

Reprezentativnost sindikata za kolektivno pregovaranje

Jukić, Nikolina

Undergraduate thesis / Završni rad

2023

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

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:199:438939>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2024-07-15**



Repository / Repozitorij:

[Repository Faculty of Law University of Zagreb](#)



Sveučilište u Zagrebu

Pravni fakultet

Studijski centar za javnu upravu i javne financije

Reprezentativnost sindikata za kolektivno pregovaranje

Završni rad

Autor: Nikolina Jukić

Mentorica: prof. dr.sc. Ivana Grgurev

Zagreb, svibanj 2023.

Izjava o izvornosti

Ja, Nikolina Jukić pod punom moralnom, materijalnom i kaznenom odgovornošću, izjavljujem da sam isključiva autorica završnog rada te da u radu nisu na nedozvoljeni način (bez pravilnog citiranja) korišteni dijelovi tuđih radova te da se prilikom izrade rada nisam koristila drugim izvorima do onih navedenih u radu.

Nkolina Jukić, v.r.

(potpis studenta)

Sadržaj

1. Uvod.....	1
2. Karakteristike kolektivnog ugovora	1
2.1. Kolektivni ugovor i njegov normativni učinak	1
2.2. Podjela, oblik, dostava i objava kolektivnog ugovora	2
2.3. Prestanak, otkaz i zaštita prava iz kolektivnog ugovora.....	4
3. Pojam kolektivnog pregovaranja	4
4. Sindikati kao stranke kolektivnog ugovora	5
5. Pojam reprezentativnosti	7
6. Kriteriji za sudjelovanje u tripartitnim tijelima	8
6.1. Kriteriji i prava reprezentativnosti udruge sindikata više razine za sudjelovanje u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini	8
6.2. Sudjelovanje i prava udruga u tripartitnim tijelima na lokalnoj i područnoj (regionalnoj) razini	9
7. Reprezentativnost sindikata za kolektivno pregovaranje.....	10
7.1. Reprezentativnost za sklapanje kolektivnih ugovora u gospodarstvu.....	10
7.2. Reprezentativnost za sklapanje kolektivnih ugovora u državnoj upravi i javnim službama	11
8. Pregovarački odbor sindikata za kolektivno pregovaranje.....	12
9. Postupak utvrđivanja reprezentativnosti.....	13
9.1. Povjerenstvo.....	13
9.2. Utvrđivanje reprezentativnosti udruga za sudjelovanje u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini – pokretanje postupka za utvrđivanje reprezentativnosti	14
9.3. Utvrđivanje reprezentativnosti sindikata za kolektivno pregovaranje	16
10. Trajanje reprezentativnosti.....	18
11. Stranke i važenje kolektivnog ugovora.....	19
12. Kolektivno pregovaranje u Europi	20
13. Socijalni partneri u EU i na međunarodnoj razini	22
14. Povijest razvoja pitanja utvrđivanja reprezentativnosti u RH	24
15. Kako poboljšati kolektivno pregovaranje u Hrvatskoj?.....	25
16. Zaključak	27
17. Popis literature	28

1. Uvod

Cilj ovoga rada je pojasniti kako se utvrđuje reprezentativnosti sindikata za kolektivno pregovaranje. U tu svrhu u radu prikazat će postupak utvrđivanja reprezentativnosti sindikata za kolektivno pregovaranje u Republici Hrvatskoj (dalje: RH) i objasniti povijesni razvoj kolektivnog pregovaranja od stupanja na snagu prvog Zakona o radu¹ (dalje: ZR) do donošenja Zakona o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata² (dalje: ZRUPS). Ono se razvija i dalje zbog čega će kasnije u tekstu biti riječ o tome na koje načine bi mogli poboljšati i unaprijediti kolektivno pregovaranje u Hrvatskoj. Osim kod nas, u radu je prikazano kakvo je kolektivno pregovaranje u Europi, točnije u Danskoj koja je ujedno i članica Europske Unije (dalje: EU) i koja je zbog svog uspješnog modela tržišta rada na dobrom glasu. Kako je RH jedna od država članica EU dobro je spomenuti i značaj socijalnih partnera koji predstavljaju interese radnika i poslodavaca na razini EU, ali i značaj socijalnih partnera na međunarodnoj razini. No, prije svega potrebno je pojasniti pojam kolektivnog radnog odnosa, pa je na početku rada riječ o karakteristikama kolektivnog radnog odnosa, o kolektivnom ugovoru i kolektivnom pregovaranju te je riječ o sindikatima i njihovoj ulozi pri sklapanju kolektivnih ugovora.

2. Karakteristike kolektivnog ugovora

2.1. Kolektivni ugovor i njegov normativni učinak

Kolektivni ugovor (eng. *collective agreement*) je pisani sporazum sklopljen kao rezultat kolektivnog pregovaranja između predstavnika radnika (sindikata) i predstavnika poslodav(a)ca u svrhu uspostavljanja uravnoteženog odnosa, tako da se radnicima osiguraju odgovarajući uvjeti rada, a poslodavcima pregledniji i kvalitetniji uvjeti poslovanja. On je glavni i izrazito važan profesionalni (autonomni) izvor radnog prava³ koji često dopunjuje odredbe ugovora o radu. Njegova osnovna svrha je urediti pitanja vezana uz određivanje plaća, radnog vremena, odmora, sigurnosti i zdravlja na radu, socijalnih prava i drugih uvjeta rada kod poslodavca, industrijskoj grani ili djelatnosti, dok sekundarni ciljevi su mu reguliranje odnosa ugovornih strana, razrješenje kolektivnih sporova, promocija sudjelovanja radnika u odlučivanju itd.⁴ S obzirom na takav pogled ciljeva i svrhe kolektivnog ugovora razlikujemo

¹ Zakon o radu (NN 93/14, 151/22)

² Zakon o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata (NN 93/14, 26/15)

³ Ravnić, Anton. Osnove radnog prava – domaćeg, usporednog i međunarodnog. Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu 2004., str. 500.

⁴ Grgurev Ivana; Rožman Krešimir. Kolektivni ugovori, u: Radni odnosi u Republici Hrvatskoj / [autori] I. Cindrić... [et al.]; uredio Željko Potočnjak – Zagreb, 2007., str. 560 – 561.

normativni dio kolektivnog ugovora koji čine pravna pravila i obvezopravni dio kolektivnog ugovora koji čine ugovorni uglavci koji obvezuju stranke koje su sklopile kolektivni ugovor. To možemo jasno vidjeti kako je sadržano u odredbi prema čl. 192. st. 1. ZR koja kaže slijedeće: „Kolektivnim ugovorom uređuju se prava i obveze stranaka koje su sklopile taj ugovor, a može sadržavati i pravna pravila kojima se uređuje sklapanje, sadržaj i prestanak radnih odnosa, pitanja socijalnog osiguranja te druga pitanja iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom.“ Time se stvara obvezni učinak među strankama koje su ga sklopile, a opet s druge strane ima i normativni učinak preko pravnih pravila koja su u njemu sadržana čime stranke mogu urediti radne odnose i druga pitanja. Pravna pravila koja su sadržana u kolektivnom ugovoru primjenjuju se neposredno i obvezno na sve osobe na koje se primjenjuje kolektivni ugovor, usto može sadržavati i pravila o sastavu i načinu postupanja tijela ovlaštenih za mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova.⁵ Što se tiče opsega njegova normativnog učinka (tzv. *erga omnes* učinak kolektivnog ugovora) on obuhvaća sve osobe koje obvezuje kolektivni ugovor koje su ga sklopile i sve osobe koje su u vrijeme sklapanja kolektivnog ugovora bile ili naknadno postale članovi udruge koja je sklopila kolektivni ugovor.⁶ Pa tako onda, stanke kolektivnog ugovora i osobe na koje se on primjenjuje, dužne su u dobroj vjeri ispunjavati njegove odredbe i pregovarati o sklapanju kolektivnog ugovora u vezi s pitanjima koja u skladu sa ZR-u mogu biti predmet kolektivnog ugovora.⁷ U kolektivnom ugovoru se osim stranaka koje su ga sklopile mora naznačiti i razina njegove primjene, koja se ako postoji potreba za njegovim proširenjem, može proširiti.⁸

2.2. Podjela, oblik, dostava i objava kolektivnog ugovora

Kolektivne ugovore možemo podijeliti prema vremenu na koji se sklapaju i prema razini na kojoj se sklapaju. Prema prvom kriteriju, prema vremenu na koje se sklapa, kolektivni ugovor se može sklopiti na određeno vrijeme ili na neodređeno vrijeme. Ako je neki kolektivni ugovor sklopljen na određeno vrijeme, ne smije se sklopiti za razdoblje duže od pet godina.⁹ Prema drugom kriteriju, prema razini na kojoj se sklapa, kolektivni ugovor se može sklopiti kao pojedinačni (oni koji obvezuju jednog poslodavca), granski (sklopljeni na razni sektora odnosno jedne industrijske grane; obvezuje sve poslodavce u tom sektoru/sve poslodavce u

⁵ Čl. 192. st. 2. ZR.

⁶ Grgurev Ivana; Rožman Krešimir. Kolektivni ugovori. *Op. cit.*, str. 561 – 562.

⁷ Čl. 193. i čl.196. st.1. ZR.

⁸ Grgurev Ivana; Rožman Krešimir. Kolektivni ugovori. *Op. cit.*, str. 504 – 507.

⁹ Čl. 198. st. 2. ZR.

okviru te industrijske grane) i nacionalni (sklopljeni na razini države; obvezuju sve poslodavce).¹⁰

Kolektivni ugovor je formalni ugovor i da bi on bio valjan mora biti sklopljen u pisanom obliku.¹¹ Svaki kolektivni ugovor kao i svaka novonastala promjena (izmjena, dopuna ili otkaz) kolektivnog ugovora mora se obvezno dostaviti Ministarstvu rada u roku od petnaest dana od dana sklapanja ili nastanka promjene kolektivnog ugovora.¹² Kada dolazi do situacije sklapanja kolektivnog ugovora, odnosno do njegove izmjene ili prestanka, poslodavac je dužan obavijestiti radnika pisanim putem u roku petnaest dana od dana sklapanja, izmjene ili prestanka važenja kolektivnog ugovora.¹³ Takve nastale slučajeve dužna ih je dostaviti stranka koja je prva navedena u kolektivnom ugovoru, odnosno stranka koja otkazuje kolektivni ugovor u slučaju otkaza kolektivnog ugovora.¹⁴

Kada se radi o objavi kolektivnog ugovora važno je naglasiti da ona mora biti javna.¹⁵ Ovdje Pravilnik o načinu objave kolektivnih ugovora propisuje kako se javna objava mora odraditi u roku od trideset dana od dana sklapanja ili promjene kolektivnog ugovora.¹⁶ Kolektivni ugovor ili njegove promjene mogu se objaviti s obzirom koga obvezuje i na kojem se području primjenjuje. Pa tako, kada kolektivni ugovor ili njegova promjena obvezuje samo jednog poslodavca, objavljuje ga poslodavac na način kako je to propisano za objavu pravilnika o radu, neovisno o razini njegove primjene.¹⁷ Kada kolektivni ugovor ili njegova promjena obvezuje dva ili više poslodavca, odnosno udругu poslodavca i kada se on primjenjuje na području RH ili području dvije ili više županija, objaviti će se u »Narodnim novinama« (dalje: NN).¹⁸ Kada obvezuje dva ili više poslodavca i primjenjuje se na području samo jedne županije onda će se objaviti u službenom glasilu županije.¹⁹ Moguće je da dođe do propusta objave kolektivnog ugovora koji obvezuje poslodavca. No, takav propust neće utjecati na izvršenje obveza iz kolektivnog ugovora, što to znači da kolektivni ugovori stupaju na snagu i primjenjuju se na način kako je samim ugovorima određeno, neovisno o objavi.²⁰

¹⁰ Grgurev Ivana; Rožman, Krešimir. Kolektivni ugovori. *Op. cit.*, str. 574 – 575.

¹¹ Čl. 195. ZR.

¹² Čl. 201. st. 1. ZR.

¹³ Čl. 201. st. 4. ZR.

¹⁴ Čl. 201. st. 2. ZR.

¹⁵ Čl. 202. st. 1. ZR.

¹⁶ Čl. 5. Pravilnik o načinu objave kolektivnih ugovora (NN 146/2014).

¹⁷ Čl. 3. st. 1. Pravilnik o načinu objave kolektivnih ugovora.

¹⁸ Čl. 3. st. 2. Pravilnik o načinu objave kolektivnih ugovora.

¹⁹ Čl. 3. st. 3. Pravilnik o načinu objave kolektivnih ugovora.

²⁰ Grgurev Ivana; Rožman Krešimir. Kolektivni ugovori. *Op.cit.*, str. 576.

2.3. Prestanak, otkaz i zaštita prava iz kolektivnog ugovora

Do prestanka kolektivnog ugovora može doći zbog otkaza, proteka vremena na koji je sklopljen, sporazumom ugovornih strana, sklapanjem novog kolektivnog ugovora koji na drugačiji način uređuje ista pitanja (posredni otkaz) i na drugi zakonom određeni način (npr. utvrđenjem ništetnosti).²¹ Kada se radi o otkazu kolektivnog ugovora, kako stoji u ZR-u, može se otkazati kolektivni ugovor koji je sklopljen na određeno i neodređeno vrijeme. Kolektivni ugovor koji je sklopljen na određeno vrijeme, otkazat će se, samo ako je takva mogućnost otkazivanja predviđena ugovorom.²² Bitno je da kolektivni ugovori u kojima je predviđena mogućnost otkazivanja sadrže odredbe o otkaznim razlozima i otkaznim rokovima. Ako se pokaže da se kolektivni ugovor može otkazati, a ne sadrži podatak o otkaznom razlogu, na otkazni razlog se na odgovarajući način primjenjuju odredbe obveznog prava o izmjeni ili raskidu ugovora zbog promijenjenih okolnosti, a u slučaju da se kolektivni ugovor može otkazati, a ne sadrži podatak o otkaznom roku, tada će onda otkazni rok biti tri mjeseca.²³ Najbitnije je da se otkaz dostavi svim strankama kolektivnog ugovora.

Ukoliko dođe do povrede odredbi kolektivnih ugovora, stranke mogu pred nadležnim sudom tužbom zahtijevati zaštitu prava iz kolektivnog ugovora. Time bi strankama kolektivnih ugovora bila zajamčena zaštita prava pravnih kolektivnih radnih sporova odnosno sporova o primjeni obveznopравnih odredbi kolektivnih ugovora.²⁴ Radi li se pak o sporu zbog otkaza kolektivnog ugovora, koji je jedan od primjera sporova o primjeni obveznopравnih odredbi kolektivnog ugovora, na odgovarajući način će se primijeniti odredba sudske nadležnosti za zabranu štrajka i isključenja s rada.²⁵ Dok u slučaju povrede normativnih odredbi kolektivnih ugovora koji se primjenjuju na radni odnos radnika, radnik pred redovitim sudovima ima *locus standi*.²⁶ Takvi radni sporovi se rješavaju pred sudovima opće nadležnosti.

3. Pojam kolektivnog pregovaranja

„Kolektivno pregovaranje je proces koji se odvija između poslodavca i radnika, a njime se uglavnom uređuju radni uvjeti i uvjeti zapošljavanja, uređuju odnosi između radnika i poslodavaca i utvrđuju odnosi između poslodavca i njihovih organizacija i jedne ili više radničkih organizacija odnosno sindikata.“²⁷ Kako bi se ono uspješno odvijalo mora biti

²¹ *Ibidem*, str. 588.

²² Čl. 200. st. 2. ZR.

²³ Čl. 200. st. 4. i st. 5. ZR.

²⁴ Grgurev Ivana; Rožman Krešimir. Kolektivni ugovori. *Op.cit.*, str. 592.

²⁵ Čl. 204. st. 2. ZR.

²⁶ Grgurev Ivana; Rožman Krešimir. Kolektivni ugovori. *Op.cit.*

²⁷ Rebac Ivan. Socijalni dijalog i kolektivno pregovaranje u Hrvatskoj. Zagreb: TIM press, 2010., str. 87.

postavljeno na demokratskim temeljima i odgovarajućem pravnom okviru koji omogućuje autonomno i neovisno djelovanje socijalnih partnera. „Cilj kolektivnog pregovaranja je postići kvalitetan dogovor i sklopiti kolektivni ugovor uz racionalni utrošak vremena, energije, sredstava, te međusobnu toleranciju i poštivanje pregovaračkih strana.“²⁸ Osobe koje su ovlaštene za kolektivno pregovaranje dužne su saslušati i razmotriti prijedloge druge strane za sklapanje kolektivnog ugovora te imaju pravo izjasniti se jesu li im takvi prijedlozi prihvatljivi ili nisu prihvatljivi. Recimo u slučaju kada poslodavac ili udruga poslodavaca ne bi prihvatili prijedlog za sklapanje kolektivnog ugovora, sindikati bi imali pravo organizirati štrajk. Na takav štrajk bi se imali pravo pozvati samo reprezentativni sindikat koji je kolektivno pregovarao o sklapanju kolektivnog ugovora.²⁹ Kako se kolektivni ugovori temelje na načelu dobrovoljnosti time onda postoji obveza subjekta kolektivnog ugovora da pregovara u dobroj vjeri. Osim što je potrebno pregovarati u dobroj vjeri, potrebno je da osobe koje zastupaju stranke kolektivnog ugovora imaju pisanu punomoć kako bi mogle kolektivno pregovarati i sklopiti kolektivni ugovor. Kada je stranka pravna osoba onda punomoć za kolektivno pregovaranje i sklapanje kolektivnog ugovora mora biti izdana u skladu sa statutom te pravne osobe.³⁰ U ime radnika kolektivno pregovarati može samo sindikat i da bi to mogao ostvariti on mora biti reprezentativan, o čemu će kasnije kroz tekst rada biti detaljnije objašnjeno.

4. Sindikati kao stranke kolektivnog ugovora

Prema čl. 165. st. 1. ZR „Radnici imaju pravo, po svojem slobodnom izboru, utemeljiti sindikat te se u njega učlaniti, uz uvjete koji mogu biti propisani samo statutom ili pravilima tog sindikata.“³¹ To pravo na organiziranje radnika u sindikate (*eng. trade unions*) i kao jedno od temeljnih ljudskih prava zajamčeno je Ustavom Republike Hrvatske.³² RH je ratificirala dvije konvencije za slobodno udruživanje i kolektivno pregovaranje koje su od iznimne

²⁸ Učur, M.Đ. Kolektivno pregovaranje i proširenje primjene kolektivnog ugovora (oktroiranje kolektivnog ugovora). Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci, 2006., v.27, br.1, str. 550, <https://hrcak.srce.hr/file/12480> (16.3.2023.).

²⁹ Čl. 205. st. 2. ZR.

³⁰ Čl. 197. st. 2. ZR.

³¹ U posljednjim izmjenama ZR-u zakonodavac je uveo ustavno dvojbenu odredbu (čl. 192. st. 4 i st. 5. ZR u vezi s čl. 90. st. 2. ZR) prema kojoj se kolektivnim ugovorom može predvidjeti pravo članova reprezentativnih sindikata na dvostruki iznos određenih materijalnih prava. Kako se takav iznos može predvidjeti do dvostrukog iznosa prosječno uplaćenih sindikalnih članarina, to s jedne strane predstavlja poticaj na učlanjenje u reprezentativne sindikate i stoga je protivno slobodi udruživanja, a s druge strane uključuje i pravo da se ne udružujemo u sindikat.

³² Čl. 43 Ustav Republike Hrvatske (NN 28/01).

važnosti, a to su Konvencija broj 87³³ i 98³⁴ Međunarodne organizacije rada i Konvencija za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda Vijeća Europa.³⁵ U ZR-u detaljnije su objašnjenje odredbe koje su vezane uz utemeljenje, registraciju udruge, imovinu, djelovanje i njezin prestanak djelovanja, a o reprezentativnosti sindikata, njihovim kriterijima, postupcima i pravima propisano je ZRUPS-om.

Sindikati samostalno odlučuju o načinu njihova zastupanja kod poslodavca. Oni sindikati koji imaju najmanje pet zaposlenih kod određenog poslodavca mogu imenovati ili izabrati jednog ili više sindikalnih povjerenika, dok sindikati koji imaju članove kod određenog poslodavca mogu imenovati ili izabrati jednog ili više sindikalnih predstavnika.³⁶ Ovdje je bitno naznačiti razliku između sindikalnog povjerenika i predstavnika, jer sindikalni povjerenik je radnik koji je u radnom odnosu kod poslodavca. Oni imaju pravo kod poslodavca štititi i promicati prava i interese članova sindikata. Radnik zbog članstva u sindikatu ne smije biti stavljen u nepovoljni položaj i nije dopušteno da određeni radnik ugovor o radu sklopi pod uvjetom da on ne stupi u sindikata ili da istupi iz sindikata i da se otkáže ugovor o radu ili da se radnika na drugi način zbog toga stavi u nepovoljni položaj od ostalih radnika zbog njegova članstva u sindikatu ili sudjelovanja u sindikalnim djelatnostima izvan radnog vremena uz suglasnost poslodavca i za vrijeme radnog vremena.³⁷ Zbog čega zapravo upravo to članstvo i sudjelovanje u sindikatu ne smije biti okolnost na kojoj će poslodavac temeljiti odluku o sklapanju ugovora o radu, promjeni poslova radnika ili promjeni radnog mjesta, stručnom obrazovanju, napredovanju, plaćanju, socijalnim davanjima i prestanku ugovora o radu. Isto tako, protiv ili u korist bilo kojeg sindikata, poslodavac, direktor ili neko drugo tijelo te zastupnik poslodavca ne smiju se koristiti prisilom da bi ostvarili neku korist ili bi se protivili sindikatima.³⁸

³³ Convention No 87. Convention concerning freedom of association and protection of the right to organise. Konvencija Međunarodne organizacije rada br. 87 o slobodi udruživanja i zaštiti prava na organiziranje (NN – MU 3/00).

³⁴ Convention No. 98. Convention concerning the application of the principles of the right to organise and to bargain collectively. Konvencija Međunarodne organizacije rada br. 98 o primjeni načela prava na organiziranje i kolektivnom pregovaranju (NN – MU 3/2000).

³⁵ Konvencija za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda s protokolima br. 1, 4, 6, 7, 11, 12, 13, 14,15 i 16. https://www.echr.coe.int/Documents/Convention_HRV.pdf (17.3.2023.).

³⁶ Čl. 187. st. 2. i st. 3. ZR.

³⁷ Čl. 166., čl. 186. st.1. ZR.

³⁸ Čl. 186. st. 3. ZR.

Na stranicama Ministarstva rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike moguće je ući u uvid podataka popisa sindikata. Pa tako popis sindikata više razine³⁹ registriranih u Ministarstvu koji nisu do 30. lipnja 2017. godine prijavili prestanak djelovanja ima njih dvadeset dvoje, a popis sindikata⁴⁰ registriranih u Ministarstvu koji nisu do 30. lipnja 2017. godine prijavili prestanak djelovanja ima čak njih tristo dvadeset osam.

5. Pojam reprezentativnosti

Kao što je već spomenuto jedno od temeljnih ljudskih sloboda je sloboda udruživanja i djelovanja radnika i poslodavaca koja su zajamčena međunarodnim ugovorima, nacionalnim ustavima i drugim pravnim aktima. Prema odredbama ZR-u, kojima su uređeni kolektivni radni odnosi, svi zakonito organizirani i registrirani sindikati imaju pravo na udruživanje, donošenje programa, organiziranje djelatnosti, imaju pravo izražavati i štiti interese svojih članova te da su u tom smislu reprezentativni. No, s druge strane ZRUPS omogućava sindikatima, koji u smislu tog Zakona nisu reprezentativni, pravo na iznošenja mišljenja i prijedloga od posebnog interesa za njihove članove u postupku kolektivnog pregovaranja. Kada se radi o reprezentativnosti koja se utvrđuje temeljem ZRUPS-a, radi se u o utvrđivanju onih odabranih sindikata koji zbog brojnosti svojega članstva i po drugim kriterijima imaju posebna prava. Prema ovome možemo zaključiti kako zapravo u Hrvatskoj razlikujemo dvije skupine organizacija radnika i poslodavaca. Prvu čine sve zakonito organizirane i registrirane organizacije radnika i poslodavaca, dok drugu skupinu čine one udruge koje prema ZRUPS-u smatraju reprezentativnim i zbog čega uživaju posebna prava utvrđena tim zakonom. Hrvatski zakonski pojam "reprezentativan" odgovara engleskom pojmu „*the most representative*“ koji se koristi u dokumentima Međunarodne organizacije rada (dalje: MOR), jer se u njezinim dokumentima i djelatnostima razlikuju reprezentativne („*representative*“) i najreprezentativne („*the most representative*“) organizacije radnika i poslodavaca.⁴¹

Reprezentativnost ima svoj oblik i razinu. Razlikujemo dva oblika reprezentativnosti ovisno o tome utvrđuje li se reprezentativnost za potrebe trostranog (tripartitnog) socijalnog dijaloga ili dvostranog (bipartitnog) kolektivnog pregovaranja. Tripartitni socijalni dijalog se

³⁹ Popis udruga sindikata više razine registriranih u Ministarstvu rada i mirovinskog sustava. <https://mrosp.gov.hr/ostalo/arhiva-2097/popis-udruga-sindikata-vise-razine-registriranih-u-ministarstvu-rada-i-mirovinskoga-sustava/2320> (17.3.2023.).

⁴⁰ Popis sindikata registriranih u Ministarstvu rada i mirovinskog sustava. <https://mrosp.gov.hr/ostalo-7548/arhiva-7561/popis-sindikata-registriranih-u-ministarstvu-rada-i-mirovinskoga-sustava-8506/8506> (17.3.2023.).

⁴¹ Potočnjak, Željko. Reprezentativnost sindikata i udruga poslodavac u Hrvatskoj. Revija za delovno pravo in pravo socialne varnosti – 16 (2016.),1; str. 89.

može odvijati na tri teritorijalne razine: nacionalnoj, područnoj (regionalnoj) i lokalnoj razini.⁴² Osim toga, ZRUPS razlikuje „područja“ kolektivnog pregovaranja koja se određuju prema Nacionalnoj klasifikaciji djelatnosti te „razine“ kolektivnog pregovaranja s obzirom na broj poslodavaca uključenih u kolektivno pregovaranje.⁴³ ZRUPS u vezi tih pitanja uglavnom uređuje postupak utvrđivanja reprezentativnosti, kriterije reprezentativnosti i prava reprezentativnih udruga. Onda se postupak utvrđivanja reprezentativnosti po tome razlikuje s obzirom utvrđuje li se reprezentativnost za potrebe predstavljanja na nacionalnoj razini ili za potrebe kolektivnog pregovaranja. Što se tiče pitanja reprezentativnosti za potrebe tripartitnog socijalnog dijaloga na područnoj (regionalnoj) i lokalnoj razini ZRUPS ovlašćuje socijalne partnere zastupljene u Gospodarskom-socijalnom vijeću da uredi sva pitanja kriterija i postupka utvrđivanja reprezentativnosti na tim razinama.

6. Kriteriji za sudjelovanje u tripartitnim tijelima

Da bi udruga sindikata više razine koja sudjeluje u tripartitnim tijelima mogla ostvarivati prava na nacionalnoj razini mora ispunjavati kriterije koji su joj za tu razinu postavljeni. Osim da djeluje na nacionalnoj razini, udruga sindikata koja sudjeluje u tripartitnim tijelima može sudjelovati na lokalnoj i regionalnoj razini, pa onda s takvim sudjelovanjem ostvariti će prava za tu razinu.

6.1. Kriteriji i prava reprezentativnosti udruge sindikata više razine za sudjelovanje u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini

Kriteriji koji su potrebni da ih ispunjava reprezentativna udruga sindikata više razine da bi mogla sudjelovati u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini su, u smislu ZRUPS-a, da je to udruga koja ispunjava uvjete da je najmanje 6 mjeseci prije dana podnošenja zahtjeva za utvrđivanje reprezentativnosti upisana u registar udruga sindikata više razine, da u nju udruženi sindikati imaju najmanje pedeset tisuća radnika članova, da je u nju udruženo najmanje pet sindikata koji djeluju u različitim područjima djelatnosti utvrđenim Nacionalnom klasifikacijom djelatnosti, da ona ili u nju udruženi sindikati imaju područne urede u najmanje četiri županije, da raspolaže potrebnim prostorom i drugim materijalnim uvjetima za rad te da zapošljava najmanje pet radnika na temelju ugovora o radu, sklopljenog na neodređeno vrijeme s punim radnim vremenom.⁴⁴ U prethodno spomenuti broj radnika članova sindikata ubrajaju

⁴² Potočnjak, Željko. Reprezentativnost sindikata i udruga poslodavaca. Radno pravo: stručni časopis / [v.d. urednika Krešimir Rožman] – 2013., 11; str. 11.

⁴³ *Ibidem.*

⁴⁴ Čl. 3. st. 1. ZRUPS.

se radnici članovi sindikata koji su poslodavcu dali pisanu suglasnost za ustezanje sindikalne članarine od plaće, koji koriste prava na roditeljske potpore u skladu s posebnim propisom, i oni koji samostalno uplaćuju sindikalnu članarinu.⁴⁵

Što se tiče prava koja ostvaruju reprezentativne udruge sindikata više razine koje sudjeluju u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini prema čl. 4. ZRUPS stoji da imaju pravo: „(I.) predložiti Vladi RH svoje predstavnike za tripartitno izaslanstvo Vlade RH na Međunarodnoj konferenciji rada te imenovati svoje predstavnike u druga međunarodna i europska tijela i organizacije, (II.) u skladu sa zakonom ili posebnim sporazumom imenovati svoje predstavnike te na drugi način sudjelovati u radu Gospodarskog-socijalnog vijeća i u drugim tijelima u kojima se odvija tripartitni socijalni dijalog na nacionalnoj razini, (III.) imenovati svoje predstavnike u druga tijela za koja je posebnim propisom ili sporazumom predviđeno sudjelovanje predstavnika sindikata i poslodavca na nacionalnoj razini, (IV.) kolektivno pregovarati o sklapanju kolektivnog ugovora koji bi se primjenjivao na radnike zaposlene kod poslodavca udruženih u udruhu poslodavca više razine.“

6.2. Sudjelovanje i prava udruga u tripartitnim tijelima na lokalnoj i područnoj (regionalnoj) razini

Ovdje veliku ulogu ima Gospodarsko-socijalno vijeće koje se ne osniva samo na nacionalnoj razini već se može osnovati na razini jedinice lokalne i područne (regionalne) samouprave radi utvrđivanja i ostvarivanja usklađenih aktivnosti u svrhu zaštite i promicanja gospodarskih i socijalnih prava, odnosno interesa radnika i poslodavaca u lokalnoj i područnoj (regionalnoj) jedinici, vođenja usklađene gospodarske, socijalne i razvojne politike te poticanja sklapanja i primjene kolektivnih ugovora.⁴⁶ Kako je već poznato, prema odredbama ZR-u, da se sporazum o osnivanju Gospodarsko-socijalnog vijeća sklapa između Vlade RH, udruge sindikata i udruge poslodavaca više razine kojima je reprezentativnost utvrđena na nacionalnoj razini,⁴⁷ isto vrijedi i za utvrditi način i postupak osnivanja te sastav Gospodarsko-socijalnog vijećana razini jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave.

Prava koja ovdje ostvaruje udruha sindikata i poslodavaca više razine, koja na temelju Sporazuma o osnivanju Gospodarskog-socijalnog vijeća sudjeluju u tripartitnim tijelima na lokalnoj i područnoj (regionalnoj) razini, su takva da imaju pravo imenovati svoje predstavnike u Gospodarsko-socijalno vijeće jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave i druga

⁴⁵ Čl. 3. st. 2. ZRUPS.

⁴⁶ Čl. 5. st. 1. ZRUPS.

⁴⁷ Čl. 221. st. 4. ZR.

tijela u kojima se odvija tripartitni socijalni dijalog na tim razinama i ima pravo imenovati svoje predstavnike u druga tijela za koja je posebnim propisom ili sporazumom predviđeno sudjelovanje predstavnika udruge sindikata više razine i udruge poslodavca više razine.⁴⁸

7. Reprezentativnost sindikata za kolektivno pregovaranje

Najvažnije pitanje koje uređuje ZRUPS je pitanje reprezentativnosti sindikata za kolektivno pregovaranje. Da bi se ono provelo potrebno je da je stranka kolektivnog ugovora na strani sindikata reprezentativna (ili više njih) i da je njena reprezentativnost utvrđena u skladu s odredbama tog Zakona. Zato što se pitanje reprezentativnosti za sklapanje kolektivnih ugovora javlja u vezi s reprezentativnošću sindikata. Pa tako ZRUPS razlikuje dvije skupine kolektivnih ugovora za sklapanje, od čega prvu skupinu čine kolektivni ugovori u gospodarstvu, dok drugu skupinu čine kolektivni ugovori u državnoj i javnoj službi.⁴⁹

7.1. Reprezentativnost za sklapanje kolektivnih ugovora u gospodarstvu

Reprezentativnost sindikata za sklapanje kolektivnog ugovora u gospodarstvu može se utvrditi na tri načina. Prvi način je kada na razini na kojoj se pregovara o sklapanju kolektivnog ugovora djeluje samo jedan sindikat, onda se taj sindikat smatra reprezentativnim i njegova se reprezentativnost ne utvrđuje.⁵⁰ Drugi način je kada se na razini na kojoj se pregovara o sklapanju kolektivnog ugovora djeluje više sindikata, onda oni mogu pisanim sporazumom utvrditi koji se sindikati smatraju reprezentativnim te se njihova reprezentativnost neće utvrđivati.⁵¹ Kod ova dva načina moguće je primijetiti kako se ne postavljaju nikakva ograničenja za utvrđivanje reprezentativnosti, samo je potrebno da svi sindikati pristanu na sporazumno utvrđenje reprezentativnosti. S obzirom na to može se reći kako je ovo dobrovoljno (sporazumno) utvrđivanje reprezentativnosti sindikata za kolektivno pregovaranje. Iznimno, moguće je da se u određenom slučaju za valjanost kolektivnog ugovora traži pristanak sindikata koji zastupaju većinu radnika na razini za koju se sklapa ugovor. Takav pisani sporazum mora sadržavati podatak o broju radnika članova onih sindikata koji se na temelju sporazuma smatraju reprezentativnim, iskazan po svakom sindikatu.⁵² Sindikati čija je reprezentativnost dobrovoljno utvrđena upisuju se u posebnu evidenciju reprezentativnih sindikata. I treći način je kada na razini za koju će se pregovarati o sklapanju kolektivnog ugovora djeluje više sindikata, ali ne postignu pisani sporazum. Tada svaki sindikat može pred Povjerenstvom za

⁴⁸ Čl. 6. ZRUPS.

⁴⁹ Potočnjak Željko. Reprezentativnost sindikata i udruge poslodavaca u Hrvatskoj. *Op. cit.*, str. 94.

⁵⁰ Čl. 7. st. 1. ZRUPS.

⁵¹ Čl. 7. st. 2. ZRUPS.

⁵² Čl. 7. st. 3. ZRUPS.

utvrđivanje reprezentativnosti (dalje: Povjerenstvo) pokrenuti postupak utvrđivanja reprezentativnosti sindikata u skladu sa ZRUPS-om.⁵³ Ovaj način je prisilno (zakonsko) utvrđivanje reprezentativnosti sindikata za kolektivno pregovaranje. U ovakvom postupku reprezentativni sindikat smatrat će se onaj koji na razini za koju se utvrđuje reprezentativnost ima najmanje dvadeset posto radnika članova od ukupnog broja sindikalno organiziranih radnika zaposlenih na razini na kojoj se utvrđuje reprezentativnost.⁵⁴ Takav ukupan broj sindikalno organiziranih radnika čine kao i u slučaju utvrđivanja reprezentativnosti na nacionalnoj razini, radnici članova sindikata koji su poslodavcu dali pisanu suglasnost za ustezanje sindikalne članarine od plaće, koji koriste prava na roditeljske potpore u skladu sa posebni zakonom i koji samostalno uplaćuju sindikalnu članarinu.⁵⁵

7.2. Reprezentativnost za sklapanje kolektivnih ugovora u državnoj upravi i javnim službama

U državnoj upravi i javnim službama sustav utvrđivanja reprezentativnosti sindikata i formiranje pregovaračkog odbora je drugačiji nego što je to u gospodarstvu. Reprezentativnost se utvrđuje prema područjima, odjeljcima i skupinama određenim Nacionalnom klasifikacijom djelatnosti⁵⁶. Tako se onda kolektivni ugovori u javnim službama sklapaju na dvije razine, a posebno će se javiti treća razina u slučaju da se sklapaju tzv. kućni kolektivni ugovori (npr. u Hrvatskim zavodima za mirovinsko osiguranje i zdravstveno osiguranje).⁵⁷

Prva razina je reprezentativnost sindikata za sklapanje kolektivnog ugovora za državne službenike. Kada se uređuju radni odnosi državnih službenika i namještenika kolektivnim ugovorom utvrdit će se pregovarački odbor sindikata koji se utemeljuje po istim pravilima kao i za gospodarstvo. Prilikom sklapanja kolektivnog ugovora, državne službenike i namještenike zastupati će onaj sindikat koji je njihov jedini predstavnik ili će reprezentativni biti oni sindikati koji su se sporazumjeli o reprezentativnosti ili ako takvog sporazuma nema onda svi oni sindikati za koje Povjerenstvo utvrdi da zastupaju najmanje dvadeset posto sindikalno organiziranih državnih službenika i namještenika.⁵⁸

Druga razina je reprezentativnost sindikata za sklapanje kolektivnih ugovora za javne službenike i namještenike koji se mogu sklapati kao temeljni (nacionalni) kolektivni ugovor za

⁵³ Čl. 7. st. 4. ZRUPS.

⁵⁴ Čl. 8. st. 1. ZRUPS.

⁵⁵ *Op.cit.* čl. 3. st. 2. ZRUPS.

⁵⁶ Odluka o Nacionalnoj klasifikaciji djelatnosti 2007. – NKD 2007. (NN 58/2007).

⁵⁷ Potočnjak, Željko. Reprezentativnost sindikata i udruga poslodavaca u Hrvatskoj. *Op. cit.*, str. 96.

⁵⁸ Čl. 14. st. 3. ZRUPS.

javne službe i kao granski kolektivni ugovori za pojedine djelatnosti javne službe.⁵⁹ Kada se sklapa kao temeljni (nacionalni) kolektivni ugovor za javne službe onda ZRUPS određuje pravila za utvrđivanje sastava pregovaračkog odbora sindikata za sklapanje takvog ugovora. Povjerenstvo će na temelju tih pravila utvrditi sastav pregovaračkog odbora na način da svako područje javne službe koje je određeno Nacionalnom klasifikacijom djelatnosti mora biti zastupljeno s jednim članom koji je predstavnik sindikata koji u tom području ima najveći broj članova. Kako pregovarački odbor sindikata ne može imati više od jedanaest članova, Povjerenstvo će preostala mjesta u pregovaračkom odboru dodijeliti ostalim sindikatima koji sudjeluju u postupku utvrđivanja pregovaračkog odbora, razmjerno broju radnika članova u odnosu na ukupan broj sindikalno organiziranih radnika u javnim službama.⁶⁰

Kada se radi o sklapanju granskih kolektivnih ugovora za pojedine javne službe kao što su to npr. zdravstvo, kultura, socijalna skrb, školstvo, itd., o reprezentativnosti sindikata odlučuje se kako je to već propisano i prethodno objašnjeno za utvrđivanje reprezentativnosti u gospodarstvu.⁶¹ Što znači da ako u nekoj od tih javnih službi djeluje više sindikata, a oni se ne uspiju sporazumjeti o reprezentativnosti, onda će Povjerenstvo utvrditi koji od tih sindikata ima više od dvadeset posto sindikalnog članstva te će sve te sindikate utvrditi reprezentativnim za tu granu javnih službi. Povjerenstvo će u skladu s tim odredbama rješenjem utvrditi reprezentativnost sindikata u ovom slučaju već nabrojanih djelatnosti za zdravstvo, kulturu, socijalnu skrb i školstvo. Ako su u pitanju znanost i visoko obrazovanje za utvrđivanje reprezentativnosti primijenit će se opća pravila o utvrđivanju reprezentativnosti, pa će se znanost i visoko obrazovanje smatrati jednim područjem za utvrđivanje reprezentativnosti bez obzira što se radi o dva područja prema Nacionalnoj klasifikaciji djelatnosti.⁶²

8. Pregovarački odbor sindikata za kolektivno pregovaranje

U postupku u kojem djeluje više reprezentativnih sindikata koji djeluju na razini za koju se sklapa kolektivni ugovor, poslodavac, odnosno udruga poslodavaca može pregovarati samo s pregovaračkim odborom koji čine predstavnici tih sindikata. U takvom slučaju reprezentativni sindikati dužni su u roku trideset dana od dana potpisa sporazuma ili od izvršnosti rješenja, utemeljiti pregovarački odbor sindikata za kolektivno pregovaranje.⁶³ Ako dođe do razvoja situacije da reprezentativni sindikati ne utemelje pregovarački odbor nakon isteka roka, onda

⁵⁹ Potočnjak Željko. Reprezentativnost sindikata i udruga poslodavaca u Hrvatskoj. *Op. cit.*, str. 97.

⁶⁰ Čl. 14. st. 2. i st. 4. ZRUPS.

⁶¹ Čl. 14. st. 3. ZRUPS.

⁶² Potočnjak, Željko. Reprezentativnost sindikata i udruga poslodavaca. *Op. cit.*, str. 98.

⁶³ Čl. 9. st. 2. ZRUPS.

svaki reprezentativni sindikat ima pravo sudjelovanja u radu pregovaračkog odbora s jednim predstavnikom. Pregovarački odbor sam utvrđuje način rada i donošenja odluka i ne može sadržavati više od jedanaest članova.⁶⁴ Dužan je tijekom kolektivnog pregovaranja obavješćivati nereprezentativne sindikate ili sindikate koji nisu zastupljeni u pregovaračkom odboru o tijeku pregovora te im omogućiti iznošenje mišljenja i prijedloga od posebnog interesa za njihove članove. Od ovakvog navedenog pravila postoji izuzetak kada se radi o temeljnom kolektivnom ugovoru za javne službe, gdje će onda u takvom slučaju sastav Pregovaračkog odbora odrediti Povjerenstvo na način na koji osigurava zastupljenost u njegovom sastavu najvećih sindikata koji djeluju u pet područja javnih službi te odgovarajuću zastupljenost ostalih sindikata koji djeluju u javnim službama.⁶⁵

Kao što je već spomenuto da reprezentativnost ima svoje razine za koje se ona utvrđuje, pa da bi se utvrdila reprezentativnost sindikata za kolektivne pregovore, odredit će se na razini poslodavca ili udruge poslodavaca. Iznimno, za kolektivno pregovaranje o sklapanju kolektivnih ugovora koji će se primjenjivati na službenike i namještenike u državnoj i javnim službama, reprezentativnost sindikata za kolektivno pregovaranje ili zastupljenost sindikata u pregovaračkom odboru utvrditi će se za određeno područje, odjeljak, odnosno skupinu u skladu s Nacionalnom klasifikacijom djelatnosti. Osim toga, sindikat(i) dužan je navesti razinu na kojoj će se kao reprezentativni upisati u evidenciju reprezentativnih sindikata, a razinu za koju se utvrđuje reprezentativnost sindikata u kojem djeluje više sindikata, dužan je u svom zahtjevu za utvrđivanje reprezentativnosti navesti sindikat koji pokreće postupak.⁶⁶

9. Postupak utvrđivanja reprezentativnosti

9.1. Povjerenstvo

Povjerenstvo provodi postupak utvrđivanja reprezentativnosti. Ono se sastoji od pet članova i pet zamjenika članova koje imenuje ministar nadležan za rad na vrijeme od pet godina.⁶⁷ Članovi Povjerenstva i zamjenici članova Povjerenstva imenuju se iz reda neovisnih istaknutih stručnjaka, od kojih se po dva člana i dva zamjenika članova imenuju na pisani prijedlog udruga sindikata i udruga poslodavaca više razine kojima je reprezentativnost utvrđena na nacionalnoj razini, u roku od trideset dana od dana stupanja na snagu ZRUPS-a, odnosno od trideset dana prije isteka mandata od pet godina. U ovakvim postupcima mora se

⁶⁴ Čl. 9. st. 4. i st. 5. ZRUPS.

⁶⁵ Potočnjak, Željko. Reprezentativnost sindikata i udruga poslodavaca u Hrvatskoj. *Op. cit.*, str. 100.

⁶⁶ Čl. 12. st. 4. i st. 5. ZRUPS.

⁶⁷ Čl. 15. st. 2. ZRUPS.

voditi računa o načelu neovisnosti, nepristranosti i objektivnosti.⁶⁸ Moguće su situacije da Povjerenstvo tuži i također s druge strane ono bude tuženo na temelju ovlaštenja, odnosno obveza koje su utvrđene ZRUPS-om. Sva potrebna sredstva za učinkoviti rad Povjerenstva, njegovu administrativnu podršku i druge uvjete rada osigurava i nadležno je Ministarstvo nadležno za rad, dok ministar pravilnikom propisuje iznos i način isplate naknade za rad Povjerenstva.⁶⁹

Kako bi način rada Povjerenstva bio što učinkovitiji ono će na svojoj prvoj sjednici izabrati predsjednika i potpredsjednika i donijeti poslovnik o svom radu i načinu donošenja odluka.⁷⁰ Tijekom rada Povjerenstvo može točnost dostavljenih podataka utvrditi uvidom u odgovarajuće registre, evidencije ili izvore službenih podataka, pri čemu mora voditi računa o poštivanju propisa o zaštiti osobnih podataka. U slučaju da se tijekom rada posumnja u istinitost podataka ili takvu sumnju iskaže udruga čija se reprezentativnost u tom postupku utvrđuje, Povjerenstvo može od poslodavca ili na drugi prikladan način provjeriti točnost dostavljenih podataka, odnosno može od tijela nadležnog za inspekciju rada zatražiti da izvrši takvu provjeru. Kada provjeru vrši tijelo koje je nadležno za inspekciju rada, ono je dužno u roku od petnaest dana od dana podnesenog zahtjeva nadzorom provjeriti točnost podataka i o tome izvijestiti Povjerenstvo.⁷¹

9.2. Utvrđivanje reprezentativnosti udruga za sudjelovanje u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini – pokretanje postupka za utvrđivanje reprezentativnosti

Udruga sindikata više razine koja želi da se utvrdi njezina reprezentativnost za sudjelovanje u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini, mora najranije šest mjeseci prije isteka roka od pet godina od dana njegove izvršnosti, Povjerenstvu podnijeti prijedlog za pokretanje postupka za utvrđivanje reprezentativnosti.⁷² Nakon zaprimanja takvog prijedloga, Povjerenstvo će u roku od petnaest dana u »NN« i na mrežnim stranicama ministarstva, objaviti javni poziv⁷³ svim udrugama sindikata više razine da u roku od šezdeset dana od objave javnog poziva dostave zahtjeve za utvrđivanje reprezentativnosti, uz upozorenje da se u slučaju neodazivanja tom pozivu njihova reprezentativnost u tom postupku neće utvrđivati.

⁶⁸ Čl. 15. st. 4. ZRUPS.

⁶⁹ Vidi Pravilnik o iznosu i načinu isplate naknade za rad Povjerenstva za utvrđivanje reprezentativnosti (NN 146/2014).

⁷⁰ Čl. 16. st. 1. ZRUPS.

⁷¹ Čl. 16. st. 4. ZRUPS.

⁷² Čl. 17. st. 1. ZRUPS.

⁷³ Vidi Javni poziv. Klasa: 150-03/23-01/01. Urbroj:689/1-23-2. Zagreb, 3. veljače 2023.

Zahtjev za utvrđivanje reprezentativnosti, koje su udruge sindikata više razine dužne dostaviti Povjerenstvu, mora sadržavati sljedeće četiri bitne stavke: „(I.) popis u udruhu udruženih sindikata, s brojem radnika članova sindikata kojima poslodavac na temelju pisane suglasnosti od plaće usteže članarinu i koji koriste prava na roditeljske potpore u skladu s posebnim propisom, ovjeren od poslodavaca, te od sindikata ovjeren broj radnika članova sindikata koji samostalno uplaćuju članarinu; (II.) popis udruženih sindikata, s naznakom područja u kojima oni djeluju utvrđenim prema Nacionalnoj klasifikaciji djelatnosti; (III.) popis područnih ureda u županijama; i (IV.) podatke o raspoloživim prostornim i drugim materijalnim uvjetima za rad te podatke o broju zaposlenih radnika u udruzi sindikata više razine.“⁷⁴ Ovdje valja obratiti pozornost na dvije situacije gdje sam zahtjev neće biti dovoljan za uvažavanje, jer je uz njega potrebno priložiti odluke koje donosi tijelo nadležno za donošenje odluke o udruživanju u udruhu više razine. To se tiče situacije gdje udruge više razine kojima je u prethodnom postupku utvrđivanja reprezentativnost bila utvrđena reprezentativnost za sudjelovanje u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini, a u međuvremenu su se u nju udružile nove udruge, i druga situacija kada zahtjev podnose udruge više razne za koje se prethodno nije utvrđivala reprezentativnost za sudjelovanje u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini.⁷⁵ Podaci koji su navedeni u zahtjevu moraju biti iskazani sa stanjem posljednjeg dana u mjesecu koji prethodi mjesecu u kojem je obavljen javni poziv, a poslodavac je dužan roku od osam dana od dana podnesenog zahtjeva, na zahtjev sindikalnog povjerenika ili sindikalnog predstavnika, sindikatu dostaviti broj radnika članova sindikata koji iznosi najmanje pedeset tisuća, osim za radnike članove sindikata koji samostalno uplaćuju sindikalnu članarinu.⁷⁶ Ako se ne postupi u roku, za prekršaj će se kazniti pravna osoba novčanom kaznom u iznosu od 20.000,00 do 50.000,00 kuna.⁷⁷ Sve prethodno navedene podatke moraju supotpisati ovlaštene osobe poslodavca te povjerenici, odnosno predstavnici svih sindikata koji imaju članove zaposlene kod tog poslodavca i koji sudjeluju u postupku utvrđivanja reprezentativnosti. U slučaju da poslodavac ne dostavi podatke ili ih ne dostavi u roku na pisani zahtjev sindikalnog povjerenika ili sindikalnog predstavnika, inspektor rada će nakon obavljenog inspekcijskog nadzora, u roku od tri dana od dana podnošenja zahtjeva, usmenim rješenjem u zapisniku poslodavcu naložiti da u daljnjem roku od tri dana dostavi zatraženi podatak.⁷⁸ Žalba koja se ovdje može izjaviti protiv rješenja ne odgađa izvršenje rješenja.

⁷⁴ Čl. 18. st. 2. ZRUPS.

⁷⁵ Čl. 18. st. 3. i st. 4. ZRUPS.

⁷⁶ Čl. 18. st. 5. i st. 6. ZRUPS.

⁷⁷ Čl. 30. st. 1. t.1. ZRUPS.

⁷⁸ Čl. 18. st. 8. ZRUPS.

Nakon ispunjavanja i zaprimanja zahtjeva za utvrđivanje reprezentativnosti, Povjerenstvo će najkasnije u roku od osam dana obaviti provjeru i utvrditi sadrži li podneseni zahtjev sve propisane podatke.⁷⁹ Kada Povjerenstvo utvrdi da podneseni zahtjev ne sadrži sve propisane podatke, ono će pozvati podnositelja zahtjeva da ga dopuni u roku od petnaest dana. Uz to navest će upozorenje kojim će se upozoriti podnositelja zahtjeva, da ako ne udovolji takvom pozivu da se onda njegova reprezentativnost u tom postupku neće ni utvrđivati. Podnositelj zahtjeva koji zaista svoj zahtjev ne dopuni u roku od petnaest dana koji je prethodno naveden, tada će Povjerenstvo u daljnjem roku od osam dana rješenjem odbaciti zahtjev kao nepotpun. Osim toga, Povjerenstvo će donijeti rješenje o odbijanju zahtjeva za utvrđivanje reprezentativnosti u roku od petnaest dana ako podnositelj zahtjeva ne ispunjava kriterije koji su propisani za sudjelovanje u tripartitnim tijelima a nacionalnoj razini.⁸⁰ Protiv takvog rješenja žalba nije dopuštena, ali svaka udruga koja je sudjelovala u postupku utvrđivanja reprezentativnosti može pokrenuti upravni spor pred nadležnim upravnim sudom. U slučaju da se to dogodi, onda nadležni upravni sud donosi odluku u roku od trideset dana od dana podnošenja tužbe.⁸¹

Kada Povjerenstvo utvrdi da podneseni zahtjev sadrži sve propisane podatke, onda će donijeti rješenje o utvrđivanju reprezentativnosti na nacionalnoj razini kojim će se utvrditi popis reprezentativnih udruga za sudjelovanje u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini. To Povjerenstvo mora utvrditi najkasnije u roku od devedeset dana oda dana objave javnog poziva.⁸² Reprezentativnost utvrđena rješenjem traje pet godina od dana njegove izvršnosti i objavljuje se u »NN«. Protiv rješenja žalba nije dopuštena, ali svaka udruga koja je sudjelovala u postupku utvrđivanja reprezentativnosti može pokrenuti upravni spor pred nadležnim upravnim sudom i ako se on doista pokrene, onda će nadležni upravni sud donijet odluku u roku od trideset dana od dana podnošenja tužbe.⁸³

9.3. Utvrđivanje reprezentativnosti sindikata za kolektivno pregovaranje

Ovdje se radi o postupku utvrđivanja reprezentativnosti ali i postupku utvrđivanja sastava pregovaračkog odbora sindikata. Da bi se pokrenuo postupak utvrđivanja reprezentativnosti sindikat mora podnijeti zahtjev Povjerenstvu uz navođenje podataka o ukupnom broju članova sindikata podnositelja zahtjeva na razni na kojoj se utvrđuje

⁷⁹ Čl. 19. st. 1. ZRUPS.

⁸⁰ Čl. 19. st. 4. ZRUPS.

⁸¹ Čl. 19. st. 6. ZRUPS.

⁸² Čl. 20. st. 1. ZRUPS.

⁸³ Čl. 20. st. 5. ZRUPS.

reprezentativnost. Govori li se o pokretanju postupaka utvrđivanja sastava pregovaračkog odbora sindikata, onda će njega pokrenuti sindikat podnošenjem zahtjeva sindikata Povjerenstvu uz navođenje podataka o ukupnom broju članova sindikata podnositelja zahtjeva. Podatak o ukupnom broju članova sindikata o kojem je ovdje riječ i kojeg je nužno navesti da bi se mogli pokrenuti postupci, na njega se na odgovarajući način primjenjuju odredbe čl. 3. st. 2. i čl. 18. st. 5., 6., 7., 8. i 9. ZRUPS.⁸⁴

Ovdje će rad Povjerenstva biti takav što će ono nakon zaprimanja zahtjeva za utvrđivanje reprezentativnosti, odnosno za utvrđivanje broja i sastava pregovaračkog odbora, najkasnije u roku od osam dana utvrditi sadrži li podneseni zahtjev sve propisane podatke ili ne.⁸⁵ Utvrdi li se da podneseni zahtjev ne sadrži sve propisane podatke, Povjerenstvo će pozvati podnositelja zahtjeva i ostaviti mu rok od osam dana da ga dopuni uz upozorenje u kojem naglašava da će zahtjev biti odbačen ako podnositelj zahtjeva ne udovoljiti tom pozivu. Ako u roku koji je postavljen ne bude dopunjen zahtjev Povjerenstvo će postupiti dalje tako što će u daljnjem roku od osam dana donijeti rješenje kojim će odbaciti zahtjev kao nepotpun.⁸⁶ U slučaju da Povjerenstvo utvrdi da je zahtjev potpun, u roku od petnaest dana će javnim pozivom koji je objavljen na mrežnim stranicama ministarstva, pozvati sindikate koji djeluju na razini, odnosno na području za koje se utvrđuje reprezentativnost, odnosno broj i sastav pregovaračkog odbora, da u roku od trideset dana od dana objave poziva, dostave podatke o zahtjevu za utvrđivanje reprezentativnosti i sastava pregovaračkog odbora sindikata za kolektivno pregovaranje. Uz to stavit će se upozorenje da se u slučaju neodazivanja tom pozivu njihova reprezentativnost, odnosno zastupljenost u pregovaračkom odboru neće utvrđivati.⁸⁷ Poznato je da ukupan broj sindikalno organiziranih radnika čini zbroj radnika članova svih sindikata koji sudjeluju u postupku utvrđivanja reprezentativnosti, odnosno utvrđivanju broja i sastava pregovaračkog odbora.⁸⁸

Nakon zaprimanja i provjere zahtjeva, Povjerenstvo će na temelju utvrđenih podataka u roku od petnaest dana od dana isteka roka od trideset dana za dostavu podataka, rješenjem utvrditi reprezentativnost sindikata, odnosno broj i sastav pregovaračkog odbora za kolektivno pregovaranje te ga dostaviti svim sindikatima koji su sudjelovali u postupku utvrđivanja reprezentativnosti.⁸⁹ Protiv ovakvog rješenja nije dopuštena žalba. Svaka udruga koja je

⁸⁴ Čl. 22. st. 3. ZRUPS.

⁸⁵ Čl. 23. st. 1. ZRUPS.

⁸⁶ Čl. 23. st. 3. ZRUPS.

⁸⁷ Čl. 23. st. 4. ZRUPS.

⁸⁸ Čl. 23. st. 5. ZRUPS.

⁸⁹ Čl. 24. st. 1. ZRUPS.

sudjelovala u postupku utvrđivanja reprezentativnosti, odnosno postupku određivanja broja i sastava pregovaračkog odbora može protiv tog rješenja pokrenuti upravni spor pred nadležnim upravnim sudom koji će onda kasnije donijeti odluku u roku od trideset dana od dana podnošenja tužbe. Ako upravni sud svojom odlukom poništi ili izmjeni rješenje na temelju kojeg je već sklopljen kolektivni ugovor, taj ugovor prestaje važiti danom pravomoćnosti sudske odluke.⁹⁰

10. Trajanje reprezentativnosti

Trajanje reprezentativnosti sindikata za kolektivno pregovaranje ili zastupljenost u pregovaračkog odbora je onoliko koliko važi kolektivni ugovor. Poslodavac, poslodavci ili udruga poslodavaca mogu pregovarati s pregovaračkim odborom sindikata čija je reprezentativnost ili zastupljenost u pregovaračkom odboru utvrđena za sklapanje kolektivnog ugovora čijim se izmjenama, dopunama želi pregovarati i koji su potpisnici tog kolektivnog ugovora, ali samo u razdoblju važenja kolektivnog ugovora.⁹¹ U slučaju da se tijekom trajanja reprezentativnosti sindikata ili prava na zastupljenost u pregovaračkom odboru žele pokrenuti pregovori o sklapanju novog kolektivnog ugovora, takvi pregovori mogu započeti nakon utvrđivanja reprezentativnosti sindikata ili prava na zastupljenost u pregovaračkom odboru u skladu sa ZRUPS-om.⁹²

Kada sindikat smatra da je ispunio kriterije reprezentativnosti za kolektivno pregovaranje ili da je ostvario pravo na zastupljenost u pregovaračkom odboru, nakon završetka postupka utvrđivanja reprezentativnosti sindikata za kolektivno pregovaranje ili za zastupljenost u pregovaračkom odboru, može pokrenuti postupak novog utvrđivanja reprezentativnosti sindikata za kolektivno pregovaranje ili za ostvarenje prava na zastupljenost u pregovaračkom odboru. Kada je takav postupak proveden za vrijeme važenja kolektivnog ugovora, reprezentativnost ili zastupljenost u pregovaračkom odboru koja je bila utvrđena u prethodnom postupku prestaje i utvrđuje se nova.⁹³ U postupku u kojem nije utvrđena reprezentativnost svih sindikata koji su prethodno bili utvrđeni kao reprezentativni ili su sudjelovali u pregovaračkom odboru ili je bila utvrđena reprezentativnost jednog ili više drugih sindikata, onda se može kolektivno pregovarati samo o sklapanju novog kolektivnog ugovora.⁹⁴ Time sklapanjem novog kolektivnog ugovora prestaje važiti prethodno sklopljeni kolektivni

⁹⁰ Čl. 24. st. 4. ZRUPS.

⁹¹ Čl. 10. st. 2. ZRUPS.

⁹² Čl. 10. st. 3. ZRUPS.

⁹³ Čl. 11. st. 2. ZRUPS.

⁹⁴ Čl. 11. st. 3. ZRUPS.

ugovor. Dogodi li se da u postupku nije utvrđena reprezentativnost sindikata ili pravo na zastupljenost u pregovaračkom odboru sindikata koji je taj postupak pokrenuo, onda taj sindikat neće moći pokrenuti postupak novog utvrđivanja reprezentativnosti sindikata za kolektivno pregovaranje najmanje u roku od jedne godine od dana izvršnosti rješenja o novom utvrđivanju reprezentativnosti.⁹⁵

Osim postupka novog utvrđivanja reprezentativnosti sindikata za kolektivne pregovore, moguće je provesti postupak novog utvrđivanja, odnosno preispitivanja utvrđene reprezentativnosti gdje svaka udruga sindikata više razine može najmanje šest mjeseci prije isteka roka od pet godina zatražiti novo utvrđivanje reprezentativnosti udruga za sudjelovanje u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini.⁹⁶ Pa se onda postupak preispitivanja utvrđene reprezentativnosti može i prije prethodno navedenog roka pokrenuti. Pokrenuti će ga udruga sindikata više razine koja je zastupljena u Gospodarsko-socijalnom vijeću ako učini vjerojatnim da neka od udruga zastupljenih u Gospodarsko-socijalnom vijeću više ne ispunjava neki od uvjeta kriterija reprezentativnosti udruge sindikata više razine za sudjelovanje u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini. Ako se pokaže da u zahtjevu za preispitivanje utvrđene reprezentativnosti neka od udruga više ne ispunjava uvjete, takva tvrdnja mora biti obrazložena. Zahtjev za preispitivanje utvrđene reprezentativnosti podnosi se Povjerenstvu, a ono je dužno u roku od petnaest dana o tome obavijestiti udrugu više razine čija se reprezentativnost preispituje i dužno je zatražiti podatke o ispunjavanju osporenog uvjeta te odrediti primjeren rok za dostavu tih podataka.⁹⁷ U postupku preispitivanja utvrđene reprezentativnosti, preispitivanje će se provesti samo za udrugu više razine čija se reprezentativnost u odnosu na određeni uvjet preispituje. Nakon isteka roka od petnaest dana, Povjerenstvo će donijeti rješenje u roku od petnaest dana koje se nakon njegove izvršnosti objavljuje u »NN«.⁹⁸

11. Stranke i važenje kolektivnog ugovora

Stranke kolektivnog ugovora mogu biti, kao što je već spomenuto, na strani sindikata, jedan sindikat ili više sindikata koji su reprezentativni u skladu sa ZRUPS-om. Osim toga, stranke mogu biti i sindikati koji su zastupljeni u pregovaračkom odboru i mogu biti jedan ili više sindikata koji su reprezentativni u skladu sa ZRUPS-om za sklapanje kolektivnih ugovora u državnoj i javnoj službi. Kod kolektivnog ugovora koji bi se primjenjivao na radnike

⁹⁵ Čl. 11. st. 5. ZRUPS.

⁹⁶ Čl. 21. st. 1. ZRUPS.

⁹⁷ Čl. 21. st. 4. ZRUPS.

⁹⁸ Čl. 21. st. 6. ZRUPS.

zaposlene kod poslodavaca udruženih u udrugu poslodavaca više razine, stranke kolektivnog ugovora mogu biti na strani sindikata, jedna ili više udruga sindikata više razine kojima je utvrđena reprezentativnost za sudjelovanje u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini.

Kada je riječ o važenju kolektivnog ugovora, on će biti važeći samo ako reprezentativni sindikati potpisnici u svom članstvu imaju više od pedeset posto radnika članova od ukupno sindikalno organiziranih radnika kod reprezentativnih sindikata.⁹⁹ To vrijedi za reprezentativne sindikate koji su sklopili kolektivni ugovor i za reprezentativne sindikate koji su sklopili kolektivni ugovor u državnoj i javnoj službi. Međutim, kolektivni ugovor koji su sklopili sindikati zastupljeni u pregovaračkom odboru, a koji će se primjenjivati na više područja javnih službi prema Nacionalnoj klasifikaciji djelatnosti bit će važeći samo ako ga potpiše najmanje po jedan sindikat iz najmanje tri različita područja prema Nacionalnoj klasifikaciji djelatnosti za koje se pregovaralo i koji u svom članstvu imaju najviše od pedeset posto radnika članova od ukupno sindikalno organiziranih radnika sindikata zastupljenih u pregovaračkom odboru.¹⁰⁰ Ovdje će se broj članova sindikata potpisnika utvrditi prema podacima iskazanima u pisanom sporazumu koji mora sadržavati podatak o broju radnika članova onih sindikata koji se na temelju sporazuma smatraju reprezentativnim, iskazan po svakom sindikatu ili prema rješenju Povjerenstva.¹⁰¹

12. Kolektivno pregovaranje u Europi

Povelja Europske unije o temeljnim pravima kaže kako „radnici i poslodavci ili njihove organizacije, imaju u skladu s pravom Unije i nacionalnim zakonima i praksom, pravo na pregovaranje i sklapanje kolektivnih ugovora na odgovarajućim razinama, i u slučaju sukoba interesa, pravo na poduzimanje kolektivnog djelovanja za obranu svojih interesa, uključujući i štrajk.“¹⁰² Ovdje ćemo vidjeti i usporediti kako izgleda model tržišta rada u drugoj državi članici EU Danskoj.

Danski model tržišta rada ima tripartitnu suradnju, visoki stupanj organiziranosti zaposlenika i poslodavaca i kolektivni ugovori koji predstavljaju najznačajniji izvor za donošenje zakona u području zakonodavstva, a reguliraju preko devedeset posto danskog

⁹⁹ Čl. 26. st. 1. ZRUPS.

¹⁰⁰ Čl. 26. st. 2. ZRUPS.

¹⁰¹ Čl. 26. st. 3. ZRUPS.

¹⁰² Čl. 28. Povelja Europske unije o temeljnim pravima. Službeni list Europske unije. (2016/C 202/02), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016P/TXT&from=RO> (20.4.2023.).

tržišnog rada.¹⁰³ Takva trostrana suradnja je dominantno obilježje danskog tržišta rada. U reguliranju uvjeta rada država se miješa što je manje moguće sve dok socijalni partneri mogu rješavati probleme samostalno. „Od osnutka snažnih organizacija u 19. stoljeću socijalni partneri (radnici i poslodavci) doprinosili su izgradnji društva blagostanja s jednim od najmirnijih tržišta rada. Suradnja socijalnih partnera integralni je dio nacionalne politike tržišta rada također i u onim područjima koja su prvenstveno zakonski uređena kao što su to npr., zaštita na radu, posredovanje pri zapošljavanju, stručno osposobljavanje i osiguranje za vrijeme nezaposlenosti.“¹⁰⁴ Vrlo je rašireno članstvo u sindikatima čak preko sedamdeset posto danskih radnika su članovi sindikata. Najveća središnja sindikalna udruga radnika je Danska konfederacija sindikata osnovana 1898. godine te Konfederacija namještenika i službenika. Tako na primjer, u Danskoj ne postoji zakon koji regulira plaće, jer su plaće isključivo definirane kolektivnim ugovorima (*overenskomst*), zato što se socijalni partneri dogovaraju oko određivanja plaće i razvoja plaća na razini poduzeća ili sektora. Također svi radnici se mogu slobodno učlaniti u sindikat, a sindikat će se dalje svojom kolektivnom snagom štiti i boriti se za prava zaposlenika, a ne pojedinog zaposlenika.¹⁰⁵ Ako neki zaposlenici nisu obuhvaćeni kolektivnim ugovorima, onda u takvim slučajevima zaposlenici imaju ugovornu slobodu i mogu pregovarati, oblikovati i utjecati na vlastite uvjete zaposlenja izravno sa svojim poslodavcem.

Početak 2023. godine u Danskoj su sindikati organizirali štrajk jer su se protivili ukidanju starog vjerskog praznika „Veliki molitveni dan“, koji je ujedno jedan od njih jedanaest državnih praznika u Danskoj. Takav praznik bi trebao biti ukinut 2024. godine. Predsjednica Danske konfederacije sindikata je izjavila da je plan ukidanja takvog nacionalnog praznika potreban kako bi se osigurao novac za vojsku, pa bi ujedno Danska nastojala ispuniti NATO-ov cilj izdvajanja za odbranu od dva posto BDP-a do 2030., tri godine prije planiranog. Približno petsto tisuća ljudi je potpisalo kampanju koju je pokrenula konfederacija koja ima 1,3 milijuna članova.¹⁰⁶ Čak su i udruženja koja predstavljaju vojno osoblje i crkve protiv takvog plana. Pitanje odbrane je došlo do većeg izražaja u zemlji posebno zbog ukrajinsko-ruskog rata.

¹⁰³ Kerovec, Nada. Institucionalna uređenost tržišta rada u Danskoj. Hrvatski zavod za zapošljavanje, Zagreb, ožujak 1997., <https://hrcak.srce.hr/file/47070> (28.3.2023.).

¹⁰⁴ *Ibidem*, <https://hrcak.srce.hr/file/47070> (28.3.2023.).

¹⁰⁵ Work in Denmark. Working in Denmark. Terms of Employment. Trade Unions, <https://www.workindenmark.dk/working-in-denmark/terms-of-employment/trade-unions> (28.3.2023.).

¹⁰⁶ AA. Sindikati u Danskoj protive se ukidanju vjerskog praznika, 28.1.2023. <https://www.aa.com.tr/ba/svijet/sindikati-u-danskoj-protive-se-ukidanju-vjerskog-praznika/2800272#> (28.3.2023.).

No, sa novijim vijestima poznato je kako je većinska vlada, ipak usprkos protivljenjima i štrajku, prihvatila zakon s 95 glasova u parlamentu od 179 mjesta.¹⁰⁷

13. Socijalni partneri u EU i na međunarodnoj razini

Kada govorimo o socijalnim partnerima u EU kažemo za njih da oni predstavljaju interes europskih radnika i poslodavaca. Čl. 152. Ugovora o funkcioniranju EU-a „priznaje ulogu socijalnih partnera u radnim odnosima i europskom socijalnom dijalogu. Oni predstavljaju svoje članove tijekom savjetovanja s Komisijom i pregovora o kolektivnim ugovorima.“¹⁰⁸ Pa tako međunarodna sindikalna udruga koja djeluje na razini EU je Europska konfederacija sindikata, a na koja djeluje na međunarodnoj razini je Međunarodna konfederacija sindikata.

Europska konfederacija sindikata (eng. *European trade union confederation*, dalje: ETUC) je konfederacija koja ujedinjuje sindikate na europskoj razini. Cilj joj je staviti socijalnu Europu u središte političkih prioriteta Europe. Aktivna je u ključnim područjima za svijet rada u EU i izvan nje, pa tako brani osnove socijalne vrijednosti kao što su solidarnost, jednakost, i kohezija. Ono što traži je dobar kvalitetan rad, jednak tretman za sve, socijalnu zaštitu i uključivanje te dostojan životni standard. Tu se javlja Europski socijalni pokret koji se protivi svim oblicima isključivanja i socijalne nepravde i inzistira na potrebi savjetovanja i informiranja radnika o svim pitanjima koja utječu na njihove profesionalne i svakodnevne živote.¹⁰⁹ Kako su europske zemlje sve više suočene sa problemima i izazovima, sve se više javlja zajednička europska akcija kako bi mogle sačuvati moć kolektivnog pregovaranja i rada za pravičnije i pravednije društvo. Tu sindikati moraju imati jedan glas i koordinirati aktivnosti na europskoj razini. „Do danas ETUC ima različita oruđa na raspolaganju: europski socijalni dijalog, pritisak na donositelje odluka na europskoj razini kako bi utjecali na zakonodavstvo EU i mobilizacija velikih dimenzija.“¹¹⁰ Cilj je postići europski sustav industrijskih odnosa koji će priznavati transnacionalna sindikalna prava, jamčiti snažniju ulogu socijalnih partnera u određivanju i nadgledanju gospodarske, socijalne i politike zapošljavanja i razvijati sindikalne kapacitete za zastupanje radnih ljudi u europskoj i nacionalnoj razini. Važno je spomenuti kako

¹⁰⁷ Aljazeera. Danska ukida državni praznik da poveća izdvajanja za odbranu, 1.3.2023. <https://balkans.aljazeera.net/news/world/2023/3/1/danska-ukida-drzavni-praznik-da-poveca-izdvajanja-za-odbranu> (28.3.2023.).

¹⁰⁸ EUR-lex. Socijalni partneri, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/?uri=LEGISSUM:social_partners (30.3.2023.)

¹⁰⁹ Nezavisni hrvatski sindikati. Europska konfederacija sindikata, 2011., <https://www.nhs.hr/medjunarodne/etuc/> (30.3.2023.).

¹¹⁰ *Ibidem*, <https://www.nhs.hr/medjunarodne/etuc/> (30.3.2023.).

je ETUC jedini socijalni partner koji predstavlja radnike na europskoj razini, pa tako ona danas okuplja 83 nacionalne sindikalne središnjice (uključujući i nezavisne hrvatske sindikate) u 36 zemalja i 12 europskih industrijskih federacija, te ukupno predstavlja više od 60 milijuna radnih žena i muškaraca u Europi.¹¹¹ ETUC je demokratska, neovisna, pluralistička, ujedinjena organizacija koju su priznali EU, Vijeće Europe i Europska organizacija slobodne trgovine (EFTA) kao jednu reprezentativnu sindikalnu organizaciju na europskoj razini. Ona svoju politiku utvrđuje potpuno na neovisan način na Kongresu i izvršnom odboru. U svom radu osnovala je institut za područja socijalnog istraživanja, sindikalnog obrazovanja i zaštite zdravlja na radu, koji zajedno čine Europski sindikalni institut za istraživanje, obrazovanje i zaštitu zdravlja na radu (ETUI-REHS).¹¹²

Na međunarodnoj razini Međunarodna konfederacija sindikata (eng. *International trade union confederation*, dalje: ITUC) je glavna međunarodna sindikalna udruga koja zastupa radne ljude diljem svijeta. Broji 301 udruženu organizaciju u 151 zemlji i teritorijima sa članstvom od ukupno 176 milijuna radnika.¹¹³ Osnovana je na osnivačkom kongresu u Beču (1. – 3. studenog 2006.) i okuplja bivše članice Međunarodne konfederacije slobodnih sindikata (ICFTU) i Svjetske konfederacije rada (WCL) zajedno sa sindikalnim organizacijama koje nisu globalno udružene. ICFTU i WCL prestale su postojati 31. listopada 2006. godine kako bi otvorile put osnivanju ITUC. Osnovni cilj ovakve udruge je promicanje i obrana radničkih prava i interesa putem međunarodne suradnje između sindikata, globalnih kampanja i zagovaranja unutar glavnih globalnih institucija. „Program rada koji je usvojen na Osnivačkom kongresu određuje opću politiku ITUC-a. Pridržava se načela sindikalne demokracije i nezavisnosti, kako je navedeno u Statutu.“¹¹⁴ Glavno tijelo ove udruge je Kongres koji se sastaje svake četiri godine te Glavno vijeće i Izvršni odbor, a vodi ga Glavni tajnik. Usko surađuje sa Europskom konfederacijom sindikata (ETUC), globalnim sindikalnim federacijama i Sindikalnim savjetodavnom vijećem u OECD-u (TAUC) i ima blisku suradnju sa MOR-om (ILO).¹¹⁵

¹¹¹ *Ibidem*, <https://www.nhs.hr/medjunarodne/etuc/> (30.3.2023.).

¹¹² Vidi ETUI-REHS, <https://ibooked.dk/etui-rehs.html> (30.3.2023.).

¹¹³ Nezavisni hrvatski sindikati. Međunarodna konfederacija sindikata, 2011., <https://www.nhs.hr/medjunarodne/ituc/> (21.4.2023.).

¹¹⁴ *Ibidem*, <https://www.nhs.hr/medjunarodne/ituc/> (30.3.2023.).

¹¹⁵ *Ibidem*, <https://www.nhs.hr/medjunarodne/ituc/> (30.3.2023.).

14. Povijest razvoja pitanja utvrđivanja reprezentativnosti u RH

Pitanje reprezentativnosti sindikata u Republici Hrvatskoj javilo se tijekom donošenja prvog ZR-u koji je stupio na snagu 1996. godine. Zbog višegodišnjeg neuspjeha da se urede određena pitanja u vezi si reprezentativnošću sindikata, Hrvatski je sabor 13. srpnja 2012. donio Zakon o kriterijima za sudjelovanje u tripartitnim tijelima i reprezentativnosti za kolektivno pregovaranje (dalje: ZKSTTRKP).¹¹⁶ Stupanjem na snagu ovog zakona prestao je važiti Zakon o načinu određivanja zastupljenosti udruga sindikata više razine u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini.¹¹⁷ ZKSTTRKP je najznačajnije kritike doživio od strane sindikata zbog izmjene odredbi ZR-u o produženoj primjeni kolektivnih ugovora, koje su odredbe u doba gospodarske krize onemogućavale snižavanje prethodno dosegnute razine plaća i drugih materijalnih prava. No, osim njegova prihvatanja s druge strane opet je bilo prisutno nezadovoljstvo sindikata, zbog čega je bio pokrenuti postupak procjene ustavnosti Zakona pred Ustavnim sudom RH, što je kasnije rezultiralo da Ministarstvo pokrene 2013. godine novi krug pregovora oko izmjene i dopune navedenog Zakona.¹¹⁸ Nedugo nakon, 2014. godine donesen je drugi Zakon o reprezentativnosti, ZRUPS, koji je ublažio učinke promjena do kojih je bio doveo prethodni Zakon.¹¹⁹ Te promjene su se ticale u najvećem broju slučajeva sklapanja kolektivnih ugovora u RH kada djeluje samo jedan sindikat. Kada je riječ o slučajevima u kojima na određenoj razini djeluje dva ili više sindikata onda se može zaključiti da se sindikati uspješno sporazumijevaju o reprezentativnosti, zbog čega je mali broj slučajeva u kojima o reprezentativnosti sindikata odlučuje Povjerenstvo. Time se može reći kako su sindikati potaknuti na sporazumijevanje za postojanje jasnih kriterija reprezentativnosti i postojanje propisanog postupka utvrđivanja reprezentativnosti, kojim će se temeljem takvog statusa moći sudjelovati u kolektivnom pregovaranju, štrajku ili davanju pristanka koji će biti nužan za sklapanje kolektivnog ugovora. Naravno moguće je da se događa da se za neke sindikate reprezentativnost ponovno utvrđuje ili da se utvrđuje više puta. Još neke promjene koje su nastale stupanjem na snagu ZRUPS-a 2014. godine su te da je ZKSTTRKP iz 2012. godine sadržavao posebna pravila po kojima je utvrđivana reprezentativnost strukovnih sindikata, onih koji okupljaju liječnike, strojovođe i pilote i slične vrlo moćne sindikate. Danas ZRUPS više ne sadrži takve odredbe pa se kolektivni ugovori mogu sklapati i reprezentativnost utvrđivati samo

¹¹⁶ Željko Potočnjak. Reprezentativnost sindikata i udruga poslodavaca. *Op. cit.*, str. 8.

¹¹⁷ Zakon o načinu određivanja zastupljenosti udruga sindikata više razine u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini (NN 19/1999).

¹¹⁸ Novaković, Nataša. Novi Zakon o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata. *Radno pravo: stručni časopis / [v.d. urednika Rožman, Krešimir] – 2014., 10; str.20.*

¹¹⁹ Potočnjak, Željko. Reprezentativnost sindikata i udruga poslodavaca u Hrvatskoj. *Op. cit.*, str. 106.

na razini određenog poslodavca, udruge poslodavaca, državne uprave te javnih službi kao cjeline ili pojedinih njezinih dijelova kao što su zdravstvo, osnovno školstvo, srednje školstvo, znanost i visoko obrazovanje, kultura. Ovdje bi najveći problem bio u zdravstvu u kojem sindikalno organizirani zaposlenici srednjeg i višeg obrazovanja brojčano prevladavaju nad visokoobrazovanim liječnicima i zbog čega proizlaze jaki zahtjevi za sklapanje strukovnog kolektivnog ugovora za liječnike. Ako će se tom zahtjevu udovoljiti onda će trebati ponovno urediti kriterije po kojima će se utvrđivati reprezentativnost strukovnih sindikata.¹²⁰ Zadnja promjena Zakona dogodila se 2015. godine kada je Hrvatski sabor donio Odluku o proglašenju Zakona o dopuni zakona o reprezentativnosti udruge poslodavaca i sindikata, kojom su u čl.13. st.1. ZRUPS iza riječi »propisu« dodane riječi: »i kojima se sredstva plaće zaposlenih u javnim ustanovama osiguravaju iz sredstva Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje«.¹²¹

15. Kako poboljšati kolektivno pregovaranje u Hrvatskoj?

„U Hrvatskoj ne postoji jedinstveni sustav kolektivnog pregovaranja koji bi bio integriran u ukupni institucionalni poredak upravljanja tržištem rada i makroekonomskim trendovima zbog čega postojeće prakse kolektivnog pregovaranja nemaju znatne systemske učinke na odnose na tržištu rada.“¹²² Na tržištu rada postoje neki obrasci, no ti obrasci su posljedica sličnosti u karakteristikama kolektivnog pregovaranja i ne predstavljaju čvrsto uređene sustave. Kod nas postoji relativno stabilna praksa kolektivnog pregovaranja u pojedinim sektorima gospodarstva, pojedinim poduzećima i javnom sektoru, no te prakse nisu nastale iz jasnog sustava usklađivanja interesa radnika i poslodavaca. Može se reći da te postojeće prakse kolektivnog pregovaranja nemaju znatne učinke na utvrđivanje odnosa na tržištu rada, niti su značajan instrument makroekonomske politike. U zemljama u kojima kolektivno pregovaranje ima veliki utjecaj na radne uvjete, može se reći da su njima bitni uređeni i stabilni sustavi kolektivnog pregovaranja i takvi sustavi onda čine značajan instrument u odnosima na tržištu rada i makroekonomskim trendovima. Onda se iz takvih razloga nameće uspostava uređenog sustava kolektivnog pregovaranja kako bi došlo do povećanosti sklapanja kolektivnih ugovora, utjecaja kolektivnih ugovora na prava radnika te i na odnose na tržištu rada. Do sada u Hrvatskoj nije bilo nekih većih pokušaja promjene takve situacije niti osmišljavanja mjera i aktivnosti koje bi mogle rezultirati usustavljanjem kolektivnog

¹²⁰ *Ibidem*, str.108.

¹²¹ Čl. 1. Zakona o dopuni zakona o reprezentativnosti udruge poslodavaca i sindikata (NN 26/2015).

¹²² Savez samostalnih sindikata Hrvatske. Izv. prof. dr. sc. Bagić, Dragan. Kako unaprijediti kolektivno pregovaranje u Hrvatskoj. Analiza i preporuke, listopad 2022., <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/kroatien/19611.pdf> (3.4.2023.), str. 1.

pregovaranja u Hrvatskoj. No, ipak je posljednjih nekoliko godina bilo određenih poticaja u takvom smjeru, koji su uglavnom dolazili iz Europske unije. Tako je bio predstavljen projekt koji je sufinancirala EU iz Europskog socijalnog fonda, a to je projekt Unaprjeđenje sustava kolektivnog pregovaranja i praćenje učinka sklopljenih kolektivnih ugovora, čiji je cilj takvog projekta bilo doprinijeti jačanju učinkovitosti javne uprave kroz unaprjeđenje sustava kolektivnog pregovaranja i praćenje učinka sklopljenih kolektivnih ugovora koji obvezuju Vladu RH.¹²³ Vrijeme trajanja takvog projekta bilo je od 1. srpnja 2020. do 31. prosinca 2022. Situacija u RH je potkraj 2021. godine izgledala tako da je na snazi bilo 580 pojedinačnih kolektivnih ugovora kojima su bila regulirana prava oko 670.000 zaposlenih.¹²⁴ Broj važećih kolektivnih ugovora sličan je broju 570 koji je utvrđen 2014. godine, time se pokazuje da su prakse kolektivnog pregovaranja postojane kroz duže vremensko razdoblje. Za broj radnika pokrivenih kolektivnim ugovorima između 2014. i 2021. godine može se reći da je blago narastao (sa oko 640.000 na oko 670.000), ali se stopa pokrivenosti radnika kolektivnim ugovorima značajno smanjila, iz razloga značajnog većeg rasta ukupne zaposlenosti koja je 2014. godine iznosila 52,7%, a dok je 2021. godine iznosila 46,5%.¹²⁵ Pad koji je ovdje naveden nije nikako odraz slabljena praksi kolektivnog pregovaranja, već prije svega pokazuje trendove promjena u strukturi zaposlenosti radnika s obzirom na djelatnosti, veličinu i tip poslodavaca. Stoga, važnije pitanje od poželjnosti i karakteristika sustava kolektivnog pregovaranja je pitanje na koji način doći do uspostave sustava, odnosno do značajnih promjena i poboljšanja u postojećim obrascima kolektivnog pregovaranja tako da se uspostavi relativno jedinstven sustav.

Prema analizi Saveza samostalnih sindikata Hrvatske smatra se kako su u Hrvatskoj moguća tri scenarija uspostave jedinstvenog sustava kolektivnog pregovaranja. To bi bila uspostava sustava kroz zakonodavna rješenja i javne politike države, sindikalna akcija i bipartitni konsenzus. Svaki od tih scenarija ima svoje mehanizme kroz koje bi se ostvarila promjena. Tako onda „prvi scenarij podrazumijeva ključnu ulogu države u uspostavi sustava kroz blaže, srednje i radikalne intervencije u postojeći pravni i institucionalni okvir koji regulira kolektivno pregovaranje i plaće. Drugi scenarij podrazumijeva ključnu ulogu sindikata u

¹²³ Ministarstvo rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike - Uprava za rad i zaštitu na radu. Sažetak konferencije ESF projekta. Unaprjeđenje sustava kolektivnog pregovaranja i praćenje učinka sklopljenih kolektivnih ugovora, https://mrosp.gov.hr/UserDocsImages/dokumenti/Uprava%20za%20rad/Popratni_materijal_Sazetak_konferencije_ESF_projekta.pdf (3.4.2023.).

¹²⁴ Savez samostalnih sindikata Hrvatske. Izv. prof. dr. sc. Bagić, Dragan. Kako unaprijediti kolektivno pregovaranje u Hrvatskoj. *Op. cit.*, <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/kroatien/19611.pdf> (22.4.2023.), str. 10.

¹²⁵ *Ibidem*, <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/kroatien/19611.pdf> (3.4.2023.), str. 10.

ustanovi sustava kolektivnog pregovaranja i to kroz ustanovu eksplicitnih politika kolektivnog pregovaranja na razini svakog sindikata, usklađivanje tih politika među sindikatima te podizanje konfliktnog potencijala sindikata. I treći scenarij se temelji na bipartitnom konsenzusu, kroz osvješćivanje činjenica da se Hrvatska i njezino tržište rada nalaze na strateškoj prekretnici, te kroz procese konsolidacije i rekonstruiranja na strani sindikata i na strani poslodavaca, kako bi imali kapacitete za strateško djelovanje i stvarne intervencije u odnose i procese na tržištu rada.,¹²⁶

16. Zaključak

Kolektivno pregovaranje je neizbježno za rješavanje problema i ostvarivanja ciljeva subjekata u radnom odnosu. Važno je da u kolektivnom pregovaranju, sklapanju kolektivnog ugovora i štrajku, mogu sudjelovati samo sindikati koji su ispunili zakonom propisane kriterije o reprezentativnosti. Iz tog razloga proizlazi da za sklapanje kolektivnog ugovora poslodavac smije pregovarati samo s reprezentativnim sindikatima, odnosno s pregovaračkim odborom u kojem su zastupljeni svi reprezentativni sindikati. Kako bi kolektivni ugovor koje su stranke sklopile bio važeći, potrebno je da ga potpišu reprezentativni sindikati potpisnici koji u svojem članstvu imaju više od pedeset posto radnika članova od ukupnog sindikalno organiziranih radnika koji su sudjelovali u postupku utvrđivanja reprezentativnosti. Za javne službe bi sklopljeni kolektivni ugovor bio važeći samo ako bi ga potpisao najmanje po jedan sindikat iz najmanje tri različita područja od mogućih pet područja prema Nacionalnoj klasifikaciji djelatnosti za koja se pregovaralo i ako naravno u svom članstvu imaju više od pedeset posto radnika članova od ukupno sindikalno organiziranih radnika sindikata zastupljenih u pregovaračkom odboru. Može se zapravo reći da u najvećem broju slučajeva za koja se sklapaju kolektivni ugovori djeluje samo jedan sindikat, no nije isključena mogućnost da s druge strane na određenoj razini djeluje dva ili više sindikata. Time se zapravo sindikate želi potaknuti da se sami sporazume o pitanju reprezentativnosti. Naravno, tu ZRUPS propisuje jasne kriterije o tome, ali propisuje i postupak odlučivanja o reprezentativnosti u slučaju da se sindikati ne uspiju sporazumjeti o pitanju. Ukoliko dođe do toga da sindikati zaista ne postignu sporazum, da bi se otklonio takav problem pomoći će im Povjerenstvo za utvrđivanje reprezentativnosti, pred kojim svaki sindikat ima pravo pokrenuti postupak utvrđivanja reprezentativnosti. Ovime se može vidjeti kao je u Zakonu osiguran i na neki način olakšan pristup da se sindikatima utvrdi reprezentativnost.

¹²⁶ *Ibidem*, <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/kroatien/19611.pdf> (3.4.2023.), str. 22.

Osim bipartitne suradnje, potrebno je obratiti pozornost na tripartitnu suradnju, koja osim što ima veliku ulogu na nacionalnoj razini ima ulogu i na lokalnoj i područnoj (regionalnoj) razini. Tu također, ZRUPS propisuje posebne kriterije i prava za tripartitna tijela koja mogu ostvariti za sudjelovanje, posebno na lokalnoj i područnoj (regionalnoj) razini gdje se može osnovati Gospodarsko-socijalno vijeće radi utvrđivanja i ostvarivanja interesa radnika i poslodavca u lokalnoj i područnoj (regionalnoj) jedinici, vođenja gospodarske, socijalne i razvojne politike te poticanja, sklapanja i primjene kolektivnih ugovora. Takav sporazum o osnivanju Gospodarskog-socijalnog vijeća na lokalnoj i područnoj (regionalnoj) razini moguće je utvrditi na način kako je to propisano za Gospodarsko-socijalno vijeće na nacionalnoj razini kako propisuje ZR-u. Time se želi ostvariti bolje i pristupačnije djelovanje na toj razini.

Vlasti na nacionalnoj razini moraju prihvatiti kolektivno pregovaranje kao važan instrument rješavanja problema na tržištu rada. U tom smislu Vlada bi trebala bez oklijevanja provoditi blage intervencije u javne politike kojima će se poticati razvoj kolektivnog pregovaranja. Ne smije se zaboraviti da im za ostvarivanje što boljih rezultata na tržištu rada mogu pomoći socijalni partneri na razini EU i međunarodnoj razini, koji se također zalažu za ostvarivanje što boljih rezultata kako za članice EU tako i za radne ljude diljem svijeta.

Uvijek postoji mogućnost za napredak i poboljšanje u ovom području. Nije loše da se pitanja reprezentativnosti u budućnosti uredi ZR-u, jer su njime uređena sva ostala s time povezana pitanja. Svaka slijedeća promjena koja će ići ka ostvarivanju boljih rezultata je dobro došla dokle god se time ne stvara velika pravna nesigurnost i nemogućnost ustaljivanja sudske prakse.

17. Popis literature

Knjige i članci:

1. Grgurev, Ivana; Rožman, Krešimir. Kolektivni ugovori; Radni odnosi u Republici Hrvatskoj / [autori] I. Cindrić...[et al.]; uredio Željko Potočnjak – Zagreb, 2007.; str. 557-595.
2. Kerovec, Nada. Institucionalna uređenost tržišta rada u Danskoj. Hrvatski zavod za zapošljavanje, Zagreb, ožujak 1997. Dostupno na: <https://hrcak.srce.hr/file/47070> (25.4.2023.).
3. Novaković, Nataša. Novi Zakon o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata / Nataša Novaković. Radno pravo: stručni časopis / [v.d. urednika Krešimir Rožman] – 2014., 10; str. 20-25.

4. Potočnjak, Željko. Reprerentativnost sindikata i udruga poslodavaca. Radno pravo: stručni časopis / [v.d. urednika Krešimir Rožman] – 2013., 11; str. 8-20.
5. Potočnjak, Željko. Reprerentativnost sindikata i udruga poslodavaca u Hrvatskoj. Revija za delovno pravo in pravo socialne varnosti – 16 (2016.), 1; str. 83-111.
6. Rabac, Ivan. Socijalni dijalog i kolektivno pregovaranje u Hrvatskoj. Zagreb; TIM press, 2010.
7. Ravnić, Anton. Osnove radnog prava - domaćeg, usporednog i međunarodnog. Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, 2004.
8. Učur, Marinko Đ. Kolektivno pregovaranje i proširenje primjene kolektivnog ugovora (oktroiranje kolektivnog ugovora). Zbornik pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci, 2006., v.27, br. 1, str. 543-573. Dostupno na: <https://hrcak.srce.hr/file/12480> (25.4.2023.).

Ustav, zakoni, drugi propisi i ostali akti:

1. Convention No. 87. Convention concerning freedom of association and protection of the right to organise. Konvencija Međunarodne organizacije rada br. 87. o slobodi udruživanja i zaštiti prava na organiziranje (NN-MU 3/00).
2. Convention No. 98. Convention concerning the application of the principles of the right to organise and to bargain collectively. Konvencija Međunarodne organizacije rada br. 98. o primjeni načela prava na organiziranje i kolektivnom pregovaranju (NN-MU 3/00).
3. Javni poziv Povjerenstva za utvrđivanje reprerentativnosti. Klasa: 150-03/23-01/01. Urbroj: 689/1-23-2. Zagreb, 3. veljače 2023.
4. Konvencija za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda s protokolima br. 1, 4, 6, 7, 11, 12, 13, 14, 15 i 16. Dostupno na: https://www.echr.coe.int/Documents/Convention_HRV.pdf . (25.4.2023.).
5. Odluka o Nacionalnoj klasifikaciji djelatnosti 2007. – NKD 2007. (NN 58/2007).
6. Povelja Europske unije o temeljnim pravima. Službeni list Europske Unije. (2016/C 202/02). Dostupno na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016P/TXT&from=RO> (25.4.2023.).
7. Pravilnik o iznosu i načinu isplate naknade za rad Povjerenstva za utvrđivanje reprerentativnosti (NN 146/2014).
8. Pravilnik o načinu objave kolektivnih ugovora (NN 146/2014).
9. Ustav Republike Hrvatske (NN 28/01).
10. Zakon o načinu određivanja zastupljenosti udruga sindikata više razine u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini (NN 19/1999).

11. Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22).
12. Zakon o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata (NN 93/2014, 26/2015).

Ostali izvori:

1. Agencije + Aljazeera i agencije. Danska ukida državni praznik da poveća izdavanja za odbranu. Aljazeera, 1.3.2023. Dostupno na: <https://balkans.aljazeera.net/news/world/2023/3/1/danska-ukida-drzavni-praznik-da-poveca-izdvajanja-za-odbranu> (26.4.2023.).
2. Büşra Selvi Öğütçen. Sindikati u Danskoj protive se ukidanju vjerskog praznika. AA, 28.1.2023. Dostupno na: <https://www.aa.com.tr/ba/svijet/sindikati-u-danskoj-protive-se-ukidanju-vjerskog-praznika/2800272> (26.4.2023.).
3. ETUI-REHS. <https://ibooked.dk/etui-rehs.html>.
4. EUR-lex. Socijalni partneri. Dostupno na: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/?uri=LEGISSUM:social_partners (26.4.2023.).
5. Ministarstvo rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike – Uprava za rad i zaštitu na radu. Sažetak konfederacije ESF projekta. Unaprjeđenje sustava i kolektivnog pregovaranja i praćenje učinka sklopljenih kolektivnih ugovora. Zagreb, 10.11.2021. https://mrosp.gov.hr/UserDocsImages/dokumenti/Uprava%20za%20rad/Popratni_materija_1_Sazetak_konferencije_ESF_projekta.pdf (26.4.2023.).
6. Nezavisni hrvatski sindikati. Europska konfederacija sindikata. 2011., <https://www.nhs.hr/medjunarodne/etuc/> (26.4.2023.).
7. Nezavisni hrvatski sindikati. Međunarodna konfederacija sindikata. 2011., <https://www.nhs.hr/medjunarodne/ituc/> (26.4.2023.).
8. Popis sindikata registriranih u Ministarstvu rada i mirovinskog sustava. <https://mrosp.gov.hr/arhiva-3104-10582/popis-sindikata-registriranih-u-ministarstvu-rada-i-mirovinskoga-sustava-11527/11527> (26.4.2023.).
9. Popis udruga sindikata više razine registriranih u Ministarstvu rada i mirovinskog sustava. <https://mrosp.gov.hr/arhiva-3104-10582/popis-udruga-sindikata-vise-razine-registriranih-u-ministarstvu-rada-i-mirovinskoga-sustava-11530/11530> (26.4.2023.).
10. Savez samostalnih sindikata Hrvatske. Izv. prof. dr. sc. Bagić, Dragan. Kako unaprijediti kolektivno pregovaranje u Hrvatskoj. Analiza i preporuke, listopad 2022., str. 1-25. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/kroatien/19611.pdf> (26.4.2023.).

11. Work in Denmark. Working in Denmark . Terms of Employment. Trade Unions.
<https://www.workindenmark.dk/working-in-denmark/terms-of-employment/trade-unions>
(26.4.2023.).