

Darko Šeperić

Sindikalni pregled – Hrvatska 2025.

*Politički, ekonomski i društveni okvir
sindikalnog djelovanja u Hrvatskoj*



Impresum

Izdavač

Friedrich-Ebert-Stiftung
Regionalni ured za Hrvatsku i Sloveniju
Praška ulica 8
HR-10000 Zagreb

Za izdavača

Sonja Schirmbeck

Kontakt

office.zagreb@fes.de

Prijevod

Anita Rogošić

Lektura

Anita Rogošić

Dizajn/Layout

Vesna Ibrišimović

Dizajn naslovnice

Vesna Ibrišimović

Tisak i produkcija

Kvik print

Isključiva odgovornost za sadržaj ove publikacije pripada autoru/-ici. Stavovi izraženi u ovoj publikaciji nisu nužno stavovi Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) ili organizacije za koju autor/-ica radi. Komercijalno korištenje medija koje izdaje FES nije dozvoljeno bez pisanog pristanka FES-a. Publikacije FES-a ne smiju se koristiti u predizborne svrhe.

Studeni 2025.

© Friedrich-Ebert-Stiftung, e.V.

ISBN 978-953-8376-37-5 (tiskano izdanje)

ISBN 978-953-8376-38-2 (elektroničko izdanje)

Detaljnije informacije o ovoj temi možete pronaći na:

➤ www.fes.de/publikationen

Darko Šeperić

Sindikalni pregled – Hrvatska 2025.

*Politički, ekonomski i društveni okvir
sindikalnog djelovanja u Hrvatskoj*

Sadržaj

1. dio: Politički, ekonomski i društveni okvirni uvjeti	3
Politički događaji	3
Ekonomska i socijalna situacija	4
Sindikati u političkom kontekstu	5
2. dio: Sindikati u Hrvatskoj - činjenice i podaci	7
Povijesni aspekti	7
Sindikalna scena	7
Pravni i okvirni uvjeti za rad sindikata	9
Sindikati i njihove temeljne zadaće	9
Sindikati i njihova (politička) težina	10

1. dio:

Politički, ekonomski i društveni okvirni uvjeti

Politički događaji

Tijekom 2024. i 2025. održana su tri različita izborna procesa, što je rezultiralo povećanom razinom političke rasprave i polarizacije, ali nije bitno promijenilo ukupnu političku ravnotežu. Hrvatska demokratska zajednica (HDZ, desni centar) ostala je čvrsto na vlasti, ali uz prihvaćanje ekstremno desnog Domovinskog pokreta (DP) kao manjeg koalicijskog partnera u Vladi, dok je na drugoj strani Zoran Milanović, kojeg je na tu funkciju nominirala Socijaldemokratska partija Hrvatske (SDP), zadržao poziciju predsjednika Republike.

Parlamentarnim izborima, održanima u travnju 2024., prethodile su sve učestalije optužbe za korupciju u Vladi od strane oporbe s obje strane ideološkog spektra. Lijeve i desne oporbenne stranke čak su nakratko razmatrale i zajednički prosvjed nakon kontroverznog imenovanja bivšeg suca Visokog kaznenog suda Ivana Turudića za glavnog državnog odvjetnika početkom 2024. Osim optužbi za političku pristranost prema HDZ-u, Turudićev ugled bio je narušen i informacijama o njegovim susretima i razmjenama poruka s više političara i javnih osoba procesiranih zbog korupcije, koje su procurile u medije.

Još jedna uvertira u izbore uključivala je predsjednika Republike Zorana Milanovića, koji je nedugo nakon raspisivanja izbora najavio da će se natjecati za saborski mandat, te ujedno biti SDP-ov premijerski kandidat. Ustavni sud onemogućio je njegovu kandidaturu za zastupničko mjesto kontroverznom odlukom, koja je SDP-u zabranila da ga predstavlja, pa čak i službeno spominje, u svojoj kampanji. Iako je Milanović pozivao građane da glasaju za bilo koju stranku osim HDZ-a, pa čak koketirao i s ekstremno desnim DP-om, njegova (spriječena) kandidatura ipak je rezultirala značajnim porastom podrške SDP-u u predizbornim anketama, budući da je njegova karizma i dalje zasjenjivala sve stranačke čelnike koji su ga naslijedili nakon 2015. godine.

Rezultati izbora su međutim potvrdili dominantnu poziciju HDZ-a, te je Andrej Plenković, premijer od 2016. godine, uspio formirati svoju treću vladu.

Izbori za Europski parlament, održani u lipnju, rezultirali su sličnom raspodjelom glasova između dvije glavne stranke, s 12 hrvatskih mjesta podijeljenih između HDZ-a (6), SDP-a (4), DP-a (1) i zeleno-lijeve stranke Možemo! (1). Izlaznost je bila još niža nego prije pet godina (21,6 posto, u usporedbi s 29,6 u 2019. godini).

Predsjednički izbori održani u prosincu 2024. i siječnju 2025. rezultirali su uvjerljivom pobjedom aktualnog predsjednika Milanovića, koji je bio blizu osiguranja drugog mandata u prvom krugu, osvojivši 49,7 posto glasova, dok je drugoplasirani, HDZ-ov kandidat Dragan Primorac, osvojio samo 19,6 posto. U drugom krugu Milanović je pobijedio sa 74,7 posto.

Sveukupno gledano, Plenkovićeva vlada nastavila je sa svojim dotad već čvrsto uspostavljenim i prepoznatljivim politikama. Formalno ambiciozni program reformi i dalje se sastojao od raznih manjih poboljšanja i parametarskih reformi različitih zakona, često neučinkovitih ili čak međusobno kontradiktornih, dok su strukturne reforme, uključujući područja poput radnih odnosa i socijalne politike, ponovno izostale. Vlada se također nastavila suzdržavati od reformi kojima bi se mogla usprotiviti bilo koja specifična interesna skupina, uključujući sindikate, a koje bi mogle potaknuti širu javnu mobilizaciju.

U siječnju 2025. stupio je na snagu novi krug poreznih izmjena, uglavnom nastavljajući prethodni smjer porezne reforme. Promjene u porezu na dohodak ponovo su išle više u korist onih s visokim primanjima, jer je neoporezivi dio plaće povećan za 7 posto, dok je porezni razred za primjenu više stope poreza na dohodak (koju plaća manje od 0,5 posto radnika) povećan za 19 posto, čime je dodatno narušena progresivnost poreza na dohodak. Jedina važna progresivna promjena bilo je uvođenje poreza na nekretnine, koji se povremeno razmatrao gotovo dva desetljeća, ali su sve prethodne vlade na kraju odustale od njegovog uvođenja, bojeći se nezadovoljstva javnosti. Porez će biti umjeren i neće se primjenjivati na nekretnine u kojima vlasnik ima registrirano prebivalište ili koje su u dugoročnom najmu. Također je došlo do značajnog povećanja porezne stope na prihod od kratkoročnog najma nekretnina, koji je dosad uživao znatno povoljniji porezni tretman od bilo kojeg drugog izvora prihoda, uključujući dugoročni najam, što je značajno doprinijelo problemu nedostupnosti stanovanja.

U ožujku 2025. Vlada je usvojila Nacionalni plan stambene politike, prvi nacionalni strateški dokument na ovom području (djelomično temeljen na planovima koje je prethodno pripremio SDP, a koji su bili inspirirani aktivnostima FES-a). Iako je stambena politika Hrvatskoj prijeko potrebna (i već je odavno trebala biti usvojena), budući da je dostupnost stanovanja među najnižima među članicama EU, plan sadrži mjere različite kvalitete i opravdanosti, te tek treba biti proveden u praksi.

Ekonomska i socijalna situacija

Na makroekonomskoj razini, hrvatsko gospodarstvo nastavilo je rasti brže od gotovo svih ostalih članice Europske unije. U 2024. godini BDP je porastao za 3,9 posto, što je bio drugi najveći rast u EU (nakon Malte sa 6 posto), te znatno iznad prosjeka EU i eurozone (1,0 posto, odnosno 0,9 posto). Najveći doprinos rastu BDP-a došao je od bruto ulaganja u fiksni kapital (9,9 posto), uglavnom potaknutih povećanom apsorpcijom sredstava EU kroz infrastrukturne projekte i obnovu u područjima pogođenim potresima 2020. godine, kao i potrošnje kućanstava (5,4 posto), uz nizak doprinos izvoza (0,7 posto). Međutim, zbog izostanka učinkovitih mjera preraspodjele, samo je dio hrvatskog društva imao koristi od ovog rasta.

Kriza troškova života nastavila je pogađati većinu hrvatskih građana. Posebno su porasle cijene hrane (u trgovinama i restoranima), ali i cijene stanovanja i usluga. Ostaje nejasnim zašto su potrošačke cijene u hrvatskim supermarketima znatno više nego u Njemačkoj, čak i kada trgovine pripadaju istim lancima (poput „Lidla“ ili „Müllera“). U mnogim slučajevima se čini da je „inflacija pohlepe“ jedino uvjerljivo objašnjenje. Inflacija je ipak nastavila usporavati tijekom većeg dijela 2024., s godišnjom stopom od 3,0 posto, u usporedbi s 8,0 posto u 2023. To je potaknulo Vladu da u rujnu 2024., najavljujući svoj sedmi paket anti-inflacijskih mjera, najavi postupno povlačenje horizontalnih mjera (poput ograničavanja cijena energije za kućanstva, što su u više navrata kritizirali EU i MMF) i prelazak na ciljaniju podršku ranjivim skupinama. Međutim, kako je inflacija ponovno počela rasti krajem 2024., osmi paket, predstavljen u ožujku 2025., ponovno je bio u skladu s prethodnim pristupom. Iako je u jesen 2024. dopušteno blago povećanje cijena energije, uz najavu daljnjeg prelaska na tržišne cijene, vremenski okvir za primjenu novih ograničenja ponovo je produžen. Istodobno, popis osnovnih proizvoda s ograničenim cijenama, utvrđen 2023., značajno je proširen, s 30 na 70 proizvoda.

Snažan rast plaća iz prethodnih godina, potaknut nedostatkom radnika, povećanjem minimalne plaće i inflacijom, nastavio se i u 2024. godini, koja je također donijela značajan porast plaća u javnom sektoru. U siječnju 2025. prosječna bruto plaća dosegla je 1.925 eura (+13,6 posto nominalno i +9,2 posto realno na godišnjoj razini), dok je prosječna neto plaća iznosila 1.392 eura (+12,3 posto nominalno i +8,0 posto realno). Minimalna plaća za 2025. godinu utvrđena je na razini od 970 eura mjesečno (oko 750 eura neto), što je povećanje od 15,5% u usporedbi s 2024. godinom.

Prema anketi o radnoj snazi, stopa zaposlenosti (15-64) u 2024. iznosila je 68,3 posto (66,5 u 2023.), a stopa nezaposlenosti (15-64) 5,1 posto (5,8 u 2023.). Registrirana nezaposlenost smanjila se za 18,7 posto tijekom 2024., a broj nezaposlenih pao je ispod 100 tisuća, što je posljednji puta zabilježeno 1982. (kada je ukupan broj stanovnika bio za oko 20 posto veći). Udio zaposlenih na određeno vrijeme

također je nastavio padati (trend vidljiv od 2016.), te je s 11,3 posto u 2023. prvi puta pao ispod prosjeka EU od 13,5 posto. Međutim, udio ugovora na određeno vrijeme s trajanjem do tri mjeseca, iako se također smanjio, s 2,5 posto u 2023. godini ostao je iznad prosjeka EU od 1,5 posto i bio je četvrti najveći među državama članicama.

Uslijed nedostatka radne snage i izrazito liberalnog sustava izdavanja radnih dozvola, broj stranih radnika nastavio je rasti. U 2024. godini izdano je više od 206 tisuća dozvola, što je otprilike 20 posto više nego u 2023. godini. Broj izdanih dozvola međutim ne odražava stvarni broj stranih radnika u zemlji, jer mnogi radnici ostaju znatno kraće od godine dana, a neke izdane dozvole se nikada ne iskoriste. Dostupni podaci ukazivali su na oko 113 tisuća stranih radnika početkom 2025. godine, što čini oko 6,6 posto ukupnog broja zaposlenih. Najveći udio stranih radnika prisutan je u građevinarstvu i turizmu (gdje čine otprilike polovicu radne snage), a slijede industrija, promet i trgovina. Dok su do sredine 2024. godine radnici iz regije (posebno Bosna i Hercegovina, Srbija, Sjeverna Makedonija i Kosovo) dominirali u strukturi strane radne snage, do kraja godine radnici iz udaljenih zemalja (posebno Nepal, Filipini i Bangladeš) postali su blagom većinom.

Izmjene Zakona o strancima, najavljene još 2023., a konačno usvojene u veljači 2025., donijele su manja poboljšanja u sustavu radnih dozvola. Između ostalog, trajanje dozvole produljeno je s jedne na tri godine, omogućujući promjenu poslodavca tijekom razdoblja njezina važenja, a uvedeni su i neki dodatni mehanizmi kontrole poslodavaca (za koje su pojedinačne dozvole još uvijek vezane). Međutim, imigracijska politika, koju Hrvatskoj još uvijek nema, a koja je konačno najavljena početkom 2023., do svibnja 2025. nije izrađena.

Krajem 2024. i početkom 2025. objavljeni su rezultati nekoliko različitih istraživanja o stranim radnicima. Istraživanje koje je proveo Institut za istraživanje migracija na uzorku od 400 radnika iz Azije i Afrike pokazalo je da je 40 posto njih vrlo zadovoljno svojim životom u Hrvatskoj, 55 posto planira dovesti svoju obitelj, dok 40 posto namjerava ostati do mirovine ili kraja života. Rezultati su mnoge prilično iznenadili, jer još uvijek prevladava uvjerenje da velika većina stranih radnika Hrvatsku vidi samo kao usputnu stanicu na putu prema zapadnoj Europi. Istovremeno, drugo istraživanje istog instituta, kao i temeljitija studija koju je objavila nevladina organizacija Centar za mirovne studije, ukazali su na porast predrasuda, ksenofobije, osjećaja prijetnje i općenito negativnih stavova prema imigraciji stranaca, a posebno specifičnih skupina poput tražitelja azila i pojedinaca percipiranih kao arapskog, muslimanskog ili palestinskog porijekla. S obzirom na demografske prilike u Hrvatskoj i nedostatak radnika u gotovo svim sektorima, hitno su potrebne nove politike integracije radnika migranata, ali i pripreme hrvatskog društva i institucija (zdravstvenog sustava, škola itd.), no čini se da se desna vlada nerado bavi ovim osjetljivim pitanjem.

Sindikati u političkom kontekstu

Budući da je Vlada nastavila svoju politiku izbjegavanja izravnih sukoba sa sindikatima i deklarativnog zalaganja za tripartitni socijalni dijalog, nije bilo mobilizacija i prosvjeda zbog javnih politika na nacionalnoj razini, s jednom značajnom iznimkom kampanje protiv reforme sustava plaća u javnom sektoru koju je vodio dio sindikata obrazovanja i znanosti.

Sveobuhvatna reforma koeficijenata koji se koriste za obračun plaća u državnoj i javnim službama (obrazovanje, zdravstvo, socijalna skrb...), s deklariranim ciljem osiguranja jednake plaće za jednaki rad, završena je početkom 2024. Reforma koeficijenata donijela je značajno povećanje plaća za većinu radnika u javnom sektoru. Međutim, razne struke ostale su nezadovoljne, smatrajući da nisu pravilno vrednovane u odnosu na druge skupine, posebno u obrazovanju.

S obzirom na to da su tri reprezentativne sindikalne središnje podržale reformu (MHS) ili su radije prepustile bavljenje njome svojim granskim sindikatima (SSSH i NHS), Nezavisni sindikat znanosti i visokog obrazovanja (NZS), u to vrijeme udružen u MHS, i obrazovni sindikat „Preporod“ zajedno su organizirali niz medijskih nastupa, javnih akcija i prosvjeda koji su se protezali od proljeća 2024. do proljeća 2025. NZS i „Preporod“ tvrdili su da su radna mjesta na sve tri razine obrazovnog sustava (ponovno) podcijenjena u usporedbi s drugim dijelovima javnog sektora. Djelovanje NZS-a dovelo je do raskola u MHS-u (kojoj također pripadaju preostala dva važna obrazovna sindikata, koji predstavljaju osnovne i srednje škole), što je na kraju rezultiralo izlaskom NZS-a iz MHS-a u svibnju 2024. U studenome 2024. Nezavisni sindikat zaposlenih u srednjim školama Hrvatske (NSZSŠH) promijenio je vodstvo, te istovremeno i svoj stav prema reformi plaća, pridruživši se neformalnoj koaliciji NZS-a i „Preporoda“.

U studenome 2024. su otvoreni godišnji pregovori o osnovici za obračun plaća u javnom sektoru, a sindikati javnih službi postavili su zahtjev za povećanjem od 10 posto. Nakon pet krugova konačna ponuda Vlade iznosila je 3 + 3 posto (u veljači i rujnu 2025.), a većina sindikata javnih službi, uključujući sva četiri iz obrazovanja, tu je ponudu odbila. Budući da su reprezentativni sindikati državnih službenika prihvatili ponudu, Vlada je s njima potpisala kolektivni ugovor i jednostrano odlučila primijeniti isto povećanje na javne službe (postoji tradicija da osnovica u oba podsektora mora biti ista, iako je određena s dva različita kolektivna ugovora).

Sukob je kulminirao u veljači 2025. godine, kada su NZS, „Preporod“ i NSZSŠH najavili štrajk u obrazovanju, koristeći kolektivni spor oko iznosa osnovice kao valjano pravno opravdanje, iako je pravi razlog bila razlika u plaćama između obrazovanja i drugih dijelova javnog sektora. Jednodnevni štrajk upozorenja, održan sredinom ožujka na razini cijele zemlje, nastavljen je kružnim štrajkom tijekom

sljedećih tjedana, pri čemu su škole i sveučilišta svakog tjedna štrajkali po jedan dan u drugoj regiji. U trenutku pisanja ovog teksta, štrajk još je uvijek trajao.

U privatnom sektoru nastavljen je trend intenziviranja kolektivnog pregovaranja uzrokovanog inflacijom, sa značajnim povećanjem plaća potpisanim u mnogim ugovorima na razini individualnih poslodavaca. Također je došlo do povećanja broja kolektivnih sporova i interesnih štrajkova, iako je njihov apsolutni broj još uvijek prilično nizak (službena statistika ne postoji). To je bilo najvidljivije u građevinarstvu i metalnoj industriji, kao i u tvrtkama i ustanovama u vlasništvu jedinica lokalne samouprave, poput komunalnih poduzeća i dječjih vrtića.

U rujnu 2024. potpisan je Kolektivni ugovor za trgovinu, nakon pet godina pregovora i 13 godina nakon što su poslodavci raskinuli prethodni ugovor. Njegova primjena odlukom ministra rada proširena je na sve poslodavce i radnike u sektoru, čime je stopa pokrivenosti kolektivnim ugovorima u Hrvatskoj povećana s oko 47 na oko 62 posto. Ugovorom su utvrđene osnovne plaće za radna mjesta u trgovini podijeljena u četiri skupine, s razlikom u plaćama od 1:1,3 između najniže i najviše skupine. Ugovor je dopunjen već u ožujku 2025. kako bi se uhvatio korak s povećanjem minimalne plaće.

U siječnju 2025. godišnji pregovori o plaćama ugovorenim Kolektivnim ugovorom za graditeljstvo rezultirali su povećanjem plaća za sve skupine poslova. Povećanja su se kretala od 9 do 17 posto za različite skupine, čime se nastavio trend sužavanja raspona plaća. Izmjene su također uključivale i novu odredbu kojom se Sindikatu graditeljstva industrije (SGH) daje pravo nadzora nad poštivanjem ugovorene razine plaća za pojedine skupine poslova. Odlukom ministra rada primjena svih izmjena i dopuna ovog kolektivnog ugovora, uključujući i spomenutu novu odredbu, proširena je na sve poslodavce i radnike u graditeljstvu, čime je sindikat dobio ovlast nadzora razine plaća kod svih poslodavaca u sektoru.

Socijalni partneri u turizmu, još jednom sektoru s dugom tradicijom granskih pregovora i proširene primjene kolektivnog ugovora, u travnju 2025. nisu uspjeli postići dogovor o razinama plaća za nadolazeću turističku sezonu, čime su tri od četiri skupine poslova ugovorene Kolektivnim ugovorom ugostiteljstva ostale ispod razine minimalne plaće.

Općenito, glavni problem za sindikate i dalje je ostalo smanjenje raspona plaća uzrokovano intenzivnim povećanjem minimalne plaće posljednjih godina, koje nije bilo praćeno jednakim postotkom povećanja plaća za skupine poslova srednje i više razine složenosti. Posljedično, razlike u plaćama između nekvalificiranih i kvalificiranih radnika u mnogim tvrtkama postale su gotovo simbolične.

Ovaj ključni problem za sindikate ostaje i dalje neadresiran u okviru tripartitnog socijalnog dijaloga, budući da je Vlada

ignorirala višestruke zahtjeve za raspravu o pitanju politike plaća. U nedostatku značajnih reformi, tripartitni socijalni dijalog ostao je uglavnom na formalnoj razini. Jedan ustupak sindikatima bilo je osnivanje nove radne skupine zadužene za pronalaženje novog zakonskog rješenja za razlikovanje članova sindikata od nečlanova u primjeni kolektivnih ugovora, u travnju 2025. godine, nakon što je Ustavni sud u proljeće 2024. poništio odredbe Zakona o radu usvojene u tu svrhu krajem 2022. godine.

U siječnju 2025. Sabor je usvojio zakon kojim je na pravnoj razini riješen tri desetljeća star problem sindikalnih nekretnina. Radi se o više od 40 zgrada i manjih prostora, čiji je vlasnik ili korisnik do 1990. bio tadašnji Savez sindikata Hrvatske (SSH). Iako je današnji SSSH pravni sljednik SSH-a, sredinom 1990-ih zaključeno je da ta imovina mora biti podijeljena s drugim središnjicama, jer su se u svima nalazili neki od sindikata koji su bili sljednici bivših sindikata članova SSH-a. Međutim, sindikati su se tek 2011. uspjeli dogovoriti o formuli za podjelu, a potom je Vladi trebalo još više od desetljeća da zakonski provede to rješenje. U međuvremenu, većina zgrada ostala je u posjedu sindikata, ali s državom privremeno upisanom kao vlasnikom, što je sprečavalo sindikate da ulažu u ovu imovinu i da je ekonomski koriste. Prema zakonu, većina zgrada bit će prenesena na novoosnovani Sindikalnom fondu nekretnina, koji će biti u zajedničkom vlasništvu i pod zajedničkim upravljanjem pet sindikalnih središnjica (od kojih su dvije u međuvremenu izgubile reprezentativnost za tripartitni socijalni dijalog, ali još uvijek postoje). Proces prijenosa vlasništva na Fond tek treba biti proveden.

2. dio:

Sindikati u Hrvatskoj - činjenice i podaci

Povijesni aspekti

Prva radnička udruženja, a ubrzo nakon toga i pravi sindikati, osnovana su u Hrvatskoj tijekom druge polovice 19. stoljeća. Do prvih desetljeća 20. stoljeća neki od njih postali su ozbiljne radničke organizacije, pružajući svojim članovima razne usluge, kolektivno pregovarajući s poslodavcima o plaćama i radnom vremenu, te trošeći znatan dio svojih prihoda na naknadu plaće svojim članovima za dane provedene u štrajku. U razdoblju od 1945. do 1990. sindikati su imali drugačiju ulogu nego u liberalnim demokracijama. Snažan naglasak bio je na pružanju socijalnih usluga članovima, ali zbog specifičnih obilježja jugoslovenskog samoupravnog socijalizma, sindikati su bili uključeni i u upravljanje gospodarstvom, posebno na razini poduzeća. Iako u pravnom smislu nije bilo obvezno, članstvo u sindikatu bilo je izuzetno snažna društvena norma, a više od 90 posto radnika bilo je učlanjeno u sindikate.

Prvi nekomunistički sindikati počeli su neslužbeno djelovati početkom 1980-ih, a službeno 1989. Godine 1990. osnovan je Savez samostalnih sindikata Hrvatske (SSSH) kao prva demokratska udruga sindikata više razine (sindikalna središnjica). Među osnivačima bili su reformirani „stari“ komunistički sindikati, ali i niz novoosnovanih, što je bio jedinstven slučaj među tranzicijskim zemljama. Međutim, u izazovnim vremenima u kojima se politička i ekonomska tranzicija odvijala paralelno s ratom za neovisnost, sindikalno jedinstvo nije dugo potrajalo. Razne podjele počele su utjecati na pokret, uključujući podjele između sindikata javnog i privatnog sektora, podjele koje su proizašle iz različitih koncepata sindikalnog organiziranja, podjele kvazi-političke prirode (navodni „komunistički“ naspram „pravih hrvatskih“ sindikata), kao i one koje su proizašle iz ambicija pojedinih sindikalnih čelnika.

Do početka 2000-ih, sindikalna scena se fragmentirala na šest reprezentativnih središnjica i više od 600 registriranih sindikata, od kojih je većina djelovala na razini pojedine tvrtke (tzv. kućni sindikati). Sindikalna konkurencija postala je uobičajena - kako među središnjicama koje se natječu za udružene sindikate, tako i među različitim sindikatima koji se natječu za članove u istoj tvrtki ili ustanovi.

Iako se početkom 1990-ih velika većina bivših članova odlučila ponovno pridružiti demokratskom sindikalnom pokretu, stopa članstva ubrzo nakon toga počela je kontinuirano opadati. Glavni razlozi uključivali su strukturne promjene gospodarstva, zbog kojih je sindikalno organiziranje bilo mnogo teže u rastućem broju novoosnovanih tvrtki, te

demografske čimbenike, jer su se mlađi radnici sve manje učlanjivali. Međutim, s obzirom na najnovije dostupne procjene koje pokazuju da je stopa sindikalne organiziranosti u zemlji oko 22 posto, Hrvatska je i dalje uspjela zadržati pristojnu razinu članstva u sindikatu, posebno u usporedbi s većinom drugih postkomunističkih zemalja.

Sindikalna scena

Savez Savez samostalnih sindikata Hrvatske (SSSH) osnovan je u svibnju 1990. godine i ostao je daleko najjačom središnjicom tijekom cijelog desetljeća. Iako je broj članova danas bliži razini drugih središnjica, SSSH je i dalje najsnažniji u pogledu organizacijskih i ljudskih resursa. Jedina je središnjica čiji su sindikati pretežno organizirani na razini pojedinih djelatnosti, a u njegovom se članstvu nalazi većina najsnažnijih granskih sindikata u privatnom sektoru (poput sindikata metalaca, trgovine, graditeljstva, turizma i usluga, energetike, kemijske i nemetalne industrije itd.) te dio sindikata javnog sektora (komunalni radnici, zdravstvo, policija). Također je jedina središnjica snažno ukorijenjena u privatnom sektoru (oko polovica ukupnog broja članova). Osim što redovito razvija sveobuhvatne politike vezane uz ukupni socioekonomski razvoj Hrvatske, SSSH je također organizirao rasprave i izražavao mišljenja o pitanjima poput digitalne i zelene tranzicije. Posljednjih godina vodio je kampanje na društvenim mrežama i aktivno podržavao inicijative sindikalnog organiziranja u sektorima poput digitalnih platformi i neprofitnih organizacija. To ipak nije rezultiralo povećanjem broja članova, barem dijelom zbog činjenice da mnogi njegovi udruženi sindikati moderniziraju svoje prakse sindikalnog organiziranja mnogo sporijim tempom. SSSH je daleko najaktivnija središnjica na međunarodnoj razini, a njegov ugled i utjecaj nadmašuju njegovu relativnu brojčanu snagu. SSSH je imao sedam različitih predsjednika, uključujući dvije žene. Njegov sadašnji predsjednik, Mladen Novosel, vodi organizaciju od 2010. godine.

Nezavisni hrvatski sindikati (NHS), osnovani 1999. godine, okupljaju veći broj sindikata koji djeluju na razini pojedinih tvrtki (otuda i izraz „nezavisni“), iako njihovo članstvo uključuje i nekoliko velikih granskih sindikata. NHS je labava konfederacija koja okuplja više od sto sindikata iz privatnog i javnog sektora, sa snažnom bazom u javnim poduzećima. Slika NHS-a neodvojiva je od njegovog osnivača Krešimira Severa, koji je šest uzastopnih mandata bio predsjednik. Zahvaljujući svojim retoričkim vještinama i vještom radu s medijima, Sever je često uspijevao biti

percipiran kao glasnogovornik hrvatskog sindikalnog pokreta, unatoč tomu što je njegova središnjica, iako ima otprilike isti broj članova, u mnogim područjima bila mnogo manje aktivna od SSSH-a. Godine 2024. godine na mjestu predsjednika NHS-a naslijedio ga je Darije Hanzalek iz Sindikata grafičara i medija.

Matica hrvatskih sindikata (MHS) osnovana je 1993. godine, a njezinu okosnicu čine sindikati javnih službi (posebno obrazovanje i zdravstvo). Iako po broju članova manja od SSSH-a i NHS-a, Matica hrvatskih sindikata i njezini najveći sindikati crpe svoju snagu (i financijsku stabilnost) iz još uvijek visoke stope sindikalne organiziranosti u javnim službama. Matica hrvatskih sindikata i njezini udruženi sindikati uspjeli su održati pristojnu stopu članstva u javnim službama i povremeno izboriti značajna povećanja plaća i drugih prava za svoje članove (posebno u obrazovanju), ali tradicionalno su mnogo manje zainteresirani za cjelokupno funkcioniranje tržišta rada i druga pitanja koja su važna za sindikate privatnog sektora. Iako nije uvijek formalno bio njezin vođa, Vilim Ribić iz Nezavisnog sindikata znanosti i visokog obrazovanja (NSZ) bio je pokretačka snaga i javno lice MHS-a tijekom tri desetljeća. Godine 2022. kao predsjednica MHS-a naslijedila ga je Sanja Šprem iz Sindikata učitelja Hrvatske.

Gotovo je nemoguće doći do pouzdanih podataka o broju članova pojedinačnih sindikata, no ukupna stopa sindikalne organiziranosti i dalje opada, iako vjerojatno nešto sporije nego u 1990-ima ili 2000-ima. Malobrojna istraživanja na ovom području pokazuju da je glavni razlog pada broja članova dobna struktura članova sindikata, pri čemu broj novih članova ne može parirati broju onih koji odlaze u mirovinu. Najveći sindikati i dalje su oni organizirani na razini pojedinih djelatnosti, kako u javnom tako i u privatnom sektoru, kao primjerice u obrazovanju, zdravstvu, komunalnim uslugama, poljoprivredi i prehrambenoj industriji, metalnoj industriji, trgovini, turizmu i uslugama itd. Postoji i niz strukovnih sindikata (najviše u zdravstvu, gdje osim sindikata na razini djelatnosti postoje odvojeni sindikati za medicinske sestre i medicinske tehničare, te za liječnike) te nekoliko sindikata općeg tipa. Najveća stopa sindikalne organiziranosti je u državnoj upravi i javnim službama (posebno obrazovanje i zdravstvo), a slijede državne tvrtke, kao i tvrtke koje su postojale prije 1990. i stoga su imale prethodnu tradiciju sindikalizma. U pravilu, za tvrtke osnovane nakon 1990. znatno je manja vjerojatnost da su sindikalno organizirane.

Glavne sindikalne središnjice u Hrvatskoj*

Tablica 1

Savez	Predsjednik / zamjenik predsjednika	Članovi	Međunarodno članstvo
Savez samostalnih sindikata Hrvatske – SSSH	Mladen Novosel	97.923	ETUC, ITUC
Nezavisni hrvatski sindikati – NHS	Dražen Jović	80.107	ETUC, ITUC
Matica hrvatskih sindikata – MHS	Sanja Šprem	55.840	ETUC

*Posljednji službeno dostupni podaci, prema prebrojavanju članova za potrebe utvrđivanja reprezentativnosti za tripartitni socijalni dijalog u veljači 2023.

Glavni granski sindikati u Hrvatskoj

Tablica 2

Sindikat	Savez	Predsjednik / zamjenik predsjednika	Članovi	Međunarodno članstvo
Sindikat hrvatskih učitelja – SHU	MHS	Sanja Šprem	oko 22.400	ETUCE, EI
Sindikat policije Hrvatske – SPH	SSSH	Dubravko Jagić	oko 15.000	EUROFEDOP
Sindikat komunalnih, prometnih i srodnih djelatnosti Hrvatske (SKPH)	SSSH	Baldo Kovačević	oko 12.500	EPSU, PSI
Sindikat zaposlenih u poljoprivredi, prehrambeno i duhanskoj industriji i vodoprivredi Hrvatske – PPDIV	SSSH	Denis Paradiš	oko 10.500	EFFAT, IUF
Nezavisni sindikat zaposlenih u srednjim školama Hrvatske – NSZSSH	MHS	Zrinko Turalija	oko 9.700	ETUCE, EI

Pravni i okvirni uvjeti za rad sindikata

Sloboda sindikalnog organiziranja zajamčena je Ustavom Republike Hrvatske i Zakonom o radu, koji detaljnije regulira industrijske odnose. Za registraciju sindikata potrebno je deset osoba. Sindikati moraju biti demokratske organizacije koje se pridržavaju svojih statuta, koji pak moraju utvrditi kolektivno pregovaranje kao jednu od glavnih svrha organizacije.

Na razini tvrtke ili ustanove, sindikati imaju pravo imenovati svoje predstavnike (sindikalne povjerenike). Sindikalni povjerenici uživaju pravnu zaštitu od diskriminacije ili otkaza zbog svog sindikalnog rada, kao i pravo zastupanja interesa članova sindikata pred poslodavcem. Njihova prava u obavljanju ove funkcije, uključujući broj radnih sati koje mogu posvetiti sindikalnim aktivnostima, obično su definirana kolektivnim ugovorima.

Na razini tvrtke ili ustanove djeluju i radnički predstavnici, uključujući radnička vijeća (koja se mogu birati u tvrtkama ili ustanovama s više od 20 radnika), povjerenike radnika za zaštitu na radu, te predstavnike radnika u organima poslodavca. Radničke predstavnike biraju svi radnici, te oni uživaju pravo na informiranje, savjetovanje, pa čak i neka prava suodlučivanja, kao i pravo na određeni broj radnih sati koje mogu posvetiti obavljanju svojih funkcija. U sindikalno organiziranim tvrtkama, sindikalisti obično obavljaju ove funkcije, iako se na izborima mogu kandidirati i nezavisne liste.

Mnogi od više od 600 sindikata u zemlji djeluju isključivo na razini pojedine tvrtke. Veći granski sindikati obično imaju i organizaciju na razini tvrtke sa značajnom razinom autonomije, uključujući i financijsku (sindikalna podružnica). Razlozi za to leže u tradiciji snažnih sindikalnih organizacija na razini tvrtki u razdoblju od 1945. do 1990., dok visoka fragmentacija sindikata, koja je započela 1990-ih, nije poticala razvoj u suprotnom smjeru. Sindikati na razini tvrtki, s obzirom da ne moraju financirati granske organizacije, mogu trošiti velik dio svojih prihoda na socijalne usluge i izravne financijske transfere svojim članovima, što zapravo prisiljava organizacije granskih sindikata na razini tvrtke, tamo gdje je prisutna sindikalna konkurencija, da se ponašaju slično.

Fragmentacija sindikata i njezine navedene posljedice slabe ukupnu snagu i učinkovitost sindikalnog pokreta. Konkurencija među sindikatima unutar iste tvrtke, kao i konkurencija među sindikalnim središnjicama na nacionalnoj razini, često demotivira radnike da se pridruže pokretu.

Sindikati i njihove temeljne zadaće

Glavne funkcije koje obavljaju sindikati, odnosno usluge koje nude svojim članovima, uključuju kolektivno pregovaranje, pravnu pomoć i utjecaj na javne politike.

Ne postoji jedinstveni sustav kolektivnog pregovaranja, a prakse se značajno razlikuju između javnog i privatnog

sektora. U javnom sektoru postoji određeni element koordinacije, s temeljnim kolektivnim ugovorom koji pokriva horizontalna prava radnika i osnovicu za izračun plaće, te sedam granskih ugovora koji reguliraju specifična pitanja za različite dijelove javnog sektora (kao što su zdravstvo, osnovnoškolsko obrazovanje, srednjoškolsko obrazovanje, visoko obrazovanje i znanost, kultura itd.).

Kolektivno pregovaranje u privatnom sektoru pretežno se odvija na razini individualnih poslodavaca, uz samo nekoliko granskih ugovora (od kojih su najvažniji oni za graditeljstvo, ugostiteljstvo i trgovinu). Nedostatak snažnijeg granskog kolektivnog pregovaranja može se pripisati i nevoljkosti udruga poslodavaca da potpišu kolektivne ugovore koji bi pravno obvezivali njihove članove, posebno u financijskom smislu, kao i slaboj moći pritiska sindikata na toj razini. Međutim, mnoge tvrtke imaju snažno razvijene tradicije kolektivnog pregovaranja, uključujući redovite cikluse (uglavnom godišnje ili dvogodišnje). Većina državnih tvrtki također ima kolektivne ugovore na razini tvrtke.

Pokrivenost kolektivnim ugovorima, koja se tijekom prethodnog desetljeća kretala oko 46,5 posto, povećala se na oko 62 nakon što je krajem 2024. potpisan granski kolektivni ugovor za trgovinu. Općenito, kolektivni ugovori utječu na plaće i uvjete rada velikog djela radnika, definirajući mnoga prava iz radnog odnosa iznad njihovog zakonskog minimuma i osiguravajući česta ili povremena povećanja plaća u mnogim tvrtkama. Međutim, značajan dio kolektivnih ugovora samo djelomično regulira plaće, a pregovaranje se često usredotočuje na dodatna materijalna prava. U sindikalno organiziranim tvrtkama kolektivni ugovori se u pravilu poštuju, ali je upitna provedba proširene primjene granskih kolektivnih ugovora. S pokrivenošću kolektivnim ugovorima ispod 80 posto, Hrvatska je temeljem Direktive o primjerenim minimalnim plaćama u EU obvezna usvojiti akcijski plan o promicanju kolektivnog pregovaranja do kraja 2025. Iako je tripartitna radna skupina zadužena za izradu akcijskog plana osnovana u proljeće 2023., sastala se samo nekoliko puta i do travnja 2025. nisu postignuti konkretni rezultati.

Industrijske akcije nisu rijetke, ali u privatnom sektoru štrajkovi su do nedavno bili puno češći zbog neisplate plaća, nego zbog sporova oko razine plaća. Međutim, nedostatak radnika i inflacija posljednjih godina uzrokovali su promjenu ovog trenda, a kolektivni sporovi i štrajkovi zbog razine plaća postali su sve češći. Javne službe, zbog svoje snažne stope sindikalne organiziranosti, uvijek su bile sklonije štrajkovima zbog plaća, čak i 1990-ih i početkom 2000-ih.

U javnom sektoru radnička prava se uglavnom poštuju, ali kršenja zakona o radu nisu rijetka među poslodavcima u privatnom sektoru. Stoga je besplatna pravna pomoć, koja uključuje zastupanje pred sudom, važna usluga koju nude sindikati privatnog sektora. Pružaju je sindikalni pravnici ili ju sindikati ugovaraju s odvjetničkim uredima.

Mnogi sindikati također pružaju različite socijalne usluge svojim članovima, uključujući ugovaranje različitih popusta,

organizaciju sindikalnih sportskih igara ili izleta, te pružanje financijske podrške članovima koji se suočavaju s teškim situacijama.

Sindikalne središnjice nastoje utjecati na javne politike, s različitim učinkovitošću. Sindikalne središnjice redovito surađuju na najvažnijim pitanjima, poput radnog zakonodavstva ili mirovinske reforme. Međutim, pluralitet sindikalnih središnjica i činjenica da otprilike trećina članova pripada sindikatu koji nisu udruženi niti u jednu središnjicu, štete njihovoj ukupnoj snazi na nacionalnoj razini.

Sindikati i njihova (politička) težina

Članstvo sindikata u Hrvatskoj i dalje je u opadanju, posljednjih godina uglavnom zbog demografskih razloga, budući da su radnici starijih generacija, koje postupno odlaze u mirovinu, puno skloniji članstvu u sindikatu od mlađih radnika. Iako su neki sindikati uspješniji u modernizaciji svoje organizacije i strategije, nema značajnijih primjera preokretanja spomenutog trenda takvim reformama. Udruživanja između pojedinih sindikata, iako se o njima povremeno raspravlja, ostaju rijetka.

Sindikalni pokret u Hrvatskoj, uključujući sve središnjice i veliku većinu pojedinačnih sindikata, politički je neovisan i neutralan. Sindikati u načelu smatraju važnim prema svim političkim opcijama postupati jednako (osim onih koje izražavaju ekstremističke stavove nespojive s demokracijom i univerzalnim ljudskim pravima), te su spremni razgovarati, surađivati ili prosvjedovati protiv političkih aktera koji obnašaju javne dužnosti ovisno o pojedinačnim pitanjima i politikama. Nespremnost na sklapanje saveza s političkim strankama ima povijesne razloge. Tijekom komunizma sindikati su bili dio političkog sustava, što je kasnije uzrokovalo potrebu za distanciranjem od političkih stranaka. Devedesetih godina prošlog stoljeća projekt neovisnosti i izgradnje države, koji su političke elite temeljile na ideji jedinstva nacije, sindikalne je aktivnosti vidio kao izraze neželjenog klasnog sukoba.

Institucionalizirani tripartitni socijalni dijalog, koji datira iz kasnih 1990-ih, a svoj sadašnji oblik više-manje je primio početkom 2000-ih, formalno je prilično strukturiran i dobro razvijen. Glavno tijelo je tripartitno Gospodarsko-socijalno vijeće, koje formalno obnaša funkciju savjetodavnog tijela Vlade, ali zapravo djeluje kao forum za razmjenu mišljenja između Vlade te sindikata i poslodavaca. Njegove sjednice nadopunjuju različiti postupci za uključivanje socijalnih partnera u izradu zakona i drugih dokumenata javnih politika. Međutim, formalna razina razvoja ovih mehanizama ne odgovara njihovoj stvarnoj važnosti i utjecaju na procese formuliranja javnih politika. To ne znači da sindikatu povremeno nedostaje snažna politička težina, već da više ovisi o javnoj podršci za svoje zahtjeve, nego o formalnim mehanizmima.

Referendumska inicijativa vjerojatno je najjače oružje koje sindikati mogu upotrijebiti kako bi promijenili vladine politike. Za pokretanje referenduma (ili prisiljavanje vlade da promijeni svoju politiku kako bi ga izbjegla) potrebni su potpisi 10 posto birača, što su tijekom posljednja dva desetljeća sindikati postigli četiri puta, a drugi akteri samo jednom (uz više neuspješnih pokušaja). Međutim, zbog činjenice da zahtijeva složenu logističku operaciju i nacionalnu kampanju, a oboje je skupo, ovaj mehanizam može se pokrenuti samo za najvažnija pitanja.

Drugi oblici izravne akcije, poput prosvjeda, mnogo su manje učinkoviti u vršenju pritiska na vladu, vjerojatno zbog toga što sindikati teško mobiliziraju građane za takve akcije, koje stoga ostaju ograničene na njihove članove, okupljene na organiziran način. Posljednjih godina barem neke središnjice i sindikati također su počeli provoditi kampanje u digitalnim medijima, iako jasni rezultati takvih kampanja (ne računajući njihovu podršku tradicionalnim akcijama, poput referendumske inicijative) još uvijek nisu vidljivi.

Javno mišljenje o sindikatima je podijeljeno. Iako mnogi radnici koji nisu sindikalizirani općenito podržavaju sindikate i njihove zahtjeve, značajan dio javnosti, a posebno zaposleni u manjim privatnim tvrtkama, smatraju ih zastarjelim ili neuspješnim organizacijama. Mediji uglavnom prihvaćaju sindikate kao legitimne predstavnike radnika, posebno u kolektivnom pregovaranju, iako kritike sindikalnih stavova i djelovanja na neoliberalnim osnovama nisu neuobičajene. Sindikati općenito imaju pozitivne odnose s drugim organizacijama civilnog društva, iako oni samo povremeno rezultiraju konkretnim zajedničkim akcijama.

Sve tri reprezentativne sindikalne središnjice, kao i većina većih granskih sindikata, članovi su odgovarajućih europskih i/ili međunarodnih sindikalnih organizacija. Međutim, mnogi među njima nisu jako aktivni na međunarodnoj razini zbog ograničenih ljudskih resursa, jezične barijere i ponekad nedostatka interesa među vodstvom.

Glavni izazov za sindikate u Hrvatskoj i dalje je preokretanje dugotrajnog trenda smanjenja broja članova. Velika većina sindikata nema strategiju o tome kako se suočiti s tim izazovom ili, ako je imaju, nedostaje im snažna politička predanost njezinoj dosljednoj provedbi.

Rizici za ljudska prava prema Zakonu o dužnoj pažnji u opskrbnom lancu (LKSG)

Tablica 3

Država X

Svrha ovog barometra rizika je dati njemačkim sindikalcima i radničkim vijećima prvi dojam o rizicima koji postoje u zemlji kako ih definira **LKSG**. Nije namijenjen traženju potpunog popisa postojećih zakona i praksi, već naznaka gdje se isplati detaljnije pogledati. Procjena rizika (**visok** , **srednji** , **nizak**) nužno je subjektivna i treba se izraditi pomoću sheme boja.

Osigurat ćemo da svaki čitatelj zna da se iz ove procjene ne mogu izvući nikakva jamstvena prava.

Teme	Regulatorni sadržaj	De jure (zakoni, propisi, ratificirani međunarodni sporazumi)	De facto (politička, pravna i administrativna praksa; djelovanje poslodavaca; specifičnosti sektora)	Procjena rizika
Dječji rad	→ nema zaposlenja prije kraja obveznog obrazovanja → ne mlađi od 15 godina → Konvencija MOR-a 138	→ Zakon o radu (zabranjeno zapošljavanje djece mlađe od 15 godina i maloljetnika u obveznom obrazovanju mlađih od 18 godina) → ratificirana Konvencija MOR-a 138	→ primjenjivi zakoni i propisi općenito se dosljedno primjenjuju	nizak
Najgori oblici dječjeg rada	→ za djecu mlađu od 18 godina → zabrana ropstva, trgovine djecom, prisilnog/obaveznog rada; nezdravog rada, prostitucije, → MOR C 182	→ Zakon o radu (maloljetnici između 15 i 18 godina mogu se zaposliti samo uz suglasnost roditelja ili zakonskog zastupnika; primjenjuju se različita ograničenja oblika rada i radnog vremena, kao i dodatne mjere zaštite zdravlja i sigurnosti na radu) → ratificirana Konvencija MOR-a 182	→ primjenjivi zakoni i propisi općenito se dosljedno primjenjuju	nizak
Prisilni rad i moderno ropstvo	→ zabrana prisilnog rada, ropstva, služenja, ugnjetavanja putem ekonomskog/seksualnog iskorištavanja → MOR C29, C105	→ Ustav Republike Hrvatske, Kazneni zakon (ropstvo, prisilni rad i drugi oblici iskorištavanja zabranjeni) → ratificirana Konvencija MOR-a 29 i 105	→ primjenjivi zakoni i propisi općenito se dosljedno primjenjuju	nizak
Zaštita na radu i zaštita zdravlja	→ zabrana nepoštivanja primjenjivih obveza zaštite zdravlja i sigurnosti na radu (sigurnosni standardi, zaštitne mjere, mjere za sprječavanje umora)	→ Zakon o zdravlju i sigurnosti na radu	→ primjenjivi zakoni i propisi uglavnom se primjenjuju, ali pravila zaštite na radu ponekad se ne poštuju u potpunosti (i od strane poslodavaca i od strane radnika)	nizak
Sloboda udruživanja	→ pravo na mirno okupljanje i osnivanje udruženja → pravo na osnivanje i učlanjivanje u sindikate → pravo sindikata na kolektivno pregovaranje i pravo na štrajk → MOR C 87, 98	→ Ustav Republike Hrvatske, Zakon o radu, Zakon o javnom okupljanju (pravo na mirno okupljanje i osnivanje udruga, pravo na osnivanje sindikata i učlanjivanje u njih, pravo sindikata na kolektivno pregovaranje i pravo na štrajk) → ratificirana Konvencija MOR-a 87 i 98	→ primjenjivi zakoni i propisi općenito se dosljedno primjenjuju → sindikati povremeno prijavljuju slučajeve poslodavaca u privatnom sektoru koji pribjegavaju različitim antisindikalnim mjerama kako bi spriječili sindikalno organiziranje → sindikati smatraju pravni okvir o štrajku, a posebno njegovo tumačenje od strane sudova, previše restriktivnim (posebno u pogledu pravila o radu koji se mora obavljati tijekom štrajka, razloga zbog kojih je štrajk dopušten i pravne nesigurnosti mogu li sindikalni savezi sazvati legalni štrajk)	nizak

Teme	Regulatorni sadržaj	De jure (zakoni, propisi, ratificirani međunarodni sporazumi)	De facto (politička, pravna i administrativna praksa; djelovanje poslodavaca; specifičnosti sektora)	Procjena rizika
Diskriminacija	→ zabrana nejednakog postupanja na temelju podrijetla, dobi, invaliditeta, spola, seksualne orijentacije, vjere itd. (MOR C111) → jednaka plaća za jednak rad (MOR C100)	→ Ustav Republike Hrvatske, Zakon o radu, Zakon o suzbijanju diskriminacije (zabrana diskriminacije; pravo na jednaku plaću za jednak rad) → ratificirana Konvencija MOR-a 111 i 100	→ važeći zakoni i propisi uglavnom se primjenjuju, ali se javljaju slučajevi diskriminacije u radnim odnosima → ograničena sudska praksa u slučajevima diskriminacije u radnim odnosima jer žrtve rijetko podnose tužbe	nizak
Plaća	→ zabrana uskraćivanja pravedne plaće (nacionalne minimalne plaće)	→ Zakon o minimalnoj plaći	→ primjenjivi zakoni i propisi općenito se dosljedno primjenjuju	nizak
Šteta po okoliš s utjecajem na ljudska prava	→ zabrana negativnog utjecaja na osnove za očuvanje i proizvodnju hrane → zabrana uskraćivanja pristupa sigurnoj vodi za piće → zabrana nanošenja štete zdravlju	→ Ustav Republike Hrvatske	→ primjenjivi zakoni i propisi općenito se dosljedno primjenjuju	nizak
Zemljišna prava	→ pravo na imovinu i sloboda od proizvoljne eksproprijacije → pravo na prethodni informirani pristanak	→ Ustav Republike Hrvatske, Zakon o vlasništvu i drugim stvarnim pravima	→ primjenjivi zakoni i propisi općenito se dosljedno primjenjuju	nizak
Sigurnosne snage	→ zabrana korištenja privatnih/ javnih sigurnosnih snaga ako se ne poštuje zabrana mučenja ili okrutnog postupanja, ako se narušava život i tijelo te ako se narušava sloboda udruživanja/ sindikacije.	→ Zakon o obrani	→ primjenjivi zakoni i propisi općenito se dosljedno primjenjuju	nizak

O autoru

Darko Šeperić je izvršni tajnik za javne politike, projekte i edukaciju Saveza samostalnih sindikata Hrvatske (SSSH). Diplomirao je novinarstvo na Fakultetu političkih znanosti u Zagrebu, te radio za više međunarodnih organizacija na području razvoja civilnog društva i demokracije, uključujući AED, OSCE i UNICEF. Od 2008. g. radi za SSSH, gdje između ostaloga koordinira aktivnosti vezane uz javne politike i tripartitni socijalni dijalog, vodi sustav edukacije sindikalnih povjerenika i radničkih predstavnika, te priprema i vodi projekte financirane sredstvima Europske unije. Tijekom rada u SSSH-u bavio se i pitanjima mirovinskog sustava, tržišta rada i europskih politika. Od 2012. g. redovito priprema za FES godišnje preglede radnih, socijalnih i sindikalnih pitanja.

Sindikalni pregled – Hrvatska 2025.

Sindikalna suradnja jedna je od temeljnih zadaća Zaklade Friedrich Ebert (FES). U svim dijelovima svijeta u kojima FES djeluje, i gdje nas zakonske odredbe u tome ne ograničavaju, blisko surađujemo sa sindikalnim organizacijama. Naša bliskost sa sindikatima i razumijevanje njihova djelovanja omogućuju nam da informacije i procjene o svijetu rada i važnim razvojnim kretanjima na tom području dijelimo s ostalim partnerima, istraživačima, predavačima te zainteresiranom javnošću.

Daljnje informacije o ovoj temi možete pronaći na:

➤ fes.de