Sindikati - njihova uloga kroz povijest

Martić, Josipa

Undergraduate thesis / Završni rad

2019

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Pula / Sveučilište Jurja Dobrile u Puli**

Permanent link / Trajna poveznica: https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:137:515970

Rights / Prava: In copyright / Zaštićeno autorskim pravom.

Download date / Datum preuzimanja: **2024-03-29**

Image not found or type unknown

Repository / Repozitorij:

Digital Repository Juraj Dobrila University of Pula

zir.nsk.hr

Image not found or type unknown

Sveučilište Jurja Dobrile u Puli
Fakultet ekonomije i turizma
«Dr. Mijo Mirković»

JOSIPA MARTIĆ

SINDIKATI- NJIHOVA ULOGA KROZ POVIJEST

Završni rad

Pula, 2019.

Sveučilište Jurja Dobrile u Puli
Fakultet ekonomije i turizma
«Dr. Mijo Mirković»

JOSIPA MARTIĆ

SINDIKATI- NJIHOVA ULOGA KROZ POVIJEST

Završni rad

JMBAG: 0303056552, redovita studentica

Studijski smjer: Ekonomija

Predmet: Ekonomska povijest

Znanstveno područje: Društvene znanosti
Znanstveno polje: Ekonomija
Znanstvena grana: Opća ekonomija
Mentorica: prof. dr. sc. Marija Bušelić

Pula, travanj 2019.

IZJAVA O AKADEMSKOJ ČESTITOSTI

Ja, dolje potpisani _____, kandidat za prvostupnika ekonomije, smjera _____ ovime izjavljujem da je ovaj Završni rad rezultat isključivo mojega vlastitog rada, da se temelji na mojim istraživanjima te da se oslanja na objavljenu literaturu kao što to pokazuju korištene bilješke i bibliografija. Izjavljujem da niti jedan dio Završnog rada nije napisan na nedozvoljen način, odnosno da je prepisan iz kojega necitiranog rada, te da ikoji dio rada krši bilo čija autorska prava. Izjavljujem, također, da nijedan dio rada nije iskorišten za koji drugi rad pri bilo kojoj drugoj visokoškolskoj, znanstvenoj ili radnoj ustanovi.

Student

_____

U Puli, _____, _____ godine

IZJAVA

o korištenju autorskog djela

Ja, _____ dajem odobrenje Sveučilištu Jurja Dobrile

u Puli, kao nositelju prava iskorištavanja, da moj završni rad pod nazivom _____
_____
_____ koristi na način da gore navedeno autorsko djelo, kao cjeloviti tekst trajno objavi u javnoj internetskoj bazi Sveučilišne knjižnice Sveučilišta Jurja Dobrile u Puli te kopira u javnu internetsku bazu završnih radova Nacionalne i sveučilišne knjižnice (stavljanje na raspolaganje javnosti), sve u skladu s Zakonom o autorskom pravu i drugim srodnim pravima i dobrom akademskom praksom, a radi promicanja otvorenoga, slobodnoga pristupa znanstvenim informacijama.

Za korištenje autorskog djela na gore navedeni način ne potražujem naknadu.

U Puli, _____ (datum)

Potpis

_____

SADRŽAJ

1.UVOD ... 1
2.OPĆENITO O SINDIKATIMA ... 2
3. SINDIKATI U SAD-U ... 5
3.1. Nacionalni sindikat radnika ... **6**
3.2. Vitezovi rada ... **7**
3.3. Američka federacija rada ... **7**
3.4.Industrijski radnici svijeta (IWW) ... **9**
3.5.Prvi svjetski rat ... **10**
3.6. Velika depresija i New Deal ... **12**
3.7.Wagnerov zakon ... **13**
3.8.Taft-Hartley zakon ... **14**
3.9.Drugi Svjetski rat ... **14**
4. ZLATNO DOBA SINDIKALIZMA ... 15
5. SINDIKATI TIJEKOM TRANZICIJE ... 17
6. SINDIKATI U HRVATSKOJ ... 20
6.1.Uloga sindikata u doba gospodarske krize u Hrvatskoj ... **20**
6.2. Sindikati danas ... **23**
7.ZAKLJUČAK ... 29
SAŽETAK ... 30
SUMMARY ... 30
LITERATURA ... 31
POPIS SLIKA I TABLICA ... 33

1.UVOD

Cilj ovoga rada jest prikazati razvoj i ulogu sindikata od samog njegovog nastajanja pa sve do danas.

Rad je podijeljen na nekoliko dijelova. Započinje sa općenitim podacima o sindikatu gdje su objašnjeni osnovni pojmovi. Također, u ovom dijelu su objašnjeni osnovni ciljevi sindikata. Navedene su beneficije koje ostvaruju članovi sindikata, a na samom kraju ovoga poglavlja navedeno je gdje su nastali sindikati te kako su se širili.

Za daljnji opis razvoja i uloge sindikata kroz povijest uzela sam primjer SAD-a. Ovo poglavlje je podijeljeno na 9 dijelova. Kroz važne dijelove povijesti SAD-a opisana je uloga sindikata. Počinje sa industrijskom revolucijom krajem 18. stoljeća koja se raširila iz Engleske. Opisani su prvi sindikati koje su osnovali radnici pa sve do sindikata na nacionalnoj razini. Uloga sindikata opisana je i kroz Prvi i Dugi Svjetski rat.

Sindikati su bili ilegalni sve do donošenja Wagnerovog zakona koji je kasnije nadopunjen Taft-Hartley-evim zakonom kojim je ograničen utjecaj sindikata.

Dalje su opisani sindikati u Hrvatskoj te kakvu su ulogu sindikati imali za vrijeme gospodarske krize koja je započela 2008. a u Hrvatskoj dosegla vrhunac 2013. godine.

Zatim je objašnjena uloga sindikata danas. Mnogi stručnjaci smatraju da usluge sindikata više nisu potrebe jer ih smatraju neprilagođenima današnjim uvjetima poslovanja i novim globalnim trendovima kao što su umrežavanje, uporaba suvremene informacijske tehnologije i slično. Kroz SWOT analizu navedene su snage, slabosti, prilike te prijetnje današnjih sindikata. Navedeni su i mogući razlozi zbog kojih sindikati danas nisu tako utjecajni kao što su bili nekada.

Na kraju rada dala sam svoj zaključak te navela literaturu koja sam koristila za izradu ovoga rada.

Metode korištene u radu su metoda analize, sinteze, komparacije i povijesna metoda.

2.OPĆENITO O SINDIKATIMA

Riječ sindikat dolazi od grčke riječi syndikos, što znači zastupnik.

Sindikati predstavljaju zakonsku udrugu radnika u određenoj djelatnosti, stvorenu u svrhu osiguranja poboljšanja plaća, beneficija, radnih uvjeta ili društvenog i političkog statusa kroz kolektivno pregovaranje.

„Iako su sindikati proširili svoje zahtjeve i polja djelovanja i na politiku, privredni razvoj zemlje i regija, politiku zapošljavanja, socijalnog osiguranja i socijalne zaštite i niz drugih zahtjeva koji zadiru u sve probleme pojedinih zemalja osnovna preokupacija sindikata ostaje borba za povećanje nadnica i plaća, skraćivanje radnoga vremena, produženje plaćenog godišnjeg odmora te poboljšanje uvjeta rada.“(Martinović, 1991.)

Jedan od glavnih ciljeva sindikata je zaštititi i unaprijediti interese svojih članova na radnom mjestu. Njihovi zadaci su također i pregovaranje s poslodavcima o plaćama i uvjetima rada, razgovarati o zabrinutosti članova s poslodavcima, pružati članovima pravne i financijske savjete, postavljati nove zahtjeve u ime svojih članova, pomagati u rješavanju njihovih pritužbi te mnogi ostali.
Zakon dopušta da se pridružite sindikatu gdje god radili. Tako se radnici štite od nepovoljnog položaja.
Sindikat čine članovi sindikata. Svaki od njih ima pravo sudjelovanja u sindikalnim aktivnostima, prisustvovati sindikalnim sastancima, davati prijedloge, glasati na izborima za sindikalnog povjerenika ili se za istu funkciju kandidirati itd. (SSSH, n.d.)

Zbog sindikata radnici danas imaju velike povlastice za razliku od radnika u prošlosti.

Mnogo je razloga zašto su sindikati važni, „War on want“ (2012.) navodi nekoliko najvažnijih:

1. Jedinstvo je snaga - sindikati pružaju radnicima da izjasne svoje nezadovoljstvo poslodavcima
2. Sindikati pregovaraju o boljim uvjetima - obučeni predstavnici sindikata vode ove pregovore u ime zaposlenika
3. Dobivate više godišnjeg odmora na radnom mjestu ako ste u sindikatu - prosječni član sindikata u Velikoj Britaniji dobiva 25% više godišnjeg odmora godišnje, u usporedbi s radnicima koji nisu članovi sindikata
4. Veća zarada- članovi sindikata u prosjeku zarađuju 10% više od onih koji nisu članovi
5. Veći porodiljni dopust
6. Bolja sigurnost na radnom mjestu
7. Imate nekoga na vašoj strani kada ih trebate- budući da ste član sindikata, uvijek ste dio nečeg većeg i imate podršku sindikata kada vam je to potrebno
8. Sindikati se bore za jednake mogućnosti na radnom mjestu. Oni se zalažu za jednaku plaću i tretman i protiv diskriminacije
9. Sindikati nude pravne usluge i savjete

S obzirom na princip organiziranja razlikuju se tri tipa ili tri grupe sindikata:

1. Strukovni sindikati- oni u svoje članstvo okupljaju samo pripadnike određene struke, odnosno zanimanja;

2. Industrijski ili granski sindikati - u svoje članstvo okupljaju sve radnike zaposlene u određenoj grani gospodarstva ili djelatnosti bez obzira na struku ili zanimanje i

3. Opći ili generalni sindikati - u svoje članstvo okupljaju radnike bez obzira na struku, granu gospodarstva ili djelatnost u kojoj su zaposleni.

„Sindikati, odnosno sindikalno udruživanje započinje s industrijskim kapitalizmom, jer je većina radnika prije tog razdoblja radila samostalno kao poljoprivrednici, obrtnici i zanatlije. Većina tih radnika bili su sami sebi vlasnici, a s pojavom industrije postaju najamni radnici ovisni o vlasnicima kapitala. To je doba ujedno bilo obilježeno liberalnim kapitalizmom gdje su vlasnici bili podređeni velikoj konkurentskoj borbi. To je utjecalo na potrebu smanjenja troškova poslovanja, a napose nadnica. Zbog toga su se radnici našli u teškoj poziciji jer su osim niskih primanja često bili otpušteni s posla bez ikakve zaštite. Upravo to je dovelo do udruživanja radnika u sindikate čime su htjeli zaštiti svoja prava. Kao organizacija radnika i službenika nastali su krajem 18.stoljeća najprije u Engleskoj, Francuskoj, SAD-u i Njemačkoj.“(Bušelić, 2017)

Podrijetlo sindikata možemo pratit još od vremena industrijske revolucije koja je Veliku Britaniju u 18. i 19. stoljeću iz agrarnog i ruralnog društva pretvorila u onu koja se temelji na industrijskoj proizvodnji u tvornicama i rudnicima. Uvjeti u industrijama bili su loši i za žene i muškarce ali i za djecu koja su bila prisiljena raditi. Radnici su bili prisiljeni raditi i po 18 sati za vrlo niske plaće.

Tijekom 18. stoljeća došlo je do brojnih trgovinskih sporova u kojima su se radnici okupili kako bi riješili jednokratne probleme na poslu. Vlasnici tvornica, vlada (koju su u to vrijeme izabrali samo 3% odrasle populacije - zemljoposjednici) i mediji bili su neprijateljski nastrojeni prema bilo kojoj "kombinaciji" radnika u obrani svojih prava. Kombinirani akti, doneseni 1799. i 1800. godine, učinili su svaku vrstu štrajka nezakonitom, a ne poštovanje tih zakona je bilo kažnjavano sa do tri mjeseca zatvora ili dva mjeseca teškog rada.
Kroz nekoliko destljeća industrijska se revolucija iz Engleske proširila na zapadnu Europu i SAD.

3. SINDIKATI U SAD-U

Korijeni sindikata Amerike prodiru duboko u ranu povijest.

Nastali su još u trenutku stvaranja države u nadi da zaštite radnike. S druge strane, sindikati su bili optuživani za osakaćivanje industrije i udruživanje s organiziranim kriminalom desetljećima. No, svakako je sigurno da su sindikati utkani u političku, ekonomsku i kulturnu strukturu Amerike, a njihov utjecaj odigrao je živopisnu ulogu u njegovom razvoju. (Caussen, 2018.)

Današnji radni dani nisu ni slični u usporedbi sa radnim radnima u 18.st. Puno se toga izmijenilo.

S porastom industrijalizacije, došlo je do porasta industrijskih divova s jedne strane a sa druge strane imamo radnike na gubitku koji rade od 10 do 16 sati dnevno u lošim uvjetima . Brzo širenje industrijskog društva privuklo je veliki broj žena, djece, ruralnih radnika i useljenika u radnu snagu da rade za siromašne plaće i u veoma teškim uvjetima.
Razvoj sindikata prvih sto godina u SAD-u bio je relativno spor. Nekoliko je sindikata bilo osnovano ali i brzo raspušteno nakon što bi postigli svoje ciljeve.

„Početak industrijske revolucije obilježavaju „robovlasnički“ vlasnici koji radnike nedovoljno plaćaju, tjeraju ih da rade dvanaest, petnaest ili osamnaest sati dnevno, sedam dana u tjednu, u nehumanim uvjetima opasnima i za zdravlje i za život, kao radnu snagu koriste i žene i djecu, a ljude otpuštaju zbog bilo kakvoga prigovora ili propusta. Sve navedeno mogu si dopustiti zbog masovne nezaposlenosti pri kojoj se poslovi popunjavaju čim se isprazne usprkos niskoj plaći i lošim uvjetima rada. Niske plaće, prekomjerni sati rada, dječji rad, nesigurnost posla, nesreće na radu i autokratsko upravljanje radom nazivaju se „zlima“ industrijskog doba. „(Vokić i Obadić, 2012.)

U isto vrijeme, uvjeti u Europi doveli su do valova imigracije. Stotine tisuća imigranata otišlo je u SAD jer im je obećano radno mjesto i bolji uvjeti za život. Imigracija je stvorila “bum” za korporacije, jer je sada došlo do zasićenja radne snage.

S desecima tisuća ljudi koji žele pronaći posao, korporacije su sada mogle riješiti svoje najveće troškove, rad. Plaće su brzo počele padati a uz to su imigrantima nudili manje plaće. Imigranti su bili prisiljeni raditi dulje vrijeme za manje plaće od svojih američkih kolega. (Bishop, n.d)

Kako su se životni uvjeti u gradovima pogoršavali, plaće se smanjivale, a radni sati povećavali, radnici su počeli raditi na rješavanju svojih potreba s poslodavcima. Poslodavci su se oglušili na njihovu zabrinutost jer im je bila bitna samo zarada. Zbog toga su se radnici počeli formirati u različite radničke organizacije kao što je „Eight hour leagues“ u nastojanju da uspostave limit osam sati radnog dana te da riješe ostale svoje probleme. Na različite načine pokušavali su se boriti za svoja prava a korporacije su jednostavno zamijenili one koje su smatrali kreatorima problema. Kako su korporacije sada postale "nacionalne", tako bi radničke organizacije trebale biti na nacionalnoj razini. Tek nakon formiranja Nacionalnog radničkog sindikata bilo bi moguće pronaći pravi pokušaj organiziranja. (Bishop, n.d)

3.1. Nacionalni sindikat radnika

Osnovan 1866. godine, Nacionalni sindikat radnika (NLU) bio je prvi veliki pokušaj uspješnog organiziranja radnika na nacionalnoj razini. Vođen Williamom Sylvisom, NLU je uspio formirati koaliciju lokalnih sindikata u nacionalno tijelo radnika. Klica ideje za takvu nacionalnu federaciju rada zasađena je na početku građanskog rata, ali tek 1866. godine pokrenuti su planovi za organiziranje takvog tijela. Podupirući razne manje sindikate i kvalificirane radnike, NLU je također privukao nekvalificirane radnike i poljoprivrednike. Na vrhuncu NLO je brojao nešto manje od 700 000 članova. (Bishop, n.d)

Nacionalni sindikat radnika je stvoren kako bi izvršio pritisak na Kongres da provede reforme radnog prava, odnosno glavni cilj im je bio da se skrate radni sati. Sindikat nije uspio uvjeriti Kongres da skrati radni dan, a sama organizacija rada raspala se 1873. Međutim, njezini napori povećali su svijest javnosti o pitanjima rada i povećali javnu potporu reformi rada u 1870-im i 1880-ima. Pad sindikata bio je gotovo jednako spektakularan kao i njegov uspon, a do 1872. bio je potpuno mrtav.

3.2. Vitezovi rada

Raspadom nacionalnog sindikata završen je prvi pokušaj organiziranja na nacionalnoj razini. Čak i dok je NLU umirala, novi sindikalni pokret već je bio u tijeku. „Vitezovi rada“ osnovani su u Philadelphiji 1869. godine. (Bishop, n.d)

Vitezove rada osnovali su krojači, a uskoro su im se pridružili i postolari, stolari i rudari.

Vitezovi su postali masovni pokret s ideologijom i programom koji je ujedinio radnike bez obzira na zanimanje, industriju, rasu ili spol te su u svoje redove prihvatili sve. Bili su prvi američki sindikat koji je privukao značajan broj žena, Afroamerikanaca i nekvalificiranih radnika. Smatrali su da je solidarnost bitna kako bi mogli utjecati na saveznu vladu.

Vitezovi su podupirali cijeli politički program NLU-a i još mnogo toga. Zalagali su se za ograničenja imigracije, ograničenja dječjeg rada i vlasništvo vlade nad željeznicama, telegrafima i telefonima. Na vrhuncu članstva 1886. vitezovi su imali 750.000 članova.

Vitezovi rada pridružili su se nacionalnom generalnom štrajku tražeći osam sati radnog dana.

Na trgu Haymarket u Chicagu 4. svibnja, tijekom skupa netko je bacio bombu u gomilu. Jedan policajac je poginuo, a nekoliko članova zadobilo je ozljede. Nitko nije bio siguran tko je odgovoran, ali američki tisak, vlada i opća javnost okrivili su vitezove rada. Članstvo je počelo padati. Uskoro su vitezovi bili tek sjena svoje bivše veličine.. (U.S. History,n.d)

3.3. Američka federacija rada

Dok su iskusni i kvalificirani radnici isprva bili privučeni visokim idealizmom viteške filozofije, ubrzo su postali nezadovoljni njegovim sveobuhvatnim članstvom i ovlastima koje su vršile mješovite skupštine čije su odluke često bile u suprotnosti s njihovim posebnim interesima.
Sukob interesa između kvalificiranih radnika i mase polukvalificiranih i nekvalificiranih radnika doveli su 1881. do formiranja Federacije organiziranih obrta i sindikata, koja je 1886. postala Američka federacija rada.

Američka federacija rada (AFL) osnovana je 1886. godine pod vodstvom Samuela Gompersa koji je postao vođa sindikata proizvođača cigara i pretvorio ga u jednu od najjačih sindikata u zemlji. Gomper je bio protiv Vitezova rada i odbio je sklopiti savez s njima jer je smatrao da su im oni neprijatelji jednako kao i poslodavci.

Za razliku od mješovitih skupova vitezova rada, svaka organizirana obrtnička djelatnost u Američkoj federaciji rada zadržala je potpunu autonomiju. Svaki nacionalni sindikat (internacionalna ako je uključivala kanadske mještane) imala je svoj vlastiti ustav, svoja pravila za unutarnju vladu i svoje vlastite postupke za rad s poslodavcima. (Peterson, 1945.)

Svrha AFL-a nije bila politička nego je bila usmjerena na kraće radno vrijeme, bolje radne uvijete i veće plaće. AFL je dopuštala da članovi budu samo kvalificirani radnici koji su bili obučeni za određenu vještinu, kao što su strojari ili inženjeri lokomotive.

Gompers je vjerovao da kvalificirani radnici imaju više pregovaračke moći jer ih poslodavci ne mogu tako lako zamijeniti. S ovom strategijom, AFL je postigao značajna poboljšanja, primjerice, 1890. udruženje proizvođača cigala izborio se za uspostavu 8-satnog radnog dana. Uskoro su se i ostali dodatni obrtnici sindikata pisača, granita i rudara izborili za kraće radno vrijeme. AFL-u se također pripisuje poboljšanje sigurnosti na radnom mjestu za sve radnike.

Takav napredak pod vodstvom AFL-a učinio ga je najvažnijom organizacijom rada u Sjedinjenim Državama. Na prijelazu stoljeća ona je imala 500.000 članova, a do 1914. njezino članstvo je premašilo dva milijuna.

Članstvo organizacije je poraslo tijekom Prvog svjetskog rata, jer je savezna vlada odobrila brojne ustupke radnicima i sindikatima. Kako su Sjedinjene Države bile uključene u svjetski rat, vlada se nadala da će izbjeći štrajkove intervenirajući u ime radnika sa svojim poslodavcima. (American federation of labor, n.d.)

Nažalost, za AFL dvadesetih i tridesetih godina prošlog stoljeća došlo je do poteškoća. Neki su članovi počeli zahtijevati inkluzivniju organizaciju - onu koja će se boriti i za prava nekvalificiranih radnika, a ne samo za radnike obučene za određenu zanatsku djelatnost. Napetosti oko ovog pitanja postale su tako prevladavajuće da je 1935. John L. Lewis, član AFL-a, osnovao Odbor za industrijsku organizaciju. Izvorno je ova organizacija bila dio AFL-a, ali je 1937. godine roditeljska organizacija protjerala sve članove Odbora za industrijsku organizaciju. Odbor za industrijsku organizaciju konačno je postao Kongres industrijskih organizacija (CIO). AFL i CIO ostali su kao dvije odvojene organizacije sve do 1955. godine, kada su se te dvije skupine ponovno udružile kao AFL-CIO.

Ostatak dvadesetog stoljeća, AFL-CIO je ostao najveća sindikalna organizacija u Sjedinjenim Državama. Međutim, postotak radnika u sindikatima smanjio se početkom pedesetih godina. Godine 1953. 32,5% američkih radnika bili su članovi sindikata. Do 1983. samo je dvadeset posto američkih radnika pripadalo sindikatu (American federation of labor, n.d.)

3.4.Industrijski radnici svijeta (IWW)

Industrijski radnici svijeta (IWW) osnovani su u Chicagu 1905. godine.

Osnovali su ga istomišljenici, socijalisti, anarhisti i radikalni sindikalisti koji su se protivili politici AFL-a.

Nova se zajednica formirala zbog uvjerenja da AFL i drugi sindikati nisu uspjeli adekvatno predstaviti potrebe zajedničke američke radničke klase.

Od samog početka, IWW se protivio pregovorima o ugovorima, za koje su smatrali da ograničavaju moć radnika na štrajk. Također su se protivili sustavu plaća, koji su smatrali sredstvom koje su poslodavci koristili za izrabljivanje radnika. Umjesto toga, oni su se zalagali za “dijeljenje dobiti” kao pravednije sredstvo plaćanja radnika. Vjerovali su da što više tvrtka proizvodi, to bi radnici trebali pod jednakim udjelom dobiti više podijeljene profit.

IWW svoj prvi uspjeh je doživio tijekom štrajka radnika u tvornici čelika 1909. godine. Tvrtka Pressed Steel Car, smještena u Pennsylvaniji, zaposlila je uglavnom nekvalificirane radnike, od kojih su se mnogi udružili sa IWW-om. Uvjeti u tvornici bili su strašni, a plaće jedva na razini egzistencije. Samu tvornicu, mještani su zvali „klaonica“, budući da se po smjeni prosječno događala jedna smrt a više kada su zaostajali sa proizvodnim kvotama. Štrajk je započeo nakon što su isplaćene nepotpune plaće. Sindikat je zatražio razgovor sa upravom ali ih je tvrtka odbila. Tvrtka je tada zaposlila agenciju za razbijanje štrajka u pratnji zamjenskih radnika u tvornici. Kada su ih štrajkaši napali, tvrtka je pozvala i dobila policijsku potporu. Sljedećeg dana stiglo je nekih pet stotina policajaca i zamjenika šerifa i nastavilo s iseljenjem štrajkača iz stambenog prostora tvrtke.

Tjedana kasnije, štrajkači i članovi IWW-a sukobili su se s državnom policijom. Kada je lider IWW-a William Trautmann uhićen zbog poticanja štrajka, drugi u vodstvu IWW-a došli su da dovedu štrajkače u red. Štrajk je okončan kada se tvrtka složila povećati plaće, okončati zlouporabe stambenog prostora i zaustaviti zlostavljanje radničkih obitelji. (Paul A. Bishop, n.d)

3.5.Prvi svjetski rat

Sindikati su izgubili neke članove tijekom depresije koja je počela 1913. i nastavila se nekoliko mjeseci nakon izbijanja rata u Europi, ali su se opet proširili nakon poboljšanja poslovanja zbog ratnih zapovijedi.

U ožujku 1917., gotovo mjesec dana prije nego što su Sjedinjene Države objavile rat, predstavnici većine sindikata susreli su se u Washington, gdje su glasovali za nekvalificiranu potporu vladi u slučaju rata i sastavili izjavu o ratnoj politici rada. Ova izjava je izrazila zahtjev da vlada bude priznata od strane organiziranog radničkog pokreta kao predstavnik svih zaposlenih, uključujući i one " koji još nisu organizirali ”, te da se organiziranom radnom tijelu pruži zastupljenost u svim agencijama koje određuju i provode politiku nacionalne obrane. (Peterson, 1945.)

Ulazak Sjedinjenih Američkih Država u rat 6. travnja 1917. donio je još jedan val radnog sukoba. Samo u šest mjeseci između travnja i listopada, američki su radnici stupili u štrajk više od 3000 puta.

U velikoj mjeri kao odgovor na zahtjeve radne snage, na kraju prve godine ulaska u rat imenovan je Odbor za ratne konferencije o radu, kako bi proučio i dao preporuke u vezi s industrijskim odnosima. Na njegov prijedlog, u travnju 1918. godine, osnovan je Nacionalni odbor za ratne poslove, kako bi pomogao u sprječavanju i rješavanju sporova. Na taj način položaj radnika je bio ojačan. Njime je bilo priznato i odobreno organiziranje sindikata i kolektivno pregovaranje putem izabranih predstavnika sindikata., te da to pravo neće biti uskraćeno ili ometano od strane poslodavaca. Međutim, uz ovo odobrenje sindikati su morali obećati kako neće koristit prisilne mjere bilo koje vrste kako bi naveli osobe da se pridruže njihovim organizacijama.

Osim toga, radna snaga bila je u strateškom položaju jer su se zahtjevi za proizvodnjom povećali suočavajući se sa smanjenjem broja raspoloživih radnika uzrokovanih imigracijom i zapošljavanjem u vojnim snagama. Unatoč ograničenoj ponudi radne snage i oštroj konkurenciji za radnike, plaće u mnogim obrtima nisu pratile povećanje troškova života, koje su porasle 25 posto od 1914. do ulaska u rat, a još 35 posto do kraja rata.

Pod pritiskom Prvog svjetskog rata i vladinih intervencija članstvo u sindikatima naglo je poraslo, na čak 12%.

Završetak rata 1918. godine značio je oslobađanje sindikata od ratnih ograničenja. S nastavkom širenja poslovanja i povećanjem troškova života, koji su se povećali za 27 posto tijekom 18 mjeseci nakon potpisivanja primirja, radnici su se nastavili pridruživati sindikatima u sve većem broju. Godine 1919. i 1920. više od milijun i pol radnika pridružilo se različitim sindikatima, čime je ukupan broj članova iznosio više od pet milijuna. To je predstavljalo vrhunac koji nije bio nadmašen do 1937. godine. Gotovo svaki sindikat je stekao povećanje članova.

Nastojanja sindikata da prošire uvjete kolektivnog pregovaranja dovela su do mnogih ogorčenih sporova. Godine 1919. više od četiri milijuna radnika bilo je uključeno u štrajkove, što je bilo najveće u bilo kojoj godini u povijesti Sjedinjenih Država. Dok su neki od tih štrajkova bili za poboljšanje radnih uvjeta u već organiziranim obrtima i industrijama, mnogi od njih bili su napori da se dobije priznanje ili da se ojača sporazum o kolektivnom pregovaranju. (Peterson, 1945.)

3.6. Velika depresija i New Deal

New Deal bio je niz programa i projekata koji je pokrenuo predsjednik Franklin D. Roosevelt za vrijeme Velike depresije, a koji je imao za cilj vratiti blagostanje Amerikancima. Kada je Roosevelt preuzeo dužnost 1933. godine, brzo je djelovao kako bi stabilizirao gospodarstvo i osigurao radna mjesta i olakšanje onima koji su patili.

Tijekom sljedećih osam godina, vlada je pokrenula niz eksperimentalnih New Deal projekata i programa, kao što su CCC, WPA, TVA, SEC[1] i drugi, čiji je cilj bio vratiti neke mjere dostojanstva i prosperiteta mnogim Amerikancima. Rooseveltov New Deal temeljito je i trajno promijenio odnos savezne vlade prema građanima SAD-a. (History.com, 2009)

Unatoč najvećim naporima predsjednika Roosevelta, Velika se depresija nastavila - nacionalna ekonomija je i dalje bila prigušena; nezaposlenost je i dalje prisutna, a ljudi su postali bjesniji i očajniji. U srpnju 1935. godine, Zakon o nacionalnim radnim odnosima, poznat i kao Wagner-ov zakon, stvorio je Nacionalni odbor za radne odnose koji je nadzirao izbore u sindikatima i spriječio poslovne subjekte da nepravedno postupaju sa svojim radnicima. U kolovozu je FDR potpisao Zakon o socijalnom osiguranju iz 1935. godine, kojim su se jamčile mirovine milijunima Amerikanaca, uspostavio sustav osiguranja za slučaj nezaposlenosti i propisano da će savezna vlada pomoći u čuvanju djece s teškoćama u razvoju i osoba s invaliditetom. (History.com, 2009)

Godine 1938. predsjednik Franklin D. Roosevelt zatražio je da se izradi nacrt zakona kojim bi se eliminirali štetni radni uvjeti za dobrobit radnika. Zakon o poštenim radnim standardima donesen je na Kongresu 25. lipnja 1938. godine. Zakon je odredio maksimalno radno vrijeme od 44 sata tjedno u prvoj godini, 42 za drugu i 40 nakon toga. Minimalne plaće od 25 centi na sat utvrđene su za prvu godinu, 30 centi za drugu i 40 centi u razdoblju od sljedećih šest godina.

[1] CCC(Civilian Conservation Corps)
WPA(Works Progress Administration
TVA(Tennessee Valley Authority)
SEC(Securities and Exchange Commission)

Zakon o poštenim standardima rada zabranio je dječji rad u svim industrijama koje se bave proizvodnjom robe u međudržavnoj trgovini. Zakonom je utvrđena minimalna dob za zapošljavanje od 14 godina neproizvodnim poslovima, u dobi od 16 godina za zaposlenje tijekom školovanja, te 18 za radna mjesta u opasnim djelatnostima. (John Simkin, 1997.)

Zakon o poštenim radnim standardima bio je jedan od brojnih statuta koji su činili New Deal program predsjedničke uprave Franklina Delano Roosevelta.

Tijekom godina, Zakon o poštenim radnim standardima bio je podložan izmjenama i dopunama, ali i dalje ima ključnu ulogu na radnom mjestu u SAD-u.

3.7.Wagnerov zakon

Od početka njihovoga postojanja, a tako i na početku 20. stoljeća, okruženje ne favorizira sindikate. Svugdje u svijetu zakoni su postavljeni neprijateljski prema sindikatima i njihovom djelovanju. Za organiziranje sindikata odlazi se u zatvor. No, upornost sindikata polako se počinje isplaćivati. Tako je u SAD-u 1935. godine prihvaćen takozvani Wagnerov zakon, kojim je zaposlenicima zakonski dopušteno sindikalno organiziranje, kolektivno pregovaranje s poslodavcima te organiziranje štrajkova i prosvjeda kao i bojkotiranje kako bi ostvarili svoje ciljeve. Poslodavcima je zabranjena diskriminacija sindikalnih članova pri zapošljavanju, otpuštanju i napredovanju, kao i zastrašivanje članova. Također im je zabranjeno da od radnika traže da potpišu ugovore kako se neće priključiti sindikatu. (Pološki, Vokić, 2012.)

Wagnerov Zakon definira i zabranjuje pet nepoštenih praksi rada:
1. Uplitanje, ograničavanje ili prisiljavanje zaposlenika u ostvarivanju njihovih prava (uključujući slobodu pridruživanja ili organiziranja organizacija rada i kolektivno pregovaranje za plaće ili radne uvjete)

2. Kontroliranje ili uplitanje u stvaranje ili upravljanje organizacijom rada

3. Diskriminacija zaposlenika kako bi se obeshrabrila ili potaknula podrška organizaciji rada

4. Diskriminacija (tj. otpuštanja) zaposlenika koji podnose optužbe ili daju iskaz u skladu s Wagnerovim zakonom

5. Odbijanje kolektivnog pregovaranja s predstavnicima zaposlenika

3.8.Taft-Hartley zakon

Godine 1947. Wagnerov zakon je nadopunjen Taft-Hartley zakonom kojim je ograničen utjecaj sindikata. Zakonodavci su tada smatrali da se ravnoteža snaga previše udaljila u korist sindikata.

Zakon osigurava radnicima pravo na odbijanje članstva u sindikatu i odbacivanje ako su nezadovoljni svojom zastupljenošću u kolektivnom pregovaranju. Zakon također postavlja zahtjeve sindikatima, uključujući i to da poštuju postojeće ugovore bez štrajka i izbjegavaju sekundarne bojkote ili štrajkove protiv tvrtki.

3.9.Drugi Svjetski rat

S dolaskom Drugog svjetskog rata produbljivala su se odstupanja između sindikata i radničke aktivnosti. Kada su Sjedinjene Države ušle u rat, čelnici Američkog saveza rada i Kongresa industrijskih organizacija obećali su da neće biti štrajkova za vrijeme rata. Time je moć sindikata bila ograničena.

Tijekom Drugog Svjetskog rata propisane su članarine za održavanje članstva u sindikatu.

No, kraj rata doživio je val štrajkova u mnogim industrijama i upravo je u tom trenutku moć sindikata i članstvo dosegli svoj vrhunac. (Mark P. Caussen, 2018.)

Godine 1945. štrajkalo je 3,5 milijuna radnika; broj se povećao na 4,6 milijuna 1946., što je pokazivalo moć radne snage.

Do kraja Drugog svjetskog rata, više od 12 milijuna radnika pripadalo je sindikatima, a kolektivno pregovaranje zauzimalo je cijelu industrijsku ekonomiju.

Nakon Drugog svjetskog rata Amerika je bila pred novim izazovima rada jer su se potrebe za proizvodnjom naglo smanjile. Plaće su se smanjile za 50% a istodobno je Kongres ukinuo ratne kontrole cijena osnovnih roba, što je dovelo do povećanje cijena za 25%, uzrokujući pad realnih plaća za 12% u jednoj godini. (U.S.History,n.d.)

Obnovljeni štrajkovi za veće plaće u industriji ugljena, automobila, čelika, električnih aparata i željeznica izazvali su jaku anti-sindikalnu reakciju javnosti, koja je smatrala da su sindikati postali arogantni i nezahvalni za usluge koje su dobili New Dealom.

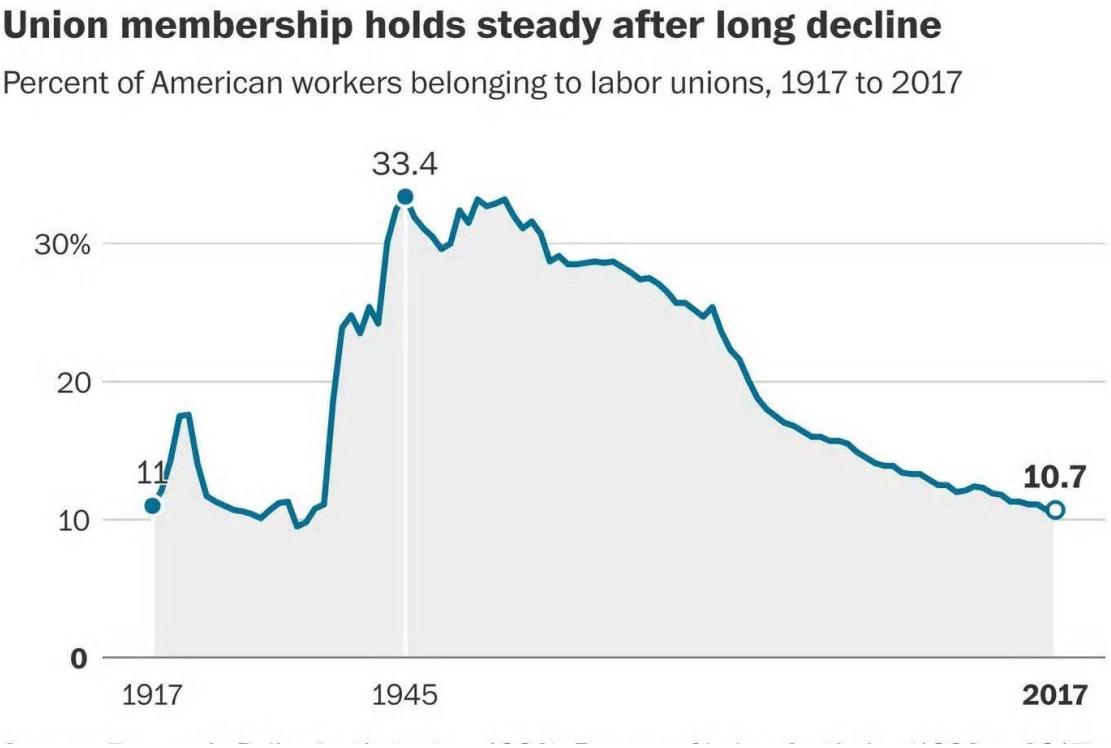
4. ZLATNO DOBA SINDIKALIZMA

1950.-e bile su "zlatno doba" za američke sindikate. Osnovani sindikati pronašli su sigurno mjesto za pregovaračkim stolom s vodećim američkim tvrtkama u industrijama kao što su automobili, čelik, transport i kemikalije. Ugovori su se periodično dogovarali, osiguravajući razmjenu dobrih plaća za odnose suradnje na radnom mjestu. Dogovorena su pravila koja osiguravaju sustav civilne vlasti na poslu, s dogovorenim propisima za napredovanje i otpuštanje, te postupci koji radnicima pružaju mogućnost da se žale na neutralne arbitre. Plaće su se stalno povećavale, za više od 2 posto godišnje, a sindikalni radnici zarađivali su ugodnih 20% više od radnika sličnih dobi, iskustva i obrazovanja. Plaće su u Europi rasle brže, ali su američke plaće bile veće, a rast je bio dovoljno brz kako bi se smanjio jaz između bogatih i siromašnih te između plaća uprave i plaća radnika. Sindikati su također dobili rastući popis programa pomoći, zdravstvenog i stomatološkog osiguranja, plaćenih odmora, dopunskog osiguranja od nezaposlenosti i mirovina. Konkurencija za radnike prisilila je mnoge poslodavce koji nisu članovi sindikata da se podudaraju s paketima naknada koje su osvojili sindikati, ali poslodavci koji su radili u sindikatima osiguravali su beneficije u vrijednosti više od 60 posto više nego što su dobili radnici izvan sindikata.

Radnici koji su bili u sindikatima, ostvarivali su 60% beneficija od onih radnika koji nisu bili članovi sindikata.

Nakon 1950.-ih članstvo u sindikatima kreće naglo opadati.

Slika 1: Članstvo sindikata u SAD-u od 1917. do 2017.



Izvor: https://www.washingtonpost.com/

Na slici 1. možemo vidjeti članstvo sindikata od 1917. godine do 2017. godine. Na kraju Prvog Svjetskog rata članstvo sindikata bilo je 11% a do 1945. godine naraslo je do 33,4%. Od 1950. godine, nakon zlatnog doba sindikata članstvo sindikata konstantno opada te do 2017. godine članstvo iznosi 10,7%.

5. SINDIKATI TIJEKOM TRANZICIJE

„Pojmom 'tranzicija' u društvenim znanostima obično se opisuje prelazak iz jednog socioekonomskog 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.“ (Bagić, 2010)

Tijekom 1990-ih u tranzicijskim zemljama 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.

Tijekom socijalizma sindikati su bili jedna od najmasovnijih institucija. Sindikalna gustoća dosegla je 90% i bili su obuhvaćeni gotovo svi zaposleni.

Iako sindikati nisu nužno bili obvezni, zaposleni su bili učlanjivani jer su sindikati imali važnu ulogu u distribuciji pojedinih socijalnih usluga i dobara kao što su stanovanje, ljetovanje, nabava prehrambenih namirnica itd. Tako da je sindikalno članstvo bilo neizbježno.

Zbog toga pad članstva nije bio neočekivan na početku tranzicijskog procesa 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. (Bagić, 2010.)

Privatizacija i restrukturiranje su ključni procesi u tranziciji. Također su bile i ključne u smanjivanju broja članova sindikata.

Privatizacija predstavlja prelazak imovine iz državnog u privatno vlasništvo.

Privatizacija ima manji negativan učinak na broj članova sindikata jer sindikati uglavnom uspiju preživjeti nakon promjene vlasnika. Veliku ulogu ovdje imaju greenfiled investicije, obično stranih kompanija u kojima radi znatan dio radnika.

Ulazak sindikata 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. 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. (Bagić, 2010.)

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.“(Bagić, 2010.)

Sindikati su oštro reagirali na restrukturiranje te su često organizirali štrajkove. Na taj su način sindikati htjeli obraniti svoj teritorij.

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. (Bagić, 2010.)

Tu dolazi do vala nastajanja novih nezavisnih sindikata koji nastoje biti opozicija službenim komunističkim sindikatima.

„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 sindikata. 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.“(Bagić, 2010.)

Među novim i starim sindikatima izbijaju sukobi koji su uglavnom interesni i ideološki. Razlog sukobima su bivša sindikalna imovina koji su naslijedili stari reformirani sindikati. Riječ je imovini koja je nerijetko skupa te sindikatima donosi znatne financijske koristi.

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. (Bagić, 2010.)

6. SINDIKATI U HRVATSKOJ

Hrvatski su sindikati uglavnom neovisni, a pokrivaju oko 35% hrvatskih zaposlenika. Većina je sindikata okupljena u pet glavnih udruga (središnjica), koji su navedeni prema veličini:

Savez samostalnih sindikata Hrvatske (SSSH)

Nezavisni hrvatski sindikati (NHS)

Matica hrvatskih sindikata (MHS)

Hrvatska udruga sindikata (HUS)

Udruga radničkih sindikata Hrvatske (URSH)

Sindikat novinara Hrvatske(SNH)

U Zakonu o radu donesene su odredbe o slobodi udruživanja radnika i poslodavaca koje imaju uporište u Ustavu Republike Hrvatske te Konvenciji 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 te ostala pravila vezana za njihov rad.

Iako je sindikalna gustoća u Hrvatskoj veća od prosjeka EU, problem sindikata u Hrvatskoj je kao i u ostatku svijeta, zastarjeli su a broj članova samo opada.

6.1.Uloga sindikata u doba gospodarske krize u Hrvatskoj

Gospodarska kriza koja je započela 2008. godine značajnije se osjetila u Hrvatskoj 2009. godine. Najveći utjecaj je imala na nezaposlenost, protiv koje se Hrvatska i danas bori. Prema statistikama hzz-o broj nezaposlenih u Hrvatskoj danas iznosi otprilike 158 834, dok je za vrijeme vrhunca gospodarske krize 2013. taj broj iznosio 345 112. Što znači da se nezaposlenost smanjila dvostruko. Dakako da Hrvatska i dalje zaostaje za ostatkom Europe, ali je predviđen njezin daljnji napredak.

Kako bi uvidjeli ulogu sindikata u Hrvatskoj u doba gospodarske krize Grgurev I. i Vukorepa I. (2015.) sprovele su istraživanje.
Istraživanje su napravile tako da su elektroničkim putem poslale upitnike sa 22 pitanja na 160 adresa sindikatima kojima su imale pristup elektroničkim adresama. Pitanja koja su im uputila odnosila su se na naziv sindikata, područje na kojem djeluje sindikat te radno mjesto ispitanika. Nadalje, upitnik je sadržavao pitanja o broju štrajkova i prosvjeda prije i tijekom gospodarske krize.

Također su ih pitali dobivaju li od poslodavaca realnu informaciju o gospodarskom položaju u kojem se on nalazi, tj. koriste li poslodavci gospodarsku krizu kao izgovor za smanjenje prava radnika, smanjenje kojih prava poslodavci najčešće traže, jesu li pristali na smanjenje prava radnika uzimajući u obzir argument poslodavca o nepovoljnim uvjetima poslovanja uzrokovanima gospodarskom krizom te, ako jesu, na smanjenje kojih prava su pristali.

Zanimao ih je odgovor na pitanje jesu li od 2009. godine poslodavcima predlagali mjere u cilju očuvanja radnih mjesta te, ako jesu, što su predlagali te koje su prijedloge sindikata/udruga sindikata u cilju očuvanja radnih mjesta poslodavci prihvatili.

Zatim, pitale su ih o broju članova njihova sindikata krajem 2008. i krajem 2013. godine kako bi utvrdile trendove u sindikalnom članstvu.

U završnom dijelu upitnika ostavljen je prostor za njihove napomene i komentare vezane uz temu istraživanja.

Iako su poslale upitnike u dva navrata na svih 160 adresa, odgovor su dobile od samo 22 sindikata različitih razina, dakle odgovorilo je 14% ispitanika.

Rezultati istraživanja su pokazali da se broj štrajkova i prosvjeda povećao tijekom gospodarske krize u odnosu na razdoblje prije gospodarske krize.

Sindikati koji su odgovorili na upitnik ukupno su organizirali 27 štrajkova i 15 prosvjeda prije krize (2007. i 2008.) a tijekom krize organizirano je 41 štrajk i 70 prosvjeda. To nam govori da su se štrajkovi i prosvjedi povećali.

Njihovo istraživanje je pokazalo kako su, osim štrajkova i prosvjeda, sindikati tijekom gospodarske krize organizirali medijske istupe, priopćenja za medije, slali pisma (uključujući i otvorena pisma) premijeru i resornim ministrima, inicirali sastanke sa socijalnim partnerima, predlagali sporazume o suradnji, zastupali radnike na sudu, pokrenuli stečajeve, podnijeli prijave protiv poslodavaca Državnom inspektoratu i Državnom odvjetništvu, pomagali bolesnim i socijalno ugroženim članovima sindikata, upozoravali poslodavca da loše vodi poslovanje i lošu kadrovsku selekciju, tražili decentralizaciju poslovanja, tražili zapošljavanja mladih, organizirali predavanja, radionice i okrugle stolove, organizirali peticije, podnosili tužbe zbog nepoštovanja kolektivnih ugovora, prikupljali potpise za provedbu referenduma protiv izmjena Zakona o radu te dijelili pisane proteste saborskim zastupnicima.

Što se tiče članstva u sindikatima, istraživanje ukazuje na značajan pad. Većina njih smatra da je uzrok pada članstva gospodarska kriza. Dok manji dio smatra da su razlozi sljedeći: promjene vlasničke strukture, prestanak ugovora o radu starijim radnicima koji su bili članovi sindikata, niska zainteresiranost za članstvo među mlađim visokoškolski obrazovanim radnicima jer nisu spremni plaćati članarinu, gubitak tržišta, tehnološki napredak, nelojalna konkurencija i propast pojedinih poslodavaca, zbrinjavanje viška radnika, “gušenje” malih sindikata od strane velikih, mobing, sprečavanje napredovanja zbog članstva u sindikatu; strah od gubitka posla zbog članstva u sindikatu te ucjene i zastrašivanje članova sindikata od nadređenih, uništeno gospodarstvo, gubitak radnih mjesta, prirodni odljev radnika, poticajne otpremnine, loša kadrovska politika, siromaštvo radnika..itd

Većina sindikata koja je sudjelovala u istraživanju predlagala je konkretne mjere poslodavcu radi očuvanja radnih mjesta, a njih 36 % od broja ispitanika koji su odgovorili na upitnik navelo je da su one doista i prihvaćene od poslodavaca. Razina radničkih prava smanjena je kao posljedica gospodarske krize, a sindikati su gotovo posvuda djelomice ili u cijelosti pristajali na takva smanjenja razumijevajući nepovoljan gospodarski trenutak. Sindikalni čelnici navode kako su smanjena sljedeća prava: božićnica (kod pojedinih poslodavaca božićnice i uskrsnice nisu uopće isplaćene), regres, naknada za prijevoz, trajanje godišnjeg odmora, dodaci na plaću (dodaci na staž), ukinuta je stimulativna plaća, visina otpremnine, pomoć za slučaj smrti i bolesti, dodaci za odvojeni život, jubilarne nagrade, trajanje otkaznih rokova, dnevnice, izostanak usklađivanja plaća s rastom troškova života.

Grgurev i Vukorepa (2015), vođene svojim istraživanjem, navode neke od temeljnih mjera koje sindikati predlažu za poboljšanje radnih uvjeta i očuvanje radnih mjesta u uvjetima koji snose posljedice gospodarske krize: ulaganje u istraživanja i modernizaciju kompanije, skraćivanje radnog vremena, racionalizacija zapošljavanja i zaustavljanje zapošljavanja političkih kadrova, analiza poslovnih procesa s ciljem utvrđivanja mjesta na kojima je potrebno provesti racionalizaciju, predlaganje rada u dvije smjene, skraćivanje trajanja godišnjih odmora, korištenje slobodnih dana umjesto plaćenog prekovremenog rada, snižavanje startnih osnovica pojedinih radnih mjesta, smanjivanje broja menadžera, smanjivanje plaće rukovoditeljima, racionalizacija korištenja službenih vozila, smanjenje regresa, smanjeno angažiranje kooperanata, manja izdvajanja za reprezentacije i manja sponzorstva, prekvalifikacija i dokvalifikacija radnika, modernizacija, zabrana novog zapošljavanja i smanjenje administrativnog aparata.

Grgurev I. i Vukorepa I. (2015.) zaključuju kako je uloga sindikata u doba gospodarske krize trebala ublažiti negativne učinke krize. To bi mogli postići pomažući poslodavcima da odgovore na gospodarsku krizu na način koji bi bio dugoročno odgovoran prema radnicima radi zadržavanja radnih mjesta. Uvođenje privremenih mjera, kao što je skraćivanje radnog vremena, može biti od pomoći. Zaključuju nadalje kako bi rad sindikalista na postizanju homogenosti unutar sindikalne scene, nedvojbeno, dodatno ojačao položaj sindikata u socijalnom dijalogu.

6.2. Sindikati danas

Mnogi stručnjaci smatraju da usluge sindikata više nisu potrebne ili važne u današnjoj ekonomiji. Smatraju ih neprilagođenima današnjim uvjetima poslovanja i novim globalnim trendovima kao što su umrežavanje, uporaba suvremene informacijske tehnologije i slično. Zbog toga su sindikati počeli razmišljati o svojim ulogama prema radništvu, ali i prema društvu. Uvidjeli su da moraju biti proaktivni i kreativni pri osmišljavanju usluga koje pružaju i privlačenju novih članova te da više ne mogu nastaviti djelovati u izolaciji od društvenih i globalnih promjena.

Zbog toga se sindikati i sindikalni članovi danas javljaju u svim oblicima i veličinama. Tako se u sindikat učlanjuju znanstvenici i sveučilišni profesori, liječnici i stomatolozi, piloti i policajci, ali i pisci, fotomodeli, televizijski djelatnici i sportaši.

„Kako bi postali utjecajniji, sindikati se moraju aktivnije uključivati u kreiranje ekonomske politike. Kao prvo, valja neprestano razvijati odnose socijalnog partnerstva, odnosno raditi na uspostavi i izgradnji socijalnog dijaloga. Zatim, trebaju kontinuirano i proaktivno sudjelovati u koordinaciji politike plaća putem socijalnih ugovora s poslodavcima i vladom, te biti konstruktivni sudionici u kreiranju zakona o radu i zakona o zaštiti zaposlenja.“ (Pološki Vokić, N., Obadić, A. 2010.)

„Danas su sindikati udruženi u međunarodnu sindikalnu udrugu pod nazivom „Međunarodna konfederacija sindikata“ koja zastupa radnike širom svijeta. Ta organizacija prisutna je u 151 zemlji gdje ima 301 udruženu organizaciju sa 176 milijuna radnika. Osnovana je 2006. godine u Beču a glavna područja aktivnosti na koje je usmjeren MKS su: sindikalna i ljudska prava, gospodarstvo, društvo i radno mjesto i međunarodna solidarnost.“ (Bušelić, 2017.)

MKS svake godine objavljuje Godišnje izvješće o kršenjima sindikalnih prava koja dokumentira kršenja sindikalnih prava, primjenu sindikalnih prava u praksi te način zaštite sindikalnih prava u nacionalnom zakonodavstvu Izvješće je najautoritativnija globalna publikacija o stanju sindikalnih prava u svijetu te obuhvaća razdoblje od 1. siječnja do 31. prosinca svake godine, a javno se predstavlja svake godine u lipnju za prethodnu godinu. (SSSH)

U svom radu Evolucija sindikata (Pološki Vokić N. i Obadić A. 2012.) kroz SWOT analizu navode prednosti i nedostatke današnjih sindikata.

Tablica 1: Snage i slabosti današnjih sindikata

SNAGE	SLABOSTI
-tradicionalni zaštitnici prava radnika -okomita (povezanost s vladom i poslodavcima) i vodoravna povezanost sindikata (široka baza radništva) omogućava lakše provođenje društvenih promjena -uslužni sindikalizam (pružanje velikoga broja dodatnih usluga članstvu) -nacionalno i međunarodno umrežavanje sindikata (transfer znanja i informacija, međusobna podrška, zajednički projekti) -okretanje tradicionalno nesindikaliziranim zaposlenicima (žene, mladi, imigranti, zaposlenici u uslužnome sektoru, zaposlenici na određeno vrijeme i tako dalje) -okretanje „novim“ skupinama zaposlenika (radnici znanja, radnici na daljinu, menadžeri i tako dalje) -uporaba internetske tehnologije za komunikaciju s članovima, privlačenje novih članova, pružanje usluga i povezivanje s drugim sindikatima i udrugama	-nedostatak znanja i vještina, neprikladan stil vođenja i samointeres sindikalnih vođa -nedovoljno inovativni načini privlačenja novih članova (posebice mladih, žena i slično) -nedovoljno poticanje uključivanja članova u aktivnosti sindikata -neprihvaćanje novih trendova u menadžmentu (fl eksibilnih oblika rada, sustava napredovanja i nagrađivanja temeljenih na radnome učinku, ovlašćivanja zaposlenika i slično) -rascjepkanost sindikata -nerazumijevanje koncepta fleksigurnosti

Tablica 2: Prilike i prijetnje današnjih sindikata

PRILIKE	**PRIJETNJE**
-globalna ekonomska kriza i recesija koja jača potrebu za zaštitom zaposlenika od strane sindikata -rast nezaposlenosti koji potiče veću potrebu za zaštitom od strane sindikata -partnerski sindikalizam (suradnja sindikata s poslodavcima i odjelima za ljudske potencijale) -društveni sindikalizam (umrežavanje s organizacijama civilnoga društva) - prihvaćanje koncepta fleksigurnosti (prilika za osiguranje sigurnosti zapošljivosti zaposlenika)	-nastavak procesa globalizacije, restrukturiranja i privatizacije koji negativno utječu na sindikalnu gustoću -rast nezaposlenosti koji smanjuje broj članova sindikata (i posljedično njihovu pregovaračku moć) -sve veća individualizacija zaposlenika (veće oslanjanje na vlastitu pregovaračku moć) -drugačija radna etika novih generacija zaposlenika (manja odanost poslodavcima, češće promjene poslodavaca i slično) -razvoj prakse upravljanja ljudskim potencijalima, koja u mnogim segmentima uspješno zamjenjuje sindikate -povezivanje poslodavaca u udruge više razine i jačanje njihova utjecaja -sve moćnija međunarodna poduzeća

Uloga sindikata sve više slabi, a moguće razloge takve pojave navodi Pološki i Obadić u svom radu Revitalizacija sindikata u suvremenom društvu:

a) Strukturni razlozi

• strukturne promjene u gospodarstvu – neoliberalizam, trend sve većih plaća, nezaposlenost, općenito niže stope inflacije, supstitucija sindikata drugim instancama, politička nenaklonjenost sindikatima, sve veće suparništvo u industrijama, globalizacija, krize i recesije u svijetu, tranzicijska razdoblja itd;

• Strukturne promjene u radnoj snazi – rast zaposlenosti u područjima koja nisu u području tradicionalnih sindikalnih uporišta i rast zapošljavanja skupina koje je teže sindikalno organizirati zbog njihove nestale prisutnosti u radnoj snazi;

b) Organizacijski razlozi

• menadžerske oporbe – jedan od najčešće isticanih razloga smanjenja uloge sindikata i broja njegovih članova, riječ je o aktivnostima koje uključuju sprječavanje širenja sindikalnog pokreta, odvraćanja radnika od učlanjenja u sindikat, uvjeravanje radnika da raspuste sindikat, otpuštanje vodećih aktivista, zapošljavanje štrajkolomaca, zapošljavanje konzultantskih poduzeća u svrhu vođenja anti-sindikalnih kampanja itd.

• brige za zaposlenike kroz aktivnosti menadžmenta ljudskih potencijala – ovakve aktivnosti osiguravaju zaposlenicima, zajedno s novim zakonskim regulativama, većinu beneficija i zaštita koje su tradicionalno pružali sindikati;

• zajedništvo ciljeva organizacija i zaposlenika – interesi posloprimaca sve se više poklapaju s interesima poslodavaca što također ugrožava položaj sindikata, zbog sve veće konkurencije na tržištu i poslodavcima i zaposlenicima je interes opstanak i rast organizacije;

• ovlašćivanje zaposlenika – zaposlenici se uključuju u procese donošenja odluka unutar organizacije pa zaposlenike nije potrebno štititi ni od čega, svojim djelovanjem oni utječu na svoj poslovni položaj i imaju priliku izboriti se za svoja prava;

c) Individualni razlozi

• individualizam – izbor, promocija i nagrađivanje na temelju individualnih sposobnosti, natjecateljski stav prema kolegama, individualistički stav prema poslu; • promijenjeno poimanje karijere – profesionalni razvoj i karijera stavljaju se iznad organizacije koja postaje samo instrument, sigurnost zaposlenja prestaje biti u fokusu zaposlenika pa tako i uloga sindikata postaje nebitna;

d) Sindikalni razlozi

• uspjesi sindikata u pregovorima vezanima uz plaće zaposlenika – ispunjavanjem svojih ciljeva sindikati u konačnici dovode do smanjenja broja svojih članova;

• neaktivnost sindikata – odnosi se na neulaganje dodatnih napora u privlačenje i brigu za sindikalno članstvo, sindikati se češće odlučuju za kratkovidnu strategiju zaštite tekućih ugovora, nego na privlačenje novih članova, a i slabije se bave građanskim pravima, feminističkim i ekološkim pokretima; • razmrvljenost sindikata – međusobnom nesuradnjom sindikati dovode do smanjenja sindikalnog utjecaja;

• jednaka prava članova i nečlanova sindikata kada je riječ o kolektivnom ugovoru – zbog ovoga mnogi zaposlenici procjenjuju da im je svejedno jesu li u sindikatu ili nisu, tj. najčešće se ne odlučuju plaćati sindikalnu članarinu;

• siromašna ponuda usluga koje svojim članovima nude sindikati – zastupanje članova kolektivnim ugovorima i organiziranje sindikalnih druženja jednostavno više nije dovoljno, već je nužno da sindikati pruže i neke netradicionalne usluge;

• nekorištenje suvremenih medija (posebice interneta) – zaposlenici manje traže usluge sindikata jer sami lakše pronalaze informacije na internetski stranicama koje sadrže sve potrebne zakone, propise i akte, dok sami sindikati gotovo uopće ne prate tehnološke trendove i mogućnosti;

• ostali razlozi – vođe sindikata često se ponašaju kao političari, čelnici sindikata ponekad su rastrošni sl.

Navedeni razlozi mogu nam ukazati na daljnje opadanje članstva u sindikatu ako sindikati ne odgovore na izazove koje pred njima stavlja suvremeno okruženje. Trebaju smisliti strategiju kako se revitalizirati u suvremenom društvu.

7.ZAKLJUČAK

Skoro sva prava koja danas uživaju radnici diljem svijeta rezultat su dugogodišnje borbe sindikata za svoje članove.

Prije su sindikati imali puno teži zadatak. Morali su privući radnike koji su riskirali svoje radno mjesto ako se pridruže sindikatu jer nisu bili legalni. Danas su sindikati zakonski propisani i radnik sam odlučuje da li će se pridružiti nekome sindikatu ili ne.

Danas sindikati nisu toliko značajni i brojni koliko su bili u prošlosti, a i njihova članstva su se smanjila.

Stručnjaci smatraju da u današnjem društvu nisu potrebni sindikati. Ali to nije tako. U prošlosti su se radnici nalazili u teškim situacijama a sindikati su im bili potpora i pomagali im da se izbore za svoja prava. Da sindikata nije bilo, današnji radnici ne bi uživali sve povlastice koje imaju.

Iako je danas lakše raditi, radnici se često nađu u problemima koje nisu u mogućnosti sami riješiti, potreban im je netko tko će im pomoći i pregovarati sa vođama radi rješavanja problema.

Očito je da broj članova sindikata i dalje opada te da će se pad nastaviti. Sindikati moraju pronaći načine sindikalnog organiziranja i učinkovitije zaštite prava radnika u sektorima koji tradicionalno nisu bili sindikalno organizirani. Sindikati moraju vratit povjerenje radnika. Jer sindikati su upravo njeni članovi, i snaga sindikata ovisi o tomu koliko su se oni spremni uključiti u sindikalni rad i podržati sindikalne akcije.

SAŽETAK

Sindikati predstavljaju zakonsku udruga radnika u određenim djelatnostima i granama, stvorenu u svrhu osiguranja poboljšanja plaća, beneficija, radnih uvjeta ili društvenog i političkog statusa kroz kolektivno pregovaranje.
Sindikati se pojavljuju krajem 18.stoljeća u Engleskoj, SAD-u i Njemačkoj i od tad se počinju širiti po cijelom svijetu u cilju poboljšanja radnih uvjeta.
U radu je opisan povijesni razvoj sindikata u SAD-u.
Tijekom povijesti sindikati su imali veliku ulogu u poboljšanju radnih uvjeta od kojih današnji radnici imaju koristi.
Iako je broj članova manji nego prije i dalje je velik broj radnika koji su članovi sindikata.
Članovi sindikata imaju veće beneficije nego radnici koji nisu članovi.

Ključne riječi: sindikati, povijesni razvoj, SAD, Republika Hrvatska

SUMMARY

Trade unions represent a legal association of workers in certain industries and branches, created to ensure the improvement of wages, benefits, working conditions or social and political status through collective bargaining.
Trade unions emerged at the end of the 18th century in England, the United States and Germany, and since then have begun to spread around the world in order to improve working conditions.
The paper describes the historical development of trade unions in the United States.
Throughout history, unions played a major role in improving the working conditions of today's workers.
Although the number of members is smaller before a large number of workers who are union members. Trade union members have higher benefits than non-members.

Key words: trade unions, historical development, USA, Republic of Croatia

LITERATURA

Knjige

1. Bagić, D.(2010.) *Industrijski odnosi u Hrvatskoj, Društvena integracija ili tržišni sukob.* Timpress, Zagreb
2. Bušelić, M.(2017.) *Suvremeno tržište rada,* Sveučilište Jurja Dobrile, Fakultet ekonomije i turizma „Dr. Mijo Mirković“, Pula
3. Chaison, G. (2005.) *Unions in America*, Sage publications, London, New Delhi
4. Martinović, S.(1991.) *Sindikati u suvremenoj Europi,* Republički odbor Samostalnog sindikata radnika u grafičkoj, informativnoj i izdavačkoj djelatnosti Hrvatske
5. Peterson, F.(1945.) *Labor unions: what they are and how they work.* Harper and brother publisher, New York and London
6. Schiavone, M. (2007.) *Unions in Crisis: The Future of Organized Labor in America,* London

Publikacije

1. Bishop, P. A. The Rise of Unions and Labor Activism, dostupno: [https://www.hccfl.edu/media/161891/unions.pdf] Pristupljeno 14.2.2019.
2. Digital History, Samuel Gompers and the American Federation of Labor, dostupno : [http://www.digitalhistory.uh.edu/disp_textbook.cfm?smtid=2&psid=3193] Pristupljeno 14.2.2019.
3. Grgurev, I., Vukorepa, I. (2015.), *Uloga sindikata u doba gospodarske krize u Hrvatskoj*, Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu. Dostupno na: https://hrcak.srce.hr/149392
4. Kathen, R.,*Sindikalna borba u Sjedinjenim državama*, dostupno na: https://hrcak.srce.hr/60268
5. Pološki Vokić, N., (2013.) *Poželjna obilježja sindikalnih vođa današnjice – percepcije različitih dionika o ulozi sindikalnih vođa u oživljavanju sindikata u Hrvatskoj.* Dostupno na: https://hrcak.srce.hr/136786
6. Pološki Vokić, N. (2012.), *Održivost hipoteze o menadžerskoj supstituciji sindikata proaktivnim aktivnostima upravljanja ljudskim potencijalima, u: Uloga sindikata u suvremenom društvu* / Zbornik radova okruglog stola. Ekonomski fakultet Sveučilišta u Zagrebu, Zagreb
7. Pološki Vokić, N., Obadić, A. (2010.), *Revitalizacija sindikata u suvremenom društvu*, Ekonomski pregled. Dostupno na: https://hrcak.srce.hr/52261
8. Radelić Z.,(1987.), *Jedinstveni sindikati Hrvatske 1945.-1946*, Institut za historiju radničkog pokreta Hrvatske, Zagreb, SFRJ

Internet izvori

1. A Brief History of Unions: [https://www.unionplus.org/page/brief-history-unions] Pristupljeno 19.10.2018.
2. Americas library: [http://www.americaslibrary.gov/jb/recon/jb_recon_workday_1.html] Pristupljeno22.01.2019.
3. EH.NET:[http://eh.net/encyclopedia/labor-unions-in-the-united-states/] Pristupljeno 1.3.2019.
4. History: [https://www.history.com/topics/great-depression/new-deal] Pristupljeno 19.2.2019.
5. History central [https://www.historycentral.com/sixty/Economics/Laborunion.html] Pristupljeno 20.2.2019.
6. History of labor unions:[https://www.shmoop.com/history-labor-unions/timeline.html] Pristupljeno 13.2.2019.
7. Hrčak: [https://hrcak.srce.hr/60268]
8. HZZ:[https://statistika.hzz.hr/statistika.aspx?tipIzvjestaja=1] Pristupljeno 22.2.2019.
9. In These times: [http://inthesetimes.com/working/entry/6768/when_workers_fought_back_1970s_rebel_rank_and_file] Pristupljeno 20.2.2019.
10. Introduction to trade union : [https://www.nidirect.gov.uk/articles/introduction-trade-unions] Pristupljeno: 11.2.2019.
11. Investopedia[https://www.investopedia.com/financial-edge/0113/the-history-of-unions-in-the-united-states.aspx] Pristupljeno 19.2.2019
12. Narodne novine: [https://www.nn.hr/] Pristupljeno 3.3.2019.
13. Ohio History Central [http://www.ohiohistorycentral.org/w/American_Federation_of_Labor] pristupljeno 14.2.2019.
14. Pacific standard:[https://psmag.com/economics/what-caused-the-decline-of-unions-in-america] Pristupljeno 21.2.2019.
15. Spartacus Educational: [https://spartacus-educational.com/USAfairlabor.htm] Pristupljeno 19.2.2019.
16. SSSH: [http://www.sssh.hr/hr/cesta-pitanja/sssh/cesta-pitanja-98] Pristupljeno 20.2.2109.
17. The balance careers: [https://www.thebalancecareers.com/the-wagner-act-of-1935-national-labor-relations-act-2060509] Pristupljeno 27.2.2019.
18. Trade unionism: [http://www.nationalarchives.gov.uk/pathways/citizenship/struggle_democracy/trade_unionism.htm?fbclid=IwAR0aD6aWYNN_0MWNCQIqaMVblaM9RI79yzgUCjfXdySSoGGB2MnSLkZ5L7U] Pristupljeno 22.10.2018.
19. U.S.History [http://www.ushistory.org/us/37c.asp] pristupljeno 13.2.2019.
20. United States History [https://www.u-s-history.com/pages/h4002.html] pristupljeno 14.2.2019.
21. War on want: [https://waronwant.org/media/nine-reasons-why-unions-are-important] Pristupljeno 12.2.2019.

POPIS SLIKA I TABLICA

Slika 1. Članstvo sindikata u SAD-u od 1917. do 2017……16

Tablica 1. Snage i slabosti današnjih sindikata……25

Tablica 2. Prilike i prijetnje današnjih sindikata……26