 1,25 milijuna radnika, a u obrtima je zaposleno još oko 150 tisuća zaposlenika ne računajući vlasnike obrta. Među zaposlenima u pravnim osobama također ima vlasnika, ali njihov broj nije veći od 50 tisuća, koliki je broj malih poduzeća u kojima vjerojatno radi po jedan vlasnik.

posto. Ako se oslonimo na taj podatak, tada bismo mogli zaključiti da je broj članova autonomnih sindikata oko 75.000, a da ukupno članstvo svih sindikata broji oko 500.000, što bi značilo da je sindikalna gustoća između 35 i 36 posto. Takva razina sindikalne gustoće ujedno znači da je sindikalna gustoća u 20 godina pala na oko 1/3 razine iz 1990. godine, kada se procjenjivala na oko 90 posto (Kokanović, 1999).

Gledano usporedno, sindikalna gustoća od oko 35 posto veća je od ponderiranog prosjeka 25 članica EU (bez Rumunjske i Bugarske) iz 2004. godine kada je on iznosio oko 25 posto (European Commission, 2006)¹⁰¹. Razina sindikalne gustoće u Hrvatskoj može se smatrati zadovoljavajućom u usporedbi s drugim postkomunističkim članicama EU koje imaju još niži ponderirani prosjek sindikalne gustoće u odnosu na prosjek svih članica EU. Prema dostupnim podacima, samo Slovenija, Rumunjska i Slovačka imaju nešto veću ili podjednaku razinu sindikalne gustoće, dok sve ostale postkomunističke članice EU imaju znatno niže stope od Hrvatske. To indicira veću uspješnost hrvatskih sindikata u zadržavanju članstva u odnosu na sindikalne pokrete u većini drugih tranzicijskih zemalja, no iz toga se ne može izvesti zaključak o većoj uspješnosti hrvatskih sindikata u borbi za prava svojih članova, s obzirom na to da je razina sindikalne gustoće složen fenomen i ovisi o nizu čimbenika, od kojih većina nije u izravnoj kontroli samih sindikata (npr. razina nezaposlenosti ili veličina javnog sektora).

Tablica 3 - Sindikalna gustoća prema vrsti poslodavca

	n	Sindikalna gustoća
<i>Ukupno</i>	693	34,7%
Privatna poduzeća	417	16,8%
Javna poduzeća	127	74,7%
Javne ustanove	72	70,7%
Državna i lokalna uprava	55	48,3%
Gospodarstvo ukupno (privatna i javna poduzeća)	544	30,6%
Državna uprava i javne službe	127	60,9%
Javni sektor ukupno (uprava, javne službe i javna poduzeća)	254	68,1%

Naše istraživanje pokazuje veliku razliku u sindikalnoj gustoći s obzirom na vrstu poslodavca i to prije svega između javnog i privatnog sektora¹⁰². Sindikalna gustoća u privatnom sektoru iznosi

¹⁰¹ Iako su dostupni podaci o broju članova sindikata u većini članica EU za 2008. godinu (Carley, 2009), posljednji pouzdani podaci o sindikalnoj gustoći mogu se pronaći tek za 2004. godinu.

¹⁰² Pod pojmom 'privatni sektor' podrazumijevamo poduzeća u većinskom privatnom vlasništvu. U ovom radu razlikujemo javni sektor u užem i širem smislu. Javni sektoru u širem smislu uključuje državnu i lokalnu upravu,

samo oko 17 posto, dok je u javnom sektoru shvaćenom u širem smislu (uključujući državnu upravu, javne službe i javna poduzeća) gotovo 70 posto (tablica 3)¹⁰³! Razlike u sindikalnoj gustoći između javnog i privatnog sektora uobičajene su i u drugim tranzicijskim zemljama, pa i u članicama OECD-a. No, omjer sindikalne gustoće između javnog i privatnog sektora kojeg smo zabilježili u Hrvatskoj (4,1:1) spada među najviše zabilježene u dostupnoj literaturi. Nešto veći omjer između javnog i privatnog sektora zabilježen je samo u SAD-u (4,6:1), dok je podjednak omjer hrvatskom zabilježen u Kanadi. U preostalih 12 razvijenih država za koje Visser (2006) donosi podatke, zabilježen je znatno manji omjer u korist javnog sektora, a raspon se kreće između 1,2:1 (Švedska) i 3,4:1 (Velika Britanija)¹⁰⁴.

Unutar javnog sektora shvaćenog u širem smislu, postoje značajne razlike u razini sindikalne gustoće između državne i lokalne uprave s jedne strane te javnih službi (škole, vrtići, domovi zdravlja, bolnice itd.) i javnih poduzeća s druge strane¹⁰⁵. Razina sindikalne gustoće među državnim i lokalnim službenicima je oko 50 posto, dok je u javnim ustanovama i javnim poduzećima preko 70. Razlozi za ovakvu razliku dijelom proizlaze iz toga što dio državnih i lokalnih službenika niti nema pravo članstva u sindikatu (dužnosnici, vojska), a dijelom vjerojatno zbog slabije angažiranosti sindikata u regrutaciji zaposlenih u lokalnoj samoupravi, pogotovo u relativno malim općinama i gradovima, koji prosječno imaju mali broj zaposlenih, ali zbog ukupno relativno velikog broja (556 općina i gradova) nemaju zanemariv kumulativan broj zaposlenih.

Razlika sindikalne gustoće između javnog i privatnog sektora ima za posljedicu udio sindikalnog članstva iz privatnog sektora od samo 30 posto u ukupnom broju sindikalno organiziranih radnika u RH. Prema podacima dobivenim u našem istraživanju, oko 40 posto svih članova sindikata čine zaposleni u javnim poduzećima, zaposleni u javnim ustanovama oko 20 posto, a državni i lokalni službenici oko 10 posto. Kada bi u istu skupinu svrstali zaposlene u javnim i privatnim poduzećima, tada bi mogli tvrditi kako većinu od oko 70 u ukupnom broju članova sindikata imaju zaposleni u gospodarstvu. No, ako se uzme u obzir da većina javnih poduzeća ima monopolističku poziciju i/ili da se njihova uspješnost ne procjenjuje (isključivo) poslovnim i tržišnim kriterijima, jasno je da se uvjeti zaposlenih u tim poduzećima bitno razlikuju od privatnih poduzeća. To ujedno znači da iz perspektive industrijskih odnosa te dvije vrste poduzeća ne mogu spadati u istu kategoriju. U javnim poduzećima odluke o pravima zaposlenih donose se

javne službe te poduzeća u većinskom vlasništvu države ili jedinica lokalne samouprave. Javni sektor u užem smislu podrazumijeva samo državni i lokalnu upravu te javne službe.

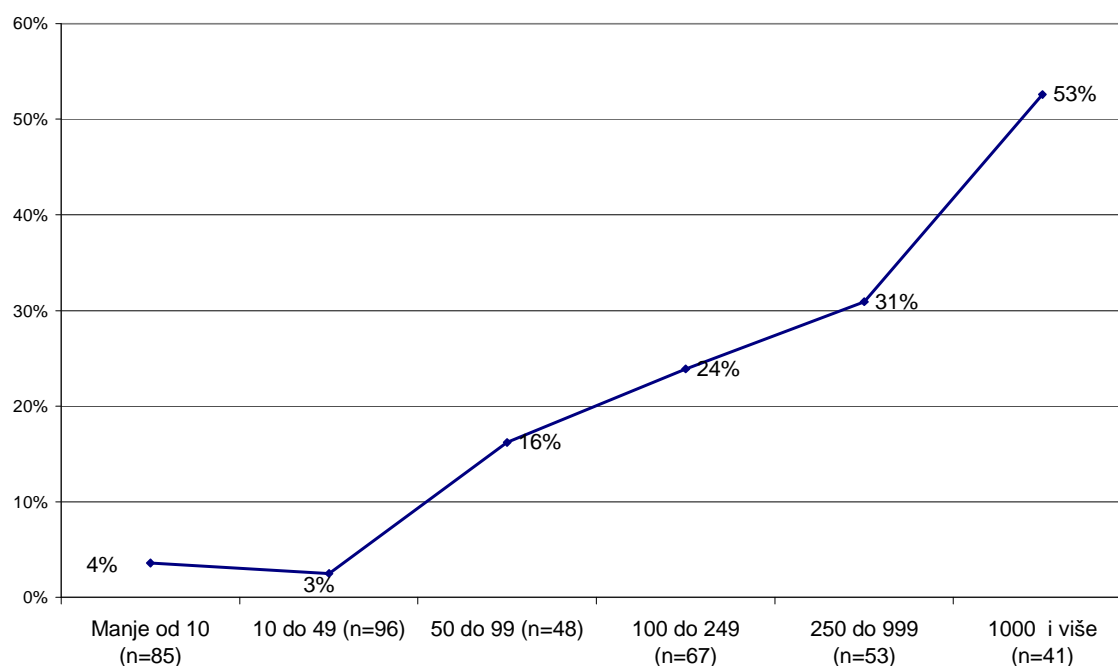
¹⁰³ $\lambda^2 = 153,9$ $df=1$ $p<0,01$

¹⁰⁴ Izračun autora na temelju podataka o sindikalnoj gustoći u javnom i privatnom sektoru koje donosi Visser.

¹⁰⁵ $\lambda^2 = 10,9$ $df=2$ $p<0,01$

više na temelju socijalnih i političkih kriterija nego na temelju stvarnih mogućnosti i uspješnosti tih poduzeća¹⁰⁶, što je izravna posljedica javnog vlasništva nad tim poduzećima. Političke elite, koje u ime vlasnika (države ili jedinica lokalne samouprave) upravljaju tim poduzećima, ne mogu si dopustiti 'luksuz' štrajka, prosvjeda ili smanjivanja plaća i otkaza jer bi to bio znak njihove političke neuspješnosti i/ili socijalne neosjetljivosti, što bi im se moglo 'osvetiti' na narednim izborima (za bilo koju razinu vlasti). Po sličnoj logici funkcioniraju i javne službe i državna uprava, zbog čega se može zaključiti da su zaposleni i sindikati u javnim poduzećima prema količini i osnovama moći sličniji državnim i javnim službama nego privatnim poduzećima. Stoga valja zaključiti da najnezaštićeniji dio zaposlenih, oni zaposleni u privatnom sektoru, imaju ukupno i najmanji utjecaj na ciljeve i djelovanje sindikalnih središnjica na nacionalnoj razini.

Slika 4 – Sindikalna gustoća u privatnim poduzećima s obzirom na veličinu poduzeća prema broju zaposlenih¹⁰⁷



U privatnom sektoru postoje značajne razlike s obzirom na različite kriterije, od veličine poduzeća¹⁰⁸ i starosti poduzeća¹⁰⁹ do grane djelatnosti¹¹⁰. Na slici 4 zorno je prikazana razlika u

¹⁰⁶ To je vidljivo iz toga da mnoga generiraju velike gubitke dok se istovremeno povećavaju plaće zaposlenicima, kao što je slučaj s HŽ-om.

¹⁰⁷ 27 ispitanika nije znalo odgovor na pitanje o broju zaposlenih u njihovom poduzeću, pa je ukupan broj ispitanika manji od 417 koliko je ukupno u istraživanju bilo zaposlenih u privatnim poduzećima.

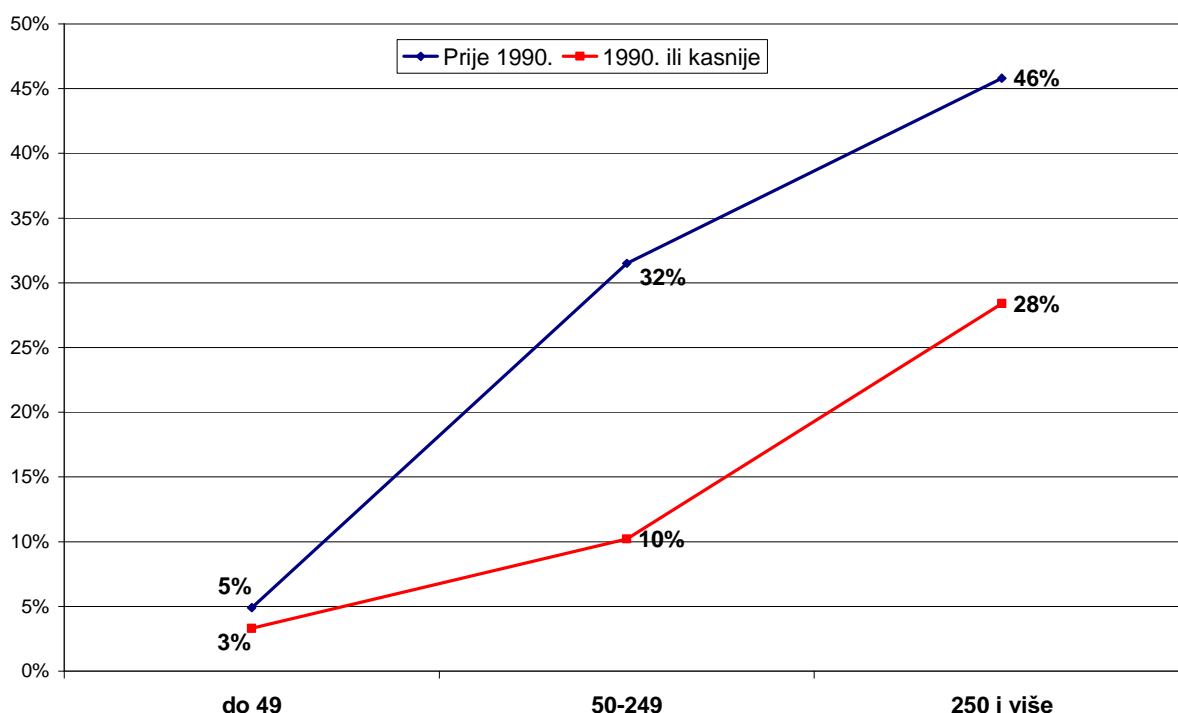
¹⁰⁸ $\chi^2 = 59,5$ $df=5$ $p<0,01$

¹⁰⁹ $\chi^2 = 26,3$ $df=1$ $p<0,01$

¹¹⁰ $\chi^2 = 22,5$ $df=4$ $p<0,01$

razini sindikalne gustoće u privatnim poduzećima s obzirom na veličinu poduzeća mjerenu brojem zaposlenih. U malim poduzećima, koja su definirana kao poduzeća s 49 ili manje zaposlenih, sindikalno organizirani zaposlenici predstavljaju vrlo rijetku pojavu, jer je tek oko 3 posto njih član nekog sindikata. Razina sindikalne organiziranosti zaposlenih u srednjim poduzećima (50 do 249 zaposlenih) značajno je veća i u prosjeku iznosi oko 21 posto. Tek velika poduzeća, s preko 250 zaposlenih, dosežu prosječnu razinu sindikalne gustoće koja je zabilježena na nacionalnoj razini. No, ni ona ne dosežu razinu prosječne sindikalne gustoće u javnom sektoru (40 nasuprot 68 posto). Tek se najveća poduzeća, s preko 1000 zaposlenih, donekle približavaju razini organiziranosti u javnom sektoru. Iako veličina poduzorka ne dopušta detaljnu usporedbu, i kod javnih poduzeća postoji razlika u razini sindikalne organiziranosti s obzirom na veličine poduzeća, ali su razlike između malih i velikih poduzeća znatno manje (omjer sindikalne gustoće u malim i velikim poduzećima je oko 1,5:1, dok je u privatnim poduzećima taj omjer oko 13:1), a razina sindikalne organiziranosti u svim kategorijama je znatno veća nego u privatnim poduzećima¹¹¹.

Slika 5 – Sindikalna gustoća u privatnim poduzećima s obzirom na veličinu poduzeća i godinu osnivanja



¹¹¹ Gustoća u malim javnim poduzećima je 57% (n=13), u srednjim 70% (n=36), a u velikima 84% (n=62). Razlika između velikih privatnih i velikih javnih poduzeća je statistički značajna (t=6,4; df=1; p<0,01).

Vrijeme osnivanja poduzeća, odnosno je li ono osnovano prije 1990. ili nakon, dakle prije ili nakon početka tranzicije, značajno utječe na razinu sindikalne organiziranosti. Poduzeća koja su osnovana u socijalizmu pa kasnije privatizirana imaju značajno veću stopu sindikalne organiziranosti od poduzeća koja su osnovana nakon 1990-e kao privatna poduzeća od samog početka (31% naprema 9%). Udio malih poduzeća znatno je veći među poduzećima koja su osnovana nakon tranzicije, pa stoga gornji zaključak, da bi bio valjan, mora biti potvrđen i kada se kontrolira struktura oba poduzorka prema veličini poduzeća. Kao što je prikazano na slici 5, kod malih poduzeća nema nikakve razlike u razini sindikalne organiziranosti s obzirom na vrijeme osnivanja, ali kod srednjih i velikih poduzeća takva razlika postoji, a ona je i statistički značajna kada se te dvije skupine promatraju skupa¹¹². Ovaj podatak potvrđuje iskustva drugih tranzicijskih zemalja da sindikati uglavnom uspijevaju preživjeti u bivšim društvenim/državnim poduzećima nakon njihove privatizacije, ali puno teže uspijevaju 'ući' u novoosnovana poduzeća (vidi Kubicek, 2004).

Niska razina sindikalne organiziranosti u novoosnovanim poduzećima nužno ne znači da u njima ne djeluju sindikati. Viša razina sindikalne organiziranosti u privatiziranim poduzećima može biti naprosto posljedica navike zaposlenih ili svojevrsne inercije članstva, odnosno nespremnosti zaposlenih u novim poduzećima da se učlane u sindikate. Istraživanje pokazuje da u poduzećima u kojima djeluje barem jedan sindikat nema statistički značajne razlike u sindikalnoj gustoći između 'starih' i 'novih' poduzeća, iako je sindikalna gustoća u 'starim' poduzećima nominalno nešto veća (60% naprema 44%)¹¹³. Dakle, razlika u sindikalnoj organiziranosti zaposlenih između novoosnovanih privatnih poduzeća i privatiziranih poduzeća proizlazi iz razlike u prisutnosti sindikata u te dvije vrste poduzeća, a ne iz inercije starog članstva. Oko polovine zaposlenih u poduzećima osnovanim prije 1990. navodi da u njihovom poduzeću djeluje barem jedan sindikat (bez obzira jesu li oni članovi ili ne), u odnosu na oko 16% zaposlenih u poduzećima osnovanim nakon 1990. godine¹¹⁴. Razlika ostaje značajna (75% naspram 37%) i kada se iz analize isključe mala poduzeća, čiji je udio među 'novim' poduzećima znatno veći, pa usporedba na ukupnom poduzorku nije korektna s obzirom na ranije prikazanu 'otpornost' malih poduzeća na sindikalnu organiziranost bez obzira na vrijeme osnivanja.

¹¹² Nema značajne razlike kod malih ($\lambda^2 = 0,35$ $df=1$ $p=0,85$) i velikih poduzeća ($\lambda^2 = 2,25$ $df=1$ $p=0,13$), ali postoji kod srednjih ($\lambda^2 = 6,35$ $df=1$ $p<0,05$). No ako se srednja i velika poduzeća spoje u jednu kategoriju tada razlika je razlika s obzirom na vrijeme osnivanja statistički značajna ($\lambda^2 = 9,07$ $df=1$ $p<0,01$).

¹¹³ $\lambda^2 = 2,03$ $df=1$ $p=0,15$. Ukupan broj ispitanika iz poduzeća osnovanih prije 1990. a u kojima djeluje barem jedan sindikat u uzorku je bilo 75, a ispitanika iz poduzeća osnovanih nakon 1990. u kojima djeluje barem jedan sindikat 35. Iako statistički gledano ovakav zaključak nije upitan, valja imati na umu da bi ista razlika bila statistički značajna da su poduzorcji veći.

¹¹⁴ $\lambda^2 = 40,1$ $df=1$ $p<0,01$.

O razlozima nepostojanja sindikalnih organizacija u (srednjim i velikim) poduzećima osnovanim nakon 1990. godine (kao od početka privatnim) može se samo nagađati. Moguća su u najmanju ruku tri objašnjenja, koja vjerojatno tek zajednički objašnjavaju pojavu: otpor vlasnika i menadžera sindikalnom organiziranju zaposlenika, nedovoljna angažiranost sindikata i nedovoljna motiviranost samih zaposlenika za sindikalno organiziranje.

Prema članku 109. Kaznenog zakona (Narodne Novine, 1997), kaznenim djelom smatra se uskraćivanje ili ograničavanje prava na slobodu sindikalnog udruživanja, za što je predviđena novčana ili zatvorska kazna do jedne godine. Takva odredba trebala bi odvratiti poslodavce i menadžere od sprječavanja osnivanja sindikata u njihovim poduzećima. Da se mali broj menadžera i vlasnika upušta u povredu prava na udruživanje sugerira podatak od samo pet MUP-ovih istraga takvih kaznenih djela u deset godina (od 1998. do 2008.) (MUP, 2008)¹¹⁵. Postoje i interpretacije da se ova zakonska odredba ne odnosi na sabotiranje rada jednom osnovanog sindikata pa onda zapravo omogućava poslodavcima da poštujući zakon, dopuste osnivanje sindikata, ali da nakon toga spriječe njegovo normalno funkcioniranje bez rizika od kaznene odgovornosti¹¹⁶. Činjenica da je ukupno zabilježen mali broj prijava navedenog kaznenog djela sugerira da praksa sprječavanja osnivanja sindikata nije raširena, čak i kada se uzme u obzir da dio spriječenih nije imao snage niti za podnošenje kaznene prijave zbog ugroženosti radnog mjesta i egzistencije¹¹⁷. Kao argument za ovakvu tezu može poslužiti i činjenica da se na internetu može pronaći tek nekoliko medijskih napisa o pritužbama sindikata na sprječavanja osnivanja sindikata. S druge strane, sami sindikalni čelnici s kojima smo razgovarali tvrde da poslodavci na različite način nastoje sabotirati osnivanje sindikata u poduzećima u kojima ne djeluju. Ako je tako, ostaje nejasno zašto češće ne podnose kaznene prijave protiv tih poslodavaca i u većoj mjeri ne senzibiliziraju javnost o tim problemima.

Ako poslodavci ne blokiraju osnivanje sindikata ili ako to nije vrlo raširena pojava, onda se postavlja pitanje angažiranosti sindikata na organiziranju novog članstva. Nažalost, ne postoje sistematski podaci o angažiranosti sindikata na osnivanju novih podružnica u poduzećima, no dojam je da je razina angažiranosti nedovoljna. Posredno o nedovoljnoj angažiranosti sindikata na osnivanju podružnica u sindikalno neorganiziranim poduzećima govori i to da oko 41 posto zaposlenih u privatnim poduzećima koji nisu članovi sindikata (38 posto ako se uzmu u obzir samo srednja i velika poduzeća) kao glavni razlog svoje sindikalne neangažiranosti navode

¹¹⁵ Od kojih se sva možda niti ne odnose na sprječavanje udruživanja u sindikate pošto navedeno kazneno djelo uključuje povredu udruživanja u druge vrste organizacija kao što su političke stranke, udruge itd.

¹¹⁶ Teza Vilima Ribića u intervjuu.

¹¹⁷ Čak i da se pretpostavi da je prijavljen svaki treći pokušaj sprječavanja osnivanja sindikata, ukupan broj slučajeva ne bi prelazio 15 u 10 godina, i to pod pretpostavkom da se svih pet zabilježenih slučajeva doista odnose na povredu prava na sindikalno udruživanje.

upravo nepostojanje sindikata na njihovom radnom mjestu (tablica 4). Taj postotak još je i veći (59%) ako se u obzir uzmu samo ispitanici koji su sigurni da u njihovom poduzeću ne djeluje sindikat¹¹⁸. Dakle, osnivanje novih podružnica u (srednjim i velikim) poduzećima u kojima nema sindikata mogla bi značajno podići ukupnu razinu sindikalne gustoće u privatnom sektoru, pa onda i ukupno. 'Na dušu' nedovoljne angažiranosti sindikata ide i činjenica da oko 8 posto onih koji nisu članovi sindikata navode da im nitko nikada nije ponudio članstvo, iako u njihovim poduzećima djeluje sindikat.

Oko 1/3 ne-članova sindikata iz privatnih poduzeća kao razlog zbog kojeg nisu članovi sindikata navodi nepovjerenje u sindikat, bilo da se nepovjerenje odnosi na vodstvo sindikata (16%) ili uopće na moguće koristi od članstva u sindikatu (18%). Samo oko sedam posto ne-članova kao razlog navodi da samostalno s poslodavcem (što uključuje i osobe na menadžerskim položajima) dogovaraju svoje radne uvjete i prava. Dakle, individualizacija industrijskih odnosa kao svjestan izbor relativno se rijetko javlja kao dominantan razlog izbjegavanju sindikalnog članstva. Uvjetno se ovoj skupini može pridodati i dio onih koji smatraju da ne mogu imati nikakve koristi od sindikata (njih 18%), jer se iza takvog odgovora može kriti ili nepovjerenje u djelotvornost sindikata u kolektivnom zastupanju interesa ili nepovjerenje u kolektivnu zaštitu prava kao takvu. Čak i kada bi se ta opcija za svih 18 posto ispitanika interpretirala u drugom značenju, individualizacijom industrijskih odnosa mogao bi se objasniti tek manji dio sindikalne neangažiranosti u privatnim poduzećima. Veći dio očito je posljedica stupnja angažiranosti i uspješnosti sindikata pri privlačenju novih članova i osnivanju podružnica u sindikalno neorganiziranim poduzećima. To naravno uključuje i zahtjevan zadatak približavanja koristi za potencijalne članove.

Tablica 4 – Glavni razlog zbog kojeg zaposleni u privatnim poduzećima nisu članovi sindikata

n	237
Jer ne postoji u mojoj radnoj organizaciji	41,3%
Nitko mi nikada nije ponudio članstvo	8,2%
Ne vjerujem vodstvu sindikata	15,6%
Jer ne vjerujem da mogu imati ikakve koristi od sindikata	18,0%
Jer radim na menadžerskoj poziciji	0,9%
Sam izravno s poslodavcem dogovaram svoja prava i radne uvjete	6,2%
Previsoka članarina	0,9%
Nešto drugo	4,6%
Ne zna	4,2%

¹¹⁸ n=168

Kada su u pitanju razlike u sindikalnoj gustoći u privatnom sektoru prema djelatnostima, uočava se značajna razlika između prerađivačke industrije i ostalih djelatnosti (tablica 5). Oko 35 posto zaposlenih u djelatnostima prerađivačke industrije članovi su sindikata, dok je u ostalim djelatnostima taj postotak bitno niži, tek između 7 i 15 posto. Takva razlika između industrije i usluga (u koju spada i trgovina) u skladu je s trendovima u svim europskim zemljama, kako onim postkomunističkim tako i razvijenim kapitalističkim. No, ova razlika je u Hrvatskoj većim dijelom ipak posljedica razlike u strukturi poduzeća prema veličini među djelatnostima pa se ne može pripisati izravno samoj djelatnosti, odnosno načinu organizacije rada, tradiciji itd. Naime, većina zaposlenih u prerađivačkoj industriji radi u srednjim i velikim poduzećima, dok u ostalim djelatnostima većina zaposlenih radi u malim poduzećima¹¹⁹. Veća koncentracija članova sindikata u prerađivačkoj industriji ujedno ima za posljedicu veći utjecaj deindustrijalizacije na pad ukupnog članstva u sindikatima. Istovremeno u javnom sektoru u širem smislu (uključujući i javna poduzeća) nema razlike među djelatnostima s obzirom na razini sindikalne gustoće¹²⁰.

Tablica 5 – Sindikalna gustoća u privatnom sektoru prema djelatnostima¹²¹

	n	Sindikalna gustoća
Ukupno	417	16,8%
Prerađivačka industrija	78	34,7%
Građevinarstvo	60	7,2%
Trgovina	91	12,0%
Ostale komercijalne usluge	161	15,1%
Ostalo	27	14,8%

Kada je u pitanju porijeklo vlasništva u privatnom sektoru, nominalno postoji značajna razlika u razini sindikalne gustoće između poduzeća u većinskom domaćem i većinskom stranom vlasništvu, i to u korist stranog vlasništva (15% naprema 30%)¹²². Takav rezultat bi potvrđivao hipotezu o pozitivnom utjecaju globalizacije na sindikalno organiziranje u tranzicijskim zemljama kroz dolazak kompanija iz zemalja koje imaju dugu i razvijenu tradiciju korporativizma. No, kada se provede detaljnija analiza podataka, može se uočiti da je navedeni rezultat ipak posljedica

¹¹⁹ Ako se uzmu u obzir samo djelatnosti koje zapošljavaju veći broj radnika, tada je najveći prosječan broj radnika po poduzeću u djelatnosti prerađivačke industrije (C), oko 28, zatim slijedi prijevoz i skladištenje (H) s prosjekom od oko 27 zaposlenih po poduzeću. Slijede poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo (A) s prosjekom od oko 24. Najveći prosječan broj zaposlenih imaju poduzeća koja pružaju komunalne usluge (D i E), no njihov broj je mali kao i udio u ukupnom broju zaposlenih. Osim toga, poduzeća iz tih djelatnosti dominantno spadaju u javni sektor. Prosječan broj zaposlenih po poduzeću u djelatnosti trgovine (G) je samo oko 9, a u građevinarstvu (F) oko 12. Zbrojeni udio tih dviju djelatnosti u ukupnom broju zaposlenih u poduzećima je oko 1/3.

¹²⁰ $\lambda^2 = 7,7$ $df=8$ $p=0,47$.

¹²¹ Kategorija 'Ostalo' uključuje poljoprivredu i šumarstvo, ribarstvo i rudarstvo i ispitanike koji nisu mogli svrstati djelatnost svog poduzeća niti u jednu od 14 ponuđenih kategorija.

¹²² $\lambda^2 = 6,2$ $df=1$ $p<0,05$.

intervenirajućih varijabli, i to prije svega veličine i vremena osnivanja poduzeća, a ne drugačijeg odnosa stranih vlasnika prema sindikatima i industrijskim odnosima. Naime, zaposleni u srednjim i velikim poduzećima imaju veći udio u poduzorku poduzeća u stranom vlasništvu zbog čega prosječna razina sindikalne gustoće u njima raste¹²³. Takva je razlika očekivana jer stranci rijetko osnivaju mala poduzeća u Hrvatskoj, a znatno češće ili kupuju već postojeća srednja i velika poduzeća ili pak ulaze kao veliki investitori. Sindikalni čelnici s kojima smo razgovarali iz svojih iskustava zaključuju da se strani vlasnici vrlo brzo prilagođavaju domaćoj praksi kada je u pitanju odnos prema sindikatima, ali općenito i poštivanje prava radnika i radni uvjeti¹²⁴.

Osim obilježja radne organizacije i djelatnosti, za cjelovito razumijevanje karaktera sindikalnog pokreta važna je i analiza s obzirom na socio-demografska obilježja zaposlenih te karakteristike radnog odnosa. U tablici 6 prikazana je detaljna analiza razine sindikalne organiziranosti s obzirom na različita socio-demografska obilježja (spol, dob, obrazovanje, regija i veličina naselja prebivanja), ali i karakteristike radnog odnosa (vrsta ugovora, staž u sadašnjem poduzeću/organizaciji i zanimanje).

Pitanje rodni razlika u sindikalnom pokretu postaju aktualne s krizom sindikalnog pokreta kada sindikati uviđaju da njihova tradicionalna baza (muški plavi ovratnici) nestaje, a da sve važnije mjesto na tržištu rada imaju žene (u uslužnim djelatnostima). Stoga sindikati u razvijenim kapitalističkim zemljama od početka 90-ih intenzivno pokušavaju razviti strategije većeg uključivanja žena u rad sindikata, ali i u upravne strukture (vidi poglavlje 3). Upravo zbog tih aktivnosti sindikata, ali i općenito promjene odnosa na tržištu rada, udio žena u sindikatima raste, tako da danas u većini razvijenih zemalja nema velike razlike u razini sindikalne gustoće među ženama i muškarcima, s izuzetkom Austrije, Njemačke i Japana, u kojima se ta tradicionalna razlika u značajnoj mjeri zadržala (Visser, 2006). U skandinavskim zemljama sindikalna gustoća čak je nešto veća među ženama nego među muškarcima.

Podaci pokazuju da, s obzirom na stupanj sindikalne organiziranosti muškaraca i žena, hrvatski sindikalni pokret nalikuje na skandinavski, pošto je i u Hrvatskoj sindikalna gustoća među zaposlenim ženama nešto veća nego među zaposlenim muškarcima. No, ta razlika posljedica je većeg udjela žena među zaposlenima u javnom sektoru u odnosu na privatni, a ukupno veća sindikalna angažiranost zaposlenih u javnom sektoru rezultira i većom sindikalnom gustoćom među ženama na ukupnom uzorku. Naime, ako se rezultati analiziraju unutar privatnog i javnog

¹²³ Udio zaposlenih u malim poduzećima među zaposlenima u 'domaćim' poduzećima je čak 51%, a među zaposlenima u poduzećima u stranom vlasništvu tek oko 13%. Gotovo obrnuti odnos je kod velikih poduzeća.

¹²⁴ Ana Knežević navodi primjer trgovačkog lanca Metro koji je pri dolasku bio donio odluku da neće raditi nedjeljom jer to nije praksa niti u većini zemalja u kojima taj lanac posluje, no vrlo brzo takva odluka je promijenjena i prilagođena praksi na hrvatskom tržištu.

sektora zasebno, vidljivo je da su zapravo muškarci i žene u Hrvatskoj podjednako sindikalno angažirani. U ukupnom broju članova sindikata ipak je nešto veći udio muškaraca pošto je stopa aktivnosti i zaposlenosti bitno veća među muškarcima nego među ženama¹²⁵.

Razlike među dobnim skupinama prema sindikalnoj angažiranosti su znatno veće u odnosu na spolne razlike. Samo oko 1/5 radnika koji su na početku svoje radne karijere (mlađe od 30 godina) član je nekog sindikata, u odnosu na preko 55 posto radnika starijih od 50 godina. Razlika u sindikalnoj angažiranosti među dobnim skupinama posebno je izražena u privatnom sektoru, gdje je omjer stope sindikalne gustoće gotovo 4:1 između najstarije i najmlađe dobne skupine. S druge strane, u javnom sektoru razlika među dobnim skupinama na rubu je statističke značajnosti ($p=0,06$), a omjer sindikalne gustoće između najmlađe i najstarije skupine bitno je manji.

Gotovo identičan zaključak dobiva se i kada se sindikalna gustoća analizira s obzirom na radni staž na postojećem radnom mjestu. Rezultati potvrđuju da se vjerojatnost da će radnik ili radnica biti član sindikata znatno povećava s porastom dužine radnog staža u istom poduzeću. Samo oko 10 posto onih koji rade kod aktualnog poslodavca kraće od tri godine su članovi sindikata. S druge strane, gotovo dvije trećine onih koji rade u istom poduzeću ili ustanovi duže od 10 godina članovi su sindikata. U privatnom sektoru, sindikalna gustoća linearno se povećava s godinama staža u istom poduzeću, dok u javnom sektoru očito nakon prvih par godina rada većina zaposlenih postaje član sindikata i to ostaje veći dio radnog vijeka. Naravno, navedeni odnosi prema radnom stažu u privatnom sektoru izravno su povezani sa starošću poduzeća, odnosno s činjenicom je li poduzeće osnovano u socijalizmu ili nakon tranzicije i dobi ispitanika. Ali bez obzira na to, dužina radnog staža kod trenutnog poslodavca značajno je povezana s vjerojatnošću članstva u sindikatu, kako za privatni sektor tako i za javni, čak i kada se kontrolira utjecaj dobi ili ukupne dužine radnog staža i vrijeme osnivanja poduzeća¹²⁶.

Nadprosječna sindikalna gustoća među zaposlenima starijim od 50 godina, kao i nadprosječna sindikalna gustoća među zaposlenima s više od 20 godina ukupnog radnog staža (56% u odnosu na prosjek od 35%) rezultira činjenicom da oko polovinu (48%) sadašnjih članova sindikata čine osobe koje imaju 20 i više godina radnog staža. To znači da će u narednih deset godina sindikalni pokret ostati bez gotovo polovine sadašnjeg članstva. S druge strane,

¹²⁵ Stopa aktivnosti definira se kao udio osoba na tržištu rada (zaposlenih i nezaposlenih koji aktivno traže posao) u ukupnom broju radno sposobnog stanovništva. Stopa aktivnosti žena je oko 42%, a muškaraca oko 56%. Žene imaju i veći udio među nezaposlenima pa je udio žena među zaposlenima oko 45% (vlastiti izračuni prema DZS, 2009b).

¹²⁶ Pearsonov koeficijent parcijalne korelacije između dužine radnog staža kod trenutnog privatnog poslodavca i članstva u sindikatu, uz dob i vrijeme osnivanja poduzeća kao kontrolne varijable, iznosi 0,3 i statistički je značajna ($p<0,01$). Za javni sektor ta korelacija iznosi 0,35 ($p<0,01$). U analizi su korištene intervalne varijable dobi i dužine radnog staža kod trenutnog poslodavca i binarne varijable članstva u sindikatu i vrijeme osnivanja poduzeća.

ispodprosječna sindikalna gustoća kod osoba mlađih od 30 godina sugerira nastavak silaznog trenda razine sindikalne organiziranosti u budućnosti. Pogotovo što detaljnija analiza naših podataka pokazuje da se većina sadašnjih članova u sindikat prvi puta učlanila u prvoj polovini svog radnog vijeka. Primjerice, čak 60 posto sadašnjih članova sindikata koji imaju preko 20 godina radnog staža u sindikat se prvi puta učlanilo prije 1990. godine, dakle tijekom prvih 10 godina radnog staža¹²⁷. Oko 40 posto sadašnjeg članstva čine oni koji su prvi puta postali članovi sindikata u socijalizmu, u vrijeme kada je članstvo bili gotovo pa obavezno i kada je velika većina zaposlenih bila član sindikata. Dakle, sindikalni pokret u Hrvatskoj još uvijek se oslanja na članstvo naslijeđeno iz socijalizma.

Dinamika regrutacije novih članova relativno je stabilna od 1990-ih do danas, što znači da je podjednak broj novih članova regrutiran u svakom petogodišnjem razdoblju kojeg smo promatrali¹²⁸. Takav podatak sugerira da nema negativnog trenda opadanja interesa za članstvo u sindikatima od početka tranzicije na ovamo, ali postojeća razina interesa nije dovoljna da bi zadržala sadašnju razinu sindikalne gustoće. Dakle, negativni trendovi u ukupnom broju članova i sindikalnoj gustoći prvenstveno su posljedica uzajamnog utjecaja niže stope članstva među novim kohortama radne snage i postupnog umirovljenja kohorti koje su naslijeđene iz socijalizma, a u kojima je stopa članstva (bila) visoka. Da je tome tako potvrđuje i činjenica da je u našem istraživanju čak 56 posto osoba koje su nekada bile članovi sindikata, a sada više nisu kao glavni razlog prestanka članstva navelo odlazak u mirovinu. Od ostalih razloga gubitka članstva valja navesti da oko 16 posto bivših članova sindikata kao razlog navodi gubitak radnog mjesta ili gašenje tvrtke. Dodatnih 12 posto kao razlog navodi promjenu radnog mjesta. Porast nezaposlenosti, stečajevi i likvidacije tvrtki te ranija umirovljena zbog kolapsa gospodarstva početkom tranzicije smatraju se u literaturi ključnim čimbenicima pada članstva sindikata u tranzicijskim zemljama (vidi poglavlje 4). Ta pravilnost potvrđuje se i u slučaju Hrvatske. Tek oko 11 posto bivših članova kao razlog napuštanja sindikata navodi neki od razloga vezanih uz sam sindikalni pokret, kao što je gašenje sindikata (2%), nezadovoljstvo radom sindikata (8%) i previsoku članarinu (1%).

S obzirom na stupanj obrazovanja nema značajne razlike u razini sindikalne gustoće, kako na cijelom uzorku zaposlenih tako i na poduzorku zaposlenih u privatnom sektoru. No, na

¹²⁷ Naravno ovaj pokazatelj se odnosi na drugačije društvene okolnosti pa se ne može olako generalizirati, ali svakako čini važan detalj u mozaiku koji formira ne baš svijetlu sliku budućnosti hrvatskog sindikalnog pokreta po pitanju članstva.

¹²⁸ Na uzorku od 200 članova sindikata ustanovili smo da je 38% njih prvi put član sindikata postalo prije 1990. U periodu od početka 1990. do kraja 1994. prvi puta članom nekog sindikata postalo je 14% sadašnjih članova, u narednom petogodišnjem periodu 16%, a u periodu od početka 2000. do kraja 2004. godine 12%, a u zadnjem petogodišnjem periodu od početka 2004. do listopada 2009. 20% sadašnjih članova.

poduzorku zaposlenih u javnom sektoru postoji statistički značajna razlika, koja ide u smjeru nešto niže razine sindikalnog članstva među visokoobrazovanim djelatnicima u javnom sektoru. No, niti ta razlika nije drastična, tako da se može ukupno govoriti o tome da stupanj obrazovanja nije snažan prediktor članstva u sindikatu.

Nepostojanje velikih razlika u stopi sindikalne gustoće s obzirom na obrazovne kategorije sugerira da nema niti velikih razlika s obzirom na zanimanja. S obzirom na korištene kategorije zanimanja, razina sindikalne gustoće na ukupnom uzorku zaposlenih i poduzorku javnog sektora statistički je značajna tek uz 10% rizika, dok na poduzorku privatnog sektora razlika nije statistički značajna. Na cijelom uzorku uočava se nešto veća razina sindikalne gustoće među stručnjacima i službenicima u odnosu na ostale skupine prema zanimanjima, no među zaposlenima u javnom sektoru odnos je obrnut. U javnom sektoru stručnjaci i intelektualci su rjeđe članovi sindikata nego ostale skupine zanimanja, a pogotovo radnici. Ova razlika između ukupnog uzorka i poduzorka javnog sektora proizlazi upravo iz činjenice da je većina stručnjaka i profesionalaca zaposlena u javnom sektoru, gdje je ukupna razina sindikalne gustoće veća nego u privatnom sektoru, pa tako i među stručnjacima i intelektualcima. Relativno male razlike u razini sindikalne gustoće s obzirom na stupanj obrazovanja i zanimanje, i to prije svega u javnom sektoru, sugeriraju da se u hrvatskom sindikalnom pokretu ne može govoriti o oslanjanju na jezgru plavih ovratnika, iako oni čine najveći udio u ukupnom broju članova što je posljedica njihovog udjela u ukupnom broju zaposlenih. Dakle, može se zaključiti da sindikalni pokret u Hrvatskoj ima relativno ravnomjernu raspodjelu prema društvenim klasama. Ta činjenica ima značajan utjecaj na sam ideološki profil sindikata i njihove ciljeve koji nisu, kao što smo vidjeli, obilježeni klasnim identitetom.

Tablica 6 – Sindikalna gustoća prema socio-demografskim obilježjima i obilježjima radnog odnosa svih ovisno zaposlenih te zaposlenih u privatnom i javnom sektoru¹²⁹

		Svi zaposleni (1)		Privatni sektor (2)		Javni sektor (3)	
		n	Sindikalna gustoća	n	Sindikalna gustoća	n	Sindikalna gustoća
Svi		693	34,7%	417	16,8%	254	68,1%
Spol ^{1**}	Muškarac	388	31,2%	251	15,5%	126	67,4%
	Žena	305	39,7%	166	19,0%	128	68,9%
Dob ^{1***; 2***; 3*}	18 do 29	159	19,8%	114	9,9%	39	52,2%
	30 do 49	410	34,1%	244	15,0%	152	69,3%
	50 do 65	123	56,1%	58	38,2%	63	75,0%
Obrazovanje ^{3**}	Osnovna škola ili niže	46	37,3%	29	18,2%	15	83,2%
	Srednja škola	450	33,6%	302	16,5%	133	76,8%
	Viša i visoka škola	197	36,5%	86	17,2%	106	53,1%
Zanimanje ^{1*; 3*}	Stručnjaci i intelektualci	95	44,1%	31	23,0%	63	55,1%
	Rukovoditelji	39	27,9%	23	10,2%	13	63,6%
	Službenici	162	42,1%	75	23,6%	83	61,1%
	KV radnici	348	31,0%	255	14,6%	84	82,7%
	NKV radnici	49	29,4%	33	18,0%	11	74,5%
Osobni prihodi	Do 3000 kn	111	28,2%	90	18,2%	18	79,3%
	3001 do 4000 kn	126	30,7%	85	16,5%	39	62,4%
	4001 do 5000 kn	145	41,4%	75	18,9%	64	74,1%
	5001 do 6000 kn	91	45,8%	44	17,6%	46	73,6%
	6001 kn i više	90	33,3%	47	18,1%	38	57,8%
	Bez odgovora	130	29,8%	76	12,1%	49	61,8%
Regija ^{1*}	Zagreb i okolica	206	29,9%	137	17,8%	61	61,9%
	Sjeverna Hrvatska	123	40,0%	81	20,8%	41	79,9%
	Slavonija	102	40,3%	59	22,7%	40	70,6%
	Lika i Banovina	45	44,5%	22	8,6%	23	76,4%
	Hrvatsko Primorje i Istra	84	33,6%	47	11,7%	33	70,0%
	Dalmacija	133	30,6%	71	11,7%	56	59,5%
Veličina naselja	Do 2.000 st.	208	35,5%	133	13,9%	73	75,9%
	2.000 – 10.000 st.	109	35,0%	67	18,4%	39	66,9%
	10.000 – 100.000 st.	152	36,4%	78	18,8%	68	60,6%
	Više od 100.000 st.	224	32,8%	139	18,0%	74	66,9%
Stož kod trenutnog poslodavca ^{1***; 2***; 3***}	Do 3 godine	176	11,2%	142	6,6%	31	34,2%
	4 do 10	195	23,3%	142	10,9%	48	62,9%
	11 do 20	123	62,6%	49	37,8%	74	78,7%
	21 i više	89	73,4%	31	55,0%	57	86,2%
	Bez odgovora	110	30,1%	53	17,4%	44	56,2%
Vrsta ugovora ^{1***; 2***; 3***}	Ugovorom o radu na neodređeno	577	39,7%	344	19,8%	223	73,1%
	Ugovorom o radu na određeno	95	6,3%	67	3,1%	25	16,1%
	Nešto drugo	21	22,6%	6		6	87,2%

¹²⁹ Značajnost razlika označena je u krajnjem lijevom stupcu, pored naziva varijable, tako što je naveden broj stupca na koji se razlika odnosi (1-3) i zvjezdice koja označavaju stupanj rizika. Jedna zvjezdica (*) označava razliku značajnu uz 10% rizika, dvije zvjezdice (**) razliku značajnu uz 5% rizika, a tri zvjezdice (***) uz 1% rizika. U tablici nije prikazana skupina zaposlenih u nevladinim i međunarodnim organizacijama i ostali zbog malog broja ispitanika. Javni sektor uključuje državnu upravu, javne službe i javna poduzeća.

Razlike u sindikalnoj gustoći s obzirom na prihodovne razrede nisu statistički značajne, niti na ukupnom uzorku ovisno zaposlenih niti na poduzorcima privatnog i javnog sektora. To je najvjerojatnije posljedica malih i gotovo beznačajnih razlika u sindikalnoj gustoći s obzirom na stupanj obrazovanja i zanimanje, što su najsnažniji prediktori visine osobnih prihoda. Ti podaci međutim također sugeriraju da sindikati svojim članovima ne osiguravaju više prihode. S obzirom na neravnomjernu prisutnost sindikata prema djelatnosti, veličini poduzeća, starosti poduzeća itd. moglo bi se očekivati da to ima posljedice i na određene razlike u visini prihoda između sektora u kojima su sindikati snažniji i sektora u kojima su slabiji. To bi se u konačnici trebalo vidjeti i u različitoj sindikalnoj gustoći s obzirom na visinu osobnih prihoda. Sličan zaključak može se izvesti iz razlike u visini prosječne bruto plaće u uslužnim djelatnostima (7.900 kn), u kojima je stopa članstva ispodprosječna, i prosječne plaće u prerađivačkoj industriji (6.766 kn), u kojoj je stopa članstva iznadprosječna. Nema velike razlike u visini prosječne bruto plaće između zaposlenih u trgovini (6.471 kn) i prerađivačkoj industriji (6.766 kn), iako postoji značajna razlika u razini sindikalne gustoće (DZS, 2009b). Naravno, ovakvo je zaključivanje na makro razini posredno i zato nepouzđano. Za ocjenu utjecaja sindikata na visinu prihoda u privatnom sektoru valjalo bi provesti analize na nižoj razini, među djelatnostima i unutar djelatnosti među poduzećima, kontrolirajući i strukturu radne snage unutar pojedine djelatnosti s obzirom na obrazovanje i zanimanje.

Nešto sigurniji zaključak o utjecaju sindikata na visinu plaća može se izvući usporedbom između javnog i privatnog sektora. Ako se usporede visine neto plaće u djelatnostima u kojima dominira privatni sektor s djelatnostima u kojima dominira javni sektor za istu razinu stručne spreme, tada se uočava značajna razlika u korist djelatnosti u kojima dominira javni sektor. Kao što je vidljivo iz tablice 7, u većini djelatnosti u kojima dominiraju zaposleni u privatnim poduzećima prosječna bruto plaća u 2007. godini bila je ispod nacionalnog prosjeka, osim financijskog posredovanja i poslovanja nekretninama i poslovnih usluga. S druge strane, u većini djelatnosti u kojima dominiraju zaposleni u javnim poduzećima i institucijama prosječna bruto plaća bila je iznad nacionalnog prosjeka, osim obrazovanja gdje je bila prosječna i poljoprivrede i ostalih društvenih djelatnosti gdje je bila ispodprosječna. Ta pravilnost pogotovo vrijedi za kvalificirane radnike. Korelacija između prosječne bruto plaće i udjela zaposlenih u privatnim poduzećima po sektorima na ukupnoj razini iznosi -0,35, a za kvalificirane radnike -0,42¹³⁰. Negativan predznak znači da je prosječna plaća djelatnosti manja što je udio zaposlenih u privatnim poduzećima veći. Zanimljivo je da navedena pravilnost ne vrijedi za visokoobrazovanu radnu snagu, kod koje

¹³⁰ Od osam razina stručne spreme za koje podatke donosi DZS izdvojili smo tri koje su među najbrojnijima i relativno značajnima u svim sektorima: visoka stručna sprema, srednja stručna sprema i kvalificirani radnici.

je koeficijent korelacije visine bruto plaće i udjela zaposlenih u privatnom sektoru manji i obrnutog predznaka (0,20) u odnosu na niže kvalificiranu radnu snagu, što znači da prosječna bruto plaća raste što je udio zaposlenih u privatnim poduzećima veći.

Tablica 7 – Prosječna bruto plaća u 2007. godini zaposlenih u pravnim osobama prema grani djelatnosti i odabranim stupnjevima stručne sprema te udio zaposlenih u pravnim osobama u privatnom vlasništvu (stanje na dan 31. ožujka 2008. godine)

	Ukupno	Visoka stručna sprema	Srednja stručna sprema	KV radnici	Udio zaposlenih u pravnim osobama u privatnom vlasništvu
Ukupno	6.995	12.063	6.037	5.112	55,7%
Poljoprivreda, lov i šumarstvo	6.032	10.299	5.528	5.530	41,6%
Ribarstvo	5.156	10.413	5.810	4.060	93,8%
Rudarstvo i vađenje	7.989	13.285	7.401	6.655	52,5%
Prerađivačka industrija	6.161	13.764	5.608	4.984	73,3%
Opskrba električnom energijom, plinom i vodom	7.647	12.080	6.560	6.340	4,0%
Građevinarstvo	5.754	12.704	5.640	4.856	83,8%
Trgovina na veliko i na malo	6.073	12.871	5.464	4.399	87,5%
Hoteli i restorani	5.958	11.767	5.489	5.182	71,0%
Prijevoz, skladištenje i veze	7.875	14.678	6.848	6.051	39,5%
Financijsko posredovanje	10.924	16.509	7.998	7.449	68,7%
Poslovanje nekretninama, iznajmljivanje i poslovne usluge	7.878	12.684	5.739	6.075	84,0%
Javna uprava i obrana; obvezno socijalno osiguranje	8.071	11.908	6.640	6.659	0,3%
Obrazovanje	7.166	8.423	5.443	4.989	5,4%
Zdravstvena zaštita i socijalna skrb	8.212	14.711	6.828	5.782	11,8%
Ostale društvene, socijalne i osobne uslužne djelatnosti	7.080	10.845	5.996	5.559	38,9%

Izvor: (DZS, 2009a)

Navedeni podaci sugeriraju pozitivnu vezu između više razine sindikalne organiziranosti u javnom sektoru i relativne visine plaća, odnosno između niže razine sindikalne organiziranosti u privatnom sektoru i nižih plaća. Ta pravilnost ne vrijedi za sve djelatnosti unutar javnog sektora jednako kao niti za sve djelatnosti unutar privatnog. U oba sektora postoje izuzeci od tog pravila, kao što je obrazovanje u javnom sektoru i financijske usluge u privatnom. Sposobnost sindikata iz javnog sektora da izbore veće plaće ne mora biti izravna posljedica veće stope članstva. Čimbenik može biti i veća popustljivost političkih struktura koje izravno ili posredno odlučuju o visini plaća u javnom sektoru u odnosu na 'popustljivost' privatnih vlasnika i menadžera, koji su uvjetovani tržišnim odnosima.

Kada su u pitanju prostorna obilježja, kao što su regije i veličina naselja, očekivano nema znatnih razlika u razini sindikalne gustoće. Manja razlika uočava se tek između regija, no ona je izravna posljedica regionalnih razlika u omjeru zaposlenih u javnom i privatnom sektoru, s obzirom na to da takve razlike ne postoje unutar javnog i privatnog sektora. Nepostojanje znatnih razlika prema regionalnim obilježjima, kada se neutraliziraju regionalne razlike u strukturi zaposlenih po sektorima, potvrđuje da je hrvatski sindikalni pokret nacionalnog karaktera bez regionalnih podjela, kakve se sreću recimo u Španjolskoj u kojoj su snažni regionalni sindikalni pokreti što je uvjetovano i etničkim razlikama (primjerice katalonski ili baskijski pokreti).

Razlika u stopi članstva između onih koji su zaposleni na određeno i onih koji su zaposleni na neodređeno sasvim je očekivana. Obje strane, i sindikati i radnici s ugovorom na određeno, nisu sigurni u isplativost međusobnog odnosa, s obzirom na privremenost ugovora o radu. Sindikatima se ne isplati ulagati napor u pridobivanje člana koji će možda samo nekoliko mjeseci nakon toga otići iz tvrtke, dok se članovima ne isplati plaćati članarinu kada nisu sigurni da će dugoročno od nje imati koristi. Takvo kratkoročno racionalno ponašanje ima negativne dugoročne posljedice za obje strane, a prije svega za radnike. S porastom broja ugovora na određeno smanjuje se sindikalna gustoća i na taj način relativna snaga sindikata. S druge strane, radnici s ugovorima na određeno neangažiranjem u sindikatu gube priliku nametnuti svoje interese sindikatima i na taj način dugoročno popraviti položaj utjecanjem na praksu zapošljavanja u poduzeću.

Samo formalno članstvo u sindikatu ne mora nužno značiti i aktivno članstvo, pa stoga ne mora predstavljati niti izvor stvarne moći sindikata. Brojno članstvo, kao što smo rekli ranije, izvor je barem triju osnovnih resursa sindikata: mobilizacijskog potencijala, financijske snage i legitimiteta. Za posljednja dva resursa nije presudan stupanj aktivnosti članstva, ali za prvi je ključan. Prema našim podacima oko 60 posto članova sindikata nije sudjelovalo niti u jednoj aktivnosti svog sindikata od jeseni 2008. do jeseni 2009. godine, a ovaj je broj još i veći ako se uzmu u obzir samo one aktivnosti sindikata koje su vezane uz osnovnu svrhu djelovanja sindikata – zaštitu prava radnika (tablica 8). Ako se, dakle, izostave različiti oblici pomoći koje sindikati daju svom članstvu i različite društvene i kulturne aktivnosti i u obzir uzmu samo programske aktivnosti, kao što je sudjelovanje u štrajkovima i prosvjedima, te aktivnosti koje se odnose na rad sindikata, kao što su sastanci i izbori, tada uočavamo da je oko ¼ članova sindikata bila aktivna u analiziranom periodu¹³¹. Nažalost, ne postoje komparativni podatci za druge zemlje koji bi omogućili jednoznačnu evaluaciju je li navedena proporcija velika ili mala. Naravno, razina aktivnosti ovisi i o situaciji u kojoj se nalazi pojedini sindikat, odnosno prava

¹³¹ Neki su članovi sudjelovali u više od jedne takve aktivnosti.

radnika u pojedinoj djelatnosti ili poduzeću. Naravno da se ne može očekivati da sindikati održavaju prosvjede i štrajkove stalno i bez potrebe samo radi održavanja članstva aktivnim. To ipak prije svega ovisi o postojanju stvarne potrebe, a štrajkovi i prosvjedi, kao glavno strateško oruđe sindikata, moraju se koristiti umjereno, odnosno samo kada drugi oblici djelovanja (pregovori i pritisci) ne daju rezultate. Jednako tako, sindikalni izbori se ne održavaju svake godine nego u pravilu svake četiri godine, tako da udio oko 7 posto članova koji su sudjelovali u toj aktivnosti tijekom jedne godine znači da je stvarni broj onih koji sudjeluju u toj aktivnosti četiri puta veći, dakle oko 30 posto. Sudjelovanje na sastancima sindikata ili podružnice sindikata je aktivnost koja je možda najmanje ovisna o ciklusima sindikalnog djelovanja i konkretnim okolnostima, jer iako nema velikih akutnih problema u radnoj organizaciji, sindikat bi trebao biti stalni posrednik u komunikaciji između uprava i radnika. Oko 16 posto članova koji su u 12 mjeseci sudjelovali na nekom sastanku može se interpretirati kao relativno niska razina aktivnosti članstva, iako je to aktivnost u kojoj je ukupno sudjelovao najveći broj članova. Minimalni preduvjet održavanja privrženosti i angažiranosti članstva bio bi da se većina članova u radnoj organizaciji okupi na jednom zajedničkom (informativnom) sastanku sa svojim sindikalnim povjerenicima godišnje, što se prema našim podacima ne događa.

Tablica 8 – Sudjelovanje članova sindikata u aktivnostima sindikata¹³²

Aktivnost	Postotak članova
n	241
<i>Sastanci sindikata ili podružnice sindikata</i>	15,7%
Izlet ili turističko putovanje	9,7%
Sindikalne sportske igre	7,6%
<i>Sindikalni izbori</i>	7,1%
Podigli sindikalni kredit	6,9%
<i>Štrajk</i>	5,9%
<i>Prosvjedi, prosvjedna okupljanja</i>	5,7%
Kulturni događaji	3,4%
Dobili pomoć iz sindikalnog fonda	2,3%
Ništa od navedenog	60,5%

U društvenim aktivnostima (izleti, sportske igre, kulturni događaji) sudjelovao je gotovo podjednak broj članova barem jednom kao i na sastancima, oko 15 posto. Oko 9 posto članova koristilo se financijskim uslugama sindikata. Nažalost, među ponuđenim odgovorima nije se našla pravna pomoć te nabavka namirnica i drugih potrepština za osobnu upotrebu, što su relativno česte aktivnosti sindikata.

¹³² Podatak za štrajkove odnosi se na period od siječnja do rujna 2009. godine, a ostale aktivnosti na period od rujna 2008. do rujna 2009. godine.

Općenito, stječe se dojam da se članovi hrvatskih sindikata ne ističu od ostalih sindikalnih pokreta u Europi prema svojoj aktivnosti ili pasivnosti. Općenito, smatra se da su najaktivniji članovi u mediteranskom tipu industrijskih odnosa, što je povezano s velikim brojem štrajkova i prosvjeda koje organiziraju sindikati. S druge strane, relativno manje aktivno članstvo je u skandinavskom podtipu korporativističkog tipa IO, s obzirom na to je razina štrajkova i prosvjeda relativno mala te da se pregovori i reguliranja prava uglavnom odvijaju na nacionalnoj razini, daleko od konkretnih članova i njihovih radnih mjesta. Osim toga, visoka razina članstva u skandinavskim zemljama povezana je i s ekskluzivnom kontrolom sindikata nad fondovima za pomoć nezaposlenima, što zaposlene na određeni način prisiljava da budu članovi barem formalno, bez da budu spremni na aktivno sudjelovanje u radu sindikata.

Osim dobne strukture članstva, druga vrsta opasnosti za održivost postojeće (relativno visoke) razine sindikalne gustoće može biti razina zadovoljstva članstva radom sindikata te općim društvenim ugledom sindikata. Eventualno nezadovoljno članstvo naravno znači neupitan rizik od budućeg slabljenja sindikata, ali još više govori o sadašnjoj i prošloj uspješnosti sindikata, pa time posredno i o njihovoj ulozi u sustavu industrijskih odnosa. Razina zadovoljstva članstva zasigurno je povezana i sa stupnjem njihove motiviranosti za sudjelovanje u aktivnostima sindikata, ali i osnovama za izgradnju općeg ugleda sindikata u društvu. Ugled sindikata u društvu zasigurno je važan resurs jer predstavlja osnovu legitimiteta pri upućivanju zahtjeva prema tijelima vlasti i poslodavcima. Ako su sindikati percipirani kao neučinkoviti, ako je njihovo članstvo nezadovoljno te ako im je društveni ugled loš, tada je zasigurno i snaga njihovih zahtjeva i prema privatnim poslodavcima i prema tijelima javne vlasti niža.

Kada je u pitanju zadovoljstvo članova, naše istraživanje ne pokazuju naročito optimistične rezultate. Naime, oko 42 posto članova izrazilo je veći ili manji stupanj nezadovoljstva načinom na koji njihov sindikat zastupa njihove interese, dok je zadovoljno tek oko 31 posto članova (tablica 9). Očito je da nezadovoljni članovi sindikata ostaju članovi ili zbog inercije ili zbog nekih drugih prava i beneficija koje im donosi članstvo u sindikatu, a koji se ne odnose na prihvaćanu osnovnu svrhu sindikata – zaštitu interese radnika. Zanimljivo je da nema statistički značajne razlike u prosječnoj razini zadovoljstva članova sindikata iz javnog (2,8) i privatnog sektora (2,6), iako se prema prikazanim podacima o razlici plaća između privatnog i javnog sektora može zaključiti da su sindikati zaposlenih u javnom sektoru uspješniji. Ovako visoka stopa nezadovoljstva među članstvom svakako jest objektivna prijetnja održanju sadašnje razine sindikalne organiziranosti, ali i indikator stvarne aktivnosti i uspješnosti sindikata u ostvarivanju njihove misije.

Tablica 9 – Stupanj zadovoljstva članova načinom na koji sindikat zastupa njihove interese

n	241
Uopće nisam zadovoljan	23,7%
Uglavnom sam nezadovoljan	18,4%
Podjednako sam zadovoljan i nezadovoljan	25,2%
Uglavnom sam zadovoljan	23,8%
U potpunosti sam zadovoljan	7,4%
Ne znam	1,5%

Izraženo nezadovoljstvo interesnim zastupanjem prenosi se na opće povjerenje u sposobnost zaštite interesa radnika od strane sindikata (tablica 10). Oko 1/3 članova sindikata i gotovo polovina zaposlenih koji nisu članovi sindikata ocjenjuje sposobnost sindikata da značajnije utječu na poboljšanje radnih uvjeta svojih članova niskom. Većina članova sindikata ipak smatra da je ta sposobnost osrednja, dok veliku sposobnost sindikata da utječu na zaštitu interesa svojih članova prepoznaje samo oko 11 posto članova i tek oko 3 posto zaposlenih koji nisu članovi. Razlika prosječne ocjene sposobnosti zaštite interes radnika od strane sindikata između onih koji jesu članovi sindikata (2,6) i onih koji nisu (2,1) je statistički značajna¹³³. Tako niska razina povjerenja u sposobnost sindikata među onima koji nisu članovi sindikata značajno smanjuje potencijal privlačenja novih članova, a to uz prikazanu strukturu sadašnjih članova s obzirom na dob ne daje razloga za optimizam kada je u pitanju masovnost sindikalnog pokreta. Niti kod ovog indikatora povjerenja u sindikate nije utvrđeno postojanje značajne razlike između članova iz javnog i privatnog sektora¹³⁴.

Tablica 10 – Ocjena sposobnosti sindikata da zaštite interese radnika i utječu na poboljšanje radnih uvjeta svojih članova

	Svi ovisno zaposleni	Članstvo u sindikatu	
		Da	Ne
n	693	241	452
Vrlo niska	20,4%	15,0%	23,2%
Niska	23,2%	19,2%	25,3%
Osrednja	35,3%	53,8%	25,5%
Visoka	4,5%	9,4%	1,9%
Vrlo visoka	1,0%	1,5%	0,8%
Ne zna	15,6%	1,1%	23,4%
Prosijek	2,3	2,6	2,1

¹³³ $t=6,3$, $df=498$, $p<0,01$.

¹³⁴ $t=-1,5$ $df=202$, $p=0,13$.

Povjerenje u sindikate kao instituciju uobičajeno se koristi kao indikator šireg društvenog ugleda sindikata. Podaci iz više istraživanja javnog mnijenja u kojima je mjerena stupanj povjerenja u različite institucije, pa tako i sindikate, pokazuju da je ukupna razina povjerenja u društvu niska, a da se sindikati nalaze pri dnu te ljestvice. Prema istraživanju koje je provela agencija Puls u kolovozu 2009. godine, sindikati se nalaze u donjem dijelu ljestvice od 12 institucija za koje je mjerena razina povjerenja, s prosječnom razinom povjerenja od 3,1 na skali od 1 do 7. To znači da većina građana ne vjeruje da sindikati obavljaju svoju društvenu ulogu na način na koji se to od njih očekuje. Oko 54 posto ispitanika u tom istraživanju ocijenilo je povjerenje u sindikate ocjenama između 1 i 3 (dakle ispod sredine korištene skale), dok je svoje povjerenje u sindikate ocjenama od 5 do 7 izrazilo samo 16 posto ispitanika. Razina povjerenja u sindikate podjednaka je kao i u sudove i udrugu poslodavaca, dok su lošije ocijenjeni samo Vlada i političke stranke¹³⁵. Razina povjerenja u sindikate statistički je značajno niža nego u nevladine organizacije općenito, te medije, mada sama razlika nije znatna¹³⁶. Članovi sindikata imaju u prosjeku veću razinu povjerenja u sindikate od zaposlenih koji nisu članovi sindikata (3,5 u odnosu na 2,9)¹³⁷, no niti razina povjerenja samih članova nije visoka, s obzirom na to da ne prelazi neutralnu vrijednost 4 na skali od 1 do 7. Kod svih ostalih institucija nema razlike u razini povjerenja između članova sindikata i ostalih ovisno zaposlenih osoba, što sugerira da članstvo u sindikatu nije povezano s općom razinom povjerenja u institucije ili civilno društvo, odnosno višom razinom socijalnog kapitala. Navedena razlika u povjerenju u sindikate s obzirom na članstvo ipak je rezultat određenog neposrednog iskustva.

Tako niska razina povjerenja u sindikate u Hrvatskoj nije iznimka u odnosu na druge europske zemlje, kako one razvijenog kapitalizma tako i tranzicijske. Nažalost niti jedno javno dostupno istraživanje nije se bavilo uzrocima niske razine povjerenja u sindikate, no posredan odgovor možemo pronaći u niskoj razini zadovoljstva samih članova sindikata načinom na koji sindikat štiti njihove interese.

¹³⁵ T-test zavisnih uzoraka pokazuje da je razlika između prosječne ocjene povjerenja u sindikate te sudove ($t=-2,6$; $df=887$; $p<0,01$) i udrugu poslodavaca ($t=-2,5$; $df=844$; $p<0,05$) statistički značajna, no ona svakako nije znatna, da bi bila činjenično relevantna.

¹³⁶ T-test zavisnih uzoraka razlike između povjerenja u sindikate i nevladine organizacije: $t=4,2$; $df=879$; $p<0,01$. Između povjerenja u sindikate i elektronskih medija: $t=7,9$; $df=911$; $p<0,01$. Sindikati i tiskani mediji: $t=6,4$; $df=902$; $p<0,01$.

¹³⁷ $t=3,1$; $df=352$; $p<0,01$.

Tablica 11 – Povjerenje u odabrane institucije na skali od 1 (Uopće nemam povjerenja) do 7 (Imam potpuno povjerenje)¹³⁸

Institucija	Valid n	Prosjek	Medijan
Crkva	965	4,2	4
Vojska	943	4,2	4
Predsjednik	961	3,6	4
Policija	963	3,6	4
Elektronski mediji (radio i TV)	971	3,5	4
Tiskani mediji (novine)	957	3,4	3
Nevladine organizacije	909	3,3	3
Sindikati	912	3,1	3
Sudovi	936	3,0	3
Udruge poslodavaca	869	3,0	3
Vlada	968	2,7	2
Političke stranke	953	2,3	2

Izbor: Puls 2009

7.2.3. Poslodavci

Kao i u ostalim tranzicijskim zemljama, proces oblikovanja poslodavačkih udruga u RH teče sporije od formiranja sindikata. Dok sindikati nastaju i prije formalne političke i ekonomske transformacije, udruge poslodavaca javljaju se obično s odgodom. Glavni uzrok tome jest proces privatizacije, koji sam po sebi zahtijeva određeni vremenski period. Iako jest neophodan uvjet, sama privatizacija određenog broja poduzeća, bez obzira na model, nije dovoljna za formiranje udruga poslodavaca. Nakon što novi vlasnici preuzmu poduzeća ili osnuju nova, slijedi proces osvještavanja pojedinačnih interesa i prepoznavanja zajedničkih interesa. Proces prepoznavanja zajedničkih interesa među poslodavcima vjerojatno teče nešto sporije nego među radnicima, jer poslodavci, koji se nalaze u međusobnoj konkurenciji na tržištu, najprije na druge poslodavce gledaju kao svoje konkurente. Dodatno, struktura poduzeća u 'kapitalizmu u nastajanju' izrazito je heterogena, s obzirom na porijeklo kapitala (domaće vs. strano), način privatizacije (tajkunska privatizacija ili radničko dioničarstvo) i vrijeme osnivanja (novoosnovana poduzeća ili privatizirana poduzeća), zbog čega se ne može očekivati brzo prepoznavanje zajedničkih interesa. Ti razlozi vjerojatno su uzrokovali osnivanje prve dobrovoljne udruga poslodavaca sredinom 1993. godine, Hrvatske udruge poslodavaca (HUP). Do formiranja HUP-a poslodavce je u odnosima prema sindikatima i Vladi predstavljala Hrvatska gospodarska komora (HGK),

¹³⁸ Istraživanje je provedeno na slučajnom, dvoetapno (prema regiji i veličini naselja) stratificiranom uzorku građana starijih od 15 godina. Struktura uzorka kontrolirana je uz regiju i veličinu naselja i s obzirom na spol, dob i stupanj obrazovanja. Podaci su prikupljeni metodom osobnog intervjua u kućanstvu ispitanika. U tablici je naveden broj ispitanika koji su dali ocjenu.

koja tu ulogu nije mogla nastaviti obavljati jer je članstvo u HGK-a obvezno i jer okuplja sve poslodavce, pa čak i one kojima je država i dalje većinski vlasnik.

Za razliku od radnika, koji su organizirani u velikom broju sindikata, poslodavci su organizirani u relativno malom broju udruga poslodavaca. Početkom studenog 2009. godine u registru udruga poslodavaca kojeg vodi Ministarstvo gospodarstva, rada i poduzetništva registrirano je 45 udruga poslodavaca koje djeluju na području cijele Republike Hrvatske ili barem na području dviju županija. Tome treba pridodati i još sedam udruga poslodavaca registriranih za djelovanje na području jedne županije kod pripadajućih ureda državne uprave. To znači da je ukupan broj udruga poslodavaca desetak puta manji od broja registriranih sindikata. Te veličine nisu izravno usporedive, uzevši u obzir da su navedene udruge poslodavaca uglavnom organizirane u različitim granama djelatnosti i da stoga nisu međusobno konkurentne, možemo zaključiti da je razina fragmentiranosti poslodavačkih udruga bitno manja u odnosu na udruge radnika (sindikate).

O tome pogotovo svjedoči činjenica da su pri resornom ministarstvu registrirane samo tri udruge poslodavaca više razine, od kojih je samo jedna značajna za sustav industrijskih odnosa – Hrvatska udruga poslodavaca (HUP)¹³⁹. HUP jedini predstavlja poslodavce u Gospodarsko-socijalnom vijeću (GSV) na nacionalnoj i županijskim razinama, kao i ostalim tripartitnim tijelima. Preostale dvije udruge (Savez neovisnih udruga poslodavaca i Konfederacija hrvatske industrije i poduzetnika) nisu uspjele izboriti svoje mjesto u tripartitnim tijelima, prije svega u GSV-u, unatoč višestrukim pokušajima. Posljednji pokušaj ulaska tih udruga u GSV dogodio se tijekom 2007. godine, kada je proveden postupak utvrđivanja reprezentativnosti udruga poslodavaca više razine. GSV je prethodno u konzultaciji s Međunarodnom organizacijom rada (ILO) izradio minimalne kriterije utvrđivanje reprezentativnosti udruga poslodavaca više razine¹⁴⁰, nakon čega su pozvane zainteresirane udruge poslodavaca da dostave tražene podatke. Na temelju utvrđenih kriterija jedino je HUP zadovoljio sve tražene kriterije te i dalje ostao jedina reprezentativna udruga poslodavaca.

HUP je 1993. godine osnovalo četrdeset poslodavaca na čelu s Ivicom Todorićem, koji je izabran za prvog predsjednika (Žubrinić, 2009:11). Od tada do danas broj članova HUP-a višestruko se povećao, tako da HUP danas ima oko 6.700 članova, koji zapošljavaju nešto manje od pola milijuna zaposlenih (Žubrinić, 2009:12). Uzmemo li u obzir ukupan broj aktivnih poduzeća (oko 87.000) možemo zaključiti da je razina udruženosti poslodavaca izrazito niska, tek oko osam posto. Ako se iz razmatranja isključe mikro poduzeća s manje od 10 zaposlenih,

¹³⁹ Savez neovisnih udruga poslodavaca osnovan je 1999. godine, a 2004. godine osnovana je Konfederacija hrvatske industrije i poduzetnika.

¹⁴⁰ Prema izjavi Vitomira Begovića, predstojnika Vladinog ureda za socijalno partnerstvo.

ostaje oko 13.000 poduzeća za koja se može očekivati članstvo u takvom udruženju. U odnosu na taj broj, stopa udruženosti poduzetnika ipak izgleda znatno većom, oko 50 posto. No, za pitanje reprezentativnosti udruge poslodavaca stopa udruženosti nije najpouzdaniji pokazatelj ako se ne uzima u obzir veličina udruženih poduzeća.

Iako ne postoje detaljni podaci, može se pretpostaviti da je stopa udruženosti znatno veća kod srednjih (između 50 i 249 zaposlenih) i velikih poduzetnika (više od 250 zaposlenih), kojih ukupno ima nešto više od 2000. Takav zaključak može se izvesti iz činjenice da članice HUP-a zapošljavaju nešto manje od 500.000 radnika, što znači da prosječna članica HUP-a ima oko 70 zaposlenih. S obzirom na prosjek od 13 zaposlenih po aktivnom poduzeću u RH¹⁴¹, može se pouzdano zaključiti da HUP okuplja natprosječno velika poduzeća¹⁴².

Činjenica da članice HUP-a zapošljavaju nešto više od polovine zaposlenih kod privatnih poduzetnika (od oko 900.000 zaposlenih koliko je zaposleno u poduzećima) potvrđuje zaključak o relativno zadovoljavajućoj razini reprezentativnosti HUP-a, pogotovo kada je u pitanju kolektivno pregovaranje sa sindikatima u privatnom sektoru. Prema našim podacima, sindikati okupljaju samo oko 17 posto zaposlenih u privatnom sektoru, što znači da HUP ima potencijalni legitimitet pregovaranja sa znatno većim brojem zaposlenih nego što ih okupljaju sindikati u privatnom sektoru. Naravno, mogućnost kolektivnog pregovaranja ovisi o organiziranosti sindikata i poslodavaca u pojedinim granama, odnosno prisutnosti sindikalnih podružnica u pojedinim poduzećima.

HUP je organiziran u 25 granskih udruga koje okupljaju poduzeća iz pojedinih djelatnosti radi zajedničkog predstavljanja u socijalnom dijalogu i sudjelovanju u stvaranju nacionalnih politika u područjima od njihovog interesa (Žubrinić, 2009:13). Pet granskih udruga iz područja prerađivačke industrije (metalska, drvna i papirna, tekstilna i kožne, elektroindustrije i kemijske industrije) udruženo je u konfederaciju CRO industrija. Struktura ostalih granskih udruga nužno ne prati strukturu djelatnosti na istoj razini Nacionalne klasifikacije djelatnosti (NKD), što znači da su pojedina 'granska' udruženja nastajala pod utjecajem specifičnih interesa i potreba pojedinih skupina poslodavaca. Neka 'granska' udruženja okupljaju samo manji dio poduzetnika u jednoj grani djelatnosti, kao što su primjerice Udruga ljekarnika ili Udruga liječnika poslodavaca u ugovornom odnosu, dok neka uopće nisu organizirana prema kriteriju djelatnosti, kao što je Udruga malih i srednjih poduzetnika.

Razina organiziranosti poduzetnika različita je prema granama djelatnosti, jednako kao i sindikata. Nužno se ne poklapa razina organiziranosti sindikata i poslodavaca u pojedinim

¹⁴¹ U oko 87.000 poduzeća koja podnose redovite godišnje izvještaje FINA-i zaposleno je oko 900.000 zaposlenih.

¹⁴² Ali ne isključivo srednje i velike, s obzirom na to da je prosječan broj zaposlenih u srednjim i velikim poduzećima oko 240.

djelatnostima, što znači da su u nekim djelatnostima sindikati bolje organizirani od poslodavaca, pa im nedostaje odgovarajući partner za kolektivno pregovaranje, a u drugim djelatnostima je odnos obrnut. Nedostatnu organiziranost poslodavaca u pojedinim djelatnostima potvrđuje i predsjednik HUP-a Damir Kuštrak¹⁴³. Takav nerazmjer u razini organiziranosti poslodavaca i radnika posljedica je i činjenice da kolektivno pregovaranje nije jedini ili čak glavni motiv nastanka nekih granskih udruga unutar HUP-a. To se posredno može iščitati iz godišnjeg izvještaja HUP-a i granskih udruga za 2008. godinu, u kojem je vidljivo da je o aktivnostima prema sindikatima izvijestilo samo 14 granskih udruga od 23 koje su podnijele izvještaj¹⁴⁴, dok sve izvještavaju o sudjelovanju u izradi zakonske regulative (Žubrinić, 2009). Upravo je mogućnost lobiranja za interese pojedinih grana djelatnosti prema Vladi i ministarstvima drugi važan motiv za članstvo poduzeća u HUP-u, ako to u nekim slučajevima nije i najvažniji motiv. Osnovna programska načela aktualnog vodstva HUP-a iskazana su u dokumentu pod nazivom 'Bijela knjiga HUP-a - Gospodarske politike: očekivanja, prioriteti i nužne reforme', koji je predstavljen na Danu poduzetnika 2008. godine i uručen tadašnjim predsjednicima Republike i Vlade. Uz ostalo, taj dokument iznosi tri osnovne inicijative HUP-a: pojednostavljivanje poreznog sustava, fleksibilizaciju tržišta rada te industrijalizaciju hrvatske na tehnološkim osnovama 21. stoljeća (Žubrinić, 2009:12). Od tri navedene inicijative, druga je posebno važna za odnose s drugim socijalnim partnerima, prije svega sindikatima. Fleksibilizacija tržišta rada jedno je od najspornijih pitanja oko kojih se sukobljavaju poslodavci, Vlada i sindikati. Ovo pitanje spada u sam vrh agende poslodavaca još od kraja 90-ih i nije skinuto s dnevnog reda niti nakon promjene Zakona o radu iz 2003. godine, kada su uvedene određene mjere fleksibilizacije tržišta rada u odnosu na originalna rješenja iz 1995. godine (više o tome vidi u potpoglavlju 7.6.). Socijalni dijalog s druga dva partnera te njegovo unapređenje navodi se u svim dokumentima (Bijela knjiga HUP-a, Godišnji izvještaj za 2008. godinu) kao jedan od važnijih ciljeva za koje se HUP zalaže. U samoj Bijeloj knjizi HUP-a jedno poglavlje posvećeno je unapređenju socijalnog partnerstva, u kojem se iznose prijedlozi za poboljšanje rada GUP-a i razvoj socijalnog partnerstva na nižoj razini, kao što je uspostavljanje sektorskih vijeća (HUP, 2008). HUP, za razliku od sindikata, nikada nije imao formalnih ili čak neformalnih bliskosti s nekim političkim strankama. No, pojedini čelnici HUP-a u različitim su razdobljima imali osobne angažmane ili bliskosti s pojedinim političkim strankama¹⁴⁵.

¹⁴³ U intervjuu održanom 4. rujna 2009. godine.

¹⁴⁴ Udruga poslodavaca graditeljstva nije podnijela izvještaj, a Udruga proizvođača lijekova osnovana je tek početkom 2009. godine.

¹⁴⁵ Jedan do čelnih ljudi HUP-a Ivica Mudrinić bio je istaknuti član HDZ-a i ministar u Vladi,. Sadašnji predsjednik Damir Kuštrak bio je član HSLŠ-a i kasnije Libre te pomoćnik ministra financija u Vladi Ivice Račana.

7.2.4. Država i političke elite

Dominacija državotvorne dimenzije tranzicije u njezinom prvom periodu značajno je odredila odnos (vladajuće) političke elite prema području industrijskih odnosa. Socio-ekonomske nejednakosti i sukobi, koji su ključna pokretačka sila oblikovanja svakog sustava industrijskih odnosa, shvaćeni su u okviru državotvorne ideologije kao razbijanje homogene nacionalne zajednice te su u okolnostima stvarne ili umišljene ugroženosti suvereniteta države doživljeni kao nacionalna izdaja. Takvu tezu Županov (1995:189) obrazlaže na sljedeći način: '... nacionalizam izravna ljude, on ne priznaje nikakve klasne ni statusne razlike. Svi su Hrvati jednaki kao Hrvati. Agresija i „etničko čišćenje“ tu su jednakost na negativan način potvrdili: četnici doista nisu pravili razliku među Hrvatima s obzirom na njihovo imovinsko stanje ili društveni status. Stoga je hrvatsko društvo – usprkos oštroj ekonomskoj podjeli – percipirano kao homogena zajednica. U takvo zajednici ne može i ne smije biti sukoba ...'.

Preuzimanje na sebe povijesne misije za ostvarivanje 'stoljetnog sna' stvorilo je kod vladajuće elite, a posebice Franje Tuđmana, osjećaj apsolutnog legitimiteta njihovih postupaka. Legitimitet njihove politike potvrđen je i na izborima u više navrata, ali je osjećaj njezinog legitimiteta vjerojatno prelazio udio u broju glasova¹⁴⁶. Takvo shvaćanje vlastite uloge Zakošek (1996) naziva sindromom plebiscitarne legitimacije, koji omogućava odbijanje sporazuma s drugim političkim akterima, a možemo dodati i društvenim akterima.

Demokratizacija društva shvaćena je od strane vladajuće elite u izrazito uskom značenju kao uvođenje redovitih i relativno poštenih višestranačkih izbora. Šire shvaćanje demokracije, koje uključuje stvaranje neovisnog civilnog društva te njegovo uključivanje u proces donošenja odluka i oblikovanje javnih politika, nije bilo široko prihvaćeno u vladajućoj eliti tijekom 90-ih. Dobar dio druge polovine 90-ih obilježen je sukobima između različitih aktera civilnog društva i vladajuće političke elite. Osim uskog shvaćanja demokracije, takvom odnosu vladajuće garniture prema civilnom društvu zasigurno je doprinosilo i obilato oslanjanje nekih stranih administracija na civilno društvo u slabljenju i rušenju 'autoritarnog režima Franje Tuđmana' u drugoj polovini 90-ih¹⁴⁷.

Uza sve to, valja imati na umu da početak tranzicije u Hrvatskoj prati rekoncentracija moći u ruke politike. Dio 'starih' elita, koje su se krajem socijalističkog razdoblja uspjele donekle emancipirati

¹⁴⁶ Primjerice, u drugom krugu prvih višestranačkih demokratskih izbora za Sabor održanom u svibnju 1990. godine HDZ je osvojio oko 39 posto glasova, a SKH-SDP oko 30 posto. Ako se SKH-SDP-u pridoda i 6 posto koje je osvojila koalicija SKH-SDP-a i SSH-a u jednoj izbornoj jedinici, tada je razlika između HDZ-a i SKH-SDP-a samo 3 posto u korist HDZ-a. Razlika u broju mandata je zbog izbornog sustava bila znatno veća. (Večernji list 10. svibnja 1990. godine).

¹⁴⁷ To oslanjanje stranih Vlada na ulogu civilnog društva imalo je i svoju financijsku komponentu. Kvalifikacija navedena u navodniku bila je uobičajena kvalifikacija kojom su različite međunarodne organizacije opisivale politički sustav u Hrvatskoj tijekom 90-ih.

od politike, kao što je kulturna ili menadžerska, s promjenom okolnosti gubi svoje oslonce i samostalnost. Nova politička elita ima mogućnost kreirati nova pravila igre u svim područjima. Postavljaju se novi kriteriji kulturne, pa i znanstvene, izvrsnosti. Imovina i poduzeća se etatiziraju (pojam nacionalizacije ovdje nije dovoljno precizan jer je i društveno vlasništvo nacionalno i opće, a ne privatno) pa menadžeri moraju graditi svoje pozicije ispočetka po posve novim pravilima.

U takvim okolnostima prvih godina tranzicije, iskreni socijalni dijalog i socijalno partnerstvo naprosto nisu bili mogući. Jer oni podrazumijevaju priznavanje postojanja različitih i sukobljenih interesa, ali i spremnost vlasti na dijeljene moći s drugim akterima, kao što su sindikati i udruge poslodavaca, koja u to vrijeme nije niti mogla postojati. Dio te atmosfere dočaravaju primjeri prijatni upućenih sindikatima od strane javnih dužnosnika, ali i fizičkog nasilja nad sindikalnim čelnicima od strane nepoznatih počinitelja. Krajem 1992. godine nepoznati počinitelj je usmrtio Milana Krivokuću, predsjednika i osnivača Sindikata strojovođa, sindikata koji je tijekom prvog desetljeća industrijskih odnosa bio jedna od najaktivnijih i najtvrdih aktera (Kokanović, 2001:157). Nisu bili rijetki slučajevi ispitivanja sindikalnih čelnika od strane policije, a Dragutin Lesar je uvjeren da je on i njegov sindikat (kao i ostali sindikalni čelnici) bio pod stalnim nadzorom tajnih službi.

Odnosi se donekle mijenjaju s dolaskom tehnomenadžerske struje HDZ-a u Vladu s Nikicom Valentićem na čelu tijekom 1993. godine. Suočeni s ogromnim socijalnim problemima te vjerojatno dijelom uplašeni mitom o 'socijalnoj bombi' (vidi Županov, 1995), oni bivaju nešto otvoreniji za dijalog, mada se osnove režima i pristupa u bitnom ne mijenjaju sve do kraja desetljeća.

Promjena vlasti 2000. godine na čelo države dovodi relativno heterogenu koaliciju šest stranaka. Ta promjena često se u stručnoj i publicističkoj literaturi označava kao početak stvarne demokratizacije društva, prije svega kada je u pitanju odnos prema civilnom društvu i slobodi medija. Upravo otvaranje prema civilnom društvu podrazumijeva i određenu spremnost na dijeljenje moći s drugim akterima. Spremnost na dijeljenje moći s drugim akterima posljedica je vjerojatno i same činjenice da se radilo o širokoj koaliciji koja implicira dekoncentraciju moći i potrebu za stalnim unutrašnjim pregovorima i kompromisima. Takva promjena zasigurno je otvorila prostor za razvoj socijalnog partnerstva, ali ujedno je bila i izvor slabosti. Slabosti te koalicije s jedne strane proizlaze iz nedovoljne pripremljenosti za obnašanje vlasti i početno lutanje u pokretanju i provođenju reformi, a s druge strane upravo unutrašnja heterogenost rezultirat će nedovoljnom odlučnošću i snagom za provođenje pojedinih reformi. To je pak

neophodan preduvjet za razvoj partnerstva, jer svaka od strana mora imati snagu za provođenje dogovora, ali i za nametanja čvrstih granica u kojima se moraju odvijati kompromisi.

Ponovni dolazak na vlast HDZ-a pod vodstvom Ive Sanadera donio je novu priliku za uspostavu socijalnog dijaloga i njegovo prerastanje u partnerstvo, no pokazalo se da istinska orijentacija prema pridruživanju Hrvatske Europskoj uniji nije pratila i istinska orijentacija prema provođenju dubinskih reformi. Da je tome tako, vidljivo je iz isključivo zakonodavnog pristupa integracijskom procesu. On se od strane političke elite doživljava isključivo kao proces zakonodavne harmonizacije, bez obraćanja pozornosti na to što ta harmonizacija znači za društvene procese i djelovanje institucija. Bitno obilježje stvarnog socijalnog partnerstva u korporativističkom modelu industrijskih odnosa nužno podrazumijeva spremnost svih strana da provode promjene koje su u općem interesu, odnosno koje mogu dovesti do ravnoteže interesa svih aktera i interesnih skupina. Bez spremnosti da se provode takve reforme u situaciji kada su one potrebne, stvarno socijalno partnerstvo nije niti moguće, a niti je potrebno.

7.3. Institucionalno i zakonodavno uređenje industrijskih odnosa

Industrijski odnosi u Republici Hrvatskoj uređeni su kroz nekoliko zakona i podzakonskih akata te ugovorima među socijalnim partnerima. Najvažniji pravni akt kojim se uređuje glavnina sustava industrijskih odnosa je Zakon o radu (ZOR). Prvi Zakon o radu u RH donesen je u svibnju 1995. godine, a stupio na snagu 1. siječnja 1996. godine (Narodne Novine, 1995). Od tada do donošenja novog, koji je prihvaćen u Hrvatskom saboru u prosincu 2009. godine, ZOR je doživio četiri izmjene, od kojih niti jedna nije značajnije mijenjala regulaciju sustava industrijskih odnosa¹⁴⁸. Jednako tako, niti novi Zakon o radu usvojen u prosincu 2009. godine (Narodne Novine, 2009c), u sklopu prilagodbe hrvatskog zakonodavstva europskoj pravnoj stečevini, nije u znatnijoj mjeri mijenjao reguliranje industrijskih odnosa. Stoga možemo zaključiti da je pravna regulacija sustava industrijskih odnosa relativno stabilna od početka 1996. godine kada je stupio na snagu prvi Zakon o radu. Činjenica da novi ZOR nije značajnije mijenjao reguliranje kolektivnih radnih odnosa u odnosu na prvi zakon iz 1995. godine ukazuje da je već prvi zakon bio usklađen sa zajedničkom europskom regulativom u području industrijskih odnosa. Ta činjenica ne govori puno o ažurnosti hrvatskog zakonodavstva, nego više o slaboj razvijenosti zajedničke europske pravne stečevine u ovom području (vidi poglavlje 4), ali i činjenice da se pravno uređenje industrijskih odnosa u prvom ZOR-u uglavnom temeljilo na rješenjima iz njemačkog radnog zakonodavstva. Izmjene koje je drugi ZOR doživio u dijelu koji se odnosi na industrijske odnose, primarno se odnose na reguliranje prava koja proizlaze iz novih oblika trgovačkih društava koja djeluju na europskoj razini, što se odnosi na europska radnička vijeća, predstavljanje radnika u europskim društvima i europskim zadrugama, te sudjelovanje radnika u odlučivanju kod prekograničnog pripajanja ili spajanja poslodavaca. Valja zamijetiti da je sustav u potpunosti pravno reguliran relativno kasno od početka tranzicijskog procesa, više od pet godina nakon provođenja prvih višestranačkih izbora i (deklarativnog) napuštanja socijalizma. Do stupanja na snagu prvog Zakona o radu, sustav nije bio pravno reguliran u cijelosti, već su pojedini elementi bili regulirani drugim zakonskim aktima, a niz značajnih pitanja uopće nije bio reguliran¹⁴⁹. Tako je primjerice osnivanje i rad sindikata i

¹⁴⁸ Najznačajnije izmjene dogodile su se sredinom 2003. godine prije svega u dijelu zakona koji regulira fleksibilnost radnih odnosa, o čemu će biti nešto više riječi u potpoglavlju 7.6. U dijelu koji se odnosi na industrijske odnose uveden je institut 'doprinosa solidarnosti', kojeg će kasnije ukinuti Ustavni sud.

¹⁴⁹ Postoje indicije da su značajnu ulogu u odgađanju donošenja prvog Zakona o radu imali upravo sindikati, koji su se pribojavali posljedica promjena koje bi značilo donošenje Zakona o radu umjesto tada važećeg socijalističkog Zakona o radnim odnosima. Ukidanje socijalističkog zakona značilo je prelazak radnog odnosa iz statusnog pitanja u ugovorni odnos između radnika (posloprimca) i poslodavca. O tome svjedoči Dragutin Lesar, koji na sljedeći način opisuje odnos prema promjeni radnog zakonodavstva: 'Ja sam Zakon o radnim odnosima uspio čuvati do svibnja 1995. godine. To je bila posljedica dogovora iz 1993. godine kada je sklapan aranžman s MMF-om. Naš uvjet je bio da se ne mijenja Zakon o radnim odnosima'.

udruga poslodavaca bio reguliran Zakonom o društvenim organizacijama i udruženjima građana, koji je naslijeđen iz socijalističkog perioda. No, ključna pitanja za sustav industrijskih odnosa su bila neregulirana, kao što je pravo na štrajk, isključenje s rada (lock out), pravo radnika na suodlučivanje, postojanje i rad tripartitnih tijela itd (Babić, 1996)¹⁵⁰. Dio pitanja iz područja industrijskih odnosa bio je reguliran naslijeđenim i neznatno izmijenjenim Zakonom o radnim odnosima, koji je uređivao slobodu sindikalnog udruživanja, određena prava sindikata u nadzoru nad upravljanjem poduzećima te mogućnost sklapanja kolektivnih ugovora (Narodne Novine, 1992a). Paradoksalno, navedeni zakon predviđao je slobodu udruživanja radnika i poslodavaca, ali udrugama poslodavaca nije davao pravo potpisivanja kolektivnih ugovora na razini djelatnosti ili nacionalnoj razini, nego je monopol na potpisivanje tih sporazuma u ime poslodavaca imala HGK (čl. 94.). Manjkavosti regulative nisu zaustavile razvoj industrijskih odnosa i njihovo oblikovanje, dapače, možemo tvrditi da su u tom periodu uspostavljeni neki odnosi koji su se održali do danas, kao što je recimo struktura sindikalne scene.

Područje industrijskih odnosa, odnosno kolektivnih radnih odnosa, u ZOR-u (Narodne Novine, 2009c) je regulirano u pet glava (od XVII. do XXI.) i ukupno 151 članak. Prva glava ovog dijela zakona (XVII.) regulira sudjelovanje radnika u odlučivanju u poduzeću kroz radnička vijeća, druga (XVIII.) regulira osnivanje i rad sindikata i udruga poslodavaca, treća (XIX.) kolektivno pregovaranje, četvrta (XX.) regulira pravo na štrajk i isključenje iz rada, a posljednja (XXI.) uređuje mogućnost osnivanja Gospodarsko-socijalnog vijeća, tripartitnog tijela na nacionalnoj razini. Određena prava i obveze sindikata i radničkih vijeća te mogućnost reguliranja određenih prava radnika kolektivnim ugovaranjem regulirana je i u ostalim dijelovima zakona.

7.3.1. Sloboda udruživanja i štrajka

U Zakonu o radu operacionaliziraju se odredbe o slobodi udruživanja radnika i poslodavaca, a koje imaju uporište u Ustavu Republike Hrvatske (čl. 43.) te Konvenciji broj 87 Međunarodne organizacije rada, koju je ratificirala Republika Hrvatska (Narodne Novine, 2000b). ZOR-om se regulira način registracije udruga radnika i poslodavaca, minimalni zahtjevi za njihovu registraciju, kao i ostala pravila vezana uz njihov rad, imovinu i prestanak rada. Sloboda udruživanja podrazumijeva i zabranu diskriminacije zbog članstva u sindikatu ili udruzi poslodavaca (čl. 227. i 247.) te autonomnost udruga radnika i poslodavaca od utjecaja jednih na druge ili utjecaja izvršne vlasti. Zaštita od uplitanja izvršne vlasti očituje se i u zabrani ukidanja

¹⁵⁰ Pravo na štrajk i pravo na isključenje s rada bili su posredno regulirani Konvencijom br. 87 Međunarodne organizacije rada (ILO) koju je ratificirala SFRJ pa ju je preuzela i Republika Hrvatska kao njezina pravna slijednica. No, sadržaj i prava iz te konvencije nisu bila prenesena u odgovarajuće propise, a sadržaj same konvencije, kako zamjećuje Vera Babić (2000:152-3), bio je slabo poznat i užoj stručnoj, a kamoli široj javnosti.

udruga od strane izvršne vlasti (čl. 228.), dok takve ovlasti ima samo sud (čl. 252.). Autonomnost je djelomično ograničena kroz odredbu da članovi udruga imaju pravo zatražiti sudsku zaštitu u slučaju povrede prava članova propisanih statutom ili drugim aktima udruge (čl. 245.).

Zakonom je određeno da sindikat može osnovati deset punoljetnih građana starijih od 18 godina, a udругu poslodavaca tri pravne ili fizičke osobe (čl. 232.). Postavljanje ovako niskog broja članova potrebnih za osnivanje sindikata i udruge poslodavaca na određeni način stimulira fragmentaciju udruuga radnika i poslodavaca. Kao što se vidi iz prethodnih potpoglavlja, takvo zakonsko rješenje nije značajno utjecalo na nastanak velikog broja udruuga poslodavaca, odnosno fragmentaciju među udrugama poslodavaca, ali vjerojatno jest doprinijelo fragmentiranosti sindikalnog pokreta. Zakonom se uređuje i mogućnost osnivanja udruuga više razine koje mogu osnovati dva sindikata ili dvije udruge poslodavaca (čl. 232.).

ZOR-om se propisuje zaštita sindikalnog povjerenika, što je zaposlenik poslodavca koji je od sindikata odabran za zastupanje sindikata prema poslodavcu. Poslodavac sindikalnom povjereniku bez suglasnosti sindikata ne može dati otkaz za vrijeme obavljanja te dužnosti i šest mjeseci nakon prestanka te dužnosti (čl. 249.).

Hrvatski Zakon o radu, jednako kao i sustavi nekih razvijenih socijalnih država kao što su Njemačka i Švedska, pravo na štrajk daje samo sindikatima i njihovim udrugama više razine. Time se s jedne strane daje snaga sindikatima kao ključnim akterima kolektivnih radnih odnosa, a s druge strane osiguravaju se preduvjeti za održavanje socijalnog mira, kao preduvjeta gospodarskog razvoja. U vrijeme donošenja prvog ZOR-a postojale su interpretacije da se davanjem monopola sindikatima na organizaciju štrajka krše ustavna načela prava na štrajk (Babić, 1996).

Pravo na štrajk ograničeno je samo na interesna pitanja koja nisu uređena zakonom, odnosno pitanje plaće i isplate plaće, ako ona kasni duže od 30 dana (čl. 269.). Pravo na štrajk zbog neisplate plaća dodano je u zakon s izmjenama 2003. godine jer je krajem 90-ih bilo izvor spora između sindikata i Ustavnog suda. Kako je krajem 90-ih problem kašnjenja isplate plaća bio raširen, sindikati su organizirali seriju štrajkova s tim povodom, dok Ustavni sud takve štrajkove nije proglasio nezakonitim. Štrajk mora biti najavljen, a prije početka strane u sporu moraju pristupiti mirenju pred miriteljima koje stranke u sporu biraju s liste miritelja utvrđene od strane Gospodarsko-socijalnog vijeća (čl. 270.). Zakon zabranjuje diskriminaciju radnika zbog sudjelovanja u štrajku ili otkazivanje ugovora o radu ako je štrajk u skladu sa zakonom (čl. 279.). No, poslodavac nema zakonsku obvezu plaćanja radnog vremena provedenog u štrajku, mada se takva mogućnost može ugovoriti kolektivnim ugovorom ili drugim sporazumom (čl. 280.). Ta

odredba, koja je uobičajena u i drugim zemljama, zahtjeva od sindikata da osiguraju štrajkačke fondove iz kojih mogu osigurati radnicima naknadu izgubljene zarade za vrijeme štrajka. Postojanje takvih fondova jedan je od nužnih preduvjeta mogućnosti mobilizacije članstva u štrajk, pogotovo štrajk koji bi morao trajati duži period. Ta odredba demotivira ulazak u dugotrajnije štrajkove kojima ne mogu osigurati značajnije dugoročne financijske dobitke, jer bi trošak štrajka mogao biti veći, ako se radi o brojnom štrajku, od mogućih koristi.

Zakonom o radu je određeno da će pravo na štrajk u oružanim snagama, policiji, državnoj upravi i javnim službama biti regulirano posebnim zakonima (čl. 284.). Ta prava su regulirana za svaku od tih skupina posebnim zakonima, koji u osnovi dozvoljavaju pravo na štrajk svim navedenim skupinama osim pripadnika oružanih snaga, odnosno djelatnim vojnim osobama. Kod nekih od navedenih skupina pravo na štrajk djelomično je ograničeno u različitim izvanrednim situacijama. Tako primjerice policija i civilni službenici u oružanim snagama nemaju pravo na štrajk u vrijeme ratnog stanja i oružane pobune, proglašenja elementarne nepogode i sličnih izvanrednih situacija koje ometaju normalno odvijanje života (vidi Zakon o policiji Narodne Novine, 2000c).

ZOR po prvi puta uvodi pravo poslodavca da na štrajk uzvrati istom mjerom, isključivanjem radnika s posla. Poslodavac ima pravo nakon pokretanja štrajka isključiti dio radnika koji nisu uključeni u štrajk s posla, ali to smije učiniti tek s protekom osam dana od početka štrajka i ne smije isključiti više od 1/2 od broja radnika uključenih u štrajk. Osim toga, poslodavac je dužan pokriti sve socijalne doprinose za zaposlene isključene s posla u visini minimalne plaće. Takvim odredbama radnici i poslodavci nisu stavljeni u jednak položaj po pitanju prava, što se vidi iz navedenih ograničenja koja su postavljena pred poslodavca u slučaju isključenja s posla (Babić, 1996).

7.3.2. Predstavljanje zaposlenika kod poslodavca

Sustav industrijskih odnosa na razini poduzeća u RH postavljen je kao takozvani dualni sustav, po uzoru na njemački. Dualni sustav omogućava zaposlenicima dva vida predstavljanja prema poslodavcu: radničko vijeće i sindikat. Zakonom su regulirana prava radničkog vijeća i sindikata te njihovi međusobni odnosi (glave XVII i XVIII).

Radničko vijeće je tijelo putem kojeg radnici ostvaruju pravo na informiranje¹⁵¹, savjetovanje i suodlučivanje. Radničko vijeće ima pravo najmanje jednom svaka tri mjeseca od poslodavca primati informacije o rezultatima poslovanja, očekivanom razvoju poslovanja u narednom razdoblju, kretanju plaća kod poslodavca, obimu prekovremenog rada, broju i strukturi zaposlenih, razini zaštite zdravlja i sigurnosti zaposlenih te drugim relevantnim pitanjima (čl.

¹⁵¹ U zakonu se koristi pojam 'obavješćivanje', no nama se pojam informiranja čini primjerenijim.

148.). Poslodavac je dužan savjetovati se s radničkim vijećem o sljedećim pitanjima: sadržaju pravilnika o radu, politici zapošljavanja, premještanja i otkazivanja, mjerama u vezi zaštite zdravlja, uvođenju novih tehnologija, promjeni organizacije i načina rada, planu godišnjih odmora, rasporedu radnog vremena, noćnom radu, donošenju programa zbrinjavanja, davanja otkaza radnicima i drugim pitanjima (čl. 149.). Zakon ne propisuje što se događa u slučaju neslaganja između radničkog vijeća i poslodavca oko nekog od navedenih pitanja, što u suštini znači da se savjetovanje svodi na informiranje, osim ako sam poslodavac ne procijeni da je u njegovom interesu prihvatiti sugestije radničkog vijeća. Od takvog općeg pravila iznimka je samo savjetovanje oko otkaza o radu kod kojeg radničko vijeće može, ukoliko se protivi otkazu, zaustaviti primjenu odluke poslodavca do okončanja sudskog postupka, ako ga radnik pokrene (čl. 149. st. 9).

Radničko vijeće ima pravo na suodlučivanje u slučaju otkaza pojedinim skupinama radnika¹⁵², uvrštavanju trudnica i majki na listu za zbrinjavanje tijekom korištenja bolovanja ili drugih prava radi skrbi djeteta te o pravilima prikupljanja i korištenja osobnih podataka radnika (čl. 150.). U slučaju nemogućnosti postizanja dogovora između radničkog vijeća i poslodavca o nekom od pitanja o kojima radničko vijeće ima pravo suodlučivanja, poslodavac ima mogućnost zatražiti sudsku ili arbitražnu odluku koja može zamijeniti suglasnost radničkog vijeća. Sporazumom između radničkog vijeća i poslodavca te kolektivnim ugovorom između sindikata i poslodavca moguće je proširiti listu pitanja o kojima radničko vijeće ima pravo suodlučivanja, odnosno o kojima poslodavac mora savjetovati radničko vijeće.

Radničko vijeće imenuje predstavnika radnika u nadzornom tijelu poslodavca, na kojeg radnici imaju pravo ako takvo tijelo postoji (čl. 163). Postojanje takvog tijela obavezno je u javnim ustanovama, a kod trgovačkih društava ovisno o vrsti trgovačkog društva i modelu upravljanja kojeg trgovačka društva sama biraju. Ukoliko takvo tijelo postoji kod poslodavca, a nije osnovano radničko vijeće, tada se predstavnik zaposlenika u nadzornom tijelu bira na izborima na kojima sudjeluju svi zaposleni.

Osim navedenih ovlasti, radničko vijeće ima pravo i nadzora nad poštivanjem ZOR-a, pravilnika o radu te kolektivnog ugovora. Također, radničko vijeće ima pravo nadzirati ispunjava li poslodavac obveze glede obračuna i uplaćivanja doprinosa za zdravstveno i mirovinsko osiguranje te u skladu s tim ima pravo uvida u odgovarajuće dokumente (čl. 147.).

Zakon ne propisuje obvezu osnivanja radničkog vijeća, nego samo daje radnicima mogućnost njegovog osnivanja i to samo kod poslodavaca koji imaju najmanje 20 zaposlenih (čl. 136.).

¹⁵² Članovima radničkog vijeća, kandidatima za radničko vijeće i članovima izbornih odbora u roku od tri mjeseca nakon provođenja izbora za radničko vijeće, radnicima s invaliditetom ili profesionalnim ograničenjima, radnicima starijim od 60 godina te predstavniku radnika u nadzornom organu poslodavca.

Postavljanje donje granice veličine poslodavca prema broju zaposlenih za osnivanje radničkog vijeća diskriminira radnike kod malih poslodavaca jer im zakon ne omogućuje jednako pravo na predstavljanje prema poslodavcu. Postavljanje donje granice broja zaposlenih za osnivanje radničkog vijeća od strane zakonodavca vjerojatno je motivirano pretpostavkom da kod manjih poduzetnika svi radnici imaju izravan pristup poslodavcu i menadžmentu te na taj način mogu ostvariti svoju potrebu za informiranjem i izražavanjem svojih interesa. No, ako je takva pretpostavka postojala, onda ona zanemaruje razliku između kolektivnog odnosa između radnika i poslodavca i individualnih odnosa. Radnici kao slabija strana u industrijskim odnosima upravo i imaju potrebu za udruživanjem i kolektivnim predstavljanjem kako bi anulirali nepovoljne posljedice nerazmjera moći u individualnim odnosima. Taj nerazmjer moći vjerojatno je jače izražen kod manjih poduzetnika nego kod većih, koji nužno moraju organizacijom upravljati birokratski, putem univerzalnih pravila i propisa, čime se umanjuje značaj individualnih odnosa. Individualni odnosi s poslodavcem i menadžmentom ne moraju nužno ići na štetu radnika, ali prema hrvatskim iskustvima pokazuje se da često idu, i to prije svega kroz 'tvrđi' stil upravljanja manjih poduzetnika. Ako se nemogućnosti osnivanja radničkog vijeća pridoda i nepostojanje sindikata u malim poduzećima, kako pokazuju rezultati našeg istraživanja, stječe se puna slika razlike u razini zaštićenosti od samovolje poslodavca i menadžmenta među radnicima zaposlenim u malim i radnika zaposlenih u srednje velikim, a pogotovo velikim poduzećima.

Broj članova radničkog vijeća prema ZOR-u ovisi o broju zaposlenih, a ako je poslodavac organiziran u različite organizacijske jedinice ili pogone, radnici imaju pravo osnivanja radničkog vijeća za svaki pogon ili organizacijsku jedinicu te glavnog radničkog vijeća na razini cijele pravne osobe. Poslodavac je dužan osigurati uvjete za rad radničkog vijeća, kao što su prostor, osoblje i potrebna materijalna i tehnička sredstva (čl. 155). Članovi radničkog vijeća imaju pravo na obavljanja svoje funkcije člana radničkog vijeća u svoje radno vrijeme, odnosno imaju pravo na naknadu plaće za šest radnih sati tjedno, što iznosi oko 15 posto radnog vremena. Zakon također propisuje mogućnost međusobnog ustupanja radnih sati namijenjenih radu u radničkom vijeću među članovima radničkih vijeća. To znači da kod većih poslodavaca koji imaju više od petsto zaposlenih pa time i radničko vijeće od sedam članova, jedan član radničkog vijeća može tu dužnost obavljati profesionalno, odnosno u punom radnom vremenu. Kod manjih poslodavaca mogućnost profesionalizacije funkcija u radničkom vijeću također postoji, ali na to mora pristati poslodavac u sporazumu s radničkim vijećem (čl. 160.).

Radničko vijeće ima mogućnost potpisivanja sporazuma s poslodavcem, kojim se mogu regulirati pojedinih stvari vezane uz rad samog radničkog vijeća (uvjeti, prava itd.) te kojim se može proširiti broj pitanja u kojima radničko vijeće može suodlučivati. Tim sporazumom se mogu

utvrđivati i druga pravila kojima se reguliraju pitanja iz individualnih radnih odnosa, kao što su radni uvjeti i prava radnika, osim pitanja koja se odnose na plaće i trajanje radnog vremena koja se po sili zakona mogu urediti samo kolektivnim ugovorom (čl. 159.), na čije potpisivanje monopol imaju sindikati (čl. 253.). Izuzetno, stranke kolektivnog ugovora (poslodavci ili udruga poslodavaca, odnosno sindikati ili sindikalne središnjice) mogu dati ovlaštenje radničkim vijećima da u okviru svojih sporazuma s poslodavcima reguliraju pitanja koja su zakonom stavljena u domenu kolektivnog pregovaranja.

Zakonsko davanje monopola sindikatima na pregovaranje u ime radnika s poslodavcima o najvažnijim pitanjima kao što su plaće i radno vrijeme (kroz kolektivne ugovore) oslikava duh institucionalnog uređenja industrijskih odnosa na razini poduzeća. Njegovo glavno obilježje jest davanje primata sindikatima, kao obliku radničkog organiziranja i predstavljanja, pred radničkim vijećima. Takav odnos vidljiv je iz niza zakonskih odredbi koje reguliraju odnos između radničkih vijeća i sindikata kod poslodavca.

Radničko vijeće osniva se na prijedlog sindikata ili deset posto radnika zaposlenih kod određenog poslodavca (čl. 137.). S obzirom na to da je za osnivanje sindikata dovoljno samo deset radnika (čl. 232.), takva odredba potiče radnike da svoju potrebu za kolektivnim angažmanom u zaštiti svojih prava formaliziraju kroz sindikalno udruživanje. Naime, kod većih poslodavaca puno je jednostavnije prikupiti desetak istomišljenika, osnovati sindikat pa nakon toga kroz sindikat inicirati osnivanje radničkog vijeća, nego prikupiti podršku deset posto zaposlenih (što kod poslodavca s 500 zaposlenih traži privolu 50 osoba). Jednako načelo primijenjeno je i u izbornom procesu za članove radničkih vijeća. Liste kandidata za članove radničkih vijeća mogu predlagati ili sindikati koji imaju članove kod određenog poslodavca ili skupina radnika koju podržava deset posto zaposlenih (čl. 142.).

Uz monopol na kolektivno pregovaranje, ZOR daje sindikatima i monopol na organiziranje i sudjelovanje u industrijskim akcijama, odnosno štrajkovima. Zakon, naime, izričito zabranjuje radničkim vijećima da sudjeluju u organiziranju štrajka ili bilo koje druge industrijske akcije (čl. 147. st. 4.). Oduzimanjem prava na organiziranje industrijskih akcija, radnička vijeća su ostala bez sredstava pritiska na poslodavca u procesu pregovora o sporazumu kojeg imaju pravo potpisati. S obzirom da su takvi sporazumi primarno u interesu radnika, sadržaj tih sporazuma *de facto* ovisi isključivo o volji poslodavca.

Ako je radničko vijeće uspostavljeno, ono prema ZOR-u ima obvezu obavještanja sindikata koji djeluju kod dotičnog poslodavca o svom radu, jednako kao i sve radnike (čl. 151.). Predstavnici sindikata imaju pravo prisustvovati svim sjednicama radničkog vijeća, bez prava sudjelovanja u odlučivanju (čl. 153. st. 3.)

Najjasniji indikator odnosa između radničkog vijeća i sindikata oslikava se u članku 152. stavak 3. koji propisuje mogućnost preuzimanja svih ovlasti radničkog vijeća od strane (glavnog) sindikalnog povjerenika (jednog ili više, ovisno o broju članova radničkog vijeća), ako radničko vijeće nije formirano. Jedini izuzetak je pravo imenovanja člana nadzornog tijela, koje se u tom slučaju provodi putem izbora sličnim izborima za radničko vijeće. Ako kod jednog poslodavca djeluje samo jedan sindikat, u interesu sindikata je da se ne formira radničko vijeće, nego da sindikalni povjerenik (povjerenici) preuzme tu funkciju. Time sindikat izbjegava rizik izbora za radničko vijeće na koje se mogu javiti i nezavisne radničke liste ili čije raspisivanje čak može potaknuti osnivanje novog konkurentskog sindikata (zbog manje potrebne podrške). Ako kod poslodavca djeluje više sindikata, onda se oni moraju dogovoriti o izboru povjerenika koji bi preuzeo (preuzeli) ulogu radničkog vijeća. Ako se ne uspiju dogovoriti, tada se provode izbori za članove radničkog vijeća (čl. 152. st. 4). U slučaju kada poslodavac ima nadzorno tijelo, interes je sindikata da radničko vijeće bude izabrano prema procedurama za izbore, jer preko svojih predstavnika u njemu potom mogu imati utjecaj na izbor radničkog predstavnika u nadzornom tijelu poslodavca, što je značajna poluga utjecaja na poslovnu politiku poslodavca te značajan kontrolni mehanizam koji osigurava poštivanje prava radnika i njihovo postupno povećanje¹⁵³.

Izbor sindikalnih povjerenika u radničko vijeće ili preuzimanje prava i obveza radničkog vijeća od strane sindikalnog povjerenika omogućava sindikalnim povjerenicima da za rad sindikata koriste vrijeme i resurse koje im pripada kao članovima radničkih vijeća. Kod većih poduzetnika postoji mogućnost da sindikalni povjerenici, ako su članovi radničkih vijeća ili preuzimaju njihovu funkciju, svoj posao sindikalnog povjerenika obavljaju profesionalno na račun poslodavca. Time se omogućava veća kvaliteta rada samog sindikata, ali i ušteda značajnih financijskih sredstava za sindikalne podružnice. Naravno, to otvara pitanje nezavisnosti sindikalnog povjerenika koji je plaćen od strane poslodavca.

Sve navedene odredbe o odnosima između sindikata i radničkog vijeća upućuju na zaključak da je dualni sustav u industrijskim odnosima na razini poslodavca postavljen kao neuravnotežen sustav u kojem sindikati imaju dominantnu ulogu. De facto, zakonske odredbe omogućuju sindikatima da koriste radničko vijeće kao izvor svojih dodatnih ovlasti i prava, odnosno kao dodatni mehanizam kontrole i utjecaja na odluke poslodavca. Da je tome tako potvrđuju i svi intervjui sa sindikalnim čelnicima, koji eksplicitno ili implicitno potvrđuju da sindikati koriste radnička vijeća kao dodatni mehanizam za ostvarivanje svojih ciljeva. Nerijetko sindikati

¹⁵³ Ne treba zanemariti i da je mjesto u nadzornom odboru izvor financijske koristi za radničkog predstavnika. Osim toga, to je izvor i neformalnog utjecaja, jer je tada u interesu menadžmenta da bude u dobrim odnosima s predstavnikom radnika u nadzornom tijelu. Taj utjecaj se, naravno, može koristiti ili za osobnu korist ili za zaštitu interesa radnika.

organiziraju edukacije za sindikalne povjerenike o radničkim vijećima, kako bi ih educirali za što efikasnije korištenje zakonskih mogućnosti. Takvo uređenje odnosa objašnjava zbog čega se sindikati nisu opirali uvođenju radničkih vijeća, što jest bio slučaj u nekim tranzicijskim zemljama (primjerice u Mađarskoj – vidi poglavlje 4). Dapače, sindikati su u fazi pregovora o prvom Zakonu o radu značajno utjecali na opisano uređenje odnosa između sindikata i radničkih vijeća, kako nam je potvrdio Dragutin Lesar, sudionik tih pregovora.

Samo zakonsko omogućavanje dualnog modela, odnosno otvaranje mogućnosti za uspostavu radničkih vijeća, otvara i poslodavcima mogućnost njihovog korištenja za svoje partikularne interese, prije svega u smislu izbjegavanja sindikalnog organiziranja radnika. Takva mogućnost prije svega postoji kod novoosnovanih poduzeća koja zapošljavanju relativno veći broj radnika (primjerice veća strana ulaganja). U takvim situacijama poslodavci mogu potaknuti osnivanje radničkog vijeća u ranoj fazi nakon osnivanja poduzeća, dok se radnici još međusobno ne poznaju te dok sindikati još nisu uspjeli organizirati svoje podružnice. Takvu neorganiziranost novih zaposlenika poslodavci bi mogli pokušati iskoristiti za 'namještanje' sebi bliskih zaposlenika u radnička vijeća. Osnivanje radničkog vijeća sindikalno neiskusnim zaposlenicima može izgledati kao zadovoljavanje njihove potrebe za kolektivnim predstavljanjem prema poslodavcu, čime ih se može dugoročno demotivirati za sindikalno organiziranje. U slučaju takvog scenarija radnici ostaju bez mogućnosti za kolektivnim pregovaranjem o najvažnijim pitanjima kao što su plaće i radno vrijeme, na što monopol ima sindikat. Da opisani scenarij zloupotrebe radničkog vijeća od strane poslodavca za sindikalno demobiliziranje radnika nije samo teorijska mogućnost, potvrđuje Ana Knežević, predsjednica SSSH i bivša predsjednica Sindikata trgovine, koja se sa takvim scenarijem susrela u nekoliko novoosnovanih trgovačkih poduzeća u stranom vlasništvu:

'Kada je došla Billa, odmah su izabrali radničko vrijeme. U kolovozu su zaposlili ljude, a u rujnu su već bili izbori za radničko vijeće, a nitko nikoga nije znao. Donijeli su im listu i rekli koga trebaju zaokružiti, a ispalo je da je to rukovodeće osoblje. Kada smo mi htjeli osnovati sindikat, argument je bio da im ne treba sindikat jer imaju radničko vijeće koje radi u interesu svih radnika dok sindikat zastupa samo svoje članove. To nam je bila barijera za ulazak. Trebala nam je godina-dvije da to probijemo.'

7.3.3. Povjerenik za zaštitu na radu

Dio sustava industrijskih odnosa na razini poduzeća čini i povjerenik ili povjerenici za zaštitu na radu, čije je djelovanje uređeno Zakonom o zaštiti na radu (Narodne Novine, 1996, 2003). Zadaća povjerenika za zaštitu na radu jest da u ime radnika nadgleda sustav zaštite zdravlja

radnika na radu te po tom pitanju surađuje s poslodavcem. Kod poslodavaca koji imaju više od 20 zaposlenih, zaposlenici imaju pravo izabrati povjerenika za zaštitu na radu, a broj povjerenika, način izbora te njegova prava i obveze uređene su prema odredbama Zakona o radu koje se odnose na radničko vijeće. Zakon o zaštiti na radu omogućava i da sindikat imenuje svog povjerenika za zaštitu na radu uz povjerenika kojeg imenuju svi zaposleni, ali samo ako je tako predviđeno kolektivnim ugovorom. Povjerenik za zaštitu na radu čini dio mehanizma zaštite interesa radnika prema poslodavcu zajedno s članovima radničkih vijeća i sindikata. Kod većih poduzetnika, kolektivnim ugovorom moguće je urediti da neke ili čak sve od navedenih dužnosti budu profesionalne i to na trošak poslodavca. Njima se može pridružiti i član nadzornog tijela poslodavca u ime radnika, ako takvo tijelo postoji. U takvim situacijama radnici imaju relativno širok profesionalni tim koji je zadužen za zastupanje interesa radnika pred poslodavcem te nadzor odluka i postupaka poslodavca. Može se očekivati da će kod takvih poslodavaca prava radnika biti na višoj razini nego kod manjih poslodavaca ili poslodavaca kod kojih radnici nisu sindikalno organizirani te stoga ne koriste sve mogućnosti koje im stoje na raspolaganju.

7.3.4. Kolektivno pregovaranje

Jedna od glavnih funkcija sindikata i udruga poslodavaca jest kolektivno pregovaranje. Kao što je prethodno navedeno, monopol na kolektivno pregovaranje imaju sindikati i udruge sindikata više razine u ime radnika, a u ime poslodavaca može pregovarati jedan poslodavac samostalno ili udruga poslodavaca (čl. 253.). U slučajevima gdje na istom području (kod jednog poslodavca ili u jednog grani djelatnosti na nekom teritoriju) za koje se vode pregovori djeluje više sindikata, tada sindikati formiraju zajednički pregovarački odbor, koji može imati između tri i devet članova. Ukoliko se sindikati ne dogovore međusobno o sastavu tog pregovaračkog odbora, odluku o njegovom sastavu donosi GSV (čl. 254.). U praksi, prema informacijama dobivenim od Vitomira Begovića, predstojnika Ureda za socijalno partnerstvo Vlade RH, često dolazi do sukoba među sindikatima oko sastava pregovaračkih odbora. Ti sukobi mogu značajno odužiti proces formiranja pregovaračkih odbora te odužiti proces kolektivnog pregovaranja. Do takvih sukoba dolazilo bi rjeđe ako bi zakon izravno propisivao način sastavljanja pregovaračkog odbora, odnosno kriterije za određivanje reprezentativnosti sindikata na nižim razinama (poduzeće ili djelatnost), što sada nije slučaj. I u slučaju kada GSV određuje sastav pregovaračkih odbora zbog nedostatka jasnih pravila odluka se donosi na temelju arbitrarnih kriterija. Nedostatak regulative o reprezentativnosti sindikata u kolektivnom pregovaranju omogućava paradoksalne situaciju da kolektivni ugovor ispregovara i potpiše sindikat koji zastupa samo manji dio zaposlenih, dok većinski sindikati na nekom području mogu ostati izvan kolektivnog

pregovaranja. Naravno, to ne sprječava sindikate koji su ostali izvan kolektivnog ugovora da organiziraju industrijske akcije i njima prisile stranu poslodavaca na ponovne pregovore (Rebac, 2006a). Pravilo vrijedi i obrnuto, ako kolektivni ugovor ne potpiše neki manjinski sindikat na nekom području (poduzeće, grana djelatnosti ili teritorijalna jedinica) postojeći kolektivni ugovor ga ne obvezuje na socijalni mir. Takav sindikat, koji može okupljati izrazitu manjinu ekstremno orijentiranih radnika, ima pravo organizirati štrajkove i industrijske akcije te na taj način unositi nestabilnost u sustav industrijski odnosa protivno interesima većine radnika. Takve mogućnosti nisu česte, ali nepostojanje adekvatne regulative u tom području ostavlja mogućnost za takve situacije.

Zakonom je propisano da se kolektivnim ugovorom uređuju prava i obveze ugovornih strana te može sadržavati pravna pravila kojima se uređuje sklapanje, sadržaj i prestanak radnog odnosa. Konkretno, kolektivnim ugovorom se mogu uređivati visina plaća i ostalih materijalnih prava, način i pravila za ostvarivanje različitih dodataka na plaće i materijalnih prava (jubilarne nagrade, regressi, božićnice, naknade za putne troškove itd.), posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, mjere zaštite dostojanstva radnika, radno vrijeme i iznos fonda sati punog radnog vremena, uvjeti preraspodjele radnog vremena tijekom godine (sezonski rad itd.), način plaćanja prekovremenog rada i njegove organizacije, trajanje i raspored korištenja godišnjeg odmora, naknade za izume i unapređenja, iznosi otpremnina i druga prava u slučaju otkaza, rad radničkih vijeća, uvjeti rada sindikata kod poslodavca te prava i obveze sindikalnih povjerenika i druga pitanja.

Kolektivni ugovor obvezuje sve članove udruga koje su njegovi potpisnici u vrijeme njegova sklapanja te članove koji se pridruže udrugama za vrijeme važenja kolektivnog ugovora (čl. 257.). Sindikati, poslodavci ili udruge poslodavaca koje nisu potpisnice kolektivnog ugovora imaju pravo pristupiti kolektivnom ugovoru prema svojoj volji, o čemu moraju obavijestiti sve potpisnice kolektivnog ugovora. Nakon potpisivanja izjave o pristupanju kolektivnom ugovoru, sva pravila iz kolektivnog ugovora primjenjuju se na tijelo koje je pristupilo kolektivnom ugovoru i njegove članice (čl. 266.). Ministarstvo nadležno za rad može na prijedlog jedne od stranaka kolektivnog ugovora proširiti važenje kolektivnog ugovora sklopljenog s udrugom poslodavca ili udrugom poslodavaca više razine na sve poslodavce s nekog područja (primjerice u nekoj djelatnosti), ukoliko procijeni da je takvo proširenje u javnom interesu (čl. 267.). Proširenje vrijedi samo za razdoblje važenja kolektivnog ugovora koji je proširen. Institut proširenja ima primarno funkciju ujednačavanja uvjeta u određenoj djelatnosti, kako bi se spriječilo neorganizirane i male poslodavce da budu nelojalna konkurencija većim i organiziranima, iskorištavajući radnu snagu.

Najvažniji zakonski institut vezan uz kolektivne pregovore jest utuživost prava iz kolektivnog ugovora na sudu ukoliko ih se neka od strana ne pridržava (čl. 268.). Ta odredba izravno je u suprotnosti s idejom voluntarizma prisutnom u anglosaksonskom modelu industrijskih odnosa, jer je glavno obilježje voluntarizma odsustvo bilo kakvog pravnog važenja kolektivnih sporazuma. Valja, međutim navesti da kako institut proširivanja KU također nije dovoljno razrađena jer omogućava situacije da se proširivanjem kolektivni ugovori dovedu u konkurenciju. S obzirom da su često poduzeća registrirana za više djelatnosti nije jasno koji kolektivni ugovor se primjenjuje ako postoje važeći prošireni kolektivni ugovori za dvije ili više djelatnosti za koje je poduzeće registrirano (Rebac, 2006a). Takve nejasnoće nije obavezan razriješiti niti ministar u rješenju o proširenju važenja kolektivnog ugovora. Nadalje, nije posve jasno niti treba li poduzeće primjenjivati određeni kolektivni ugovor ako on vrijedi za jednu od djelatnosti za koje je registrirano, ali mu ta djelatnost nije glavna djelatnost¹⁵⁴. Mogućnost takvih nejasnoća ne postoje kod granskih kolektivnih ugovora koji nisu prošireni jer je poduzeće obično član samo jednog udruženja poslodavaca ili barem se barem može napustiti one udruge koje bi mu kroz nove kolektivne ugovore mogle donijeti dodatne obveze.

¹⁵⁴ Dodatni problem je način određivanja glavne djelatnosti. Naime, Zakon o trgovačkim društvima ne poznaje pojam glavne djelatnosti. Taj pojam je prije svega statističke prirode kojeg koristi DZS pri provođenju statističkih i ostalih istraživanja. U praksi poduzetnik glavnu djelatnost određuje sam, što znači da je može i lako mijenjati ako bi ona imala reperkusije na primjenu kolektivnih ugovora. Prema europskim statističkim standardima glavna djelatnosti bi se trebala određivati prema doprinosu svake djelatnosti kojom se poduzeće bavi ukupnoj stvorenoj dodatnoj vrijednosti.

7.4. Obilježja kolektivnog pregovaranja

Prvi pokušaji kolektivnog pregovaranja u Hrvatskoj javljaju se znatno ranije prije početka tranzicije, već početkom 1980-ih, kada je potpisan prvi kolektivni ugovor za zaposlene u privatnom sektoru¹⁵⁵. Nakon početka tranzicije, sustav kolektivnog pregovaranja se postupno uspostavlja od 1992. godine, nakon niza snažnih pritisaka sindikata na vlast, s obzirom da je tada još uvijek većina poduzeća neprivatizirana, što znači da je Vlada izravno ili posredno poslodavac većini zaposlenih.

Prvi sporazum kojim se na nacionalnoj razini reguliraju odnosi između države i sindikata bio je 'Sporazum o suradnji i djelovanju za vrijeme ratnog stanja ili neposredne ugroženosti neovisnosti i jedinstva Hrvatske', kojeg su u rujnu 1991. godine s Vladom potpisali SSSH, HUS, KNSH (Kokanović, 2001:151). Sporazum je Vladi osiguravao socijalni mir u teškim ratnim okolnostima, a sindikati su trebali dobiti mogućnost utjecaja na Vladine politike, koliko okolnosti dopuštaju. No, to nije primjer kolektivnog ugovora, nego nacionalnog sporazuma, s obzirom da se tim sporazumom ne regulira položaj radnika te njihova prava i obveze, već samo odnos između sindikata i Vlade. Već u ožujku 1992. godine SSSH prijeti napuštanjem sporazuma i traži od Vlade ispunjavanje obveze iz 'ratnog sporazuma', konkretno: potpisivanje općeg kolektivnog ugovora, reguliranje bipartitnog kolektivnog pregovaranja, uspostavu radničkih sudova, uvođenje sustava suodlučivanja i radničko nadgledanje procesa pretvorbe u poduzećima. Krajem ožujka sve tri središnjice koje su potpisale 'ratni sporazum', donose odluku o njegovom napuštanju zbog 'arogantnog ponašanja vlasti' (Kokanović, 2001:152).

Vrlo brzo nakon propadanja 'ratnog sporazuma', sindikati vrše pritisak na Vladu prijetnjom štrajkom za potpisivanjem Općeg kolektivnog ugovora za gospodarstvo, koji je vrlo brzo nakon najave štrajka i potpisan, u srpnju 1992. godine (Narodne Novine, 1992b). S obzirom da su sporazum potpisali s jedne strane tri sindikalne središnjice, a s druge strane HGK, to se može smatrati prvim bipartitnim sporazumom. No, valja imati na umu da je HGK bio pod neizravnom kontrolom tadašnjih vlasti, tako da se samo uvjetno može govoriti o bipartitnom sporazumu između sindikata i poslodavaca. Taj sporazum predstavlja zapravo prvi pravi kolektivni ugovor od transformacije iz socijalizma u kapitalizam. Nekoliko mjeseci kasnije, u listopadu potpisan je sličan sporazum za javni sektor (Opći kolektivni ugovor za javne djelatnosti i javna poduzeća) (Narodne Novine, 1992c). Sporazum su potpisali Vlada RH i Koordinacija hrvatskih sindikata javnih djelatnosti i javnih poduzeća.

¹⁵⁵ Prema izjavama Dragutina Lesara koji je sudjelovao u njegovom potpisivanju. No, iskustva kolektivnog pregovaranja u Hrvatskoj sežu znatno prije socijalističkog perioda. Jedna od prvih kolektivnih ugovora na području RH potpisan je 1896. godine u Tvornici papira Rijeka (Kulušić, 2006).

Iako su sporazumi potpisani, nije bilo stvarne spremnosti na poštivanje sporazuma od strane Vlade, što je vidljivo iz činjenice da je Vlada već u listopadu suspendirala neke elemente tih sporazuma i donijela odluku o kontroli plaća. Zbog toga je SSSH raspisao referendum za održavanje općeg štrajka. Dan prije održavanja referenduma Vlada je povukla svoju odluku o zamrzavanju plaća (Kokanović, 2001). Takav razvoj događaja sugerira odnos Vlade prema sporazumu i sindikatima, koji očito nije bio utemeljen na spremnosti na stvarno socijalno partnerstvo nego politikantski, što podrazumijeva samo kratkoročne reakcije na snažne pritiske sindikata, koji su mogli ugroziti legitimitet Vlade u predizbornom ambijentu (više o događajima u ovom periodu vidi u potpoglavlju 7.6.).

Nakon potpisivanja Općeg kolektivnog ugovora za gospodarstvo otvoren je prostor za potpisivanje granskih kolektivnih ugovora. Između kraja 1992. i kraja 1994. godine potpisano je desetak granskih kolektivnih ugovora. Potpisnici tih ugovora bili su s jedne strane granski sindikati, uglavnom iz sastava SSSH, a na drugoj HGK te u pojedinim slučajevima resorna ministarstva (npr. KU za vodoprivredu).

Na sljedeći opći kolektivni ugovor moralo se čekati do svibnja 1994. godine, kada je potpisan prvi tripartitni sporazum između tri sindikalne središnjice (SSSH, HUS i KNSH), Vlade i HGK, kao kvazi predstavnika poslodavaca, Sporazum o plaćama u industriji i javnim poduzećima. Sporazumom je uklonjena kontrola plaća od strane Vlade te je otvoren prostor za kolektivno pregovaranje na razini pojedinih djelatnosti (Kokanović, 2001:153). Taj prostor će do kraja biti otvoren tek sa stupanjem novog ZOR-a na snagu kada je u potpunosti formiran institucionalni i pravni okvir za kolektivno pregovaranje.

7.4.1. Proširenost kolektivnog pregovaranja

Javne statistike u području industrijskih odnosa u potpunosti su nerazvijene pa tako niti nema cjelovitih i pouzdanih podataka o stanju kolektivnog pregovaranja¹⁵⁶. Kako bi barem djelomično nadoknadili nedostatak, za potrebe ovog rada proveli smo vlastito prikupljanje i sistematizaciju podataka iz dostupnih izvora.

Prema podacima prikupljenim od Ministarstva gospodarstva, rada i poduzetništva, koje je prema Zakonu o radu zaduženo za vođenje evidencije kolektivnih ugovora (KU) koji se primjenjuju na području dviju ili više županija te ureda državne uprave u županijama, koje vode evidenciju kolektivnih ugovora koji se primjenjuju na području jedne županije, 1. studenog 2009. godine u

¹⁵⁶ U trenutku izrade ovog rada niti jedna institucija nije bila zadužena za redovito objavljivanje različitih indikatora iz područja industrijskih odnosa. Tako u trenutku izrade ove disertacije nisu bili dostupni službeni podaci o štrajkovima, isključenjima s rada i drugim industrijskim akcijama. Državni zavod za statistiku ima obvezu tek od 2010. prikupljati i objavljivati te podatke.

RH je na snazi bilo oko 845 kolektivnih ugovora. Važećim kolektivnim ugovorima smatrani su oni KU koji su sklopljeni na neodređeno vrijeme, a u evidenciji nije evidentiran njegov otkaz ili raskid te ugovori koji su sklopljeni na određeni rok, koji ističe nakon 1. studenog 2009. godine¹⁵⁷. Valja imati na umu da sam broj važećih kolektivnih ugovora može biti i veći, jer zasigurno postoje neki kolektivni ugovori koji nisu registrirani kod nadležnog tijela. Jednako tako, postoji mogućnost i da su neki od evidentiranih kolektivnih ugovora u stvarnosti otkazani, ali informacija o otkazu nije dostavljena nadležnom tijelu (takva mogućnost posebno postoji kod kućnih KU sklopljenih na neodređeno prije desetak godina). Stoga navedene podatke svakako valja tretirati samo kao okvirni pokazatelj¹⁵⁸.

Od tog broja većina je evidentirana kod ureda državne uprave u županijama, što znači da se i primjenjuju na području jedne županije, čak oko 686. Važećih kolektivnih ugovora na dan 1. studenog 2009. godine koji se primjenjuju na nacionalnoj razini ili razini barem dvije županije je oko 160. Sam omjer broja ugovora registriranih na županijskoj i državnoj razini upućuje na prvi zaključak o obilježjima kolektivnog pregovaranja u RH, a to je njegova visoka razina decentraliziranosti. Činjenica da se velika većina važećih kolektivnih ugovora primjenjuje na razini jedne županije upućuje na zaključak da se uglavnom radi o kolektivnim sporazumima koji se primjenjuju kod jednog poslodavca¹⁵⁹. No, kako nam zbog tehničkih razloga nisu bili dostupni detaljniji podaci o kolektivnim ugovorima koji su registrirani kod županijskih ureda državne

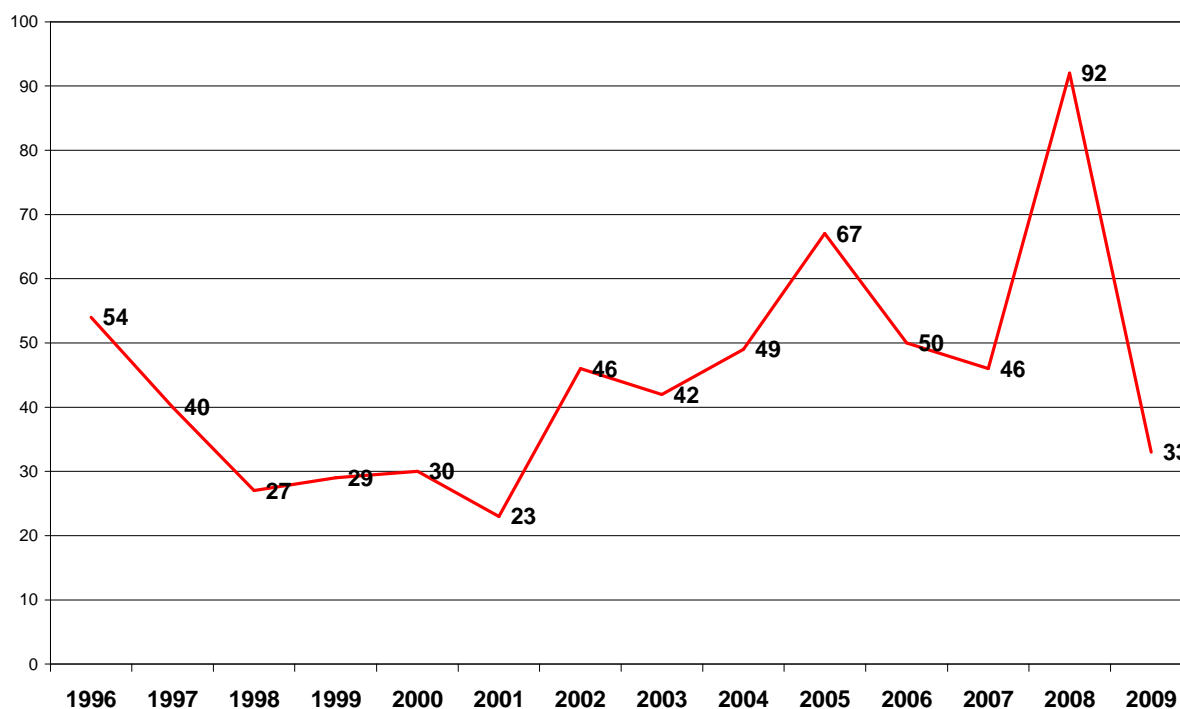
¹⁵⁷ Ovdje valja imati na umu da trenutak prestanka važenja kolektivnih ugovora često nije moguće jednoznačno odrediti čak i kod ugovora koji se sklapaju na određeni rok. Naime, kolektivni ugovori mogu imati klauzulu da se sve ili većina njihovih odredbi nastavljaju primjenjivati i nakon isteka roka na koji je ugovor sklopljen ukoliko se ne potpiše novi ugovor ili jedna od strana ne otkáže primjenu ugovora. Nadalje, po sili zakona se nastavljaju primjenjivati pravna pravila iz kolektivnih ugovora koja se odnose na sklapanje, sadržaj i prestanak radnog odnosa i nakon prestanka njegovog važenja (čl. 262.), čime se djelomično poništava učinke otkaza kolektivnog ugovora (Rebac, 2006a).

¹⁵⁸ Dodatno, valja imati na umu da je u pojedinim poduzećima sklopljeno više kolektivnih ugovora koji reguliraju različita područja, primjerice rad sindikalnih povjerenika, zaštitu na radu, plaće, radno vrijeme itd. Na temelju pregleda kolektivnih ugovora evidentiranih pri Ministarstvu te resornom uredu gradske uprave Grada Zagreba, učestalost takvih ugovora nije velika, ali može povećati ukupan broj KU za 2-5 posto. Kako sam autor nije imao uvid u evidencije po svim županijama, moguće je da su službenici u nekim županijama u broj važećih ugovora ubrojili sve ugovore sklopljene kod istog poduzeća, iako to ne odgovara intenciji prebrojavanja kolektivnih ugovora za potrebe ovog rada. Činjenica da je za isto poduzeće sklopljeno više ugovora nije od interesa za ovu analizu, pa smo kod prebrojavanja kolektivnih ugovora na nacionalnoj razini i na području Grada Zagreba takve slučajeve brojali samo jednom. Naime, hoće li se sva pitanja regulirati jednim ili više ugovora, ovisi o taktici sindikata i poslodavaca, što je za naše potrebe nevažan podatak. Nas broj ugovora prije svega zanima kao indikator razine centraliziranosti kolektivnog pregovaranja te radi procjene ukupnog broja zaposlenih čiji su uvjeti rada regulirani kolektivnim ugovorima.

¹⁵⁹ Takva pretpostavka je u potpunosti potvrđena na slučaju Grada Zagreba, gdje je autor sam pregledao evidenciju kolektivnih ugovora, od kojih su svi bili kućnog karaktera, izuzev dva ugovora koja su se odnosila na javni sektor, a to su zaposleni u predškolskim ustanovama Grada Zagreba i zaposleni u kulturnim ustanovama Grada Zagreba. No, kako se te ustanove financiraju iz gradskog proračuna i tu se *de facto* radi o kućnim kolektivnim ugovorima.

uprave, detaljniju analizu mogli smo provesti samo za kolektivne ugovore registrirane u Ministarstvu gospodarstva, rada i poduzetništva.

Slika 6 – Broj evidentiranih KU u Ministarstvu gospodarstva, rada i poduzetništva po godinama (podataka za 2009. godinu do studenog)

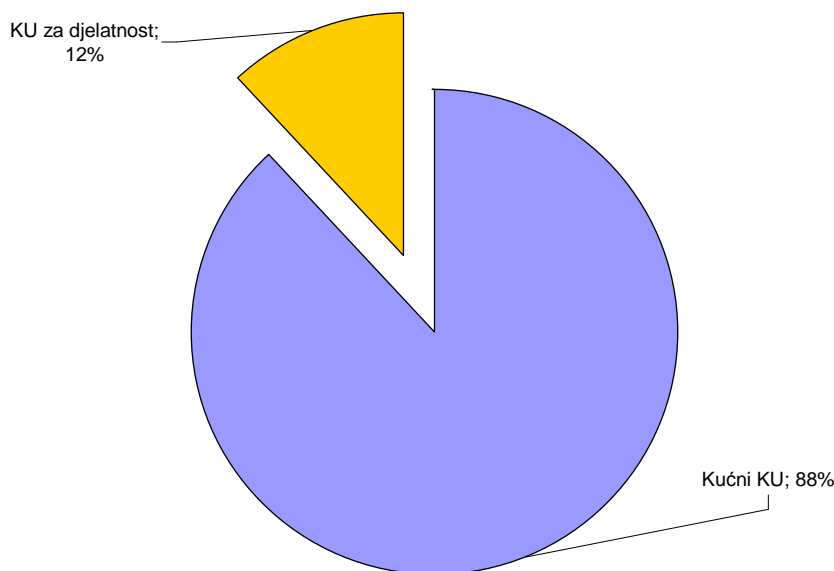


Od uspostave evidencije prema novom Zakonu o radu 1996. godine do studenog 2009. godine ukupno je evidentirano 628 kolektivnih ugovora ili oko 45 godišnje. Nakon početnog zamaha u sklapanju kolektivnih sporazuma nakon donošenja novog zakon 1996. godine, krajem devedesetih i početkom novog desetljeća sklapan je ispodprosječan broj kolektivnih ugovora¹⁶⁰. Između 2002. i 2007. godine sklapano je između 40 i 50 novih ugovora, s izuzetkom 2005. kada ih je sklopljeno čak 67. Rekordna godina po pitanju sklapanja ugovora bila je 2008. godina kada su evidentirana čak 92 nova ugovora. U većem dijelu 2009. godine evidentirana su samo 33 nova ugovora, što znači da se nakon iznimne 2008. godine broj ugovora vraća na razinu koja je uobičajena u većem dijelu desetljeća¹⁶¹.

¹⁶⁰ Broj ugovora po godinama se odnosi na broj ugovora evidentiranih u evidencijskim knjigama za svaku godinu, s tim da postoji mogućnost da su neki ugovori potpisani krajem jedne godine, evidentirani u drugoj godini. Dakle, prikazani brojevi ne odgovaraju nužno broju sklopljenih ugovora u pojedinim godinama, nego broju evidentiranih ugovora po godinama.

¹⁶¹ Ako se pretpostavi da je u dva preostala mjeseca 2009. godine evidentirano još barem sedam novih ugovora. No, na slučaju ugovora koji se primjenjuju samo na području Grada Zagreba, a evidentirani su kod gradskog ureda za

Slika 7 – Struktura važećih kolektivnih ugovora registriranih kod Ministarstva gospodarstva, rada i poduzetništva prema vrsti



Detaljnija analiza važećih kolektivnih ugovora registriranih kod Ministarstva potvrđuje prethodno iznesenu indiciju o decentraliziranosti sustava kolektivnog pregovaranja. Svega oko 12 posto kolektivnih ugovora važećih na nacionalnoj razini regulira uvjete rada kod većeg broja poslodavaca na razini jedne djelatnosti¹⁶². Svi preostali ugovori su kućni kolektivni ugovori koji reguliraju uvjete rada kod jednog poslodavca ili grupe povezanih poslodavaca (holding). Ako se iz analize izuzmu ugovori u kojima je jedan od potpisnika Vlada (kolektivni ugovori za javne službe i državnu upravu te tripartitni sporazum o minimalnoj plaći iz 1998. godine), tada je udio granskih kolektivnih ugovora još manji, tek oko 8 posto¹⁶³. Osnovni zaključak se ne mijenja niti ako u granske kolektivne ugovore pribrojimo neke kolektivne ugovore u djelatnostima u kojima javna poduzeća imaju praktičnu monopolističku poziciju, kao što je primjerice proizvodnja i distribucija električne energije (HEP) ili zračni promet (Croatia airlines). Dakle, sustav kolektivnog pregovaranja u RH izrazito je decentraliziran i odvija se gotovo isključivo na razini poduzeća. Ako ostanemo pri opravdanoj pretpostavci da veliku većinu kolektivnih ugovora

rad, uočava se opadanje broja novoevidentiranih ugovora u posljednje tri godine. U 2007. i 2008. godini evidentirano je po šest novih ugovora, a u 2009. sedam. U prethodnim godinama broj evidentiranih ugovora se kretao između 11 (1996. i 2005.) i 33 (1997.), a u prosjeku je između 1996. i 2006. godine registrirano po 20 novih.

¹⁶² To je 19 od oko 160 važećih kolektivnih ugovora. Slične podatke je 2006. godine utvrdio i Rebac (2006a).

¹⁶³ Treba napomenuti da se u ovo prebrojavanje granskih ugovora uključuje i kolektivni ugovor za brodogradnju koji je sklopljen davne 1996. godine, od kada su se uvjeti u brodogradnji višestruko promijenili, pogotovo u svijetu trenutnog procesa privatizacije i restrukturiranja brodogradilišta. Iako taj ugovor formalno još važi jer je potpisan na neodređeno vrijeme, a u evidenciji kolektivnih ugovora nije zabilježeno njegovo raskidanje, jasno je da on nema veliki praktični značaj danas.

registriranih na županijskoj razini čine kućni ugovori (jer malo je vjerojatno da se potpisuje kolektivni ugovor za neku djelatnost ili više nezavisnih poslodavaca u jednoj djelatnosti na razini županije), možemo zaključiti da granski kolektivni ugovori čine oko zanemarivih dva posto svih važećih kolektivnih ugovora¹⁶⁴.

Prema razini decentraliziranosti kolektivnog pregovaranja Hrvatska nije izuzetak u odnosu na ostale tranzicijske zemlje (vidi poglavlje 4.). Kao što navode Kohl i Platzer (2007), decentraliziranost kolektivnog pregovaranja je jedno od ključnih obilježja tranzicijskog ili srednjoeuropskog modela industrijskih odnosa, po čemu je ovaj model sličan anglosaksonskom. No, za razliku od većine autora koji se bave analizom sustava industrijskih odnosa u tranzicijskim zemljama, držimo da se ta činjenica sama po sebi ne može smatrati niti dobrom niti lošom. Naime, niža razina pregovaranja ne mora nužno značiti nisku razinu zaštite radnika. Da je tome tako potvrđuju i Kohl i Platzer kada tvrde da je jedna od ključnih razlika između tranzicijskog i anglosaksonskog modela industrijskih odnosa upravo u tome što radnici u tranzicijskim zemljama nemaju gotovo nikakav utjecaj na radne uvjete i svoja prava, dok je u anglosaksonskom modelu, usprkos niskoj pravnoj zaštiti i decentraliziranosti kolektivnog pregovaranja, upravo suprotno.

Decentralizirano kolektivno pregovaranje u odnosu na pregovaranje po djelatnostima može teorijski za prava radnika imati jednu negativnu posljedicu, a to je relativno veći stupanj razlika u pravima i radnim uvjetima među zaposlenima u različitim tvrtkama unutar iste djelatnosti i različitim djelatnostima. Ako se pregovaranje vrši decentralizirano na razini poduzeća, onda će razina prava ovisiti o nizu čimbenika vezanih uz stanje u tom poduzeću: tržišnoj poziciji samog poduzeća, veličini poduzeća, razini sindikalne organiziranosti zaposlenih, sposobnosti i educiranosti sindikalnih povjerenika, stilu upravljanja menadžmenta itd. Naravno, opći okvir moguće razine prava ovisi o samoj djelatnosti i širem položaju same djelatnosti. Postojanje razlika u razini prava i uvjetima rada za radnike s istom razinom stručne spreme u različitim djelatnostima je notorna činjenica, vidljiva i u tablici 7. No, niti pregovori na razini djelatnosti nužno ne moraju voditi prema ujednačavanju uvjeta rada i prava radnika među djelatnostima. Proces usklađivanja uvjeta među djelatnostima ne proizlazi automatski iz razine pregovaranja, nego je to dodatno obilježje korporativističkog sustava industrijskih odnosa. U skandinavskoj varijanti tog sustava, usklađivanje među djelatnostima vrši se kroz centralizirane pregovore na nacionalnoj razini za sve djelatnosti, čime se omogućava solidarnost uspješnih izvorno orijentiranih sektora s manje uspješnim sektorima. U germanskoj varijanti korporativističkog

¹⁶⁴ Takvu pretpostavku autor je potvrdio na slučaju KU evidentiranih na području Grada Zagreba, gdje su svi evidentirani KU imali karakter kućnih sporazuma.

modela nema te razine solidarnosti kao u skandinavskom modelu, ali ima neformalnog usklađivanja pregovaranja među granama, iako se pregovori vrše na razini svake grane zasebno (pa čak i pokrajine). No, pogrešno bi bilo pretpostaviti da bi veća proširenost pregovaranja na razini grana nužno doveo do razvoja sustava usklađivanja među granama.

Da se ne može *a priori* decentraliziranost kolektivnog pregovaranja smatrati nečim lošim, kao što jest slučaj u literaturi koja se bavi krizom korporativizma (vidi poglavlje 3), sugeriraju i stavovi nekih od sindikalnih čelnika s kojima smo razgovarali. Tako, Marinko Vrsaljko, jedan od čelnika PPDIV-a, najvećeg pojedinačnog sindikata u RH, navodi da je taktika sindikata išla u smjeru sklapanja kolektivnih pregovora na razini poduzeća, a ne granskoj razini:

'... kada se pojavio HUP, mi smo procijenili da je za nas puno bolje ići po poduzećima sklapati ugovore, jer je HUP postavljao niske standarde. Išao je s plaćama koje su išle ispod one koju je zakon garantirao, ... onda smo nastojali to rješavati individualno (po tvrtkama), iako je to strašno puno truda s dosta neizvjesnim ishodima.'

Slično stajalište, s nešto drugačijom argumentacijom, iznosi i Damir Jakuš, predsjednik URSH-a, navodeći velike regionalne razlike unutar pojedinih djelatnosti kao glavni argument za nerazvijenost granskog kolektivnog pregovaranja. Sindikati nemaju interesa sklapati ugovore koji postavljaju za neke neostvarive, a za druge preniske uvjete:

'Uzmimo primjer drvne industrije. Vi ugovorite nekakvu normu na nivou grane, dok mnogi radnici u drvnoj industriji imaju preko toga, a mnogi su ispod toga i ne mogu to dostići. Vi kao granski sindikat, ne možete se pojaviti pred suprotnu stranu i ugovoriti nešto što je rastezljivo kao žvakaća guma. A poslodavci mogu u tome vidjeti priliku i sniziti plaće tamo gdje su sada veće, on će imati veći profit. Što ste vi učinili kao sindikat? Učinili ste štetu svom članstvu, ne samo svom članstvu, neko i onima koji se šlepaju za vaše članstvo, i onda vas oni s punim pravom popljuju. Tamo ste na drugom kraju nekome uspjeli podići malo i on je sretan. I na trećem kraju ste napravili nekome da će izgubiti radno mjesto ako bude tužio i tražio da poslodavac ispuni uvjete iz kolektivnog ugovora. Sada, ako ćete kao granski sindikat ugovarati kolektivnim ugovorom da radnici u Zagrebu, karikiram, imaju plaću 5000 kuna, a isti takav radnik u Osijeku ima 3000 kuna, što će onda reći onaj u Osijeku. Reći će: "Čekaj malo, je li onaj u Zagrebu vrjedniji od mene?" Ali tržište je takvo, ono je nemilosrdno, činjenice su takve. I zato tih granskih ugovora ima, ali na nekoj razini koja se zove, općih nekih prava, a plaća je tu onda, znači nešto što je uteg o vratu granskom sindikatu. On nikad neće moći pogoditi mjeru s kojom bi zadovoljio broj članstva, nikada neće moći. Jedino ako nije granski sindikat koji je strogo grana na nekom užem

području skoncentriran, tada ima mogućnost da pogodi neku pravu mjeru, da većinu svog članstva praktično zadovolji u tom dijelu.'

Nerazvijenosti kolektivnog pregovaranja na razini djelatnosti zasigurno doprinosi i fragmentiranost sindikalnog pokreta, ali i slaba prisutnost sindikata u nekim djelatnostima. Izuzmu li se javni sektor i javna poduzeća, sindikati su prisutni u relativno malom broju poduzeća i to gotovo isključivo u velikim poduzećima. Tamo gdje su sindikati prisutni orijentiraju se na pregovore s menadžmentom jer od njih mogu dobiti više nego da pregovaraju s udrugom poslodavaca, zbog čega nemaju potrebe za inzistiranjem na granskim sporazumima. To naravno za posljedicu ima stavljanje u lošiji položaj radnika iz iste djelatnosti koji rade u manjim poduzećima. Oni zbog sindikalne neorganiziranosti nemaju mogućnost vršenja pritiska na svog poslodavca, ali niti na sindikalne kolege radi otvaranja pregovora na razini cijele djelatnosti.

Nadalje, decentraliziranosti kolektivnog pregovaranja doprinosi i nepostojanje istinskih granskih sindikata u pojedinim djelatnostima. Kao što je pokazala naša analiza obilježja registriranih sindikata, vrlo značajan udio čine kućni sindikati, pogotovo kada se u obzir uzmu i sindikati registrirani na razini županija, koji su po naravi stvari dominantno kućni. No, čak i dobar dio onih sindikata koje smo u našoj analizi kvalificirali kao 'granske', taj atribut imaju samo formalno, prema nazivu. To nikako ne znači da doista imaju bitno obilježje granskih sindikata, a to je okupljanje zaposlenih kod većeg broja (značajnih) poslodavaca u jednoj djelatnosti. U djelatnostima u kojima djeluju granski sindikati česta je pojava djelovanja više konkurentskih sindikata, što otežava mogućnost otvaranja pregovora o kolektivnom sporazumu i organizacije učinkovitog pritiska prema udruzi poslodavaca.

Od broja granskih sindikata možda je još važnija njihova snaga u odnosu na poslodavce, odnosno sposobnost da izvrše realan pritisak prema skupini poslodavaca u isto vrijeme te ih tako prisile na otvaranje pregovora. Naime, poslodavcima ne mora biti u interesu iniciranje i sklapanje kolektivnog ugovora na razini cijele djelatnosti. Njihov je interes da se radni uvjeti definiraju na što nižoj razini, po mogućnosti individualno sa svakim zaposlenikom¹⁶⁵. Stoga pokretanje kolektivnog pregovaranja na razini grane moraju inicirati sindikati, koji da bi u tome uspjeli, moraju imati realan potencijal organiziranja štrajka za određenu djelatnost ili barem kod poslodavaca koji jesu članovi udruge poslodavaca i koji zapošljavaju većinu zaposlenih u nekoj djelatnosti. Prema procjenama samih sindikalnih čelnika i stručnjaka koji prate rad sindikata,

¹⁶⁵ Takav red prioriteta potvrdio nam je u intervjuu Damir Kuštrak, predsjednik HUP-a: 'Ja mislim da je najprimjerenije za Hrvatsku, a tu je i stav HUP-a, da tu trebaju biti točno te tri stepenice. Dakle s jedne strane Zakon ne smije biti ograničavajući kao sada. Kolektivni ugovori bilo na razini tvrtke, bilo na razini grane (...) Granski kolektivni ugovori su dobri zbog malih i srednjih poduzeća, odnosno zbog radnika koji rade kod malih i srednjih. I na koncu individualni ugovor koji je kruna cijele priče.'

većina hrvatskih sindikata ima slab mobilizacijski potencijal, pogotovo kada se izuzmu sindikati u javnom sektoru, a posebice oni u obrazovanju. Vitomir Begović, predstojnik Vladinog ureda za socijalno partnerstvo, smatra da granskih sindikata treba biti u svim sektorima, ali oni moraju biti moćni.

'Ako oni nisu moćni, partner poslodavcu ne može prijetiti, organizirati štrajk-najefikasnije sredstvo borbe u pojedinom trenutku, onda je sve to iluzija. Međutim, sindikati, nažalost, u Hrvatskoj ne samo organizacijski, nego prije svega financijski ne mogu organizirati štrajk. Jer prema zakonu poslodavac nije obvezan platiti vrijeme provedeno u štrajku. To mora sindikat. Naši sindikati, naime, štrajkaške fondove nisu formirali, nisu ih ojačali.'

Sličan stav o snazi štrajkačkih fondova sindikata imaju i neki sindikalni čelnici kao što su Krešimir Sever, predsjednik NHS-a, i Mario Iveković, čelnik Novog sindikata i povjerenik HUS-a za Zagreb. Sever smatra da je nedostatak štrajkačkih fondova posljedica prevelikih troškova koje sindikati imaju na različite 'usluge' koje pružaju članstvu, kao što su pokloni za blagdane, izleti itd. Razlog za takvo slaganje prioriteta Sever nalazi upravo u prevelikoj konkurenciji među sindikatima za članstvo, zbog čega se sindikati natječu nudeći sporedne koristi članstvu, kao što su blagdanski pokloni, a ne većim angažmanom i uspješnošću u zastupanju radnika u interesnim pitanjima. Iveković smatra da sindikati i kada ulaze u kolektivno pregovaranje, to često ne čini uz odgovarajuće pripreme, koje bi se upravo morale sastojati od realne procjene zahtjeva, ali i snage sindikata da izvrši pritisak na poslodavca. Iveković nadalje smatra da često veliki granski sindikati nisu dovoljno 'akcijski' spremni, što podrazumijeva ostvarivanje svih potrebnih preduvjeta za stvaranje pritiska na poslodavce.

'...obično tamo gdje imaš neku snagu, nemaš neku volju da bi bilo što riskirao. Tamo gdje imaš neku volju i znanje, obično nemaš takvu snagu. Nije se još dogodio sretan spoj između pametnog sindikalno orijentiranog rukovodstva i pripadajućeg osviještenog članstva. To je u principu najvažniji razlog jer imate sindikate koji broje 25 ili 30 tisuća članova, ali akcijski nisu spremni. Imate sindikate koji broje 1200 ili 5000 članova, relativno akcijski spremne članove, ali nemaju novaca. (...) sindikalna snaga to je sveto sindikalno trojstvo: broj članova, financijska snaga i akcijska spremnost. Do sada se nije pokazao ni jedan sindikat koji je sklopio ta sva tri osnovna postulata u jednom.'

Tamo gdje sustav kolektivnog pregovaranja na granskoj razini nije uspostavljen od samih početaka, teško može biti uspostavljen u sadašnjoj fazi razvoja industrijskih odnosa. Naime, u većini poduzeća u kojima djeluju relativno jaki sindikati, sklopljeni su kućni kolektivni ugovori (što pokazuje podatak od oko 800 kućnih kolektivnih ugovora). Sindikati koji imaju većinu članstva iz tih poduzeća, nemaju motiv pokretanja kolektivnog pregovaranja na razini djelatnosti, osim ako

bi ti sporazumi mogli donijeti podizanje osnovnih prava, što je teško očekivati. Ako bi kolektivni ugovori definirali minimume koji su niži od onoga što su isti sindikati već postigli u kućnim sporazumima, tada bi na određeni način oslabili svoju pregovaračku poziciju kod poslodavaca kod kojih već imaju dugu tradiciju kolektivnog pregovaranja, što im svakako nije u interesu.

GSV i Ured za socijalno partnerstvo Vlade RH imaju namjeru potaknuti kolektivno pregovaranje na razini djelatnosti iniciranjem institucionalizacije dijaloga kroz formiranje granskih tripartitnih tijela u kojima bi bili zastupljeni predstavnici granskih sindikata, resornih ministarstava (odnosno različitih odjela u ministarstvu gospodarstva) te odgovarajuća udruga poslodavaca ili predstavnici pojedinačnih poslodavaca. Iz tog tripartitnog dijaloga po djelatnostima bi trebali proizaći i bipartitni odnosi i sporazumi između poslodavaca i sindikata. Iz činjenice da do sada takva nastojanja nisu urodila plodom usprkos njegovim nastojanjima, kako zbog nespremnosti sindikata tako i poslodavaca, može se zaključiti da ne postoji prevelik interes za uspostavljanjem trajnog dijaloga. Naravno, ne može se od puke institucionalizacije dijaloga očekivati razvoj stvarnog dijaloga iz kojeg bi proizlazili relevantni i sadržajni kolektivni ugovori.

Nerazvijenosti kolektivnog pregovaranja na granskoj razini zasigurno doprinose i nedovoljna organiziranost poslodavaca u pojedinim djelatnostima, odnosno njihova nedovoljna reprezentativnost. Takvom trendu zasigurno doprinosi i struktura poduzeća, jer u nekim djelatnostima često dominira nekoliko većih poduzeća koja su osnovana za vrijeme socijalizma i kasnije privatizirana te niz malih poduzeća nastalih nakon 1990. Takva heterogena struktura gospodarskih subjekata zasigurno ne doprinosi formiranju relativno homogenih interesa poslodavaca, zbog očite razlike u tržišnoj poziciji, sustavu upravljanja itd. Zbog toga poslodavci iz tih djelatnosti niti ne formiraju svoja udruženja ili ako ih i formiraju, glavni motiv nije kolektivno pregovaranje, nego eventualno lobiranje prema tijelima vlasti.

Vitomir Begović smatra da je uzrok nerazvijenosti pregovora na razini djelatnosti prije svega u velikom međusobnom nepovjerenju između predstavnika poslodavaca i sindikalnih čelnika na granskoj razini. On svoja iskustva i procjene međusobnih odnosa među potencijalnim partnerima u granskom pregovaranju opisuje na sljedeći način:

' ... dovesti za stol samo poslodavca i samo sindikat na razini sektora, to je nemoguća misija. Očito nema tradicije u Hrvatskoj i nema navike i (postoji) jedno veliko nepovjerenje. Jer poslodavci su svi lopovi, nepošteni, imaju skrivene namjere, njih samo profit interesira, radnik im je zadnja rupa na svirali. Poslodavci opet kažu: Sindikalci koji su radi svog interesa na čelu svojih organizacija, njima je samo do štrajka i prosvjeda, jeftinih poena i na toj razini, ostaje prazan prostor, to je ambijent u kojem oni moraju djelovati.'

Sami predstavnici poslodavaca bolju razvijenost kolektivnog pregovaranja na razini poduzeća objašnjavaju većom kooperativnošću i realnošću zahtjeva sindikalnih čelnika (sindikalni povjerenici granskih sindikata ili vodstva kućnih sindikata) na razini poduzeća u odnosu na sindikalne čelnike na granskoj ili nacionalnoj razini. I direktor HUP-a u vrijeme provođenja intervjua Đuro Popijač i predsjednik HUP-a Damir Kuštrak izražavaju identično gledište o dominantno partnerskom karakteru odnosa između poslodavaca i sindikata na razini poduzeća¹⁶⁶. Takvo partnerstvo je, prema njihovom sudu, naročito došlo do izražaja početkom ekonomske krize, kada su se poslodavci i sindikati na razini poduzeća dogovorili o zajedničkom 'podnošenju tereta, kroz smanjivanje plaća ili uvođenje jednog neradnog dana'¹⁶⁷. I Kuštrak i Popijač smatraju da se kooperativnost i 'razumnost' sindikata smanjuje kako se kreće od razine poduzeća prema vrhu sindikalne scene (sindikalne središnjice). Kuštrak na sljedeći način izražava takvo stajalište:

'Tamo gdje sindikati djeluju, u principu su iskustva moja osobno i ovih svih kolega s kojima ja surađujem relativno dobra. Sindikati su dosta razumni na razini tvrtke i onda se uvijek čudimo zašto se to izgubi kako se ide prema vrhu.'

Razlika u djelovanju i ponašanju sindikata na razini poduzeća i višim razinama organiziranja predstavnici poslodavaca objašnjavaju većom 'politiziranošću' djelovanja sindikalista na višim razinama (čelnici granskih sindikata i čelnici središnjica). Ovisnost o većem biračkom tijelu usmjerava čelnike sindikata na višim razinama na populistički model djelovanja, a ne liderski.

Ovakva iskustva samih poslodavaca mogla bi ukazivati na pojave 'mikrokorporativizma', koji je bio jedno od obilježja talijanskog sustava industrijskih odnosa u jednoj fazi njihovog razvoja, a pojedini autori ga zagovaraju i kao poželjnu strategiju odgovora sindikata na proces decentralizacije kolektivnog pregovaranja (vidi poglavlje 3.). No, takvi stavovi i iskustva poslodavaca bi mogli biti i odraz veće mogućnosti utjecaja poslodavaca na sindikalne čelnike na razini poduzeća, zbog njihove osobne ovisnosti o menadžmentu. Za poslodavce je zasigurno poželjnije, ako već njihovi zaposlenici moraju imati sindikat, imati kućni sindikat na čije vodstvo mogu eventualno više utjecati nego imati podružnicu granskog sindikata, čije je vodstvo nezavisnije od menadžmenta poduzeća. Za ispitivanje stvarne prirode odnosa između sindikata i poslodavaca na razini poduzeća valjalo bi provesti studije slučajeva u većem broju poduzeća kako bi se utvrdila stvarna priroda tih odnosa.

¹⁶⁶ Đuro Popijač je nekoliko mjeseci nakon provođenja intervjua, krajem 2009. godine, postao Ministar gospodarstva, rada i poduzetništva umjesto Damira Polančeca.

¹⁶⁷ Đuro Popijač u intervjuu održanom 17. rujna 2009. godine.

7.4.2. Karakteristike kolektivnih ugovora na razini djelatnosti

Osim samog broja kolektivnih ugovora na razini djelatnosti, o važnosti te razine kolektivnog pregovaranja govori starost granskih kolektivnih ugovora, broj aneksa i dodataka, te njihov sadržaj. Većina granskih kolektivnih ugovora u gospodarstvu potpisana je prije više od pet godina, a broj aneksa i dodataka koji su potpisani naknadno je mali. Od ukupno 11 granskih kolektivnih ugovora koji se odnose na privatni sektor, pet njih je potpisano u posljednjih pet godina, dok je šest potpisano prije više od pet godina, a neki i prije više od deset godina. Od šest relativno starih kolektivnih ugovora, samo jedan ima veći broj potpisanih aneksa i dodataka, što pokazuje njegovu vitalnost. Radi se o kolektivnom ugovoru za graditeljstvo, koji je potpisan 2001. godine (primjena od 1.1.2002.) i od tada je imao pet aneksa ili dodataka.

Ostalih pet relativno starih kolektivnih ugovora ima jedan ili niti jedan aneks. Tako vrlo važni kolektivni ugovor za trgovinu ima samo jedan aneks, iako je sklopljen krajem davne 1997. godine (primjena od 1.1.1998.), kada je stanje u sektoru trgovine bilo bitno drugačije nego danas. Jedina dopuna tog KU potpisana je prije pet godina, početkom 2005. godine. Pokazatelj neažurnosti navedenog kolektivnog ugovora u sadržajnom smislu može se iščitati iz iznosa minimalne plaće koja se propisuje tim kolektivnim ugovorom (odnosno njegovom izmjenom) od 1.600 kuna (Narodne Novine, 2005), dok je minimalna plaća određena Zakonom o minimalnoj plaći (Narodne Novine, 2008) krajem 2009. godine iznosila 2.814 kuna (Narodne Novine, 2009a). Zbog odredbi ZOR-a da se uvijek primjenjuje povoljnija odredba za radnika, bez obzira da li je ona sadržana u nekom zakonskom aktu ili kolektivnom ugovoru, navedena diskrepancija nema negativne posljedice za radnike u trgovini, ali svakako indicira nedovoljnu ažuriranost dotičnog kolektivnog ugovora, pa time i nedostatak stalnog kvalitetnog dijaloga između predstavnika granskih sindikata trgovine i pripadajuće udruge poslodavaca. Činjenica da se odredba o minimalnoj plaći ne primjenjuje samo potvrđuje da dijelovi tog kolektivnog ugovora nemaju stvarni značaj.

O nedostatku takvog dijaloga posebice svjedoči činjenica da dvije strane nisu uspjele riješiti spor oko rada nedjeljom, pa se u spor više puta morala uključiti država nudeći neustavna zakonska rješenja. Reguliranje rada nedjeljom u trgovini može poslužiti kao primjer stvarne funkcionalnosti granskog kolektivnog pregovaranja za rješavanje spornih pitanja između sindikata i poslodavaca u RH. S dolaskom stranih trgovačkih lanaca, porastom konkurencije među trgovcima i porastom osobne potrošnje širi se pojava rada trgovina nedjeljom i praznicima. Da bi smanjili troškove, poslodavci često prisiljavaju radnike na prekovremeni rad i rad nedjeljom bez davanja kompenzacije za tjedni odmor u narednom tjednu, kako je određeno zakonom. Zbog toga se događa da veliki broj radnika (najčešće radnica) u trgovini radi svaki dan u tjednu po nekoliko

tjedana za redom. Pitanje rada nedjeljom na zadovoljavajući način reguliran je ZOR-om (obveza davanja drugog dana za tjedni odmor) i Kolektivnim ugovorom za trgovinu (dodatno se plaća 35%), no očito se ti propisi ne primjenjuju. No, sindikati koji su potpisali taj KU nisu pokušali organizirati štrajk kojim bi prisilili poslodavce na poštivanje odgovarajuće odredbi KU i ZOR-a. Umjesto toga, uz pomoć Crkve, snažno lobiraju kod različitih Vlada da se pitanja rada nedjeljom u trgovini riješi njegovom potpunom zabranom ili radikalnim ograničenjem. U dva navrata (2003. i 2008. godine) uspjeli su izboriti djelomičnu zabranu rada nedjeljom u trgovini, no u oba slučaja te zakonske odredbe izvan snage stavio je Ustavni sud jer su diskriminirale poduzetnike s obzirom na različite kriterije (veličinu poslovnog prostora ili sl.). Inzistiranje na zakonskom rješenju problema njihovih radnika, umjesto rješavanja tog problema vlastitim snagama, sindikati obrazlažu nemogućnošću organiziranja pritiska na sve poslodavce u sektoru trgovine. Time sindikati priznaju svoju nemoć u organiziranju pritiska na granskoj razini. Bez mogućnosti pritiska na granskoj razini granski kolektivni ugovorni niti nemaju posebnu svrhu, jer njihovo opstojanje ovisi o dobroj volji udruge poslodavaca (koja ga može otkazati), a provođenje o svakom pojedinom poslodavcu. Sličnu situaciju sindikati u Sloveniji na koncu su riješili upravo kroz kolektivni ugovor s poslodavcima u sektoru trgovine. Upravo taj primjer zorno pokazuje slabost sindikata na granskoj razini, čime se može objasniti nedostatak većeg broja granskih kolektivnih ugovora, ali i (ne)ažurnost i (ne)primjena onih koji su potpisani. Nadalje, navedeni slučaj pokazuje da sindikati sustavne probleme u pojedinim djelatnostima nastoje riješiti tražeći pomoć i rješenje od države, umjesto da problem riješe pritiskom na svoje poslodavce.

Nisu ništa ažurniji niti drugi stariji granski kolektivni ugovori u području gospodarstva. Kolektivni ugovor za djelatnost proizvodnje opeke i crijepa, za ugostiteljstvo i putničke agencije sklopljeni su tijekom 2002. godine, a imali su također samo po jedan aneks sporazuma. Jedino je Kolektivni ugovor za putničke agencije imao aneks u razdoblju manjem od pet godina, 2006. godine. O vitalnosti preostalih pet kolektivnih ugovora iz sektora gospodarstva koji su sklopljeni u razdoblju manjem od pet godina ne može se pouzdano zaključivati, pogotovo što je većina (tri) sklopljena 2008. godine. Jedan od njih pokazuje značajne znakove vitalnosti, a to je kolektivni ugovor za drvnu i papirnu industriju koji je potpisan sredinom 2008. godine, a do kraja 2009. godine imao je već dva aneksa, odnosno izmjene.

Činjenica da se KU sklapa svake ili svake druge godine ispočetka ili da se sklapaju aneksi i dodaci sporazuma indicira da kolektivni ugovor odgovara na stvarne potrebe radnika i poslodavaca i da regulira stvarne odnose. Njegovo mijenjanje i ažuriranje također indicira postojanje stalnih odnosa među partnerima. Ako jednom sklopljeni kolektivni ugovor nije revidiran ili nadopunjava duži niz godina, to dovodi u pitanje njegovu svrhovitost. Nerevidiranje

sadržaja KU u dužem vremenskom razdoblju može značiti ili da kolektivni ugovor ne sadrži bitne odredbe koje je potrebno usklađivati s promjenama stanja na tržištu (npr. cijena rada itd.) ili da se on zapravo u praksi ne primjenjuje u dovoljnoj mjeri da bi ugovornim stranama stalo do ažuriranja njegovih odredbi. Bez obzira što stoji u pozadini, nedovoljna ažurnost nekih granskih kolektivnih sporazuma u privatnom sektoru sugerira da potpisani kolektivni sporazumi nisu naročito važni za reguliranje stvarnih prava radnika i uvjeta njihovog rada.

Tablica 12 – Pregled granskih kolektivnih ugovora prema područjima djelatnosti (prema NKD 2007), statusa proširenosti i broja važećih kućnih KU registriranih kod Ministarstva

Oznaka	Djelatnost	Granski KU	Proširenje KU	Broj kućnih KU*
A	Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo	Nema		1
B	Rudarstvo i vađenje	Nema		3
C	Prerađivačka industrija	KU za djelatnost proizvodnje opeka i crijepa (C23.32)	Ne	44
		KU za drvenu i papirnu industriju (C16 i C17)	Da	
		KU za brodogradnju (C30.11)	Ne	
D	Opskrba električnom energijom, plinom, parom i klimatizacija	KU za HEP grupu**	-	1
E	Opskrba vodom; uklanjanje otpadnih voda, gospodarenje otpadom te djelatnosti sanacije okoliša	Nema		0
F	Građevinarstvo	KU za graditeljstvo	Da	18
		KU o načinu isplate sredstava za regres za radnike koji rade u inozemstvu	Ne	
		KU za djelatnost održavanja javnih cesta (F42.11)	Ne	
G	Trgovina na veliko i na malo; popravak motornih vozila i motocikala	KU za djelatnost trgovine	Da	11
H	Prijevoz i skladištenje	KU za pomorce u međunarodnoj plovidbi (H50)	Ne	18
I	Djelatnosti pružanja smještaja te pripreme i usluživanja hrane	KU za ugostiteljstvo (I56)	Da	3
J	Informacije i komunikacije	Nema		6
K	Financijske djelatnosti i djelatnosti osiguranja	Nema		6
L	Poslovanje nekretninama	Nema		0
M	Stručne, znanstvene i tehničke djelatnosti	Nema		5

Tablica 12 – Pregled granskih kolektivnih ugovora prema područjima djelatnosti (prema NKD 2007), statusa proširenosti i broja važećih kućnih KU registriranih kod Ministarstva - Nastavak

Oznaka	Djelatnost	Granski KU	Proširenje KU	Broj kućnih KU*
N	Administrativne i pomoćne uslužne djelatnosti	KU za putničke agencije (N79.1)	Da	16
		KU za zaštitarsku djelatnost (N80.10)	Da	
O	Javna uprava i obrana; obvezno socijalno osiguranje	KU za državne službenike i namještenike	Ne	4
		Temeljni KU za službenike i namještenike u javnim službama	Ne	
P	Obrazovanje	KU za zaposlene u osnovnoškolskim ustanovama (P85.2)**	Ne	0
		KU za zaposlene u srednjoškolskim ustanovama (P85.3)	Ne	
		KU za znanost i visoko obrazovanje (P85.4)	Ne	
Q	Djelatnosti zdravstvene zaštite i socijalne skrbi	KU za zdravstvo i zdravstveno osiguranje (Q86)	Ne	0
		KU za djelatnost zdravstva u privatnoj praksi (Q86)	Ne	
		KU za djelatnost socijalne skrbi (Q87; Q88)	Ne	
R	Umjetnost, zabava i rekreacija	Nema		2
S	Ostale uslužne djelatnosti	Nema		1
	Opći	KU o visini najniže plaće	-	

* Poduzeća su svrstana u područje prema glavnoj djelatnosti koju prijavljuju kod podnošenja svog godišnjeg financijskog izvještaja, sukladno Zakonu o računovodstvu.

** Kućni kolektivni ugovori koji su de facto granski zbog monopolističkog položaja javnog poduzeća u djelatnosti

*** Formalno KU za osnovno školstvo je istekao, ali prema ZOR-u i samom KU sva prava i obveze vrijede i nakon njegovog isteka, osim prava koja se odnose na rad sindikalnih povjerenika.

Izvor: Vlastito prebrojavanje na temelju evidencije Ministarstva gospodarstva, rada i poduzetništva. Tablica pripremljena po uzorku na Begović, 2006.

Neažurnost samih ugovora ne ulijeva povjerenje niti po pitanju ažurnosti sindikata u nadzoru njihovog provođenja. Naime, uloga sindikata nije samo u fazi potpisivanja ugovora, nego je presudna i u fazi nadzora njegovog provođenja. Pošto nije zabilježen niti jedan štrajk posljednjih godina vezanu uz neki od spomenutih KU, može se posredno zaključiti da sindikati ne posvećuju veliku pozornost nadzoru provođenja sporazuma čiji su potpisnici.

Znatno veću vitalnost pokazuju kolektivni ugovori u javnom sektoru, prije svega oni u kojima je jedna od ugovornih strana Vlada. Svi kolektivni ugovori za državne službenike i namještenike te zaposlene u javnim službama redovito se obnavljaju ili se redovito unose izmjene i amandmani. Od šest takvih sporazuma koji su formalno važeći, četiri su potpisana u zadnje dvije do tri

godine, a dva su potpisana ranije, ali sa stalnim ažuriranjem i nadopunama. Najstariji od tih ugovora, onaj za znanost i visoko obrazovanje, potpisan je 2002. godine, ali je od tada imao četiri nadopune i izmjene. Razumljivo je da su sindikati iz javnog sektora angažiraniji u kolektivnom pregovaranju na granskoj razini pošto u njihovom slučaju mogućnost pregovaranja na nižoj razini niti ne postoji (osim u rijetkim izuzetcima). Upravo razlika u vitalnosti granskih kolektivnih sporazuma u javnom i privatnom sektoru ukazuje da sindikatima iz privatnog sektora ta razina pregovora nije dominantna te da veću pozornost usmjeravaju prema pregovorima na razini pojedinog poduzeća.

Osim neažurnosti, značajna manjkavosti kolektivnog pregovaranja na granskoj razini (ali i na razini poduzeća) jest zadržavanje uglavnom na minimalnim pravima i rekapitulacija prava koja su zagwarantirana Zakonom o radu. Analizirajući 15 granskih kolektivnih ugovora i ugovora za najveća poduzeća, Rebac (2006a) je utvrdio nekoliko ključnih obilježja tih kolektivnih ugovora: najčešće rekapituliraju osnovna prava zagarentirana Zakonom o radu; prava su često izražena na nejasan i netransparentan način; nema velikih razlika među kolektivnim ugovorima u razini prava koja se osiguravaju; granski kolektivni ugovori ne reguliraju specifičnosti pojedinih grana djelatnosti¹⁶⁸; granski kolektivni ugovori slični su po sadržaju kućnim kolektivnim ugovorima; kod kolektivnih ugovora koji se odnose na privatni sektor najniža ugovorena osnovna plaća je oko razine najniže zajamčene plaće u zemlji. Smisleni kolektivni ugovori bi se morali razlikovati među različitim granama kako u pravima tako i u sadržaju. Sličnost prava i njihovih razina koji se ugovaraju u različitim kolektivnim ugovorima zapravo sugeriraju da se u kolektivnim ugovorima kodificira praksa minimalnih prava koja je prihvaćena u cijelom gospodarstvu, pa i u granama i poduzećima za koje nikada nisu potpisivani kolektivni ugovori. Inventura prava koja su se spontano razvila ne bi trebala biti svrha kolektivnog pregovaranja. Ono bi trebalo biti avangarda prava, a ne njihov zapisničar. Jednako tako, svaka djelatnost ima svoje posebnosti koje bi morale biti jasno izražene u kolektivnim ugovorima. Ako te posebnosti nisu vidljive iz kolektivnih ugovora tada to znači da se njima ne rješavaju problemi pojedinog sektora nego samo prenose prava iz ostatka gospodarstva u određeni sektor.

U jednoj kasnijoj analizi isti autor je pokazao da kolektivni ugovori na svim razinama u Hrvatskoj ne reguliraju važna pitanja rodne i dobne diskriminacije radnika (Rebac, 2006b). Od 30 granskih i kućnih kolektivnih ugovora samo četiri ugovora su dotaknula pitanje diskriminacije po tim osnovama. No, i u tim ugovorima se samo načelno zabranjuje diskriminacija prema rodnoj i

¹⁶⁸ U tom smislu autor kao iznimku navodi kolektivni ugovor za tekstilnu i kožnu industriju koji je potpisan krajem 2005. godine u kojem se nastoje postaviti osnove stvarnog socijalnog partnerstva između sindikata i poslodavaca u mukotrpnom procesu restrukturiranja tih djelatnosti. Pošto je ugovor sklopljen na određeno vrijeme u trenutku provođenja naše analize on nije bio formalno važeći.

dobroj osnovi ali nema razrade mehanizama nadzora. Pošto je diskriminacija po rodnoj i dobnoj (kao i mnogim drugim) osnovi zabranjena kroz nekoliko zakona, uključujući i Zakon o radu, puko spominjanje zabrane diskriminacije nema značajan doprinos njezinom stvarnom sprječavanju. Kolektivni ugovori bi određeni doprinos na tom području mogla dati kroz razradu mehanizama spriječavanja posredne i nenamjerne diskriminacije kroz razvoj konkretnih mjera za njezino sprejčavanje, kao što su mjere podrške ženama u fazi prekida karijere zbog trudnoće, potpora majkama s malom djecom, davanje odgovarajuće uloge starijim zaposlenicima u educiranju mlađih itd.

Ministar je iskoristio svoje zakonsko pravo proširenja granskih kolektivnih ugovora za gotovo sve važeće granske kolektivne ugovore koji se odnose na gospodarstvo¹⁶⁹. Od deset kolektivnih ugovora koji se primarno odnose na gospodarstvo, prošireno je njih šest (tablica 12). Međutim, kada se izuzmu ugovori koji se odnose uglavnom na javna poduzeća (održavanje cesta i brodogradnju), te sporedni kolektivni ugovor u građevinarstvu o načinu isplate regresa radnicima na radu u inozemstvu, tada je jasno da su prošireni gotovo svi relevantni kolektivni ugovori koji se odnose na radnike zaposlene primarno kod privatnih poslodavaca. Jedini takav KU koji nije proširen je KU za djelatnost proizvodnje opeka i crijepa. Činjenica da su dosadašnji ministri bili skloni proširivanju svih granskih kolektivnih ugovora koji se odnose na gospodarstvo trebala bi motivirati sindikate na veći angažman u granskom kolektivnom pregovaranju. Proširivanje KU nudi priliku sindikatima za pristup novom članstvu kod poslodavaca čiji radnici nisu sindikalno organizirani kroz instrument nadzora nad provođenjem kolektivnog ugovora. Kod takvih poslodavaca sindikati bi novim potencijalnim članovima mogli ponuditi svoju pomoć u utuživanju prava iz KU ako se ona ne primjenjuju, što je vjerojatno česta pojava kod malih i srednjih poduzetnika.

7.4.3. Kućni kolektivni ugovori

Od oko 140 važećih kućnih kolektivnih ugovora registriranih u Ministarstvu, oko 2/3 (63%) čine kolektivni ugovori u privatnom sektoru, dakle u gospodarskim subjektima koji su u većinskom privatnom vlasništvu, dok oko 1/3 (37%) čime kolektivni ugovori u javnim poduzećima i ustanovama. Iako nema preciznih podataka o ukupnom broju javnih poduzeća, takav omjer zasigurno ne odgovara stvarnom omjeru privatnih i javnih poduzeća u populaciji poduzeća pa čak niti kada se u obzir uzmu samo srednja i velika poduzeća (dakle sva ona koja imaju više od

¹⁶⁹ Poslodavci su izrazito kritični prema dosadašnjoj praksi proširivanja kolektivnih ugovora. Osnovni prigovori idu u smjeru upitne reprezentativnosti potpisnika, nejasne definicije 'javnog interesa', stavljanje u istu situaciju poduzetnika na različitim stupnju razvoja, mogućnost konkurencije različitih proširenih kolektivnih ugovora itd. (vidi Kulušić, 2006)

50 zaposlenih)¹⁷⁰. Iz toga se može uočiti relativno veća učestalost kolektivnih ugovora u javnim poduzećima. No, kako nismo imali pristup svim važećim kolektivnim ugovorima te kako nema jednoznačnih podataka o broju javnih poduzeća i ustanova, teško je procijeniti stvarni omjer učestalosti kolektivnih ugovora u javnim poduzećima u odnosu na većinski privatna. Tendencija koja se uočava u skladu je s ranije utvrđenom razlikom u broju registriranih sindikata u javnim poduzećima u odnosu na privatna te sindikalnoj gustoći u većinski javnim i većinski privatnim poduzećima. Ranije iznesen uvid o fragmentiranosti sindikata u javnim poduzećima potvrđuju i podaci analize kućnih kolektivnih ugovora. Naime, prosječan broj sindikata koji su potpisali kućni kolektivni ugovor u javnim poduzećima značajno je veći od prosječnog broja sindikata koji potpisuju kućne kolektivne ugovore u privatnim poduzećima. U javnim poduzećima prosječan broj sindikata potpisnika je blizu dva (1,7), a u privatnim poduzećima je bliže broju jedan (1,4)¹⁷¹. Indikator veće fragmentiranosti sindikata u javnim poduzećima nalazimo u činjenici da kućni i granski sindikati igraju podjednaku ulogu u sklapanju kolektivnih ugovora u javnim poduzećima, dok je u privatnim poduzećima uloga kućnih sindikata zanemariva, a granskih dominantna¹⁷². Naša analiza na primjeru kućnih kolektivnih ugovora registriranih na nacionalnoj razini pokazuje i da se kućni kolektivni ugovori u javnim poduzećima obnavljaju značajno češće nego kolektivni ugovori u privatnim poduzećima. Prosječna starost kućnih kolektivnih ugovora potpisanih u javnim poduzećima je oko dvije godine i osam mjeseci, a kod privatnih poslodavaca tri godine i devet mjeseci¹⁷³. Uz to, kolektivni ugovori potpisani u javnim poduzećima u prosjeku imaju veći broj aneksa i izmjena (0,7) u odnosu na ugovore potpisane kod privatnih poslodavaca (0,4), iako su posljednji u prosjeku stariji pa bi se očekivalo i da su stoga češće mijenjani. Razlika u vitalnosti kolektivnih ugovora postaje posebice vidljiva kada se uzmu u obzir ugovori stariji od tri godine, kod kojih je razlika u prosječnom broju izmjena više nego dvostruko veća kod KU u javnim poduzećima (1,9 naspram 0,8). Sve navedeno potvrđuje isti trend koji smo uočili i kod granskih ugovora, a koji ukazuje da je kolektivno pregovaranje u javnim poduzećima i

¹⁷⁰ Prema podacima na službenim stranicama Hrvatskog fonda za privatizaciju, država ima većinski udio u oko 110 poduzeća, a kontrolni paket (25% vlasništva) u još oko 100 poduzeća. No, na navedenom popisu ne nalaze se neka javna poduzeća koja nisu u planu privatizacije ili koja će se privatizirati po posebnim odlukama i zakonima, kao što su HEP, INA, Croatia airlines itd. No, u svakom slučaju čak i s njima broj javnih poduzeća u kojima država ima većinski udio nije veći od 200, što je tek oko 0,3 posto svih registriranih poduzeća ili manje od 10 posto srednjih i velikih poduzeća (kojih ima oko 2400). Valja napomenuti da država ima određeni udio u preko 1000 poduzeća, no kod velikog broja poduzeća radi se o malim udjelima, pa se ne mogu smatrati dijelom javnog sektora.

¹⁷¹ T-test nezavisnih uzoraka potvrđuje da ta dva skupa ne pripadaju istoj populaciji. $t=2,21$; $df=139$; $p<0,05$.

¹⁷² Kod javnih poduzeća od prosječnih 1,7 sindikata koji su potpisali kolektivnih ugovor, udio granskih i kućnih sindikata je podjednak, po oko 0,8. U privatnim poduzećima od prosječnih 1,4 sindikata, 1,1 otpada na granske sindikate, a samo 0,2 ili oko 14% na kućne.

¹⁷³ Budući da se radi o populacijskom istraživanju provedenom na svim registriranim kolektivnim ugovorima, testiranje značajnosti razlike tih prosjeka nije nužno, no ono pokazuje da je ta razlika takva da te dvije skupine kolektivnih ugovora pripadaju različitim populacijama. $t=-2,2$; $df=128$; $p<0,05$.

ustanovama značajno zastupljenije i vitalnije nego je to slučaj u privatnim poduzećima. To za posljedicu ima ranije spomenutu razliku u razini prava i zaštite zaposlenih u privatnim i javnim poduzećima, što je vidljivo i u visini plaća prema područjima djelatnosti prikazanim u tablici 7. Zanimljiva je analiza broja kućnih kolektivnih ugovora registriranih na nacionalnoj razini u odnosu na broj srednjih i velikih poduzeća prema područjima djelatnosti¹⁷⁴. Rezultati pokazuju da udio kućnih ugovora prema područjima djelatnosti ugrubo prati strukturu srednjih i velikih poduzeća u njima. Tako je udio kućnih ugovora u prerađivačkoj industriji (slovo C) u ukupnom broju evidentiranih kućnih ugovora oko 30 posto (44 od 141), dok je broj srednjih i velikih poduzeća u tom području oko 1/3 (808 od 2370). Kućni KU iz područja građevinarstva (F) imaju udio od oko 13 posto u ukupnom broju registriranih ugovora (18 od 141), a udio poduzeća iz tog područja u ukupnom broju srednjih i velikih poduzeća je oko 14 posto (327 od 2370). Slična razina sklada u strukturi postoji i u ostalim područjima djelatnosti, izuzev triju. Udio KU iz područja trgovine (G) u ukupnom broju kućnih KU registriranih na nacionalnoj razini je znatno manji od udjela poduzeća iz području trgovine u ukupnom broju srednjih i velikih poduzeća (8 naspram 19 posto). To sugerira da je učestalost kućnih kolektivnih ugovora nešto rjeđa nego bi se moglo očekivati s obzirom na broj poduzeća koja djeluju u toj djelatnosti. Takav zaključak se ne može izvesti do kraja pouzdano jer su nam dostupni samo podaci o kolektivnim ugovorima za nacionalnu razinu. Razlog manjoj učestalosti kućnih kolektivnih ugovora u djelatnosti trgovine može biti činjenica da za tu djelatnost postoji potpisan granski ugovor pa kućni ugovori nisu nužni. No, slična situacija postoji i u djelatnosti graditeljstva pa je ipak broj kućnih ugovora proporcionalan broju srednjih i velikih poduzeća u toj djelatnosti.

S druge strane, u dva područja djelatnosti zabilježili smo veći udio kolektivnih ugovora od udjela poduzeća iz tog područja u ukupnom broju srednjih i velikih poduzeća. Prijevoz i skladištenje (H) je područje u kojem je zabilježeno 18 kolektivnih ugovora od ukupno 141, što je udio od oko 13 posto, dok je udio poduzeća iz tog područja oko pet posto. No, ovo odstupanje se prije svega može objasniti većim brojem kolektivnih ugovora iz ovog područja u javnim poduzećima, prije svega unutar HŽ holdinga te Croatia airlinesa. Svako od tih javnih poduzeća ima više kolektivnih ugovora, bilo da se radi o zasebnim ugovorima za povezana društva (npr. HŽ infrastruktura, HŽ vuča vlakova itd.), bilo da se radi o zasebnim ugovorima za pojedine skupine zaposlenika unutar istog poduzeća (npr. ugovor za kabinsko osoblje i pilote). Kada se izdvoje ti ugovori, tada se udio kućnih KU uz područja prijevoza značajno smanjuje i približava očekivanom udjelu s obzirom na ukupan broj poduzeća u tom području.

¹⁷⁴ Područja djelatnosti poduzeća su određena prema glavnoj djelatnosti za koju je poduzeće registrirano.

Drugo područje djelatnosti u kojem su kućni ugovori natproporcionalno zastupljeni u odnosu na broj srednjih i velikih poduzeća je područje administrativnih i ostalih uslužnih djelatnosti. Udio kućnih KU iz ovog područja je oko 11 posto, a udio poduzeća iz ovog područja je tek oko četiri posto. Takva razlika prije svega je posljedica velikog broja kućnih ugovora u zaštitarskoj djelatnosti, na koje otpada devet od ukupno 16 kućnih KU iz ovog područja. Kada se iz analize izuzmu kolektivni ugovori za zaštitarsku djelatnost, tada udio kućnih KU iz tog područja pada na očekivani udio.

S obzirom na postojanje granskog kolektivnog ugovora, kao i na broj kućnih kolektivnih ugovora, zaštitarska djelatnost se posebno ističe cjelovitim obuhvatom kolektivnog pregovaranja. Granski i većina kućnih kolektivnih ugovora potpisani su iste godine (2008.) što znači da su rezultat iste 'kampanje' kolektivnog pregovaranja. Jedan od potpisnika granskog sporazuma te samostalni potpisnik većine kućnih kolektivnih ugovora je Republički sindikat radnika Hrvatske, koji je očito bio nositelj organiziranja zaposlenih u zaštitarskoj djelatnosti i poticatelj kolektivnog pregovaranja. Uloga i djelovanje tog sindikata u zaštitarskoj djelatnosti važni su za razumijevanje potencijala kojeg proaktivno djelovanje sindikata može imati u razvoju kolektivnog pregovaranja, ali i sindikalnog organiziranja do tada neorganiziranih radnika. Republički sindikat radnika Hrvatske razvio se i djelovao u okviru nekadašnjeg javnog poduzeća Hrvatske pošte i telekomunikacije (HPT). Nakon razdvajanja HPT-a u dva odvojena poduzeća, sindikat gubi kućni karakter te se postupno razvija u opći sindikat koji okuplja zaposlene iz različitih uslužnih djelatnosti. Proaktivnim pristupom sindikat uspijeva sindikalno organizirati do tada neorganizirane zaštitare, djelatnike Hrvatske lutrije, instruktore autoškola itd. tako da danas okuplja članove u 37 različitih poduzeća (RSRH, 2009). Taj sindikat i njegov uspjeh u organiziranju zaštitara pokazuje koliku ulogu sindikati mogu imati u iniciranju kolektivnog pregovaranja, ali i privlačenju novih članova. Ujedno, primjer zaštitarske djelatnosti pokazuje da kolektivno pregovaranje na razini djelatnosti i na razini pojedinog poduzeća nisu u suprotnosti nego da se mogu (i trebaju) nadopunjavati. To je ujedno i dobar indikator djelovanja sindikata u drugim područjima, kao što je primjerice trgovina, gdje je udio kućnih ugovora mali. Iako se radnici u trgovini susreću s nizom kroničnih problema (rad nedjeljom, nepoštivanje pravila o tjednoj i godišnjoj preraspodjeli radnog vremena, niske plaće itd.), sindikati iz tog područja ne uspijevaju nametnuti poboljšanja niti na razini granskog kolektivnog niti sklapanjem kućnih kolektivnih ugovora.

7.4.4. Pokrivenost zaposlenih kolektivnim ugovorima

Iako nam dostupni podaci ne dopuštaju potpuno preciznu procjenu broja zaposlenih čiji su radni uvjeti i prava regulirani kolektivnim ugovorom (pokrivenost kolektivnim ugovorom), omogućavaju davanje barem okvirne procjene. Koristeći dostupne podatke o broju zaposlenih u poduzećima za koja postoje važeći kolektivni ugovori registrirani kod Ministarstva te broju zaposlenih u djelatnostima za koje postoje sklopljeni kolektivni ugovori, procjenjujemo da je na temelju tih sporazuma kolektivnim ugovorima krajem 2009. godine bilo zaštićeno 750.000 zaposlenih¹⁷⁵. Od tog broja granskim kolektivnim ugovorima pokriveno je oko 609.000 zaposlenih, odnosno oko 81 posto, dok je samo kućnim kolektivnim ugovorom zaštićeno oko 148.000 ili oko 19 posto. Valja napomenuti da je od 609.000 zaštićenih granskim ugovorom oko 1/5 zaštićena i dodatnim kućnim kolektivnim ugovorima. Prema podacima iz Statističkog ljetopisa 2009. (DZS, 2009a) broj ovisno zaposlenih osoba u RH je oko 1,4 milijuna, što znači da je minimalna pokrivenost ovisno zaposlenih u RH kolektivnim ugovorima oko 54 posto¹⁷⁶. No, valja imati na umu da je naša analiza obuhvatila samo oko 160 kolektivnih ugovora registriranih kod Ministarstva gospodarstva, rada i poduzetništva, dakle one koji se primjenjuju na području cijele RH ili barem na području dviju županija. Procjenjujemo da je s oko 685 važećih kolektivnih ugovora evidentiranih u županijskim uredima državne uprave, koji su gotovo isključivo kućnog karaktera, pokriveno dodatnih oko 100.000 zaposlenih¹⁷⁷. Ako prihvatimo takav raspon, to bi značilo da je ukupna pokrivenost kolektivnim ugovorima u RH oko 61 posto¹⁷⁸. Takva razina pokrivenosti

¹⁷⁵ Za procjenu broja zaposlenih čija su prava regulirana granskim kolektivnim ugovorima korišteni su podaci iz Statističkog ljetopisa 2009. godine (DZS, 2009a) te priopćenja DZS-a o plaćama i broju zaposlenih (DZS, 2009c). Kod procjene broja zaposlenih u javnim službama koje su zaštićene kolektivnim Temeljnim kolektivnim ugovorom za službenike i namještenike u javnim službama te Kolektivnim ugovorom za državne službenike i namještenike korišteni su podaci iz spomenutih izvora te podaci koje je iznio Sindikat državnih i lokalnih službenika i namještenika na svojim web stranicama (SDLSN, 2009).

¹⁷⁶ U ovisno zaposlene pribrojano je 1.238.576 zaposlenih u pravnim osobama i 164.776 zaposlenih u obrtima. U ovu brojku nisu uključeni vlasnici obrta (oko 81.000), slobodne profesije (oko 19.000) i samostalni poljoprivrednici (oko 38.000).

¹⁷⁷ Ako se pretpostavi da je svih 685 kolektivnih ugovora kućnog karaktera, da su svi ti ugovori sklopljeni u velikim i srednjim poduzećima i da je prosječan broj zaposlenih po takvom poduzeću oko 240, koliki je prosječan broj zaposlenih u svim srednjim i velikim poduzećima, dolazi se do procjene od oko 164.000 radnika pokrivenih takvim ugovorima. Pošto su kolektivni ugovori za sva najveća poduzeća (kao što je INA, HEP, Konzum i ostala poduzeća iz sustava Agrokora itd.) već evidentirana na nacionalnoj razini, s pravom se može pretpostaviti da je prosječan broj zaposlenih pokrivenih jednim takvim ugovorom manji od 240. Kada isključimo srednja i velika poduzeća čiji KU su evidentirani na nacionalnoj razini, tada prosječan broj zaposlenih u preostalim srednjim i velikim poduzećima pada na oko 170 osoba. Ako bi uzeli taj broj kao osnovu za procjenu broja osoba pokrivenih KU evidentiranim na razini županije tada on ne bi prelazio 120.000. No, on je zasigurno manji jer vjerojatno i neka manja poduzeća imaju kolektivne ugovore.

¹⁷⁸ U radovima nekih drugih autora koji su se bavili ovim pitanjem navodi se znatno niža razina pokrivenosti kolektivnim ugovorima u RH, ispod 50% (vidi Rebac, 2006a; Kulušić, 2006). No, kako se u tim radovima ne navodi metodologija i način izračuna ne možemo procijeniti od kuda dolaze razlike. Najvjerojatnije te procjene nisu uzimale u obzir kolektivne ugovore registrirane na razini županija te nisu uzimale u obzir učinak proširenja kolektivnih ugovora.

kolektivnim sporazumima može se smatrati relativno zadovoljavajućom ako se uzme u obzir da je prosječna razina pokrivenosti kolektivnim ugovorima u 15 starih članica EU u prosjeku 68 posto, a u deset novih članica oko 43 posto (European Commission, 2009)¹⁷⁹. To znači da je razina pokrivenosti kolektivnim sporazumima u RH iznad prosjeka svih članica EU te značajno iznad prosjeka za tranzicijske zemlje. Za usporedbu, razina pokrivenosti kolektivnim ugovorima u Hrvatskoj je na razini Njemačke, koja se smatra jednom od zemalja uzora po pitanju kolektivnog pregovaranja (ETUI, 2009). Naravno, razina pokrivenosti kolektivnim ugovorima u Hrvatskoj značajno je niža u odnosu na skandinavske zemlje i Austriju, gdje je pokrivenost kolektivnim sporazumima preko 80 posto.

No, takvi pokazatelji djelomično zavaravaju i daju ponešto pogrešnu sliku stvarne razvijenosti i značaja kolektivnog pregovaranja u RH. Prije svega, oko 45 posto zaposlenih koji su obuhvaćeni kolektivnim ugovorima odnosi se na javni sektor u širem smislu (državna uprava, javne službe i javna poduzeća). Kolektivnim ugovorima regulirana su prava svih zaposlenika koji plaću dobivaju iz državnog proračuna (izuzev državnih dužnosnika i pripadnika oružanih snaga koji niti nemaju pravo na to), što čini oko 248 tisuća zaposlenih. Njima treba pridodati i oko 92 tisuće zaposlenih u javnim poduzećima koji su zaštićeni kolektivnim ugovorima registriranim na nacionalnoj razini te svakako određeni broj zaposlenika javnih poduzeća čiji su kolektivni ugovori registrirani na županijskoj razini (bez obzira radi li se o poduzećima u vlasništvu države ili jedinica lokalne samouprave). Ovim brojkama treba pridodati i oko 48 tisuća radnika koji rade u poduzećima koja su još (dijelom) u državnom vlasništvu, a za koje postoje granski kolektivni ugovori (npr. u sektoru trgovine ili građevine). Dakle, od oko 850 tisuća zaposlenih pokrivenih kolektivnim ugovorom, minimalno oko 390 tisuća otpada na javni sektor¹⁸⁰. Ako uzmemo u obzir da je zaposlenih u pravnim osobama koje su u većinskom ili značajnom državnom vlasništvu (25% udjela ili više) oko 555 tisuća, tada možemo zaključiti da je ukupna pokrivenost kolektivnih ugovora u javnom sektoru u širem smislu preko 70 posto¹⁸¹, pri čemu je u javnom sektoru u užem smislu pokrivenost gotovo 100 posto¹⁸².

S druge strane, od oko 857 tisuća ovisno zaposlenih u privatnom sektoru kolektivnim ugovorima koji se primjenjuju na nacionalnoj razini pokriveno je oko 374 tisuće ili oko 44 posto. Naravno,

¹⁷⁹ Podatak za nove članice ne uključuje Bugarsku i Rumunjsku.

¹⁸⁰ Navedena brojka predstavlja donju granicu zaposlenih u javnom sektoru u užem i širem smislu koji su pokriveni kolektivnim ugovorom stoga što ne uključuje zaposlene u javnom sektoru koji su zaštićeni kolektivnim ugovorima registriranim u županijskim uredima državne uprave.

¹⁸¹ Ako se u nazivniku uzme procjena od 390 tisuća, tada se dobiva točno 71%, no kao što je navedeno procjena od 390 tisuća je minimum pa je udio pokrivenih sigurno značajno veći od 70%.

¹⁸² Ako se gledaju samo oni koji plaću dobivaju iz državnog proračuna, onda je pokrivenost 100%, no kako nemamo podatke o zaposlenicima u lokalnoj samoupravi, postoji mogućnost da je ukupna pokrivenost javnog sektora u užem smislu nešto manja od 100%.

realan broj pokrivenih kolektivnim sporazumima i u privatnom sektoru je veći od broja koji je utvrđen u našoj analizi kada se pridodaju kolektivni ugovori koji se primjenjuju na području samo jedne županije, tako da ukupna pokrivenost u privatnom sektoru može dosežati 55 posto. No, većina zaposlenih iz privatnog sektora zaštićena je, kako smo pokazali, neažurnim granskim ugovorima. Od navedene 374 tisuće radnika iz privatnog sektora pokrivenih kolektivnim ugovorima s primjenom na području cijele RH čak 80 posto taj status zahvaljuje isključivo granskim ugovorima, a čak polovine otpada na neažurni i neučinkoviti kolektivni ugovor za trgovinu. Uz sve to, velika većina radnika pokrivena tim granskim ugovorima taj status zahvaljuje njihovom proširivanju od strane ministra! Dakle, za gotovo polovinu pokrivenosti kolektivnim ugovorima u privatnom sektoru odgovorna je administrativna odluka države, a ne kolektivno pregovaranje sindikata i poslodavaca¹⁸³. Time se znatno umanjuje stvarni značaj tih brojki za ocjenu uloge i proširenosti kolektivnog pregovaranja.

S obzirom da praksa kolektivnog pregovaranja u razvijenim korporativističkim sustavima industrijskih odnosa podrazumijeva kolektivno pregovaranje na godišnjoj ili dvogodišnjoj razini, većina granskih kolektivnih ugovora za privatni sektor, kako smo pokazali, nije dovoljno ažurna da bi se smatrala relevantnima, pogotovo kada je u pitanju njihov tarifni dio. Kada se u privatnom sektoru uzmu u obzir samo kolektivni ugovori koji su potpisani u posljednje tri godine (od početka 2007.), tada se broj pokrivenih radnika znatno smanjuje, na svega ¼ ranije utvrđenog broja ili oko 91 tisuću¹⁸⁴. Ako se u obzir uzme samo taj broj radnika, tada se stopa pokrivenosti kolektivnim ugovorima u privatnom sektoru rapidno smanjuje, na svega oko deset posto. Kada se isti kriteriji primijeni na javni sektor u širem smislu, tada se stopa pokrivenosti neznatno smanji, na oko 57 posto.

Gornja analiza, dakle, pokazuje da je formalna razina pokrivenosti radnika kolektivnim ugovorima u RH relativno visoka u usporedbi s drugim tranzicijskim zemljama, ali i starim članicama EU, ali i da ta činjenica ne odražava vjerodostojno stvarno stanje i razvijenost kolektivnog pregovaranja. Granska razina kolektivnog pregovaranja, izuzme li se javni sektor u užem smislu u kojem niti ne postoji razlika između granske i kućne razine, nerazvijena je i neažurna, mada ima velik značaj u ukupnoj pokrivenosti kolektivnim sporazumima, prije svega zahvaljujući kolektivnim ugovorima čije je važenje prošireno administrativnom odlukom, a posebice za djelatnosti trgovine i građevine, od kojih se prvi ne može smatrati vitalnim i ažurnim.

¹⁸³ Ako su granski kolektivni ugovori 'odgovorni' za oko 80 posto pokrivenosti u privatnom sektoru, te ako udruga poslodavaca okuplja poslodavce koji zapošljavaju oko pola radnika u privatnom sektoru, to znači da je administrativna odluka o proširenju granskih kolektivnih ugovorna 'odgovorna' za oko 40 posto sadašnje razine pokrivenosti.

¹⁸⁴ I tri godine je relativno dug period, no zbog mogućnosti aneksiranja i izmjena uzeli smo u obzir nešto duži period.

Uzmu li se u obzir samo ažurni granski i kućni ugovori te ako se isključi utjecaj administrativnog proširivanja, ukupna razina pokrivenosti kolektivnim ugovorima značajno opada, a naročito u privatnom sektoru.

Formalno gledajući, razlika u pokrivenosti kolektivnim ugovorima između javnog i privatnog sektora nije velika, pogotovo ako se uspoređuju samo javna i privatna poduzeća bez državne uprave i javnih službi. No, i ta se činjenica bitno mijenja kad se izuzmu neažurni (granski i kućni) kolektivni ugovori u privatnom sektoru, koji su u prosjeku znatno stariji i k tome s manjim brojem izmjena u odnosu na ugovore u javnom sektoru. Ako se promatraju samo vitalni i ažurni kolektivni ugovori, tada razlika postaje osjetno veća u korist javnog sektora.

7.5. Tripartitni dijalog

Socijalni dijalog često se koristi kao sinonim za tripartitni dijalog. No, valja imati na umu da socijalni dijalog ima bitno šire značenje, iako značenje tog pojma nije jednoznačno definirano. Međunarodna organizacija rada (ILO) pod socijalnim dijalogom podrazumijeva bipartitni ili tripartitni dijalog na bilo kojoj razini koji kao partnere uključuje poslodavce, sindikate i eventualno vlast bez obzira na ciljeve tog dijaloga (Ishikawa, 2003). Tako je tim pojmom obuhvaćeno i kolektivno pregovaranje između sindikata i poslodavaca na razini djelatnosti ili razini poduzeća, ali i tripartitni strateški sporazumi između vlada, sindikalnih središnjica i udruga poslodavaca. Pošto su ostali elementi socijalnog dijaloga shvaćenog u širokom smislu obrađeni u ostalim potpoglavljima, u ovom dijelu nas zanima u osnovi tripartitni dijalog na najvišoj razini.

Kao što je pokazano u operacionalizaciji indikatora za razlikovanje idealno-tipskih modela industrijskih odnosa, uloga tripartitnih tijela nije jednoznačan kriterij za njihovo razlikovanje. Sastav i uloga tripartitnih tijela znatno se razlikuje od zemlje do zemlje unutar istih modela industrijskih odnosa. Primjerice, unutar korporativističkog modela uloga tripartitnog tijela značajno se razlikuje u Švedskoj i Njemačkoj. U Švedskoj je nacionalno tripartitno tijelo kamen temeljac cijelog korporativističkog sustava jer se u njemu donose sve odluke i sklapaju svi značajni sporazumi i kompromisi. S druge strane, uloga tog tijela u njemačkom sustavu industrijskih odnosa manja je jer se ključni sporazumi sklapaju između poslodavaca i sindikata na razini djelatnosti. U Irskoj je nacionalno tripartitno tijelo odigralo značajnu ulogu u izgradnji irskog 'gospodarskog čuda', iako ta zemlja spada u anglosaksonski model industrijskih odnosa. No, bez obzira na činjenicu što analiza uloge i sastava tripartitnih tijela neće biti presudna za utvrđivanje stupnja bliskosti hrvatskog sustava industrijskih odnosa s opisanim idealno-tipskim modelima, držimo da analiza njegova rada može ipak značajno osvijetliti razvoj i karakter sustava industrijskih odnosa na nacionalnoj razini. Tripartitni dijalog u Hrvatskoj javno je najeksponiraniji dio ukupnih industrijskih odnosa pa površni promatrači često izjednačuju ukupne industrijske odnose s nacionalnim tripartitnim dijalogom. Štoviše, u javnosti je postalo uobičajeno izjednačavati tripartitni dijalog sa 'socijalnim partnerstvom', kako od strane medija tako i od strane samih aktera tripartitnog dijaloga. Predstavnici sve tri strane tripartitni dijalog redovito nazivaju 'socijalnim partnerstvom', što je pogrešno. Socijalno partnerstvo prije svega podrazumijeva određenu kvalitetu odnosa među poslodavcima, sindikatima i državom, a prije svega između poslodavaca i sindikata. Sam termin se ne odnosi na institucionalnu formu tog odnosa, koja je manje važna. Stječe se dojam da na pojmu 'socijalnog partnerstva' posebice inzistiraju predstavnici države, dakle političari, koji na taj način žele legitimizirati svoje odluke za

koje dobiju podršku u tripartitnom tijelu¹⁸⁵. Stoga je važno, u sklopu ukupne analize industrijskih odnosa, provesti i analizu tripartitnog dijaloga kako bi se on mogao staviti na odgovarajuće mjesto u ukupnom sustavu, ali i kako bi dali procjenu njegovog stvarnog karaktera.

Razvoj tripartitnog dijaloga u Hrvatskoj u grubo se može podijeliti u tri faze. Prva faza su formativne godine tripartitnog dijaloga od 1991. do 1995. godine koje obilježava donošenje niza važnih odluka i provođenje važnih institucionalnih i socijalnih reformi, koje prati postupno formaliziranje tripartitnog dijaloga. Druga faza počinje s donošenjem Zakona o radu, kojim je i formalno predviđeno djelovanje Gospodarsko-socijalnog vijeća. No, usprkos formalizaciji, tripartitno tijelo nema kontinuitet rada. Treću fazu obilježava stabilizacija i rutinizacija tripartitnog dijaloga nakon 2000. godine.

Prve inicijative za osnivanje tripartitnog tijela na nacionalnoj razini dolaze vrlo brzo nakon provođenja prvih višestranačkih izbora i početka tranzicijskog procesa. Prema izjavama Dragutina Lesara, prve inicijative za uspostavu takvog tijela sindikati (SSSH) su uputili već tijekom 1991. godine. Međutim, one nisu prihvaćene sve do sredine 1993. godine (što ne znači da u tom periodu nije bilo službene i neslužbene komunikacije između triju strana), kada je u kolovozu osnovano prvo tripartitno tijelo pod nazivom Gospodarsko-socijalno vijeće (GSV). Njegovoj uspostavi prethodili su intenzivni pregovori između predstavnika Vlade, sindikata i HGK u proljeće 1993. godine oko načina reguliranja rasta plaća s obzirom na visoku inflaciju (vidi u potpoglavlju 7.6.). Određeni znak uspostave socijalnog dijaloga općenito bio je 'ratni sporazum' i potpisivanje dvaju općih kolektivnih ugovora. No, oni nisu značili uspostavu redovitih konzultacija među socijalnim partnerima.

Interese radnika u prvom GSV-u predstavljale su tri sindikalne središnjice (SSSH, HUS i KNSH), interese države predstavnici Vlade, a interese gospodarstva (tada se još ne može govoriti o poduzetnicima jer većina poduzeća nije bila privatizirana) Hrvatska gospodarska komora. Osnivanje navedenog tijela nije imalo zakonsko uporište, pošto tada još nije bio donesen niti jedan novi propis koji bi uređivao industrijske odnose na način prikladan kapitalističkom i demokratskom sustavu, niti su strane potpisale formalni sporazum¹⁸⁶. Dakle, u početku je

¹⁸⁵ Valja napomenuti da je popularizaciji termina u javnosti posebno doprinio bivši Predsjednik Vlade Ivo Sanader, koji je pojmove 'socijalno partnerstvo' i 'socijalni partneri' često upotrebljavao u komunikaciji o socijalnim i gospodarskim temama.

¹⁸⁶ Valja imati na umu da postojanje zakonske podloge za osnivanje tripartitnih tijela niti nije nužno. Tripartitna tijela su uvijek konzultativna tijela čije odluke nemaju formalno-pravnu snagu. Provođenje odluka tripartitnih tijela uvijek ovisi o dobroj volji partnera te svaki partner može utjecati na implementaciju odluka u okvirima svog djelokruga djelovanja. Tako samo Vlada može provoditi zaključke koji se odnose na zakonodavne aspekte dogovora, poslodavci mogu provoditi one aspekte koji se odnose na prava radnika, investiranje ili politiku cijena, a sindikati na održavanje socijalnog mira. Formalno-pravno uporište zaključci tripartitnog tijela mogu dobiti samo ako su formalizirani u

navedeno tijelo imalo isključivo neformalni karakter i bilo je izraz interesa svake od strana za usuglašavanjem stajališta.

Prema procjenama Dragutina Lesara prostor za uspostavu stabilnog dijaloga u konkretnom trenutku povezan je s kadrovskim promjenama na čelu Vlade i HGK. Dolazak Nikice Valentića na mjesto predsjednika Vlade s Matom Granićem na mjestu potpredsjednika za društvene djelatnosti, te Mladena Vedriša na čelo HGK, dovelo je, prema Lesarovoju procjeni, do promjene odnosa prema socijalnom dijalogu. No, pri interpretaciji promjene odnosa prema tripartitnom dijalogu valja uzeti u obzir okolnosti jer su i same kadrovske promjene na čelu Vlade posljedica promijenjenih okolnosti. Početak 1993. godine označava period snižavanja intenziteta ratnih sukoba, kada se i Vlada, ali i gospodarstvo postupno orijentiraju prema mirnodopskom načinu funkcioniranja (barem u onim dijelovima zemlje koja su bila udaljena od neposredne ratne zone). To prije svega znači da nova Vlada s Valentićem na čelu ima zadatak provesti stabilizaciju i transformaciju gospodarstva, koja je od 1990. do tada bila uglavnom zaustavljena zbog ratnih sukoba. Taj proces nužno je uključivao provođenje socijalno osjetljivih reformi, uključujući i privatizaciju, za što je Vladi bila potrebna podrška različitih interesnih skupina, a prije svega sindikata. Negativni ekonomski i socijalni trendovi u dvije prethodne godine snažno su prijetile gubitku legitimiteta nove vlasti na planu ekonomske i socijalne politike.

Vrlo brzo nakon formiranja neformalnog tripartitnog tijela slijede prvi koraci u njegovoj formalizaciji sklapanjem Sporazuma o osnivanju, nadležnosti i djelovanju Gospodarsko-socijalnog vijeća, koji je potpisan 21. siječnja 1994. godine (Narodne Novine, 1994)¹⁸⁷. Sporazum su potpisale Vlada RH, tri sindikalne središnjice (SSSH, KNSH i HUS) te HGK i HUP u ime poslodavaca. Nakon tog sporazuma HUP postupno zamjenjuje HGK u ulozi predstavnika poslodavaca u tripartitnom dijalogu.

Prije donošenja sporazuma nije bio reguliran način djelovanja i odlučivanja GSV-a pa se težilo donošenju odluka konsenzusom ili samo razmjerni mišljenja, jer kako tijelo nije bilo formalno, nije niti postojao imperativ donošenja zaključaka. To pravilo kasnije je i kodificirano u spomenutom sporazumu, s tim da se odluka mogla donijeti i ako su za nju glasovali po dva (od tri) predstavnika svakog od partnera. U praksi, s obzirom na imanentnu homogenost stavova predstavnika Vlade i HUP-a¹⁸⁸, to je značilo da je GSV mogao donijeti zaključak ako je protiv bila

obliku kolektivnog ugovora, i to opet samo ako odgovarajuće zakonodavstvo daje pravnu težinu kolektivnim ugovorima, što nije uvijek slučaj (npr. u anglosaksonskom volontarističkom sustavu).

¹⁸⁷ U ožujku 1994. godine osnovano je i Vijeće za socijalno partnerstvo u javnim djelatnostima kao stalno bipartitno tijelo Vlade RH i sindikata u javnim djelatnostima (Rebac, 2006a). No, to tijelo nije zaživjelo.

¹⁸⁸ Svaka od strana je u vijeće imenovala po tri predstavnika, što znači da je Vlada imenovala tri predstavnika i HUP tri, a svaka od tri sindikalne središnjice po jednog. Nije logično očekivati da neki predstavnik Vlade ili HUP-a glasa

jedna od sindikalnih središnjica, ali nije mogao ako su protiv bile dvije ili sve tri. No, u kasnijim izmjenama sporazuma (kojih je bilo niz do 2003. godine) utvrđeno je da svaka strana ima po jedan glas te da se zaključci donose većinom glasova, čime je dokinuta osnovna ideja tripartitnog dijaloga, a to je postizanje trostranog kompromisnog dogovora o ključnim pitanjima (Narodne Novine, 2001). Takav način glasovanja, koji je još uvijek na snazi, u značajnoj je mjeri ugrozio sam smisao tog tijela te stvarnu vjerodostojnost njegovih zaključaka u slučajevima kada je odluka donesena glasovima samo dviju strana.

Formaliziranjem rada GSV-a kroz sporazum preciznije i transparentnije su određene njegove nadležnosti, koje se mogu grupirati u tri skupine. Prvu skupinu čini praćenje utjecaja gospodarskih kretanja i politika na socijalnu stabilnost te predlaganje politika plaća i cijena radi njihovog usklađivanja. Druga skupina nadležnosti odnosi se na davanje mišljenje o prijedlozima zakona iz područja rada i socijalne politike prije njihovog upućivanja u redovitu zakonodavnu proceduru. Posredovanje u mirnom rješavanju kolektivnih sporova te promicanje tripartitnog i bipartitnog dijaloga na svim razinama spadaju u treću skupinu nadležnosti. Ovako postavljene ovlasti mogu se smatrati zadovoljavajućim s obzirom na svrhu i funkciju tripartitnih tijela, no ipak u određenoj mjeri suženima. Suženost nadležnosti očituje se u uskom određenju zakona o kojima GSV daje svoje mišljenje prije njihovog ulaska u službenu zakonodavnu proceduru. Nadležnosti GSV-a dodatno su razrađene kasnijim izmjenama sporazuma, ali i proširene uvođenjem prava GSV-a na davanje mišljenja o Proračunu RH te o zakonima iz područja javnih djelatnosti, čime je suženost iz prvog sporazuma uklonjena (Narodne Novine, 2001). Dodatno, GSV je dobio ekspliciranu nadležnost u području praćenja provedbe i primjene zakona iz područja rada i socijalne sigurnosti.

Već prvim sporazumom o osnivanju GSV-a predviđeno je osnivanje radnih tijela, odnosno povjerenstava GSV-a za pojedine teme, čija bi funkcija trebala biti detaljnija rasprava o pojedinim temama te priprema zajedničkih stajališta i inicijativa koje će biti usvojene na GSV-u. Broj i struktura povjerenstava je mijenjana u više navrata, a prema sada važećim odlukama djeluje osam povjerenstava¹⁸⁹.

Prema važećem sporazumu o GSV-u predviđena je mogućnost osnivanja tripartitnih tijela na lokalnoj i regionalnoj razini vlasti. U praksi su zaživjela županijska gospodarsko-socijalna vijeća,

drugačije od ostalih predstavnika svoje organizacije pa se navedena odredba *de facto* odnosila samo na reguliranje posljedica eventualnog neslaganja među sindikalnim središnjicama.

¹⁸⁹ To su: Povjerenstvo za politiku plaća, porezni sustav i državni proračun, za socijalnu politiku, za zapošljavanje, obrazovanje i usklađivanje s tržištem rada, za kolektivno pregovaranje, za zakonodavstvo, provedbu propisa i ostvarivanje zaštite radnika, za gospodarski razvoj i privatizaciju, za alternativno rješavanje radnih sporova te za međunarodne odnose i pripremu pristupa Hrvatske EU. Krajem 2008. godine osnovano je i Ekonomsko vijeće kao savjetodavno tijelo GSV-a i Vlade.

u kojima su zastupljeni predstavnici sindikata aktivnih u pojedinim regijama, odnosno predstavnici regionalnih ureda središnjica, predstavnici regionalnih ureda poslodavaca te predstavnici županijskih vlasti. S obzirom na ovlasti županija u području socijalne i gospodarske politike te financijske kapacitete županija, može se dvojiti o svrhovitosti tih tijela¹⁹⁰. Takav dojam se pogotovo stječe ako uzmemo u obzir s jedne strane decentraliziranost kolektivnog pregovaranja na razinu pojedinog poduzeća, a s druge strane orijentaciju sindikata na rješavanje krupnih pitanja kroz zakonodavne mehanizme. No, za cjelovitiji zaključak valjalo bi provesti opsežniju analizu načina i učinaka djelovanja županijskih tripartitnih tijela.

Što se sastava GSV-a tiče, svaka od strana predstavljena je čelnim ljudima zastupljenih organizacija. U samim počecima član GSV-a je bio i predsjednik Vlade (Valentić)¹⁹¹, ali se kasnije uvriježio običaj da ključni predstavnik Vlade bude njezin 'drugi čovjek' (jedan od potpredsjednika ili zamjenik predsjednika) te ministri resornih ministarstava za rad, gospodarstvo, socijalnu skrb itd¹⁹². Udrugu poslodavaca i sindikalne središnjice predstavljaju čelni ljudi¹⁹³. Tijekom cijelog perioda djelovanja GSV-a nije bilo promjena strukture njegovog sastava, osim broja članova, koji se mijenjao kako se povećavao i smanjivao broj reprezentativnih sindikalnih središnjica. U svim fazama svaka sindikalna središnjica je imala po jednog predstavnika u GSV-u, dok su Vlada i HUP imali onoliko predstavnika koliko je zastupljenih sindikalnih središnjica.

Tako uspostavljena formalna struktura tripartitnog socijalnog dijaloga može se okarakterizirati kao široki socijalni dijalog, u skladu s tipologizacijom koju su predložili Casey i Gold (Casey & Gold, 2000, p. 120 prema ; Ishikawa, 2003). Oni, na temelju sastava tijela za socijalni dijalog i širine tema o kojima se u takvom tijelu raspravlja, predlažu tri tipa socijalnog dijaloga. U 'uskom socijalnom dijalogu' sudjeluju samo predstavnici užih zainteresiranih strana (neposredno zainteresirani poslodavci i sindikati te eventualno resorno ministarstvo) i raspravlja samo o pitanjima koja se odnose na prava radnika i radne uvjete. U modelu 'širokog socijalnog dijaloga' sudjeluju predstavnici poslodavaca, sindikata te predstavnici vlade, ali raspravlja o širem broju tema uključujući i makroekonomsku politiku pa i druge javne politike kao što su zdravstvo, obrazovanje itd. Treći tip socijalnog dijaloga je 'sveobuhvatni socijalni dijalog' u kojem osim poslodavaca, sindikata i vlasti sudjeluju druge interesne skupine i dijelovi civilnog društva, a

¹⁹⁰ O tome svjedoči izjava člana županijskog GSV-a iznesena u privatnoj komunikaciji s autorom nakon jedne sjednice županijskog GSV-a: 'Proveo sam tri sata na sjednici GSV-a raspravljajući o 90% pitanja na koja ne možemo izravno utjecati'.

¹⁹¹ Prema tvrdnjama Dragutina Lesara.

¹⁹² U vrijeme koalicijske Vlade ključnu ulogu u ime Vlade imao je Goran Granić, zamjenik predsjednika Vlade. Od 2004. godine ključni predstavnik Vlade u GSV-u bila je Jadranka Kosor.

¹⁹³ Prema Sporazumu svaka strana ima potpunu autonomiju u imenovanju svojih predstavnika u GSV.

raspravlja se o najširem krugu društvenih, ekonomskih i socijalnih pitanja. Tijekom prve faze tripartitnog dijaloga, ključne teme bile su novo radno zakonodavstvo te politika plaća i cijena, pogotovo u kontekstu stand-by aranžmana kojeg je Vlada potpisala 1994. godine s MMF-om. To je i period kada se najintenzivnije provodi privatizacija, no prema dojmovima iz autorovog razgovora s Dragutinom Lesarom, Vlada nije prihvaćala dijalog o modelu privatizacije i njezinim posljedicama.

Predstavnici sindikata u toj fazi Lesar i Ribić smatraju da se ta prva faza tripartitnog dijaloga može ocijeniti pozitivnom jer su kontakti bili česti, raspravljalo se o vrlo važnim socijalnim i gospodarskim pitanjima te su sve strane bile spremne na kompromise, a postignuti dogovori su se poštovali¹⁹⁴. Velikim uspjehom sindikata u toj fazi smatra se razina prava i zaštite radnika u Zakonu o radu. Posebno se ističu uvođenje radničkog suodlučivanje prema germanskom modelu uz značajnu mogućnost kontrole radničkih vijeća od strane sindikata i osigurana relativno visoka razina zaštite prava radnika od otkaza¹⁹⁵. Da je ZOR-om iz 1995. godine osigurana visoka razina zaštite prava radnika potvrđuje sukob oko razine fleksibilnosti radnog zakonodavstva koji je na djelu gotovo 15 godina i činjenica da su sve izmjene Zakona nakon toga išle u smjeru fleksibilizacije tržišta rada i smanjivanja prava.

Nakon donošenja novog Zakona o radu tripartitni dijalog ulazi u novu fazu, u kojoj se dovršava formalizacija njegovog rada, uključujući i formalizaciju tripartitnog karaktera nadzornih tijela u nekim važnim državnim fondovima i agencijama, kao što je Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje, Hrvatski zavod za zapošljavanje itd. (Zrinščak, 2005)¹⁹⁶. Za drugu fazu karakteristična je nestalnost rada i proceduralni sukobi među trima stranama, ali prije svega među sindikatima. U tom razdoblju GSV je dva puta bio raspušten i obnavljan. Prema svjedočenju Davora Jurića, koji je naslijedio Dragutina Lesara na čelu SSSH 1995. godine, od 1995. do 1996. godine GSV gotovo da nije funkcionirao jer su sindikati zamrznuli svoj rad u njemu. Prema njegovim sjećanjima, ponovni razgovori o obnovi rada GSV-a započeli su 1996. godine, no GSV u novom sastavu nije formiran do 1997. godine zbog sukoba među sindikalnim čelnicima oko kriterija za određivanje reprezentativnosti i načina glasovanja u GSV-u. Prema

¹⁹⁴ Predstavnik u GSV-u tada je imala i KNSH na čijem je čelu bio Mladen Mesić.

¹⁹⁵ Obojica prepričavaju anegdotu o vođenju pregovora u zadnji čas za vrijeme rasprave o tom zakonu u Hrvatskom saboru. U zadnji čas su se Vlada i sindikati složili oko posljednjih detalja te je Vlada za vrijeme saborske rasprave podnosila amandmane na svoj vlastiti tekst zakona kako bi uvrstila izmjene koje su dogovorene u posljednji čas. Obojica tvrde da je u tim zadnjim pregovorima usvojena većina zahtjeva sindikata.

¹⁹⁶ Osim GSV-a u međuvremenu je formirano još nekoliko tripartitnih tijela kao što su primjerice Nacionalno vijeće za konkurentnost i Nacionalno vijeće za zaštitu na radu, a poslodavci i sindikati su dobili svoje predstavnike u različitim službenim tijelima kao što su Nacionalni odbor za praćenje pregovora Hrvatske s EU, Nacionalno vijeće za praćenje programa borbe protiv korupcije, radna tijela Hrvatskog sabora, Upravni odbor Hrvatskog fonda za privatizaciju itd.

izvornom sporazumu o GSV-u (iz 1994.) svaka osoba-član imala je jedan glas, što znači da je 'težina' svake od sindikalnih središnjica bila jednaka, iako su u to vrijeme postojale velike razlike među središnjicama u broju članova. U međuvremenu se povećao i broj središnjica pa je povećan i broj članova GSV-a. Napetosti i nesuglasice među sindikalnim središnjicama o načinu određivanja reprezentativnosti razriješenje su dobile donošenjem posebnog zakona kojim je regulirano to pitanje (Zakon o načinu određivanja zastupljenosti udruga sindikata više razine u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini (Narodne Novine, 1999)). Spor oko načina glasovanja riješen je tek mnogo kasnije potpisivanjem internog sporazuma među sindikalnim središnjicama o načinu definiranja sindikalnog glasa u GSV-u. Tim sporazumom je utvrđeno koliko svaka sindikalna središnjica ima glasova (prema broju članova) u procesu određivanja stajališta sindikalne strane o nekom pitanju.

Sadržajno gledajući, ta faza tripartitnog dijaloga nije dala gotovo nikakve rezultate u vidu sporazuma, usprkos činjenici da se radi o periodu kada zemlju pogađaju teške ekonomske i socijalne poteškoće, prije svega zbog posljedica odabranog modela privatizacije. To je razdoblje u kojem raste broj nezaposlenih i broj onih koji rade, ali ne primaju plaće, što je bilo povod brojnim prosvjedima i štrajkovima. Tada se prvi puta javlja i novi vid pobune radnika u obliku 'stožera za obranu poduzeća' (vidi naredno potpoglavlje). No, usprkos brojnim izazovima oko kojih je tripartitni dijalog trebao rezultirati socijalnim partnerstvom, ovu fazu obilježava nestabilnost dijaloga i formalno-proceduralni sukobi.

Treća faza u razvoju tripartitnog dijaloga počinje s promjenom vlasti 2000. godine, u kojoj su bitnu ulogu igrale i neke sindikalne središnjice (vidi potpoglavlje 7.7.). Kako je jedno od obećanja nove vladajuće koalicije sindikatima bilo i unapređenje socijalnog dijaloga, vrlo brzo nakon formiranja nove Vlade nastavlja se rad GSV-a, koji je obnovljen šest mjeseci prije izbora za vrijeme HDZ-ove Vlade¹⁹⁷. Od obnove GSV-a sredinom 1999. godine, odnosno od promjene vlasti početkom 2000. godine do danas, to tijelo redovito funkcionira, što znači da se u pravilu sastaje jednom mjesečno. Ovu fazu obilježava i uspostava Ureda za socijalno partnerstvo Vlade RH 2001. godine, koji pruža infrastrukturnu podršku radu GSV-a, njegovim povjerenstvima i drugim radnim tijelima. Ured danas ima i značajnu ulogu u pružanju infrastrukture za mirenje u kolektivnim radnim sporovima.

Unutar treće faze djelovanja GSV-a valja razlikovati dva razdoblja koja su posljedica promjena u sastavu Vlade. Prvo razdoblje obilježila je koalicijska Vlada sa SDP-om na čelu, a drugo Vlada HDZ-a s manjim partnerima od početka 2004. godine. Prema dojmovima članova GSV-a između ta dva razdoblja nema supstancijalnih razlika s obzirom na ulogu GSV-a i njegovo

¹⁹⁷ Sporazum o obnovi rada GSV-a potpisan je u srpnju 1999. godine.

funkcioniranje, stoga to niti ne razdvajamo u različite faze razvoja tripartitnog dijaloga, ali ima manjih 'kozmetičkih' razlika¹⁹⁸. Prije svega, razlika koju ističu svi predstavnici sindikata i poslodavaca jest veća formalna zainteresiranost premijera Sanadera za rad GSV-a u odnosu na prethodnika Račana. To se očitovalo kroz češće prisustvo sjednicama GSV-a, organiziranje posebnih sastanaka s predstavnicima sindikata i poslodavaca te češćim javnim pozivanjem na odluke GSV-a i suradnju sa 'socijalnim partnerima'. Sanaderov veći interes uglavnom se tumači namjerom korištenja GSV-a za legitimiranje odluka Vlade u javnosti i izgradnju poželjne slike o svom stilu upravljanja. Krešimir Sever na sljedeći način komentira rad GSV-a od dolaska Sanadera na čelo Vlade:

'... socijalno partnerstvo nema alternative govorio je Sanader. Puno toga je opet na papiru dobro složeno, a u praksi se pokazuje da je puno toga stvarno na razini slike i poruke koja više paše Vladi nego paše nama i to je Sanader spretno koristio kad bi se zajedno s nama sjeo poslije, poslikao se, ... daje on izjavu dajem ja i kolegica Ana (Knežević) ili bilo tko drugi, a zapravo (to) ide njemu u prilog. Ja sam se dogovorio sa sindikatima, a poslije se pokaže da nije, pa se mi sljedeći put opet dogovaramo oko onoga što smo se već kao bili dogovorili.'

Neki članovi GSV-a s kojima smo razgovarali imaju dojam i da se povećala učestalost sastanaka GSV-a nakon dolaska HDZ-a na vlast, no uvidom u zapisnike sjednica GSV-a ustanovili smo da je taj dojam pod utjecajem posljednjeg razdoblja, prije svega 2008. i 2009. godine, u kojem se povećala učestalost sjednica GSV-a. U 2008. godini održano je 28 sjednica GSV-a, a u 2009. 19 sjednica, dok je u prethodnim godinama održavano između 11 i 16 sjednica godišnje¹⁹⁹. Povećanje broja sjednica GSV-a u posljednjem razdoblju posljedica je prije svega ubrzanja procesa usklađivanja hrvatskog zakonodavstva s pravnom stečevinom EU, zbog čega je GSV morao dati svoje mišljenje o neuobičajeno velikom broju zakona.

Većina članova GSV-a sa strane sindikata i poslodavaca smatra da se na formalnoj razini poboljšalo funkcioniranje GSV-a, u smislu jasno definiranih termina održavanja sjednica, stabilnosti sastava GSV-a, redovitosti i pravovremenosti dostave materijala itd. od promjene vlasti 2003. godine, no da ta formalna promjena ne znači i stvarno približavanje svrsi GSV-a. No, postoje i oni, kao primjerice Vilim Ribić, koji smatraju da je u određenoj mjeri došlo do

¹⁹⁸ S obzirom da nije bilo velikih promjena u sastavu Vlade, pogotovo u resorima važnim za industrijske odnose, kao niti u pogledu političke orijentacije i ciljeva između prve i druge Sanaderove Vlade, formalna činjenica obnavljanja mandata nije relevantna za ovu analizu. Za funkcioniranje GSV-a i odnosu Vlade prema socijalnom dijalogu može biti važnija promjena na čelu Vlade odlaskom Ive Sanadera i dolaskom Jadranke Kosor na njegovo mjesto, no još uvijek je prerano za donošenje zaključaka u tom pogledu.

¹⁹⁹ Valja naglasiti da postoji neslaganje među članovima GSV-a sa sindikalne strane oko poželjnosti češćeg sastajanja GSV-a. Ana Knežević, čelnica SSSH, veći broj sjednica stavlja u kontekst pozitivnih promjena, a Krešimir Sever, čelnik NHS-a, smatra da prevelika učestalost ne dozvoljava kvalitetnu pripremu za sjednice.

nazatka u radu GSV-a nakon promjene vlasti 2003. godine u vidu snižavanja razine rasprave sa strateških pitanja na davanje mišljenja o pojedinim zakonskim rješenjima. S druge strane Boris Kunst, koji je s mjesta predsjednika URSH-a postao saborski zastupnik na listi HDZ-a, uvjeren je u značajan napredak socijalnog dijaloga nakon dolaska Sanadera na čelo Vlade. Takvu procjenu temelji na većoj otvorenosti samog premijera prema socijalnim partnerima te rjeđim donošenjem autonomnih odluka o važnim pitanjima. No, veća spremnost na komunikaciju pozitivna je i poželjna, ali ne može se smatrati znatnom promjenom.

Bez obzira na manje razlike u nijansama između dva razdoblja unutar treće faze razvoja tripartitnog dijaloga, možemo zaključiti da se radi o jednoj homogenoj fazi koju obilježava stabilizacija i rutinizacija funkcioniranja GSV-a. U ovoj tekućoj fazi, predstavnici triju strana redovito se susreću, međusobno informiraju o svojim planovima i aktivnosti, razmjenjuju mišljenja o aktualnim gospodarskim i socijalnim temama te usuglašavaju stajališta oko pojedinih zakonskih prijedloga. Dakle, na razini informiranja i konzultacija oko 'tekućih' i 'rutinskih' pitanja GSV uglavnom zadovoljava svoju svrhu. On pruža mogućnost utjecaja poslodavaca i sindikata na pojedina zakonska rješenja u ranoj fazi njihove pripreme (kroz povremeno sudjelovanje u radnim tijelima za pripremu pojedinih propisa) ili prije konačnog usvajanja u Vladi i upućivanja u parlamentarnu proceduru. Takva postignuća nikako ne treba zanemariti niti obezvrijediti. Redovito međusobno informiranje, dijalog, djelomična institucionalizacija društvenih sukoba te mogućnost da poslodavci i sindikati redovito utječu na sadržaj pojedinih zakona nisu beznačajna postignuća, pogotovo ako se usporede s nekim drugim tranzicijskim zemljama. Ona imaju zasigurno značajno pozitivan učinak na funkcioniranje industrijskih odnosa u praksi te općenito uređenost društvenih odnosa i institucija.

Međutim, ocjena postignuća tripartitnog dijaloga u smislu ostvarivanja kompromisa oko osjetljivih i značajnih pitanja te sklapanja dugoročnih socijalnih sporazuma o zajedničkim strateškim ciljevima bitno je drugačija. U periodu od deset godina, koliko traje faza stabilnog tripartitnog dijaloga, sklopljen je samo jedan socijalni sporazum šireg značaja, ali niti on nije bio dugog vijeka niti je ostvario svoju glavnu svrhu. Radi se o Sporazumu 'Partnerstvo za razvoj', kojeg su potpisali predstavnici Vlade, HUP-a i većine sindikalnih središnjica (sve osim NHS-a) u prosincu 2001. godine. U tom sporazumu sve tri strane složile su se oko stanja u zemlji ('Socijalni partneri su svjesni da se cijelo društvo nalazi u ozbiljnim strukturnim promjenama ...'), oko potrebe zajedničkog odricanja svih skupina u fazi strukturnih promjena ('što će u narednom razdoblju zahtijevati provođenje reformi i promjena koje će u prvoj fazi zahtijevati i znatna odricanja svih socijalnih partnera i građana'), te oko zajedničkih ciljeva (ukupno je navedeno 17 zajedničkih

ciljeva)²⁰⁰ i spremnosti da svaka od strana djeluje u skladu s tim sporazumom unutar svojih nadležnosti (Sporazum Partnerstvo za razvoj, 2001). Sporazumom su predviđeni i provedbeni dokumenti, koji su trebali biti usvojeni do kraja ožujka 2002. godine, kako bi se konkretizirali postavljeni ciljevi, pošto su u samom dokumentu bili preširoko postavljeni i bez rokova implementacije²⁰¹. No, ovaj sporazum je vrlo brzo neslavno završio odlukom najprije SSSH, a kasnije i ostalih središnjica da ga napuste (o razlozima vidi potpoglavlje 7.7.). S obzirom da 'Partnerstvo za razvoj' nije zaživio u praksi te da je napušten od strane sindikata samo nekoliko mjeseci nakon njegovog sklapanja, ne može se smatrati značajnim postignućem tripartitnog dijaloga i dokazom uspostave istinskog socijalnog partnerstva. Pogotovo što je za njegovu uspostavu ključno djelovanje, dakle provedba određenih sporazuma, a ne samo njegovo puko potpisivanje. U kasnijim godinama, sve do početka ekonomske krize krajem 2008. i početkom 2009. godine, nije niti bilo pokušaja sklapanja sličnih sporazuma. Početkom krize tripartitni partneri počeli su razmatrati mogućnost sklapanja novog širokog socijalnog sporazuma i sporazuma o vođenju usklađene politike cijena i plaća, no taj proces su (za sada) zaustavile iznenadne političke promjene uzrokovane podnošenjem ostavke predsjednika Vlade Ive Sanadera.

Da tripartitni dijalog nije rezultirao stvarnim socijalnim partnerstvom, vidljivo je i u tome što niti jedno od krupnih spornih pitanja među 'socijalnim partnerima' nije riješeno postizanjem kompromisa. Niz ključnih pitanja oko kojih se 'partneri' ne uspijevaju složiti su fleksibilizacija tržišta rada, reguliranje minimalne plaće, reguliranje rada nedjeljom u trgovini, politika plaća u javnom sektoru itd. Neka od njih još uvijek nisu riješena te o njima traju dugotrajni sporovi, kao što je primjerice pitanje fleksibilizacije tržišta rada. U barem dva navrata tri strane se nisu mogle dogovoriti oko izmjena odgovarajućih odredbi Zakona o radu, i to 2003. i 2009. godine, pa je Vlada morala ili samostalno donositi odluke ili ih odgađati. Oko nekih pitanja Vlada je morala donijeti autonomnu odluku išavši u korist jednoj od strana, kao u slučaju reguliranja rada nedjeljom u trgovini. No, niti jedno od tih pitanja nije dugoročno riješeno te se čini da će sve tri strane i u buduću trošiti značajnu količinu vremena i energije na rasprave i međusobna sukobljavanja, odlažući njihovo rješavanje uz nepoznatu cijenu za njih i društvo u cjelini.

Uzroke zbog kojih tripartitni dijalog u Hrvatskoj ostaje na razini informiranja i rutinskih konzultacija, a ne uspijeva prerasti u istinsko socijalno partnerstvo, za koje se izdaje u javnom samopredstavljanju, moguće je naći na različitim razinama i na sve tri strane. Na najosnovnijoj

²⁰⁰ Kao što su restrukturiranje gospodarstva, promjene u sustavu obrazovanja, jačanje konkurentnosti gospodarstva, provođenje prilagodbi potrebnih za ulazak u EU, smanjenje javne potrošnje, provođenje reformi u području mirovinskog i zdravstvenog osiguranja, fleksibilizacija radnih odnosa itd.

²⁰¹ To je bio jedan od glavnih razloga zbog kojih NHS nije potpisao navedeni sporazum (Grdešić, 2006).

razini formalnog funkcioniranja GSV-a prepreke razvoju odnosa prema socijalnom partnerstvu mogu se tražiti u barem dva čimbenika: načinu donošenja zaključaka i glasovanja te opsegu i razini tema o kojima se raspravlja²⁰². Kada je u pitanju donošenje zaključaka, trenutno važeći model predviđa donošenje zaključaka većinom glasova socijalnih partnera, pri čemu svaka strana ima jedna glas. Takav model implicitno GSV udaljava od njegove glavne svrhe, a to je postizanje konsenzusa među trima stranama o važnim pitanjima. U praksi to znači da kada nema konsenzusa, zaključak se usvaja glasom Vlade i glasom jednog od druga dva partnera. Dojam sindikalnih čelnika i stručnjaka koji prate rad GSV-a jest da se u situacijama kada nema konsenzusa, na jednoj strani najčešće nalaze Vlada i poslodavci, a na drugoj sindikalne središnjice, koje često zbog internih neslaganja uopće ne mogu zauzeti stajalište.

Broj tema o kojima GSV raspravlja i njihova razina zasigurno na tehničkoj razini mogu utjecati na dosege rada GSV-a. S intenziviranjem pristupanja EU povećao se broj zakona o kojima GSV mora dati mišljenje, što je utjecalo i na ranije spomenuto intenziviranje rada. No, činjenica da GSV većinu vremena troši na davanje mišljenja o nizu zakona koji se mijenjaju radi usklađivanja s regulativom EU, što znači da partneri imaju objektivno mali prostor za intervencije, zasigurno troši raspoložive mentalne i vremenske kapacitete. Nakon toga ne ostaje dovoljno vremena i energije za bavljenje 'širom slikom' (vidi Šokčević, 2009), odnosno strateškim i posebno spornim pitanjima, a odvratanju pozornosti od njih zasigurno pomaže i oblikovanje dnevnog reda prema pojedinačnim zakonskim aktima, a ne prema društvenim i ekonomskim procesima ili socijalnim problemima.

Na razini motivacije i pristupa tripartitnom dijalogu svake od strana trokuta mogu se pronaći različite prepreke uspostavi dubljeg partnerstva. Vlada, odnosno političke elite koje njome upravljaju, ulaze u tripartitni dijalog dobrim dijelom radi osiguravanja legitimiteta vlastitih odluka. To ujedno znači i da će motivacija političkih elita za istinskim socijalnim dijalogom ovisiti o trenutnoj procjeni vlastite političke snage i ugleda u javnosti, odnosno o procjeni važnosti i osjetljivosti pojedine teme. U prvoj, a dijelom i drugoj fazi tripartitnog dijaloga tadašnja vlast koristila je strategiju plebiscitarne legitimacije koja podrazumijeva odbijanje spremnosti na dijeljenje moći s drugim političkim akterima ili akterima civilnog društva. Relativno uvjerljiva pobjeda na izborima interpretirana je kao izvor neupitne i apsolutne vlasti (Zakošek, 1996). Stoga se nije niti mogao očekivati razvoj socijalnog partnerstva u punom smislu, jer bi ono podrazumijevalo upravo suprotan model ponašanja vladajuće političke elite. Promjena vlasti 2000. godine donekle mijenja količinu moći i samouvjerenosti vladajuće političke garniture.

²⁰² Analiza nedostatka rada GSV-a utemeljena je uglavnom na intervjuu s Vitomirom Begovićem te dokumentima koje je izradio Ured za socijalno partnerstvo Vlade RH.

Koalicijska vlada lijevog centra bila je prinuđena težiti kooperativnijem modelu odnosa prema različitim akterima civilnog društva iz najmanje dva razloga. Prije svega pobjedu je ostvarila dobrim dijelom zahvaljujući pomoći različitih dijelova civilnog društva, uključujući sindikate, iz čega je proizlazio određeni osjećaj duga, ali i uspostavljeni odnosi. S druge strane, brojnost stranaka i unutrašnja nestabilnost odnosa među koalicijskim partnerima činio je tu Vladu posebno osjetljivim na javne pritiske i kritike. No, upravo je ta unutrašnja nestabilnost priječila tu Vladu u preuzimanju veće odlučnosti u provođenju određenih reformi²⁰³, što je zasigurno smanjilo leaderske potencijale njezinog vodstva, koji su neophodni za usmjeravanje prema istinskom socijalnom partnerstvu.

Povratak HDZ-a na vlast na čelu sa Sanaderom ponovno je otvorio prostor za jačanje socijalnog dijaloga i njegovo približavanje idealu partnerstva, prije svega jer je novo vodstvo HDZ-a na početku mandata željelo poslati poruku da povratak HDZ-a na vlast nije 'povratak u devedesete', kako je to nastojala okarakterizirati do tada vladajuća koalicija. Kasnije se pokazalo da je reformska orijentacija nove Vlade uglavnom površna, usmjerena na obavljanje minimalnih zahvata koji su potrebni za normalan tijek pregovora s EU, kao glavnim političkim projektom. Spontani nastavak relativno pozitivnih gospodarskih trendova, na valu povoljnih globalnih ekonomskih kretanja i rasta osobne potrošnje financirane jeftinim inozemnim kreditima, nije prisiljavao tu garnituru na provođenje dubljih gospodarskih i socijalnih reformi. Zbog svega toga, niti ona nije imala stvarnu motivaciju za istinsko socijalno partnerstvo, prije svega jer nije imala namjeru provoditi dublje gospodarske, socijalne i društvene reforme.

Na sindikalnoj strani trokuta niz je strukturalnih problema koji *de facto* sprječavaju sindikate da igraju ulogu konstruktivnog aktera socijalnog dijaloga i nositelja krupnih društvenih kompromisa. Prije svega, fragmentiranost sindikalne scene na svim razinama slabi snagu sindikata, zbog čega sindikati nemaju snage za rješavanje brojnih pitanja kroz izravni odnos s poslodavcima. To usmjerava pažnju sindikata gotovo isključivo prema državi i traganju za zakonodavnim rješenjima u suštini interesnih sporova. Takvi zahtjevi dodatno opterećuju tripartitni dijalog na nacionalnoj razini pitanjima koja bi se trebala riješiti na razini bipartitnog dijaloga između poslodavaca i sindikata, bilo na razini djelatnosti bilo na razini poduzeća.

Veliki broj reprezentativnih središnjica za posljedicu ima stalno međusobno natjecanje za nepostojeću titulu istinskog zaštitnika interesa radnika. Konkurenciju među središnjicama pojačava činjenica da sindikati ne uspijevaju rasti zahvaljujući organiziranju prethodno neorganiziranih radnika, nego zahvaljujući 'preotimanju' već sindikalno organiziranih članova. Pristajanje jedne središnjice na bilo kakav kompromis automatski otvara priliku ostalima za

²⁰³ Mada se čini kako je postojala namjera da se one provedu.

optuže za izdaju radničkih interesa, što može poslužiti kao argument za preotimanje udruženih sindikata ili članstva. Sklapanje bilo kakvog kompromisa nužno podrazumijeva i određene ustupke koji nisu u interesu članstva i udruženih sindikata što znači izlaganje takvoj vrsti napada i kritike. Upravo se činjenicom da sve središnjice nisu potpisale Sporazum „Partnerstvo za razvoj“ može tumačiti brzo propadanje tog sporazuma. Ostankom NHS-a izvan tog sporazuma olakšalo je protivnicima sporazuma njegovo rušenje unutar SSSH. Tako se fragmentiranost na sindikalnoj sceni pokazuje kao jedna od ključnih prepreka za uspostavu stvarnog socijalnog partnerstva.

Središnjice međusobno konkuriraju u borbi za udružene sindikate i snižavanjem dijela prihoda koje su udruženi sindikati dužni uplaćivati za potrebe financiranja rada središnjica. To za posljedicu pak ima nedovoljan kadrovski kapacitet sindikalnih središnjica. Broj i razina stručnih kadrova svakako je važan element u procesu donošenja krupnih odluka koje bi sindikati i središnjice morale donijeti kod sklapanja određenih krupnih kompromisa.

Ne treba zaboraviti niti da je većina sadašnjih čelnih ljudi središnjica i najvećih sindikata aktivno u sindikalnom pokretu od početka tranzicije, što znači da na njihove trenutne odnose i mogućnosti sporazumijevanja značajno utječe cijela povijest njihovih odnosa, koja nije siromašna osobnim sukobima i iznevjerenim dogovorima.

Dodatni teret na leđima sindikata jest i stalno opadanje broja članova i relativno niska razina zadovoljstva članstva radom sindikata. Sindikalni čelnici se vjerojatno pribojavaju da bi pristanak na kompromis s određenim pravima radnika dodatno pogoršao ugled sindikata među radnicima i članstvom, što bi u konačnici moglo dovesti do još bržeg gubitka članstva, a time financijskih resursa i legitimiteta.

Kada je u pitanju tripartitni dijalog na nacionalnoj razini, prepreka za njegovu veću učinkovitost svakako jest i slabost sindikalnih središnjica u odnosu na udružene sindikate. Kako smo prethodno prikazali, vodstva svih središnjica pod izravnom su kontrolom udruženih sindikata što znači da čelnici središnjica imaju malo autonomnog prostora odlučivanja. Čelnici središnjice zbog takvih odnosa teško mogu preuzeti liderski položaj bez upuštanja u veliki osobni rizik, pogotovo kod odluka koje podrazumijevaju ustupke s interesima dijela udruženih sindikata. Preuzimanje velikog osobnog rizika zahtijeva liderske karakteristike i dozu osobne hrabrosti. Vjerojatnost da se istovremeno u svim sindikalnim središnjicama pojave čelnici s takvim karakteristikama doista je mala, tako da se i struktura upravljanja središnjicama pokazuje jednom od prepreka konstruktivnije uloge sindikata u oblikovanju socijalnog partnerstva. Dodatno, prema statutarnim odredbama četiri od pet reprezentativnih središnjica (izuzetak je u određenoj mjeri samo HUS) nema instrumente kojima bi osigurale socijalni mir u slučaju

sklapanja sporazuma jer je odluka o organiziranju štrajka u potpunosti u ingerenciji udruženih sindikata.

Na strani poslodavaca također postoje značajne strukturne prepreke za razvoj stvarnog socijalnog partnerstva. Prije svega, udruga poslodavaca okuplja gotovo isključivo velike i srednje poslodavce, dok je oko polovine zaposlenih zaposleno kod malih, odnosno onih koji nisu članovi HUP-a. To ujedno znači da HUP teško može osigurati pridržavanje nekog sporazuma od strane značajnog broja poslodavaca, i to uglavnom onih kod kojih su uvjeti rada i prava radnika ispodprosječni. Sporazum kojim bi se povećavala prava radnika ili plaće teško bi bilo provesti u situaciji kada značajan broj poslodavaca ostaje izvan HUP-a. Takvim sporazum stvorena bi nejednakost između zaposlenih u većim poduzećima koja jesu članovi HUP-a i onih koji su zaposleni u (malim) poduzećima koja nisu članovi HUP-a. Mali poduzetnici koje ne bi obvezivao takav sporazum postali bi nelojalna konkurencija većima, što bi za posljedicu moglo imati i izlazak većih iz udruge poslodavaca, ako bi im članstvo značilo nametanje nepovoljnijih uvjeta poslovanja. Valja napomenuti da na strani radnika ne postoji sličan problem, jer sindikalno neorganizirani radnici ne mogu organizirati štrajkove ili druge industrijske akcije te na taj način prekršiti eventualni sporazum o socijalnom miru.

Nadalje, pitanje je i kolika je uopće mogućnost postizanja konsenzusa o radikalnijim poreznim ili drugim reformama koje ne bi išle na korist svim poslodavcima unutar HUP-a. Potreba za stvaranjem takvog konsenzusa vjerojatno bi izvršila pritisak na unutrašnju heterogenost poduzetnika te vjerojatno dovela do podjela koje sada nisu vidljive. Valja imati na umu da do sada nije predlagan veći broj reformi koje bi vršile takvu vrstu pritisaka na poslodavce. Većina reformi o kojima se javno razgovara uglavnom idu u smjeru poboljšanja i pojeftinjavanja uvjeta poslovanja za poduzetnike.

I na kraju, dio uzroka neuspjehu socijalnog dijaloga leži i u političkoj kulturi, kojoj dijalog i odgovoran kompromis nisu imanentni. Na tragu razmišljanja Svjetlane Šokčević (2009:310) mogli bismo zaključiti da je razvijena kultura rasprave, ali ne i dijaloga, jer 'rasprava je razmjena suprotstavljenih pogleda, a dijalog omogućava spoznati kako različitosti unose novi pogled na cjelinu. (...) Raspravom se problem rastavlja na dijelove, dijalogom se spoznaje cjelina. U raspravi se oponira, u dijalogu surađuje. Cilj rasprave je pobijediti sugovornika, a cilj dijaloga je naći zajedničke osnove. U raspravi se kritiziraju stavovi druge strane, a dijalog omogućava introspekciju vlastite pozicije. Rasprava je usmjerena na zagovaranje, uvjeravanje, obranu istinitosti vlastitih postavki te traženje nepomirljivih različitosti. Dijalog teži učenju i istraživanju, iznošenju postavki radi propitivanja, traženju veza i sličnosti.' Sukladno tome, mogli bismo reći

da je u Hrvatskoj na djelu uspješna socijalna rasprava, ali da stvarnog socijalnog dijaloga nema puno.

7.6. Dinamika i karakter sukoba

Učestalost i karakter štrajkova, kao i prosvjeda, blokada, peticija i drugih sredstava iz repertoara sukoba (vidi u Tilly, 1989) sindikata važan je indikator karaktera sustava industrijskih odnosa. Pregled idealno-tipskih modela pokazao je da se oni u značajnoj mjeri razlikuju s obzirom na učestalost i karakter industrijskih i drugih sukoba u kojima sudjeluju sindikati. Jedno od obilježja mediteranskog modela industrijskih odnosa upravo je velika učestalost štrajkova, i to prije svega onih usmjerenih protiv vlasti, koje nerijetko prate blokade prometa i javnih prostora. S druge pak strane, u korporativističkom modelu štrajkovi su rjeđi te vezani uglavnom uz cikluse kolektivnog pregovaranja. Slično kao u korporativističkom, i u anglosaksonskom modelu štrajkovi su uglavnom vezani uz proces kolektivnog pregovaranja, ali su najčešće usmjereni protiv jednog poslodavca, s obzirom da je takav i sustav kolektivnog pregovaranja. Tranzicijski model industrijskih odnosa obilježava niska učestalost štrajkova, što je pak prije svega posljedica slabosti sindikata, odnosno njihove nemogućnosti mobilizacije članstva.

Iako nam nisu dostupni podaci o učestalosti, razmjerima i karakteru štrajkova i drugih industrijskih akcija, o tom pitanju posredno ćemo pokušati zaključiti iz raspoloživih podataka, a to su evidencija mirjenja u kolektivnim radnim sporovima koju vodi Ured za socijalno partnerstvo Vlade RH, podacima našeg anketnog istraživanja te medijski izvještaji o štrajkovima, najavama štrajkova i sindikalnim prosvjedima.

No, za razumijevanje odnosa među stranama u sustavu industrijskih odnosa nije dovoljno pozornost usmjeriti samo na sukobe koji realiziraju vidljivim akcijama kao što su štrajkovi ili prosvjedi. Važno je analizirati i slučajeve kada do takvih akcija ne dolazi, jer izostanak vidljivih znakova sukoba nužno ne znači i stvarni izostanak sukoba. Jednako tako, pojava štrajka u jednom slučaju i njegov izostanak u drugom nikako ne znači da je razina neslaganja i dubina sukoba interesa u prvom značajno veća nego u drugom. Kao što pokazuju slučajevi tranzicijskih zemalja, izostanak štrajka može biti posljedica niskog mobilizacijskog potencijala sindikata, ali i brojnih drugih razloga.

Za razumijevanje detalja jednog sustava industrijskih odnosa važno je analizirati i oko kojih pitanja nastaju sporovi među stranama u industrijskim odnosima te na koje načine se ti sporovi razrješavaju ili odgađaju. Posebno je važno usporediti stupanj agresivnosti sindikata prema poslodavcima i državi te analizirati načine na koje sindikati pokušavaju ostvariti pojedine ciljeve, odnosno riješiti probleme s kojima se suočavaju njihovi članovi.

7.6.1. Buran početak

Dostupni izvori o štrajkovima i prijetnjama štrajkovima iz prve polovine 1990-ih pokazuju relativno velik broj takvih aktivnosti i to sa značajnim brojem sudionika, iz čega se zaključuje da su sindikati na samom početku tranzicijskog procesa bili vrlo aktivni i agresivni. Na samom početku, krajem 1990. godine dva granska sindikata unutar SSSH, sindikat metalaca i tekstilnih radnika, organizirali su prvi veliki štrajk od provođenja demokratskih izbora i uspostave nove vlasti, odnosno od početka procesa tranzicije i osamostaljenja Hrvatske. Proglašen je opći štrajk zbog niskih plaća i straha od otpuštanja u tim djelatnostima u kojima je bilo zaposleno oko 63.000 radnika (Kokanović, 2001:151). Upravo je taj prvi veliki štrajk isprovocirao tadašnjeg predsjednika Vlade Josipa Manolića da javno napadne SSSH i njegove granske sindikate, pri čemu je najavio osnivanje novih 'pravničkih' sindikata. Taj događaj će na određeni način usmjeriti odnose između vlasti i sindikata, prije svega SSSH kao u to doba uvjerljivo najveće sindikalne središnjice.

Sukobi između sindikata i države intenziviraju se tijekom 1992. i 1993. godine, kada su sindikati prijetili Vladi općim štrajkom u više navrata. Nakon potpisivanja 'ratnog sporazuma', sindikati traže od Vlade potpisivanje općeg kolektivnog ugovora, zbog čega su tri središnjice (SSSH, HUS i KNSH) u srpnju 1992. godine najavile zajednički štrajk upozorenja. Nakon najave štrajka sporazum je potpisan (Opći kolektivni ugovor za gospodarstvo) (Kokanović, 2001:152). Potpisivanju tog sporazuma prethodila je akcija prikupljanja potpisa na peticiju pod nazivom 'Zahtjevi hrvatskog radništva Saboru i Vladi Republike Hrvatske'. U otprilike dva tjedna, u ratnim okolnostima, prikupljeno je oko 335 tisuća potpisa (Grdešić, 2006)²⁰⁴. Osim potpisivanja kolektivnog sporazuma, peticija je bila usmjerena i protiv donošenja novog Zakona o radu koji bi značajno smanjio prava radnika zajamčena naslijeđenim Zakonom o radnim odnosima (Zakošek, 1996).

Kako je opći kolektivni ugovor potpisan u predizbornoj atmosferi (prvi izravni izbori za predsjednika RH održani su početkom kolovoza 1992. godine), Vlada je vrlo brzo nakon izbora anulirala sporazum donošenjem uredbe o načinu isplate plaća. Takva odluka isprovocirala je novu inicijativu organizacije općeg štrajka o čijem održavanju je SSSH raspisao referendum među svojim članovima. Da bi spriječila održavanje općeg štrajka, Vlada je izmijenila svoju odluku, no problem reguliranja rasta plaća u odnosu na tada već galopirajuću inflaciju nije bio

²⁰⁴ Iako ne postoji sistematski pregled, to je vjerojatno najveći broj potpisa skupljenih u jednoj peticiji. Primjerice, zadnjih nekoliko godina bilo je više pokušaja skupljanja potpisa potrebnih za pokretanje procedure raspisivanja referenduma. Prema odgovarajućim propisima, da bi peticija obvezala Hrvatski sabor na raspisivanje referenduma potrebno je skupiti u dva tjedna deset posto potpisa upisanih birača, što je oko 400.000. Niti jedan takav pokušaj nije se niti približio potrebnom broju potpisa.

riješen na zadovoljavajući i relativno trajan način. Zbog toga će SSSH organizirati prvi četverosatni opći štrajk pod nazivom 'Kruh za sve' u dijelovima zemlje koji nisu zahvaćeni ratnim uvjetima 11. ožujka 1993. godine. U četverosatnom štrajku SSSH-u se pridružio dio sindikata iz drugih središnjica. Štrajku se pridružio i HUS pozvavši svoje članove da zaustave rad na 12 minuta, što neki autori smatraju znakom emancipacije tog sindikata od vladajuće stranke. Prema podacima SSSH, u štrajku je sudjelovalo oko 420 tisuća njihovih članova ili oko 80 posto članstva. Prema HUS-ovim podacima u dvanaestominutnom štrajku sudjelovalo je oko 90 posto njihovog članstva (Grdešić, 2006). Štrajk je urodio plodom jer je vrlo brzo nakon njega, 23. ožujka, potpisan sporazum kojim je osigurano automatsko indeksiranje plaća u odnosu na inflaciju, a za državna poduzeća koja posluju pozitivnu u potpuno su ukinuta ograničenja rasta plaća. No, niti taj sporazum neće biti dugog vijeka jer će se i u narednim godinama nastaviti sukobi između sindikata i države oko načina reguliranja visine plaća, sve do provođenja stabilizacijskog programa kojim će inflacija biti stavljena pod kontrolu.

Tijekom 1994. godine biti će održano još nekoliko velikih štrajkova, kao što je opći štrajk u sektoru obrazovanja te krajem 1994. godine opći štrajk zaposlenih u Hrvatskim željeznicama u organizaciji četiri sindikata, koji je trajao čak 20 dana. Radnici i čelnici sindikata HŽ-a bili su izloženi brojnim pritiscima, uključujući i fizičke napade na čelnike sindikata, no na kraju se štrajk isplatio jer su ispunjeni gotovo svi zahtjevi radnika. Svoju snagu radnici HŽ-a pokazali su i organizacijom općeg štrajka u veljači 1996. godine, kojim je u potpunosti bio blokiran željeznički promet na sedam dana (Kokanović, 2001:153). Štrajk u srednjim školama održan je u proljeće 1994. godine i trajao je sedam dana, a prekinut je uvođenjem radne obveze odlukom resornog ministra (Ponoš, 2003).

Ključna obilježja industrijskih sukoba u prvoj polovini 90-ih njihova su masovnost, pogotovo u odnosu na kasnija razdoblja, i usmjerenost protiv vlasti²⁰⁵. Masovnost nekih štrajkova, kao što su opći štrajkovi iz 1990. i 1993. godine, te ustrajnost nekih štrajkova, kao što su štrajkovi željezničara 1994. i 1996., gotovo da se nisu ponovili od tada do danas. Izuzev nekoliko štrajkova u sektoru obrazovanja, nakon štrajkova zaposlenih u HŽ-u 1994. i 1996. godine nisu organizirani štrajkovi koji bi doveli u pitanje funkcioniranje neke od važnih javnih usluga u cijeloj zemlji na duže razdoblje. Usmjerenost štrajkova protiv vlasti posljedica je činjenica da u to vrijeme većina gospodarstva još uvijek nije bila privatizirana pa je Vlada izravno ili posredno bila poslodavac velikoj većini zaposlenih, pogotovo sindikalno organiziranim radnicima u velikim i srednjim poduzećima, državnoj upravi i javnim službama.

²⁰⁵ Izvršnu vlast tada su gotovo podjednako činili Predsjednik RH i Vlada RH.

Možemo identificirati nekoliko razloga za smanjenje učestalosti štrajkova, pogotovo velikih općih štrajkova, u drugoj polovini 90-ih. Prije svega, donošenjem Zakona o radu prvi puta je reguliran način organiziranja i provođenja štrajkova i drugih industrijskih akcija. Tim zakonom opći štrajk koji bi bio usmjeren protiv Vlade stavljen je izvan zakona. Naime, prema članku 269. Zakona o radu (Narodne Novine, 2009c) zakonit štrajk može se organizirati samo protiv konkretnog poslodavca, odnosno udruge poslodavaca. Zakon predviđa da se štrajk mora najaviti poslodavcu ili udruzi poslodavaca (st. 2.) te se ne smije započeti prije okončanja postupka mirjenja (st. 3.). Opći štrajk kakav je organiziran primjerice u ožujku 1993. godine bio je usmjeren protiv Vlade, iako Vlada nije bila izravan poslodavac većini zaposlenika koji su u tom štrajku sudjelovali. Da su tada bile na snazi citirane odredbe Zakona o radu, svi oni koji su sudjelovali u tom štrajku mogli bi dobiti otkaz ugovora o radu od svog poslodavca jer su sudjelovali u štrajku koji je organiziran protivno odredbama Zakona (u skladu sa st. 3. čl. 279.). Zakonsko reguliranje štrajka je *de facto* onemogućilo provođenje općih štrajkova usmjerenih protiv vlasti ili općeg stanja u zemlji. Time su sindikati prisiljeni zamijeniti štrajk drugim sredstvima iz repertoara sukoba, kao što su javni prosvjedi, peticije i medijski pritisak. Zbog toga su u drugoj polovini 90-ih učestali prosvjedi u organizaciji sindikata. No, za sindikate je bitno teže organizirati prosvjede, pogotovo radnim danom. Ako se takve manifestacije održavaju radnim danom, onda u njima mogu sudjelovati gotovo isključivo sindikalni povjerenici, i to ako im kolektivni ugovor omogućava plaćeno obavljanje sindikalnih aktivnosti te eventualno nezaposleni i umirovljeni građani koje sindikati ne mogu izravno mobilizirati. Na promjenu repertoara sukoba utjecale su i ratne okolnosti jer je za vrijeme ratnih zbivanja bilo rizično organizirati masovne prosvjede i bilo kakva okupljanja većeg broja radnika na jednom mjestu iz sigurnosnih razloga²⁰⁶. Štrajk, u kojem svatko sudjeluje na svom radnom mjestu, te peticija bili su manje rizični oblici djelovanja. Nadalje, s procesom privatizacije Vlada je prestala biti odgovorna za visinu plaće većine zaposlenih, a nije niti mogla značajno utjecati na nju, što je u prvoj polovini 90-ih bio jedan od ključnih povoda štrajkova. Odlučivanje o visinama plaća decentralizirano je na razinu poduzeća, što automatski dovodi do manje vidljivosti štrajkova ako ih je uopće bilo, ali vjerojatno i otežava

²⁰⁶ Dragutin Lesar svjedoči kako su otkazani brojni prosvjedi 1995. godine planirani u sklopu pritisaka na Vladu u pregovorima oko ZOR-a. Najprije je planirana velika proslava i prosvjed povodom 1. svibnja u Karlovcu, no to jutro proslava je morala biti otkazana zbog sigurnosnih razloga, što se kasnije pokazalo opravdanim jer je taj dan na lokaciju gdje je proslava-prosvjed trebao biti održan palo 110 topovskih granata. Dva dana nakon toga planiran je i veliki prosvjed u Zagrebu, za vrijeme održavanja saborske rasprave o ZOR-u, no i taj je prosvjed bio otkazan jer je taj dan izvršen napad na Zagreb kasetnim bombama, kao osveta za početak akcije Bljesak kojom je oslobođena Zapadna Slavonija. U godinama prije toga rizik organizacije prosvjeda bio je još i veći, pogotovo dok su bili učestali zračni napadi. Boris Kunst svjedoči da su tadašnje vlasti plašile sindikalne čelnike odgovornošću za slučaj stradavanja prosvjednika.

mobilizaciju radnika za sudjelovanje u takvim štrajkovima²⁰⁷. Naime, kod štrajkova koji su usmjereni protiv uprave jednog konkretnog poduzeća, radnici se nalaze u izravnom konfliktu sa svojim nadređenim pa vjerojatno postoji i veći strah od negativnih osobnih posljedica. Osim toga, samu organizaciju štrajka moraju preuzeti sami zaposlenici konkretnog poduzeća, koji najčešće nisu profesionalni sindikalni povjerenici, što otežava organizaciju i pokretanje štrajka.

Smanjivanju broja (vidljivih) štrajkova zasigurno doprinosi i razvoj kolektivnog pregovaranja, koje rutinizira i institucionalizira sukobe oko materijalnih prava i uvjeta rada između radnika i poslodavaca, a koje je počelo zaživljavati od početka 1996. godine. No, upravo decentralizacija kolektivnog pregovaranja smanjuje veličinu i vidljivost štrajkova, a vjerojatno i sposobnost sindikata da ih organiziraju.

Snižavanju intenziteta sukoba između Vlade i sindikata, uz gore navedeno, vjerojatno je utjecala i blaga promjena odnosa vladajuće političke garniture prema sindikatima, odnosno ostatku civilnog društva. Određeni učinak na smirivanje intenziteta industrijskih sukoba zasigurno je imala i djelomična stabilizacija gospodarske i socijalne situacije, prije svega zahvaljujući stavljanju pod kontrolu inflacije.

7.6.2. Prosvjedi zbog stanja u zemlji i stožeri za obranu kompanija

Drugu polovinu 1990-ih, kada su u pitanju industrijski sukobi, obilježava niz prosvjeda i peticija u organizaciji sindikata te pojava fenomena stožera za obranu kompanija. Nažalost nema sistematskih podataka o broju štrajkova u pojedinim poduzećima pa nije moguće prikazati sveobuhvatnu sliku razine industrijskih sukoba. Stoga se u toj analizi moramo osloniti isključivo na događaje većih razmjera i one koji su usmjereni prema Vladi.

Dramatizaciji javnih prosvjeda sindikata u drugoj polovini 90-ih doprinosi odluka lokalnih vlasti o zabrani javnog okupljanja na određenim lokacijama u Zagrebu (Trg bana Josipa Jelačića i Trg svetog Marka na Gornjem gradu). Sindikati koriste tu zabranu i namjerno organiziraju prosvjede baš na tim lokacijama kako bi isprovocirali reakciju policije te na taj način pojačali ukupni javni efekt prosvjeda. Gotovo svake godine tijekom druge polovine 90-ih sindikati su organizirali barem po jedna veći prosvjed.

Jedan od prvih takvih prosvjeda organizirao je SSSH u veljači 1996. godine na kojem je okupio oko sedam tisuća povjerenika i aktivista na glavnom zagrebačkom trgu, što je izazvalo reakciju policije. Prosvjed je organiziran nakon što su 'zapeli' pregovori o povećanju minimalne plaće i neoporezivog dijela plaće pa su sindikati odlučili na pregovore poslati 7.000 'pregovarača'.

²⁰⁷ Ovdje, dakle, valja napomenuti da zaključak o smirivanju industrijskih sukoba ipak valja uzeti s dozom opreza, pošto za period između 1996. i 2004. godine ne raspoložemo nikakvim pouzdanim indikatorima broja štrajkova na razini pojedinih poduzeća.

Tadašnji predsjednik Vlade Mateša optužio je sindikate za destabiliziranje države (Ponoš, 2003). Posebno buran bio je početak 1998. godine kada su organizirana dva velika prosvjeda, od kojih prvi u siječnju od strane SSSH, na kojem je sudjelovalo oko 5.000 sindikalnih aktivista (Kokanović, 2001:154-5). Drugi je održan u veljači iste godine u organizaciji ostalih sindikalnih središnjica, a okupio je čak oko 60.000 ljudi koji su pokušali probiti policijske kordone koji su okružili Trg bana Josipa Jelačića (Ponoš, 2003)²⁰⁸. Sukob između policije i prosvjednika tom prilikom doživio je izrazito negativne kritike domaće i strane javnosti te se taj događaj smatra važnim u procesu delegitimiranja tadašnje vlasti na čelu s Franjom Tuđmanom²⁰⁹.

Tijekom tog perioda nekoliko prosvjeda organizirali su i granski sindikati sa zahtjevima specifičnim za pojedine djelatnosti. Primjerice, u travnju 1997. godine u Zagrebu je protiv stanja u tekstilnoj industriji prosvjedovalo oko 2.000 aktivista Sindikata tekstila, obuće, kože i gume Hrvatske (Kokanović, 2001:154). U prosincu 1998. godine oko 5.000 metalaca organiziralo je prosvjednu povorku u Zagrebu u organizaciji Sindikata metalaca Hrvatske, zahtijevajući moratorij na otpuštanja radnika u toj industriji te isplatu minimalnih plaća iz javnih fondova. Prosvjednici su nizom transparenta uputili vrlo oštre kritike tada vladajućoj stranci tražeći ostavku Vlade i raspisivanje prijevremenih izbora (Marković i Verković, 1998). Valja napomenuti da u to vrijeme metalna industrija uglavnom nije bila privatizirana, a bio je i niz neuspješnih privatizacija koje su poništavane²¹⁰. U drugoj polovini 90-ih aktivni su bili i sindikati javnih službi, posebice sindikati u sustavu obrazovanja, koji su organizirali nekoliko prosvjeda i štrajkova. Zbog najave štrajka u školstvu u zadnjem tjednu nastave 1998. godine, tadašnji ministar

²⁰⁸ Neki drugi izvori navode oko 20.000 sudionika (vidi Kokanović, 2001).

²⁰⁹ Blokada dolaska prosvjednika na Trg bana Jelačića tom prilikom može se tumačiti i željom vlasti da spriječi ponavljanje prosvjeda potpore Radiju 101 koji je održan na istom trgu u studenom 1996. godine, kada policija nije intervenirala odlukom tadašnjeg ministra unutrašnjih poslova Ivana Jarnjaka (zbog čega je Jarnjak bio smijenjen sa svih dužnosti u Vladi i stranci). Sam Boris Kunst, koji je bio jedan od ključnih organizatora tog događaja, smatra da bi učinak prosvjeda bio znatno manji da nije došlo do blokade Trga, pogotovo uz korištenje specijalaca i tehničkih pomagala za razbijanje prosvjeda. Kunst navodi da su u organizacijskom odboru tog prosvjeda sudjelovali i neki oporbeni političari, kao primjerice bivši predsjednik RH Stjepan Mesić. Zanimljivo je da su u sindikalnim krugovima postojale borbe oko zasluga za organizaciju tog prosvjeda između tadašnjeg čelnika URSH-a Borisa Kunsta i tadašnjeg čelnika HUS-a Nike Gunjine. Pošto je Kunst opstao duže na sindikalnoj sceni, na određeni način je uspio osvojiti primat nad organizacijom tog prosvjeda. No, neki sindikalni lideri sudionici tih događaja smatraju da je uloga Nike Gunjine u organizaciji tog događaja bila veća. U tom kontekstu oni taj prosvjed tumače dijelom tada razbuktanih frakcijskih borbi unutar HDZ-a, s obzirom na Gunjinine veze s tom strankom.

²¹⁰ Zapravo značajni procesi privatizacije u toj industriji nisu bili dovršeni niti 19 godina nakon donošenja prvog zakona o privatizaciji primjerice u brodogradnji. Poznat je i niz poteškoća s neuspjelim privatizacijama željezara, koje su u nekoliko navrata bile prodavane stranim vlasnicima koji bi gotovo redovito nakon nekog vremena odustajali te vraćali željezare u državno vlasništvo. Te činjenice ukazuju na teškoće te industrije koje su posljedica kako tehnološke zaostalosti, i posljedica gubitka jeftine sirovine iz drugih republika bivše SFRJ, tako i globalnih kretanja u toj industriji. U industrijama koje su bile uspješnije, tehnološki naprednije i konkurentnije privatizacija je provedena vrlo brzo.

resornog ministarstva iznenada je donio odluku o prekidu školske godine tjedan dana prije redovitog završetka (HTV, 1998).

Čest motiv prosvjeda bila su kašnjenja u isplati plaća. U tom razdoblju rastao je broj zaposlenih koji nisu primali plaće u dužim vremenskim razdobljima. Prema procjenama broj radnika koji rade, a ne primaju plaću redovito počeo je naglo rasti od 1995. godine, tako da je 1996. dosegnuo 8,4 posto zaposlenih, 1998. se popeo na 12 posto, a 1999. čak na 15 posto. Rasla je i dužina kašnjenja plaća, koja je početkom 90-ih u prosjeku iznosila oko tri mjeseca, da bi do kraja tog desetljeća porasla na preko šest mjeseci. Neredovito isplaćivanje plaća bilo je u počecima povod za veliki broj štrajkova, prema nekim podacima održano je preko 300 štrajkova s tim povodom (Kokanović, 2001:143). No, Ustavni sud je štrajkove zbog neisplate plaća proglasio nezakonitim. Nakon toga prosvjedi postaju glavno sredstvo za ukazivanje na taj problem.

Drugu polovinu devedesetih, dakle, obilježava niz relativno masovnih javnih prosvjeda usmjerenih protiv Vlade i općeg stanja u zemlji kako na gospodarskom tako i na socijalnom planu te očito relativno velik broj manjih štrajkova u pojedinim poduzećima. I prosvjedi i štrajkovi uglavnom su organizirani u krajnje bezizlaznim situacijama kada se stanje ekstremno pogorša. Iz toga bi se moglo zaključiti da sindikati i radnici u tom razdoblju nisu uspjeli izboriti povećanje prava, nego su uglavnom djelovali da bi zaštitili preživljavanje, odnosno obranili temeljna prava. Izuzetak od ovog pravila donekle su zaposlenici javnih službi koji su u tom periodu uspjeli izboriti prve kolektivne ugovore i povećanje materijalnih prava, često baš uz pomoć štrajkova i prosvjeda.

Krajem 90-ih javljaju se i stožeri za obranu kompanija kao specifičan oblik repertoara sukoba. Mogu se izdvojiti sljedeća obilježja stožera za obranu kompanija kao metode borbe:

- radi se o neslužbenim akcijama, što znači da je ne vode sindikati, iako ne moraju biti niti potpuno iz nje isključeni
- u cijelosti ili u određenim elementima akcija je protuzakonita te zbog toga ima elemente 'divljeg štrajka'
- temelje se na fizičkom preuzimanju kontrole nad dijelom pogona ili cijelom kompanijom, uključujući upravljanje
- to prate javni prosvjedi i apeli upućeni (među ostalima) vlasti
- nastoje izgraditi koalicije s drugim društvenim akterima i medijima
- najčešće ne uključuje prestanak proizvodnje, a često ima namjeru ponovnog pokretanja proizvodnje
- jedan od ključnih ciljeva jest sačuvati radna mjesta, a ne izboriti se za dodatna prava

- akciju prati iskazivanje snažne emocionalne povezanosti radnika i kompanije (Grdešić, 2007).

Prvi stožer za obranu kompanije javlja se u ljeto 1998. godine u tvornici mineralnih gnojiva Petrokemija Kutina, pod nazivom Stožer za obranu Petrokemije²¹¹. Upravo će taj prvi stožer postati uzor drugima te biti prethodnica vala koji će obilježiti kraj 90-ih, ali i početak novog desetljeća. Stožer se javlja kao reakcija na namjeru privatizacije Petrokemije u sklopu kuponske privatizacije, koja je pokrenuta s ciljem kompenzacije braniteljima i ratnim stradalnicima. Model je zamišljen na način da se državno vlasništvo u neprivatiziranih kompanija prebaci na investicijske fondove, čiji udjeli su podijeljeni ratnim stradalnicima. U namjeri sprječavanja privatizacije sindikati (Sindikata energetike, kemije i nemetala, DEMOS-HUS) i udruga branitelja 'Ina Petrokemija 90-96' osnivaju Stožer i pokreću aktivnosti²¹². U kolovozu 1998. godine, neposredno prije održavanja dražbe u Hrvatskom fondu za privatizaciju, Stožer je organizirao prosvjed u Kutini na kojem se okupilo oko 10.000 prosvjednika, od oko 14.000 stanovnika. Potporu prosvjedu izrazile su lokalne vladajuće i oporbene političke elite, drugi sindikati, udruge branitelja te mediji. Kako je tadašnja uprava kompanije bila pasivna, Stožer je preuzeo kontrolu nad kompanijom, uključujući fizičku blokadu ulaska i izlaska u krug tvornice te kontrole nad žiro-računom i drugim mehanizmima upravljanja. Preuzimanje kontrole nad kompanijom nije značilo stupanje u štrajk jer je proizvodnja nastavljena. Podrška koju je Stožer imao od strane drugih aktera i javnosti prisilio je Vladu na pregovore i potpisivanje sporazuma kojim je promijenjena odluka o privatizaciji. Tim sporazumom sindikati su dobili i značajan utjecaj na upravljanje kompanijom kroz mjesta u nadzornom odboru (odredba o pravu radnika na mjesto u nadzornom odboru usvojena je tek s izmjenama ZOR-a 2003. godine).

Stožer za obranu Petrokemije obnovio je svoj rad 2002. godine kada je kompaniji prijetilo isključivanje dotoka plina zbog nestašice. Stožer je tada organizirao prosvjed oko 2.000 radnika koji su imali namjeru blokirati promet na autocesti kod Kutine, no u tome ih je spriječila policija. Bez obzira na neuspjeh blokade, Stožer je uspio izboriti nastavak opskrbe plinom. Stožer se

²¹¹ Opis rada Stožera za obranu Petrokemije uglavnom se temelji na radu Marka Gredišića (2007), te informacijama koje je na tribinu krajem studenog 2009. godine na Filozofskom fakultetu u Zagrebu iznio Željko Klaus, glavni sindikalni povjerenik u Petrokemiji i vođa Stožera. Snimka tribine dostupna je na: <http://www.slobodnifilozofski.com/2009/12/skriptatv-zeljko-klaus-kako-je-stozer.html>

²¹² Kakav je krajem 90-ih bio stav javnosti o privatizaciji svjedoči baš činjenica da su se protiv nje ustali i branitelji, koji su posredno preko fondova trebali besplatno dobiti udjele u kompaniji protiv čije privatizacije su se borili. Kasnije se pokazalo da je strah radnika od kuponske privatizacije uglavnom bio opravdan, jer nije rezultirala masovnim građanskim dioničarstvom, nego ponovo koncentracijom kapitala u ruke nekoliko pojedinca. Naime, udjele u tim investicijskim fondovima kasnije je otkupilo nekoliko pojedinca, koji su preko njih došli u posjed značajnog broja poduzeća.

aktivirao u još nekoliko navrata u posljednjih sedam godina, uglavnom vezano uz probleme opskrbe plinom.

Nakon uspjeha u Petrokemiji, model djelovanja stožera ponovljen je u niz drugih kompanija, s većim ili manjim uspjehom. Kokanović (2001:155) navodi da je do kraja 90-ih organizirano oko 30 stožera po uzorku na Petrokemiju te da je organizacija stožera bila dio strategije djelovanja sindikata. U slučaju Petrokemije sindikati doista jesu sudjelovali u osnivanju i vođenju stožera. No, bilo je i slučajeva u kojima su radnici organizirali stožere mimo svih ili dijela sindikata prisutnih u poduzećima, kao što je slučaj tvornice Jedinstvo Zagreb i Tvornice duhana Zagreb (vidi Grdešić, 2007). Trend organizacije stožera postupno opada početkom novog desetljeća, ali nije u potpunosti nestao (Grdešić, 2007). Primjerice, u posljednje vrijeme organizirana je akcija koja ima neke elemente stožera za obranu tvornica u slučaju MTČ-a (Špac, 2009).

Stožeri za obranu kompanija predstavljaju relativno militantan i radikalni oblik borbe za interese radnika jer u osnovu podrazumijevaju poduzimanje nekoliko tipova nelegalnih akcija, kao što je privremeno oduzimanje tuđe imovine (kompanije su imovina u nečijem vlasništvu, bilo države bilo privatnih vlasnika) ili blokadu prometa. Takvi tipovi aktivnosti nisu uobičajeni u drugim tranzicijskim zemljama izuzev Srbije (vidi Grdešić & Meszmann, 2007), a u određenoj mjeri podsjećaju na val spontanih 'divljih' štrajkova koji su se iz Italije i drugih mediteranskih zemalja proširili Europom krajem 60-ih godina. No, valja imati na umu da je takva militantnost u određenim slučajevima bila izraz taktike (Petrokemija), a u drugim više izljev emocija u očajnoj situaciji (TDZ ili Jedinstvo Zagreb).

Iako ne postoji detaljan pregled svih slučajeva pojave stožera, ili aktivnosti sličnih tome, stječe se dojam da se militantne akcije blokade pogona ili javnih prostora javljaju češće kao znak očaja radnika koji su se našli u bezizlaznoj situaciji, nego što su izraz racionalne taktike aktera. Takvoj tezi u prilog ide i činjenica da nastojanja stožera ili sličnih akcija uglavnom ne rezultiraju dugoročno povoljnim ishodima u smislu očuvanja radnih mjesta, zbog čega je Stožer za obranu Petrokemije izuzetak a ne pravilo, iako se interpretira kao tipičan slučaj. Stoga se pojava militantnih akcija po uzoru na stožere u hrvatskom kontekstu ne može jednoznačno interpretirati kao znak snage radničkog i sindikalnog pokreta, nego više kao dokaz njegove nemoći. Snažan pokret bi se aktivirao na odlučniji način znatno prije nego kompanija i radna mjesta dođu u situaciju iz koje nema izlaza. Aktiviranje tek kada je svim radnicima egzistencija potpuno izvjesno ugrožena (barem na postojećem radnom mjestu) i kada dugoročan izlaz iz situacije nije vidljiv, znak je upravo slabosti, pasivnosti i neučinkovitosti sindikalnog pokreta.

Upravo zbog toga što se stožeri i slične aktivnosti javljaju uglavnom u situacijama koje su bezizlazne, držimo da se oni ne mogu interpretirati kao indikator posebne vezanosti radnika za

njihove kompanije koja bi bila posljedica samoupravnog naslijeđa (Grdešić, 2007, 2008; Grdešić i Meszmann, 2007). Poduzimanje očajnih koraka u trenucima kada je kompanija potpuno propala (bez obzira je li se to desilo zbog objektivnih tržišnih procesa ili kriminalnih aktivnosti pojedinaca) ili kada je određeni proces protiv kojeg se radnici dižu već odavno dovršen (primjerice neprijateljsko preuzimanje kao u slučaju TDZ-a) izraz je prije svega straha za nastavak vlastite egzistencije uglavnom teže zapošljivih skupina radnika u okolnostima velike nezaposlenosti. Da se radi o širem fenomenu duboke osobne vezanosti za radno mjesto i tvrtku, tada bi se on morao iskazati masovnije na samim počecima (nepoštene) privatizacije (a ne kao u slučaju Petrokemije kada su posljedice privatizacije bile svima očite) i u kompanijama koje su uspješno privatizirane (znači da su opstale). Kako se to nije događalo, teško je na temelju akcija radnika u bezizlaznim situacijama izvoditi zaključak o njihovom širem značenju izvan pukog suočavanja sa strahom za vlastitu egzistenciju.

7.6.3. Sporna fleksibilizacija tržišta rada i izmjene ZOR-a

Smjena vlasti 2000. godine donijela je niz značajnih promjena u načinu upravljanja zemljom, kao i promjenu gospodarskih okolnosti. Nova vlast pokrenula je nekoliko reformskih procesa u gospodarstvu, kao što je rješavanje nagomilane nelikvidnosti²¹³, stavljanje pod kontrolu javnih financija te fleksibilizacija tržišta rada. Važan je i proces otvaranja zemlje prema inozemstvu i međunarodnim organizacijama (WTO, IMF, WB, EU), što je prije svega imalo pozitivne učinke na mogućnosti zaduživanja, kako države tako banaka i poduzeća. Mogućnost povoljnog zaduživanja u inozemstvu potaknula je ekspanziju kreditiranja stanovništva i rasta osobne potrošnje, što je pak utjecalo na rast BDP-a i plaća. Pozitivnim trendovima u gospodarstvu doprinijelo je i pokretanje javnih radova, prije svega u cestogradnji.

Drugi proces važan za industrijske odnose jest raščišćavanje stanja u velikom broju poduzeća koja još nisu bila (potpuno) privatizirana. Uglavnom se radilo o poduzećima u poljoprivrednom sektoru, metalurgiji, tekstilnoj i prehrambenoj industriji. Zbog neriješenih vlasničkih odnosa i neodgovornog upravljanja menadžmenta postavljenog od strane države, većina tih poduzeća propadala je dugi niz godina, tehnološki i poslovno zaostajući za domaćom i sve važnijom globalnom konkurencijom. Slabi tržišni rezultati doveli su do gomilanja dugova kako prema dobavljačima tako i prema radnicima. Neodrživu situaciju u tim tvrtkama HDZ-ova vlast nije raščišćavala radi 'kupovine' socijalnog mira. Nova vlast je nagomilane probleme pokušala riješiti pokretanjem stečajeva, gdje je bilo moguće s preustrojem, a gdje nije do likvidacije. Taj proces

²¹³ Nelikvidnost je naglo počela rasti sredinom 1990-ih, da bi vrhunac doživjela 1999. godine s preko 20 milijardi kuna ukupnih dugovanja. Prema procjenama HUP-a ukupna dugovanja su 1999. godine iznosila oko 67 milijardi kuna (Kokanović, 1999).

rezultirao je rastom broja nezaposlenih, čiji je broj dosegnuo vrhunac 2002. godine od gotovo 400.000 (HZZ, 2009). Proces je praćen nizom prosvjeda radnika pojedinih poduzeća u kojima je pokrenut stečaj, od kojih su se neki održavali i ispred zgrade Vlade. Reakcije radnika i sindikata na pokretanje stečajeva nisu bili jednake u svim slučajevima. Prema svjedočenju Slavka Linića, potpredsjednika Vlade za gospodarstvo koji je bio najveći zagovornik tog procesa²¹⁴, u čitavom nizu slučajeva sindikati i radnici su podržavali stečajeve s preustrojem kako bi se pokušalo spasiti ono što se spasiti da.

Gotovo svaki od tih procesa imao je implikacije za industrijske odnose te je bio izvor novih sporova, prije svega između Vlade i sindikata. Od samih početaka nova vlada se suočila s poteškoćama u javnim financijama, dijelom izazvanim povećanjem plaća u javnom sektoru 1999. godine, nekoliko mjeseci prije izbora. Namjera nove vlasti da oduzme zaposlenima u javnim službama povišicu, koju su izborili kod bivše Vlade, naišla je na oštru reakciju sindikata zaposlenih u državnoj upravi i javnim službama. U prosincu 2000. godine državni i javni službenici organizirali su jednodnevni štrajk u kojem je, na različite načine sukladno prirodi svojih poslova, sudjelovalo između 130.000 i 150.000 zaposlenih u državnim i javnim službama (Marković, 2000). Kako sindikati nisu pristali na Vladin prijedlog za razrješenje spora, Vlada je donijela jednostranu odluku i izglasala proračun utemeljen na njezinim projekcijama plaća u javnom sektoru za 2001. godinu, čime je prekršen kolektivni ugovor²¹⁵ (Poljak, 2000). Činjenica da je Vlada prekršila kolektivni ugovor, odbijajući i provođenje arbitraže, može se smatrati ozbiljnim kršenjem duha socijalnog dijaloga. Sporovi između Vlade i zaposlenih u javnim službama nastavljeni su i tijekom 2001. godine, kada je u lipnju između 7.000 i 10.000 članova sindikata javnih službi prosvjedovalo na glavnom zagrebačkom trgu zbog najave dodatnog smanjenja osnovice plaća (Marković i Grgić, 2001). Spor je postupno riješen do kraja 2001. godine, kada su sindikati javnih službi sudjelovali u potpisivanju Sporazuma 'Partnerstvo za razvoj'.

Reforma radnog zakonodavstva s ciljem fleksibilizacije tržišta rada spada u najosjetljivije reforme koje je koalicijska vlada na čelu sa SDP-om provodila²¹⁶. Fleksibilizacija tržišta rada bio je jedan od ključnih zahtjeva novoj vladi od strane poslodavaca, preporuka MMF-a i Svjetske

²¹⁴ Zbog snažnog zagovaranja raščišćavanja stanja u neprivatiziranim poduzećima kroz pokretanje stečajeva, Linić je zaradio nadimak 'Slavko Stečajko'.

²¹⁵ Kasnije će sindikati organizirati podnošenje tužbi članstva za naknadu prava iz kolektivnog ugovora. U većini sporova sudovi su presudili u korist radnika, tako da je država bila prinuđena isplatiti te naknade uvećane za kamate.

²¹⁶ Sindikalni čelnici upravo činjenicu da je liberalizaciju provodila vlada sa socijaldemokratima na čelu često navode kao dokaz ideološke nekonzistentnosti hrvatskih stranaka, previđajući učinke ideologije 'trećeg puta' na stavove i djelovanje europskih socijaldemokratskih stranaka od početka 1990-ih.

banke u sklopu *stend by* aranžmana, ali i mjera kojoj su bili skloni sami članovi Vlade²¹⁷. Nemogućnost postizanja kompromisnog rješenja među socijalnim partnerima primoralo je Vladu na donošenje jednostranih odluka. Iako je Zakon o radu mijenjan u više navrata, za sindikate je najspornija bila izmjena donesena u srpnju 2003. godine²¹⁸. Na kritiku sindikata naišle su prije svega dvije izmjene: skraćivanje otkaznih rokova kod otkaza ugovora o radu na inicijativu poslodavca te smanjivanje visine otpremnina. Maksimalno trajanje otkaznog roka (na kojeg imaju pravo radnici s neprekinutim stažem od minimalno 20 godina kod istog poslodavca) skraćeno je sa šest mjeseci na tri mjeseca. Trajanje otkaznog roka za radnike s kraćim radnim stažem kod istog poslodavca također je skraćen, ali u nešto manjem omjeru, osim za zaposlene s godinu ili manje od godinu staža. Iznos otpremnina smanjen je s ½ prosječne plaće po godini radnog staža kod istog poslodavca na 1/3, no umjesto da se uzima neto iznos plaće, kako je bilo ranije, prema novim odredbama uzima se u obzir iznos bruto plaće, čime je znatno umanjen gubitak za radnike²¹⁹. Upravo zbog zamjene neto iznosa bruto iznosom plaće pri obračunu visine otpremnine, novim zakonskim rješenjima nisu bili zadovoljni niti poslodavci (M. Matković, 2003). Od samog smanjenja iznosa otpremnine sindikate je još više zasmatalo uvođenje gornje granice iznosa otpremnine na šest prosječnih plaća, koja nije postojala u originalnom zakonskom rješenju, čime su oštećeni radnici s dugim stažem kod istog poslodavca²²⁰. U kontekstu reguliranja otkaza povećana je i granica za određivanje malih poslodavaca koji mogu lakše otpuštati radnike s deset na dvadeset zaposlenih.

Što se tiče izmjena ostalih odredbi ZOR-a, većina je išla u korist sindikata u dijelu koji se odnosi na reguliranje industrijskih odnosa. Uvedeno je pravo radnika na jednog člana nadzornog tijela u svim trgovačkim društvima većim od 200 zaposlenih, te trgovačkim društvima u kojima država ima više od 25% udjela. Osim toga, uvedena je mogućnost uvođenja takozvanog 'doprinosa solidarnosti' u onim djelatnostima i kod onih poduzetnika kod kojih je sklopljen kolektivni ugovor,

²¹⁷ Prije svega potpredsjednik Vlade za gospodarstvo Slavko Linić. Davorko Vidović, ministar rada i socijalne skrbi, navodi da je on osobno bio spreman na fleksibilizaciju smatrajući ipak nezaposlenost najvećim problemom. Kako sam navodi u intervjuu, bio je spreman napraviti sve što bi dovelo do smanjenja nezaposlenosti.

²¹⁸ Kod dvije izmjene koje su provedene 2001. godine nije bilo sporova, dobrim dijelom i jer su one rezultat predizbornog sporazuma SSSH s dvije pobjedničke koalicije (SDP-HSLS i HSS-HNS-LS-IDS).

²¹⁹ Prema podacima DZS-a prosječna bruto plaća u srpnju 2003. godine iznosila je 5.587 kuna, a prosječna neto plaća 3.915 kuna. Dakle, ovom izmjenom zakonskih odredbi osoba koja prima prosječnu plaću u slučaju otkaza bi dobila oko 17% manju otpremninu prema novom zakonu nego prema starom. Učinak novih mjera je drastičniji kod osoba koje imaju plaću nižu od prosjeka, jer je kod njih omjer između neto i bruto plaće manji.

²²⁰ Ova odredba šteti isključivo radnicima s više od 18 godina staža kod istog poslodavca, jer pravo na otpremninu u iznosu od šest mjesečnih plaća imaju zaposleni s 18 godina staža (18 godina staža * 1/3 prosječne plaće po godini staža = 6 prosječnih plaća). Obje izmijenjene odredbe, i o skraćivanju otkaznog roka i o visini otpremnina, prije svega pogađaju starije radnike, one koji imaju 20 ili više godina staža. Kako bi u određenoj mjeri kompenzirala te negativne učinke, Vlada je donijela izmjene u Zakonu o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti. Tim izmjenama uvećana je jednokratna naknada od HZZ-a na koju pravo imaju radnici s duljim stažem. Istodobno je produžen period u kojem nezaposleni imaju pravo na naknadu (Matković i Biondić, 2003).

a kojeg bi plaćali zaposlenici koji nisu članovi sindikata kao kompenzaciju za povoljnosti ostvarene kolektivnim ugovorom kojeg je izborio sindikat²²¹.

Pregovori između Vlade, poslodavaca i sindikata o izmjenama ZOR-a s ciljem fleksibilizacije tržišta rada trajali su relativno dugo, negdje od proljeća 2001. godine. Od prvih naznaka smjera izmjena ZOR-a sindikati su počeli poduzimati različite akcije pritiska na Vladu. Krajem 2001. godine održana su dva prva prosvjeda na Trgu sv. Marka na kojima su sindikati uz ostale zahtjeve isticali i zahtjeve vezane uz izmjene ZOR-a. Sindikalni pritisci oko izmjena ZOR-a posebice se intenziviraju tijekom 2002. godine, kada je proslava Praznika rada održana prosvjedno s upućenim snažnim kritikama Vladi (Marković, 2002a). Tome je prethodilo napuštanje Sporazuma 'Partnerstvo za razvoj' od strane SSSH u proljeće 2002. godine, a kao jedan od razloga istupanja iz Sporazuma navedene su najavljene izmjene ZOR-a (Marković, 2002b).

Sindikalne aktivnosti protiv izmjena ZOR-a svoj vrhunac su dosegnule tijekom 2003. godine. Počelo je s organizacijom Svesindikalnog sabora pod nazivom 'Mijenjajte sebe, a ne Zakon o radu' u veljači, na kojem su sve sindikalne središnjice usvojile zajedničku deklaraciju, nakon kojeg je održan prosvjed ispred zgrade Vlade na kojem je sudjelovalo oko 6.000 sindikalnih povjerenika (Marković, 2003b). Tom prilikom sindikalni čelnici razmatrali su mogućnost organizacije općeg štrajka, zbog kojeg su u nekoliko narednih mjeseci pokušali organizirati zajednički referendum o njegovoj organizaciji. No, tijekom tog procesa ponovno su izbili sukobi među središnjicama i njihovim liderima, tako da su ostale aktivnosti vezane uz izmjene ZOR-a provedene razjedinjeno. Nastavljeno je prosvjednom proslavom Praznika rada u cijeloj zemlji. Pred samo izglasavanje izmjena ZOR-a održana su dva prosvjeda pred Hrvatskim saborom u kojem je sudjelovao manji broj prosvjednika (300 do 400), prvi u organizaciji najvećeg granskog sindikata PPDIV-a, a drugi u organizaciji tri središnjice NHS, URSH i HUS uz sudjelovanje PPDIV-a (Marković, 2003a, 2003c). Indikativni su sukobi oko organizacije navedenih prosvjeda unutar SSSH između Davora Jurića, tadašnjeg predsjednika, i nekoliko granskih sindikata, prije svega PPDIV-a. Prema izjavama čelnika PPDIV-a Josipa Pavića, Jurić je predložene izmjene ZOR-a smatrao prihvatljivima jer su sindikati tijekom višegodišnjih pregovora s Vladom i poslodavcima uspjeli znatno ublažiti prvotne razmjere fleksibilizacije. U pozadini velikog angažmana PPDIV-a u prosvjedima protiv izmjena ZOR-a vjerojatno dijelom leži i namjera 'rušenja' Jurića s čela SSSH, s obzirom da su sukobi među njima već trajali duži period. Valja napomenuti da Matica hrvatskih sindikata javnih službi nije sudjelovala u organiziranju niti

²²¹ U svibnju 2005. godine Ustavni sud je institut 'doprinosa solidarnosti' proglasio neustavnima te je ukinuo odgovarajuće odredbe ZOR-a.

jednog spomenutog prosvjeda jer su njezini čelnici podržavali predložene izmjene ZOR-a. Dapače, Vilim Ribić je iskazivao nezadovoljstvo promjenama ZOR-a 2001. godine upravo jer te izmjene nisu išle u smjeru fleksibilizacije tržišta rada (Hina, 2001)²²².

Matković i Biondić (2003), koristeći međunarodni indeks zakonske zaštite zaposlenja (EPL)²²³, pokazuju da su izmjene ZOR-a iz 2003. godine donijele neveliku fleksibilizaciju tržišta rada, pogotovo u onim područjima koja su bila izvor spora između Vlade i sindikata. Prije donošenja izmjena ZOR-a Hrvatska je imala najveći EPL indeks (3,58) od 27 zemalja za koje su autori prikupili podatke. Hrvatske je prema razini zakonske zaštite radnika bila u društvu mediteranskih zemalja kao što su Portugal, Španjolska, Francuska i Italija. To ujedno znači i da je razina rigidnosti tržišta rada bila znatno iznad prosjeka EU 15 (oko 2,5), ali i tranzicijskih zemalja (oko 2,7), a pogotovo u odnosu na članice OECD-a (oko 2). Ta činjenica ukazuje na potrebu labavljenja zaštite prava radnika, pogotovo ako se promatra u kontekstu cijene rada. Cijena rada u Hrvatskoj već je tada bila znatno iznad prosjeka ostalih tranzicijskih zemalja (Obradić, 2004), što ju je, zajedno s visokom razinom rigidnosti tržišta rada, činilo posebno nekonkurentnom za strana ulaganja. Takvo stanje na tržištu rada osim toga čini nekonkurentnim i domaće proizvođače na otvorenom domaćem i stranom tržištu, pogotovo u radno intenzivnim industrijama. Izmjene ZOR-a smanjile su EPL za oko 23 posto na 2,76, čime se Hrvatska spustila s posljednjeg 27. mjesta na 21. mjesto prema stupnju fleksibilnosti tržišta rada. To ujedno znači da je razina zaštite prava u Hrvatskoj ostala iznad prosjeka EU 15, ali i ostalih tranzicijskih zemalja. Od sedam tranzicijskih zemalja za koje postoje dostupni podaci, samo je Slovenija imala podjednak (ali nešto niži) indeks kao Hrvatska, dok su sve ostale zemlje imale znatno niži²²⁴. No, i to snižavanje EPL indeksa prije svega se može zahvaliti onim institutima koji za sindikate nisu bili sporni, što se prije svega odnosi na reguliranje rada agencija za privremeno zapošljavanje. Do izmjena ZOR-a u hrvatskom zakonodavstvu uopće nije bio reguliran rad agencija za privremeno zapošljavanje koje za svoje klijente regrutiraju, organiziraju i administriraju zapošljavanje radnika na određeno vrijeme. Upravo je područje reguliranja rada

²²² Ribićeva podrška deregulaciji i fleksibilizaciji vidljiva je i iz zapisnika sa sjednica GSV-a. Sadržaj njegove diskusije na 29. sjednici GSV-a održanoj 18. ožujka 2002. godine sažet je na sljedeći način 'kao mala zemlja nemamo izbora, moramo i na ovaj način ublažiti probleme nezaposlenosti, ulagati umjesto u visoke troškove otpuštanja u novi tehnološki napredak kako bi smanjivali rizik od daljnjeg otpuštanja, nužna je odgovornost sva tri partnera, deregulacija je važna radi povećanja konkurentnosti, potrebno je povećati praktičnu zaštitu radnika, liberalniji ugovor na određeno vrijeme je prihvatljiv uz odstupninu, mali poslodavac treba ostati s 10 radnika te je potreban konačno odgovor što daju poslodavci u svim reformama u Hrvatskoj' (Zapisnik 29. sjednice GSV-a).

²²³ Radi se o metodologiji koju je razvio OECD kako bi omogućio usporedivost razine sigurnosti radnog mjesta, odnosno formalne fleksibilnosti tržišta rada. Indeks kvantificira 22 instituta zaštite sigurnosti radnog mjesta koja su grupirana u tri područja: stalno zaposlenje, privremeno zaposlenje i kolektivni otkaz. Za svaki institut predviđeni su određeni bodovi, a ukupan indeks ponderirani je prosjek bodova ostvarenih na svakom indikatoru (Matković i Biondić, 2003).

²²⁴ Autori navode podatke za Češku, Mađarsku, Poljsku, Estoniju, Slovačku i Sloveniju.

navedenih agencije odgovorno čak za ¼ ukupnog smanjenja indeksa. Dakle, svi ostali instituti na koje su sindikati imali prigovore utjecali su na smanjenje EPL indeksa sa samo 1/4, što znači da u tim područjima i nije došlo do velikih izmjena. Kada se usporedno pogleda dužina otkaznih rokova, onda se vidi da su izmjene donijele skraćivanje otkaznih rokova na razini ili malo ispod prosjeka za tranzicijske zemlje, ali je zato visina otpremnina mjerena relativno brojem plaća znatno iznad prosjeka tranzicijskih zemalja (u apsolutnim iznosima to je značajno iznad drugih tranzicijskih zemalja zbog veće prosječne bruto plaće u RH). Tako prema iznosu otpremnina za radnike s više od 20 godina staža kod istog poslodavca i nakon njihovog smanjivanja Hrvatska spada u vrh od promatranih 27 zemalja (samo šest zemalja ima veće otpremnine). Autori također pokazuju i da su sindikati tijekom pregovora s Vladom i poslodavcima uspjeli značajno ublažiti stupanj snižavanja radničkih prava. Naime, prvi prijedlog izmjena ZOR-a predviđao je znatno veću fleksibilizaciju, koja bi smanjila EPL indeks na 2,25, što bi bilo znatno ispod prosjeka za svih 27 promatranih zemalja, EU 15 i tranzicijske zemlje.

Navedena analiza pokazuje da su sindikati, kroz pregovore u GSV-u i pritiskom na Vladu, prosvjedima uspjeli značajno smanjiti razinu fleksibilizacije tržišta rada izmjenama ZOR-a 2003. godine. To je pak izazvalo nezadovoljstvo poslodavaca tim izmjenama jer nisu ostvarili za njih željenu razinu snižavanja sigurnosti radnog mjesta²²⁵. No, analiza pokazuje i da su sindikati pretjerali u svom protivljenju usvojenoj verziji ZOR-a, jer se pokazuje da promjene u bitnim institutima nisu bile, relativno gledajući, drastične, ali da su bile nužne u kontekstu povećanja konkurentnosti gospodarstva. Parole i izjave sindikalista tijekom prosvjeda pred samo usvajanje izmjena slale su članstvu i javnosti poruku da se radi o drastičnim promjenama na štetu radnika koje nisu nikako prihvatljive (vidi izjave i parole u Marković, 2003a, 2003c). Takvo djelovanje dijela sindikata može se označiti kao nerazumijevanje šireg društvenog i gospodarskog konteksta iz kojeg bi trebali proizaći kompromisi među socijalnim 'partnerima'. Uzroci takvom ponašanju, ako se isključi politički kontekst²²⁶, mogu se tražiti u natjecanju među središnjicama i njihovim liderima za primat na sindikalnoj sceni, ali i sukobima unutar pojedinih središnjica (SSSH). Iz toga proizlazi da je u tom slučaju sindikatima i sindikalnim vođama bilo važnije međusobno natjecanje od merituma problema i društvenih procesa te da su u pojedinim slučajevima skloni koristiti 'borbu' za prava radnika kao sredstvo za ostvarivanje posve partikularnih ciljeva. Protivljenje konkretnim mjerama fleksibilizacije u situaciji kada je ona

²²⁵ Sadašnji predsjednik HUP-a Damir Kuštrak smatra da su to iz perspektive poslodavaca bile potpuno kozmetičke izmjene, bez ikakvog stvarnog značaja. Poslodavci smatraju da je Vlada pretjerano popustila sindikatima. Takva konstatacija se čini točna ako znamo da su sindikati usprkos tom popuštanju prosvjedovali i promjene označili izdajom radničkih prava.

²²⁶ S obzirom da je 2003. godina bila izborna, takvo djelovanje sindikata može se promatrati i u političkom kontekstu.

općenito prihvaćena kao jedna od potrebnih mjera (većina središnjica potpisala je Partnerstvo za razvoj u kojem se to naglašava), znak je i nespremnosti sindikata za preuzimanje vlastitog dijela odgovornosti u provođenju društvenih i gospodarskih reformi, što je svakako jedan od ključnih preduvjeta za izgradnju stvarnog socijalnog partnerstva. Upitnost opravdanosti sindikalnih prigovora vidljiva je i ako se uzme u obzir činjenica da je izmjenama zakona ostavljena mogućnost da se kolektivnim ugovorima navedena rješenja ugovore povoljnije od propisanih zakonskih minimuma. Prosvjedovanjem protiv takvih rješenja, iako ona sindikatima ostavljaju mogućnost ugovaranja povoljnijih rješenja, na određeni način izraz je nedostatka samopouzdanja sindikata.

Da je tome tako potvrđuje i činjenica da sindikati u raspravama o donošenju novog ZOR-a 2009. godine nisu otvarali pitanja koja su bila sporna kod izmjena iz 2003. godine²²⁷. Također, sindikalni lideri s kojima smo razgovarali nisu isticali dužinu otkaznih rokova i visinu otpremnina, kao i ostalu regulativu otpuštanja, kao bitne izbore problema za radnike. Dapače, gotovo su se svi jednoglasno složili da izvor najvećih problema za radnike nije u zakonskim rješenjima (osim eventualno pitanja rada na određeno vrijeme), nego u neprovođenju zakona, odnosno nedostatku odgovarajućih mehanizama kontrole provođenja zakona i sporosti sudskog procesuiranja slučajeva. Krešimir Sever, čelnik NHS-a na sljedeći način opisuje stanje radničkih prava u Hrvatskoj:

'Ali kad bismo gledali sam Zakon o radu, ovaj sad kakav jest, dakle on je uspostavio čisto dobre odnose pa i zaštitu. Međutim nije problem u samom zakonodavstvu, dakle ne samo Zakona o radu nego i drugih, to je problem u pridržavanju. ... nama je problem što se poslodavci, pa čak i država kao poslodavac, ne drže zakona u onoj mjeri u kojoj bi trebalo. Pravosuđe nam je sporo, državni inspektorat isto tako nema dovoljan broj ljudi, ne može biti učinkovit s te strane. Tako da puno toga što je protivno samom zakonu i gdje su prekršeni propisi u Hrvatskoj ne stignu procesuirati, ode u zastaru. Posebno kad je riječ o onom gdje će državni inspektorat ustanoviti gdje su kršeni propisi, gdje će on uredno to pribilježiti, gdje će se to pustiti dalje u sudski postupak pa dok dođe na red nama veliki broj tih predmeta ode u zastaru ili se dogodi kad netko konačno dočeka nekakvu pravdu da je zapravo nema od koga izvršiti jer je u međuvremenu propalo poduzeće, da se promijenio vlasnik koji je promijenio cijelu djelatnost, strukturu. Tako da je i taj nerazmjer, meni se čini zapravo da je to i ključni problem u Hrvatskoj, nerazmjer između prava i realnosti stvarnog života.'

²²⁷ Koliko je to moguće pouzdano zaključiti na temelju dostupnih skraćениh zapisnika sjednica GSV-a i javnih istupa sindikalnih čelnika.

Gotovo identično stajalište iznosi i predsjednik HUS-a Ozren Matijašević:

'Najveći problem radnih odnosa nije činjenica da zakoni i pravilnici nisu kvalitetni, oni su na tragu rješenja u drugim zemljama, nego činjenica da se ti zakoni ne provode, a da za to nema sankcija i zato jesam rekao da je moguće da će nekome zvučati da kao floskula, ali sam duboko uvjeren da je korijen i uzročnik svih problema nefunkcioniranje pravne države.'

Niti donošenje novog ZOR-a, koji je usvojen u prosincu 2009. godine, nije prošlo bez sukobljavanja između sindikata, Vlade i poslodavaca²²⁸. Usklađivanje stavova o izmjenama pojedinih instituta ZOR-a u sklopu usklađivanja sa pravnom stečevinom EU trajali su gotovo godinu i pol. U početku je bio otvoren razgovor i o reguliranju pojedinih instituta koje nije potrebno mijenjati zbog usklađivanja sa stečevinom EU, ali za čije mijenjanje su bile zainteresirane interesne strane, poslodavci i sindikati. Kako pregovori nisu išli u smjeru postizanja sporazuma, donesena je odluka da se ide samo na minimalne izmjene postojećeg ZOR-a zbog ulaska u EU. No, i u tom procesu je došlo do spora između sindikata s jedne strane i poslodavaca i Vlade s druge strane u interpretaciji pojedinih odredbi direktiva Europske komisije i Europskog parlamenta te značenja pojedinih presuda Europskog suda pravde. Spor između sindikata s jedne strane te poslodavaca s druge strane na kraju se sveo prije svega na reguliranje rada na određeno vrijeme te prava poslodavca na preraspodjelu radnog vremena. Pitanje regulacije rada na određeno vrijeme spada u nekoliko pitanja oko kojih postoji najveće neslaganje između sindikata i poslodavaca. Iako je Zakonom definirano da se ugovor o radu na određeno vrijeme može sklopiti samo iznimno kada to zahtijevaju objektivne okolnosti, odnosno privremeni karakter određenog posla (čl. 10. ZOR-a)²²⁹, većina novozaposlenih radnika u RH ima ugovor o radu na određeno vrijeme. Prema podacima koje sindikalni čelnici iznose, oko 83 posto svih novozaposlenih je zaposleno na određeno, a trajanje tih ugovora je nerijetko iznimno kratko (po mjesec dana) te se sukcesivno obnavljaju (URSH, 2009). Takva praksa nedvojbeno stavlja radnike u vrlo nepovoljan položaj jer je izvor stalne neizvjesnosti (hoće li poslodavac produžiti ugovor ili ne). Zbog praksi ostalih institucija ti radnici, kako kaže Ana Knežević, 'postaju građani drugog reda, (koji) ne mogu dobiti čekove i bankovnu karticu, ne mogu dobiti kredit, a neki čak nemaju ni zdravstvenu iskaznicu nego stalno dobivaju novu potvrdu o prijavi zdravstvenog osiguranja.' Činjenica da velika većina novih ugovora jesu ugovori na određeno vrijeme, nedvojbeno potvrđuje da poslodavci masovno zloupotrebjavaju institut ugovora na određeno vrijeme, odnosno krše ZOR. Stoga je namjera sindikata bila dodatnim određenjem

²²⁸ U osnovama se radilo o izmjenama starog ZOR-a, no kako je on imao već četiri izmjene, išlo se na donošenje potpuno novog zakona.

²²⁹ Ovaj institut je bio na sličan način reguliran i u ranijim verzijama ZOR-a.

odredbi o ugovoru na određeno vrijeme (specifikacija objektivnih razloga kada je dopušten) te ograničavanjem broja ugovora, otežati poslodavcima kršenje zakona. Kako je dogovoreno da se ne ide u izmjenu instituta koji nisu obvezni procesom usklađivanja, svoje zahtjeve sindikati su argumentirali duhom pojedinih direktiva kako ga je interpretirao Europski sud pravde²³⁰, želeći na taj način ukazati da bi takve promjene bile dio usklađivanja s pravnom stečevinom EU. Navedene interpretacije presuda Europskog suda pravde predstavljaju pokušaj sindikata da pokažu da se ne radi o interesnim pitanju nego o harmonizaciji radnog zakonodavstva s pravnom stečevinom EU, što Vlada i poslodavci nisu prihvatili.

Sindikati su javnim pritiskom na Vladu i prijetnjom prosvjedima početkom 2009. godine uspjeli vratiti donošenje ZOR-a iz hitne saborske procedure u redovitu te odgoditi njegovo donošenje za gotovo godinu dana, do prosinca 2009. godine. Kako bi izvršili pritisak na saborske zastupnike, na dan rasprave o ZOR-u u Hrvatskom saboru, četiri sindikalne središnjice (SSSH, NHS, HUS i URSH) organizirale su prosvjed na Trgu bana Jelačića u Zagrebu na kojem se okupilo oko 500 prosvjednika te se pokušale probiti do zgrade Hrvatskog sabora na Gornjem gradu (Hina, 2009b). Svi navedeni napori sindikata nisu urodili plodom te je zakon donesen bez izmjena koje su tražili sindikati.

7.6.4. Gospodarska kriza i moć sindikata javnih službi

Uz spomenute sporove oko izmjena ZOR-a, posljednjih pet godina sukoba među sindikatima i Vladom obilježila su dva karakteristična događaja: veliki prosvjed sindikata u travnju 2008. godine te pritisak sindikata javnih službi na Vladu u više navrata, a posebice s pojavom gospodarske krize.

Nezadovoljstvo sindikata različitim procesima u gospodarstvu i društvu, a prije svega načinom upravljanja zemljom i provođenjem pojedinih reformi (zdravstvena reforma, različite reforme u sektoru obrazovanja itd.), razvija se još od sredine prvog mandata Vlade Ive Sanadera. Tijekom 2007. godine javljaju se prve inicijative za organiziranje velikog sindikalnog prosvjeda protiv općeg stanja u zemlji, no kako je to bila izborna godina, sindikati su odgodili prosvjed kako njihova organizacija i zahtjevi ne bi bili interpretirani u izbornom kontekstu. Prosvjed je održan 12 travnja 2008. godine na Trgu bana Jelačića pod sloganom 'Zajedno za veće plaće u javnom i privatnom sektoru'. U organizaciji prosvjeda sudjelovale su sve sindikalne središnjice osim URSH-a, na čijem čelu je netom došlo do promjena zbog odlaska Borisa Kunsta u Hrvatski sabor. Na prosvjedu se prema sindikalnim procjenama okupilo oko 60.000 ljudi, mada su policijske procjene oko 35.000 (Jutarnji.hr, 2008; Index.hr, 2008). Bez obzira koja procjena bila

²³⁰ Prema dokumentu Novi argumenti SSSH u pogledu izmjena i dopuna Zakona o radu koji je 28. siječnja 2010. bio dostupan na web stranici www.sssh.hr/downloads/zor-novi.pdf

točna, u svakom slučaju radi se o jednom od najvećih prosvjednih skupova u organizaciji sindikata od osamostaljenja, uz prosvjed iz 1998. godine.

Vladi je upućena široka lista zahtjeva koji su se odnosili na gotovo sve resore, od zdravstva, školstva do gospodarske i socijalne politike. Na skupu su sindikalni čelnici izrazili nezadovoljstvo načinom provođenja zdravstvene i reformi u obrazovanju, rastom cijena koji ne prati rast plaća, nedostatkom jasne gospodarske politike itd. Od Vlade je zatražen oštar zaokret u vođenju gospodarske politike, a od konkretnih zahtjeva mogu se izdvojiti donošenje Zakona o minimalnoj plaći te kontrolu i skraćivanje rada na određeno vrijeme. Dakle, taj skup je bio više izraz nezadovoljstva socijalnim i gospodarskim trendovima, nego dio šire strategije pritiska na Vladu s ciljem ostvarivanja konkretnog učinka. Dio sindikalnih lidera, kao što je Mario Iveković iz HUS-a, koji je također sudjelovao u njegovoj organizaciji, iz današnje perspektive kritizira organiziranje takvog skupa bez jasnih ciljeva što se njime željelo postići. S obzirom na masovnost skupa, njegova svrha se prije svega može tumačiti kao demonstracija moći sindikata, no nakon te demonstracije moći nisu uslijedili konkretni zahtjevi i akcije kojima bi se iskoristili njezini učinci.

U toj demonstraciji moći sudjelovali su i sindikati javnih službi, kako oni iz Matice hrvatskih sindikata javnih službi tako i oni (tada) udruženi u ostale središnjice. No, oni su svoju moć imali prilike demonstrirati u nekoliko navrata tijekom posljednjih pet godina i to u kontekstu kolektivnog pregovaranja i borbe za konkretne interese svojih članova. Sredinom 2006. godine sindikati javnih službi i državnih službenika i namještenika zatražili su pregovore s Vladom o povećanju osnovice za plaće. Razlog za otvaranje te teme bilo je zaostajanje plaća u javnom sektoru u odnosu na rast plaća u privatnom sektoru tijekom nekoliko prethodnih godina, što je bilo posljedica nepotpisivanja godišnjeg sporazuma o plaćama između Vlade i sindikata (Lilek, 2006a). Kako Vlada nije pristala na zahtjeve sindikata da se pregovara o dugoročnom planu smanjenja zaostajanja rasta plaća u privatnom sektoru, nego samo o plaćama za narednu (2007.) godinu, sindikati su pokrenuli proceduru organizacije štrajka. Planirana je organizacija lančanog štrajka u kojeg se postupno uključuju pojedine javne službe. Prvog dana organiziran je štrajk samo u srednjim školama, drugi dan su se priključile i osnovne škole, a treći visoka učilišta i znanstvene institucije. Planirano je kasnije uključivanje i ostalih javnih službi, kao primjerice zaposlenih u zdravstvu, kratkim prekidima rada i prosvjedima. Brzo nakon početka štrajka sklopljen je sporazum o osnovici plaća u javnim službama, kojim je zagarantiran porast osnovice plaća u svim javnim službama za šest posto tijekom tri godine (2007. do 2009. godine), čime su sindikati ostvarili svoj glavni cilj (Valentić, 2006). No, sindikati iz obrazovne vertikale nisu bili zadovoljni time pa su nastavili sa štrajkom i narednih dana da bi na koncu uspjeli izboriti dodatak na osnovicu plaće u obrazovanju za oko dva posto godišnje u razdoblju između 2007. i 2012.

godine. Zadnji dan štrajka kada su u njega bile uključene sve tri razine obrazovanja i znanstvenici, prema podacima samih sindikata, koje nisu demantirali iz Ministarstva, u štrajku je sudjelovalo gotovo 80.000 zaposlenih u obrazovanju, što je prema izvorima iz sindikata najveći štrajk u tom sektoru od osamostaljenja (Lilek, 2006b).

Upravo će sporazum postignut štrajkom krajem 2006. godine biti izvor novog spora između sindikata državne uprave i javnih službi te Vlade početkom 2009. godine, kada razmjeri gospodarske krize postaju svima vidljivi te kada postaje jasno da se planirani državni proračun neće moći ostvariti²³¹. Stoga je Vlada morala ići na revidiranje proračuna i planirane potrošnje, zbog čega je na udar došao sporazum iz studenog 2006. godine kojim je ugovoreno povećanje osnovice plaće u javnim službama za dodatnih šest posto od 1.1.2009. godine. Vlada je pokušala dogovoriti zamrzavanje plaća u javnim i privatnom sektoru u 2009. godini kroz sporazum socijalnih partnera u studenom 2008. godine prije donošenja proračuna za 2009. godinu (Lipovac, 2008). Sindikati nisu u potpunosti odbacili mogućnost zamrzavanja plaća, ali su tražili uvjerljive dokaze da je zamrzavanje njihovih plaća dio širih mjera štednje, kako se ne bi dogodilo da se uštede provode samo na plaćama. Tražili su i potpisivanje novog sporazuma kojim bi se osigurao povratak osnovice i sustizanje zaostatka za plaćama u privatnom sektoru (Matica hrvatskih sindikata, 2008).

Kako Vlada i sindikati nisu uspjeli postići sporazum, donesen je proračun koji je uključivao porast osnovice plaća državnih i javnih službi za šest posto, čime je problem samo odgođen za nekoliko mjeseci (Oruč Ivoš i Capar, 2008). Pregovori su obnovljeni u ožujku 2009. godine, kada je Vlada počela pripremati rebalans proračuna, no niti oni nisu urodili dogovorom pa se Vlada odlučila na jednostrano rješenje stavljanja kolektivnih ugovora izvan snage i njihovu zamjenu izmjenama zakona o plaćama državnih i javnih službenika. S obzirom da je jednostrano stavljanje kolektivnih ugovora izvan snage kršenje međunarodnih konvencija, sindikati su počeli pripreme za organizaciju štrajka i drugih aktivnosti (među ostalim plaćen je i novinski oglas kojim su demantirane određene pogrešne interpretacije odnosa plaća u javnim službama i privatnom sektoru). Nakon provedenog referenduma o organizaciji štrajka i njegove najave za sredinu svibnja, otvoren je novi krug pregovora između sindikata i Vlade. Pregovori su rezultirali novim sporazumom, ali tek nakon što je započeo štrajk u sustavu obrazovanja. Tim sporazumom sindikati su pristali na smanjenje osnovice za šest posto u 2009. godini, ali se Vlada obvezala vratiti osnovicu kada se oporavi stanje u gospodarstvu te se obvezala nadoknaditi zaostajanje za plaćama u privatnom sektoru do 2016. godine (Hina, 2009a).

²³¹ Prema podacima DZS-a u trećem kvartalu 2008. godine stopa rasta BDP-a je pala na razinu od 0%, dok je u prvom kvartalu 2009. godine stopa bila negativna, i to čak -4,0%.

Plaće u javnom sektoru, što znači i sporazum iz svibnja, ponovno su se našle na udaru Vlade u srpnju, kada je Vlada počela pripremati novi rebalans proračuna za 2009. godinu. Kako bi se nadoknadio manjak u proračunu izazvan dubljom gospodarskom krizom nego je planirano kod prvog rebalansa (planiran je pad BDP-a za 2%, a bio je oko 6%), Vlada je kao jednu od mjera ušteta predložila smanjivanje plaća u javnim službama i državnoj upravi za dodatnih šest posto. Umjesto tog rješenja, sindikati su predložili uvođenje kriznog poreza kojeg bi plaćali svi zaposleni s prihodima iznad određene granice, a koji bi omogućio preraspodjelu tereta krize na sve, čime se ostvaruje strategija sindikata javnih službi kada je u pitanju suočavanje s krizom (Ivić, 2009). Prijedlog sindikata je na koncu prihvaćen te je uveden krizni porez i povećana stopa PDV-a kao mjere stabilizacije javnih financija. Uvođenja kriznog poreza može se tumačiti kao znak snage sindikata javnih službi ako se uzme u obzir činjenica da su ostali sindikati bili protiv takve odluke. Primjerice, HUS, koji okuplja većinom sindikate iz privatnog sektora, pokušao je organizirati seriju prosvjeda protiv uvođenja kriznog poreza i povećanja PDV-a. Nezadovoljstvo drugih sindikata takvim rješenjima ukazuje da su sindikati javnih službi (vjerojatno uz pomoć dijela sindikata iz javnih poduzeća) uspjeli uvjeriti Vladu da donese odluku koja manje ide na štetu njihovih članova.

Iz navedenih slučajeva može se nedvosmisleno izvesti zaključak o uspješnosti sindikata državnih i javnih službi u borbi za interese njihovih članova. U svim navedenim sporovima sindikati državnih i javnih službi uspijevali su izaći kao pobjednici²³². Takvi slučajevi nisu karakteristični samo za razdoblje od posljednjih pet godina, nego vrijede i za duži period, od sredine 90-ih, s određenim izuzetkom početka 2000-ih kada sindikati nisu uspjeli spriječiti Vladu u donošenju odluke o jednostranom smanjivanju plaća, ali su satisfakciju dobili sudskim putem. Ta snaga i uspješnost sindikata javnih službi neusporediva je sa situacijom u gospodarstvu, pogotovo ako se izuzmu javna poduzeća i promatra samo privatni sektor.

Pozadina takve snage sindikata javnog sektora može se pronaći u dvije osnovne. Prije svega, uspjesi sindikata javnih (i državnih) službi temelji se prije svega na štrajkačkoj moći sektora obrazovanja. Najveći sindikati iz sektora obrazovanja članovi su iste središnjice (MHS) te unutar nje imaju visok stupanj koordinacije svojih aktivnosti. Štrajkove u javnom sektoru, kako se vidi iz gornjih primjera, uglavnom za ostale javne službe 'odrađuju' učitelji, nastavnici i profesori te ostalo osoblje u osnovnim i srednjim školama, fakultetima i znanstvenim ustanovama. Štrajk u

²³² Ovdje valja napomenuti da postoji određena razlika u upornosti između Sindikata državnih i lokalnih službenika i namještenika i drugih sindikata državnih službenika u odnosu na sindikate javnih službi. U nekoliko slučajeva tijekom posljednjih pet godina sindikati državnih službi pristajali su na ponude Vlade prije sindikata javnih službi, koji bi nastavkom svojih aktivnosti u pravilu uspjeli izboriti više za djelatnike u javnim službama od onoga na što su pristali sindikati državnih službenika. No, kako se uglavnom radi o temeljnim sporazumima o plaćama u javnom sektoru, od upornosti javnih službi koristi su imali i zaposleni u državnoj upravi.

obrazovanju utječe na redovito funkcioniranje života u zemlji jer postavlja probleme za roditelje osnovnoškolaca i srednjoškolaca, čime se vrši snažan pritisak na Vladu. Kada se štrajkovi organiziraju pred kraj školske godine, kao što često jest slučaj, tim se vrši dodatni pritisak na vlasti jer se dovodi u pitanje regularnost školske godine. Uspjehu štrajkova u obrazovanju svakako pridonosi spremnost članstva i ostalih zaposlenika na sudjelovanje u štrajkovima, odnosno masovnost tih štrajkova, što je vjerojatno rezultat dobre organizacije i informiranja članstva. Na njihovu spremnost na sudjelovanje u štrajkovima vjerojatno utječe i osjećaj relativne deprivacije, koji proizlazi iz znatnog zaostajanja plaća visokoobrazovanih osoba u obrazovanju u odnosu na visokoobrazovane profile u gospodarstvu (vidi tablicu 7). Nema razloga pretpostaviti da je mentalitet, na kojeg se sindikalne vođe s kojima smo razgovarali često pozivaju kada govore o preprekama za organizaciju štrajkova, visokoobrazovanih nastavnika bitno drugačiji od mentaliteta drugih visokoobrazovanih osoba pa se njihova spremnost na sudjelovanje u štrajkovima može pripisati karakteru sindikalnog djelovanja ili/i postojanju većih objektivnih i subjektivnih motiva. Drugi javni službenici znatno rjeđe organiziraju štrajkove, a kad to čine, to su češće simboličke geste nego stvarni štrajk (npr. bijeli štrajk, polusatni prosvjed tijekom pauze ili nošenje bedža s porukom o štrajku)²³³.

Druga osnova snage sindikata javnih službi leži u popustljivosti vlada. Masovnost i vidljivost njihovih štrajkova, čije posljedice osjeća gotovo svaki građanin, stvara veliki javni pritisak na Vladu, odnosno vladajuću političku garnituru. S obzirom da u javnosti vlada relativno pozitivan stav o pojedinim javnim službama (učitelji i nastavnici primjerice te medicinsko osoblje), njihovi sindikati uglavnom uspijevaju pridobiti naklonost javnosti za svoje ciljeve što dodatno povećava objektivni pritisak štrajka na Vladu²³⁴. Takve okolnosti prati nedostatak liderskih svojstava političke garniture koja bi imala snagu i samouvjerenost odbiti zahtjeve sindikata javnih službi ukoliko bi se oni kosili (kada se kose) s dugoročnim općim interesima, odnosno planovima i programu Vlade. Zbog toga je Vlada bitno popustljivija kao poslodavac, nego su to privatni poslodavci koji imaju puno čvršće granice u pregovorima. Za razliku od privatnih poduzetnika čija uspješnost može ovisiti o nepopustljivosti pred nerealnim zahtjevima, političar svoju uspješnost ponekada može zahvaliti baš popuštanjem nerealnim zahtjevima. O tome precizno svjedoči Damir Jakuš:

'... prema državi se daju postići veći ciljevi, jer prema privatnom poslodavcu vi možete dobiti maksimum nečega, do čega je on spreman ići, jer onog trenutka kada on ne vidi svoj interes u nekakvom ciklusu proizvodnje i rada, onda on više ne želi s vama uopće

²³³ Veći štrajk u posljednjih desetak godina organizirali su samo liječnici početkom 2003. godine.

²³⁴ Za stavove građana o pojedinim zanimanjima javnih službi te stavove javnosti o štrajku prosvjetara vidi sažetak istraživanja javnog mnijenja koji je dostupan na <http://www.nsz.hr/index-ostalo.php?RID=22>

razgovarati niti će raditi tu, a država kao država mora funkcionirati, da bi političari opstali na vlasti oni su spremni i nešto više dati. U pregovorima s političarima može se postići i više nego što je možda razumno, samo s ciljem da se održi što više u poziciji vlasti. Jer, na kraju krajeva, političaru je posao biti na vlasti i kada je na vlasti (...) Prema tome, političari su u svakom slučaju skloniji i spremniji popustiti nekakvom pritisku, nego privatni poslodavci koji imaju točno svoju računicu, iza koje oni ne idu više. Onog trenutka kada bi on počeo ostvarivati gubitak, kada bi počeo gubiti svoj kapital, nema šanse da razgovara s vama, ni za jednu lipu neće više razgovarati (...) A političar vam nikad neće doći u poziciju da će biti u minusu, on koliko god dade, zna da će to uzeti od vas... '.

7.6.5. Posredni indikatori razine industrijskih sukoba u privatnom sektoru

Gornja analiza industrijskih sukoba i prosvjeda temelji se uglavnom na pregledu medijskog izvještavanja, što znači da se radi o događajima koji imaju određenu vidljivost, koja je posljedica niza čimbenika kao što su brojnost sudionika, ekscesi, vrsta događaja ali i umješnosti sudionika da privuku pažnju na sebe. Samim tim, gornji pregled nije reprezentativan za sve industrijske sukobe, pogotovo kada su u pitanju štrajkovi. Štrajkovi usmjereni protiv Vlade kojima se blokira normalno funkcioniranje javnih usluga svakako privlači pozornost medija i javnosti pa su oni stoga i javno vidljiviji. Jednako je i sa štrajkovima u većim javnim poduzećima, pogotovo onima koja štrajkom mogu nanijeti veću štetu normalnom funkcioniranju nekog infrastrukturnog sustava, kao što su primjerice štrajkovi željezničara. No, štrajkovi koji se odvijaju u manjim privatnim poduzećima često nisu vidljivi u medijima pa predstavljeni pregled najvažnijih sukoba i njihovih karakteristika ne reprezentira njihovu brojnost i njihova obilježja. Kako ne postoje dostupne javne statistike niti bilo kakvi drugi sistematizirani podaci o štrajkovima u RH, pokušat ćemo taj dio industrijskih sukoba rekonstruirati uz pomoć dva posredna indikatora. Prvi je statistika mirenja u kolektivnim radnim sporovima koju vodi Ured za socijalno partnerstvo Vlade RH u ime GSV-a, a drugi je naše anketno istraživanje.

Zakonom o radu predviđena je obveza provođenja postupka mirenja u slučaju kolektivnih radnih sporova²³⁵. Zakonom je određeno da GSV imenuje listu miritelja s koje strane u sporu biraju miritelja, a administraciju mirenja za GSV obavlja Ured za socijalno partnerstvo Vlade RH²³⁶.

²³⁵ U prijašnjem Zakonu o radu (Narodne novine, broj: 38/95, 54/95, 65/95, 17/01, 82/01 114/03 i 142/03) sporovi u kojima je obvezno mirenje bili su uređeni člankom 203. i člankom 204. U novom Zakonu o radu (Narodne novine, 149/09) obvezno mirenje u kolektivnim radnim sporovima određeno je člankom 270. i člankom 271.

²³⁶ Nacionalni GSV, odnosno Ured za socijalno partnerstvo Vlade RH, nadležno je za postupke mirenja na cijelom teritoriju RH, tako da je dostupna statistika mirenja potpuna. No, ona ne uključuje one postupke mirenja i arbitraže koji se odbijaju pred drugim tijelima, o čemu se strane u sporu mogu sporazumjeti. Pretpostavka je da je takvih slučajeva izrazito malo.

Sustav mirenja profunkcionirao je tek 2003. godine kada je donesen pravilnik o načinu izbora miritelja i postupku provođenja mirenja te se od tada vode i statistike mirenja.

Broj i karakter postupaka mirenja indikator je učestalosti sporova koji mogu dovesti do štrajka. Broj zakonitih štrajkova ne bi smio biti veći od broja mirenja, a trebao bi biti blizak broju neuspješnih mirenja. Naime, sukladno ZOR-u sindikat smije organizirati štrajk tek nakon što je postupak mirenja okončan (čl. 270.). Ako je mirenje dovršeno uspješno ili ako je prekinuto zbog nestanka povoda, tada niti nema razloga za štrajk. S druge strane, neuspješno mirenje još uvijek ne znači da je i došlo do štrajka, jer postoji mogućnost da sindikat nije uspio organizirati štrajk ili procjenjuje da bi organiziranje štrajka imalo veću štetu za poduzeće i interese radnika²³⁷. Stoga podaci koji su prikupljeni mogu dati samo grubu sliku o učestalosti štrajkova u RH, pogotovo što ništa ne govore u slučajevima divljih štrajkova ili sporovima koji su bili na mirenju ili arbitraži kod nekog drugog tijela.

Podaci pokazuju da se broj mirenja u razdoblju od početka 2004. do kraja 2009. godine kreće između 52 i 103 godišnje (Slika 8). Najveći broj mirenja zabilježen je 2004. i 2005. godine, oko 100 godišnje, da bi u periodu između 2006. i 2008. bio znatno niži, između 52 i 76. Do ponovnog rasta broja mirenja, a time i sporova, dolazi u 2009. godini, što se može smatrati posljedicom gospodarske krize, odnosno problema koje je ona donijela tvrtkama. Za cijeli period za koji postoje podaci broj neuspješnih mirenja je stabilan i kreće se oko 30 godišnje (između 25 i 37), s izuzetkom 2009. godine kada se on penje čak na 53. Udio neuspješnih mirenja kreće se na razini od oko 40 posto po godini (29 do 46 posto), s tim da su 2008., a pogotovo 2009. godina izuzetci prema udjelu neuspješnih mirenja, kada se njihov udio penje na 52, odnosno 60 posto. Taj podatak, uz porast ukupnog broja mirenja i broja neuspješnih mirenja, indicira intenziviranje industrijskih sukoba kao posljedicu učinaka gospodarske krize u 2009. godini.

Ne odnose se sva navedena mirenja na privatni sektor, no oko 84 posto mirenja su inicirali sindikati koji imaju većinu članova u gospodarstvu i to u privatnom sektoru²³⁸. Tek oko sedam posto mirenja pokrenuli su sindikati državnih i javnih službenika, a oko devet posto sindikati iz javnih poduzeća i ustanova. Takav omjer potvrđuje pretpostavku da štrajkovi u javnom sektoru čine manjinu ukupnog broja štrajkova, no zbog svoje masovnosti i utjecaja na redovno funkcioniranje života u zemlji puno su vidljiviji. Štrajkovi bi u privatnom sektoru bili vidljiviji da istovremeno obuhvaćaju veći broj poslodavca u istoj djelatnosti. No, zbog decentraliziranosti

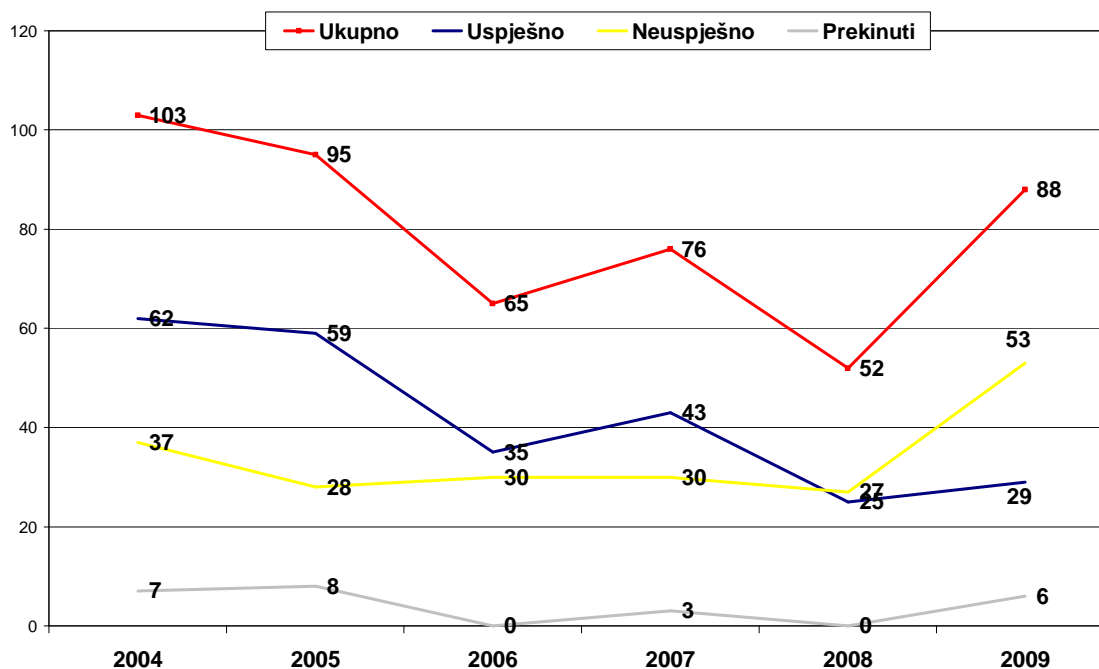
²³⁷ Primjer takvog slučaja vidi u Grdešić (2007).

²³⁸ Podaci se odnose na razdoblje između 2005. i 2008. godine. Valja imati na umu da sindikati koji imaju većinu članstva u privatiziranim poduzećima mogu imati članstvo i u nekom neprivatiziranom poduzeću, tako da ovaj podatak nije do kraja precizan.

kolektivnog pregovaranja i slabije usmjerenosti sindikata na aktivnosti na granskoj razini, štrajkovi se u privatnom sektoru isključivo odvijaju na razini pojedinog poduzeća.

Najveći broj mirenja između 2005. i 2008. godine inicirali su Sindikat graditeljstva Hrvatske, Sindikat metalaca Hrvatske, PPDIV te Novi sindikat. Broj mirenja po sindikatu ujedno govori i o djelatnostima u kojima su sporovi najčešći, a to su očito graditeljstvo, metalna industrija, prehrambena industrija te tekstilna industrija. Broju iniciranja mirenja od strane pojedinog sindikata govori i o aktivnosti pojedinog sindikata, pogotovo kada se uzme u obzir odnos broja mirenja i broja podružnica i članova²³⁹.

Slika 8 – Broj mirenja u kolektivnim radnim sporovima po godinama i njihov ishod



Statistika mirenja razlikuje dvije vrste sporova, interesne i pravne. Interesni sporovi su sporovi oko sklapanja, produžetka, raskidanja ili poštivanja kolektivnog ugovora ili drugog sporazuma vezanog uz materijalna prava, radno vrijeme ili uvjete rada. Pravni sporovi odnose se na neisplaćivanje plaće. Podaci za razdoblje između 2005. i 2009. godine pokazuju da oko 2/3 čine pravni sporovi, a samo oko 1/3 interesni sporovi. To pokazuje da je u hrvatskom gospodarstvu još uvijek prisutan problem redovitosti isplate plaća, koji je posebno obilježio drugu polovinu 90-ih godina. Uspješnost mirenja u pravnim sporovima nešto je veća nego u interesnima (62%

²³⁹ U tom smislu se ističe Novi sindikat, koji ima znatno manji broj članova od preostalih sindikata koji češće pokreću mirenja.

naprema 55%)²⁴⁰. No, s obzirom na razliku u ukupnom broju mirenja, jasno je da je povod za većinu štrajkova neisplata plaća, a ne borbe za poboljšavanje uvjeta i prava radnika kroz kolektivno pregovaranje.

Tablica 13 – Pregled statistike štrajkova u odabranim zemljama

Zemlja	Štrajkovi		Dani provedeni u štrajku na 1000 zaposlenih		Napomena
	Broj	Godina	Broj	Godina	
Austrija	4	2002	4,1	2003	
Belgija	75	2000	8	1999	Broj štrajkova bez javnog sektora
Danska	335	2008	38	1999	
Finska	92	2008	6,5	2008	U ranijim godinama bitno veći broj dana
Francuska	2131	2001	82,3	2001	Bez poljoprivrede i javnog sektora
Mađarska	22	2007	10,1	2007	Uključeni samo štrajkovi u kojima sudjeluje više od 10 radnika
Njemačka			8,1	2007	Bez državne uprave
Italija	621	2008	52,6	2007	
Irska	12	2008	168	1999	Samo štrajkovi koji traju minimalno jedan dan ili u kojima je izgubljeno minimalno 10 radnih dana
Japan	54	2007			Bez štrajkova koji traju manje od pola dana
Latvija	14	2008	3,2	2008	
Litva	112	2008			Dominantno u obrazovanju
Nizozemska	21	2008	15	2008	
Norveška	10	2008			Bez štrajkova koji traju kraće od jednog dana
Poljska	27	2006	2	2007	
Portugal	99	2007	10	2007	Bez javnog sektora
Rumunjska	8	2005	4,9	2005	
Rusija	4	2008	0	2008	Bez štrajkova koji traju kraće od jednog dana
Slovačka	1	2008	0	2008	
Švicarska	8	2008	3,1	2008	Bez štrajkova koji traju kraće od jednog dana
Turska	15	2008	60	2008	
Ukrajina	1	2008			
Velika Britanija	144	2008	28	2008	Bez javnog sektora i bez štrajkova u kojim je sudjelovalo manje od 10 radnika

Izvor: ILO Labor Statistics - LABOSTA

²⁴⁰ Podatak se odnosi na razdoblje između 2005. i 2008. godine.

Kada bi svaki od neuspješnih mirenja doista završavao štrajkom, to bi značilo da se godišnje u Hrvatskoj održava oko 30 štrajkova u prosjeku te da se broj štrajkova u 2009. godini povećao zbog učinaka gospodarske krize. Iako sam broj štrajkova nije pouzdan pokazatelj intenziteta sukoba, jer ništa ne govori o drugim važnim indikatorima kao što su broj sudionika i trajanje, sudeći prema broju neuspješnih mirenja, moglo bi se zaključiti da broj industrijskih sukoba u RH nije nizak. Usporedi li se broj neuspješnih mirenja, kao potencijalni broj štrajkova, sa stvarnim brojem štrajkova u drugim tranzicijskim zemljama za koje su dostupni podaci, može se zaključiti da su industrijski sukobi u Hrvatskoj relativno učestali, pogotovo kada se uzme u obzir veličina zemlje. Od tranzicijskih zemalja za koje smo prikupili podatke jedino Litva ima veći broj štrajkova od potencijalnog broja štrajkova u RH (tablica 13). Zemlje koje su puno veće od Hrvatske, kao što su Rusija, Poljska i Mađarska imaju manji broj štrajkova od potencijalnog broja u RH. Kada bi samo polovina neuspješnih mirenja doista završavala štrajkom, relativno gledajući taj broj bi bio veći od stvarnog broja štrajkova u tri navedene zemlje. No, broj štrajkova u Hrvatskoj nije usporediv s nekim zemljama koje su poznate po velikom broju štrajkova i industrijskih sukoba, kao što su primjerice zemlje Južne Europe i Danska, koja je slične veličine kao Hrvatska.

Iako anketna metoda nije najpouzdaniji način mjerenja učestalosti štrajkova, broja sudionika i vremena provedenog u štrajku, u nedostatku drugih pouzdanijih izbora, nešto od pokazatelja učestalosti štrajkova i njihovog intenziteta pokušali smo doznati u našem istraživanju među zaposlenim građanima RH²⁴¹. Ovisno zaposlene pitali smo u kolikom broju štrajkova su sudjelovali tijekom 2007. i 2008. godine te koliko dana su ukupno tijekom svake od tih godina proveli u štrajku. Rezultati pokazuju da godišnje u štrajkovima tijekom posljednjih nekoliko godina sudjeluje oko tri posto ovisno zaposlenih (3,0% u 2007. i 3,5% u 2008.)²⁴². Ti pokazatelji sugeriraju da godišnje u štrajkovima sudjeluje između 40.000 i 50.000 ovisno zaposlenih²⁴³. Od onih koji su sudjelovali u štrajkovima, velika većina je sudjelovala u samo jednom štrajku po godini, a u štrajkovima su znatno češće sudjelovali članovi sindikata nego zaposleni koji nisu

²⁴¹ Glavni nedostaci anketne metode za mjerenja pojava kao što je broj sudionika u štrajku i vrijeme provedeno u štrajku jest oslanjanje na dosjećanje koje ne mora biti precizno, zbog zaboravljanja događaja, smještanja u drugo vrijeme itd. Osim toga, sudjelovanje u štrajku kod nekih ljudi ima negativnu konotaciju, zbog čega dio ispitanika može ne dati točan ili iskren odgovor na takva pitanja.

²⁴² Valja napomenuti da oko 7% ispitanika nije navelo odgovor o broju štrajkova u kojima su sudjelovali. U analizi su ti ispitanici tretirani kao da nisu sudjelovali.

²⁴³ Ako je broj štrajkova blizak broju neuspješnih mirenja (oko 30 godišnje), tada to znači da u prosječnom štrajku sudjeluje preko 1.000 zaposlenih. Kada se isključi javni sektor u kojem su štrajkovi masovniji (iako 2007. i 2008. nije bilo masovnijih štrajkova u javnom sektoru), prosjek po štrajku znatno pada, no još uvijek je relativno visok. Naime, prosječno veliko poduzeće u RH ima zaposleno oko 800 radnika. Takva analiza sugerira da bi navedeni broj mogao biti veći od stvarnog broja radnika koji sudjeluje u štrajkovima tijekom jedne godine.

članovi sindikata²⁴⁴. Prosječni sudionik tijekom godine u štrajku je proveo dva dana²⁴⁵, što znači da je ukupan broj radnih dana potrošenih na štrajk između 80.000 i 100.000 godišnje²⁴⁶. To ujedno znači da se broj dana provedenih u štrajku na 1000 zaposlenih kreće između 60 i 70. Takve brojke spadaju među najveće u odnosu na zemlje za koje smo prikupili podatke, iz čega bi se moglo zaključiti da je, relativno gledajući, razina industrijskih sukoba u Hrvatskoj velika. No, ako se prikazani podaci promatraju odvojeno za javni i privatni sektor, tada postaje jasno da velika većina sudionika i dana provedenih u štrajku odnose na javni sektor. Naime, samo oko 1/5 svih sudionika štrajkova su zaposlenici u privatnom sektoru. Samim time je i broj dana izgubljenih u štrajku u privatnom sektoru znatno niži od iznesenog prosjeka. No, bez obzira i na tu ogradu, izneseni podaci sugeriraju znatno višu relativnu stopu sudjelovanja u štrajkovima u odnosu na ostale tranzicijske zemlje te približnu razini južnoeuropskih zemalja. S obzirom na nepouzdanost metode kojom su prikupljeni navedeni podaci, iz njih ne treba izvoditi konačne zaključke, te ih valja interpretirati samo kao vrlo grube indikatore.

No podaci o intenzitetu i učestalosti industrijskih sukoba nisu jednoznačan indikator stanja radničkih prava i snage sindikata. Štrajkovi se mogu koristiti kao sredstvo pritiska da bi se stalno poboljšavali radni uvjeti i materijalna prava radnika, ali i kao sredstvo koje se primjenjuje u trenucima očaja da bi se pokušao izboriti minimum. Prema svjedočenju samih sindikalnih čelnika s kojima smo razgovarali, ali i medijskih izvještaja o štrajkovima, izuzme li se javni sektor, u Hrvatskoj je znatno učestalije korištenje štrajka kao obrambenog mehanizma u stanju očaja nego za unapređenje prava i uvjeta rada²⁴⁷. To je vidljivo i iz omjera interesnih i pravnih sporova u postupcima mirenja. Damir Jakuš iz svog iskustva svjedoči da je teško organizirati štrajk sve dok radnici ne osjete da je stanje u tvrtci krajnje loše, što se najčešće očituje kašnjenjem plaća:

'Ali sama organizacija štrajka unutar tvrtke (...) onda kada počinje biti nešto sumnjivo što će dovesti do pada. Nije moguće upravo zbog toga što većina ljudi tada ipak, što bi mi rekli "poklopi se ušima" i radi svoj posao, uopće ne gledajući da je već tada obespravljen, da već tada ne dobiva uplatu koja će mu zasigurno u starosti faliti. Jednostavno ljudi čekaju

²⁴⁴ U 2007. godini u barem jednom štrajku sudjelovalo je oko 6,5%, a u 2008. oko 8,5% članova sindikata. U obje godine oko 1% zaposlenih koji nisu članovi sindikata sudjelovalo je u barem jednom štrajku.

²⁴⁵ Prosjek je izračunat na temelju oko 40 ispitanika, što znači da je mogućnost statističke pogreške velika.

²⁴⁶ S obzirom da je vjerojatno navedena procjena broja sudionika štrajkova tijekom jedne godine precijenjena, vjerojatno je precijenjen i broj dana provedenih u štrajku.

²⁴⁷ Nekoliko najeksponiranijih štrajkova u gospodarstvu tijekom 2009. godine vođeno je u tvrtkama koje su na rubu stečaja ili već u stečaju i likvidaciji: Salonit, Dalmatinka-Nova, MTC, Pevec itd. Posebno je zanimljiv slučaj trgovačkog lanca Pevec, u kojem sindikati dugo nisu mogli normalno djelovati zbog nastojanja vlasnika da spriječi uspostavu sindikata. Radnici su se sindikalno aktivirali i stupili u štrajk tek kada je tvrtka došla na rub stečaja, odnosno nakon što nisu primili plaću nekoliko mjeseci.

do trenutka kada prvi put ne dobije plaću, onda počinje nekakvo komešanje. Ni tada još ne možete organizirati štrajk, nego kada to postane učestalo... Tada možete s ljudima praktično napraviti sve što hoćete, tada su spremni i na štrajk i na ulicu i na sve ostalo, u samom startu nisu. Ima izuzetaka, kao i svugdje, i kod njih takve situacije nisu pravilo, ali na žalost, kod većine je to ovako.'

Argument za tezu o upotrebi štrajkova u Hrvatskoj gotovo isključivo u bezizlaznim situacijama, kada radnici ostaju bez posla i kada njihova poduzeća nepovratna propadaju nalazimo i u pojavi štrajkova glađu. Štrajk glađu je zadnja gesta očajnika koji se nije uspio izboriti za svoje ciljeve drugim metodama. Tijekom 2009. i početka 2010. godine u Hrvatskoj je zabilježeno nekoliko slučajeva štrajkova glađu, od radnika Željezare Split koji su tijekom tog perioda nekoliko puta pokretali i prekidali štrajk glađu (jesen 2009. i veljača 2010. godine) do radnika Salonita iz Splita. I u ranijim godinama zabilježeno je po nekoliko sličnih situacija. Iako nema sistematske analize učestalosti štrajkova glađu, jednostavnim pretraživanjem vijesti dostupnih na Internetu može se uočiti kako je štrajk glađu postao značajan dio repertoara sukoba hrvatskih radnika i njihovih sindikalnih čelnika. Njegova pojava i učestalost možda najbolje ilustrira karakter industrijskih sukoba u Hrvatskoj.

7.7. Sindikati u političkoj razmjeni

7.7.1. Načelan stav prema suradnji sa političkim strankama

Svi čelnici sindikalnih središnjica i čelnici najvećih granskih sindikata iz javnog i privatnog sektora s kojima smo proveli intervjue izražavaju snažan negativan stav prema bliskoj suradnji između stranaka i sindikata. Takav stav uglavnom je utemeljen na ocjeni da stranke nisu politički i svjetonazorski profilirane, zbog čega je teško jednoznačno procijeniti koja stranka je više 'na strani radnika'. Kao uobičajen argument za (načelnu) političku neutralnost sindikata navodi se i politička heterogenost samog članstva. Sindikati od početka nisu zauzeli jasne političke pozicije i imali transparentne odnose s političkim strankama, što bi eventualno omogućilo okupljanje politički i svjetonazorski homogenijeg članstva. Krešimir Sever stajalište koje dijele svi intervjuirani sindikalni čelnici sumira na sljedeći način:

'Moj je stav, što se tiče Hrvatske, treba se maksimalno dugo čuvati približavanja sindikata političkim strankama. Radi toga jer u Hrvatskoj i same političke stranke još uvijek nisu jasno razvijene. Imamo socijalno-liberalnu stranku koja pokušava objediniti liberalno i socijalno, za vrijeme socijaldemokratske vlasti su se dogodile drastične promjene u Zakonu o radu. Istovremeno će neka desna stranka poduprijeti radnike. Dakle, kod nas se puno toga čudnog zbiva. S druge strane nama je članstvo raznorodno. Da su neki rekli u startu mi smo socijaldemokratski sindikat i imamo sve (takve) sindikate. A sad svi oni koji imaju nekakve socijaldemokratske simpatije, članstvo itd. učlanjuju se k nama. Drugi su demokršćanski sindikat, svi koji su tu vezani učlanjuju se k njima. Međutim kod nas je članstvo potpuno raznorodno, od lijevih do desnih, od simpatizera do članova. Prema tome sindikate treba držati dalje od političkih stranaka ...'

Stav sindikalnih čelnika o potrebi distanciranja od stranaka vidljiv je upravo iz korištenja sintagmi kao što su 'čuvati se stranaka' ili 'bježati od stranaka'. Odnos sindikata prema strankama Vilim Ribić je izrazio na sljedeći način: 'Sindikati se stranaka boje kao vrag tamjana. I nitko od sindikata ne pušta stranke sebi.'

Teza o političkoj i stranačkoj heterogenosti članstva sindikata prema središnjicama teško se može provjeriti, no podaci iz našeg anketnog istraživanja nedvojbeno potvrđuju da je sindikalna gustoća podjednaka među biračima različitih stranaka, a pogotovo kada se uzmu u obzir dvije najveće stranke, HDZ i SDP²⁴⁸. Dakle, samo sindikalno članstvo nije čimbenik koji bitno utječe na stranačke preferencije, što je i indikator, ali i posljedica nepostojanja jasne stranačke i političke pozicije sindikata i središnjica.

²⁴⁸ Razlika u razini sindikalne gustoće među biračima HDZ-a i SDP-a nije statistički značajna. No, zanimljivo je da je čak nešto viša među biračima HDZ-a nego biračima SDP-a.

Tablica 14 – Sindikalna gustoća prema stranačkim preferencijama (samo ovisno zaposleni)²⁴⁹

	n	Sindikalna gustoća
Ukupno	693	34,7%
HDZ	107	40,9%
HNS	49	38,8%
HSS	26	30,7%
SDP	210	35,7%
Ostale stranke	84	41,9%
Neodlučni	54	28,7%
Apstinenti	163	27,6%

Naravno, nepostojanje čvrstih odnosa između sindikata i stranaka, kakvi postoje u dobrom dijelu razvijenih zapadnoeuropskih zemalja koje se često navode kao uzorni modeli industrijskih odnosa, nije isključivo rezultat volje sindikata, nego i odnosa stranaka prema sindikatima. Neki sindikalni čelnici potvrđuju da niti same stranke ne pokazuju značajnu sklonost uspostavljanju takvih čvrstih odnosa, pogotovo na principijelnoj i strateškoj razini. Prema procjeni Vilima Ribića hrvatska socijaldemokracija, koja obično ima najbliže odnose sa sindikatima u zemljama koje se navode kao primjer političke razmjene, '...nije nikada pokazala jednu inicijativu koja bi bila ozbiljna i koja bi bila iskrena'. Štoviše, prema njegovom mišljenju, SDP ima antisindikalne sentimente: 'Ja sam to osjetio više puta, bilo je to čak i kod Račana, koji je tu najviše volje pokazivao'. Sličnu procjenu spremnosti socijaldemokratske stranke na suradnju sa sindikatima daje i Ana Knežević, koja navodi da SDP s radnicima 'nema nikakvu suradnju niti nekih dodirnih točaka'. Na slučaju odnosa HDZ-a prema HUS-u Jakuš, predsjednik URSH-a, zaključuje da stranke, čak i kada žele suradnju sa sindikatima, to čine da bi iskoristile sindikat za svoje taktičke potrebe, odnosno da bi utjecale na djelovanje sindikata i javnu percepciju sindikalne scene.

7.7.2. Pokušaji političke razmjene

Trenutno stajalište sindikalnih čelnika prema suradnji s političkim strankama ne odražava stvarni odnos pojedinih sindikata prema strankama tijekom proteklih dvadesetak godina. Izuzev spomenute bliskosti između HUS-a i HDZ-a početkom 1990-ih, dio sindikata i središnjica u određenim je periodima uspostavljao formalne i neformalne suradnje s političkim strankama. Takav oblik suradnje prije svega se odnosi na suradnju između tada opozicijskih stranaka (SDP i HSLŠ) i nekih središnjica (MHS, SSSH) na kraju prvog perioda vladavine HDZ-a (1990. do 2000.).

²⁴⁹ $\chi^2 = 7,7$ $df=6$ $p=0,264$. Ispitanici su tajno zaokruživali stranku za koju bi najvjerojatnije glasovali da se izbori za Hrvatski sabor održavaju tog dana.

Politička razmjena u obliku transparentne i formalizirane suradnje između nekih središnjica i nekih stranaka započinje povodom lokalnih izbora 1997. godine kada je Matica hrvatskih sindikata javnih službi pozvala svoje članove i građane da na tim izborima glasaju za tadašnju oporbu (SDP, HSLŠ i HNS), s kojima je potpisala i predizborni sporazum o suradnji (Marković, 1999a). Nešto kasnije iste godine uspostavlja se i formalizirana suradnja između SSSH i SDP-a, kada su zajednički sastanak održala njihova vodstva, nakon čega su javnost obavijestili o mogućoj suradnji na temama od zajedničkog interesa, ali na temelju zadržavanja potpune samostalnosti svake od strana²⁵⁰. Prema tvrdnjama Davora Jurića, sporazum je imao vrlo negativan odjek kod ostalih sindikalnih središnjica, koje su etiketirale SSSH SDP-ovim sindikatom. Suradnja između SSSH i SDP-a učvrstila se i intenzivirala nakon sporazuma iz 1997. godine, što se može zaključiti i iz intervjua i izjava medijima tadašnjeg predsjednika SSSH u više navrata tijekom 1999. godine. Primjerice u intervjuu Vjesniku od 11.3.1999. godine Jurić navodi da 'SSSH i dalje ima čvrstu suradnju sa SDP-om, ali smo otvoreni i za suradnju sa svim drugim strankama' (Marković, 1999b). Jedan od oblika suradnje bile su i parlamentarne inicijative zastupnika SDP-a kojima su u političku proceduru upućeni zahtjevi i ideje SSSH (Marković, 1999a). Zbog snažnih kritika unutar središnjice, ali i ostalih sindikata, vodstvo SSSH je tijekom većeg dijela predizborne 1999. godine ipak nastojalo u javnosti ostaviti dojam otvorenosti za suradnju sa svim strankama podjednako.

Vrhunac političke razmjene, odnosno formaliziranja suradnje, između tadašnje opozicije i SSSH dogodio se u studenom 1999. godine, nešto više od mjesec dana prije parlamentarnih izbora raspisanih za 3. siječnja 2000. godine, kada su dva opozicijska bloka potpisala 'Ugovor za pravednu Hrvatsku' sa SSSH. Sporazum je najprije 17. studenog potpisala koalicija SDP-HSLŠ, a dva dana kasnije to su učinili i predstavnici 'porečke skupine' (HSS, HNS, LS, IDS) (Sinovčić, 1999; Fjorović, 1999). Sporazum se sastojao od devet točaka, od kojih je svaka sadržavala nekoliko relativno konkretnih ciljeva i promjena koje stranke u slučaju dolaska na vlast trebaju provesti, od restrukturiranja gospodarstva, revizije privatizacije, izmjena Zakona o radu i politike plaća, reformi sustava zdravstvenog i mirovinskog osiguranja do reforme izbornog zakonodavstva (Sinovčić, 1999). Za uzvrat SSSH je preuzeo obvezu pozvati svoje članstvo i radnike na glasovanje za promjenu vlasti, odnosno za jedan od dva opozicijska bloka. Kasnije će navedeni sporazum poslužiti kao polazište za potpisivanje sporazuma Partnerstvo za razvoj. Svoj dio preuzetih obveza SSSH je provodio aktivnim sudjelovanjem u predizbornoj kampanji

²⁵⁰ Na temelju intervjua s Davorom Jurićem, tadanjim predsjednikom SSSH.

kroz plaćene radijske i novinske oglase kojima je pozivao birače da glasuju za opoziciju te kroz medijske istupe čelnika, uz korištenje internih kanala komunikacije²⁵¹.

Nakon izbora nekoliko je kadrova iz SSSH zauzelo pozicije u novoj vladinoj administraciji. Najviše pozicionirani čelnik bio je bivši potpredsjednik SSSH dr. Božo Žaja, koji je postao zamjenik Ministra rada i socijalne skrbi Davorka Vidovića. Osim njega, još neki regionalni čelnici SSSH zauzeli su pozicije u novoj administraciji, ali to uglavnom nije bio rezultat institucionalnih odnosa nego osobnog političkog angažmana²⁵². Nešto kasnije, krajem 2001. godine, dotadašnji tajnik SSSH Vitomir Begović postao je predstojnik novoosnovanog ureda za socijalno partnerstvo.

Kada su u pitanju spomenuti parlamentarni izbori 3. siječnja 2000. godine, i neke druge središnjice nisu ostale u potpunosti neutralne te su se više ili manje izravno svrstale. Od preostalih središnjica najeksplicitnija je ponovo bila Matica hrvatskih sindikata javnih službi, koja je plakatima i plaćenim novinskim oglasima pozivala vlastito članstvo na izlazak na izbore i glasovanje za 'propuhivanje državnog aparata'²⁵³. Iako se HUS formalno deklarirao neutralnim na navedenim izborima, pozvao je svoje članstvo na izlazak na izbore plakatom koji je, prema riječima predsjednika Matijaševića, sadržavao i jasnu poruku što bi taj izlazak na izbore trebao značiti, jer je plakat je bio crn sa zrakom svjetla u kutu. Preostale dvije središnjice, URSH i NHS, samo su pozvale svoje članstvo na izlazak na izbore bez davanja bilo kakvih izravnih ili posrednih sugestija na koji način bi njihovo članstvo na tim izborima trebalo glasovati.

Podrška, koju je nova Vlada izabrana na izborima 3. siječnja 2000. godine imala od strane središnjica koje su je više-manje eksplicitno podržale, nije trajala dugo. Primjerice, MHS je već na prvu obljetnicu konstituiranja nove Vlade održao manji prosvjed čelnika te središnjice u kojem je kritizirao novu Vladu zbog 'tromosti, inertnosti i nesnalazljivosti' uspoređujući je s dinosaurima. Zanimljivo, tim povodom je upućena i kritika SSSH-u kao slijepcu koji samo slijedi Vladu (Franičević, 2001).

SSSH prestaje davati punu podršku Vladi nešto kasnije. Formalno se to dogodilo početkom 2002. godine kada je SSSH napustio netom potpisani sporazum Partnerstvo za razvoj, a prema izjavama Davora Jurića do ljeta 2001. godine Vlada je imala podršku SSSH, da bi od jeseni 2001. godine odnosi postali zategnuti. Prema svemu sudeći, do zahlađenja odnosa, a potom i do raskidanja formalnih sporazuma, između SSSH i stranaka vladajuće koalicije dolazi zbog pritiska dijela granskih sindikata koji nisu bili zadovoljni načinom na koji je koalicijska vlada vodila politiku i ispunjavala preuzete obveze iz Ugovora za pravednu Hrvatsku. Prema izjavi

²⁵¹ Prema izjavama Davora Jurića.

²⁵² Prema procjeni Davora Jurića.

²⁵³ Prema izjavi Vilima Ribića u intervjuu.

Marinka Vrsaljka, jednog od čelnih PPDIV-a, taj sindikat nije od početka bio sklon sklapanju takvih sporazuma jer se na taj način krši statutarna odredba o nezavisnosti sindikata od političkih stranaka, te je stoga ulagao značajan napor da bi 'srušio' taj sporazum. Kao formalni razlozi za raskidom bliske suradnje navedeno je kašnjenje četiri aneksa sporazuma Partnerstva za razvoj i smjer najavljenih izmjena Zakona o radu. Izlaskom SSSH iz Partnerstva za razvoj završio je do danas jedini značajni formalizirani slučaj klasične političke razmjene između sindikata i političkih stranaka. Od tada svi sindikati ponovno zauzimaju čvrstu poziciju stranačke neutralnosti.

Iako nemaju strukturalni značaj za odnos između stranaka i sindikata, odnosno političko i svjetonazorsko pozicioniranje sindikata, valja napomenuti niz slučajeva ulaska sindikalnih čelnika u stranačke i političke strukture. Već je ranije spomenut slučaj Bernarda Jurline, zadnjeg predsjednika Saveza sindikata Hrvatske, koji je kasnije postao ministar u Vladi HDZ-a. Dragutin Lesar, predsjednik SSSH od 1991. do 1995. godine, nekoliko se godina nakon napuštanja dužnosti politički aktivirao u HNS-u te je u nekoliko mandata izabran za zastupnika u Hrvatskom saboru. Prije izbora 2000. godine SDP-u se približio dotadašnji tajnik SSSH Damir Gašparović. Jedan od posljednjih prelazaka sindikalnih čelnika u politiku dogodio se 2007. godine izborom Borisa Kunsta, dotadašnjeg predsjednika URSH-a, za zastupnika u Hrvatskom saboru s liste HDZ-a. Navedeni primjeri političkog angažmana istaknutih sindikalnih čelnika potvrđuju nepostojanje čvrstih političkih veza između pojedinih sindikata i pojedinih političkih stranaka, s obzirom na činjenicu da su se pojedini sindikalni čelnici politički aktivirali u različitim strankama. Tijekom proteklih dvadesetak godina javilo se i nekoliko političkih inicijativa unutar samog sindikalnog pokreta, koje su ili bile neuspješne ili nikada nisu otišle dalje od ideje. Jedan od najvećih zagovornika samostalnog angažmana sindikata na izborima bio je upravo Boris Kunst, koji je u više izbornih ciklusa pokušavao nagovoriti druge sindikalne čelnike na osnivanje sindikalne liste koja bi samostalno izašla na izbore²⁵⁴. Glavni motiv za ulazak sindikata u stranačku politiku bila bi mogućnost izravnog utjecaja na odluke Hrvatskog sabora i Vlade u korist radnika, odnosno sudjelovanje u formiranju vladajuće većine te na taj način ostvarivanje izravnog utjecaja na politiku Vlade.

7.7.3. Javno iznošenje političkih stavova

Iako smo ustvrdili da sindikalne središnjice nemaju jasan svjetonazorski i politički profil, to ne znači da pojedine sindikalne središnjice nisu zauzimale jasna stajališta o pojedinim aktualnim političkim pitanjima, a koja se ne odnose izravno na njihove osnovne ciljeve i djelovanje. U tom

²⁵⁴ Prema izjavama Borisa Kunsta, Krešimira Severa i drugih sindikalnih čelnika u intervjuima.

pogledu među angažiranije spada Matica hrvatskih sindikata koja je u više navrata javno izražavala svoje pozicije o političkim pitanjima koja se ne odnose izravno na položaj radnika ili interese zaposlenih u državnoj upravi i javnim službama, čije interese Matica uglavnom zastupa. Jedan od posljednjih takvih slučajeva dogodio se u rujnu 2005. godine kada su tri sindikalne središnjice (Udruga radničkih sindikata Hrvatske, Matica hrvatskih sindikata javnih službi i UNI-CRO) u dnevnim novinama objavile 'Apel državicima u Europskoj uniji' da ne blokiraju napredak Hrvatske prema EU zbog slučaja odbjeglog generala Gotovine, a njega da se preda. U toj izjavi navedene središnjice zauzimaju jednoznačan stav o potrebi potpune suradnje sa sudom za ratne zločine na području bivše Jugoslavije.

'Kao socijalni zastupnici stotinjak tisuća ljudi i njihovih obitelji, apeliramo na državnike Europske unije da otvore i započnu pregovore s našom zemljom.

Republika Hrvatska i njeni građani to zaslužuju. Hrvatska je po svojoj naravi i htijenjima od davnih vremena europski plod.

Apeliramo na Europsku uniju da hrvatske slabosti razumije kao tegobe mlade države, čijih je petnaest godina slobode tek treptaj vremena u razvoju jedne demokracije.

Apeliramo na državnike Europske unije da svojom odlukom olakšaju izlazak našeg naroda iz mentalitetnih okova polustoljetnog nedemokratskog sustava i mentalnih tereta nedavnog ratnog nasljeđa.

Napominjemo da je i Europska konfederacija sindikata razmatrala položaj Hrvatske i izjasnila se u korist priključenja naše zemlje pregovaračkom procesu.

Apeliramo na Europsku uniju da prepozna napore, i hrvatske vlade i velikog dijela hrvatskog društva, na podizanju razine europskih vrijednosti, uključujući i napore u suradnji sa sudom u Den Haagu. Ako je u tom smislu državna vlast do sada učinila sve što je njena dužnost, ako je samo jedan slučaj sporan, doista nam je teško sumnjati da i taj slučaj vlast ne bi htjela riješiti da je u njenoj moći.

Velika većina građana i radnika u Republici Hrvatskoj posvećena je ljudskim i demokratskim pravima, miru i suradnji među narodima. U njihovo ime sindikati ovdje govore.

Tek ekstremna manjina, čija brojnost nije veća od sličnih u drugim zemljama, shvaća nacionalne interese na isključiv, autističan i konfliktan način.

Velika većina građana ne želi i ne zaslužuje biti žrtvom pojedinca koji sebe stavlja izvan i iznad zakona, a time i iznad vitalnih interesa nacije.

Naši sindikati podsjećaju da je samo sud mjesto za obranu od sudske optužbe. Radnici i građani ne prihvaćaju ni za koga izuzeće od načela jednakosti svih pred zakonom,

neovisno o zaslugama ili društvenom položaju, znajući da to načelo leži u samoj srži demokracije.

Hrvatski narod htio je neovisnu državu da bi putem parlamenta samostalno donosio i provodio svoje zakone. U tome je i smisao i sadržaj nacionalne slobode, te sindikati podsjećaju da se nepoštivanjem hrvatskih zakona negira i sama hrvatska država.' (Kunst, Gizdić, & Kolarić, 2005)

Zauzimanjem tako jasnog stava o jednom ipak osjetljivom političkom pitanju, oko kojeg na postoji konsenzus među biračima (vidi primjerice Bagić, 2007), pa time vjerojatno i članstvom sindikata, predstavlja značajan politički angažman sindikalnih središnjica. Takav istup naišao je i na kritike kod nekih drugih sindikalnih središnjica (vidi primjerice SDLSN, 2005).

Politička pitanja odigrala su značajnu ulogu i u raskidanju takozvanog ratnog sporazuma između sindikata i Vlade. Prema izjavama Dragutina Lesara, tadašnjeg predsjednika SSSH, glavni povod za raskidanje tog sporazuma bila je uključenost Hrvatske u ratne sukobe u Bosni i Hercegovini. Procjena sindikalnih lidera bila je da vođenje takve politike ne zaslužuje podršku sindikata i njihovo poštivanje navedenog sporazuma, kojim su se obvezali na socijalni mir. Svoj stav sindikati su iznijeli javno u plaćenom oglasu objavljenom u Večernjem listu, što samo po sebi spada u izrazito jak politički čin, pogotovo uzimajući u obzir tadašnju političku situaciju. Valja imati na umu da je pitanje uloge Hrvatske u ratnim sukobima u BiH još uvijek jedno od osjetljivijih političkih pitanja.

7.7.4. Medijski i politički pritisak kao sredstvo

Umjesto korištenja izravne političke razmjene sa strankama kao sredstva za ostvarivanje njihovih ciljeva prema državnoj vlasti, sindikati koriste druge oblike javnog pritiska na vlast kako bi usmjerili djelovanje Vlada u željenom smjeru. Vršenje javnog pritiska na Vladu putem medija i javnih akcija jedno je od najznačajnijih oruđa sindikata za ostvarivanje svojih ciljeva, barem kada su u pitanju sindikalne središnjice.

Najčešći oblik medijskog djelovanja sindikata su tiskovne konferencije na kojima iznose svoje stavove o najavama odluka ili odlukama Vlade ili nekog od ministarstava. Osim konferencija za tisak, sindikati pokušavaju organizirati i druge aktivnosti koje su medijski atraktivne, kao što su prosvjedi, povorke, blokade itd. Organiziranjem takvih aktivnosti sindikati osiguravaju pozornost medija, koja u osnovi i jest glavni cilj takvih akcija, da bi preko njih poslali određenu poruku Vladi.

Iako nije rađena sistematska analiza diskursa javnih nastupa sindikalnih čelnika, informirani promatrač stječe dojam da sindikalni čelnici u svojim nastupima koriste nešto što bi se moglo

nazvati 'kvazi klasni' diskurs. U takvom diskursu potencira se nejednakost između 'nas' i 'njih', s tim da smo 'mi' 'obespravljeni narod', a 'oni' su 'privilegirani političari' i 'tajkuni'. Klasni karakter diskursa očituje se u naglašavanju nejednakosti između mase običnih ljudi koji rade i onih koji su ili vlasnici poduzeća ili obnašaju funkciju vlasti. Ono po čemu taj diskurs odstupa od klasičnog klasnog, jest to što se ne koriste nužno pojmovi 'radnik' ili 'radnička klasa', već se uz njih koriste i drugi pojmovi kao što su 'narod' i 'obični čovjek'. Ti pojmovi dakle uključuju puno šire slojeve od klasične radničke klase pa nerijetko uključuju i pripadnike srednjih slojeva, kao što su učitelji, sveučilišni profesori ili liječnici. S druge strane pod 'oni' više se stavlja naglasak na povlaštenu političku elitu nego na 'vlasnike sredstava za proizvodnju', a i kada se govori o potonjima kritika se sužava prema onima koji su nepošteno stekli ta sredstva, dakle 'tajkunima'²⁵⁵.

S obzirom da nema sistematskih istraživanja prisutnosti sindikalnih čelnika i sindikalnih aktivnosti u medijima, kako onih kvantitativnih tako i onih kvalitativnih, koja bi pokazala na koji način mediji obrađuju sindikalne aktivnosti, stječe se dojam da strategija javne prisutnosti i javnog pritiska uspješno djeluje. Čelnici najvećih središnjica imaju relativno veliku javnu vidljivost te su postali nezaobilazne referentne osobe za teme koje se odnose na standard i kvalitetu života građana.

Kao primjeri korištenja političkog pritiska kao sredstva za ostvarivanje sindikalnih ciljeva mogu se navesti i primjeri organizacije sindikalnih prosvjeda u predizbornim periodima. Posljednji takav primjer dogodio se u svibnju 2009. godine kada su sindikati javnih službi organizirali štrajk baš u vrijeme kampanje za lokalne izbore te su uz štrajk najavili veliki prosvjed u Zagrebu na dan održavanja izborne šutnje. Tempiranje tih aktivnosti baš u predizborno vrijeme radi vršenja dodatnog pritiska na Vladu u trenutku pregovora vidljiv je iz činjenice da je Vlada odluku o suspenziji važećih kolektivnih ugovora donijela više od mjesec dana prije održavanja štrajka i prosvjeda (koji je kasnije otkazan jer je Vlada pristala na zahtjeve sindikata). Takvo taktiziranje s datumom održavanja štrajka interpretirano je od strane nekih analitičara kao stavljanje sindikata u službu opozicije (vidi primjerice Oruč Ivoš, 2009), no s obzirom na okolnosti, ciljeve i retoriku sindikata neosporno je da se radio samo o vještom tempiranju aktivnosti kako bi se povećao politički pritisak na Vladu.

Politički, medijski i općenito javni pritisak vjerojatno je najčešće korišteno sredstvo od strane hrvatskih sindikata na nacionalnoj razini. To je ujedno sredstvo u čijem su korištenju sindikalni

²⁵⁵ Navedeni zaključci nisu rezultat sistematske znanstvene analize diskursa, nego autorov dojam na temelju pregledavanja velikog broja članaka o prosvjedima sindikata tijekom izrade disertacije. Stoga navedene teze valja više shvatiti kao hipoteze za moguće istraživanje diskursa 'klasnog' sukoba u suvremenoj Hrvatskoj. Primjeri takvog diskursa mogu se pronaći u govorima nekih sindikalnih čelnika na velikom prosvjedu održanom u travnju 2008. godine.

čelnici postali vrlo vješti, a neki upravo zahvaljujući vještini u tom području osiguravaju stalni rast svojih sindikata i sindikalnih središnjica. Teško je procijeniti u kojoj mjeri ta vještina rezultira stvarnim dobitcima u ostvarivanju ciljeva sindikata, pogotovo kada nije praćena i drugim aktivnostima.

8. Zaključna rasprava

Glavni je cilj ove doktorske disertacije skicirati osnovne obrise sustava industrijskih odnosa u Republici Hrvatskoj te proces njihovog razvoja od 1990. do 2010. godine, kako bi se on mogao usporediti s idealno-tipskim modelima industrijskih odnosa. Iako se u literaturi može sresti više različitih tipologija industrijskih odnosa, nakon pregleda i kritičke evaluacije zaključili smo kako su razlike među njima relativno male te da postoji mogućnost njihove sinteze, što je bio i prvi (teorijski) zadatak ovog rada. Nadalje, u uvodnom smo dijelu pokazali kako se relativno brojne klasifikacije karakteristika sindikata i sindikalnih pokreta mogu tijesno povezati s idealno-tipskim klasifikacijama modela industrijskih odnosa. Kroz diskusiju s navedenom literaturom identificirali smo četiri idealno-tipska modela industrijskih odnosa: anglosaksonski, korporativistički, mediteranski i tranzicijski. Potom smo proveli operacionalizaciju kako bismo sistematizirali indikatore koji moraju biti uzeti u obzir pri analizi jednog konkretnog sustava industrijskih odnosa radi njegove usporedbe s idealno-tipskim modelima.

Anglosaksonski model obilježava relativno niska razina formalno-pravne regulacije industrijskih odnosa, ali i zaštite prava radnika. To je posljedica liberalne tradicije ekonomske i socijalne politike zemalja koje spadaju u ovu skupinu. Takav makroekonomski i politički okvir prisilio je radnike na oslanjanje na svoje 'industrijske mišiće' u borbi za svoje interese i prava kojima poslodavca moraju prisiliti na pregovore o radnim uvjetima i materijalnim pravima. Stoga se kolektivno pregovaranje u ovom modelu odvija gotovo isključivo na razini pojedinog poduzeća, odnosno grupe povezanih poduzeća. To za posljedicu ima relativno nisku stopu pokrivenosti radnika kolektivnim ugovorima. Shodno tim obilježjima, štrajkovi imaju isključivo interesni karakter te su uglavnom odvijaju lokalizirano, kod jednog poslodavca ili skupine poslodavaca na nekom području. Orijentacija na pojedina poduzeća ili djelatnosti na nekom manjem teritorijalnom prostoru doveli su i do fragmentiranosti sindikalnog pokreta. Kriza sindikalnog pokreta, koja je zahvatila gotovo sve razvijene kapitalističke zemlje, u određenoj je mjeri utjecala na smanjenje fragmentiranosti sindikalnog pokreta, no to obilježje i dalje ostaje uočljivo. Sindikati uglavnom imaju 'poslovnu' orijentaciju, što znači da im je jedini cilj ostvarivanje neposrednih materijalnih koristi za svoje članove, a ne borba za transformaciju društva. Nacionalne sindikalne središnjice uglavnom su labavog karaktera te imaju lobističku ulogu prema zakonodavnoj i izvršnoj vlasti. Iako su u nekim od zemalja koje spadaju u ovu skupinu sindikati imali značajnu ulogu na političkoj sceni, kao britanski u osnivanju Laburističke stranke, političko partnerstvo i ostvarivanje prava putem zakona i državnih mjera nisu učestala pojava. Političkim partnerstvom sindikati nastoje ostvariti dva cilja, s jedne strane osigurati minimum pravne zaštite za svoj rad (što je u određenim periodima bilo ugroženo), a s druge strane pojačati institute socijalne države

radi unapređenja ukupnih životnih uvjeta radnika. Radni uvjeti, dakle one prilike koje se odnose na materijalna prava i odnose na radnom mjestu, tradicionalno ostaju autonomna briga sindikata. S obzirom na nedostatak pravne zaštite djelovanja sindikata te pravne i sudske zaštite kolektivnog pregovaranja, ovaj sustav se često naziva volontarističkim jer se odnosi između sindikata i poslodavaca temelje na dobroj volji partnera, odnosno odnosima snaga među njima. Anglosaksonskom modelu industrijskih odnosa najčešće se suprotstavlja korporativistički model, koji je karakterističan za zemlje Srednje i Sjeverne Europe. Korporativistički model obilježava partnerski odnos između sindikata, poslodavaca i države. Sindikati i poslodavci na nacionalnoj razini, bilo zajednički za sve grane (skandinavski podtip) ili posebno za svaku granu (germanski podtip), redovito pregovaraju o svim važnim pitanjima te sklapaju kratkoročne i dugoročne kompromise. Zbog toga je vrlo visoka razina pokrivenosti kolektivnim sporazumima. U pregovorima se koordiniraju uvjeti među različitim granama djelatnosti, a u skandinavskom podtipu postoji i izražena solidarnost između uspješnijih i manje uspješnih grana. To osigurava socijalni mir poduzetnicima i visoki angažman radnika na ostvarivanju što veće produktivnosti. Za uzvrat, radnici redovito 'ubiru' dio koristi od porasta produktivnosti i gospodarskog rasta, zbog čega u pravilu stalno rastu prihodi i životni standard (osim u fazama povremenih gospodarskih kriza). U sklapanju tih kompromisa uloga države nije jednaka u svim zemljama, ali je bitno obilježje ovog modela to da sindikati i poslodavci imaju značajan utjecaj na karakter makroekonomske i socijalne politike, o kojoj se vodi usklađivanje između sve tri strane. Posljedično, formalno-pravna razina zaštite prava radnika relativno je visoka, kao i regulacija sustava industrijskih odnosa. S obzirom da se većina procesa u industrijskim odnosima odvija na nacionalnoj razini (bilo po granama, bilo centralizirano za sve djelatnosti), sindikalni pokret je relativno centraliziran i nije fragmentiran. Obično djeluje jedna glavna sindikalna središnjica koja okuplja isključivo granske sindikate te eventualno još jedna ili dvije manje koje okupljaju bijele ovratnike i/ili javne i državne službenike. U pojedinim djelatnostima dominiraju veliki granski sindikati koji obično nemaju konkurencije. Pod utjecajem financijske krize, zbog smanjivanja broja članova, dolazi čak do stvaranja mega-sindikata koji okupljaju zaposlene u nekoliko djelatnosti. Sindikati su orijentirani na društvenu integraciju, odnosno prema sklapanju dugoročnih kompromisa i usklađivanju (suprotstavljenih) interesa s poslodavcima. Sindikati imaju vrlo labave veze s političkim strankama te ne koriste štrajkove i prosvjede za (stranačke) političkih ciljeva. Štrajkovi su relativno rijetki te su izravno vezani uz cikluse kolektivnog pregovaranja.

Obilježje mediteranskog modela jest upravo visoka razina politiziranosti djelovanja sindikata i industrijskih odnosa općenito. Unutar ovog modela sindikati nastaju prema linijama dubokih

ideoloških podjela, što znači da u pravilu djeluju barem tri ideološki suprotstavljene središnjice. To dovodi do velike konkurencije među sindikatima, što znatno smanjuje mogućnost uspostave i održavanja socijalnog mira, a time i sklapanja dalekosežnijih i dubljih sporazuma i kompromisa s poslodavcima ili državom. Sklapanju kompromisa s poslodavcima nije doprinosila niti značajna uloga komunističkih sindikata sve do početka 90-ih godina. No, niti slom komunizma nije utjecao na nestanak političkih podjela među sindikatima. Dominacija političkih ideologija u djelovanju sindikata te njihovih međusobnih sukoba čine sindikalne pokrete konfliktnima. Ujedno, političke podjele rezultirale su i vrlo bliskim vezama između stranaka i sindikata, pa i korištenje industrijskih akcija u političke svrhe. Zbog toga su štrajkovi učestali, dugi i burni, kao i javni prosvjedi. Politički motivirani štrajkovi česta su pojava, a u pojedinim su razdobljima čak češći od interesnih. Odnosi između sindikata i poslodavaca ne mogu se smatrati partnerskima, mada postoje izuzetci i određena dinamika odnosa. Jedan od uzroka ideološkog i političkog radikalizma sindikata jest autoritaran i isključiv upravljački stil poduzetničkih elita. Kolektivno se pregovaranje razvija uz snažne poticaje države, koja nastoji smanjiti konflikte između radnika i poslodavaca te ih institucionalizirati dijelom i kroz kolektivno pregovaranje. Pregovori se odvijaju na svim razinama i formalno većina zaposlenih jest zaštićena kolektivnim sporazumima, no ti sporazumi su siromašni sadržajem jer nisu izraz spontanih odnosa sindikata i poslodavaca, nego rezultat napora države. Budući da poslodavci i sindikati teško postižu sporazume o važnim pitanjima, država ima ključnu ulogu u reguliranju radnih odnosa i prava, zbog čega je formalna razina prava visoka. No, nisu rijetke pojave kršenja zakona i formalnih prava radnika. Konfliktni karakter mediteranskog modela industrijskih odnosa ima svoju dinamiku pa se u određenim fazama uočavaju približavanja korporativističkom modelu, no te promjene nisu strukturalne. Tranzicijski model industrijskih odnosa razvija se zadnji, tijekom posljednjih dvadesetak godina, u bivšim socijalističkim zemljama Istočne Europe. S obzirom da se radi o modelu koji je nastao u društvima koja su prolazila i prolaze kroz duboke promjene, može se osporavati stavljanje ovog modela u istu razinu s prethodna tri. Može se tvrditi kako tranzicijski model nije dugoročno održiv već da se rado samo o jednoj fazi u razvoju industrijskih odnosa u tim zemljama. Čak i da se radi o modelu koji se znatno razlikuje od prethodna tri, postoji mogućnost da će on mijenjati svoja bitna obilježja tijekom narednih godina. No, bez obzira na to, držimo da je uvrštavanje ovog modela u analitički okvir opravdano i korisno, pogotovo što se može očekivati da hrvatski industrijski odnosi dijele slična obilježja upravo s ovim modelom. Glavno obilježje ovog modela jest dominantna uloga države kako u industrijskim odnosima, tako i u drugim društvenim sferama. Tranzicijski proces na određeni način ponovno koncentrira moć u rukama države, barem privremeno. To ima posljedice i na industrijske odnose. Tome dodatno doprinosi

neučinkovitost i razjedinjenost sindikata i poslodavaca. Sindikalni pokreti su izrazito fragmentirani, u početku prema ideološkim podjelama (antikomunisti protiv reformiranih sindikata), a kasnije prema interesnim kriterijima ili pukoj borbi za uske interese samoodržanja. Jednako tako, barem u počecima, poslodavci su razjedinjeni zbog velike heterogenosti prema različitim kriterijima. Stoga država ima dominantnu ulogu u oblikovanju radnog zakonodavstva, industrijskih odnosa i općenito makroekonomske i socijalne politike. Nove elite vrlo često, uz sufliranje MMF-a, reforme vode u izrazito liberalnom smjeru, što u određenim slučajevima podržavaju i sindikati (Solidarnost u Poljskoj). Sindikati zbog razjedinjenosti i gubitka članstva nemoćno promatraju samovolju političke elite i novih poduzetničkih elita. Drugi važan čimbenik, koji utječe na karakter industrijskih odnosa, ekonomske su posljedice tranzicije, koje se očituju u naglom padu životnog standarda na početku te gubitka velikog broja radnih mjesta, prije svega u industriji. Promjena strukture gospodarstva (sve veća dominacija uslužnih djelatnosti) ima negativne posljedice na sindikalnu gustoću i općenito snagu sindikata. Na snagu sindikata negativno utječe i loš ugled sindikata kao posljedica njihove uloge u socijalizmu. To sve ima za posljedicu neuspjeh sindikata u ostvarivanju značajnih dobitaka za članstvo i radnike te im se većina aktivnosti svodi na očajničku obranu minimuma (primjerice očuvanje radnih mjesta s niskim plaćama).

U analizu smo krenuli s pretpostavkom da će model industrijskih odnosa u Hrvatskoj biti najbližnji upravo tranzicijskom modelu, s obzirom na velike sličnosti hrvatske tranzicije s istim procesom u drugim zemljama Istočne Europe, uz čimbenike koji su dodatno naglasili opće karakteristike tranzicije. S druge strane, predvidjeli smo i mogućnost određenih odstupanja koja bi pak mogla biti povezana sa specifičnostima hrvatske tranzicije, ali i povijesnog naslijeđa.

Kako što se i može očekivati kod usporedbe konkretne pojave s idealnim tipom, naša analiza je pokazala kako sustav industrijskih odnosa u RH ne odgovara u potpunosti niti jednom od idealno-tipskih modela. No, najveća sličnost neupitno postoji s tranzicijskim modelom, čime je potvrđena naša osnovna hipoteza. Uz tranzicijski model, uočava se određena bliskost i s mediteranskim modelom, što je pak posljedica inače bliskosti između tranzicijskog i mediteranskog modela industrijskih odnosa na pojedinim dimenzijama. Sličnosti i razlike sustava industrijskih odnosa u RH od idealno-tipskih modela pokušat ćemo prikazati kroz dimenzije koje smo koristili u operacionalizaciji.

Kad su u pitanju *djelovanje i obilježja sindikalnog pokreta* možemo zaključiti da je razina sindikalne gustoće u RH (oko 35%) relativno visoka u usporedbi s prosjecima za anglosaksonski, mediteranski i tranzicijski model. S druge strane, niža je od prosjeka za zemlje korporativističkog modela u cjelini, ali vjerojatno na razini ili nešto iznad prosjeka za zemlje

germanskog podtipa. No, od korporativističkog modela, pa i germanskog podtipa, hrvatski sindikalni pokret udaljava se prije svega razinom fragmentiranosti na svim razinama. Broj registriranih (oko 550), ali i aktivnih sindikata (oko 180 je udruženo u neku sindikalnu središnjicu što se može uzeti kao indikator aktivnosti) izrazito je velik. Prema tom obilježju, sličnosti postoje s tranzicijskim i anglosaksonskim modelom, budući da i jedan i drugi karakterizira velik broj sindikata. Međutim, razina fragmentiranosti sindikalnog pokreta u Hrvatskoj ekstremna je čak i u usporedbi s tradicionalno vrlo fragmentiranim britanskim sindikalnim pokretom. Naime, TUC je, u vrijeme kada je imao najveći broj članica, imao gotovo podjednak broj udruženih sindikata koliko danas ima pet hrvatskih sindikalnih središnjica. Danas TUC ima samo oko 60 udruženih sindikata, a ima 15 puta više članova od svih sindikalnih središnjica u RH, koje okupljaju oko 180 sindikata. Fragmentiranost je obilježje hrvatskog sindikalnog pokreta na svim razinama. Nije rijetka pojava većeg broja kućnih sindikata u istom poduzeću, pogotovo u javnim poduzećima. U granama djelatnosti koje imaju dužu tradiciju sindikalnog organiziranja i veći broj članova djeluje više konkurentskih granskih sindikata (trgovina, građevinarstvo, metalna industrija, zdravstvo itd.). Za karakter sustava industrijskih odnosa posebice je značajan broj sindikalnih središnjica, kojih od 1990. godine konstantno djeluje pet ili šest. Podjele među središnjicama koje su nastale u samim utemeljiteljskim koracima novog demokratskog sindikalnog pokreta, ostale su fiksirane do danas usprkos nizu pokušaja ujedinjavanja. Upravo ta činjenica upućuje na važnost tih utemeljiteljskih trenutaka koji su presudno odredili budući razvoj i karakteristike sindikalnog pokreta, a time vjerojatno značajno i cjelokupnih industrijskih odnosa. Iako broj središnjica ostaje stabilan, proces dekoncentracije njihove moći traje od 1990. do danas. Taj proces dekoncentracije vidljiv je kroz stalan pad broja i udjela članova najveće središnjice.

Razina fragmentiranosti hrvatskog sindikalnog pokreta vjerojatno je posljedica djelovanja više čimbenika istovremeno. Prije svega, određena uloga političkih elita u razbijanju jedinstva sindikata na najvišoj razini ne može se izuzeti kao mogućnost. Postoje snažne indicije o uključenosti vladajućih političkih elita u osnivanju ili barem poticanju osnivanja HUS-a. Na nižim razinama na fragmentiranost su utjecala barem tri čimbenika: u počecima značajnu ulogu sigurno je imao 'demokratski val', o kojem svjedoči osnivanje velikog broja političkih stranaka i poduzeća krajem 1980-ih i početkom 1990-ih; nedovoljna učinkovitost i angažiranosti granskih sindikata koji su preživjeli socijalizam, što je u određenim poduzećima stvorilo potrebu za osnivanjem novih sindikata kućnog karaktera; samo zaživljavanje većeg broja središnjica vjerojatno je u određenoj mjeri utjecalo na osnivanje novih sindikata na nižim razinama, kao posljedica 'sindikalnog poduzetništva' (novih) središnjica koje se moraju boriti za rast članstva kako bi osigurale ili sačuvale reprezentativnost na nacionalnoj razini.

Konkurencija među sindikatima, a posebice središnjicama, relativno je velika i ima negativne posljedice. Sindikati unutar istog poduzeća ili iste grane djelatnosti usitnjavaju mali broj članova, mala financijska sredstva i mali broj stručnih kadrova. To usitnjavanje zasigurno slabi svaki pojedini sindikat, ali i smanjuje ukupni učinak sindikata koji međusobno konkuriraju. Sindikati mogu ostvariti pritisak na poslodavce samo ako imaju dovoljnu koncentraciju snage, odnosno mobilizacijski potencijal, financijska sredstva i organizaciju. Međusobna konkurencija umanjuje tu koncentraciju moći, što rezultira slabim pritiskom prema poslodavcima, pogotovo na razini djelatnosti.

Same središnjice i njihova vodstva imaju relativno malu samostalnost u odlučivanju, a nemaju gotovo nikakvu kontrolu nad djelovanjem udruženih sindikata. Upravo te dvije karakteristike, konkurencija među središnjicama i slabost njihovih vodstava, vjerojatno objašnjavaju značajan dio neuspjeha tripartitnog dijaloga u smislu sklapanja značajnih sporazuma i kompromisa, odnosno kompromisnog rješavanja spornih pitanja.

U počecima konkurencija među sindikatima i središnjicama jest bila motivirana ideološkim razlozima, podjelom između novih i starih sindikata pa vjerojatno i dijelom prema liniji 'državotvornosti', no relativno brzo te su ideološko-političke razlike nestale. Konkurencija među središnjicama i sindikatima ostala je uglavnom usko interesne prirode u smislu borbe za primat i liderskih ambicija. U novije vrijeme zamjećuje se i određena uloga sukoba interesa između sindikata koji okupljaju zaposlene u javnom sektoru i sindikata koji okupljaju zaposlene u privatnom sektoru.

Postupno nestajanje ideoloških razlika (ako su ikada i bile stvarne, a ne politikantske), dovelo je do potpunog jedinstva sindikalnog pokreta po pitanju shvaćanja svrhe i ciljeva sindikata. Svi sindikati dijele iste ciljeve, a to je ostvarivanje što većih kratkoročnih koristi za svoje članove te borba za što pravedniju redistribuciju bogatstva u društvu kroz pravednu poreznu politiku i socijalne transfere. Prema Hymanovoj terminologiji mogli bismo zaključiti da se ciljevi hrvatskih sindikata smještaju između integrativnog sindikalizma, koji nastoji postizanjem kompromisa s poslodavcima i državom osigurati što pravedniju podjelu koristi od ekonomskog razvoja, i poslovnog sindikalizma anglosaksonskog tipa, koji primarni cilj stavlja na osiguravanje kratkoročnih (trenutnih) materijalnih koristi za svoje članstvo. U Hymanovom zamišljenom trokutu između društva, tržišta i klase, hrvatski se sindikati smještaju na stranici između društva (društvene integracije) i tržišta (tržišnog sukoba). No, zbog njihove relativne nemoći u odnosu na državu, i naročito poslodavce, čini se kako ostaju relativno daleko od oba cilja.

Politička partnerstva između sindikata i političkih stranaka bila su do sada relativno rijetka pojava i nisu doprinijela ostvarivanju ciljeva sindikata. U početku su ta partnerstva najvjerojatnije bila prikrivena, a od kraja 90-ih postaju relativno transparentna.

Ukupno gledajući, karakteristike hrvatskog sindikalnog pokreta najbliže su karakteristikama sindikalnih pokreta u tranzicijskom modelu, i to prije svega po fragmentiranosti koja rezultira relativnom nemoći sindikata u suprotstavljanju procesima, državi i poslodavcima. Iako su hrvatski sindikati nešto uspješniji u odnosima s državom u usporedbi s idealno-tipskim očekivanjima za tranzicijski model, navedena konstatacija u potpunosti vrijedi kada je u pitanju odnos s poslodavcima. Fragmentiranost je obilježje i sindikalnih pokreta u anglosaksonskom i mediteranskom modelu, no uzorci i posljedice se bitno razlikuju. U mediteranskom modelu fragmentiranost je posljedica dubokih ideoloških podjela, koje rezultiraju oštrom međusobnom konkurencijom među sindikatima. No, ta fragmentiranost i energija potrošena na međusobne sukobe nadoknađena je visokom militantnošću članstva ili je baš ona izvor visoke motiviranosti i angažiranosti članstva. U anglosaksonskom modelu fragmentiranost je posljedica decentraliziranosti sindikalnog pokreta, ali nema velike međusobne konkurencije među sindikatima niti na jednoj razini. To ujedno znači da sindikati uglavnom imaju potrebnu snagu za vršenje adekvatnog pritiska na poslodavce na onoj razini na kojoj im je potrebno (uglavnom jedno poduzeće ili regija).

Jedina značajnija razlika u odnosu na tranzicijski model jest nešto veća razina sindikalne gustoće u usporedbi s većinom drugih postsocijalističkih zemalja. Važno obilježje hrvatskog sindikalnog pokreta jesu znatne razlike u sindikalnoj gustoći prema tri kriterija: između javnog sektora u širem smislu (oko 68%) i privatnog sektora (oko 17%); u privatnom sektoru između privatiziranih poduzeća (31%) i novoosnovanih poduzeća (9%) te velikih poduzeća s jedne strane (oko 40%) i malih poduzeća s druge strane (oko 3%). Slične razlike prisutne su i u ostalim tranzicijskim zemljama. Razlike s obzirom na veličinu poduzeća prisutne su i u zemljama koje spadaju u druge idealne tipove, no razlike prema preostala dva kriterija nisu izražene u toj mjeri.

Razina organiziranosti poslodavaca u Hrvatskoj na razini je mediteranskog modela industrijskih odnosa, što znači da udruge poslodavaca okupljaju zaposlene koji zapošljavaju oko polovinu ovisno zaposlenih u privatnom sektoru. Razina organiziranosti poslodavaca značajno oscilira prema pojedinim djelatnostima i veličini poduzeća. Mali i srednji poslodavci znatno su rjeđe članovi udruge poslodavaca u odnosu na velike poslodavce. Razina organiziranosti poslodavaca u pojedinim djelatnostima je manjkava, a granska struktura HUP-a ne prati strukturu djelatnosti, a onda niti organizaciju sindikata. Osnivanje granskih organizacija unutar HUP-a često je izraz posebnih lobističkih ciljeva pojedinih skupina poslodavaca. Kolektivno pregovaranje spada u

važne ciljeve HUP-a i pojedinih granskih udruženja, no za značajan broj granskih udruženja ono nije među glavnim prioritetima. Za razliku od mediteranskog i tranzicijskog modela, u Hrvatskoj poslodavce dominantno okuplja jedna udruga poslodavaca. To ujedno znači da su se interesi poslodavaca u Hrvatskoj konsolidirali u većoj mjeri nego se to moglo očekivati prema tranzicijskom modelu. Manja fragmentiranost poslodavaca u odnosu na sindikate stavlja poslodavce u povoljniju poziciju u odnosu na sindikate u slučaju pregovora na granskoj ili nacionalnoj razini, ali i u odnosima prema državi.

Karakteristike kolektivnog pregovaranja jedna su od najvažnijih dimenzija za razlikovanje modela industrijskih odnosa. Razina pokrivenosti radnika kolektivnim ugovorima u Hrvatskoj relativno je visoka (oko 60%), posebice u odnosu na druge tranzicijske zemlje s izuzetkom Slovenije. Prema tom indikatoru, Hrvatska se može mjeriti s nizom zemalja iz korporativističkog modela, kao što je primjerice Njemačka, koja se smatra jednim od uzora u pogledu kolektivnog pregovaranja. No, nije presudno koliko ima kolektivnih ugovora, nego kakav je njihov stvarni sadržaj i koji je njihov utjecaj na stvarna prava radnika. S obzirom na važnost kolektivnog pregovaranja mediteranski i tranzicijski model nalaze se na jednoj strani, a anglosaksonski i korporativistički na drugoj. U prvima kolektivni ugovori nemaju presudnu ulogu u određivanju prava radnika, dok u druga dva imaju. Razina pokrivenosti samo određuje koliko radnika je obuhvaćeno većim ili manjim koristima od kolektivnih sporazuma. U anglosaksonskom modelu relativno mali broj radnika ima relativno značajne koristi, dok značajne koristi u korporativističkom modelu ima veliki broj radnika. U mediteranskom modelu relativno veliki broj radnika ima relativno male koristi, a u tranzicijskom modelu mali broj radnika ima male koristi. S obzirom da u Hrvatskoj relativno veliki broj zaposlenih ima (u prosjeku) relativno male koristi, najveća sličnost postoji s mediteranskim modelom. No, s obzirom na relativno mali broj kolektivnih ugovora za djelatnost, odnosno veću decentraliziranost kolektivnog pregovaranja, značajna sličnost postoji i sa tranzicijskim modelom. Kada bi samo dva granska kolektivna ugovora u privatnom sektoru bila otkazana od strane udruge poslodavca, što je sasvim moguća situacija, jer je malo vjerojatno da bi sindikati štrajkom mogli spriječiti poslodavce u takvom naumu, odnosno ako bi ukinulo proširene nekih kolektivnih ugovora, karakteristike kolektivnog pregovaranja u RH bi se u potpunosti približile idealno-tipskim obilježjima tranzicijskog modela. Takav zaključak pogotovo bi vrijedio ako bi se koncentrirali samo na važnost kolektivnih ugovora u privatnom sektoru. Sličnosti s tranzicijskim modelom osim po pitanju sadržaja postaju jasnije i po pitanju obuhvata kada se pokrivenost korigira za doprinos administrativnog proširivanja važenja kolektivnih ugovora od strane resornog ministra.

Pri raspravi o karakteristikama sustava kolektivnog pregovaranja u RH valja imati na umu njegov heterogeni karakter. Prije svega, postoji značajna razlika u ulozi kolektivnog pregovaranja između javnog i privatnog sektora. U javnom sektoru, u kojeg uključujemo javne službe, državnu upravu i velika javna poduzeća, kolektivno pregovaranje igra značajnu ulogu te je sredstvo za osiguravanje značajnih dobitaka za radnike, kako u smislu materijalnih prava tako i u smislu uvjeta rada i poštivanja prava. S druge strane, u privatnom sektoru većina zaposlenih zaštićena je relativno neažurnim granskim kolektivnim ugovorima čija se primjena ne nadgleda u dovoljnoj mjeri. Stoga većina zaposlenih u privatnom sektoru, čija su prava formalno regulirana kolektivnim ugovorima, u praksi nema velike koristi od njih: bilo stoga jer ne osiguravaju dodatna prava koja nisu uobičajena i u djelatnostima za koje nisu potpisani ugovori, bilo stoga što nema mehanizama kontrole poštivanja kolektivnih ugovora. U privatnom sektoru postoje poduzeća u kojima kućni kolektivni ugovori imaju značajnu ulogu u reguliranju prava i položaja radnika, no broj radnika koji ima takvu privilegiju relativno je mali.

Razlika u proširenosti, sadržaju i značaju kolektivnih ugovora između privatnog sektora, s posebnim naglaskom na mala i srednja poduzeća te veća poduzeća u neuspješnim djelatnostima, i javnog sektora, uz dodatak većih i uspješnih poduzeća iz privatnog sektora, potvrđuje tezu Račića i suradnika (2005) o značajnoj segmentiranosti tržišta rada u Hrvatskoj. U donjem segmentu radnici imaju niske prihode, imaju nesigurna radna mjesta, česte su pojave kršenja zakonom zajamčenih prava, njihova prava nisu regulirana kolektivnim ugovorima te najčešće nemaju sindikate koji bi zaštitili njihova prava. U gornjem segmentu radnici imaju sigurna radna mjesta, imaju natprosječne prihode koji imaju trend porasta, različita dodatna prava i beneficije, njihova prava su zagarantirana kolektivnim ugovorima koje su izborili dobro organizirani sindikati. Sudbina zaposlenja u jednom od ta dva segmenta značajno određuje relativni položaj u društvenoj stratifikaciji, vjerojatno u većoj mjeri nego obrazovno-profesionalni status, koji se inače koristi kao ključni indikator mjesta na stratifikacijskoj ljestvici. U Hrvatskoj zbilji teško se na isto mjesto u socijalnoj stratifikaciji mogu uvrstiti kvalificirani radnici zaposleni u srednje velikom poduzeću koje se bavi metalnom industrijom i kvalificirani radnik zaposlen u velikom poduzeću koje se bavi telekomunikacijskom djelatnošću. Isto vrijedi, ako ne i u većoj mjeri, za visokoobrazovanog profesionalca.

Idealni tipovi sustava industrijskih odnosa značajno se razlikuju i s obzirom na *ulogu države*. Najveća razlika po pitanju uloge države u industrijskim odnosima postoji između anglosaksonskog modela, kojeg obilježava voluntarizam kao ideal, ali ne nužno uvijek i praksa, u odnosu na ostale modele, u kojima je uloga države i zakonske regulative ipak bitno veća. Među preostala tri modela razlika nije nužno u kvantiteti, nego u kvaliteti uloge države. U

korporativističkom modelu država se priključuje socijalnim partnerima te ravnopravno s njima sudjeluje u kreiranju sustava i odnosa. U mediteranskom modelu država zakonima regulira velik broj pitanja i sudjeluje kao aktivni promotor kolektivnog pregovaranja te na taj način pokušava nadoknaditi izostanak minimuma konsenzusa između sindikata i poslodavaca. U tranzicijskom modelu država ima presudnu ulogu zbog slabosti sindikata i poslodavaca, a svoju snagu uglavnom koristi u smjeru liberalizacije, na taj način stavljajući se više na stranu interesa poslodavaca. Mogli bismo, sumirajući ulogu države, u anglosaksonskom modelu industrijskih odnosa okarakterizirati je distancirajućom, u korporativističkom inkluzivnom, mediteranskom supstitutivnom, a u tranzicijskom monopolizirajućom.

U hrvatskom slučaju država ima značajnu ulogu u reguliranju industrijskih odnosa i prava radnika te vođenju ukupne gospodarske i socijalne politike, no u tom procesu značajnu ulogu imaju i socijalni partneri. Prije svega valja naglasiti kako hrvatske političke elite nisu niti u jednom razdoblju bile sklone razini liberalizacije tržišta rada kakvoj su težile političke elite u nizu drugih tranzicijskih zemalja (Slovenija je tu izuzetak, kao i Ukrajina i Rusija ali iz nešto drugačijih razloga i s drugačijim posljedicama u odnosu na Sloveniju). No, čini se i da su sindikati imali dovoljnu snagu utjecati na razinu liberalizacije. Sindikati su značajno utjecali na karakter prvog Zakona o radu iz 1995. godine, koji je osigurao visoku razinu formalne zaštite radnika, a uspjeli su ublažiti i kasnije pokušaje liberalizacije. U procesu donošenja tih zakona, koji su presudni za industrijske odnose, aktivno su bili uključeni predstavnici socijalnih partnera te su očito imali značajnu ulogu. U tom smislu može se govoriti čak o inkluzivnom odnosu države prema socijalnim partnerima. Znakovi inkluzivnog odnosa vidljivi su i prilikom traženja mjera za suočavanje s posljedicama globalne ekonomske krize 2009. godine.

No, postoje i primjeri monopolizirajućeg ponašanja političke elite, što je najbolje vidljivo prilikom izbora modela privatizacije. Sindikati nisu imali gotovo nikakav utjecaj na model i proces privatizacije, nego je politička elita odlučivala potpuno samostalno, oštro odbacujući svaku kritiku. Postoji i niz situacija u kojima se može govoriti o supstitutivnoj ulozi države, koja podrazumijeva preuzimanje uloge socijalnih partnera te rješavanje pitanja oko kojih se socijalni partneri ne mogu dogovoriti. Primjeri su takvog djelovanja reguliranje rada nedjeljom ili donošenje Zakona o minimalnoj plaći. Nadalje, intencija prema supstitutivnom djelovanju države vidljiva je i u namjeri poticanja granskog kolektivnog pregovaranja. Naša analiza je pokazala da sindikati često priželjkuju supstitutivnu ulogu države, barem u onim pitanjima u kojima nemaju dovoljno snage problem riješiti u izravnom odnosu s poslodavcima. Pokazali smo relativnu popustljivost države pred zahtjevima sindikata, kako u onim slučajevima gdje je država poslodavac, tako i kod donošenja regulative. Stoga sindikati usmjeravaju brojne zahtjeve prema

državi, čak i one koji bi trebali biti upućeni prema poslodavcima ili menadžmentu. Dakle, uloga države u sustavu industrijskih odnosa u Hrvatskoj ima elemente karakteristične za više idealno-tipskih modela, te se po tom pitanju ne može donijeti jednoznačan zaključak o bliskosti s jednim modelom.

Sličan zaključak nameće se i po pitanju *uloge nacionalnog tripartitnog dijaloga*. Tripartitni dijalog u nekom obliku postoji od 1993. godine, s tim da je razdoblje između 1995. i 2000. godine obilježeno prekidima i sukobima. Od 2000. godine nacionalni se tripartitni dijalog stabilizirao i igra relativno značajnu ulogu, prije svega u dijelu informiranja i savjetovanja. Nije do sada rezultirao niti jednim značajnim tripartitnim sporazumom, s izuzetkom 'Partnerstva za razvoj' kojeg ne možemo smatrati značajnim zbog brzog propadanja i neostvarivanja učinaka koji se od takvih sporazuma očekuju. Druga faza tripartitnog dijaloga, od 1995. do 2000. godine, slična je situaciji u drugim tranzicijskim zemljama. Međutim, treće razdoblje se odmiče od tog modela i približava ulozi u nekim zemljama mediteranskog i korporativističkog modela. To znači da se sve tri strane prema radu GSV-a odnose relativno ozbiljno i da nastoje sporna pitanja riješiti kroz dijalog i rad tog dijela. No, očito je da strukturne prepreke na svakoj od strana sprječavaju da trud uloženi u rad GSV-a rezultira značajnim sporazumima i kompromisima, koji bi omogućili dugoročno rješavanje niza spornih pitanja. Neosporno je da i u Hrvatskoj postoje slučajevi korištenja GSV-a za potrebu legitimacije politika koje donosi Vlada, no učestalost i značaj tih pojava ipak nije dominantno obilježje tripartitnog dijaloga, kao što se čini u tranzicijskom modelu. Iako temeljena na relativno nepouzdanim izvorima, naša analiza je pokazala određene specifičnosti hrvatskog sustava industrijskih odnosa i po pitanju *karaktera industrijskih sukoba*. Čini se kako je učestalost štrajkova i industrijskih sukoba u Hrvatskoj nešto veća nego u tranzicijskom modelu te se čak u određenoj mjeri približava anglosaksonskom ili mediteranskom modelu. Određene sličnosti s mediteranskim modelom postoje i u pogledu uloge sindikalnih prosvjeda usmjerenih prema vlastima, bilo da se njima želi spriječiti donošenje određene odluke, bilo da se želi upozoriti na određene negativne procese. No, s obzirom na situacije u kojima se organiziraju i štrajkovi i prosvjedi, hrvatska situacija ima značajne sličnosti s tranzicijskim modelom. Naime, većina štrajkova organizira se u poduzećima koja su na rubu stečaja, kako bi se štrajkom ili izborilo produženje života poduzeća ili kako bi se izborila isplata zarađenih plaća. Štrajkovi iz očaja su puno češći od štrajkova u kojima se radnici bore za povećanje materijalnih prava i uvjeta rada. I mnogobrojni prosvjedi organizirani krajem 90-ih također se mogu svrstati u akcije iz očaja, jer su organizirani u razdoblju kada se zemlja suočavala s brojnim i teškim ekonomskim i socijalnim problemima. Takav zaključak prije svega vrijedi za privatni sektor. U

javom sektoru, što uključuje i javna poduzeća, štrajkovi se znatno češće koriste u 'produktivne' svrhe, kako bi se izborilo povećanje materijalnih prava.

Način predstavljanja zaposlenika kod poslodavca ne spada u ključne indikatore za razlikovanje modela industrijskih odnosa jer se odnosi na njihovu mikro razinu. No, mikrorazina postaje sve važnija s procesom decentralizacije industrijskih odnosa, koji se u zapadnoeuropskim zemljama uočava od početka 90-ih. Ako se više pitanja rješava na razini pojedinog poduzeća, tada način predstavljanja radnika u poduzeću ima važnu ulogu. U hrvatskoj je model predstavljanja radnika u poduzeću/radnoj organizaciji uređen kao dualni sustav, što podrazumijeva postojanje i radničkih vijeća i sindikata, kao odvojenih sustava predstavljanja sa zasebnim ovlastima. Radnička vijeća imaju ulogu u sudjelovanju i informiranju, savjetovanju i suodlučivanju te monopol na izbor predstavnika radnika u nadzornom tijelu organizacije. Sindikati imaju monopol na kolektivno pregovaranje i organizaciju industrijskih akcija. No, idealno-tipska obilježja dualnog modela dijelom su narušena ostavljanjem mogućnosti preuzimanja većine ovlasti radničkog vijeća od strane sindikalnih povjerenika, čime se otvara mogućnost pretvaranja dualnog sustava u jednostruki, ako sindikati procijene da im takva situacija bolje odgovara.

Dualni sustav je prije svega obilježje germanskog podtipa korporativističkog modela. U Europi je rašireniji model jednostrukog predstavljanja koji podrazumijeva ili isključivi monopol sindikata na predstavljanje radnika (anglosaksonski model, skandinavski podtip) ili mogućnost izbora između radničkog vijeća ili sindikata (dio tranzicijskih zemalja). Dakle, na ovoj dimenziji hrvatski sustav industrijskih odnosa pokazuje bliskost s germanskim podtipom korporativističkog modela, s određenim 'anomalijama' u korist sindikata.

Sličnosti između sustava industrijskih odnosa u Hrvatskoj i tranzicijskog modela mogu se, dakle, pronaći u ideološki neutemeljenoj fragmentiranosti sindikalnog pokreta na svim razinama; zadržavanju članstva sindikata primarno u javnom sektoru (uključujući državni upravu, javne službe i javna poduzeća) te privatiziranim poduzećima koja su osnovana u socijalizmu; relativnoj decentraliziranosti kolektivnog pregovaranja i slabosti sindikata u pregovorima s poslodavcima u privatnom sektoru; poduzimanju sindikalnih akcija iz očaja; dominantnoj ulozi države u usmjeravanju industrijskih odnosa, regulative i makroekonomske politike; nepostojanju stabilne i učinkovite političke razmjene između sindikata i političkih stranaka.

Na razvoj industrijskog sustava u RH tijekom tranzicijskog procesa djelovao je niz čimbenika zajedničkih svim tranzicijskim zemljama, čime se navedene sličnosti mogu tumačiti. Prije svega tranzicija zemalja SIE iz socijalističkih u demokratsko-kapitalistička društva, pa onda i razvoj novih industrijskih odnosa, odvija se u specifičnom globalnom političkom i ekonomskom kontekstu. On je obilježen transformacijom strukture gospodarstva od proizvodnje prema

uslugama u razvijenim i srednje razvijenim zemljama, te s tim povezanim procesom uspostave nove globalne podjele rada. Taj proces dovodi do stvaranja nadnacionalnih ekonomskih aktera kao što su multinacionalne kompanije, ali i međunarodne financijske institucije. Njihov razvoj prati i razvoj nadnacionalnih političkih institucija (EU, ali i druge asocijacije). Takve strukturne promjene praćene su dominacijom neoliberalne ideologije, barem do recentne gospodarske krize. Zbog toga se industrijski odnosi u tranzicijskim zemljama oblikuju pod okolnostima koje nisu povoljne za uspostavu modela industrijskih odnosa koji bi bili slični korporativističkom, odnosno modela industrijskih odnosa u kojem su mogući značajni partnerski aranžmani među domaćim (lokalnim) akterima.

Sam tranziciji proces, koji je po definiciji proces dubokih političkih i društvenih promjena, daje posebno veliku moć državi, odnosno političkim elitama. Sve druge interesne skupine u tranzicijskim društvima tek su u procesu formiranja te nemaju dovoljnu količinu društvene moći kojom bi stvorile balans u odnosu na političke elite. Kao što je navedeno, sindikati nastaju i reformiraju se kao slab akter, kojem sve strukturne i idejne okolnosti ne idu na ruku. Ostali akteri civilnog društva su još nemoćniji i lošije organizirani. Poslodavci su posve nova kategorija kojoj će trebati značajan period da se uopće uspostavi, a kamo li da dostigne snagu koja omogućuje značajniji utjecaj na industrijske odnose. Dakle, političke elite gotovo da nemaju vanjske konkurencije, osim unutrašnje opozicije (druge stranke) za koju se pokazalo da u pravilu nije idejna, nego puko interesna.

Određenja odstupanja od tranzicijskog modela i približavanje drugim modelima očituje se u nešto većoj razini sindikalne gustoće u odnosu na većinu zemalja tranzicijskog modela; nešto većoj razini štrajkova i drugih industrijskih akcija; nešto većem utjecaju sindikata na smjer određenih reformi što je za posljedicu imalo nešto manji stupanj liberalizacije radnih odnosa; nešto veću razinu pokrivenosti kolektivnim sporazumima (oko 60%), mada se većina te pokrivenosti može zahvaliti relativno neažurnim i neučinkovitim proširenim granskim kolektivnim ugovorima. Neka od tih odstupanja mogu se objasniti posebnostima hrvatske tranzicije, ali i specifičnim političkim, ekonomskim i društvenim naslijeđem.

Na tragu teza koju razvijaju Stanojević (2003a, 2003b) i Grdešić (2008, 2006), moglo bi se govoriti o određenom utjecaju samoupravnog socijalističkog naslijeđa na snagu sindikata. Naime, čini se kako su hrvatski sindikati, baš kao i slovenski, uspjeli očuvati nešto veći broj članova i nešto veću militantnost te time osigurati nešto veći utjecaj na proces tranzicije u odnosu na sindikate u većini drugih tranzicijskih zemalja (izuzev Poljske, ali Solidarnost je imala ulogu suprotnu od onoga što se očekuje od sindikata). Izboreni utjecaj može se pripisati naslijeđenoj militantnosti s kraja 80-ih, što je iskustvo koje nisu imali sindikati u ostalim

tranzicijskim zemljama. No, mogućnost utjecaja hrvatskih sindikata, odnosno popustljivost države nije bila jednaka na svim temama, što pak sugerira da se razlike glede učinaka sindikata ne mogu nužno objasniti 'naslijeđenom' snagom sindikata. Naime, hrvatski sindikati nisu imali gotovo nikakav utjecaj na model i proces privatizacije, mada su njegove posljedice na položaj radnika i industrijske odnose općenito enormne. Činjenica da su sindikati najveći uspjeh ostvarili u sprječavanju elita u provođenju liberalnih reformi vjerojatno više govori o prioritetima novih elita nego o snazi sindikata. Političke elite u Hrvatskoj su, kao i u Sloveniji, pokazivale znatno manje afiniteta prema ekstremno liberalističkim reformama u odnosu na nove političke elite u drugim tranzicijskim zemljama. U slučaju Hrvatske to se može prije svega pripisati sekundarnom ili čak tercijarnom mjestu ekonomske dimenzije tranzicije na listi prioriteta nove elite. Uvođenje kapitalizma nije bio njihov glavni cilj, tako da su bile znatno spremnije na kompromise u tom području u odnosu na elite koje su upravo uvođenje kapitalizma vidjele kao svoj glavni zadatak. Stoga je naš stav da su na karakter sustava industrijskih odnosa više utjecale specifičnosti hrvatske tranzicije nego specifičnosti socijalističkog naslijeđa.

Tablica 15 – Analiza sustava industrijskih odnosa u RH prema indikatorima i usporedba s idealno-tipskim modelima

Dimenzija	Indikator	Obilježja sustava industrijskih odnosa u RH	Usporedba s idealno-tipskim modelima
Sindikati	Razina sindikalne gustoća	Oko 35 posto	Iznad prosjeka za tranzicijski, anglosaksonski i mediteranski model, što znači da je razina sindikalne gustoće u RH natprosječna u odnosu na članice EU (pogotovo ako se izuzmu skandinavske zemlje).
	Razina fragmentiranosti sindikalnog pokreta	Vrlo visoka. Registrirano je oko 550 sindikata, od čega je oko 180 udruženo u jednu od pet sindikalnih središnjica. Veliki broj sindikata su relativno mali kućni sindikati.	Slično kao u tranzicijskom i mediteranskom modelu, s obzirom na fragmentiranost na svim razinama sindikalnog organiziranja. Visoka razina fragmentiranosti prisutna je i u anglosaksonskom modelu, ali ona nije izražena na najvišoj razini te postoji trend njezinog smanjivanja.
	Broj i koncentracija središnjica	Pet središnjica, a najveća okuplja oko 35 posto sindikalno organiziranog članstva, a druga po veličini oko 25 posto. Dakle, sindikalno članstvo je izrazito dekoncentrirano prema središnjicama.	Jednako kao u tranzicijskom i mediteranskom modelu. S tom razlikom što su kriteriji podjele među središnjicama slični tranzicijskom modelu, a različiti u odnosu na mediteranski.
	Razina centraliziranosti središnjica	Niska, udruženi sindikati imaju veliku autonomiju te središnjice nemaju mogućnost izravnog utjecaja na njihovo djelovanje. Čak obrnuto, udruženi sindikati imaju potpunu kontrolu nad vodstvom središnjica koje ima malo područje autonomije.	Slično kao u anglosaksonskom modelu i situacijom u Njemačkoj.
	Razina i područja kompetitivnosti sindikata	Visoka razina kompetitivnosti među središnjicama te granskim sindikatima u djelatnostima u kojima postoje konkurentski granski sindikati. Međusobno natjecanje primarno se temelji na borbi za članstvo i javni ugled, a osnova nisu ideološke podjele. Osim uskih sindikalnih interesa, povod konkurenciji jesu različiti interesi članstva, prije svega između javnog i privatnog sektora.	Najsličnija tranzicijskom modelu. Ima zajedničkih obilježja i s mediteranskim, no konkurencija među sindikatima u mediteranskom modelu primarno izvire iz ideoloških podjela, što nije slučaj s tranzicijskim modelom.
	Ideološka orijentacija sindikata	Ne postoji ideološka heterogenost sindikata po pitanju ciljeva. Sve su sindikalne središnjice usmjerene s jedne strane na ostvarivanje izravnih koristi za svoje članstvo (poslovni sindikalizam), a s druge strane na osiguravanje pravedne raspodjele ukupnog društvenog bogatstva (integrativni sindikalizam).	Sličnost s korporativističkim modelom, ako prihvatimo Hymanovu tezu o njihovom kolebanju između tržišta (poslovni sindikalizam) i društva (integrativni sindikalizam). Nema bitne razlike niti u odnosu na tranzicijski model, jer niti njega više ne obilježavaju ideološke podjele s početka tranzicije (s izuzetkom Poljske).
	Odnos sindikata i političkih stranaka	Nema formalnih i čvrstih neformalnih odnosa. Ako se i javljaju, radi se o kratkoročnim taktičkim savezima.	Najsličnije situaciji u tranzicijskom modelu.

Tablica 15 – Analiza sustava industrijskih odnosa u RH prema indikatorima i usporedba s idealno-tipskim modelima

Dimenzija	Indikator	Obilježja sustava industrijskih odnosa u RH	Usporedba s idealno-tipskim modelima
Kolektivno pregovaranje	Pokrivenost zaposlenih kolektivnim ugovorima	Barem dio radnih uvjeta i materijalnih prava oko 60 posto zaposlenih je određen kolektivnim ugovorima. No, većina otpada na relativno neažurne granske kolektivne ugovore u privatnom sektoru. Postoji značajna razlika u razini zaštićenosti prava između privatnog i javnog sektora.	Slično korporativističkom modelu, barem po razini zaštite, ali bitno drugačije s obzirom na ažurnost i stvarnu važnost tih kolektivnih ugovora za radne uvjete zaposlenika.
	Razina kolektivnog pregovaranja	Većina pokrivenih radnika pokriveno je granskim kolektivnim ugovorima, no u praksi veću ažurnost i važnost imaju kućni kolektivni ugovori.	Najsličnije mediteranskom modelu, s obzirom da je većina zaposlenih pokriveno slabim i relativno nevažnim granskim kolektivnim ugovorima. No, ipak, broj granskih kolektivnih ugovora relativno je mali pa po tome postoji sličnost s tranzicijskim modelom.
	Pravna snaga kolektivnih ugovora	Postoji.	Sličnost sa svima osim anglosaksonskog modela.
	Koordinacija među granama	Ne postoji.	Sličnost sa svima osim korporativističkog modela.
	Mogućnost administrativnog proširivanja važenja	Postoji i primijenjena je na gotovo sve granske kolektivne ugovore.	Sličnost sa svima osim anglosaksonskog modela.
	Ukupni učinak	Relativno nizak, pogotovo u privatnom sektoru.	Sličnost s tranzicijskim i anglosaksonskim modelom.
Uloga države i razina prava radnika	Razina zakonske regulacije industrijskih odnosa	Visoka. Većina mogućih pitanja o odnosima među sindikatima, poslodavcima i državom regulirani su zakonom.	Sličnost s mediteranskim i tranzicijskim modelom te nekim zemljama unutar korporativističkog modela.
	Razina pravne zaštite radnika	Visoka, usprkos trendovima za smanjivanje i fleksibilizacijom i deregulacijom tržišta rada.	Prema EPL indeksu zakonske zaštite zaposlenja, najbliže zemljama mediteranskog i korporativističkog modela.
	Uloga države u kolektivnom pregovaranju	U početcima visoka (zbog neprovedene privatizacije), kasnije marginalna, ali s tendencijom aktivnog uključivanja i poticanja.	Blaga sličnost s mediteranskim zemljama zbog postojanja intencije da se država uključi, ali faktički gledano bitno bliže tranzicijskom i anglosaksonskom modelu.
	Stvarna razina prava radnika	Osrednja. Ključni problem je visoka razina kršenja određenih prava, odnosno zloupotreba instituta kao što je zapošljavanje na određeno vrijeme, preraspodjela radnog vremena ili korištenje tjednog odmora.	Sličnost sa tranzicijskim modelom prije svega zbog učestalosti nepoštivanja zakonom zajamčenih prava. Zajednički problem je 'popustljivost' pravnog sustava i institucija.
	Razvijenost socijalne države	Osrednja do visoka. Javna potrošnja za socijalne transfere je visoka, ali je upitna učinkovitost.	Sličnost s tranzicijskim zemljama.

Tablica 15 – Indikatori za razlikovanje modela industrijskih odnosa i usporedba idealno-tipskih modela – nastavak

Dimenzija	Indikator	Obilježja sustava industrijskih odnosa u RH	Usporedba s idealno-tipskim modelima
Tripartitni dijalog	Postojanje nacionalnog tripartitnog tijela	Tijelo postoji od 1993. godine, ali se njegov rad stabilizira tek od početka 2000. godine	S obzirom na nestabilnost i povremene sukobe, najbliži je tranzicijskom modelu.
	Značaj tripartitnog tijela	Osrednji. Na razini informiranja i konzultacija tripartitno tijelo ispunjava svoju funkciju, ali ne uspijeva napraviti iskorak prema značajnijim kompromisima i pronalasku rješenja za najspornija pitanja.	Nema potpune sličnosti niti s jednim modelom. Sličnost s nekim zemljama mediteranskog modela te nekim zemljama tranzicijskog modela. Općenito uloga ovog tijela nije jednoznačna niti u jednom modelu.
	Nacionalno usuglašavanje (sklapanje značajnih socijalnih sporazuma)	Ne postoji, s izuzetkom Sporazuma 'Partnerstvo za razvoj' koji nije zaživio.	Sličnost sa tranzicijskim i mediteranskim modelom, u kojima također postoje pokušaji i težnje, ali nema značajnog i stabilnog uspjeha.
Štrajkovi i sukobi	Učestalost i trajanje štrajkova	Osrednja učestalost, s osrednjim brojem sudionika uz relativno kratko trajanje. Dominantno u javnom sektoru. U privatnom sektoru najčešće 'štrajkovi iz očaja'.	Iako indikatori za Hrvatsku nisu naročito pouzdani, stječe se dojam da su štrajkovi nešto učestaliji nego je to uobičajeno u tranzicijskom modelu. S druge strane prema motivima štrajkova i prosvjeda, postoje značajne sličnosti jer se uglavnom radi o akcijama iz očaja.
	Motivi i ciljevi štrajkova	Dominantno interesni.	Sličnosti sa svima osim mediteranskog modela.
	Razina štrajkova	U privatnom sektoru isključivo u poduzećima.	Sličnost s anglosaksonskim i tranzicijskim modelom.
	Učestalost prosvjeda i drugih aktivnosti	Tijekom druge polovine 90-ih veći broj prosvjeda s dijelom političkim motivima, protiv načina na koji je vladajuća elita vodila ekonomsku i socijalnu politiku.	Određena sličnost s mediteranskim modelom u kojem sindikati često organiziraju masovne javne prosvjede s određenim zahtjevima prema vlastima.
Poslodavci	Razina organiziranosti poslodavaca	Osrednja, udruženi poslodavci zapošljavaju oko polovinu ovisno zaposlenih u privatnom sektoru.	Slično kao u mediteranskom modelu.
	Razina fragmentiranosti udruga poslodavaca	Niska, samo jedna reprezentativna udruga koja okuplja uvjerljivu većinu udruženih poslodavaca.	Slično korporativističkom modelu.
Način predstavljanja u radnoj organizaciji	Način predstavljanja radnika na radnom mjestu	Dualni sustav, s mogućnošću osnivanja radničkog vijeća i djelovanja sindikata.	Najsličnije germanskom podtipu korporativističkog modela.
	Odnos sindikata i radničkih vijeća (kod dualnog modela)	Sindikati imaju mogućnost korištenja radničkog vijeća kao mehanizma za ostvarivanje dodatnog utjecaja. Sindikati imaju monopol na kolektivno pregovaranje, a radnička vijeća na izbor radničkih predstavnika u nadzornom tijelu (ako takvo postoji).	Najsličnije germanskom podtipu korporativističkog modela.

9. Nakon zaključka: što je moglo poći drugačije?

Kada se osvrnemo na proteklih dvadesetak godina industrijskih odnosa te gospodarskog i političkog razvoja Hrvatske, legitimno je znanstveno, intelektualno i građansko pitanje: što je trebalo i moglo poći drugačije? Naš je dojam da su mnogi procesi mogli poći drugačijim putem, odnosno da su postojale otvorene mogućnosti razvojnih smjerova. Još više smo uvjereni da su neki procesi morali poći drugačijim putem kako bi ishodi bili pravedniji i učinkovitiji. U nastavku slijedi osobni osvrt na razvoj industrijskih odnosa i s njima povezanih društvenih i ekonomskih procesa, s ciljem ispitivanja mogućnosti drugačijih ishoda.

U tranzicijskim zemljama privatizacija je vjerojatno jedan od najznačajnijih ekonomskih i društvenih procesa, o čijem je ishodu značajno ovisio kasniji razvoj događaja, kako na ekonomskom planu tako i na planu odnosa između radnika i poslodavaca, odnosno sindikata, poslodavaca i države. U Hrvatskoj je danas malo onih koji ne misle kako je privatizacija mogla i morala poći drugačijim putem i imati drugačiji ishod. Ishodi hrvatske privatizacije mogu se sažeti u nekoliko negativnih procesa. Na ekonomskom je planu vjerojatno najnegativniji proces propadanje ili pogubno stagniranje velikog broja poduzeća, što za posljedicu ima dugoročno neodrživu negativnu bilancu robne razmjene i negativnu platnu bilancu. Na socijalnom planu to je gubitak velikog broja radnih mjesta, što rezultira s jedne strane konstantno visokom stopom nezaposlenosti, a s druge strane (pre)velikim brojem umirovljenika, što opterećuje javne financije već gotovo dva desetljeća (koji uz to imaju neprimjereno male mirovine). Na društvenom planu najznačajnija je posljedica stvaranje vrlo snažnog osjećaja društvene nepravde među velikom masom onih koji su osjetili pad životnog standarda tijekom 90-ih. Osjećaj nepravde zbog privatizacije zasigurno se nalazi u temeljima onoga što se popularno naziva 'antipoduzetničkom klimom'²⁵⁶. Iako fenomen negativnog stava prema menadžerima i vlasnicima poduzeća nije sociološki dovoljno istražen, stječe se dojam da je raširen, što vjerojatno ima posljedice na mogućnost partnerstva između sindikata (radnika) i (velikih) poslodavca.

Neka očekivanja od drugačijih ishoda privatizacije zasigurno su pretjerana. Vjerojatno niti idealan model privatizacije ne bi u potpunosti spriječio neke negativne procese koje običavamo pripisivati odabranom modelu. Brojna bi poduzeća propala bez obzira na model privatizacije i

²⁵⁶ Iako taj fenomen nije dovoljno istražen, naš je dojam da se u osnovi ne radi o 'antipoduzetničkoj' klimi jer smo uvjereni da sam termin 'poduzetnik', pogotovo u kombinaciji s atributom 'mali', u osnovi ima pozitivno značenje za veliku većinu građana. Vjerojatno bi se prije moglo govoriti o 'antikapitalističkoj' klimi, ako se pejorativni termin 'tajkuna' zamijeni sa znanstveno primjerenijim terminom 'kapitalist'. Posredno o tome možemo zaključivati i na temelju jednog istraživanja u kojem je autor sudjelovao, a koje je pokazalo da su građani značajno skloni vjerovati 'malim poduzetnicima' kada se govori o posljedicama hrvatskog ulaska u EU nego 'menadžeru u velikom poduzeću'.

vrstu novog vlasnika. Iako su na izgled to bila 'zdrava' poduzeća, u stvarnosti se radilo o poduzećima koja bez enormnih investicija nisu bila dovoljno konkurentna, kako zbog tehnološke zastarjelosti, tako i zbog zastarjelosti samih proizvoda i poslovnih modela. Kada se sa žalom govori o propalim poduzećima, često se zaboravlja da njihova 'uspješnost' u socijalizmu nije bila 'realna' gledajući iz perspektive kapitalističkih kriterija i stvarne tržišne konkurentnosti. Nadalje, teško da postoji takav model privatizacije koji bi osigurao potpuno ostvarivanje njezinih ekonomskih i društvenih ciljeva, ako se kao društveni cilj uzme što pravednija raspodjela bogatstva. Model koji bi osigurao pravednu raspodjelu vlasništva svim radnicima i građanima mogao bi za posljedicu imati potpuni kolaps ekonomskih ciljeva, a to je osiguranje odgovornog vlasništva, i što je za bivša socijalistička poduzeća posebice važno, vlasništva koje ima kapital za investiranje.

No, nema sumnje da su mnoge stvari mogle ispasti drugačije. Neosporno je kako za njezin model, tijekom i posljedice najveću odgovornost snosi tada vladajuća politička elita²⁵⁷. Ali izvan dometa ovog rada ostaje rasprava o uzrocima karaktera i ciljeva političke elite. Mi je ovdje uzimamo kao datost. Iz perspektive naše teme postavlja se puno značajnije pitanje: gdje su bili i što su radili drugi akteri? Zašto sindikati nisu predvidjeli posljedice privatizacije i snažnije joj se suprotstavili²⁵⁸? Je li to posljedica nerazumijevanja ili slabosti?

Kao što smo ranije pokazali, sindikati u prvim fazama tranzicije nisu bili bez određenih uspjeha, koji se mogu čak smatrati velikima u usporedbi s većinom tranzicijskih zemalja. Oni se prije svega odnose na osiguravanje relativno visoke razine formalne zaštite prava radnika te prisiljavanja države na uspostavu kolektivnog pregovaranja. No, potpuni neuspjeh u pitanjima vezanim uz privatizaciju, može se pak smatrati znakom slabosti. Kako smo ranije ustvrdili, čini se da je vladajuća elita bila sklona popustiti na pitanjima koja je smatrala manje važnima. No, činjenica da su sindikati poduzeli relativno malo javno vidljivih i velikih akcija, kakve su poduzimali vezano uz kolektivno pregovaranje i radno zakonodavstvo, sugerira i nezainteresiranost za tu temu (ili su dobili jasan signal od vlasti da im se tom temom niti nema smisla baviti). U svakom slučaju, privatizacija je bila tema u vezi koje su sindikati morali učiniti više²⁵⁹. Relativna pasivnost vezana za privatizaciju može se interpretirati i kao znak orijentacije na kratkoročne ciljeve i probleme, a zanemarivanje važnijih dugoročnih procesa. Nije

²⁵⁷ Za koju HDZ nikada nije snosio političku odgovornost. Naime, poraz HDZ-a na izborima 3. siječnja 2000. godine ne može se jednoznačno pripisati 'plaćanju cijene' privatizacije. Nakon deset godina vlasti skupilo se puno razloga za nezadovoljstvo, od razine demokracije, bahatosti dijela političke elite, ekonomskih teškoća do nepravednosti privatizacije.

²⁵⁸ Sindikati se jesu suprotstavili prijedlogu modela privatizacije, ali privatizacija nije bila na vrhu agende sindikata.

²⁵⁹ Takav stav dijeli i dio sindikalnih čelnika. Primjerice, Krešimir Sever je u intervjuu upravo privatizaciju naveo kao primjer jednog od neuspjeha sindikata.

privatizacija jedino pitanje koje može imati dugoročne posljedice, a ne koje sindikati nisu reagirali. Kao primjer se može uzeti i mirovinska reforma, koja je u većini razvijenih kapitalističkih zemalja posljednjih petnaestak godina bila čest povod velikim akcijama sindikata²⁶⁰. Ne smijemo zaboraviti niti 'štrajkove iz očajaja' koji su možda najslabiji dokaz kratkoročnog i kratkovidnog ponašanja sindikata, ali i članstva i radnika općenito. Umjesto da se aktiviraju kada se ima još nešto za spasiti, sindikati i radnici se mobiliziraju onda kada u pravilu više nema nikakve nade, kada 'voda dođe do grla'.

Što su uzroci takvom kratkovidnom i kratkoročnom djelovanju, može se samo nagađati. 'Problem' može biti u članstvu koje se nije spremno mobilizirati oko pitanja čije posljedice trenutno ne vidi. Takav 'mentalitet kratkovidnosti' možda je kulturna posljedica socijalizma, u kojem građanin zapravo nije morao misliti o svojoj sudbini na duge staze. Za to su bili zaduženi oni koji osmišljavaju petoljetke. Ako nešto pođe po zlu, i tako je za sve odgovorna država i 'oni gore'. Budućnost nije (bila) briga 'malog čovjeka'. Da je čak i želio suprotno, drugačije nije niti moglo biti. Društvena su se uređenja na ovim prostorima mijenjala relativno brzo u zadnjih stotinjak godina. U prosjeku gotovo dva zaokreta po generaciji. Iako je socijalistički period trajao najduže, i on je bio pun svojih unutrašnjih zaokreta i 'zaokreta'. Od onih političkih ('povijesno ne Rusiji', 'hrvatsko proljeće', Titova smrt) do ekonomskih (prelazak s realsocijalizma na samoupravni socijalizam s njegovim razvojnim fazama). Kako u situaciji stalnih promjena institucionalno-političke okoline uopće razvijati naviku mišljenja o dugoročnim posljedicama i dugoročnim planovima?! Ako od 'mentaliteta kratkovidnosti' pati članstvo i velika većina populacije, kako očekivati nešto drugačije od vodstva sindikata? Osim 'mentaliteta' zapreka vodstvu može biti i stručnost, jer za predviđanje posljedica stručnost može imati značajnu ulogu. 'Mentalitet kratkovidnosti' nadopunjava 'ovisnički mentalitet' u vidu ovisnosti o državi. Takva ovisnost u industrijskim odnosima ima nekoliko aspekata. S jedne strane, očituje se u stalnom obraćanju i sindikata i poslodavaca prema državi sa zahtjevom za rješavanjem pitanja koja su u osnovi pitanje odnosa između radnika i poslodavaca. Drugi vid ovisnosti o državi očituje se u stavu o odgovornosti države u krajnjoj instanci za svako radno mjesto. Ako propada privatno poduzeće, očekuje se pomoć države, i to očekuju i posrnuli poslodavac i njegovi radnici. Pri čemu se podrazumijeva da je država neupitno dužna pružiti tu pomoć, bez propitivanja koja je odgovornost države u tome i zašto bi drugi porezni obveznici snosili posljedice neuspjeha jednog privatnog poslodavca i nedovoljnog nadzora njegovih radnika nad načinom upravljanja poduzećem o kojem ovise. Treći vid ovisnost o državi iskazuju poslodavci kada neuspjehe kompanija pripisuju manjkavostima ekonomskog sustava zbog neuređenosti zakonodavstva,

²⁶⁰ Sindikalni su čelnici svjesni tog propusta, što nam je u intervjuu navela Ana Knežević.

nedostatku poticaja za poduzetnike, visokih poreza itd. S druge strane, uspjesi se u pravilu pripisuju isključivo sposobnosti menadžmenta i eventualno doprinosu radnika. Razvoju 'mentaliteta ovisnosti' doprinose svi društveni akteri, od političkih elita koje daju takva obećanja, preko sindikata i poslodavaca kojima je lakše upućivati zahtjeve prema državi nego preuzimati odgovornost, do medija i drugih javnih aktera koji pothranjuju takva očekivanja.

Ako se vratimo sindikalnim propustima, njima se može zamjeriti još nekoliko nepoželjnih ishoda tranzicije. Sindikatima se mora zamjeriti orijentacija na 'zamrzavanje postojećeg', a ne 'izazove razvoja'. U nizu aktivnosti sindikata u proteklih dvadesetak godina može se uočiti orijentacija na 'sigurnost postojećeg' umjesto 'neizvjesnosti potencijala'. Primjer za takvo ponašanje odnos je sindikata prema fleksibilizaciji radnog zakonodavstva 2003. godine. Neosporno nema izvjesnosti hoće li fleksibilizacija donijeti otvaranje radnih mjesta, ali to nikada nećemo doznati ako se ne pokuša. Jasno je i da se s određenim procesima ne može slobodno eksperimentirati, ali sindikati mogu tražiti jasan plan drugih mjera i projekata koji će povećati vjerojatnost željenih rezultata fleksibilizacije. Može se u tom procesu postaviti kao aktivni sudionik, stalno nazirući svaki detalj projekta, kako bi se osiguralo da on da željene rezultate. Sindikati stalno zahtijevaju gospodarske i društvene promjene od političkih elita, ali kada se i oni moraju uključiti u kreiranje tih promjena, onda odbijaju preuzeti svoj dio odgovornosti. No, nisu oni jedini. Čini se da po tom pitanju nema razlike niti na strani poslodavaca i političkih elita.

Sindikatima se mora zamjeriti i razjedinjenost. Ako su u počecima ideološke i političke razlike bile važne, vrlo brzo su prestale biti. Valja naglasiti kako ideološko-politička razilaženja među sindikatima ne smatramo negativnima. Ona su gotovo nužan rezultat dublje društvene promjene. Različita shvaćanja uloge i ciljeva sindikalizma posve su legitimna. Ne smijemo se navući na ideološku zamku nužnog 'jedinstva radničke klase'. No, kada su već te podjele brzo izbljedile, a svi sindikalni čelnici sami tvrde da jesu, nije ostalo više ozbiljnih razloga za opstanak podjela. Ostale su samo puke liderske ambicije na svim razinama, od razine sindikalnih povjerenika u pojedenim poduzećima, preko regionalnih povjerenika, do čelnika (granskih) sindikata i lidera sindikalnih središnjica te uski organizacijski interesi. Ujedinjeni sindikati, pogotovo granski, zasigurno bi mogli izvršiti jači pritisak prema poslodavcima, kako pri potpisivanju kolektivnih ugovora, tako i u nadzoru primjene tih ugovora, ali i zakona. Time bi razina prava radnika vjerojatno bila nešto veća. Naravno, posao poslodavaca je postavljanje limita zahtjevima sindikata. Bez jačanja sindikata u odnosu na poslodavce neće biti relativnog povećanja prava radnika. Uspostava ravnoteže u odnosu na poslodavce pitanje je ne samo interesa članstva

sindikata, nego i odgovornosti sindikata za šire dobro. Sindikati su, uz tržište, mehanizam koji poslodavce mora potaknuti na promjene i razvojne projekte u poduzećima²⁶¹.

Tajkunska privatizacija, koja je omogućila nastanak bogataša preko noći, bez rada i rizičnog investiranja, možda je imala i duboke posljedice na kulturu poduzetništva u Hrvatskoj. Ako su nekim 'običnim' poduzetnicima tajkuni bili uzor, to je kod njih moglo stvoriti nerealna očekivanja u pogledu brzine stjecanja osobnog bogatstva. Poduzetnik zaražen 'tajkunskim sindromom' želi biti bogat preko noći, ili barem preko dva dana i dvije noći. One nema strpljenja postupno graditi uspješnu tvrtku koja će tek nakon dužeg perioda donijeti osobno bogatstvo. Takva ambicija tjera ga na bezobziran odnos prema radnicima, kršenje zakona, a možda i kriminal. Takav poduzetnik nije idealan sudionik uređenih industrijskih odnosa. Ima li i koliko je poduzetnika zaraženih tajkunskim sindromom, teško je pouzdano znanstveno izmjeriti, a pogotovo je teško razlučiti u kojoj mjeri je takvo ponašanje doista posljedica tajkunskog sindroma ili samo obične gramzivosti i pretjerane ambicioznosti. No, naš je dojam da takvih poduzetnika ima te da takva kultura dijelom oblikuje ponašanje nekih poslodavca. Država je drugačijom privatizacijom možda mogla utjecati na razvoj drugačije poduzetničke kulture. Na razvoj takve kulture mogla je utjecati i udruga poslodavaca. A drugačija poduzetnička kultura vjerojatno bi učinila i sustav industrijskih odnosa ponešto funkcionalnijim.

Na kraju, drugačije su mogle i morale izgledati i institucije hrvatske države. Stječe se dojam kako su 'državotvorcima' bile važnije zastave i granice, nego institucije. Mnoge institucije su iz tranzicije izašle kao nefunkcionalne i neučinkovite. To se posebice vidi na slučaju industrijskih odnosa. Gotovo nitko ne dvoji kako je zakonska zaštita radnika visoka i zadovoljavajuća. Ali stvarnost nije takva. Za tu diskrepanciju odgovornost leži isključivo na političkim elitama. One ili nisu željele ili nisu znale izgraditi uređenu državu u kojoj institucije imaju jasnu ulogu i zadaće te tu ulogu i zadaću učinkovito izvršavaju. Mnoge institucije djeluju daleko od načela Weberove idealno-tipske birokracije. Upravo je to izvor brojnih problema i sukoba u industrijskim odnosima, bez kojih bi ostalo prostora i energije za razvojno promišljanje.

²⁶¹ Primjere takvog djelovanja sindikata dao nam je Mario Iveković, predsjednik Novog sindikata, iz tekstilne industrije. Prema njegovim tvrdnjama mnogi poslodavci u tekstilnoj industriji koji su godinama opstajali na lon poslovima ne mijenjaju poslovni model, nego nastoje stalnim snižavanjem prava radnika održati svoju konkurentnost na globalnom tržištu lon poslova. Naravno, takva je strategija neodrživa s obzirom na cijenu rada i razinu standarda u Hrvatskoj u odnosu na Kinu i druge istočne zemlje koje su zauzele snažno mjesto na tom tržištu. Sindikati moraju prekinuti takvu praksu i prisiliti poslodavce da promijene poslovni model, jer je postojeći neodrživ iz perspektive prava radnika. Prema Ivekovićevim tvrdnjama, njegov je sindikat uspio pritiscima preusmjeriti poslovnu strategiju jednog takvog poduzeća, koje danas normalno posluje po novom modelu, a stvaraju se mogućnosti za povećanje prava radnika.

10. Literatura i izvori

10.1. Literatura

- Arandarenko, Mihail. 2001. "Waiting for the workers: Explaining labor quiescence in Serbia." Pp. 159–179 in Crowley, S. i Ost, D. (ur.) *Workers after Workers States. Labor and Politics in Postcommunist Eastern Europe*. Lanham: Rowman & Littlefield Publishers.
- Armingeon, K. 2006. "Trade Unions and Industrial Relations in Post-Communist Nations. A comparison with established democracies." Chicago.
- Avdagić, Sabina. 2005. "State-labour relations in East Central Europe: explaining variations in union effectiveness." *Socioecon Rev* 3:25-53.
- Avdagić, Sabina, i Colin Crouch. 2006. "Organized Economic Interests: Diversity and Change in an Enlarged Europe." *Developments in European politics* 196-215.
- Babić, Vera. 1996. "Zakon o radu i socijalna država." *Revija za socijalnu politiku* 3:319-23.
- Bagić, Dragan. 2007. "Društveni rascjepi i stranačke preferencije na izborima za Hrvatski sabor 2003. godine." *Politička Misao* 44:93-115.
- Begović, Vitomir, ed. 2006. *Kolektivno pregovaranje u Republici Hrvatskoj*. Zagreb: Vlada Republike Hrvatske, Ured za socijalno partnerstvo.
- Bernstein, E. 1961. *Evolutionary Socialism: A Criticism and Affirmation*. New York: Schocken Books.
- Bežovan, Gojko. 2004. *Civilno društvo*. Zagreb: Nakladni zavod Globus.
- Blair, Toni. 2000. *Treći put: Nova politika za novo stoljeće*. Zagreb: Naklada Jesenski i Turk.
- Blom-Hansen, J. (2000). Still Corporatism in Scandinavia? A Survey of Recent Empirical Findings. *Scandinavian Political Studies*, 23(2), 157-181.
- Boreham, P., i Hall, R. (1994). Trade union strategy in contemporary capitalism: the microeconomic and macroeconomic implications of political unionism. *Economic and Industrial Democracy*, 15(3), 313.
- Buechler, S. M. (2000). *Social movements in advanced capitalism*. Oxford: Oxford University Press.
- Buttler, F., Schoof, U., i Walwei, U. (2006). The European social model and Eastern enlargement. *Journal for Labour Market Research*, 39(1), 97-122.
- Carley, M. (2009). Trade union membership 2003–2008. Annual report, . Pristupljeno 6.11.2009. <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0904019s/tn0904019s.htm>
- Casey, B., i Gold, M. (2000). *Social partnership and economic performance: the case of Europe*. Cheltenham, UK: Edward Elgar Pub.
- Castells, M. (1996). *The power of identity*. Massachusetts: Blackwell Publishing.
- Castells, M. (2000). *Uspón umreženog društva*. Zagreb: Golden marketing.
- Charlwood, A. (2007). The de-collectivisation of pay setting in Britain 1990-98: incidence, determinants and impact. *Industrial Relations Journal*, 38(1), 33–50.
- Cifrić, I. (1998). Tranzicija i transformacija. U Cifrić, I., Čaldarović, O., Kalanj, R., Kufrin, K. (ur.) *Društveni razvoj i ekološka modernizacija. Prilozi sociologiji tranzicije*. Zagreb: Razvoj i okoliš.
- Cox, T., i Mason, B. (2000). Trends and developments in east central European industrial relations. *Industrial Relations Journal*, 31(2), 97-114.
- Cramton, P., i Tracy, J. (2003). Unions, bargaining and strikes. U *International handbook of trade unions* (pp. 86–117). Cheltenham, UK: Edward Elgar.
- Crouch, C. (1985). Conditions for trade union wage restraint. U Lindberg, L. and Maier, Ch. (ed.) *The Politics of Inflation and Economic Stagnation* (pp. 105–39). Washington DC: Brookings Institution.
- Crouch, C. (1986). The future prospects for trade unions in Western Europe. *Political Quarterly*, 57(1), 5–17.
- Crouch, C. (1993). *Industrial Relations and European State Traditions*. Oxford: Clarendon Press.

- Crouch, C. (1999). The Parabola of Working Class Politics. *The Political Quarterly*, 70(s 1), 69–83.
- Crouch, C. (2000). The snakes and ladders of 21st-century trade unionism. *Oxford Review of Economic Policy*, 16(1), 70-83.
- Crowley, S., i Ost, D. (2001). *Workers after workers' states: Labor and politics in postcommunist Eastern Europe*. Lanham: Rowman & Littlefield Publishers.
- Crowley, S. (2001). The Social Explosion That Wasn't: Labor Quiescence in Postcommunist Russia. In Crowley, S. and Ost, D. (ur.) *Workers after Workers States. Labor and Politics in Postcommunist Eastern Europe*. (pp. 199–218). Lanham: Rowman & Littlefield Publishers.
- Crowley, S. (2004). Explaining Labor Weakness in Post-Communist Europe: Historical Legacies and Comparative Perspective. *East European Politics and Societies*, 18(3), 394-429.
- della Porta, D., i Diani, M. (2006). *Social movements: An introduction*. Massachusetts: Blackwell Publishing.
- Dimitrova, D., i Petkov, K. (2005). Comparative Overview: Changing Profiles, Action and Outcomes for Organized Labour in Central and Eastern Europe. U Dimitrova, D. i Vilroks, J. (ur.) *Trade Union Strategies in Central and Eastern Europe: Towards Decent Work* (pp. 15-62). Budapest: International Labour Organization.
- Dimitrova, D., i Vilroks, J. (2005). *Trade union strategies in Central and Eastern Europe: towards decent work*. Budapest: International Labour Organization.
- Ebbinghaus, B., i Visser, J. (1997). Der Wandel der Arbeitsbeziehungen im westeuropäischen vergleich. U Hradil S. i Immerfall, S. (ur.) *Die westeuropäischen Gesellschaften im Vergleich* (pp. 333–376). Opladen: Leske+ Budrich.
- Edwards, P. (2003). *Industrial relations: theory and practice*. Oxford: Blackwell Publishing.
- Erickson, C. L., & Kuruvilla, S. (1998). Industrial relations system transformation. *Industrial and Labor Relations Review*, 52(1), 3-21.
- Esping-Andersen, G. (1999). *Social Foundations of Postindustrial Economies*. Oxford University Press.
- Fairbrother, P. (2002). *Changing Prospects for Trade Unionism*. London, New York: Routledge.
- Fairbrother, P. (2003). *Trade Unions in Renewal: A Comparative Study*. London, New York: Routledge.
- Ferner, A., i Hyman, R. (1992). *Industrial relations in the new Europe*. Oxford: Blackwell.
- Fernie, S. (2005). *TRADE UNIONS: RESURGENCE OR DECLINE?* London, New York: Routledge.
- Flanders, A. D. (1974). *The Tradition of Voluntarism*. University of Warwick.
- Frege, C. M., & Kelly, J. (2003). Union Revitalization Strategies in Comparative Perspective. *European Journal of Industrial Relations*, 9(1), 7-24.
- Gajewska, K. (2008). The Emergence of a European Labour Protest Movement? *European Journal of Industrial Relations*, 14(1), 104-121.
- Gitelman, H. M. (1965). Adolph Strasser and the origins of pure and simple unionism. *Labor History*, 6, 71-83.
- Gradev, G. (2007). Social Dialogue and Trade Unions in Enlarging Europe: Losers Among Winners? U Crowley, S. and Ost, D. (ur.) *Workers after Workers States. Labor and Politics in Postcommunist Eastern Europe*. (p. 229). Lanham: Rowman & Littlefield Publishers.
- Grdešić, M. (2006). Tranzicija, sindikati i političke elite u Sloveniji i Hrvatskoj. *Politička Misao*, 43(4), 121-141.
- Grdešić, M. (2007). Uspon i pad stožera za obranu kompanija u Hrvatskoj. *Revija za sociologiju*, 38(1-2), 55–67.
- Grdešić, M. (2008). Mapping the Paths of the Yugoslav Model: Labour Strength and Weakness in Slovenia, Croatia and Serbia. *European Journal of Industrial Relations*, 14(2), 133-151.

- Grdešić, M., & Meszmann, T. (2007). *Socialist legacies and organizational strategies in transition: Labor activism in Croatia and Serbia*.
- Hall, P. A., i Soskice, D. W. (2001). *Varieties of capitalism: The institutional foundations of comparative advantage*. Oxford University Press, USA.
- Heckscher, C. C. (1996). *The New Unionism: Employee Involvement in the Changing Corporation*. Ithaca: ILR Press.
- Heery, E., Kelly, J., i Waddington, J. (2003). Union Revitalization in Britain. *European Journal of Industrial Relations*, 9(1), 79-97.
- Hollinshead, G., & Leat, M. (1995). *Human Resource Management: An International and Comparative Perspective on the Employment Relationship*. Trans-Atlantic Publications.
- Holst, H. (2008). The Political Economy of Trade Union Strategies in Austria and Germany: The Case of Call Centres. *European Journal of Industrial Relations*, 14(1), 25-45.
- Howell, C. (1999). Unforgiven: British trade unionism in crisis. U *Martin, A i Ross, G. (ur.) The Brave New World of European Labour: European Trade Unions at the Millennium* (pp. 26–74). New York and Oxford: Berghahn Books.
- Hyman, R. (1975). *Industrial Relations: A Marxist Introduction*. London: Macmillan.
- Hyman, R. (1992). Trade Unions and the Disaggregation of the Working Class. U *The Future of Labour Movements, London: Sage* (pp. 150-168). London: Sage.
- Hyman, R. (1994a). Theory and industrial relations. *British Journal of Industrial Relations*, 32(2), 165–80.
- Hyman, R. (1994b). Changing Trade Union Identities and Strategies. In *Hyman, R. and Ferner, A. (ed.) New Frontiers in European Industrial Relations* (pp. 108–39). Oxford: Blackwell Publishing.
- Hyman, R. (2001). *Understanding European Trade Unionism: Between Market, Class and Society*. London: Sage Publications.
- Iankova, E. A. (1998). The Transformative Corporatism of Eastern Europe. *East European Politics & Societies*, 12(2), 222-264.
- Ishikawa, J. (2003). *Key features of national social dialogue: A social dialogue resource book*. Geneva: International Labour Organization.
- Jackson, M. P. (1991). *An introduction to industrial relations*. London: Routledge.
- Kalanj, R. (1998). Tranzicija, konsolidacija demokracije i pitanje kulture. U *Cifrić, I., Čaldarović, O., Kalanj, R., Kufrin, K. (ur.) Društveni razvoj i ekološka modernizacija. Prilozi sociologiji tranzicije* (pp. 9-46). Zagreb: Hrvatsko sociološko društvo i Zavod za sociologiju FFZG.
- Kaufman, B. E. (1993). *The Origins & Evolution of the Field of Industrial Relations in the United States*. Cornell University Press.
- Kaufman, B. E. (2004). *The global evolution of industrial relations*. Geneva: International Labour Organization.
- Kaufman, B. E. (2008). Paradigms in Industrial Relations: Original, Modern and Versions In-between. *British Journal of Industrial Relations*, 46(2), 314–339.
- Kelly, J. E. (1988). *Trade unions and socialist politics*. London: Verso Books.
- Kelly, J. E. (1990). British trade unionism 1979-89: change, continuity and contradictions. *Work, Employment & Society*, 4(5), 29.
- Kideckel, D. (2001). Winning the Battles, Losing the War: Contradictions of Romanian Labor in the Post-Communist Transformation. U *Crowley, S. i Ost, D. (ur.) Workers after Workers States. Labor and Politics in Postcommunist Eastern Europe*. Lanham: Rowman & Littlefield Publishers.
- Kobsa, O. (2008). Stabilizacijska politika Hrvatske 1990.–2005. *Pravnik*, 42(86), 73-88.
- Kohl, H., i Platzer, H. W. (2003). Labour relations in central and eastern Europe and the European social model. *Transfer*, 9(1), 11–31.
- Kohl, H., i Platzer, H. W. (2007). The role of the state in Central and Eastern European industrial relations: the case of minimum wages. *Industrial Relations Journal*, 38(6), 614–635.

- Kokanović, M. (1999). Croatian Labour Realities, 1990–1999. *SEER-South-East Europe Review for Labour and Social Affairs*, 2(03), 185-208.
- Kokanović, M. (2001). The Cost of Nationalism: Croatian Labour, 1990-1999. In Crowley, S. and Ost, D. (ed.) *Workers after Workers States. Labor and Politics in Postcommunist Eastern Europe*. (pp. 141-158). Lanham: Rowman & Littlefield Publishers.
- Kubicek, P. (2004). *Organized labor in postcommunist states: from solidarity to infirmity*. Pittsburgh: University of Pittsburgh Press.
- Kulušić, J. (2006). Izazovi kolektivnom pregovaranju. *Radno pravo*, 2006(2), 45-52.
- Lazić, M. (2004). SERBIA: a part of both the east and the west? *Sociologija. Časopis za sociologiju, socijalnu psihologiju i socijalnu antropologiju*, XLV(3), 193-216.
- Lisičar, D. (1999). Tripartism and Industrial Relations in Croatia. In *Social dialog in Central and Eastern Europe*. Geneva: International Labour Organization.
- Ljubičić, M. (1990, Prosinac 30). Sindikati sa zapadne strane. *Večernji list*.
- Mahon, R. (1999). 'Yesterday's modern times are no longer modern': Swedish Unions Confront the Double Shift. U Martin, A. i Ross, G. (ur.) *The Brave New World of European Labor. European Unions at the Millennium* (pp. 125-166). New York and Oxford: Berghahn Books.
- Martin, A., i Ross, G. (1999). *The brave new world of European labor*. New York, Oxford: Berghahn Books.
- Mason, B. (1995). Industrial Relations in an Unstable Environment: The Case of Central and Eastern Europe. *European Journal of Industrial Relations*, 1(3), 341-367.
- Matković, T., i Biondić, I. (2003). Reforma zakona o radu i promjena indeksa zakonske zaštite zaposlenja. *Financijska teorija i praksa*, 27(4), 515–528.
- McCarthy, J. D., i Zald, M. N. (1977). Resource mobilization and social movements: A partial theory. *American journal of sociology*, 82(6), 1212.
- Meardi, G. (2007). More voice after more exit? Unstable industrial relations in Central Eastern Europe. *Industrial Relations Journal*, 38(6), 503–523.
- Mesić, M. (1998a). Resursno mobilizacijska teorija društvenih pokreta. *Revija za sociologiju*, 27(3-4), 193-204.
- Mesić, M. (1998b). TEORIJA DRUŠTVENIH POKRETA–AMERIČKE PERSPEKTIVE. *Društvena istraživanja*, 7(4-5 (36-37)), 699-729.
- Müller, W. C., & Wright, V. (1994). Reshaping the state in Western Europe: The limits to retreat. *West European Politics*, 17(3), 1-11.
- Myant, M., & Smith, S. (1999). Czech Trade Unions in Comparative Perspective. *European Journal of Industrial Relations*, 5(3), 265-285. doi:10.1177/095968019953003
- Obradić, A. (2004). Usporedba osnovnih makroekonomskih indikatora na tržištu rada odabrane skupine zemalja. Institut za javne financije. Preuzeto s <http://www.ijf.hr/konkurentnost/obadic1.pdf>
- Olson, M. (1971). *The logic of collective action: Public goods and the theory of groups*. New York: Harvard University Press.
- Ost, D. (1993). The politics of interest in post-communist East Europe. *Theory and Society*, 22(4), 453–485.
- Ost, D. (2000). Illusory Corporatism in Eastern Europe: Neoliberal Tripartism and Postcommunist Class Identities. *Politics Society*, 28(4), 503-530.
- Ost, D. (2001). The Weakness of Symbolic Strength: Labor and Union Identity in Poland, 1989-2000. U Crowley, S. i Ost, D. (ur.) *Workers after Workers States. Labor and Politics in Postcommunist Eastern Europe*. (pp. 79–96). Lanham: Rowman & Littlefield Publishers.
- Ost, D., & Crowley, S. (2001a). Introduction: The Surprise of Labour Weakness in Postcommunist Society. U Crowley, S. i Ost, D. (ur.) *Workers after Workers States. Labor and Politics in Postcommunist Eastern Europe*. (pp. 1–12). Lanham: Rowman & Littlefield Publishers.

- Ost, D., i Crowley, S. (2001b). Conclusion: Making Sense of Labor Weakness in Postcommunism. U Crowley, S. i Ost, D. (ur.) *Workers after Workers States. Labor and Politics in Postcommunist Eastern Europe*. Lanham: Rowman & Littlefield Publishers.
- Pierson, C., Castles, F. G., i Castles, F. G. (2007). *The welfare state reader*. Polity.
- Pollert, A. (2001). Labor and trade unions in the Czech Republic, 1989-2000. U Crowley, S. i Ost, D. (ur.) *Workers after Workers States. Labor and Politics in Postcommunist Eastern Europe*. (pp. 13–36). Lanham: Rowman & Littlefield Publishers.
- Racic, D., Babic, Z., i Podrug, N. (2005). Segmentation of the Labour Market and Employee Rights in Croatia. *Revija za socijalnu politiku*, 12(1), 45-65.
- Rebac, I. (2006a). Kolektivno pregovaranje u Hrvatskoj. *Radno pravo*, 2006(3), 17-34.
- Rebac, I. (2006b). Izravni i neizravni oblici diskriminacije na tržištu rada: Zaštita od diskriminacije u kolektivnim ugovorima u Republici Hrvatskoj. *Radno pravo*, 2006(07-08), 6-28.
- Rebac, I. (2009). Sloboda udruživanja, struktura socijalnih partnera i sindikalne migracije u Hrvatskoj. *Radno pravo*, 2009(11), 33-42.
- Regini, M. (1993). *The Future of Labour Movements*. Sage Publications Ltd.
- Rigby, M. (1999). Approaches to the contemporary role of trade unions. U Rigby, M.; Smith, R. i Lawlor, T. (ur.) *European Trade Unions: Change and Response* (pp. 17-36). London, New York: Routledge.
- Rigby, M., i Aledo, M. L. M. (2001). The Worst Record in Europe?: A Comparative Analysis of Industrial Conflict in Spain. *European Journal of Industrial Relations*, 7(3), 287-305.
- Rigby, M., Smith, R., i Lawlor, T. (1999). *European Trade Unions: Change and response*. London, New York: Routledge.
- Rigby, M., Smith, R., i Yruela, M. P. (1999). Conclusions. U Rigby, M.; Smith, R. i Lawlor, T. (ed.) *European Trade Unions: Change and Response* (pp. 217-222). London, New York: Routledge.
- Ross, G., i Martin, A. (1999a). European unions face the Millennium. U Martin, A. i Ross, G. (ed.) *The Brave New World of European Labour: European Trade Unions at the Millennium* (pp. 1–25). New York: Berghahn Books.
- Ross, G., i Martin, A. (1999b). Through a glass darkly. U Martin, A. i Ross, G. (ur.) *The Brave New World of European Labour: European Trade Unions at the Millennium* (pp. 368-399). New York: Berghahn Books.
- Schenk, C. (2003). Social movement unionism: beyond the organizing model. U *Trade Unions in Renewal: A Comparative Study* (pp. 242–262). London, New York: Routledge.
- Schief, S. (2006). Korporatismus unter Druck? U Brinkmann, U.; Krenn, K; Schief, S. (ur.) *Endspiel des kooperativen Kapitalismus? Institutioneller Wandel unter den Bedingungen des marktzentrierten Paradigmas* (pp. 181-195). Wiesbaden: Verlag fur Sozialwissenschaften.
- Schmitter, C. P. (1974). Still the Century of Corporatism? *The Review of Politics*, 36(1).
- Schroeder, W. (2004). Arbeitsbeziehungen in Mittel-und Osteuropa: Weder wilder Osten noch europäisches Sozialmodell. *Politikinformation Osteuropa*, 119.
- Scott, A. (1990). *Ideology and the new social movements*. London: Unwin Hyman.
- Shalev, M. (1992). The resurgence of labour quiescence. In Regini, M. (ed.) *The Future of Labour Movements* (pp. 102–132). London: Sage.
- Silvia, S. J. (1999). Every which way but loose: German industrial relations since 1980. U Martin, A. i Ross, G. (ur.) *The Brave New World of European Labour: European Trade Unions at the Millennium* (pp. 75–124). New York: Berghahn Books.
- Slomp, H. (1990). *Labor Relations in Europe. A History of Issues and Developments*. New York, Westport, Connecticut, London: Greenwood Press.
- Slomp, H. (1998). *Between Bargaining and Politics: An Introduction to European Labor Relations*. Praeger Paperback.
- Smith, R. (1999). The convergence/divergence debate in comparative industrial relations. In

- Rigby, M.; Smith, R. and Lawlor, T. (ed.) *European Trade Unions: Change and Response* (p. 1). London, New York: Routledge.
- Stanojević, M. (2003a). Formation of the Slovenian pattern: the strike wave and industrial relations' rigidities'. *SEER-South-East Europe Review for Labour and Social Affairs*, 2003(03), 17-30.
- Stanojević, M. (2003b). Workers' Power in Transition Economies: the Cases of Serbia and Slovenia. *European Journal of Industrial Relations*, 9(3), 283-301.
- Stanojević, M. (2007). Avoiding Shock Therapy: Trade Unions' Role in the Transition to a Market Economy in Slovenia. U *Dimitrova, D. i Vilroks, J. (ur.) Trade Union Strategies in Central and Eastern Europe: Towards Decent Work* (p. 201). Budapest: International Labour Organization.
- Stein, J. (2001). Neocorporatism in Slovakia: Formalizing Labor Weakness in a (Re)democratize State. U *Crowley, S. i Ost, D. (ur.) Workers after Workers States. Labor and Politics in Postcommunist Eastern Europe*. (pp. 59–78). Lanham: Rowman & Littlefield Publishers.
- Šokčević, S. (2009). Mogućnost i izazovi socijalnog dijaloga u Hrvatskoj. U *Franičević, V. i Puljiz, V. (ur.) Rad u Hrvatskoj: pred izazovima budućnosti* (pp. 303-324). Zagreb: Centar za demokraciju i pravo Miko Tripalo.
- Šonje, V., i Vujčić, B. (2000). Hrvatska u drugoj fazi tranzicije 1994.-1999. Hrvatska narodna banka. Preuzeto s <http://www.hnb.hr/publikac/istrazivanja/i-004.pdf>
- Štulhofer, A. (2000). Proces privatizacije i hrvatska javnost. U *Štulhofer, A. Nevidljiva ruka tranzicije: ogledi iz ekonomske sociologije*. Zagreb: Hrvatsko sociološko društvo i Zavod za sociologiju FFZG.
- Šundalic, A. (1998). Na putu otkrivanja ekonomske kulture kapitalizma. U *Rogić, I., Zeman, Z. (ur.) Privatizacija i modernizacija* (pp. 179-194). Zagreb: Institut društvenih znanosti Ivo Pilar.
- Tarrow, S. G. (1998). *Power in movement: Social movements and contentious politics*. Cambridge Univ Pr.
- Tholen, J., Cziria, L., Hemmer, E., Kozek, W., & Mansfeldova, Z. (2006). *Direktinvestitionen deutscher Unternehmen in Mittel-und Osteuropa*. München and Mering: Rainer Hampp Verlag.
- Tiits, M., Kattel, R., Kalvet, T., & Tamm, D. (2007). Catching up, forging ahead, or falling behind? Central & Eastern European development from 1990 to 2005. In *Science, Technology and Innovation Policy, 2007 Atlanta Conference on* (pp. 1-4).
- Tilly, C. (1989). *Contentious French: Four Centuries of Popular Struggle*. Belknap Press.
- Tilly, C. (2004). *Social movements, 1768-2004*. Paradigm Publishers.
- Tomši, M., Kristan, P., & Adam, F. (2008). Između neoliberalizma i neokorporativizma: Estonija i Slovenija u komparativnoj perspektivi. *Revija za socijalnu politiku*, 15(2), 135-150.
- Valenzuela, J. S. (2001). Labour movements and political systems: some variations. In *Kelly, J. (ed.) Industrial Relations: Critical Perspectives on Business and Management* (pp. 243-276). London: Routledge.
- Visser, J. (1990). In Search of Inclusive Unionism. *Bulletin of Comparative Labour Relations*, (18).
- Visser, J. (1994). The Strength of Union Movements in Advanced Capital Democracies: Social and Organizational Variations. U *Regini, M. (ed.) The Future of Labour Movements* (pp. 17-52). London: Sage.
- Visser, J. (2006). Union membership statistics in 24 countries. *Monthly Labor Review*, 129, 38.
- Webb, S., & Webb, B. (1894). *The History of Trade Unionism*. London: Longman.
- Yruela, M. P., & del Rosal, S. (1999). The national industrial relations contexts. In *Rigby, M.; Smith, R. and Lawlor, T. (ed.) European Trade Unions: Change and Response* (pp. 37-52). London, New York: Routledge.
- Zakošek, N. (1994). Struktura i dinamika hrvatskoga stranačkog sustava. *Revija za sociologiju*,

25(1-2), 23-4'.

Zakošek, N. (1996). Difficult Partnership: Emerging Tripartite Interest Intermediation in Croatia, u: Agh. In Agh, A. i Ilonszki, G. (ur.) *The Second Steps: Parliaments and Organised Interests*. Budapest: Hungarian Centre for Democracy Studies.

Zakošek, N. (1998). Ideološki rascjepi i stranačke preferencije hrvatskih birača, u: Kasapović. In Šiber, M. i Zakošek, N. (ur.) *Birači i demokracija*. Zagreb: Alinea.

Zrinščak, S. (2005). Teškoće socijalnog partnerstva: europska i hrvatska iskustva. *Revija za socijalnu politiku*, 12(2), 175-188.

Žubrinić, M. (Ed.). (2009). *Godišnji izvještaj 2008*. Zagreb: Hrvatska udruga poslodavaca.

Županov, J. (1995). *Poslije potopa*. Zagreb: Nakladni zavod Globus.

10.2. Izvori

- DZS. (2009a). *Statistički ljetopis 2009*. Zagreb: Državni zavod za statistiku.
- DZS. (2009b). *Statističke informacije 2009*. Zagreb: Državni zavod za statistiku.
- DZS. (2009c, Veljača 26). Priopćenja - Zaposlenost prema djelatnostima u siječnju 2009. Državni zavod za statistiku. Preuzeto 19.1.2010. s <http://www.dzs.hr/>.
- ETUC. (2008). About us. Preuzeto 25.10.2009., s from <http://www.etuc.org/r/5>.
- ETUI. (2009). Collective Bargaining. Preuzeto 19.1.2010., s <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Across-Europe/Collective-Bargaining2>.
- European Commission. (2006). Industrial relations in Europe 2006. European Commission. Preuzeto 15.9.2008., s http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/docs/ir_report2006_en.pdf.
- European Commission. (2. ožujak 2009.). Press Releases - High quality industrial relations can help EU face crisis. Preuzeto 19.1.2010., s http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/09/203&format=HTML&age_d=0&language=EN&guiLanguage=en.
- Fjorović, A. (1999, Studeni 18). Jurić: I nakon ugovora s Račanom i Budišom ostajemo nestranački! *Vjesnik*.
- Franičević, M. (2001, October 2). Sindikati javnih službi: Vlada troma i neprilagodljiva poput dinosaura. *Vjesnik*.
- Hina. (2001, October 2). Sindikalni čelnici, osim Ribića, uglavnom zadovoljni Zakonom o radu. *Vjesnik*.
- Hina. (2005). Split: Obljetnica prosvjeda kod Banovine. Preuzeto 26.11.2009., s <http://www.index.hr/vijesti/clanak/split-obljeticna-prosvjeda-kod-banovine/264046.aspx>.
- Hina. (2009a, Svibanj 14). Sindikati: Sporazumom smo osigurali perspektivu i stabilnost plaća. *Vjesnik*.
- Hina. (2009b, Studeni 19). Sindikalni čelnici kod Luke Bebića, prosvjednici se razišli. *Novi list*.
- HTV. (1998, Prosinac 6). STRAJK U OSNOVNIM I SREDNjim SKOLAMA. Preuzeto 25.1.2010., s http://www.hrt.hr/arhiv/98/06/12/h4_hrv.html.
- HUP. (2008). Bijela knjiga HUP-a – Gospodarske politike: očekivanja, prioriteta i nužne reforme. Hrvatska udruga poslodavaca.
- HUS. (2005). Statut. Preuzeto 26.11.2009., s <http://www.hus.hr/HUS/Pages/OpsirnijeDokumenti.aspx?newsid=bfba596e-06ed-4845-882f-9a1200d4c69a>.
- HZZ. (2009). Mjesečni statistički bilten 12. Preuzeto 26.1.2010., s http://www.hzz.hr/DocSlike/stat_bilten_12_2009.pdf.
- Index.hr. (2008, Prosinac 4). Prosvjednici Vladi: Laži, laži, laži me. Preuzeto 28.1.2010., s <http://www.index.hr/vijesti/clanak/prosvjednici-vladi-lazi-lazi-lazi-me/382449.aspx>.
- Index.hr. (2009, Studeni 17). Prosvjednici u četvrtak jurišaju na Markov trg, policija pripremila "Tuđmanove barikade". Preuzeto 28.11.2009., s <http://www.index.hr/vijesti/clanak/prosvjednici-u-cetvrtak-jurisaju-na-markov-trg-policija-pripremila-tudjmanove-barikade/460535.aspx>.
- Ivić, S. (2009, Srpanj 20). Kosor razmatra uvođenje kriznih poreza. Preuzeto Studeni 28, 2009, from http://www.javno.com/hr-hrvatska/kosor-razmatra-uvodjenje-kriznih-poreza_271425.
- Jurlina, B. (2006). Iskaz za potrebe obrane generala Slobodana Praljka pred Međunarodnim sudom za ratne zločine na području bivše Jugoslavije u Haagu. Preuzeto 17.11.2009., s <http://www.slobodanpraljak.com/MATERIJALI/ISKAZI/JurlinaBernardo.pdf>.
- Jutarnji.hr. (2008, Prosinac 4). Ultimatum Sanaderu: Ili promjene ili ostavka. Preuzeto 28.1.2010., s <http://www.jutarnji.hr/ultimatum-sanaderu--ili-promjene-ili-ostavka/187459/>.
- Knežević, A. (2009). Svaki dan drugi prijedlog. *Sindikalna akcija*, 391-392.
- Kunst, B., Gizdić, Z., & Kolarić, S. (2005). OBJAVA POVODOM NAPORA HRVATSKOG

- DRUŠTVA I DRŽAVE
 ZA PRIKLJUČENJE EUROPSKOJ UNIJI. Preuzeto 15.12.2009., s
<http://www.nsz.hr/novosti-ostale-vijesti.php?NID=102>.
- Lilek, M. (2006a, Ožujak 8). Ribić za dvoznamenkasti rast plaća. *Vjesnik*.
- Lilek, M. (2006b, Studeni 25). Pregovori se nastavljaju, prekid štrajka u ponedjeljak? *Vjesnik*.
- Lipovac, M. (2008, Prosinac 11). U 2009. zamrzavanje rasta plaća. *Vjesnik*.
- Ljubičić, M. (1990, Prosinac 30). Sindikati sa zapadne strane. *Večernji list*.
- Marković, L. (1998, Studeni 19). Niko Gunjina u prosincu osniva novu sindikalnu udrugu. *Vjesnik*.
- Marković, L. (1999a, Rujan 19). Koga će sindikati podržati na izborima? *Vjesnik*.
- Marković, L. (1999b, Studeni 3). Jurić: Nećemo biti sateliti ni jedne političke stranke, pa ni SDP-a. *Vjesnik*.
- Marković, L. (2000, Rujan 12). Sindikalci tvrde da je štrajk uspio, novi zakazan za 14. prosinca. *Vjesnik*.
- Marković, L. (2002a, Veljača 5). Sindikalni prvomajski prosvjed: Kunst proziva »spavače u Vladi i Saboru«. *Vjesnik*.
- Marković, L. (2002b, Ožujak 29). Jurić najavio seriju prosvjeda od 30. travnja do 1. svibnja. *Vjesnik*.
- Marković, L. (2003a, Veljača 7). Sindikalni prosvjed pred Saborom: »Ima vremena i za vaše otkazne rokove«. *Vjesnik*.
- Marković, L. (2003b, Veljača 28). Sindikati prijete općim štrajkom ako Vlada ne odustane od izmjena Zakona o radu. *Vjesnik*.
- Marković, L. (2003c, Listopad 7). Sindikati prijete naplatom računa na izborima. *Vjesnik*.
- Marković, L. (2006). Nova sindikalna središnjica GLAS HR. Preuzeto 27.11.2009., s
<http://www.h-alter.org/vijesti/vijesti/nova-sindikalna-sredisnjica-glas-hr>.
- Marković, L., i Grgić, I. (2001, June 23). Tisuće prosvjednika od Vlade zatražilo ostavku. *Vjesnik*.
- Marković, L., i Verković, D. (1998, Prosinac 16). Metalci zatražili moratorij na otpuštanje ili ostavku Vlade. *Vjesnik*.
- Matica hrvatskih sindikata. (2008, Studeni 19). 45 zahtijeva Matice hrvatskih sindikata. Preuzeto 29.1.2010., s
<http://www.nsz.hr/novosti-ostale-vijesti.php?NID=326>.
- Matković, M. (2003, Srpanj 16). Radnici kojima prijete otkaz izgubili od 700 do 26.000 kuna otpremnine. *Vjesnik*.
- MHS. (2008, Listopad 7). Statut Matice hrvatskih sindikata. Matica hrvatskih sindikata.
- MUP. (2008). Popis kaznenih djela za koja se postupak pokrece po službenoj dužnosti. Preuzeto 8.11.2009., s
http://www.mup.hr/UserDocImages/statistika/2009/Kaznena_djela_10.pdf.
- Narodne Novine. (1992a, Travanj 29). Zakona o radnim odnosima - pročišćeni tekst. *Narodne novine*, 1992(25).
- Narodne Novine. (1992b, Srpanj 31). Opći kolektivni ugovor za gospodarstvo. *Narodne novine*, 1992(47).
- Narodne Novine. (1992c, Prosinac 10). Opći kolektivni ugovor za javne djelatnosti i javna poduzeća, *Narodne novine* 1992(66).
- Narodne Novine. (1994, Studeni 2). Sporazum o osnivanju, nadležnosti i djelovanju Gospodarsko-socijalnog vijeća. *Narodne novine*, 1994(10).
- Narodne Novine. (1995, Kolovoz 6). Zakona o radu. *Narodne novine*, 1995(38).
- Narodne Novine. (1996, Srpanj 17). Zakon o zaštiti na radu. *Narodne novine*, 1996(59).
- Narodne Novine. (1997, Listopad 21). Kazneni zakon. *Narodne novine*, 1997(110).
- Narodne Novine. (1999, Veljača 25). Zakon o načinu određivanja zastupljenosti udruga sindikata više razine u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini. *Narodne novine*, 1999(19).
- Narodne Novine. (2000a, Travanj 2). Rješenje Ministarstva rada i socijalne skrbi o ispunjavanju zakona propisanih uvjeta udruga sindikata više razine. *Narodne novine*, 2000(14).

- Narodne Novine. (2000b, Prosinac 22). Konvencija o slobodi udruživanja i zaštiti prava na organiziranje. *Narodne novine*, 2000(129).
- Narodne Novine. (2000c, Prosinac 22). Zakon o policiji. *Narodne novine*, 2000(129).
- Narodne Novine. (2001, Studeni 10). Sporazum o Gospodarsko-socijalnom vijeću i drugim oblicima socijalnog partnerstva u Republici Hrvatskoj (pročišćeni tekst). *Narodne novine*, 2001(88).
- Narodne Novine. (2003, Srpanj 19). Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o zaštiti na radu, 2003(114).
- Narodne Novine. (2004 29). Rješenje o određivanju zastupljenosti udruga sindikata više razine u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini. *Narodne novine*, 2004(29).
- Narodne Novine. (2005, Siječanj 7). Izmjene i dopune Kolektivnog ugovora za djelatnost trgovine. *Narodne novine*, 2005(79).
- Narodne Novine. (2008, Rujan 6). Zakon o minimalnoj plaći. *Narodne novine*, 2008(67).
- Narodne Novine. (2009a, Svibanj 6). Minimalna plaća za razdoblje od 1. lipnja 2009. do 31. svibnja 2010. u Republici Hrvatskoj. *Narodne novine*, 2009(65).
- Narodne Novine. (2009b, Kolovoz 5). Rješenje o utvrđivanju udruga sindikata više razine koje ispunjavaju uvjete za zastupljenost u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini, 2009(55).
- Narodne Novine. (2009c, Prosinac 15). Zakon o radu. *Narodne novine*, 2009(149).
- NHS. (2009). Sindikati udruženi u NHS. Preuzeto 25.2.2010., s http://www.nhs.hr/nhs/sindikati_u_nhs/index.aspx.
- NZS. (2010). Nezavisni sindikat znanosti i visokog obrazovanja - Naslovnica. Preuzeto 6.3.2010., s <http://www.nsz.hr/>.
- Oruč Ivoš, S. (2009, Listopad 5). Zbogom neovisnosti - sindikati se uključili u političku utrku. *Vjesnik*.
- Oruč Ivoš, S., i Capar, L. (2008, June 12). Proračun od 124,2 milijarde kuna uz rast BDP-a od dva posto. *Vjesnik*.
- Pandžić, I. (2010, Siječanj 26). Ivo Čović uspio zamrznuti plaće u Zagrebačkom holdingu. *poslovni.hr*. Preuzeto 31.1.2010., s <http://www.poslovni.hr/137924.aspx>.
- Poljak, A. (2000, Prosinac 14). Sindikati javnih i državnih službenika potvrdili početak lančanog štrajka. *Vjesnik*.
- Ponoš, T. (2003, Veljača 14). Sudeći prema štrajkovima, Hrvatska je spremna za EU. *Vjesnik*.
- Puls. (2009). Istraživanje povjerenja u institucije.
- RSRH. (2009). Republički sindikat radnika Hrvatske - O nama. Preuzeto 18.1.2010., s http://www.rsrh.hr/index.php?option=com_content&task=view&id=12&Itemid=37.
- SDLSN. (2005). Tri sindikalne središnjice ne odustaju od lova na Gotovinu! Preuzeto 15.12.2009., s <http://www.sdlsn.hr/index.php?category=1&article=1781>.
- SDLSN. (2009). SDP-ov prijedlog o 20.000 otkaza u državnoj upravi neozbiljan politički spin. Preuzeto 19.1.2010., s <http://www.sdlsn.hr/index.php/?article=7827&category=1>.
- SDSLN. (2003, Studeni 3). Borba za dostojanstvo radnika. *Sindikalni list hrvatskih službenika i namještenika*, 9(37). Preuzeto 27.11.2009., s http://www.sdlsn.hr/_bilteni_pdf/1.pdf.
- Sever, K. (2009). Riječ predsjednika. Preuzeto 27.11.2009., s http://www.nhs.hr/nhs/rijec_predsjednika/index.aspx.
- Sindikat Metalaca Hrvatske. (2009). O nama. Preuzeto 17.11.2009., s <http://www.smh.hr/onama.htm>.
- Sinovčić, D. (1999, Studeni 20). Ugovor za pravednu Hrvatsku dokaz zajedništva radnika i seljaka. *Vjesnik*.
- Sporazum Partnerstvo za razvoj. (2001). Sporazum "Partnerstvo za razvoj". Preuzeto 22.1.2010., s <http://www.nsz.hr/novosti-ostale-vijesti.php?NID=21>.
- SSSH. (2007). Statut. Preuzeto 26.11.2009., s http://www.sssh.hr/index.php?option=com_content&task=view&id=922&Itemid=68.
- SSSH. (2009a, Rujan 22). Različitost interesa- razlog odlasku! Preuzeto 25.10.2009., s

- http://www.sssh.hr/index.php?option=com_content&task=view&id=1335.
SSSH. (2009b, Listopad 21). Pomorci napustili SSSH. Preuzeto 25.10.2009., s
http://www.sssh.hr/index.php?option=com_content&task=view&id=1414.
Špac, L. (2009, Rujan 26). Ogorčeni radnici blokirali tvornicu i traže odgovornost većinskog
vlasnika. *Slobodna Dalmacija*.
TUC. (2009). Trades Union Congress - Britain's Unions. Preuzeto 13.11.2009., s
http://www.tuc.org.uk/tuc/unions_main.cfm.
Ujević, D. (1990a, Svibanj 13). Sindikat – partner, a ne privjesak. *Večernji list*.
Ujević, D. (1990b, Studeni 5). Konfederacija ili razlaz. *Večernji list*.
Ujević, D. (1990c, Prosinac 5). Pet minuta poslije 12. *Večernji list*.
URHS. (2008). O nama. Preuzeto 26.11.2009., s
http://ursh.hr/index.php?option=com_content&view=article&id=46&Itemid=53.
URSH. (2003, Svibanj 24). Statut Udruge radničkih sindikata Hrvatske. Udruga radničkih
sindikata Hrvatske.
URSH. (2009, October 29). Zbog izmjena ZOR-a sindikati odbijaju socijalni sporazum i najavljuju
prosvjede. Preuzeto 18.1.2010., s
http://www.ursh.hr/index.php?option=com_content&view=article&id=94:zor&catid=40:vijesti.
Valentić, B. (2006, Studeni 24). Zdravstvu, socijalnoj skrbi i kulturi plaće rastu šest posto.
Vjesnik.

11. Prilozi

11.1. Upitnik za anketno istraživanje sindikalne gustoće i stavova zaposlenih o sindikatima

Sd1. Jeste li trenutno, Vi osobno, član nekog sindikata? AKO JE ODGOVOR DA, PITATI ZA BROJ SINDIKATA

- 1 – Da, jednog sindikata
- 2 – Da, dva ili više sindikata
- 3 – Ne → IDI NA Sd7
- 8 – Ne zna → IDI NA Sd7

Sd2. Kako se zove(u) sindikat(i) čiji ste član? UPIŠITE DOSLOVNO IME SINDIKATA KAKO GA JE NAVEO ISPITANIK ILI ZAOKRUŽITE KOD 98; MOGUĆE JE I VIŠE ODGOVORA

98 – Ne zna

Sd3. Kojoj sindikalnoj središnjici pripada Vaš sindikat? PROČITAJ OPCIJE ODGOVORA; SAMO JEDAN ODGOVOR

- 0 – Niti jednoj, to je nezavisni sindikat
- 1 – Savez samostalnih sindikata Hrvatske – SSSH
- 2 – Nezavisni hrvatski sindikati – NHS
- 3 – Udruga radničkih sindikata Hrvatske – URSH
- 4 – Hrvatska udruga sindikata
- 5 – Matica hrvatskih sindikata
- 6 – Sindikati usluga UNI-Cro
- 7 – Nešto drugo. Što? _____
- 8 – Ne zna (NE ČITAJ)

Sd4. Koliko ste Vi osobno zadovoljni načinom na koji Vaš sindikat zastupa Vaše interese? POKAŽI KARTICU Sd4 i PROČITAJ

- 1 – Uopće nisam zadovoljan
- 2 – Uglavnom sam nezadovoljan
- 3 – Podjednako sam zadovoljan i nezadovoljan
- 4 – Uglavnom sam zadovoljan
- 5 – U potpunosti sam zadovoljan
- 8 – Ne znam (NE ČITAJ)

Sd5. Od koje godine ste član bilo kojeg sindikata, bez obzira na to jeste li kasnije mijenjali sindikat? AKO JE POTREBNO PROČITAJTE PONUĐENE KATEGORIJE ODGOVORA

- 1 – Nakon 2004. godine
- 2 – Između početka 2000. i kraja 2004. godine
- 3 – Između početka 1995. i kraja 1999. godine
- 4 – Između početka 1992. i kraja 1994. godine
- 5 – Tijekom 1990. ili 1991. godine
- 6 – Prije 1990. godine
- 8 – Ne zna

Sd6. Koji su glavni razlozi zbog kojih ste Vi osobno član sindikata? POKAŽI KARTICU Sd6 i PROČITAJ; MOGUĆE VIŠE ODGOVORA

- 1 – Savjetodavna pomoć sindikata kod eventualnih problema na radnom mjestu
- 2 – Povećanje plaće i drugih prava koje je izborio sindikat
- 3 – Većina kolega su članovi pa sam i ja
- 4 – Podržavam aktivnosti sindikata na državnoj razini
- 5 – Različite usluge koje pruža sindikat (sindikalni krediti, nabavka potrepština po jeftinijoj cijeni, mogućnost odmora u sindikalnim odmaralištima i sl.)
- 6 – Nešto drugo. Što? _____
- 8 – Ne zna

→ ODGOVARAJU SAMO ISPITANICI KOJI NISU ČLANOVI SINDIKATA IZ Sd1 3 i 8! OSTALI IDU NA Sd12

Sd7. Jeste li ikada bili član nekog sindikata?

- 1 – Da → PITAJ Sd8, Sd9 i Sd10 PRESKOČI Sd11
- 2 – Ne → IDI NA Sd11 I NASTAVI DALJE

Sd8. Koji je glavni razlog zbog kojeg ste prestali biti član sindikata? PROČITAJ ODGOVORE

- 1 – Zbog odlaska u mirovinu
- 2 – Zbog gubitka radnog mjesta
- 3 – Zbog prestanka rada tvrtke
- 4 – Zbog promjene radnog mjesta ili zanimanja
- 5 – Zbog rasformiranja sindikata
- 6 – Zbog nezadovoljstva radom sindikata
- 7 – Zbog previsoke članarine
- 8 – Nešto drugo. Što? _____
- 9 – Ne zna/Odbija reći (NE ČITAJ)

Sd9. Kada ste prvi put postali član nekog sindikata? AKO JE POTREBNO PROČITAJTE PONUĐENE KATEGORIJE ODGOVORA

- 1 – Nakon 2004. godine
- 2 – Između početka 2000. i kraja 2004. godine
- 3 – Između početka 1995. i kraja 1999. godine
- 4 – Između početka 1992. i kraja 1994. godine
- 5 – Tijekom 1990. ili 1991. godine
- 6 – Prije 1990. godine
- 8 – Ne zna

Sd10. Kada ste prestali biti član sindikata? AKO JE POTREBNO PROČITAJTE PONUĐENE KATEGORIJE ODGOVORA

- 1 – Nakon 2004. godine
- 2 – Između početka 2000. i kraja 2004. godine
- 3 – Između početka 1995. i kraja 1999. godine
- 4 – Između početka 1992. i kraja 1994. godine
- 5 – Tijekom 1990. ili 1991. godine
- 6 – Prije 1990. godine
- 8 – Ne zna

→ ISPITANICI KOJI SU ODGOVARALI NA PRETHODNO PITANJE PRESKAČU Sd11 i IDU NA Sd12

Sd11. Koji je glavni razlog zbog kojega nikada niste bili član sindikata? SAČEKAJ ODGOVOR, PA AKO JE POTREBNO PROČITAJ ODGOVORE; JEDAN ODGOVOR

- 1 – Jer ne postoji/nije postojao u mojoj radnoj organizaciji
- 2 – Jer sam vlasnik/suvlasnik poduzeća
- 3 – Jer radim na menadžerskoj poziciji
- 4 – Jer ne vjerujem da mogu imati ikakve koristi od sindikata
- 5 – Sam izravno s poslodavcem dogovaram svoja prava i radne uvjete
- 6 – Nitko nikada nije ponudio članstvo
- 7 – Previsoka članarina
- 8 – Ne vjerujem vodstvu sindikata
- 9 – Nešto drugo. Što? _____
- 98 – Ne zna (NE ČITAJ)

→ SVI ISPITANICI

Sd12. Jeste li Vi osobno trenutno zaposleni? PROČITAJ; POJAŠNJENJA U ZAGRADAMA PROČITAJ PREMA POTREBI

- 1 – Da, samostalno zaposlen (slobodna profesija, vlastito obiteljsko poljoprivredno gospodarstvo, vlasnik poduzeća ili obrta) → IDI NA SLIJEDEĆI BLOK
- 2 – Da, zaposleni kod nekoga (u privatnom, javnom, državnom sektoru, vojsci, pomažući članovi na obiteljskom poslu) → IDI NA Sd14
- 3 – Ne, u mirovini sam → PITAJ Sd13 PA IDI NA SLIJEDEĆI BLOK
- 4 – Ne, ostalo (nezaposlen, kućanica, učenik, student, nesposoban za rad itd.) → IDI NA SLIJEDEĆI BLOK

Sd13. Koje godine ste otišli u mirovinu? TRAŽI SE KALENDARSKA GODINA A NE GODINA STAROSTI

_____ godina → NAKON OVOG PITANJA IDI NA SLIJEDEĆI BLOK

Sd14. Što od slijedećeg najbolje opisuje Vašu trenutnu radnu organizaciju? POKAŽI KARTICU Sd14 I PROČITAJ

- 1 – Poduzeće u većinskom privatnom vlasništvu
- 2 – Javna poduzeća i poduzeće u većinskom vlasništvu države ili jedinica lokalne samouprave → PRESKOČI NAREDNO PITANJE
- 3 – Javna ustanova (škole, bolnice, vrtići, domovi umirovljenika, nacionalni parkovi i sl.) → IDI NA Sd18
- 4 – Državna i lokalna uprava (ministarstva, državne agencije, županije, gradovi i općine, policija, vojska, carina, inspekcije itd.) → IDI NA Sd18
- 5 – Nevladine i međunarodne organizacije → IDI NA Sd18
- 6 – Nešto drugo. Što? _____
- 8 – Ne zna → IDI NA Sd18

Sd15. Je li Vaše poduzeće u većinskom domaćem ili stranom vlasništvu?

- 1 – Većinskom domaćem vlasništvu
- 2 – Većinskom stranom vlasništvu
- 3 – Mješovito (pola-pola)
- 8 – Ne zna

Sd16. Koliko ukupno zaposlenih ima Vaše poduzeće? AKO JE POTREBNO PROČITAJ KATEGORIJE

- 1 – Manje od 10
- 2 – 10 do 49
- 3 – 50 do 99
- 4 – 100 do 249
- 5 – 250 do 999
- 6 – 1000 i više
- 8 – Ne zna (NE ČITAJ)

Sd17. Je li Vaše poduzeće osnovano prije 1990. godine ili nakon toga? Ako je nakon 1990. došlo do restrukturiranja poduzeća koje je postojalo i ranije, odnosno njegove podjele na više novih pravnih osoba, onda smatramo da je poduzeće osnovano prije 1990. godine.

- 1 – Prije 1990.
- 2 – 1990. ili kasnije
- 8 – Ne zna

Sd18. Koja od opcija s ove kartice najbliže opisuje glavnu djelatnost Vaše radne organizacije? POKAŽI KARTICU Sd18; JEDAN ODGOVOR

- 1 – Poljoprivreda, ribarstvo i šumarstvo
- 2 – Rudarstvo i vađenje
- 3 – Prerađivačka industrija i proizvodnja
- 4 – Građevinarstvo i komunalne djelatnosti
- 5 – Prijevoz i skladištenje
- 6 – Informacije i komunikacije
- 7 – Trgovina
- 8 – Ugostiteljstvo i turizam
- 9 – Financijske usluge i djelatnost osiguranja
- 10 – Osobne usluge (frizeri, kućne pomoćnice itd.)
- 11 – Ostale poslovne usluge (marketing, stručne i tehničke djelatnosti, arhitektura, promet nekretninama itd.)
- 12 – Obrazovanje, kultura i zdravstvo
- 13 – Vojska, policija i zaštita
- 14 – Državne, regionalna i lokalna uprava
- 15 – Nešto drugo. Što? _____
- 98 – Ne zna

Sd19. Prema Vašim informacijama, djeluje li u Vašoj radnoj organizaciji sindikat ili podružnica nekog sindikata? AKO JE ODGOVOR DA, RASPRAVI S ISPITANIKOM DA LI SE RADI O JEDNOM ILI VIŠE SINDIKATA

1 – Da, jedan sindikat/podružnica

2 – Da, više sindikata/podružnica

3 – Ne

8 – Ne zna

Sd20. Prema Vašim informacijama, je li na razini Vaše radne organizacije ili na razini cijele djelatnosti potpisan kolektivni ugovor između sindikata i poslodavaca kojim se regulira visina plaća i ostali uvjeti rada?

1 – Da, na razini radne organizacije (samo djelatnici jedne radne organizacije su obuhvaćeni sporazumom)

2 – Da, na razini djelatnosti (više poduzeća je obuhvaćeno istim kolektivnim ugovorom)

3 – Ne

8 – Ne zna

Sd21. Koliki je Vaš ukupni radni staž, a koliki u sadašnjoj radnoj organizaciji?

a) Ukupni staž: _____ godina 98 – Ne zna/odbija

b) U sadašnjoj radnoj organizaciji: _____ godina

98 – Ne zna/odbija

Sd22. Na koji način je reguliran Vaš radni odnos s poslodavcem? PROČITAJ

1 – Ugovorom o radu na neodređeno

2 – Ugovorom o radu na određeno

3 – Ugovorom o djelu

4 – Nešto drugo. Što? _____

8 – Ne zna (NE ČITAJ)

Sd23. Koliko ste zadovoljni uvjetima rada, kao što su plaća i ostala prava, na svom trenutnom radnom mjestu? POKAŽI KARTICU Sd4

1 – Uopće nisam zadovoljan

2 – Uglavnom sam nezadovoljan

3 – Podjednako sam zadovoljan i nezadovoljan

4 – Uglavnom sam zadovoljan

5 – U potpunosti sam zadovoljan

8 – Ne znam (NE ČITAJ)

Sd24. Kako biste općenito ocijenili sposobnost sindikata da zaštite interese radnika i utječu na poboljšanje radnih uvjeta svojih članova? PROČITAJ

1 – Vrlo niska

2 – Niska

3 – Osrednja

4 – Velika

5 – Vrlo velika

8 – Ne zna

Sd25. Koja od opcija s ove kartice najbliže opisuje Vaše shvaćanju uloge koju bi sindikati trebali imati?

POKAŽI KARTICU Sd25 i PROČITAJ; JEDAN ODGOVOR

1 – Sindikati bi trebali djelovati isključivo na razini jedne radne organizacije i kroz izravne pregovore s menadžmentom, bez ikakvog uplitanja države, osigurati bolje uvjete za svoje članove

2 – Sindikati bi trebali djelovati na razini jedne gospodarske djelatnosti i kroz kolektivne pregovore i kompromise s poslodavcima i predstavnicima države osigurati da svi radnici u jednoj djelatnosti imaju što bolje i podjednake uvjete

3 – Sindikati trebaju biti aktivni u politici i boriti se svim sredstvima za korijenite promjene u društvu

4 – Ništa od navedenog

8 – Ne zna

Sd26a. U koliko štrajkovima i obustavama rada ste sudjelovali tijekom svake od slijedećih godina? Ako se jedan štrajk prekidao pa ponovo nastavlja, to računajte kao jedan štrajk. UPIŠI BROJ; AKO ISPITANIK NIJE SUDJELOVAO NITI U JEDNOM ŠTRAJKU UPIŠI 0; AKO JE SPITANIK SUDJELOVAO U BAREM JEDNOM ŠTRAJKU UPIŠI BROJ I PITAJ ZA TU GODINU Sd26b, PA TEK ONDA IDI NA SLIJEDEĆU GODINU.

Sd26b. Koliko ste ukupno dana tijekom ... godine proveli u štrajku? Ako ste nekada štrajkali manje od cijelog dana to računajte kao odgovarajući dio dana. Ako je trajao 4 sata onda je to 0,5 dana, ako je trajao 2 sata onda je to 0,25 dana itd.

GODINA	Sd26a Broj štrajkova		Sd26b Ukupan broj dana	
	Broj	Ne zna	Broj	Ne zna
2009		999		999
2008		999		999
2007		999		999

Sd27. Jeste li tijekom posljednjih 12 mjeseci sudjelovali u kojoj od slijedećih aktivnosti u organizaciji nekog od sindikata? PROČITAJ

- 1 – Prosvjedi, prosvjedna okupljanja
- 2 – Sastanci sindikata ili podružnice sindikata
- 3 – Sindikalnim izborima
- 4 – Sindikalne sportske igre
- 5 – Izlet ili turističko putovanje
- 6 – Kulturni događaji
- 7 – Podigli sindikalni kredit
- 8 – Dobili pomoć iz sindikalnog fonda
- 9 – Ništa od navedenog

11.2. Primjer vodiča za intervju s akterima sustava industrijskih odnosa

Vodič za sindikalne čelnike

Ocjena stanja radničkih prava u RH i uzroci

Kako biste općenito ocijeniti stanje radničkih prava i položaj radnika u Hrvatskoj? U kojoj mjeri su zaštićena prava radnika u Hrvatskoj?

Što su najveći prioriteti u ovom trenutku u području radnih uvjeta, radnih odnosa i uvjeta života radnika? Zašto su to najveći prioriteti?

Koji čimbenici u najvećoj mjeri utječu na takvo stanje? Još nešto?

Što ili tko bi najviše mogao utjecati na poboljšanje stanja? Zašto baš to/oni? Na koji način?

(AKO OCJENA BUDE NEGATIVNA) Biste li rekli da postoje neki subjekti koji imaju odgovornost za takvo stanje? Na koji način oni utječu na takvo stanje? Koja je njihova motivacija za takvo djelovanje?

Kako su se prioriteti u zaštiti radničkih prava mijenjali od početka 1990-ih do danas? Zbog čega?

U kojoj mjeri se razlikuju radni i životni uvjeti radnika u različitim djelatnostima, odnosno gospodarskim granama u RH danas? U čemu su najveće razlike? Što je uzrok tim razlikama?

Kako bi općenito, prema Vašem mišljenju, trebalo urediti ekonomske i radne odnose u Hrvatskoj? Kako bi Hrvatska trebala izgledati kao društvo da Vi budete zadovoljni? Na kojim principima? Prema kojem uzorku?

Ciljevi, taktika i organizacija sindikata

(Možete mi za početak reći nešto o Vašem sindikatu. Kada je osnovan? Koliko ima članova? Na koji način je organiziran? U koliko tvrtki ima podružnice?

Na koji način se osnivaju podružnice? U kojim sve djelatnostima djeluje?)

Što Vi osobno smatrate glavnim ciljem djelovanja sindikata općenito?

Što je glavna svrha postojanja Vašeg sindikata?

Postoje li još neki važni ciljevi koje želite postići? Koji su to?

Postoje li neki ciljevi na širem društveno-političkom planu na čijem ostvarenju Vaš sindikat radi? Koji su to? Zašto su oni važni?

Što je primjerice s ulasku u EU? Kakva su očekivanja sindikata po tom pitanju? Postoji li jedinstven stav sindikata po tom pitanju?

Kako su se prioriteti Vašeg sindikata mijenjali od 1990. do danas? Na koji način? Zbog čega?

U čije ime sindikati govore? Koga zastupaju?

Što mislite, koliko ste uspješni u ostvarivanju ciljeva Vašeg sindikata? Postoje li neke razlike s obzirom na ciljeve koje ste ranije naveli? Iz čega se to vidi? Možete li navesti neke primjere?

Što smatrate najvećim uspjehom vašeg sindikata? Zašto baš to?
A što smatrate najvećim neuspjehom? Zašto baš to?

Koja su glavna sredstva za postizanje tih ciljeva? Postoje li još neka sredstva? Koja su?
Koliko često koristite svako od tih sredstava? Možete li dati neke primjere?
Koje od tih sredstava je najučinkovitije? Zbog čega tako mislite? Možete li dati neki primjer?

(AKO NIJE NAVEDENO) Koliko često koristite štrajk kao sredstvo za postizanje ciljeva?

Kada ste posljednji put organizirali štrajk? Možete li malo detaljnije opisati tu situaciju? Gdje je organiziran štrajk? U čemu je bio spor? S kim ste bili u sporu? Koliko radnika je sudjelovalo? Koliko je trajao? Koji je bio ishod?

Koji je najveći ili najznačajniji štrajk kojeg je organizirao Vaš sindikat? Možete li malo detaljnije opisati tu situaciju? Gdje je organiziran štrajk? U čemu je bio spor? S kim ste bili u sporu? Koliko radnika je sudjelovalo? Koliko je trajao? Koji je bio ishod?

Koji je najveći ili najznačajniji štrajk u kojem ste sudjelovali zajedno s drugim sindikatima? Možete li malo detaljnije opisati tu situaciju? Gdje je organiziran štrajk? U čemu je bio spor? S kim ste bili u sporu? Koliko radnika je sudjelovalo? Koliko je trajao? Koji je bio ishod?

Što općenito mislite o štrajkovima i obustavama rada kao metodi borbe za sindikalne ciljeve? Da li je su to metode koje bi trebalo izbjegavati ili mislite da bi ih trebalo što više koristiti? Da li se one danas u RH koriste previše ili premalo? Zašto? A što se tiče prosvjeda i drugih sličnih akcija?

Koji je zadnji prosvjed kojeg ste organizirali? Možete li detaljnije opisati tu situaciju?

A koji je najveći prosvjed kojeg ste organizirali? Možete li detaljnije opisati tu situaciju?

Je su li se sredstva koja koristi Vaš sindikat za ostvarivanje svojih ciljeva mijenjala od 1990. do danas? Na koji način? Zbog čega?

Koliko je lako ili teško osigurati mobilizaciju radnika za sindikalne akcije? O čemu to ovisi? Za koje aktivnosti je lakše a, za koje teže? Primjerice, ima li razlike u spremnosti na mobilizaciju kada su u pitanju aktivnosti na nivou tvrtke u odnosu na aktivnosti na nacionalnom nivou?

Koji je značaj kolektivnih ugovora u zaštiti radničkih prava Vašeg članstva?

Kako biste ocijenili razvijenost kolektivnog pregovaranja u granama u kojima djeluje Vaš sindikat? Zbog čega je stanje takvo kako jest?

Recite, koliko kolektivnih ugovora ima Vaš sindikat potpisanih? Na kojoj razini su potpisani ti kolektivni ugovori (granski, regionalni na razini poduzeća)?

Kako biste usporedili ulogu kolektivnih ugovora u odnosu na ulogu Zakona o radu i drugih relevantnih zakona u zaštiti radničkih prava Vašeg članstva? Što od toga ima veći ukupni utjecaj na stvarno stanje prava Vaših članova i njihove radne uvjete? Zbog čega? Iz čega se to vidi? A gledano općenito u Republici Hrvatskoj?

Bi li, prema Vašem mišljenju, uloga kolektivnog pregovaranja trebala biti drugačija nego što jest sada? U kojem smislu? Što bi trebalo biti drugačije u praksi kolektivnog pregovaranja u RH? Zašto?

Općenito, smatrate li da bi radni uvjeti i prava radnika trebali biti u većoj mjeri određeni zakonskim rješenjima ili uređeni sporazumima između sindikata i poslodavaca? Zbog čega? Kako je bolje regulirati minimalnu plaću? Kako je bolje regulirati radno vrijeme? Kako je bolje regulirati predstavljanje radnika u procesu donošenja odluka u poduzećima? A odredba o sigurnosti na radu?

Kakav je općenito položaj sindikata u samim poduzećima? Kako se vlasnici i menadžment odnose prema sindikatima?

Postoji li konkurencija među sindikatima u poduzećima? Koji su primjeri toga? Koji je rezultat te konkurencije?

Kakav je odnos između sindikata i radničkih vijeća?

Sindikalne središnjice i organizacija

Je li Vaš sindikat član neke sindikalne konfederacije? Koje?

Koja su glavna obilježja Vaše središnjice?

Po čemu se Vaša središnjica razlikuje od drugih? Još po nečemu?

(AKO NE SPOMENE) Postoje li neke razlike u shvaćanju ciljeva i uloge sindikata? Kakve?

(AKO NE SPOMENE) Postoje li neke razlike u shvaćanju sredstava za ostvarivanje ciljeva? Kakve?

(AKO NE SPOMENE) Postoje li neke razlike u shvaćanju društveno-političkog uređenja zemlje? Kakve?

(AKO NE SPOMENE) Postoje li razlike u bliskosti s pojedinim strankama, odnosno političkoj nezavisnosti? Kakve?

U medijima se mogu čuti različite kvalifikacije središnjica prema političkim orijentacijama, npr. da je SSSH socijaldemokratske orijentacije, NHS i HUS demokršćanske itd. Što vi mislite o tome?

A postoje li po tim pitanjima kakve razlike među sindikatima koji su udruženi u vašu konfederaciju? Možete li ih opisati te razlike?

Smatrate li da broj središnjica utječe na snagu i utjecaj sindikata? Zašto? Kako?

Kako i zašto je došlo do nastanka tolikog broja sindikalnih središnjica?

Je su li postojali kakvi pokušaji ujedinjavanja i približavanja središnjica? Koji i kakvi?

Kakvi su odnosi među središnjicama? Jesu li to odnosi uglavnom suradnje ili sukoba? Oko kojih pitanja postoji suradnja? Možete li navesti neki primjer?
Oko kojih pitanja postoji neslaganja? Možete li navesti neki primjer?

Kakva je situacija s podjelom sindikalne imovine? U kojoj je to fazi? Na koji način je tekao taj proces? Na koji način se država ponašala u tom procesu?

Kakva je općenito solidarnost među radnicima i sindikatima? Ima li primjera solidarnog djelovanja? Možete li navesti neke primjere?

Može li se govoriti o nekakvom jedinstvenom 'radničkom pokretu'? Zašto? Kako?

Kakva je unutarnja organizacija središnjice? Koliko su članice samostalne u svom radu? U kojem dijelu su samostalne, a u kojem nisu? Jesu li važnije 'lokalne aktivnosti' članica ili aktivnosti središnjice? Koliko je centralizirana Vaša središnjica?

Kontakti sa političkim strankama

Ima li Vaš sindikat kakvih formalnih ili neformalnih kontakata s nekim političkim strankama? S kojima? U kojim prilikama? Zbog kojih razloga?

Biste li rekli da imate bliske odnose s nekom od stranaka? Na čemu se temelji ta bliskost?

A kako je bilo ranije? Početkom 90-ih? Krajem 90-ih? Početkom 2000-ih?

Imate li osjećaj da vaše članstvo bliže nekoj stranci nego što je to raspodjela u općoj populaciji? Kojoj? Što mislite zbog čega?

U kojoj mjeri sindikati u Hrvatskoj koriste takozvanu 'političku razmjenu' kao sredstvo za ostvarivanje svojih ciljeva? Zašto? Možete li navesti neke primjere?

Viđenje socijalnog partnerstva i njegovog razvoja

Kako biste opisali odnose između sindikata i poslodavaca u granama u kojima djeluje Vaš sindikat? Kakvi su ti odnosi?

(AKO NE SPOMENE) Da li ih bolje opisuje pojam partnerstva ili sukoba? Možete li to malo elaborirati? Zašto? Što je uzrok tome?

Jesu li se ti odnosi mijenjali od 1990. do danas? U kojem smjeru? Možete li navesti neke primjere? Zbog čega? Što su bili uzroci tih promjena?

Kakvi su ti odnosi u usporedbi sa drugim gospodarskim granama i djelatnostima?

U kojem smislu se može uopće očekivati partnerstvo između radnika/sindikata i poslodavaca?

Možete li navesti neke primjere dobre suradnje poslodavaca i sindikata?

A neke posebno loše?

Kako biste Vi opisali uspješnog poslodavca?

Kakva su iskustva sindikata s poslodavcima s obzirom na porijeklo kapitala? Postoje li kakve sistematske razlike u odnosu prema radnicima i sindikatima između domaćih i stranih vlasnika?

A u kojoj mjeri se može govoriti o sukladnosti interesa radnika i menadžmenta u poduzećima? Ima li primjera koalicija između radnika i menadžmenta? A kako je bilo početkom 90-ih i tijekom privatizacije?

A kako biste opisali odnos između sindikata i države u Hrvatskoj danas? Kakvi su ti odnosi?

(AKO NE SPOMENE) Da li ih bolje opisuje pojam partnerstva ili sukoba? Možete li to malo elaborirati? Zašto? Što je uzrok tome?

Jesu li se ti odnosi mijenjali od 1990. do danas? U kojem smjeru? Možete li navesti neke primjere? Zbog čega? Što su bili uzroci tih promjena?

Koliko su sindikati uspjeli utjecati na ključne procese u tranziciji?
Možete li navesti jedna primjer u kojem su sindikati imali značajan utjecaj?
A jedna primjer jednog važnog procesa na koji nisu imali nikakav utjecaj?

Koji je bio stav sindikata prema reformama koje su poduzete početkom 1990-ih?

Kakav je bio položaj sindikata u 1990-im? Relikt prošlosti?

Općenito, primjer jedne značajne odluke Vlade na koje sindikat nije imao utjecaja? Primjer jedne odluke značajne odluke Vlade na čije je donošenje sindikat imao značajan utjecaj?

A kako biste opisali odnose između države i poslodavaca?

(AKO NE SPOMENE) Da li ih bolje opisuje pojam partnerstva ili sukoba? Možete li to malo elaborirati? Zašto? Što je uzrok tome?

Jesu li se ti odnosi mijenjali od 1990. do danas? U kojem smjeru? Možete li navesti neke primjere? Zbog čega? Što su bili uzroci tih promjena?

Kako biste općenito ocijenili socijalno partnerstvo u Republici Hrvatskoj danas?

Kako se ono razvijalo od 1990. do danas? U kojem smjeru? Možete li navesti neke primjere? Zbog čega? Što su bili uzroci tih promjena?

Kako se mijenjao odnos poslodavaca i države prema socijalnom partnerstvu?

Kako biste opisali ulogu Gospodarsko-socijalnog vijeća u izgradnju socijalnog partnerstva?

U kojoj mjeri sindikati i poslodavci kroz GSV utječu na odluke Vlade u području makroekonomske politike, socijalne i zdravstvene zaštite i drugim pitanjima koja su mu u nadležnosti?

Je li GSV općenito važno tijelo? Zbog čega?

Postoje li neka područja u kojima utječu više u odnosu na druga? Koja su ta područja? Zašto je to tako?

U kojoj mjeri su partneri u GSV-u ravnopravni? Iz čega se to vidi?

Imaju li općenito veći utjecaj na odluke Vlade sindikati ili poslodavci? Iz čega se to vidi? Imate li neke primjere? Zašto je to tako?

U kojoj mjeri GSV služi za usklađivanje interesa između sindikata i poslodavaca? A usklađivanje interesa između poslodavaca i države? A države i sindikata?

Postoji li neke pravilnosti u odnosima među socijalni partnerima u GSV-u u smislu koalicija, udruživanja dva partnera protiv trećeg i sl.?

Da li je GSV mjesto gdje se stvarno donose odluke ili se one odnose negdje izvan te institucije?

Kako se mijenjala uloga GSV-a od njegovog osnivanja do danas?

Općenito, smatrate li da je bolje da tvrtke budu u privatnom ili državnom vlasništvu? Zbog čega?

Kakva bi trebala biti uloga države u gospodarstvu? Zbog čega?

Kako biste Vi osobno opisali svoju politički svjetonazor? Jeste li bliže socijaldemokraciji, demokršćanstvu ili liberalizmu?

Može li se u tom smislu na neki način okvalificirati i Vaš sindikat? Na koji način? Zašto?

Razvoj industrijskih odnosa i značajni događaji

Kako biste općenito opisali razvoj odnosa između sindikata, poslodavaca i države od 1990. do danas?

Može li se taj razvoj, prema Vašim iskustvima, podijeliti u neke relativno homogene periode? Prema kojem kriteriju? U koja razdoblja? Što su obilježja svakog od tih razdoblja?

Što bi bili tipični događaji za svako od tih razdoblja? Neki zakoni, sporazumi, štrajkovi, prosvjedi? Zašto su baš ti događaji tipični za to razdoblje?

A kako biste usporedili utjecaj sindikata danas s onim koji su sindikati imali u socijalističkom periodu?

Kako biste na kraju ocijenili moć i utjecaj sindikata u Hrvatskoj danas? Može li se reći da su hrvatski sindikati slabi, kao što to sugerira literatura za Istočnu Europu?

(AKO DA) U čemu se najbolje očituje ta njihova slabost? Zbog čega je to tako? Što je dovelo do toga? Što je izvor njihove slabosti?

(AKO NE) U čemu se najbolje očituje ta snaga? Što je izbor njihove snage?

Sažetak

Rad se bavi analizom sustava industrijskih odnosa u Republici Hrvatskoj s posebnim naglaskom na djelovanje i ulogu sindikata. Polazeći od literature iz područja industrijskih odnosa, kao multidisciplinarnog područja istraživanja odnosa između radnika (sindikata), poslodavaca i države, autor nakon uvoda i smještanja rada u disciplinarni kontekst u dva poglavlja uspoređuje i kritički prerađuje različite klasifikacije sustava industrijskih odnosa te tipova sindikalnih pokreta. Temeljem analize literature autor prepoznaje četiri idealno-tipska modela industrijskih odnosa u zemljama Europe i Sjeverne Amerike: anglosaksonski, korporativistički, mediteranski i tranzicijski model. Svakom od tih modela mogu se pridružiti i odgovarajuće karakteristike sindikalnog pokreta.

Glavo obilježje anglosaksonskog modela jest tendencija voluntarizmu, što znači gotovo potpuni izostanak intervencije države u odnose između poslodavaca i sindikata. Radnici i sindikati nemaju gotovo nikakvu pravnu zaštitu, pa moraju snagom organizacije i pritiska natjerati poslodavce da prihvate sindikate i vode kolektivne pregovore s njima. To za posljedicu ima decentraliziranost sindikalnog pokreta koji je usmjeren isključivo na osiguravanje neposrednih materijalnih koristi za članstvo (poslovni sindikalizam). Korporativistički model ima gotovo suprotna obilježja. U njemu centralizirane udruge sindikata i poslodavaca vode kolektivne pregovore na nacionalnoj razini (pojedinačno po djelatnostima ili zajednički za sve djelatnosti) te zajedno s državom pregovaraju o makroekonomskoj i socijalnoj politici. Odnosi između sindikata i poslodavaca te njih s državom je partnerski, što znači da su sve strane spremne na kompromise oko najvažnijih pitanja, a sve s ciljem osiguranja dugoročnog rasta gospodarstva kojeg prati i proporcionalan rast plaća i životnog standarda radnika. Mediteranski model obilježava visoka politiziranost industrijskih odnosa, odnosno visoka razina sukoba između sindikata i poslodavaca, te sindikata i političkih elita. Sindikalni pokret je duboko podijeljen prema ideološkim kriterijima, što je pogotovo bilo izraženo do sloma komunizma u Istočnoj Europi. Do tada su komunistički sindikati igrali značajnu ulogu, te su sindikalno djelovanje koristili za ostvarivanje političkih ciljeva. Zbog sukobljenosti među sindikatima te između sindikata i poslodavaca država ima supstitutivnu ulogu u industrijskim odnosima, regulirajući prava i odnose putem zakona često bez dogovora i podrške socijalnih partnera. Tranzicijski model nastaje relativno nedavno u bivšim socijalističkim zemljama Istočne Europe. Jedno od njegovih ključnih obilježja također je značajna uloga države u sustavu industrijskih odnosa, no iz nešto drugačijih razloga nego u slučaju mediteranskog modela. Sama tranzicija paradoksalno donosi veliku koncentraciju moću u rukama države i političkih elita, jer tranzicija prije svega znači definiranje novog zakonodavnog i institucionalnog okvira što nužno obavlja država, odnosno

politička elita. Dominaciji države u industrijskim odnosima doprinosi i slabost druga dva aktera, poslodavaca i sindikata. Sindikalne pokrete u tranzicijskim zemljama obilježavaju unutrašnji konflikti, kao i u mediteranskom modelu. No linije podjele su nešto drugačije, a uloga ideoloških razlika se gubi vrlo brzo nakon početka tranzicije. Osim razjedinjenosti, slabosti sindikata značajno doprinosi i negativno socijalističko naslijeđe, nedostatak ugleda, deindustrijalizacija tranzicijskih zemalja kao i porast nezaposlenosti.

Nakon provedene operacionalizacije koja je omogućila primjenu izloženog teorijskog okvira na analizu sustava industrijskih odnosa, te opisa metodologije istraživanja, u radu slijedi središnje poglavlje u kojem se iznose rezultati analize sustava industrijskih odnosa u Republici Hrvatskoj. Analiza je pokazala kako sustav industrijskih odnosa u Republici Hrvatskoj ima najviše sličnosti s tranzicijskim modelom, mada u pojedinim elementima ima i značajnih odstupanja od tog modela. Sličnosti sustava industrijskih odnosa u Hrvatskoj s tranzicijskim idealno-tipskim modelom očituju se u ideološki neutemeljenoj fragmentiranosti sindikalnog pokreta na svim razinama; zadržavanju članstva sindikata primarno u javnom sektoru (uključujući državni upravu, javne službe i javna poduzeća) te privatiziranim poduzećima koja su osnovana u socijalizmu; relativnoj decentraliziranosti kolektivnog pregovaranja i slabosti sindikata u pregovorima s poslodavcima u privatnom sektoru; poduzimanju sindikalnih akcija iz očajja; dominantnoj ulozi države u usmjeravanju industrijskih odnosa, regulative i makroekonomske politike; nepostojanju stabilne i učinkovite političke razmjene između sindikata i političkih stranaka. Određena odstupanja od tranzicijskog modela i približavanje drugim modelima očituju se u ipak nešto većoj razini sindikalne gustoće u odnosu na većinu zemalja tranzicijskog modela; većem broju štrajkova i drugih industrijskih akcija; nešto većem utjecaju sindikata na smjer određenih reformi što je za posljedicu imalo nešto manji stupanj liberalizacije radnih odnosa; nešto veću razinu pokrivenosti kolektivnim sporazumima (oko 60%), mada se većina te pokrivenosti može zahvaliti relativno neažurnim i neučinkovitim proširenim granskim kolektivnim ugovorima. Odstupanja od tranzicijskog modela mogu se objasniti dijelom posebnim naslijeđem, posebice u domeni industrijskih odnosa odnosno uloge sindikata, ali i posebnostima ukupnog tranzicijskog procesa.

Ključne riječi: industrijski odnosi, društveni pokreti, Hrvatska, tranzicija, sindikati, poslodavci, štrajk, kolektivno pregovaranje, socijalni dijalog, socijalni partneri.

Executive Summery

This doctoral theses offers an analysis of industrial relations, with special emphasis on the work and the role of unions. Starting from literature in the field of industrial relations, a multidisciplinary field that studies the relations between employees (unions), employers and the state, and after offering an introduction and placing the theses in the disciplinary context, in two chapters the author compares and critically analyses different classifications of systems of industrial relations and types of union movements. Based on an analysis of relevant literature the author recognises four ideal-type models of industrial relations in European and Northern American countries: the Anglo-Saxon, the corporatist, the Mediterranean and the transition model. Each of these models is accompanied by the appropriate characteristics of union movements.

The main characteristic of the Anglo-Saxon model is a tendency to voluntarism, which implies an almost complete lack of state intervention in relations between employers and unions. The employees and the unions have virtually no legal protection so they must draw their power from good organisation and pressure the employers to accept the unions and engage in collective bargaining with them. This leads to a decentralisation of the union movement which focuses mainly on securing immediate material benefits for their members (Business Unionism). The corporatist model is almost the complete opposite – centralised unions and employers engage in collective bargaining at the national level (individually or jointly, for different types of industry) and negotiate macroeconomic and social policies together with the state. The relations between the employers and the unions, as well as their relations with the state, are partner-like, which means that all sides are willing to compromise on the most important issues, with the final goal of ensuring long-term economic growth which is to be followed by a proportional growth in wages and living standard of workers. The Mediterranean model is characterised by highly politicised industrial relations, i.e. a high level of conflict between the unions and the employers, as well as between the unions and the political elite. The union movement is deeply divided according to ideological criteria, which was most noticeable at the time of the collapse of communism in Eastern Europe. By that time, the unions played an important role and they used the union movement for achievement of political goals with communist unions in prominent roll. Due to the conflict between unions themselves and between unions and employers, the state has a substitute role in industrial relations, regulating the workers' rights and relations through laws, often without agreement and support of all social partners. The transition model is a relatively recent creation, in the former socialist countries of Eastern Europe. One of its key characteristics is also a significant role of the state in the system of industrial relations, which

stems from different reasons than in the case of the Mediterranean model. Transition itself paradoxically creates a strong concentration of power in the hands of the state and the political elites because transition primarily implies the creation of a new legal and institutional framework, which is necessarily implemented by the state, i.e. by the political elite. The domination of the state in industrial relations is also due to weakness of the other two actors, the employers and the unions. Union movements in transition countries are also characterised by internal conflict, the same as in the Mediterranean model. But the division lines are somewhat different and the role of ideological differences is lost quickly after the start of transition. The unions are weak not only because of these divisions but also because of negative communist heritage, lack of reputation, deindustrialisation in transition countries and the rise in unemployment.

After the operationalisation, which enabled the application of the proposed theoretical framework to the system of industrial relations, as well as the description of research methodology, the theses brings a central chapter with the analysis of the industrial relations system in the Republic of Croatia. The analysis has shown that the industrial relations system in Croatia bears the closest resemblance to the transition model, even though it comprises certain elements which differ significantly from this model. The similarities to the transition ideal-type model are reflected in the fragmentation of union movement on all levels which is not based on ideologies; the maintaining of union membership primarily in the public sector (including state administration, public service and state-owned companies) and the privatised companies originally founded during communism; the relative decentralisation of collective bargaining and the weakness of the unions in negotiating with employers in the private sector; union action stemming from despair; the dominant role of state in determining the direction of industrial relations and macroeconomic policy; the non-existence of stable and efficient political exchange between the unions and the political parties. Certain deviations from the transition model and rapprochement to other models are to be found in a somewhat greater union density compared to other transition model countries; a somewhat greater number of strikes and other forms of industrial action; a somewhat greater influence the unions have on certain reforms which resulted in a lower degree of liberalisation of labour regulations; a somewhat higher coverage with collective agreements (around 60%), even though most of that coverage is due to relatively outdated and inefficient branch collective agreements. The deviations from the transition model can be partly explained by specific heritage, especially in the domain of industrial relations, i.e. the role of the unions, but also by the specific nature of the overall transition process.

Keywords: industrial relations, social movements, Croatia, transition, unions, employers, strike, collective bargaining, social dialogue, social partners

Životopis

Rođen sam 11. prosinca 1977. godine u Gradačcu, Bosna i Hercegovina. Osnovnu školu sam već dijelom završio u Gradačcu, a opću gimnaziju u Zagrebu. Diplomirao sam na jednopredmetnom studiju sociologije na Odsjeku za sociologiju Filozofskog fakulteta u Zagrebu u veljači 2004. godine s radom pod nazivom 'Evaluacija ESOMAR-ove skale socijalnih stratuma'. Poslijediplomski studij sociologije upisao sam odmah po završetku studija na istom fakultetu, a 27. listopada 2010. godine Fakultetsko vijeće Filozofskog fakulteta u Zagrebu odobrilo mi je stjecanje doktorata i prihvatilo temu pod nazivom 'Sustav industrijskih odnosa u Republici Hrvatskoj: hrvatski sindikati između društvene integracije i tržišnog sukoba'.

Od lipnja 2000. do lipnja 2004. godine radio sam kao istraživač u agenciji za istraživanje tržišta i javnog mnijenja Puls, a od lipnja 2004. godine zaposlen sam kao znanstveni novak na projektu 'Multikulturalizam - ideje i politike' (0130539), a potom 'Multikulturalizam - politike i novi društveni pokreti' (130-1301180-1188) pod vodstvom prof.dr.sc. Milana Mesića.

Objavio sam dvije knjige (u koautorstvu) te petnaestak radova u domaćim i stranim znanstvenim časopisima ili zbornicima radova. Bavim se istraživanjima iz područja sociologije migracija i političke sociologije.