

Radni odnosi i kolektivno pregovaranje

Radni odnosi predstavljaju sistem prava, obaveza i očekivanja između zaposlenih i poslodavaca.

ZAPAMTITE

Radni odnosi nisu samo skup pravila, već dinamičan odnos moći i često suprotstavljenih interesa.

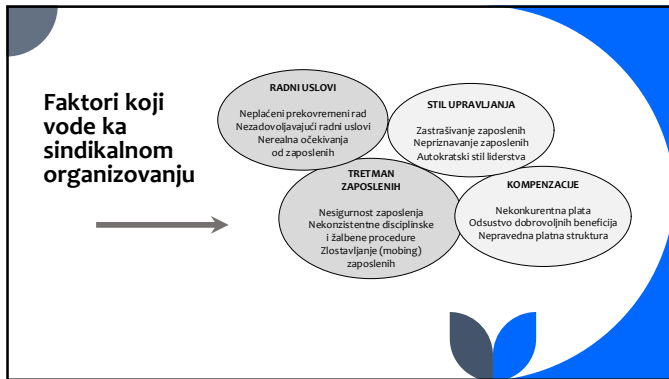


Sindikalno organizovanje

Sindikata je dobrovoljna organizacija zaposlenih koja djeluje u cilju zaštite i unapređenja njihovih prava, prvenstveno kroz kolektivno pregovaranje sa poslodavcem.

Snaga, uticaj i pozicija sindikata zavisi od:

- ✓ Broja članova
- ✓ Kvaliteta i aktuelnosti programa
- ✓ Autonomije u odnosu na poslodavca
- ✓ Finansijske, materijalne i ljudske osposobljenosti



Istorija sindikalnog organizovanja

A šta 8. mart?

Šta je za vas 1. maj?

Istorija sindikalnog organizovanja

19. vijek - U većini zemalja su bili na snazi antisindikalni zakoni

Crte iz Istorije:

- 1833.** Rad djece mlađe od 9 godina je zabranjen
- Rad djece od 9 do 13 godina je ograničen na 8 sati
- Rad djece od 13 do 18 godina je ograničen na 12 sati
- 1844.** Rad djece do 13 godina je ograničen na 6,5 sati
- 1848.** Maksimalno radno vrijeme i za punoljetne radnike ograničeno je na 10 časova.
- 1866.** Prvi put se javlja zahtjev za osmočasovno radno vrijeme kao međunarodni radnički cilj.

ZAPAMTITE
Ono što danas smatramo našim osnovnim pravima, nekada je predstavljalo radikalne zahtjeve.



Istorija sindikalnog organizovanja

Dimenzije sindikalnog organizovanja

Praktična (egzistencijalna)

- ✓ zaštita osnovnih prava
- ✓ reakcija na loše uslove rada

Ideološka

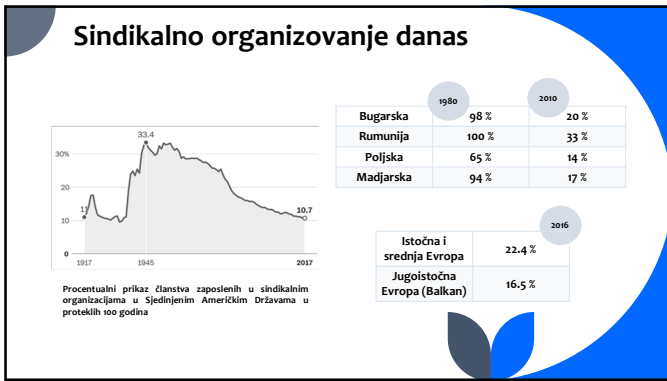
- ✓ šira društvena svijest
- ✓ borba za pravdu i jednakost
- ✓ težnja ka društvenim promjenama

Razvoj sindikata u kapitalističkim zemljama

- ✓ U periodu nakon I svjetskog rata sindikalni pokret postaje šire prihvaćen, kako od strane radnika, tako i od strane vladajuće klase u mnogim kapitalističkim zemljama.
- ✓ Za kapitaliste je prihvatanje sindikata predstavljalo kompromis, koji su načinili u cilju sprečavanja budućih pobuna i revolucionarnih aktivnosti radničke klase.
- ✓ U narednim dekadama, kejnzijska ekonomija postaje dominantni model ekonomske politike u svim razvijenim zemljama. Između ostalog, to je podrazumijevalo integraciju sindikata u institucionalne okvire.

Razvoj sindikata u socijalističkim zemljama

- ✓ U socijalističkim zemljama već u prvim dekadama XX vijeka sindikatima je dodijeljena uloga partijske marionete.
- ✓ Osnovni cilj sindikata bio je indoktrinacija i mobilisanje članova komunističke partije iz redova radničke klase.
- ✓ U većini socijalističkih zemalja sindikati su imali samo prividnu moć, dok su u stvarnosti bili potpuno marginalizovani i bez istinske autonomije.
- ✓ U Jugoslaviji je većina zaposlenih bila formalno učlanjena u sindikat, mada se zaposleni nisu identifikovali sa sindikatom. U periodu tranzicije dolazi do drastičnog pada članstva.



Faktori koji su vodili padu sindikalnog organizovanja

| | | |
|---|---|--|
| MAKROEKONOMSKE, STRUKTURNE PROMJENE <ul style="list-style-type: none"> • Svjetske krize i recesije • Tranzicija planskih pretrada • Rast zaposlenosti u djelatnostima koje ne predstavljaju tradicionalna sindikalna uporišta (na primjer djelatnosti u kojima dominira visokoobrazovana radna snaga) • Sve manje politička naklonjenost sindikatima | TRENDOVI U POSLOVANJU I RADU <ul style="list-style-type: none"> • Globalizacija • Veća konkurencija • Trendi rasta plata • Rast udjela poslova znanja-odnosno pad udjela manualnih poslova • Povećanje fleksibilnih oblika rada • Rast samozaposljavanja i atipičnog platformskog rada | VRIJEDNOSTI I STAVOVI POJEDINACA <ul style="list-style-type: none"> • Individualistički stav prema poslu • Manja zainteresovanost nadolazućih generacija radne snage za sigurnost zaposlenja • Manja zainteresovanost mladih ljudi za sindikalne vrijednosti |
| AKTIVNOSTI ORGANIZACIJA, ODNOSNO POSLODAVACA <ul style="list-style-type: none"> • Izmještanje visokosindikalizovanih dijelova organizacije • Supstitucija rada kapitalom • Supstitucija sindikata kroz filozofiju i praksu menadžmenta ljudskih resursa • Isticanje zajedničkih ciljeva organizacije i zaposlenih | MENADŽERSKE PRAKSE <ul style="list-style-type: none"> • Sve veća participacija zaposlenih u odlučivanju • Aktivnosti menadžmenta ljudskih resursa, naročito u segmentu nagradivanja i razvoja zaposlenih • Poboljšanje modela komunikacije između menadžmenta i zaposlenih | SINDIKALNA PRAKSA <ul style="list-style-type: none"> • Netočijna aktivnost sindikata • Jednaka prava svih zaposlenih u pogledu ostvarenja kolektivnog ugovora bez obzira na članstvo u sindikatu • Netočijna ponaša odbora koje sindikati imnu svojim članovima, a odnos na ponudu savremenih organizacija koje se razlikuju kroz aktivnosti menadžmenta ljudskih resursa • Burekruzacija sindikata |

Sindikalno organizovanje na prekretnici

KLJUČNI IZAZOVI SINDIKATA U BUDUĆNOSTI

Promjena prirode rada

- ✓ digitalizacija i automatizacija mijenjaju poslove
- ✓ nestaju tradicionalna industrijska radna mjesta (baza sindikata)

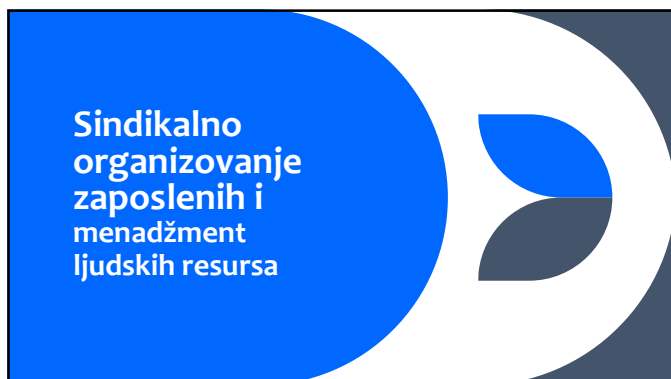
Rast nesigurnih oblika rada

- ✓ privremeni, honorarni i „gig“ poslovi
- ✓ radnici bez formalnog radnog odnosa

Ekonomija platformi


- ✓ Uber, Glovo, freelancing
- ✓ nema jasnog odnosa radnik-poslodavac
-

LINK Mladi i sindikalno organizovanje




Odnos između menadžmenta i sindikata

Prema **pluralističkom shvatanju**, menadžment i sindikat su predstavnici dvije suprotstavljene strane, što podrazumijeva da svaka od njih nastoji da ostvari sopstvene interese na štetu druge strane.



Prema **unitarističkom shvatanju**, menadžment i zaposleni dijele iste brige i stoga je u njihovom obostranom interesu da saraduju.



Odnos između menadžmenta i sindikata

| | | |
|---|--|---|
| FOKUS NA SINDIKALNO ORGANIZOVANJU Nisak Visok | Tradicionalni kolektivizam | Novi realizam |
| | Crna rupa | Individualizovani menadžment ljudskih resursa |
| | FOKUS NA MENADŽMENT Ljudskih RESURSA Nisak Visok | |

Politika radnih odnosa

Odnos između menadžmenta i sindikata

Strategije menadžmenta

- ✓ Strategija prihvatanja sindikata podrazumijeva da menadžment organizacije prihvata sindikat kao legitimnog i ravnopravnog predstavnika zaposlenih.
- ✓ Strategija izbjegavanja sindikata podrazumijeva da menadžment nastoji da spriječi sindikalno organizovanje zaposlenih. U implementaciji strategije izbjegavanja sindikata moguća su dva pristupa:
 1. supstitucija sindikata i
 2. slabljenje sindikata.

Kolektivno pregovaranje

Pristupi i ishodi kolektivnog pregovaranja



Pristupi su:

- ✓ Distributivno pregovaranje ...
- ✓ Integrativno pregovaranje ...




Ishodi su:


- ✓ Pobjeda-gubitak...
- ✓ Gubitak-gubitak...
- ✓ Delimično pobjeda-djelimično gubitak ...
- ✓ Dobitak-dobitak ...

Načela kolektivnog pregovaranja

Načelo pregovaranja
dati-dobiti!



Načelo pregovaranja
dobiti-dati!



Prekid pregovora i mirne alternative za prevazilaženje sukoba ...

1. **Posredovanje ili medijacija** je najmanje formalan način pronalaženja mirnog rješenja spora, koji podrazumijeva angažman treće osobe. Od medijatora se ne očekuje da pronade rješenje spora.
2. **Mirenje** podrazumijeva uključivanje treće osobe koja ispituje problem, sagledava argumente obje strane, utvrđuje činjenice i na osnovu njih predlaže razumno rješenje spora, koje nije obavezujuće.
3. **Arbitraža** je najformalniji vid uključivanja treće osobe u proces pronalaženja mirnog rješenja spora. U ovom slučaju posrednik se naziva arbitar i njegov je zadatak da donese konačno rješenje spora.

Prekid pregovora i metode pritiska ...

METODE PRITISKA KOJE KORISTI SINDIKAT

Štrajk
Bijeli štrajk
Bojkot

METODE PRITISKA KOJE KORISTI MENADŽMENT

Isključenje sa posla
Lock-out
Angažman štrajkolomaca
Sudska zabrana
