

SINDIKATI I KOLEKTIVNO PREGOVARANJE: UČINCI NA TRŽIŠTE RADA I GOSPODARSTVO

TRADE UNIONS AND COLLECTIVE BARGAINING: EFFECTS ON THE LABOUR MARKET AND ECONOMY

Tanja Mlakić, Fakultet za menadžment i poslovnu ekonomiju Univerziteta u Travniku

SAŽETAK

Ekonomija rada nastoji razumjeti funkciju i dinamiku tržišta rada. Ona promatra dobavljače usluga rada (radnike) i tražitelje usluga rada (poslodavce), te pokušava razumjeti načine uspostavljanja plaća, zapošljavanja i prihoda. Sindikati su posljedica industrijalizacije koja je radnike dovela u ovisan položaj. Teorijsko razmatranje sindikata i kolektivnog pregovaranja ukazuje na prednosti sindikalnih članova u odnosu na radnike koji nisu u sindikatu u smislu postizanja većih nadnica kao i višu i veću raznolikost ostalih koristi koje se postiže kolektivnim pregovaranjem. Razvoj i brojnost sindikalnih članova varira od zemlje. Također se članstvo u sindikatima razlikuje od sektora do sektora i općenito promatrano veće je u proizvodnji dobara nego u sektoru usluga.

Istraživanja pokazuju kako je osamdesetih godina prošloga stoljeća došlo do pada članstva u sindikatima zbog promjene u strukturi zaposlenosti, te veće deregulacije koje ograničavaju mogućnost sindikatima da štite radnike. Pad članstva sindikatima i slabljenje moći kolektivnog pregovaranja kao i smanjenje značajnosti kolektivnih ugovora je i posljedica ekonomske globalizacije, internacionalizacije tržišta, gdje je sindikatima zbog dislociranja proizvodnje, često i uprave same kompanije onemogućena njena osnovna funkcija. Naime, sindikat je organizacija koju stvaraju zaposlenici. Može predstavljati zaposlenike u određenoj gospodarskoj grani

ili u određenoj tvrtci, a uspostavlja se kako bi poboljšao i održao plaće, naknade i radne uvjete.

Sindikati imaju određena zakonska prava i ovlasti, a najvažnije je pravo kolektivnih pregovora s poslodavcem kako bi poboljšao plaće, radno vrijeme i druge uvjete iz ugovora o radu radnika koje predstavlja, što znači da te stvari ne uspostavlja jednostrano uprava, nego ih dogovaraju obje strane. Kad nemaju takva prava ni ovlasti, obično prijetu štrajkom i drugim kolektivnim akcijama kako bi vršili pritisak na poslodavca.

Sindikati često koriste svoju organizacijsku snagu da promiču društvene mjere i zakone koji odgovaraju njihovom članstvu ili zaposlenicima općenito. Tako, sindikati imaju i pozitivne i negativne utjecaje u državi, industrijskim sektorima i na društvo općenito.

Ključne riječi: ekonomija rada, sindikati, plaća, kolektivno pregovaranje

Keywords: labor economy, trade unions, wages, collective negotiation

SUMMARY

The labor economy tries to understand the function and dynamics of the labor market. The labor economy observes providers of the labor service (workers) and seekers of the labor services (employers), and tries to understand the ways of establishing wages, employment and income. Trade unions are

a consequence of industrialization, which has led workers into the dependent position. Theoretical consideration of unions and collective negotiation points to the advantages of the union members comparing to the workers who are not the member of the union in terms of achieving higher wages as well as greater variety of other benefits that are achieved by collective negotiating. Development and number of the union members varies from country to country. Also, membership in trade unions varies from sector to sector and more generally it is higher in the manufacturing sector than in the services sector.

Research show that in the eighties of the 20th century there was the decline of the union membership due to changes in the structure of employment, and greater deregulation which limit the ability of unions to protect workers. Membership decline and weakening of collective negotiation power as well as reducing of the significance of collective agreements are the result of economic globalization, the internationalization of markets, where for the trade unions, due to dislocations of production, and very often even of the company management, their basic function is disabled. Namely, the trade union is an organization created by the employees. It can represent employees in a particular economic branch or in a specific company, and it is established in order to improve and maintain the salaries, wages and working conditions.

The trade unions have certain legal rights and powers, and the most important is the right of collective negotiation with an employer in order to improve wages, working hours and other conditions from the employment contract of workers that it represents, which means that these things are not unilaterally established by management, but both sides agree on them. When they do not have such rights or

powers, they usually threaten with strike and other collective actions in order to exert pressure on the employer. They often use their organizational strength to promote social actions and laws which suit their members or employees generally. Thus, unions have both positive and negative influences in the country, industrial sectors and society in general.

UVOD

Ekonomija rada proučava složeno pitanje upotrebe ljudske radne snage u ekonomsko proizvodne svrhe. Pri tom se misli na razne metode određivanja količine rada koja se upotrebljava u gospodarstvu, utvrđivanje njegove cijene, mehanizme alokacije faktora i distribuciju dohotka, funkcionalne odnose između upotrebe rada, akumulacije kapitala, gospodarskog rasta i uvođenja novih tehnologija, kao i razvitak rada, kako kroz životni ciklus pojedinaca, tako i života društva.

Proučavanje rada je pogodno za sagledavanje promjena u ekonomskoj znanosti jer problemi osoba na radu predstavljaju temeljne probleme industrijskog gospodarstva. Moglo bi se reći niti jedan drugi utjecaj nema šire posljedice na životu ljudi u suvremenom društvu nego što je njihovo zaposlenje. Ono naveliko određuje gdje i kako žive, kakvo obrazovanje njihova djeca primaju, te većinu osobnih odnosa koje uspostavljaju s okruženjem i širom društvenom zajednicom. I za ekonomsku znanost rad zauzima položaj od osobita značaja. Još je Adam Smith ustvrdio da je rad bio prva cijena, prvobitni kupovni novac koji se plaćao za sve stvari, te da se bogatstvo prvobitno nije kupovalo ni zlatom ni srebrom, već radom.

U okviru ekonomije rada posebno mjesto pripada sindikatima i kolektivnom pregovaranju. S jedne strane sindikati su organizacije koje imaju za glavni cilj poboljšavanje uvjeta rada i povećanje nadnica, odnosno plaća njihovim članovima. S druge strane kolektivno pregovaranje je proces pregovora između sindikata i poslodavca kojim se dolazi do sporazuma o višim nadnicama ali i uvjetima rada.

S obzirom da je nezaposlenost jedan od dva osnovna problema (drugi je inflacija) s kojim se susreću sva suvremena

gospodarstva, potrebno je, s jedne strane, razmotriti osnovna obilježja i mehanizam funkcioniranja tržišta rada jedne zemlje, analizirati kretanje potražnje i ponude rada, te utjecaj različitih tržišnih struktura na oblike krivulja ponude, problem asimetrične obaviještenosti na tržištu rada i problematiku diskriminacije na tržištu rada. S druge strane razmotriti i analizirati problematiku sindikata, plaća i kolektivnog pregovaranja da bi se zatim utvrdio ekonomski utjecaj sindikata u suvremenim gospodarstvima.

SINDIKATI I KOLEKTIVNO PREGOVARANJE

Šindikati, kao i radnici nastoje maksimizirati korisnost, a poduzeća maksimizirati profit umjesto da maksimiziraju blagostanje svojih članova. Kao rezultat, utjecaj tržišta rada na sindikate ne ovisi samo o političkom i institucionalnom okruženju, nego i o faktorima koji motiviraju sindikate da traže određene strategije (kao što su zahtjevi za određenom visinom nadnice koja vodi u štrajk) i ignoriraju druge. G. J. Borjas, *Labor Economics, Second Edition*, McGraw-Hill, England, 1996., str. 388.

Sindikati su dobrovoljne organizacije radnika udruženih zbog povećanja nadnica i poboljšanja uvjeta rada. Na tržištu rada djeluju isto onako kao monopolisti na tržištu roba, pa je njihovo postojanje znak nesavršeno konkurentnog tržišta rada. Mogu se organizirati po granskom ili strukovnom načelu. Granski sindikati okupljaju radnike zaposlene u istoj ekonomskoj grani, neovisno o struci. Strukovni sindikati okupljaju radnike iste struke, neovisno o tome u kojoj grani ili djelatnosti radili.

Nasuprot predstavnicima sindikata, kao predstavnika ponude rada, djeluju udruge poslodavaca kao predstavnici potražnje

rada. Predmet njihova dogovaranja su kolektivni ugovori kojima se na određeno vrijeme reguliraju: najamnine, uvjeti rada, uvjeti zapošljavanja, uzajamna prava i obveze koja proizlaze iz radnog odnosa.

Kolektivno pregovaranje je složen posao čiji se ishod ne može predvidjeti. Prema teoriji igara, to je slučaj bilateralnog monopola u kojem oba partnera igraju nesuradničku igru, a zbog mnogo činitelja koji djeluju ishod nije moguće naslutiti. U slučaju da ne dođe do konsenzusa u pregovore se uključuje država. Obje strane u pregovorima imaju jaka sredstva pritiska. Poslodavci mogu koristiti lockout kojim se sprečavaju radnici da dođu na svoja radna mjesta. Sindikati kao svoje sredstvo pritiska imaju štrajk kojim izazivaju financijske gubitke suprotnoj strani. Štrajk se ipak rijetko koristi zbog toga što štrajk ne pogađa samo poslodavce i radnike koji u vrijeme štrajka ne dobivaju nadnice, već i članove društva, odnosno korisnike dobara i usluga. Zbog toga je pokretanje štrajka regulirano zakonom.

RAZVOJ SINDIKATA U SVIJETU I SINDIKALNA ORGANIZACIJA

Prve borbe radnika za oslobođenje od eksploatacije i poboljšanja uvjeta rada javljaju se u obliku radničkih pokreta. Za tzv. prvo razdoblje radničkih pokreta, koje traje od kraja 18. stoljeća pa do 1864. – osnutka Prve internacionale, karakteristične su spontane pobune, koje prvenstveno teže za poboljšanjem životnog standarda radnika, za boljim uvjetima rada, skraćivanjem radnog vremena. Radnici su radili i do 15 sati na dan, nisu imali pravo na bolovanje i odmor, a čest je bio i rad djece.

Tijekom 19. stoljeća dolazi do suradnje među organizacijama koje su se borile za prava radnika u mnogim zemljama, pa se situacija u nekim zemljama poboljšavala.

Radnici su dobivali pravo udruživanja u sindikate. 1868. osnovana je Udruga radničkih sindikata – Trade Union Congress u Velikoj Britaniji, koja postoji i danas. Druga internacionala, osnovana 1889. (na stotu godišnjicu Francuske revolucije) te je iste godine proglasila 1. svibanj Međunarodnim praznikom rada.

Od kraj 19. stoljeća do završetka prvog svjetskog rata, jača uloga i intervencija države u radne odnose. U razdoblju između dva svjetska rata najznačajnija je stvaranje Međunarodne organizacije rada u Parizu (1919.). Nakon završetka drugog svjetskog rata, stvaraju se nova radna i socijalna zakonodavstva, uspostavljaju se kolektivni i individualni radni odnosi, jačaju socijalni partneri te osamostaljuju i razvijaju radna prava.

Međunarodna konfederacija sindikata (*ITUC – The International Trade Union Confederation*) je najveća svjetska sindikalne federacije. Formiran je 1. studeni 2006. spajanjem Međunarodne konfederacije slobodnih sindikata (ICFTU) i Svjetske konfederacije rada (WCL). ITUC je predstavnik 168 milijuna radnika putem svojih 311 nacionalnih afilijacija u 159 zemalja i teritorija. Primarni cilja ITUC-a je promicanje i obrana prava i interesa radnika, putem međunarodne suradnje između sindikata, zagovaranjem globalnih kampanja i unutar velikih globalnih institucija.

SINDIKATI U BOSNI I HERCEGOVINI

Za početak sindikalnog djelovanja u Bosni i Hercegovini uzima se 27.8.1905. godine, kada je formiran Glavni radnički savez. Prvi sindikat u Bosni i Hercegovini osnovan je 1906. Godine (Sindikat metalčkih radnika) na inicijativu Socijaldemokratske partije Bosne i Hercegovine. Do Prvog svjetskog rata

sindikati su bili malobrojniji u odnosu na ostale forme udruživanja, što je i razumljivo, ako se ima u vidu da su radnici činili tek mali postotak od ukupno zaposlenog stanovništva. Pred Prvi svjetski rat internacionalni sindikalni pokret, u okviru Glavnog radničkog saveza, okupljao je 17 sindikalnih saveza i preko 120 sindikalnih podružnica. Prvi svjetski rat označio je završetak perioda u kojem su nastale prve organizacije građana u Bosni i Hercegovini.

Između dva svjetska rata sindikalno i strukovno organiziranje imalo je više nacionalni karakter, ali su uz nezavisne internacionalne sindikate postojali i sindikati lojalni vlastima, te malobrojni sindikati koji su okupljali radnike na nacionalnoj osnovi. Ovi su sindikati djelovali u teškim političkim uvjetima čestih zabrana, ali su uglavnom, preživjeli čitavo međuratno razdoblje.

Danas, Savez samostalnih sindikata Bosne i Hercegovine (SSSBiH) predstavlja kontinuitet sindikalnog pokreta Bosne i Hercegovine. SSSBiH je pravni sljedbenik Saveza sindikata BiH koji je svoj naziv promijenio u Savez samostalnih sindikata BiH na Osmom kongresu, održanom 30. i 31. ožujka i 01. travnja 1990. godine.

Savez samostalnih sindikata Bosne i Hercegovine je interesna, jedinstvena, demokratska, nevladina, nestranačka, samostalna, multietnička i multinacionalna organizacija u koju se radi izražavanja, objedinjavanja, zaštite i unapređivanja zajedničkih ekonomskih, pravnih i socijalnih interesa sindikalnog članstva

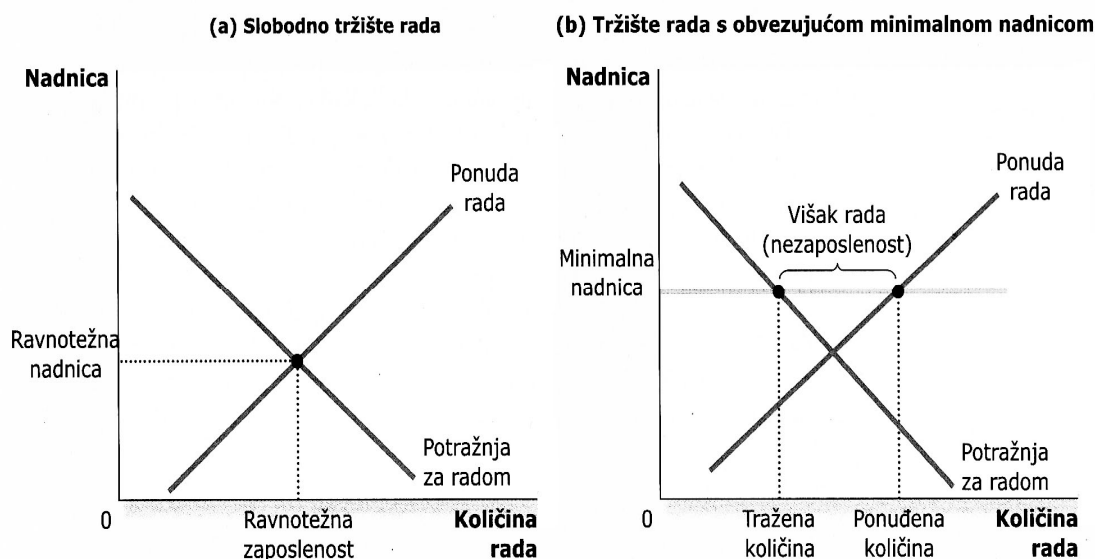
članica Saveza dobrovoljno udružuju i organizuju samostalni sindikati grana, djelatnosti i unije samostalnih sindikata sa područja Bosne i Hercegovine.

Savez samostalnih sindikata BiH čine 24 granska sindikata, odnosno unije sa oko 230.000 članova. Istovremeno postoji i 8 kantonalnih povjereništava SSSBiH, koji djeluju na području svih 8 kantona u Federaciji Bosne i Hercegovine. U okviru Saveza djeluju Forum žena i Sekcija mladih.

Savez samostalnih sindikata BiH je 2005. godine, zajedno sa Savezom sindikata Republike Srpske i Sindikatom Brčko distrikta, osnovao Konfederaciju sindikata Bosne i Hercegovine, koja je punopravna članica Međunarodne konfederacije sindikata i ima status posmatrača u Evropskoj konfederaciji sindikata.

ZAKON O MINIMALNIM NADNICAMA

Zakon o minimalnoj plaći propisuje najnižu nadnicu po satu rada i time onemogućava zapošljavanje niskokvalificiranih radnika čiji rad vrijedi manje od propisane nadnice. Kao prednosti minimalne plaće autori navode povećanje pravednosti i privlačenje niskokvalificiranih radnika s ruba tržišta rada da se natječu za radna mjesta. Međutim, propiše li se preniska minimalna plaća, više nije korisna. Previsoka minimalna plaća, pak, obeshrabruje poslodavce da zapošljavaju niskokvalificirane radnike.



Slika 1. Djelovanje zakona o minimalnim nadnicama

Kako bi se ispitali učinci minimalne nadnice, mora se razmotriti tržište rada. Na slici 1. crtež a) prikazuje tržište rada koje je kao i svako drugo tržište pod utjecajem sila ponude i potražnje. Radnici određuju ponudu rada, a poduzeća određuju potražnju. Ako nema državne intervencije, nadnica se prilagođava kako bi se uravnotežila ponuda i potražnja za radom. Na crtežu b) je prikazano tržište rada s minimalnim nadnicama. Budući da je minimalna nadnica iznad ravnotežne, ponudena količina rada je veća od potraživane količine. Rezultat toga je nezaposlenost. Prema tome, minimalna nadnica povećava dohodak onih koji imaju posao, a smanjuje dohodak onih radnika koji ne mogu naći posao.

EKONOMSKI UTJECAJ SINDIKATA

Uloga sindikata u društvu ovisi dijelom i o zakonima koji određuju rad sindikata i kolektivno pregovaranje. Postoje razni zakoni koji potiču formiranje sindikata. Jedan od važnijih je i Wagnerov zakon iz 1935. godine koji onemogućava poslodavcima da smetaju radnicima u organiziranju sindikata i traže da u

pregovorima sa sindikatima ulaze u dobroj namjeri (lat. Bona fide). Državni odbor za radne odnose (*The National Labor Relations Board – NLRB*) je državna organizacija koja podupire pravo radnika na osnivanje sindikata.

Zakonska regulativa koja utječe na tržišnu moć sindikata vječna je tema političkih rasprava. Državni zakonodavci zagovaraju zakone o pravima na radu koji radnicima u poduzećima u kojim sindikat postoji daju pravo da biraju žele li postati članovima sindikata ili ne. Bez takvih zakona, članovi sindikata mogu tijekom kolektivnih pregovora tražiti da članstvo u sindikatu bude jedan od preduvjeta zapošljavanja.

U Bosni i Hercegovini je na temelju članka 112. stavak 1. Zakona o radu («Službene novine FBiH», broj: 43/99, 32/00 i 29/03), definiran Opći kolektivni ugovor za teritorij Federacije Bosne i Hercegovine kojim se uređuju prava i obveze poslodavaca i zaposlenika iz radnog odnosa ili u vezi sa radnim odnosom, plaće i naknade plaća, posebno najniža plaća, djelovanje i uvjeti rada sindikata, pravila o postupku kolektivnog pregovaranja i zaključivanja kolektivnih ugovora, sustav i način

postupanja tijela ovlaštenih za mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova, te štrajk.

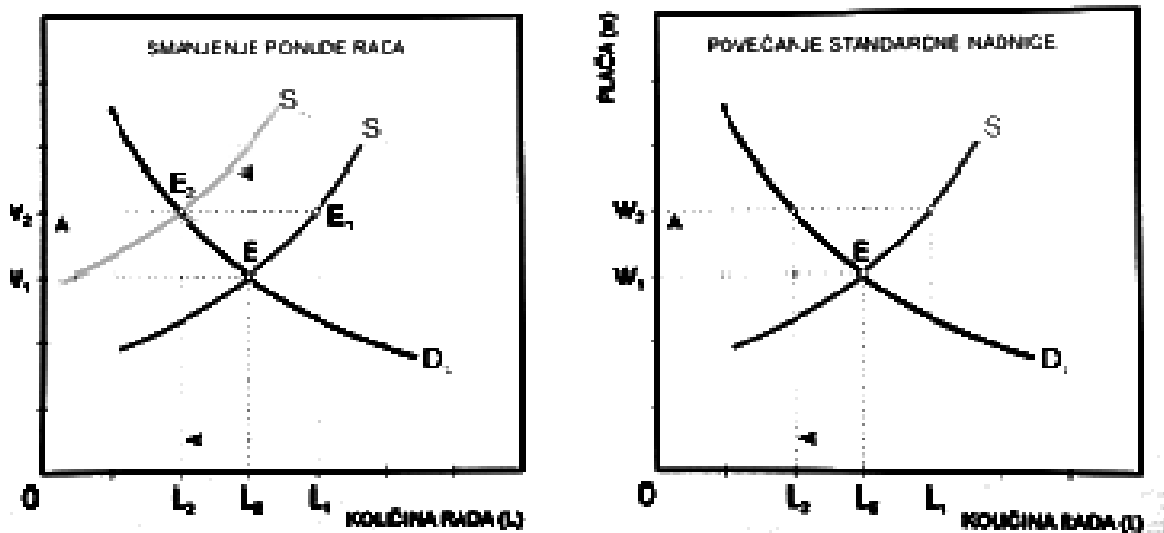
Većina ljudi pretpostavlja da su članovi sindikata bolje plaćeni od radnika koji nisu u sindikatu. Sindikati mogu ostvariti prednost u nadnicama za svoje članove, jer štrajkom mogu uskratiti radnu snagu poduzeću i na taj način ga izložiti dodatnim troškovima. Poslodavac će, prema pretpostavkama, biti spreman platiti višu cijenu nadnica, kako bi izbjegao plaćanje troškova štrajka.

U pregovorima s poduzećem sindikat traži više nadnice, povlastice i bolje uvjete rada, nego što bi poduzeće ponudilo da ne postoji sindikat. Ako sindikat i poduzeće ne postignu dogovor, sindikat može povući radnu snagu ili organizirati štrajk. Štrajk smanjuje proizvodnju, prodaju i dobit poduzeća, pa će poduzeće kojemu prijeti štrajk, vjerojatno pristati na veće nadnice. Smatra se da radnici koji su članovi sindikata mogu zaraditi od 10 do 20 posto

više nego njihove kolege koji nisu u sindikatu.

Kada sindikat podigne nadnicu višu od ravnotežne, povećava ponudu rada, a smanjuje potražnju što dovodi do nezaposlenosti. Radnicima koji rade je bolje, a onima koji su prije radili, a trenutno su nezaposleni uz više nadnice je sada gore. Sindikati mogu povećati nadnicu onim sindikalnim članovima: a) povećanjem potražnje za radom, b) smanjenjem ponude rada, i c) pregovaranjem za iznadravnotežnu nadnicu.

Smanjivanjem ponude rada dolazi do povećanja nadnica (sa w_1 na w_2), što ima jednak učinak kao i kad se pregovaranjem natjeraju poslodavci da plate višu standardnu nadnicu (w_2) od one koja se postiže na tržištu rada (w_1), s tim da se poslodavci obvezuju ne zapošljavati radnike koji nisu članovi sindikata. U oba slučaja zaposlenost opada, a razlika između L i L su nezaposleni radnici (slika 1).



Slika 2. Povećanje nadnica sindikaliziranih radnika: a) ograničavanjem ponude rada, b) povećanjem standardne nadnice

Na slici 2. crtež a) prikazuje mogućnost povećanja nadnica ograničavanjem ponude rada. Pri osnovnoj ponudi S_{L1} ravnoteža je uspostavljena u točki E, pri čemu je

ravnotežna nadnica w_1 i zaposlenost L_E . Ograničavanjem ponude rada krivulja ponude rada se pomiče ulijevo na razinu S_{L2} , pa se nova ravnoteža uspostavlja u

točki E_2 , pri čemu nadnica raste na w_2 , a zaposlenost pada na razinu L_2 . Crtež b) prikazuje povećanje standardne nadnice pregovaranjem između poslodavca i sindikata. Umjesto nadnicu w_1 poslodavci prihvaćaju platiti nadnicu w_2 , pri čemu se zaposlenost smanjuje s razine L_E na razinu L_2 . S obzirom na to da se u oba primjera po cijeni rada w_2 nudi L_1 radnika, razlika između L_1 i L_2 su nezaposleni radnici.

UČINAK SINDIKATA NA PODUZEĆE

Postoje neslaganja o tome da li je neto učinak sindikata na alokativnu efikasnost i proizvodnost pozitivan ili negativan.

Negativan se vid utjecaja temelji na:

- a) neefikasnostima povezanim sa sindikalnim pravilima rada – nametanjem raznih pravila poslovođstvu poput utvrđivanja gornje granice outputa za radnika po satu, danu ili tjednu, zatim, zahtjevi za korištenje metoda koje zahtijevaju više vremena i sl. mogu umanjiti proizvodnost i efikasnost.
- b) Gubitak proizvoda zbog štrajkova – ako sindikati i poslovođstvo zađu u slijepu ulicu pregovorima, doći će do štrajka i proizvodnja će stajati za vrijeme trajanja štrajka. Poduzeće će propustiti ostvarenje profita i prodaja, a radnici će žrtvovati svoje prihode.
- c) Prednosti u nadnicama pogreške u alokaciji rada – treći je način štetnog utjecaja sindikata na efikasnost sama prednost u nadnicama.

Kada se govori o pozitivnom vidu utjecaja spominju se:

- a) investicije i tehnološki napredak – kada se suoče s većim troškovima proizvodnje zbog sindikalne prednosti u nadnicama, poslodavci će ubrzano tražiti načine da smanje troškove korištenjem više strojeva ili uvođenjem naprednijih tehnologija koje će koristiti manje rada i kapitala po jedinici outputa.

- b) Sindikati kao kolektivni glas – sindikati kao institucija kolektivnog glasa pridonose rastu proizvodnosti uklanjanjem radničkog nezadovoljstva, smanjenjem promjena zaposlenja, povećanjem sigurnosti zaposlenja i poticanjem djelotvornosti poslovođstva.

Postoje neslaganje oko toga da sindikati u cjelini smanjuju profitabilnost poduzeća. Međutim, nema slaganja oko toga da li preraspodjela profita u nadnice smanjuje ekonomsku efikasnost.

SINDIKATI U JAVNOM SEKTORU

Javni se sektor razlikuje od privatnog u jednoj važnoj stvari: države osiguravaju monopolističke usluge koje su samo u njihovoj nadležnosti. Kao rezultat toga, potražnja za javnim dobrima i uslugama na određenom stupnju dosta neelastična. To znači da potrošači ne mogu supstituirati jednog ponuđača usluga drugim kao što je slučaj za većinu privatno proizvedenih dobara i usluga. Za većinu promatrača, konačni je rezultat to da je i izvedena potražnja za javnim radnicima također vrlo neelastična. Ova neelastična potražnja daje sindikatima javnog sektora izuzetnu pregovaračku moć.

Posebnost sindikata u javnom sektoru, prema Freeman, ne leži u razlikama u elastičnosti potražnje za radom između javnog i privatnog sektora, već se ona izvodi iz političke prirode kolektivnog pregovaranja u javnom sektoru. Sindikati koriste svoju političku moć da povećaju potražnju za uslugama javnog sektora, i da ostvare više nadnice. Sindikati u javnom sektoru, također, stavljaju veliki naglasak na zaposlenost jer dodatni radnici povećavaju političku moć sindikata. Napokon, sindikati u javnom sektoru djeluju u uvjetima multilateralnog pregovaranja. Obračanje tih sindikata ne odnosi se samo na one koji sjede s druge

strane pregovaračkog stola, već također na izabrane državne službenike i skupine građana. I na kraju, prema Freeman, razlike između sindikata u javnom i privatnom sektoru doista postoje, ali ih nije moguće odrediti isključivo slijedom prethodne logike.

KOLEKTIVNO PREGOVARANJE

Kolektivno pregovaranje je postupak kojim sindikati i tvrtke postižu dogovor o uvjetima zapošljavanja. Kolektivno određenim ugovorom ne utvrđuje se samo plaća, nego i uvjeti zapošljavanja, dopusti, promocije, funkcija posla, uvjeti rada i sati rada, beneficije itd.

Kolektivni ugovor je ugovor o radu između poslodavca i jednog ili više sindikata. Kolektivni ugovori su vjerojatno najmanje važnu u zemljama u razvoju koje imaju veliku populaciju na koju se mogu izvući ili

na lošu ekonomsku situaciju ljudi kojim treba posao u smislu da će uvijek imati tko raditi.

POSTUPAK PREGOVARANJA

Postoje razni modeli postupka pregovaranja, a jedan od najjednostavnijih modela je Chamberlainov model pregovaranja (nazvan prema tvorcu modela Neilu W. Chamberlainu).

Model polazi od pregovaračke moći kao sposobnosti jedne strane da osigura pristajanje svoga oponenta na ugovor o radu pod uvjetima koji njoj odgovaraju. Tako se sindikatova pregovaračka moć može opisati kao volja menadžmenta da pristane na sindikalne zahtjeve. Pristanak oponenta na ponuđene uvjete ovisi o komparativnim troškovima pristajanja, odnosno nepristajanja. To znači:

$$\text{Sindikatovala pregovaračka moć (UPB)} = \frac{\text{menadžmentova procjena troškova u slučaju nepristajanja na sindikalne uvjete (MCD)}}{\text{menadžmentova procjena troškova u slučaju prihvatanja sindikalnih uvjeta (MCA)}}$$

Ako menadžment odluči da mu je skuplje pristati (što znači da je sindikalna pregovaračka moć manja od jedan), menadžment će se odlučiti za nepristajanje i tome odbiti sindikalne uvjete. Ako iz nekog razloga menadžment prosudi da mu je bolje pristati nego ne pristati (sindikalna moć manja od jedan), menadžment će se odlučiti na pristanak. Trošak nepristajanja može biti na primjer gubitak profita koji će nastati za vrijeme

štrajka u slučaju odbijanja sindikalnih zahtjeva, uz pretpostavku da su nadnice jedini predmet pregovaranja. Menadžmentov trošak pristajanja može biti pristajanje na zahtijevane nadnice što uzrokuje odljev profita zbog većih izdataka od predviđenih.

$$\text{Menadžmentova pregovaračka moć (MPB)} = \frac{\text{sindikatovala procjena troškova u slučaju nepristajanja na menadžmentove uvjete (UCD)}}{\text{sindikatovala procjena troškova u slučaju prihvatanja menadžmentove uvjeta (UCA)}}$$

Kad god je menadžmentova pregovaračka moć manja od jedana – sindikat će odlučiti da odbije menadžmentovu ponudu. Obratno, sindikat će se odlučiti na pristanak ako uvidi da mu je bolje pristati nego ne pristati. Sindikatov trošak nepristajanja je gubitak nadnice za vrijeme štrajka, dok je trošak niže nadnice ponuđene od strane menadžmenta.

ČIMBENICI KOJI UTJEČU NA PAD I RAST SINDIKATA

Tijekom ranog poslijeratnog perioda, sindikalni pokreti u zapadnoj Europi su rasli prema broju članova i postigli institucionaliziranu ulogu u industrijskim odnosima i politici. Međutim, tijekom posljednjih desetljeća, mnogi sindikati su doživjeli da im se smanjuje broj članova zbog sve većeg pritiska uzrokovanog socijalnim, političkim i ekonomskim promjenama. Također, strukturalni, ciklički i institucionalni čimbenici objašnjavaju pad i rast sindikata. U nastavku će se razmotriti tri faktora koji utječu na sindikalno članstvo.

Struktura radne snage

Struktura radne snage u onim industrijama, zanimanjima i regijama gdje je gustoća sindikata bila velika se premjestila i u industrije, zanimanja i regije sa relativno malom zastupljenošću sindikata. Ne primjer, članstvo u sindikatima se razlikuje po sektorima. U javnom sektoru, državnim službama (65%) i lokalnoj upravi (72%) je velika gustoća sindikata. Ove brojke premašuju prosjek u proizvodnom sektoru (30%). Što se tiče zanimanja, zastupljenost sindikata je visoka kod poslova kao što su nastavnici (82%), KV inženjeri (57%), a mala u tajničkom (24%) i raznim trgovačkim zanimanjima (11%). Privatizacija javnog sektora; gubitak strojarstva i sličnih poslova reindustrijalizacijom; povećao se broj

samozaposlenih i honorarnih zaposlenika; povećanje broja manjih poduzeća; veća zastupljenost žena u radnoj snazi, su samo neke od promjena koje su smanjile gustoću sindikalizma.

Makroekonomski čimbenici

Makroekonomski učinci kao što je gospodarski rast, nezaposlenost, kao i promjene u cijenama i nadnicama, također imaju utjecaja na broj članova u sindikatu i gustoću. Nezaposlenost je očito imala značajne, negativne posljedice na rast sindikata.

Industrijsko okruženje

Čimbenici poput vlade i politike poslodavca, kao i politika sindikata utječe na gustoću i članstvo u sindikatima. Konzervativna vlada, na primjer, utječe negativno na broj članova. Došlo je do rasta sindikata u javnom sektoru, dok je sindikalizam u privatnom sektoru opao. Došlo je do povećanih zahtjeva za udruživanjem koje su povoljni zakonodavni trendovi poticali. S druge strane, privatni poslodavci su pokazali otpor prema sindikalnom udruživanju i često su znali prekršiti zakon o radu.

SINDIKATI I KOLEKTIVNO PREGOVARANJE U VREMENU GLOBALIZACIJE I SVJETSKE EKONOMSKE KRIZE

Tijekom internacionalizacije tržišta stvorila su se transnacionalna gospodarska područja u kojima su kapital, usluge i proizvodi stekli međunarodnu mobilnost. U 2008. godini, nedostatak regulacije financijskog tržišta dovelo je do najgore financijske krize od 1930-ih godina, koja se jako brzo širila i pogodila mnoge zemlje već krajem te iste godine i za sobom ostavila veliku depresiju te duboko pogodila i svijet rada.

Radnici i sindikati suočili su se i suočavaju se s mnogim izazovima. Vodeća snaga internacionalizacije gospodarstva postale su multinacionalne kompanije koje odlučuju o mjestima proizvodnje, investicijama i radnim mjestima. U ime maksimizacije profita često proizvode u mjestima gdje su plaće i porezi niski i gdje su zakoni o radu slabi.

Liberalizacija trgovine, deregulacija i privatizacija koje se često povezuju s ekonomskom globalizacijom, značajno su pogodile tradicionalno kolektivno pregovaranje, smanjujući snagu i osnovnu funkciju sindikalne organiziranosti. Tako je kolektivno pregovaranje postalo više decentralizirano.

Rast mobilnosti kapitala pokrenuo je natjecanje među državama kako bi povećale razinu zaposlenosti i poticale ulaganja što je imalo negativne učinke na tradicionalno kolektivno pregovaranje. Sve ove promjene doprinijele su promjeni ravnotežne moći između radnika i poslodavca, što je imalo za posljedicu slabljenje sindikata, a jačanje menadžerskih pozicija. Također, pripajanja, spajanja i preseljenja lanaca opskrbe loše je utjecalo na kolektivno pregovaranje.

U posljednjih nekoliko godina, pravo na organiziranje i kolektivni pregovaranje suočilo se s izazovima koji proizlaze iz pada sindikalnog članstva, čime se povećava individualizacija radnih odnosa, smanjuje konkurentnost i fleksibilnost u kontekstu globalizacije. Kolektivno pregovaranje se suočilo sa povećanjem neizvjesnog rada, uključujući prikriveno i dvosmisleno zapošljavanje, gdje se često koriste rupe u zakonu kako bi se izbjeglo priznavanje radnih odnosa.

U Europi, glavni izazov za kolektivno pregovaranje se sastoji u pokrivenosti kolektivnih ugovora kao i slabljenju obvezujućeg karaktera kolektivnog ugovora zbog premještanja proizvodnih kapaciteta u

druge države i internacionalizacije tržišta. Slabi utjecaj kolektivnog pregovaranja u finansijskom kapitalizmu, zbog realokacije, što otežava stvaranje ravnoteže između konkurentskih proizvodnih mjesta.

Blagostanje i recesija. Snažna privreda povećava sindikalnu pregovaračku snagu dok slabi pregovaračku snagu poslodavca. Na primjer, kada je privreda u uzlaznoj fazi i na razini pune zaposlenosti, radnici kada bi bojkotirali imali bi mogućnost alternativnog zaposlenja, te bi produljenje štrajka donijelo prednosti radnicima. Obratno, poslodavac će imati malo alternativnih izvora da nađe radnike u slučaju zastoja.

U vrijeme recesije, situacija je obratna. U vrijeme visoke stope nezaposlenosti, poslodavac u slučaju štrajka, nezaposlene radnike koji nisu u štrajku, zamjenjuje onima koji štrajkaju. Radnici koji štrajkaju, vrlo će teško naći alternativne poslove. Ovo ukazuje da će sindikat imati velike troškove ako ne pristane na poslodavčeve uvjete, a menadžerska moć će se tada povećati.

ZAKLJUČAK

Sindikati su organizacije čije je glavni cilj poboljšanje uvjeta rada i povećanje nadnica njihovim članovima, dok je kolektivno pregovaranje proces pregovora između sindikata i poslodavaca kojim se dolazi do sporazuma o nadnicama i uvjetima rada. U osnovi sindikati nastoje povećati nadnice svojih članova ograničavajući ponudu rada i povećavajući potražnju za radom.

Kolektivno pregovaranje odlikuje nekoliko jedinstvenih karakteristika: a) radnici su obvezni u nekom vremenskom razdoblju isporučiti svoje usluge rada, a na temelju toga oni mogu pregovarati o uvjetima rada, radnim pravilima, i nizu drugih pitanja, b) zbog dugoročnosti odnosa između menadžmenta i sindikata, pregovori koji se odvijaju u sadašnjosti mogu imati utjecaja

na buduće pregovore, c) odnos menadžmenta i sindikata je simbiotičan, u smislu da obje strane profitiraju od suradnje (dogovora), ali istodobno se natječu za dio prihoda koji zajednički proizvode.

Posljednjih godina prošlog stoljeća došlo je do pada članstva u sindikatima što se može objasniti promjenama u strukturi zaposlenosti i to od proizvodnje k uslugama, ali isto tako i manjeg prisustva situacija na tržištu u kojim sindikat djeluje, te veće međusobne konkurencije, deregulacije, internacionalizacije i globalizacije tržišta koje ograničavaju mogućnost sindikatima da štite radnike.

Postoji neslaganje da li je neto učinak sindikata na alokativnu efikasnost i proizvodnost pozitivan ili negativan. Negativni se vid utjecaja temelji na: a) neefikasnostima povezanima sa sindikalnim pravilima rada, b) gubitak proizvoda zbog štrajkova, c) pogreškama pri alokaciji rada do kojih dolazi zbog sindikalnih prednosti u nadnicama. Kada se govori o pozitivnom vidu utjecaja spominje se: a) da pritisak sindikalnih nadnica potiče tehnološki napredak i mehanizaciju proizvodnih procesa, b) da sindikati kao institucija kolektivnog glasa pridonose rastu proizvodnosti uklanjanjem radničkog nezadovoljstva, smanjenjem promjena zaposlenja, povećanjem sigurnosti

zaposlenja i poticanjem djelatnosti posloводства.

Postoji suglasnost da sindikati smanjuju profitabilnost, ali nema suglasja o tome da li to smanjenje ima nepoželjne učinke na ekonomsku efikasnost.

LITERATURA

1. G. J. Borjas, Labor Economics, Second Edition, McGraw-Hill, England, 1996.
2. N. G. Mankiw, Osnove ekonomije, treće izdanje, MATE, Zagreb 2006.
3. C. R. McConnell, S. L. Brue, Suvremena ekonomija rada, treće izdanje, MATE, Zagreb, 1994.
4. I. Pavić, Đ. Benić, I. Hashi, Mikroekonomija, Ekonomski fakultet Split, 2006.
5. R. S. Pindyck, D. L. Rubinfeld. 6. Mikroekonomija, V. Izdanje, MATE. Zagreb, 2005
7. P. A. Samuelson, W. D. Nordhaus, Ekonomija, XV. Izdanje, MATE, Zagreb, 2000.
8. A. Smith, Bogatstvo naroda – Istraživanje prirode i uzroka bogatstva naroda, Poslovni dnevnik I MASMEDIA, Zagreb, 2005.