

Suvremeni pristup tržištu rada u javnom sektoru u Hrvatskoj

Nikolina, Vukić

Master's thesis / Diplomski rad

2018

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Zagreb, Faculty of Organization and Informatics / Sveučilište u Zagrebu, Fakultet organizacije i informatike**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:211:762781>

Rights / Prava: [Attribution-NonCommercial-NoDerivs 3.0 Unported / Imenovanje-Nekomercijalno-Bez prerađivanja 3.0](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2024-07-29**



Repository / Repozitorij:

[Faculty of Organization and Informatics - Digital Repository](#)



**SVEUČILIŠTE U ZAGREBU
FAKULTET ORGANIZACIJE I INFORMATIKE
VARAŽDIN**

Nikolina Vukić

**SUVREMENI PRISTUP TRŽIŠTU RADA U
JAVNOM SEKTORU U HRVATSKOJ**

DIPLOMSKI RAD

Varaždin, 2018.

SVEUČILIŠTE U ZAGREBU
FAKULTET ORGANIZACIJE I INFORMATIKE
V A R A Ž D I N

Nikolina Vukić

Matični broj: 44756/16-R

Studij: Ekonomika poduzetništva

SUVREMENI PRISTUP TRŽIŠTU RADA U JAVNOM SEKTORU U
HRVATSKOJ

ZAVRŠNI/DIPLOMSKI RAD

Mentor:

Doc. dr. sc. Kovšca Vladimir

Varaždin, rujan 2018.

Nikolina Vukić

Izjava o izvornosti

Izjavljujem da je moj završni/diplomski rad izvorni rezultat mojeg rada te da se u izradi istoga nisam koristio drugim izvorima osim onima koji su u njemu navedeni. Za izradu rada su korištene etički prikladne i prihvatljive metode i tehnike rada.

Autor/Autorica potvrdio/potvrdila prihvaćanjem odredbi u sustavu FOI-radovi

Sažetak

Cilj rada bio bi prikazati suvremenu ekonomiju rada. U prvom teorijskom dijelu bi se objasnio teorijski pristup tržištu rada te ponuda i potražnja za radom. Ujedno bi se prikazalo kako se određuju nadnice i alokacija rada. Prikazala bi se diskriminacija na tržištu rada te kako to utječe na strukturu nadnica. U radu bi se također spomenuo ekonomski utjecaj sindikata sa naglaskom na kolektivno pregovaranje, modele postupka pregovaranja, te tko pripada sindikatu i koja im je svrha. Naglasak će se staviti na zaposlenost u javnom sektoru i nadnice. U teorijskom dijelu rada će također biti govora o institucionalnom okviru tržištu rada u Republici Hrvatskoj. U empirijskom djelu rada se planira navedeni teorijski koncept rada prikazati na primjeru od nekoliko poduzeća iz javnog sektora.

Ključne riječi: tržište rada, nadnice, diskriminacija na tržištu rada, javni sektor, sindikat

Sadržaj

Sadržaj	v
1. Uvod	1
1.1. Metode i tehnike rada	2
2. Tržište rada	3
2.1. Teorijski pristup tržištu rada	3
2.2. Određivanje plaća i alokacija rada	5
2.3. Diskriminacija na tržištu rada i utjecaj na strukturu plaće	7
2.4. Institucionalni okvir tržišta rada	9
3. Ekonomski utjecaj sindikata	12
3.1. Kolektivno pregovaranje	12
3.2. Model postupka pregovaranja	13
3.3. Pripadnost sindikatu	14
3.4. Povezanost sindikata sa javnim sektorom	15
3.5. Zaposlenost u javnom sektoru i nadnice	16
3.6. Zaposlenost u privatnom sektoru i nadnice	33
4. Empirijski dio	34
4.1. Metodologija istraživanja	34
4.2. Instrument istraživanja	34
4.3. Rezultati istraživanja	34
4.3.1. Istraživanje provedeno unutar Opće bolnice Zabok	34
4.3.2. Istraživanje provedeno unutar grada Pregrade	41
4.3.3. Istraživanje provedeno unutar općine Radoboj	43
5. Zaključak	48
Popis literature	49
Popis slika	51
Popis tabela	52
Prilozi	53
Podsjetnik za intervju (OBZ)	53
Podsjetnik za intervju (grad Pregrada)	55
Podsjetnik za intervju (općina Radoboj)	57

1. Uvod

Kroz rad se u pet cjelina nastojao objasniti suvremeni pristup tržištu rada u javnom sektoru unutar Republike Hrvatske, te kako tržište rada utječe na poslodavce i zaposlenike, pritom se koristilo tabelarnim i grafičkim prikazima kako bi se zornije prikazao utjecaj.

Uvodni dio se odnosi na predmet i ciljeve rada, izvore podataka i metode prikupljanja istih. Ukratko je opisan sadržaj i sama struktura rada

Na početku je obrađeno cjelokupno tržište rada kao što je teorijski pristup tržištu rada, određivanje plaća i alokacija rada, diskriminacija na tržištu rada i utjecaj na strukturu plaće te u konačnici institucionalni okvir tržišta rada.

U trećem poglavlju je obrađen ekonomski utjecaj sindikata u Republici Hrvatskoj. Pored toga pobliže se objašnjava kolektivno pregovaranje u Hrvatskoj te se navodi model postupka pregovaranja. Relevantno s ovom temom određuje se pripadnost sindikatu i povezanost sindikata s javnim sektorom. Osim toga u ovom diplomskom radu su zatupljene informacije o zaposlenosti u javnom i privatnom sektoru uz nadnice.

U četvrtom poglavlju radilo se konkretno istraživanje tržišta rada gdje se navode informacije dobivene putem provođenja intervjua. Istraživanje je provedeno unutar Opće bolnice Zabok (OBZ), grada Pregrade i općine Radoboj te su ispitanici pružili određenu količinu relevantnih informacija.

Za kraj se zaključkom nastojalo zaokružiti sva do sad navedena poglavlja u jednu cjelinu.

1.1. Metode i tehnike rada

Ovaj rad sastoji se od teorijskog i empirijskog dijela. Za potrebe rada provedeno je sekundarno i primarno istraživanje. Izvori podataka za teorijski dio rada prikupljeni su temeljem znanstvene i stručne literature iz knjižnice Fakulteta organizacije i informatike grada Varaždina. Korištena je literatura iz područja tržišta rada, kolektivnog pregovaranja, sindikata, zaposlenosti u privatnom i javnom sektoru, članci usko povezani sa temom diplomskog rada, kao i različiti Internet izvori. Instrument istraživanja je podsjetnik za intervju. Intervju je proveden sa ispitanicima Opće bolnice zabok, grada Pregrade i općine Radoboj. Za istraživanje unutar Opće bolnice Zabok relevantne informacije pružili su direktor Opće bolnice Zabok (Tihomir Vančina) i član upravnog vijeća (Damir Srebačić). Grad Pregradu predstavio je gradonačelnik Marko Vešligaj. Načelnik Anđelko Topolovec i zamjenik načelnika Stjepan Sirovec izvijestili su o stanju tržišta rada na području općine Radoboj. Sva tri intervjua su provedena u kolovozu 2018. godine. Podsjetnik za intervju Opće bolnice Zabok sastojao se od 28 pitanja koja su obuhvatila informacije statističkoj zaposlenosti, sindikatima, radničkim pravima, plaćama, fluktuaciji i privatizaciji. Podsjetnik za intervju grada Pregrade i općine Radoboj temeljio se na slično osmišljenim pitanjima uz kvantitativan broj 21. Pitanja su obuhvatila informacije vezane uz stopu nezaposlenosti, aktivne mjere zapošljavanja, edukaciju, radnička pravima zaposlenika, promjene i plaće zaposlenih unutar javnog i privatnog sektora.

2. Tržište rada

2.1. Teorijski pristup tržištu rada

Samim ulaskom u temu suvremenog tržišta rada najprije je potrebno spomenuti suvremenu ekonomiju rada. McConnell i Brue (1994) navode kako suvremena ekonomija rada uz pomoć teorije izbora analizira i predviđa ponašanje sudionika tržišta rada. Uz navedeno, analizira i ekonomske posljedice aktivnosti tržišta rada. Odgovara na mnogobrojna pitanja, kao što su: Zašto neki ljudi rade, a drugi ne? Zašto mnogo sudionika tržišta rada odgađa svoj ulazak na tržište rada kako bi pohađali fakultet? Zašto neki poslodavci imaju malo kapitala sa puno radnika, i obratno? Kako poslodavci odlučuju koje će zaposlenike otpustiti tijekom recesije, a koje zadržati? Zašto neki sudionici na tržištu rada ostvaruju veću zaradu od drugih? Možemo zaključiti da suvremena ekonomija rada svoju pažnju usredotočuje na odluke o izboru i razloge zbog čega se donose pojedine odluke te kakvi su rezultati navedenih odluka.

Teorijski pristup tržišta rada u ovom diplomskom radu biti će obrađena s mikroekonomskog gledišta kroz teoriju graničnog prinosa rada i s makroekonomskog gledišta kroz prirodnu stopu nezaposlenosti i druge agregatne varijable na tržištu rada. Bušelić (2014) ističe kako tržište rada može biti savršeno konkurentno i nesavršeno konkurentno. Predstavnicima savršeno konkurentnog tržišta rada, odnosno liberalne teorije su A. Smith, J. B. Say, D. Ricardo, T. R. Malthus i J. S. Mill koji podupiru ekonomsku teoriju temeljenu na Sayovim tumačenjima zakona tržišta. Navedeni zakon govori kako je svaki proizvođač ujedno i kupac. Automatski se uspostavlja ravnoteža između agregirane ponude i agregirane potražnje. Slijedom te teorije Belušić (2014) zaključuje kako u kapitalizmu postoji uvijek dovoljna kupovna moć i ne može doći do pojave nedovoljne potražnje te se ne može pojaviti masovna nezaposlenost. Prva karakteristika savršenog tržišta rada je postojanje velikog broja radnika koji nude vlastiti radi i velik broj poslodavaca koji su spremni kupiti taj rad, a da ni jedna od ove dvije strane ne utječe na visinu nadnice. Druga karakteristika je homogenost tržišta rada, tj. svi radnici na tržištu rada su jednako produktivni. Važno je spomenuti kako radnici u ovom tržištu rada su veoma informirani i mobilni te ne postoje sindikati niti druge udruge poslodavaca.

Klasična teorija dominira do pojave velike ekonomske krize te se u tom razdoblju u strukturi gospodarstva javlja centralizacija i koncentracija kapitala, a samim time se na tržištu pojavila nesavršena konkurencija. Ova teorija se također zasniva na Sayovom zakonu tržišta i načelima liberalizma. Ponuda i potražnja za radom određene su visinom realnih nadnica,

gdje je najamnina rada jednaka graničnoj proizvodnosti rada. Bušelić (2014) zaključuje da se ova teorija temelji na principu maksimizacije profita i izbjegavanju zakona opadajućih prinosa. Princip maksimizacije profita je objašnjen kao proces u kojem poslodavac zapošljava radnike dok god se povećava prihod. Izbjegavanje zakona opadajućih prinosa se definira kao proces u kojim poslodavac zapošljava radnike dok god njihov učinak premašuje troškove najma. „Stoga, prema klasičnoj teoriji tržišta rada, pri određenoj razini granične proizvodnosti rada i stalnim cijenama gotovih proizvoda, povećanje potražnje za radom je moguće samo snižavanjem realnih nadnica. Ukoliko dođe do povećanja realne nadnice bez povećanja produktivnosti rada i cijena gotovih proizvoda, potražnja za radom će se smanjiti.“ (Bušelić, 2014, str. 12).

Postojanje monopola nad ponudom i potražnjom karakterizira nesavršeno konkurentno tržište rada. Bušelić (2014) ističe kako se monopol ponude javlja kroz djelovanje sindikata, dok se monopol potražnje za radom javlja djelovanjem udruga poslodavaca.

„Keynesova teorija, nastala u vrijeme veoma visoke svjetske nezaposlenosti, naročito u SAD-u, utvrđuje kako odluke koje se donose isključivo vodeći se zakonom tržišta u privatnom sektoru mogu uzrokovati neučinkovite, odnosno neželjene makroekonomske učinke. Te učinke može suzbiti aktivna ekonomska politika koju vodi država, odnosno kontrolom tržišta mjerama monetarne politike od strane središnje banke i fiskalnom politikom vlade koja nastoji stimulirati proizvodnju. Središte kejnzijske politike je privatni sektor na kojem mora počivati ekonomija uz važnu ulogu javnog sektora i državnih intervencija. Keynes je smatrao, kada dođe do prezasićenosti tržišta, upravo prekomjerna reakcija proizvođača i otpuštanje radnika dovode do pada potražnje i produbljuju problem. Stoga, zaključuje kako se aktivnom stabilizacijskom politikom ublažuju amplitude poslovnih ciklusa. Prema ovoj teoriji, javni trošak se može iskoristiti kako bi se povećala agregatna potražnja i stoga, povećala ekonomska aktivnost te smanjila nezaposlenost. Keynes ukazuje kako visina zaposlenosti nije određena razinom realnih nadnica, već razinom ukupne efektivne potražnje.“ (Bušelić, 2014, str. 12-3).

Bušelić (2014) ističe kako teoretičari neoliberalne teorije smatraju da povećana agregatna potražnja neće voditi samo smanjenju nezaposlenosti, već i višim cijenama i nadnicama. Suvremene teorije tržišta rada koriste mikroekonomski pristup uz koji analiziraju uvjete na tržištu rada i ponašanje njegovih sudionika. U analizi suvremenog zapadnog gospodarstva djeluje dvojna tj. tzv. dualna ekonomija i segmentirano tržište rada. Dualna ekonomija pokazuje kako se na jednoj strani nalaze oligopolna ekonomija ili poduzeća jezgre, a na drugoj periferna ekonomija. U navedenoj ekonomiji tržište rada je podijeljeno na primarno i sekundarno. Stabilnost karakterizira primarni sektor, a fluktuacija sekundarni

sektor. Smatra se kako bi nova ekonomska politika trebala omogućiti optimalni ekonomski rast, punu zaposlenost i porast životnog standarda, uz uvjet da se otkloni nezaposlenost svih, primarno žena i manjina uz otklanjanje diskriminacije na tržištu rada.

2.2. Određivanje plaća i alokacija rada

Izdavanje plaća zaposlenicima je jedan od motivatora za kvalitetnije i savjesnije obavljanje radnih zadataka. Hamilton Institute (1998) navodi pet različitih načina nagrađivanja zaposlenika, a to su: fiksna plaća, fiksna plaća uz varijabilni dio, sudjelovanje u cjelokupnoj dobiti organizacije, varijabilna plaća i povezivanje ukupne plaće s pojedinačnim učinkom. Tradicionalni programi nagrađivanja zaposlenika, na kojima se temelji fiksna plaća, često za posljedicu imaju udaljavanje zaposlenika od ciljeva poduzeća. Kako bi se riješio navedeni problem i obje strane izvukle najbolje iz situacije, u mnogim poduzećima se počeo provoditi program isplate plaća sa fiksnim i varijabilnim dijelom, koji potiče zaposlenike da što bolje shvate poslovne ciljeve poduzeća, sudjeluju u natjecateljskom okruženju i međusobno surađuju uz neizostavan rast poduzeća. Program sudjelovanja u dobiti provodi menadžment organizacije na način da se izdvoji određeni dio dobiti i raspodijeli među zaposlenicima. Dodijeljeni dio najčešće je u vezi sa nekom kombinacijom plaće pojedinca i njegovim stažem, a ne učinkom.

Bušelić (2014) navodi kako u tržišnom gospodarstvu, odnosno njegovom privatnom sektoru, razina plaća određuje se prilikama na tržištu, tj. određene su ponudom i potražnjom u svakom segmentu tržišta i samim poslovnim uspjehom i neuspjehom. Nema sigurnosti radnog mjesta, ali postoji trend povećanje plaća za visokoobrazovane zaposlenike koji obavljaju složenije poslove, što pozitivno utječe na obrazovnu strukturu i stjecanje viših razina edukacije. Uz plaće i nadnice, postoje različiti zakonski oblici nagrađivanja na koje zaposlenik ima pravo te mu pružaju korist, a najčešće se odnose na mirovinsko i zdravstveno osiguranje. Poslodavci zapošljavaju do razine do koje se povećava profit, sukladno tome svako povećanje plaća ili nadnica uzrokuje smanjenje zapošljavanja. Poslodavci i zaposlenici imaju zajednički interes za što učinkovitiju proizvodnju dobara i usluga, no međutim, uvijek ostaju suprotstavljeni kada se radi o plaćama, naknadama i podjeli prihoda. Plaće se određuju Bušelić (2014): tržišnim mehanizmima, kolektivnom pregovaranjem i arbitražom. Uz navedene, postoje i institucionalni mehanizmi određivanja plaća, tj. zakoni i razne podzakonske odredbe. U malom i srednjem poduzetništvu najvažniji mehanizam određivanja plaća je tržišni, nesindikalni, jer se smatra najviše decentraliziranim te se plaće određuju na razini pojedine organizacije ili čak po pojedinim pogonima. Poslodavci najčešće određuju plaće na godišnjoj razini, prema mjestu rada, obrazovanju

zaposlenika, doprinosu radnika u proizvodnji ili pružanju usluga i samim uvjetima tržišta. Kod određivanja plaća poslodavac se vodi načelom konkurentnosti te najčešće ne postoji mehanizam pregovaranja. U sustavu pojedinačnih poticaja plaća radnika ovisi o njegovoj radnoj učinkovitosti te se veže uz ostvarene jedinice proizvodnje. Ovaj sustav često ima zadatak motivirati zaposlenike, no kao negativna strana se ističe brzopletost i nepažljivost zaposlenika budući da želi proizvesti što veći broj proizvoda. Navedeni sustav određivanja plaća pogodan je za jednostavnije poslove koji se baziraju na jednostavnim rutinskim radnjama.

„U javnom sektoru plaće se određuju temeljem Zakona o radu te drugim propisima, kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu. Za određivanje plaća državnih službenika i namještenika usvojen je posebni zakon, *lex specialis*, tj. Zakon o državnim službenicima i namještenicima kojim se uređuju njihove plaće i druga materijalna prava. Načini određivanja plaća su zakon, drugi propisi, kolektivni ugovori, sporazum sklopljen između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnik o radu, ugovor o radu i odluka suda.“ (Bušelić, 2014, str. 67-70).

Cardona (2018) navodi kako je jedan od glavnih problema sustava plaćanja po učinku u javnim službama u tome što može doći do eskalacije ocjenjivanja učinka i plaćanja te se posljedično povećavaju troškovi zaposlenih čak i ako postoje službena ograničenja troškova za plaće. Stvarno pod pritiskom zadržavanja osoblja ili zapošljavanja dodatnog osoblja kako bi se savladala interna “uska grla” menadžeri znaju dati bolje ocjene i bolju plaću osoblju, ponekad i na nekritičan način. Drugi važan problem plaćanja po učinku vezan je uz činjenicu da niti jedna shema ocjenjivanja učinka ne može biti potpuno objektivna, budući po definiciji sve imaju snažnu komponentu subjektivnog procjenjivanja. U javnim službama to može dovesti do prelaska tanke linije koja dijeli subjektivnost od arbitrarnosti. Teoretski se može raspravljati kako povećanja troškova plaća zbog shema plaćanja po učinku mogu biti financirana ili čak nadoknađena povećanom produktivnošću, što je i slučaj u nekim industrijama u privatnom sektoru. Međutim, mjerenje produktivnosti u javnim službama postavlja dosta problema samim time što nisu sve aktivnosti koje provodi javna služba mjerljive. Činjenica kako iskustvo s plaćanjem po učinku u javnim službama nije zadovoljavajuće ne bi trebalo voditi do zaključka da postoji urođena nemogućnost da se javne službenike drži odgovornima za njihovu učinkovitost. Cilj sustava upravljanja učinkovitošću je povezivanje upravljanja ljudima sa ciljevima institucije i strategijama. U praksi, zemlje koje su pokušale uspostaviti sustave upravljanja učinkovitošću (npr. Novi Zeland, Australija, Kanada, Velika Britanija i SAD) uvidjele su kako je teško postići učinkovitu vezu između postavljanja ciljeva pojedinaca, odjela i institucije. U tim zemljama malo je

dokaza da odjeli i agencije koriste plaćanje po učinku kako bi primijenili svoje institucionalne strategije ili stvorili kulturu učinkovitosti u svojim organizacijama.

„Plaća se isplaćuje u novcu nakon obavljenog rada, najkasnije do petnaestog dana u idućem mjesecu, ako ugovorom o radu nije drukčije određeno. Poslodavac je dužan, najkasnije petnaest dana od dana isplate plaće, naknade plaće ili otpremnine, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni. Poslodavac koji na dan dospelosti ne isplati plaću, naknadu plaće ili otpremninu ili ih ne isplati u cijelosti, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće, naknada plaće ili otpremnina, radniku dostaviti obračun iznosa koji je bio dužan isplatiti. Ti su obračuni ovršne isprave. Za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad te za rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi, radnik ima pravo na povećanu plaću. Visina toga povećanja nije propisana Zakonom o radu, već se uređuje kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu, odnosno ugovara se ugovorom o radu. Za razdoblja u kojima ne radi zbog opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom, radnik ima pravo na naknadu plaće. Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće koja mu je isplaćena u prethodna tri mjeseca (ako drukčije nije uređeno posebnim zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu).“
[dostupno na <https://www.mingo.hr/public/documents/105-vodic-zakon-o-radu-lowresfinalweb.pdf> : 30.05.2018.]

2.3. Diskriminacija na tržištu rada i utjecaj na strukturu plaće

„Diskriminaciju definiramo kao nedopušteno i neopravdano razlikovanje osoba na osnovu pojedinih karakteristika (npr. spol, vjera, rasa etnička pripadnost i itd.). Prema neoklasičnom modelu tržišta rada diskriminacija se najčišće očituje na strani ponude rada u odnosima nepovoljnog položaja i niske proizvodnosti te niskim razinama ulaganja u ljudski kapital pojedinih skupina, dok teorija segmentacije tržišta rada se usredotočuje na ograničen pristup pojedinih skupina radnika „dobrim“ poslovima (neovisno o ljudskom kapitalu) i pitanju zašto postoji segregacija u pristupu.“ (Bušelić, 2014, str. 79).

Diskriminacija na tržištu rada je vrednovanje osobnih karakteristika radnika koje nisu povezane s njegovom proizvodnošću (npr. spol, rasa, godine, nacionalnost, spolno opredjeljenje, vjeroispovijest). U ekonomskom smislu postoji kada su žene ili radnici pripadnici manjina – koji imaju iste sposobnosti, obrazovanje, staž i iskustvo kao i bijeli muški

radnici – izloženi lošijim uvjetima u odnosu na zapošljavanje, dostupnost zanimanjima, unapređenje ili nadnice.“ (McConnell, 1994, str. 384).

Osnovni tipovi diskriminacije su Bušelić (2014):

1. Diskriminacija prema osobinama radnika (spol, dob, nacionalnost, rade, vjeroispovijest, spolno opredjeljivanje....)
2. Diskriminacija nadnicama je najočitiiji oblik diskriminacije kod kojeg su žene plaćene manje od muškaraca za slični ili isti posao, a očituje se kod razlike u visini plaće. Za ovaj oblik diskriminacije nije bitna količina i kvaliteta obavljenog posla, već karakteristike radnika.
3. Diskriminacija kod zapošljavanja je kada je većina nezaposlenih koncentrirana među manjinskim grupama. Ovaj oblik diskriminacije također karakterizira kada su radnici manjinskih grupa zaposleni na mjesta za koja su prekvalificirani, a samim time njihova produktivnost nikad nema istu razinu u usporedbi s ostalim radnicima koji obavljaju isti posao.
4. Diskriminacija ljudskog kapitala očituje se ukoliko se u obrazovanje i obuku određenih rasa ili manjina investira manje sredstava nego u obrazovanje i obuku većinske rase.
5. Diskriminacija prema zanimanjima i poslovima postoji ukoliko se ograničava pristup manjinskim grupama radnika određenim bolje plaćenim poslovima što izravno umanjuje zaradu i mogućnost zapošljavanja.

Najučestaliji oblici diskriminacije na tržištu rada su razlike u plaćama, diskriminacija pri zapošljavanju, diskriminacija pri napredovanju u organizacijskoj hijerarhiji i sl. Teorijski gledano, tri su ekonomske teorije koje koristimo kako bi objasnili čimbenike koji uzrokuju diskriminaciju kroz razliku u plaćama. To su teorija ljudskog kapitala, teorija podjele tržišta rada na dva sektora i teorija rezervne armije radne snage (Blau i dr., 2000). Teorija ljudskog kapitala razliku u plaćama objašnjava razlikom u razini obrazovanja i radnog iskustva. Teorija podjele tržišta rada na dva sektora, zastupa podjelu na primarni i sekundarni sektor, gdje primarni sektor čine izjednačena, sigurna i dobro plaćena radna mjesta, a sekundarni sektor se sastoji od povremenih slabije plaćenih radnih mjesta koja nose daleko manje povlastica. Teorija rezervne armije radne snage tvrdi da kapitalizam sam po sebi ovisi o postojanju jeftine radne snage.

Vučemilović (2011) navodi kako u razvijenim gospodarstvima žene čine gotovo polovicu radne snage. Udio žena na tržištu rada se kontinuirano povećava, ali tradicionalna podjela poslova gdje žene uglavnom rade u djelatnostima i na radnim mjestima koja su slabije plaćena još uvijek postoji. Prema službenim podacima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje

udio nezaposlenih žena je kontinuirano veći od broja nezaposlenih muškaraca. Ujedno prema podacima Državnog zavoda za statistiku u djelatnostima koje zapošljavaju pretežno žensku radnu snagu kao što su obrazovanje, zdravstvena zaštita i socijalna skrb, trgovina na veliko i malo te financijske djelatnosti žene imaju manje plaće (Vučemilović, 2011).

2.4. Institucionalni okvir tržišta rada

„Pri samom određivanju institucionalnog okvira djelovanja tržišta rada potrebno je uzeti u obzir i uskladiti gospodarske, socijalne i ekonomske politike s politikom tržišta rada. Republika Hrvatska je radno zakonodavstvo preuzela od prethodne državne tvorevine pretvorivši savezne zakone u republičke u 90-tih godina dvadesetog stoljeća. Osim Zakona o radu u Republici Hrvatskoj, na snazi je još nekoliko zakona koji reguliraju odnose na tržištu rada, a to su: Zakon o posredovanju pri zapošljavanju, Zakon o zaštiti na radu, Zakon o mirovinskom osiguranju i Zakon o zdravstvenom osiguranju.“ (Bušelić, 2014, str. 48).

„Radni odnosi su u Republici Hrvatskoj uređeni Zakonom o radu („Narodne novine“ broj 93/14) koji se kao opći propis primjenjuje, ako drugim zakonom nije drukčije uređeno (npr. Zakon o obrtu, u kojem se slučaju Zakon o radu primjenjuje kao poseban propis). U smislu Zakona o radu, radnik je fizička osoba koja u radnom odnosu obavlja određene poslove za poslodavca, a poslodavac je fizička ili pravna osoba koja zapošljava radnika i za koju radnik u radnom odnosu obavlja određene poslove. Poslodavac je obavezan u radnom odnosu radniku dati posao te mu za obavljene rad isplatiti plaću, a radnik je obavezan prema uputama koje poslodavac daje u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao. Poslodavac je dužan radniku osigurati uvjete za rad na siguran način te na način koji ne ugrožava zdravlje radnika. Prije stupanja radnika na rad, poslodavac je dužan omogućiti mu da se upozna s propisima u vezi s radnim odnosima te ga je dužan upoznati s organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu. Poslodavac je dužan radnika prijaviti na obvezna osiguranja (obvezno zdravstveno osiguranje i obvezno mirovinsko osiguranje), a tijelu nadležnom za vođenje podataka o osiguranicima prema posebnom propisu o mirovinskom osiguranju (Hrvatskom zavodu za mirovinsko osiguranje), u elektroničku bazu podataka o osiguranicima, dostaviti podatke o radniku, kao i sve promjene podataka do kojih dođe tijekom trajanja radnog odnosa, na način, u sadržaju i u roku propisanim posebnim propisom o mirovinskom osiguranju.“ [dostupno na <https://www.mingo.hr/public/documents/105-vodic-zakon-o-radu-lowresfinalweb.pdf> : 30.05.2018.]

„Zakonom o posredovanju uređuje se posredovanje pri zapošljavanju, profesionalno usmjeravanje, obrazovanje radi povećanja zapošljivosti radne snage, osiguranje za slučaj nezaposlenosti, mjere aktivne politike zapošljavanja, ostale aktivnosti u svrhu poticanja

prostorne i profesionalne pokretljivosti radne snage, novog zapošljavanja i samozapošljavanja, izvori sredstava za djelatnosti Hrvatskog zavoda za zapošljavanje te ustroj, upravljanje i obavljanje djelatnosti Zavoda.“ [dostupno na <https://www.zakon.hr/z/414/Zakon-o-posredovanju-pri-zapo%C5%A1ljavanju-i-pravima-za-vrijeme-nezaposlenosti> :30.05.2018.]

„Svrha Zakona o zaštiti na radu je sprečavanje ozljeda na radu, profesionalnih bolesti, drugih bolesti u svezi s radom te zaštita radnog okoliša. Prava, obveze i odgovornosti u svezi zaštite na radu uređuju se na izravan i neizravan način i propisima radnog zakonodavstva, mirovinsko-invalidskog osiguranja, zdravstvenog osiguranja i zdravstvene zaštite, tehničkim i drugim propisima kojima se štite sigurnost i zdravlje osoba na radu i drugih osoba te kolektivnim ugovorima. Vlada Republike Hrvatske sustavno prati stanje u zaštiti na radu te uz savjetovanje s predstavnicima poslodavaca i zaposlenika, u okvirima svoje nadležnosti, utvrđuje, predlaže, provodi i povremeno preispituje politiku i potiče rad na usklađivanju zakonodavstva, u svrhu unapređivanja mjera zaštite na radu. U tu svrhu Vlada Republike Hrvatske osniva Nacionalno vijeće za zaštitu na radu, koje čine predstavnici države, poslodavaca, zaposlenika i istaknutih stručnjaka zaštite na radu.“ [dostupno na https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/1996_07_59_1183.html : 30.05.2018.]

„Temeljem Zakona o mirovinskom osiguranju sustav mirovinskog osiguranja u Republici Hrvatskoj čine:

- 1) obvezno mirovinsko osiguranje na temelju generacijske solidarnosti,
- 2) obvezno mirovinsko osiguranje na temelju individualne kapitalizirane štednje,
- 3) dobrovoljno mirovinsko osiguranje na temelju individualne kapitalizirane štednje.

Obvezno se osiguravaju prava na: starosnu mirovinu, prijevremenu starosnu mirovinu, invalidsku mirovinu, obiteljsku mirovinu, najnižu mirovinu, osnovnu mirovinu, profesionalnu rehabilitaciju, naknadu zbog tjelesnog oštećenja, naknadu putnih troškova u svezi s ostvarivanjem osiguranih prava.“ [dostupno na https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2010_11_130_3399.html :30.05.2018.]

„Zakonom o obveznom zdravstvenom osiguranju uređuje obvezno zdravstveno osiguranje u Republici Hrvatskoj, opseg prava na zdravstvenu zaštitu i druga prava i obveze osoba obvezno osiguranih prema ovom Zakonu, uvjeti i način njihova ostvarivanja i financiranja, kao i prava i obveze nositelja obveznoga zdravstvenog osiguranja, uključujući i prava i obveze ugovornih subjekata nositelja provedbe zdravstvene zaštite iz obveznoga

zdravstvenog osiguranja.“ [dostupno
[net.hr/dload/zakoni/interni_01_05.pdf](http://www.hzzo.net.hr/dload/zakoni/interni_01_05.pdf) : 30.05.2018.]

na <http://www.hzzo->

3. Ekonomski utjecaj sindikata

3.1. Kolektivno pregovaranje

Bagić spominje kako je jedna od glavnih funkcija sindikata i udruga poslodavaca kolektivno pregovaranje. Kolektivnim ugovorom uređuju se prava i obveze ugovornih strana, ujedno može sadržavati pravna pravila kojima se uređuje sklapanje, sadržaj i prestanak radnog odnosa. Navedenim kolektivnim ugovorom konkretno se može ugovoriti visina plaća i ostalih materijalnih prava, način i pravila za ostvarivanje različitih dodataka na plaće i materijalnih prava (kao što su regressi, naknade za putne troškove, jubilarne nagrade, božićnice i sl.), posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, radno vrijeme i broj sati punog radnog vremena, uvjeti preraspodjele radnog vremena tijekom godine (sezonski rad i sl.), način plaćanja prekovremenog rada i njegove organizacije, raspored i trajanje godišnjeg odmora, naknade za unapređenja i izume, iznos otpremnima i drugih prava u slučaju otkaza, rad radničkih vijeća, uvjeti rada sindikata kod poslodavaca te prava i obveze sindikalnih povjerenika i ostala pitanja. Monopol na kolektivno pregovaranje imaju sindikati i udruge sindikata više razine u ime radnika, a u ime poslodavaca može pregovarati jedan poslodavac samostalno ili udruga poslodavaca. Sindikati formiraju zajednički pregovarački odbor kada djeluje više sindikata na istom području za koje se vode pregovori. Za isto područje pregovaranja smatra se pregovaranje kod jednog poslodavca ili u jednoj grani djelatnosti na nekom teritoriju. Zajednički pregovarački odbor može imati između tri i devet članova. Kolektivni ugovor obvezuje sve članove udruga koje su ga potpisale u vrijeme njegova sklapanja i članove koji se pridruže udrugama za vrijeme važenja kolektivnog ugovora. U slučaju kada sindikati, poslodavci ili udruge poslodavaca nisu potpisnice kolektivnog ugovora imaju pravo prema svojoj volji pristupiti kolektivnom ugovoru. O tom činu trebaju obavijestiti sve potpisnice kolektivnog ugovora. Na prijedlog jedne od stranaka kolektivnog ugovora ministarstvo nadležno za rad može proširiti važenje kolektivnog ugovora sklopljenog s udrugom poslodavaca ili udrugom poslodavaca više razine na sve poslodavce s nekog područja ukoliko procijeni da je takvo proširenje u javnom interesu. Navedeno proširenje će vrijediti samo za razdoblje važenja kolektivnog ugovora koji je proširen. Primarnu funkciju ujednačavanja uvjeta u određenoj djelatnosti ima institut proširenja, s ciljem da se spriječe neorganizirani i mali poslodavci da budu nelojalna konkurencija iskorištavajući radnu snagu (Bagić, 2010).

Prvi pokušaji kolektivnog pregovaranja u Hrvatskoj se javljaju početkom 1980-ih, kada je potpisan prvi kolektivni ugovor za zaposlene u privatnom sektoru, kako navodi Bagić.

„Sporazum o suradnji i djelovanju za vrijeme ratnog stanja ili neposredne ugroženosti neovisnosti i jedinstva hrvatske“ bio je prvi sporazum kojim se na nacionalnoj razini reguliraju odnosi između države i sindikata te je potpisan u rujnu 1991. godine između Vlade i SSSH, HUS, KNSH (Bagić, 2010).

3.2. Model postupka pregovaranja

Hrvatsko zakonodavstvo ne propisuje detaljna proceduralna pravila koju utvrđuju postupak kolektivnog pregovaranja. Zaključno tome pregovaračke strane same određuju pravila za kolektivno pregovaranje. U praksi sam proces kolektivnog pregovaranja može se podijeliti u nekoliko faza:

1. Priprema za kolektivno pregovaranje u kojoj se ispunjavaju formalne pretpostavke za početak pregovora. U navedenu fazu može se uključiti utvrđivanje reprezentativnosti, slanje pisane inicijative za početak pregovora koju započinje jedna pregovaračka stranka te imenovanje pregovaračkog tima ili odbora. Prva faza još uključuje razgovore i konzultacije sa članstvom, analiziranje rezultata poslovanja te pripremanje pregovaračke taktike i stavova. Također, u ovu fazu možemo uvrstiti izradu tekstova prijedloga kolektivnog ugovora koji će u daljnjem procesu poslužiti kao polazna točka za same pregovore.
2. Provedba pregovaranja koja uključuje odvijanje sastanka predstavnika, odnosno timova ili odbora pregovaračkih strana. Do navedene provedbe pregovaranja dolazi tek nakon razmjene svih potrebnih informacija i punomoći te izrade i potpisivanja protokola za pregovaranje. Protokoli za pregovaranje definiraju mjesto, trajanje pregovora, učestalost sastanka, način rada na sastancima i dr. Drugu fazu pregovaranja karakterizira razmatranje prijedloga i protuprijedloga, dogovaranje i zaključivanje o pojedinim temama i odredbama budućeg kolektivnog ugovora koje je popraćeno vođenjem zapisnika i bilješka.
3. Prekidi u pregovorima kod kojih postoji potreba za rješavanjem kolektivnih interesnih sporova. U navedenoj situaciji ponekad dolazi do potrebe uključivanja trećih strana, koje mogu biti posrednih ili arbitar. Ujedno postoji mogućnost poduzimanja sindikalnih akcija koje uključuju organiziranje štrajka koji predstavlja legalno i legitimno sredstvo pritiska.
4. Završetak pregovora koji podrazumijeva izradu konačnog teksta kolektivnog ugovora, njegovo potpisivanje i dostavu evidencije u odgovarajuće tijelo državne uprave.

5. Evaluacija kolektivnih pregovora i praćenje primjene kolektivnog ugovora koja se događa nakon formalnog zaključivanja kolektivnog pregovaranja. Potpisani kolektivni ugovor postaje temelj za ostvarivanje prava i izvršavanje obaveza za obje strane.

Sam proces kolektivnog pregovaranja je veoma kompleksan i iziskuje mnogo resursa i vremena od strana koje sudjeluju u njemu [dostupno na <http://www.kolektivni-ugovori.info/kolektivno-pregovaranje/> : 16.06.2018.]

3.3. Pripadnost sindikatu

Bagić navodi kako na nacionalnoj razini kod djelovanja dominiraju industrijski sindikati, koji se definiraju kao sindikati koji okupljaju zaposlene u jednoj grani djelatnosti bez obzira na njihovo zanimanje i stručnu spremu. Najveći broj sindikata registriranih pri resornom ministarstvu spadaju u ovaj tip sindikata, a to je oko 70%. Većinu industrijskih sindikata čine kućni sindikati čija definicija podrazumijeva okupljanje svih zaposlenih unutar jednog poduzeća ili organizacije. Industrijski granski sindikati okupljaju sve zaposlene u jednoj djelatnosti ne uzimajući u obzir zanimanje kod više poslodavaca te čine oko 1/3 svih registriranih sindikata. Nastavno tome, u ovu skupinu spadaju sindikati iz javnog sektora koje sačinjavaju zaposleni u državnoj upravi i javnim službama (obrazovanje, zdravstvo, socijalna skrb) te možemo reći da su neka vrsta kućnih sindikata, iz razloga što imaju samo jednog poslodavca, a to je država. Stvarni broj granskih sindikata koji okupljaju zaposlene kod više neovisnih poslodavaca jednoj grani oko 19% registriranih sindikata na nacionalnoj razini. Strukovne sindikate definiramo kao sindikate koji okupljaju zaposlene jednog zanimanja ili profesije (ili skupine bliskih zanimanja i profesija) te čine relativno velik udio u ukupnom broju registriranih sindikata, oko 26%. Od navedenog postotka čini 8% kućnih i 18% granskih strukovnih sindikata. Kućni strukovni sindikati su primjer krajnje fragmentacije sindikalnog pokreta iz razloga što zastupaju interese samo jedne profesije unutar jednog poduzeća. U javnim poduzećima je vrlo česta ova vrsta vrlo fragmentiranih sindikata. Slijedno tome, čine gotovo ¼ svih sindikata koji primarno organiziraju članstvo u javnim poduzećima. Zaključno, gotovo svi sindikati koji su usmjereni na zastupanje zaposlenih u javnim poduzećima su kućnog karaktera. Kao primjer možemo navesti Hrvatske željeznice (HŽ), Hrvatsku elektroprivredu (HEP), Hrvatske pošte, Hrvatska radiotelevizija (HRT) i sl. u kojima djeluje velik broj različitih sindikata. Primjer nepotrebne regionalne fragmentacije vidljiv je u osnivanju zasebnih sindikata u svakoj podružnici istog poduzeća. Navedenu tvrdnju možemo potkrijepiti primjerom Hrvatske pošte koja ima registriran zaseban sindikat u gotovo svakom središnjem poštanskom uredu. Navedenom slučaju pomažu i odredbe Zakona o radu koje određuju relativno mali broj osoba (10) potrebnih za osnivanje sindikata. Uz navedene vrste

sindikata potrebno je spomenuti i opće sindikate. Opći sindikati okupljaju zaposlene bez obzira na njihovo zanimanje i djelatnost poduzeća. U navedenu skupinu svrstavamo regionalne sindikate i sindikate koji okupljaju zaposlene po obilježjima koja se ne odnose na zanimanje ili djelatnost, primjerice invaliditet (Sindikat invalida Hrvatske) ili tip poduzeća (Hrvatski sindikat male privrede, obrtništva, uslužnih djelatnosti i stranih predstavništva, hrvatski sindikat neindustrijskih radnika i privatnih namještenika). Za sindikalni pokret veći značaj ima samo pet sindikalnih središnjica koje su zastupljene u Gospodarsko-socijalnom vijeću (GSV) na nacionalnoj razini, a to su: Savez samostalnih sindikata Hrvatske (SSSH), Nezavisni hrvatski sindikati (HNS), Matica hrvatskih sindikata (MHS), Hrvatska udruga sindikata (HUS) i Udruga radničkih sindikata Hrvatske (URSH). Ostale udruge većinom okupljaju kućne sindikate u granske koordinacije ili brojne rascjepkane sindikate unutar nekih javnih poduzeća u kućne koordinacije sindikata (Bagić, 2010).

3.4. Povezanost sindikata sa javnim sektorom

„Eurofoundovo Europsko istraživanje o radnim uvjetima (EWCS) daje širok prikaz radnih uvjeta u Europi u raznim zemljama, zanimanjima, sektorima i dobnim skupinama. Rezultati ukazuju na aktivnosti koje bi pomogle političkim akterima u rješavanju izazova s kojima je Europa danas suočena. Eurofound je 2015. proveo šesto istraživanje u nizu (istraživanja se provode od 1991.). Tijekom šestog istraživanja ispitano je gotovo 44 000 radnika u 35 zemalja. Rezultati pružaju detaljne informacije o širokom rasponu pitanja, uključujući izloženost fizičkim i psihosocijalnim rizicima, organizaciju rada, ravnotežu između rada i privatnog života kao i zdravlje i dobrobit.“ [dostupno na <https://www.eurofound.europa.eu/hr/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015> : 01.06.2018.]

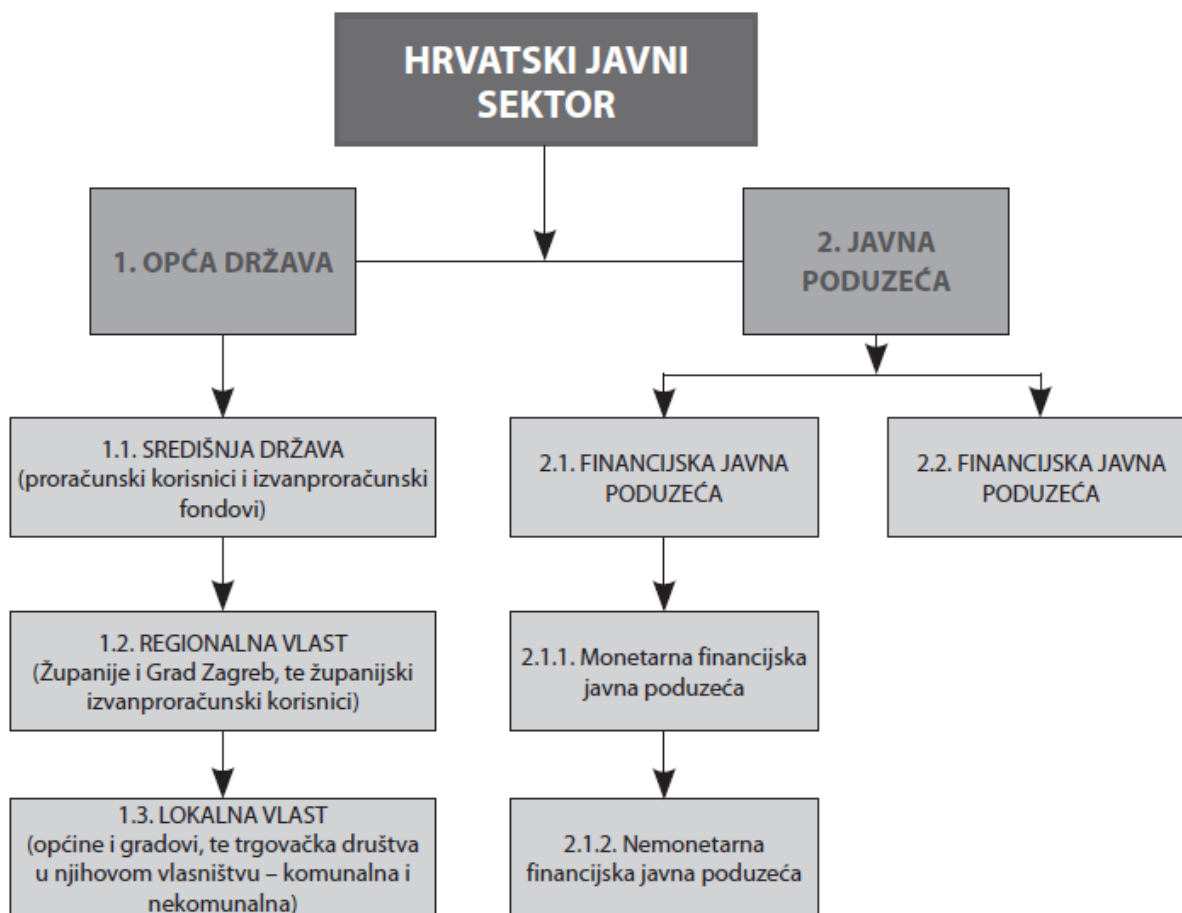
Franičević (2007) spominje kako hrvatska poduzeća, uz iznimke, zaostaju u različitim dimenzijama produktivnosti i inovativnosti. Ujedno, zaposlenike nedovoljno potiču na participaciju, povećanje znanja te stjecanje novih. Participacijom će se u ovom radu smatrati sudjelovanje zaposlenika u procesima odlučivanja i aktivnostima na svim područjima poslovanja poduzeća, te sudjelovanje zaposlenih u odlučivanju o različitim poslovima u poduzećima i javnim ustanovama. Hrvatska je sudjelovala u četvrtom europskom istraživanju uvjeta rada, a Franičević (2007) navodi da rezultati upućuju na dominaciju »pasivne organizacije«, nisku razinu korištenja radnog resursa, nisku autonomiju zaposlenih te nisku razinu participacije. Uz iznimke, značajni su deficiti u upravljanju ljudskim resursima. Sustavi upravljanja, napredovanja i plaća često ne potiču i ne nagrađuju uspješnost i kompetitivnost zaposlenih. Istraživanje pokazuje kako postoji niska razina usavršavanja u poduzećima te je

većinom orijentirana samo na menadžerske pozicije. Ujedno je i niska razina participacije, rotacije poslova, TQM, timskog rada i partnerstva na radnom mjestu. Prekovremeni rad često je supstitut poticajnoj organizaciji rada koja vodi visokom učinku. Kada je riječ o zaposlenima, ali i onima koji će tek doći na tržište rada, važno je uočiti da se kompetitivnost, tj. suparništvo i konkurentnost, ne odnosi samo na kvantitetu i kvalitetu ljudskog kapitala kojim pojedinci raspolažu, već i na sociokulturne i psihološke predispozicije. Za organizaciju, iz javnog ili privatnog sektora, nužna je sukladnost između poticaja za učenje i stjecanje novih znanja i umijeća te za produktivniji rad, s jedne, i poticaja ka poduzetničkoj inicijativi i ponašanju, s druge strane. Rad u Hrvatskoj nalaže kompromise među akterima kada je riječ o alokaciji između sadašnje i buduće potrošnje, između realnih nadnica i profita, između javnog i privatnog sektora itd. [dostupno na <https://tripalo.hr/knjige/rad/14%20pogovor.indd.pdf> : 01.06.2018.].

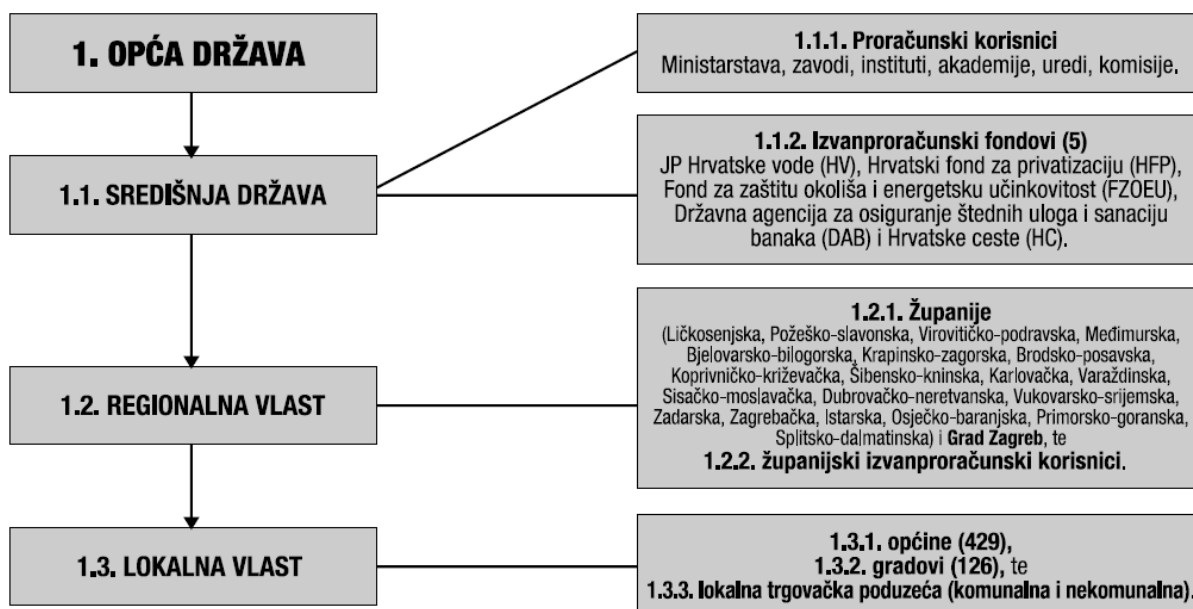
3.5. Zaposlenost u javnom sektoru i nadnice

Prema ministarstvu državnih financija MMF-a u okviru cjelokupnog javnog sektora razlikujemo opću državu te javna i kvazijavna poduzeća (društva). [dostupno na <http://www.mfin.hr/hr/o-nama> : 01.06.2018.]

„Prema Priručniku MMF-a, opća država obuhvaća sve jedinice kojih je primarna uloga izvršavanje državnih funkcija (izvršne, predstavničke i sudske) te provođenje javnih politika pružanjem netržišnih usluga i preraspodjelom dohotka i imovine, koje se najčešće financiraju fiskalnim i parafiskalnim nametima poput poreza i naknada. No, kako određene fiskalne aktivnosti izvan sektora opće države izvršavaju agencije monetarnog i/ili komercijalnog, a ne fiskalnog tipa, te se aktivnosti označuju kao kvazifiskalne. Pojam državni sektor kolokvijalno se mnogo češće rabi za označivanje pojma koji se stručno naziva općom državom, no državni je sektor samo jedan sastavni dio opće države. Opću državu čine sve nacionalne i subnacionalne jedinice, uključujući i izvanproračunske fondove, neprofitne institucije koje pružaju netržišne usluge, ubiru prihode, stvaraju rashode za državu koja ih većim dijelom i kontrolira te proizvođače za tržište koji nisu društva s ograničenom odgovornošću i ne mogu se svrstati u kvazidruštva. Tri osnovne razine vlasti opće države jesu: središnja država, savezne države, provincijske ili regionalne vlasti te lokalne vlasti.“ [dostupno na https://bib.irb.hr/datoteka/509905.2011-1_04_Bejakovic_Bratic_Vuksic_HJU.pdf: 01.06.2018.]. Struktura Hrvatskog javnog sektora prikazana je na Slici 1., a struktura opće države na Slici 2.



Slika 1. Struktura Hrvatskog javnog sektora (Izvor: https://bib.irb.hr/datoteka/509905.2011-1_04_Bejakovic_Bratic_Vuksic_HJU.pdf)



Slika 2. Opća država u Hrvatskoj (Izvor: [file:///C:/Users/Korisnik/Downloads/697626.predrag%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Korisnik/Downloads/697626.predrag%20(1).pdf))

Slijedeće u radu će se prikazati i objasniti zaposlenost u javnom sektoru prema statističkim podacima Ministarstva uprave Republike Hrvatske. Sve poslove u državnim

tijelima obavljaju državni službenici i namještenici. Državni službenici su osobe koje kao redovito zanimanje obavljaju poslove iz djelokruga državnih tijela koji je utvrđen Ustavom, zakonom ili drugim propisom donesenim temeljem zakona. Ujedno, državni službenici obavljaju informatičke, opće i administrativne poslove, planske, materijalno – financijske i računovodstvene poslove i sl. Namještenici su osobe koje obavljaju pomoćno – tehničke poslove čije je obavljanje potrebno zbog kvalitetnog i pravovremenog obavljanja poslova iz djelokruga državnih tijela. Zakonom o držanim službenicima uređena su prava i obveze državnih službenika te određena pitanja od značaja za uređivanje i ostvarivanje prava, obveza i odgovornosti namještenika. Navedeni zakon također propisuje provođenje ravnopravnog odnosa između državnih službenika i države kao poslodavca, pravila koja reguliraju prijam u državnu službu, stručno osposobljavanje i usavršavanje službenika, klasifikaciju radnih mjesta državnih službenika i napredovanje u službi. Zakon o državnim službenicima ujedno se primjenjuje i na državne službenike zaposlene u državnim tijelima kategorije tijelo državne uprave, pravosudno tijelo, kazneno tijelo, stručna služba Hrvatskog sabora, Ured predsjednika Republike Hrvatske, stručna služba i ured vlade Republike Hrvatske, stručna služba pučkog pravobranitelja, stručna služba pravobranitelja za djecu, stručna služba pravobranitelja za ravnopravnost spolova, stručna služba pravobranitelja ta osobe s invaliditetom, stručna služba Državnog izbornog povjerenstva, Državni ured za reviziju, druga državna tijela koja se osnivaju za obavljanje državne službe. Plaće državnih službenika uređene su Zakonom o državnim službenicima i temeljem zakona donesenim propisima. Uredbom o nazivima radnih mjesta utvrđeni su koeficijenti složenosti poslova državnih službenika i namještenika u državnoj službi. Plaća službenika i namještenika može se izračunati kao umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na kojem službenik/namještenik obavlja svoj posao i osnovice za izračun plaće. Osnovica za izračun plaće uveća se za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža. Službenici/namještenici koji obavljaju poslove s posebnim uvjetima rada imaju pravo na određene posebne dodatke za navedene posebne uvjete rada. U poslove s posebnim uvjetima rada ubrajaju se poslovni radni mjesta na kojima službenicima/namještenicima prijete opasnost od ugrožavanja života, profesionalne bolesti ili znatnog narušavanja zdravlja. Navedene opasnosti mogu se izbjeći primjenom propisanih mjera zaštite na radu i primjenom ostalih mjera sukladnom posebnim propisima. Uredbom o poslovima i posebnim uvjetima rada u državnoj službi središnji su poslovi s posebnim uvjetima rada i dodaci na koje službenici/namještenici imaju pravo [dostupno na <https://uprava.gov.hr/o-ministarstvu/ustrojstvo/uprava-za-sluzbenicke-odnose/drzavni-sluzbenici-i-namjestenici/779>: 19.08.2018.]

Prema istaknutim statističkim podacima na Slici 3. i Slici 4. vidimo porast ukupnog broja državnih službenika u razdoblju od 30.06.2017. do 30.09.2017. za 297 službenika.

Uspoređivanjem podataka vidi se najveći porast službenika u državnom tijelu – Ministarstvo za 339 službenika. Državno tijelo – Pravosudna tijela bilježe pad zaposlenih za 23 državna službenika. Kroz promatrano razdoblje državne upravne organizacije, uredi državne uprave u županijama i ostala državna tijela posluju sa nekoliko službenika manje. Središnji državni uredi, stručne službe i uredi Vlade Republike Hrvatske i službenici u Oružanim snagama Republike Hrvatske bilježe mali porast službenika u promatranom razdoblju.

Državno tijelo	Broj tijela	Broj službenika								
		Ženski			Muški			Ukupno		Sveukupno
		Određeno vrijeme	Neodređeno vrijeme	Ukupno	Određeno vrijeme	Neodređeno vrijeme	Ukupno	Određeno vrijeme	Neodređeno vrijeme	
Ministarstva*	49	485	16.364	16.849	194	24.570	24.764	679	40.934	41.613
Državne upravne organizacije	7	37	1.451	1.488	32	1.263	1.295	69	2.714	2.783
Središnji državni uredi	5	1	146	147	1	71	72	2	217	219
Stručne službe i uredi Vlade Republike Hrvatske	15	8	206	214	3	64	67	11	270	281
Uredi državne uprave u županijama	20	45	1.900	1.945	6	474	480	51	2.374	2.425
Službenici u Oružanim snagama Republike Hrvatske	1	0	245	245	0	84	84	0	329	329
Pravosudna tijela	116	640	5.504	6.144	106	686	792	746	6.190	6.936
Ostala državna tijela	12	30	595	625	21	175	196	51	770	821
Ukupno	225	1.246	26.411	27.657	363	27.387	27.750	1.609	53.798	55.407

Slika 3. Broj državnih službenika na dan 30.06.2017. (Izvor: Ministarstvo uprave)

Državno tijelo	Broj tijela	Broj službenika								
		Ženski			Muški			Ukupno		Sveukupno
		Određeno vrijeme	Neodređeno vrijeme	Ukupno	Određeno vrijeme	Neodređeno vrijeme	Ukupno	Određeno vrijeme	Neodređeno vrijeme	
Ministarstva*	49	469	16.447	16.916	195	24.841	25.036	664	41.288	41.952
Državne upravne organizacije	7	38	1.443	1.481	34	1.262	1.296	72	2.705	2.777
Središnji državni uredi	5	2	147	149	1	72	73	3	219	222
Stručne službe i uredi Vlade Republike Hrvatske	15	9	207	216	3	64	67	12	271	283
Uredi državne uprave u županijama	20	45	1.879	1.924	11	472	483	56	2.351	2.407
Službenici u Oružanim snagama Republike Hrvatske	1	0	249	249	0	82	82	0	331	331
Pravosudna tijela	116	597	5.520	6.117	107	689	796	704	6.209	6.913
Ostala državna tijela	12	30	596	626	18	175	193	48	771	819
Ukupno	225	1.190	26.488	27.678	369	27.657	28.026	1.559	54.145	55.704

Slika 4. Broj državnih službenika na dan 30.09.2017. (Izvor: Ministarstvo uprave)

Uspoređivanjem Slike 5. i Slike 6. vidi se ukupan pad namještenika u državnim tijelima za razdoblje od 30.06.2017. do 30.09.2018. u iznosu od 46 namještenika. Najveći pad je vidljiv u državnom tijelu – Ministarstvo za 26 namještenika. Slijede ga uredi državne uprave u županijama, namještenici u Oružanim snagama Republike Hrvatske, pravosudna tijela i državne upravne organizacije. Bez promjene u broju namještenika u državnim tijelima za navedeno tromjesečno razdoblje posluju središnji državni uredi, stručne službe i uredi Vlade republike Hrvatske i ostala državna tijela.

Državno tijelo	Broj	Broj namještenika								Sveukupno
		Ženski			Muški			Ukupno		
		Određeno vrijeme	Neodređeno vrijeme	Ukupno	Određeno vrijeme	Neodređeno vrijeme	Ukupno	Određeno vrijeme	Neodređeno vrijeme	
Ministarstva*	49	48	958	1.006	22	532	554	70	1.490	1.560
Državne upravne organizacije	7	0	19	19	0	24	24	0	43	43
Središnji državni uredi	5	0	0	0	0	3	3	0	3	3
Stručne službe i uredi Vlade Republike Hrvatske	15	2	102	104	1	82	83	3	184	187
Uredi državne uprave u županijama	20	3	102	105	0	77	77	3	179	182
Pravosudna tijela	116	21	481	502	8	286	294	29	767	796
Namještenici u Oružanim snagama Republike Hrvatske	1	0	289	289	0	862	862	0	1.151	1.151
Ostala državna tijela	12	1	48	49	0	38	38	1	86	87
Ukupno	225	75	1.999	2.074	31	1.904	1.935	106	3.903	4.009

Slika 5. Broj namještenika u državnim tijelima na dan 30.06.2017. (Izvor: Ministarstvo uprave)

Državno tijelo	Broj	Broj namještenika								Sveukupno
		Ženski			Muški			Ukupno		
		Određeno vrijeme	Neodređeno vrijeme	Ukupno	Određeno vrijeme	Neodređeno vrijeme	Ukupno	Određeno vrijeme	Neodređeno vrijeme	
Ministarstva*	49	51	942	993	21	520	541	72	1.462	1.534
Državne upravne organizacije	7	0	19	19	0	23	23	0	42	42
Središnji državni uredi	5	0	0	0	0	3	3	0	3	3
Stručne službe i uredi Vlade Republike Hrvatske	15	2	103	105	1	81	82	3	184	187
Uredi državne uprave u županijama	20	3	98	101	0	74	74	3	172	175
Pravosudna tijela	116	22	477	499	6	286	292	28	763	791
Namještenici u Oružanim snagama Republike Hrvatske	1	0	288	288	0	856	856	0	1.144	1.144
Ostala državna tijela	12	1	48	49	0	38	38	1	86	87
Ukupno	225	79	1.975	2.054	28	1.881	1.909	107	3.856	3.963

Slika 6. Broj namještenika u državnim tijelima na dan 30.09.2017. (Izvor: Ministarstvo uprave)

Broj službenika u javnim službama po djelatnostima usporedio se prema Slici 7. i Slici 8. za razdoblje od 30.06.2017. do 30.09.2017. te bilježi porast u iznosu od 1.192 službenika. Najveći porast broja službenika iznosi 924 te se odnosi na djelatnost obrazovanje. U navedenom promatranom razdoblju sa porastom broja službenika slijedi djelatnost zdravstvo. Porast broja službenika je zabilježena i u djelatnostima socijalna skrb, znanost i visoko obrazovanje i kod skupine ostalih djelatnosti, koje se odnose na agencije i druge pravne osobe za čije se zaposlene plaća osigurava u državnom proračunu. U navedenom tromjesečju pad broja službenika očituje se u djelatnostima kultura i zaštita prirode i okoliša.

Djelatnost	Broj pravnih osoba	Broj službenika								Sveukupno
		Ženski			Muški			Ukupno		
		Određeno vrijeme	Neodređeno vrijeme	Ukupno	Određeno vrijeme	Neodređeno vrijeme	Ukupno	Određeno vrijeme	Neodređeno vrijeme	
Zdravstvo	165	3.491	39.739	43.230	1.293	11.511	12.804	4.784	51.250	56.034
Socijalna skrb	195	622	4.647	5.269	134	859	993	756	5.506	6.262
Kultura	47	122	808	930	108	529	637	230	1.337	1.567
Znanost i visoko obrazovanje	134	1.816	7.403	9.219	1.351	5.816	7.167	3.167	13.219	16.386
Obrazovanje	1.325	4.777	38.906	43.683	1.504	10.269	11.773	6.281	49.175	55.456
Zaštita prirode i okoliša	19	9	123	132	11	178	189	20	301	321
OSTALI (agencije i druge pravne osobe za čije se zaposlene plaća osigurava u državnom proračunu)	50	787	6.464	7.251	316	2.323	2.639	1.103	8.787	9.890
Ukupno	1.935	11.624	98.090	109.714	4.717	31.485	36.202	16.341	129.575	145.916

Slika 7. Broj službenika u javnim službama po djelatnostima na dan 30.06.2017. (Izvor: Ministarstvo uprave)

Djelatnost	Broj pravnih osoba	Broj službenika								Sveukupno
		Ženski			Muški			Ukupno		
		Određeno vrijeme	Neodređeno vrijeme	Ukupno	Određeno vrijeme	Neodređeno vrijeme	Ukupno	Određeno vrijeme	Neodređeno vrijeme	
Zdravstvo	165	3.495	39.888	43.383	1.309	11.573	12.882	4.804	51.461	56.265
Socijalna skrb	195	665	4.620	5.285	144	848	992	809	5.468	6.277
Kultura	47	119	810	929	105	527	632	224	1.337	1.561
Znanost i visoko obrazovanje	135	1.787	7.451	9.238	1.323	5.850	7.173	3.110	13.301	16.411
Obrazovanje	1.327	6.063	38.447	44.510	1.792	10.078	11.870	7.855	48.525	56.380
Zaštita prirode i okoliša	19	9	125	134	10	175	185	19	300	319
OSTALI (agencije i druge pravne osobe za čije se zaposlene plaća osigurava u državnom proračunu)	50	887	6.394	7.281	333	2.281	2.614	1.220	8.675	9.895
Ukupno	1.938	13.025	97.735	110.760	5.016	31.332	36.348	18.041	129.067	147.108

Slika 8. Broj službenika u javnim službama po djelatnostima na dan 30.09.2017. (Izvor: Ministarstvo uprave)

Prema istaknutim statističkim podacima na Slici 9. i Slici 10. vidimo porast ukupnog broja namještenika u javnim službama po djelatnostima u razdoblju od 30.06.2017. do 30.09.2017. za 203 namještenika. Kroz promatrano razdoblje najveći porast vidljiv je kod djelatnosti obrazovanje za 221 namještenika. Porast broja namještenika bilježi se i kod djelatnosti socijalna skrb i zaštita prirode i okoliša. S druge strane, pad broja namještenika vidljiv je kod djelatnosti zdravstvo, kultura i znanost i visoko obrazovanje. Promjena se ne bilježi u kategoriji ostali gdje su se smjestile agencije i druge pravne osobe za čije se zaposlene plaća osigurava u državnom proračunu.

Djelatnost	Broj pravnih osoba	Broj namještenika								
		Ženski			Muški			Ukupno		Sveukupno
		Određeno vrijeme	Neodređeno vrijeme	Ukupno	Određeno vrijeme	Neodređeno vrijeme	Ukupno	Određeno vrijeme	Neodređeno vrijeme	
Zdravstvo	165	518	6.330	6.848	226	2.322	2.548	744	8.652	9.396
Socijalna skrb	195	570	3.196	3.766	85	411	496	655	3.607	4.262
Kultura	47	15	127	142	4	141	145	19	268	287
Znanost i visoko obrazovanje	134	43	1.075	1.118	5	425	430	48	1.500	1.548
Obrazovanje	1.325	733	7.850	8.583	210	2.294	2.504	943	10.144	11.087
Zaštita prirode i okoliša	19	1	20	21	1	67	68	2	87	89
OSTALI (agencije i druge pravne osobe za čije se zaposlene plaća osigurava u državnom proračunu)	50	17	131	148	5	86	91	22	217	239
Ukupno	1.935	1.897	18.729	20.626	536	5.746	6.282	2.433	24.475	26.908

Slika 9. Broj namještenika u javnim službama po djelatnostima na dan 30.06.2017. (Izvor: Ministarstvo uprave)

Djelatnost	Broj pravnih osoba	Broj namještenika								Sveukupno
		Ženski			Muški			Ukupno		
		Određeno vrijeme	Neodređeno vrijeme	Ukupno	Određeno vrijeme	Neodređeno vrijeme	Ukupno	Određeno vrijeme	Neodređeno vrijeme	
Zdravstvo	165	521	6.293	6.814	233	2.320	2.553	754	8.613	9.367
Socijalna skrb	195	605	3.175	3.780	89	411	500	694	3.586	4.280
Kultura	47	14	125	139	4	139	143	18	264	282
Znanost i visoko obrazovanje	135	44	1.071	1.115	7	421	428	51	1.492	1.543
Obrazovanje	1.327	1.089	7.711	8.800	239	2.269	2.508	1.328	9.980	11.308
Zaštita prirode i okoliša	19	1	21	22	1	69	70	2	90	92
OSTALI (agencije i druge pravne osobe za čije se zaposlene plaća osigurava u državnom proračunu)	50	19	126	145	6	88	94	25	214	239
Ukupno	1.938	2.293	18.522	20.815	579	5.717	6.296	2.872	24.239	27.111

Slika 10. Broj namještenika u javnim službama po djelatnostima na dan 30.09.2017. (Izvor: Ministarstvo uprave)

Na Slici 11. je prikazan broj državnih službenika prema spolu i stručnoj spremi na dan 30.06.2017. Vidljivo je da u većini kategorija prevladava više ženskih državnih službenika od muških. Državno tijelo – Ministarstva jedino ima više muških državnih službenika i to čak 4.013. Visoka stručna sprema (VSS) u kategoriji žene prevladava kod državnih tijela – ministarstvo, središnji državni uredi, stručne službe i uredi Vlade Republike Hrvatske i ostala državna tijela. Najveći broj državnih službenika u kategoriji žene sa srednja stručna sprema (SSS) imaju državne upravne agencije, uredi državne uprave u županijama, pravosudna tijela i službenici u Oružanim snagama. U kategoriji muškarci najveći broj državnih službenika sa SSS imaju središnji državni uredi, stručne službe i uredi Vlade Republike Hrvatske i uredi državne uprave u županijama. Nastavno tome, najveći broj službenika sa SSS se odnosi na državna tijela ministarstva, državne upravne organizacije, pravosudna tijela, službenike u Oružanim snagama Republike Hrvatske i ostala državna tijela.

Državno tijelo	Broj službenika										
	Ženski					Muški					Sveukupno
	VSS	Prvostupnici	VŠS	SSS	Ukupno	VSS	Prvostupnici	VŠS	SSS	Ukupno	
Ministarstva	7.228	683	1.450	5.563	14.924	6.234	1.262	1.814	9.627	18.937	33.861
Državne upravne organizacije	627	21	160	667	1.475	474	20	144	651	1.289	2.764
Središnji državni uredi	85	6	2	49	142	43	2	4	21	70	212
Stručne službe i uredi Vlade Republike Hrvatske	121	2	8	80	211	38	0	7	19	64	275
Uredi državne uprave u županijama	730	38	203	938	1.909	247	10	69	145	471	2.380
Pravosudna tijela	820	91	483	4.466	5.860	232	22	105	409	768	6.628
Službenici u Oružanim snagama Republike Hrvatske	76	5	16	148	245	31	0	23	30	84	329
Ostala državna tijela	450	17	22	118	607	120	2	4	45	171	778
Ukupno	10.137	863	2.344	12.029	25.373	7.419	1.318	2.170	10.947	21.854	47.227

Slika 11. Broj državnih službenika prema spolu i stručnoj spremi na dan 30.06.2017. (Izvor: Ministarstvo uprave)

Slikom 12. Prikazan je broj državnih službenika prema spolu i stručnoj spremi na dan 30.09.2017. Sumarno gledajući broj ženskih državnih službenika veći je od broja muških državnih službenika za 3499 službenika. Veći broj ženskih državnih službenika na dan 30.09.2017. bilježi se u kategorijama VSS, viša stručna sprema (VŠS), i SSS. Prema Slici 12. prvostupnici je jedina kategorija u kojoj je veći broj muških državnih službenika.

Državno tijelo	Broj službenika										Sveukupno
	Ženski					Muški					
	VSS	Prvostupnici	VŠS	SSS	Ukupno	VSS	Prvostupnici	VŠS	SSS	Ukupno	
Ministarstva	7.287	691	1.441	5.528	14.947	6.275	1.312	1.797	9.548	18.932	33.879
Državne upravne organizacije	629	23	157	659	1.468	477	20	142	650	1.289	2.757
Središnji državni uredi	87	6	2	49	144	44	2	4	21	71	215
Stručne službe i uredi Vlade Republike Hrvatske	123	2	8	80	213	38	0	7	19	64	277
Uredi državne uprave u županijama	724	41	204	918	1.887	250	11	67	146	474	2.361
Pravosudna tijela	831	91	487	4.426	5.835	236	23	104	406	769	6.604
Službenici u Oružanim snagama Republike Hrvatske	80	6	15	148	249	29	0	23	30	82	331
Ostala državna tijela	451	17	22	118	608	120	2	4	45	171	779
Ukupno	10.212	877	2.336	11.926	25.351	7.469	1.370	2.148	10.865	21.852	47.203

Slika 12. Broj državnih službenika prema spolu i stručnoj spremi na dan 30.09.2017. (Izvor: Ministarstvo uprave)

Usporedbom Slike 11. i Slike 12. Vidi se ukupno povećanje broja ženskih državnih službenika u kategorijama VSS i prvostupnici, a smanjenje u kategorijama VŠS i SSS. No međutim, sumarno gledajući za razdoblje od 30.06.2017. do 30.09.2017. došlo je do negativne promjene kod ženskih službenika za 22 službenika. Kod muških službenika bilježi se rast broja službenika prema stručnoj spremi kategorije prvostupnik. Smanjenje broja muških službenika prema stručnoj spremi vidljivo je u kategorijama VSS, VŠS i SSS. Sumarno promatrajući smanjio se broj muških državnih službenika prema stručnoj spremi za 2 službenika.

Slikom 13. Prikazan je broj namještenika u državnim tijelima prema spolu i stručnoj spremi na dan 30.06.2017. Sumarno promatrajući u državnim tijelima postoji više 131 ženskih državnih službenika od muških. Prema stručnoj spremi veći ženski broj namještenika se nalazi samo u kategorijama polukvalificirani radnik (PKV) i niža stručna sprema (NSS) te NKV (nekvalificirani radnik). Kategorije SSS, visokokvalificirani radnik (VKV) i kvalificirani radnik (KV) bilježe veći broj muških namještenika u državnim tijelima. Ministarstva, stručne službe i uredi Vlade republike Hrvatske, uredi državne uprave u županijama, pravosudna tijela i ostala državna tijela posjeduju veći broj ženskih namještenika. Državne upravne agencije, središnji državni uredi, namještenici u Oružanim snagama Republike Hrvatske posjeduju veći broj muških namještenika.

Državno tijelo	Broj službenika													Sveukupno
	Ženski						Muški							
	SSS	VKV	KV	PKV i NSS	NKV	UKUPNO	SSS	VKV	KV	PKV i NSS	NKV	UKUPNO		
Ministarstva	341	18	145	135	337	976	319	10	172	16	21	538	1.514	
Državne upravne organizacije	9	0	0	8	2	19	16	0	4	2	2	24	43	
Središnji državni uredi	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	1	3	3	
Stručne službe i uredi Vlade Republike Hrvatske	49	0	17	33	4	103	53	5	13	9	0	80	183	
Uredi državne uprave u županijama	29	0	8	30	38	105	42	0	20	4	9	75	180	
Pravosudna tijela	212	0	55	104	116	487	203	5	41	18	9	276	763	
Namještenici u Oružanim snagama Republike Hrvatske	187	3	48	3	48	289	524	63	195	9	71	862	1.151	
Ostala državna tijela	18	2	10	16	2	48	31	2	4	1	0	38	86	
Ukupno	845	23	283	329	547	2.027	1.190	85	449	59	113	1.896	3.923	

Slika 13. Broj namještenika u državnim tijelima prema spolu i stručnoj spremi na dan 30.06.2017. (Izvor: Ministarstvo uprave)

Broj javnih službenika po spolu i stručnoj spremi na dan 30.06.2017. prikazan je Slikom 14. Sumarno uspoređujući prema spolu ima 72.669 ženskih javnih službenika više nego muških. Prema stručnoj spremi u svim kategorijama (VSS, prvostupnik, VŠS i SSS) postoji više ženskih javnih službenika.

Djelatnost	Broj službenika											Sveukupno
	Ženski					Muški						
	VSS	Prvostupnici	VŠS	SSS	Ukupno	VSS	Prvostupnici	VŠS	SSS	Ukupno		
Zdravstvo	10.816	4.018	4.994	22.108	41.936	5.476	700	1.048	4.832	12.056	53.992	
Socijalna skrb	2.812	107	520	1.691	5.130	491	19	92	308	910	6.040	
Kultura	579	24	41	252	896	367	11	28	204	610	1.506	
Znanost i visoko obrazovanje	7.468	115	393	1.140	9.116	6.306	68	177	515	7.066	16.182	
Obrazovanje	34.643	552	6.693	1.451	43.339	9.581	221	1.154	505	11.461	54.800	
Zaštita prirode i okoliša	75	4	9	31	119	61	5	12	83	161	280	
OSTALI (agencije i druge pravne osobe za čije se zaposlene plaća osigurava u državnom proračunu)	3.949	133	628	2.249	6.959	1.595	58	212	697	2.562	9.521	
Ukupno	60.342	4.953	13.278	28.922	107.495	23.877	1.082	2.723	7.144	34.826	142.321	

Slika 14. Broj javnih službenika po spolu i stručnoj spremi na dan 30.06.2017. (Izvor: Ministarstvo uprave)

Slikom 15. prikazan je broj javnih službenika po spolu i stručnoj spremi na dan 30.06.2017. Prilikom ukupne usporedbe ženskih i muških javnih službenika vidljiv je veći

broj ženskih javnih službenika. Slijedno tome, u svim kategorijama stručne spreme (VSS, prvostupnik, VŠS i SSS) postoji više ženskih javnih službenika.

Djelatnost	Broj službenika										Sveukupno
	Ženski					Muški					
	VSS	Prvostupnici	VŠS	SSS	Ukupno	VSS	Prvostupnici	VŠS	SSS	Ukupno	
Zdravstvo	10.911	4.161	4.951	22.065	42.088	5.504	731	1.058	4.859	12.152	54.240
Socijalna skrb	2.821	115	510	1.682	5.128	491	21	92	305	909	6.037
Kultura	570	24	42	250	886	364	12	27	201	604	1.490
Znanost i visoko obrazovanje	7.492	116	387	1.136	9.131	6.323	67	176	507	7.073	16.204
Obrazovanje	35.370	606	6.442	1.427	43.845	9.610	250	1.104	531	11.495	55.340
Zaštita prirode i okoliša	75	4	9	31	119	58	5	12	81	156	275
OSTALI (agencije i druge pravne osobe za čije se zaposlene plaća osigurava u državnom proračunu)	3.992	133	619	2.231	6.975	1.570	59	212	689	2.530	9.505
Ukupno	61.231	5.159	12.960	28.822	108.172	23.920	1.145	2.681	7.173	34.919	143.091

Slika 15. Broj javnih službenika po spolu i stručnoj spremi na dan 30.09.2017. (Izvor: Ministarstvo uprave)

Usporedbom Slike 14. i Slike 15. može se primijetiti rast broja ženskih javnih službenika za razdoblje 30.06.2017. do 30.09.2017. prema stručnoj spremi kategorije VSS i prvostupnik. U preostale dvije kategorije VŠS i SSS vidljiv je pad ženskog broja javnih službenika. Pozitivan porast broja javnih službenika vidi se i kod muškog spola. Na temelju stručne spreme u kategorijama VSS i prvostupnik primjećuje se rast broja muških službenika. U kategorijama VŠS i SSS primjetan je pad broja muških javnih službenika. Uspoređujući oba spola i sve kategorije stručne spreme vidljiv je porast 770 javnih službenika. Djelatnosti zdravstvo, znanost i visoko obrazovanje, obrazovanje i ostali (agencije i druge pravne osobe za čije se zaposlene plaća osigurava u državnom proračunu) bilježe porast broja javnih službenika, socijalna skrb, kultura i zaštita prirode i okoliša bilježi pad broja javnih službenika za promatrano razdoblje od tri mjeseca.

Broj javnih namještenika po spolu i stručnoj spremi na dan 30.06.2017. prikazan je Slikom 16. Ukupno promatrajući broj ženskih i muških javnih namještenika vidljiva je velika razlika u korist ženskim javnim namještenicima u iznosu od 13.638. Prema stručnoj spremi kategorije VKV na dan 30.06.2017. vidi se veći broj muških namještenika u državnim tijelima, za razliku od svih ostalih kategorija stručne spreme (SSS, KV, PKV i NSS te NKV) gdje postoji veći broj ženskih namještenika. Državna tijela zdravstvo, socijalna skrb, znanost i visoko obrazovanje, obrazovanje te ostali (agencije i druge pravne osobe za čije se

zaposlene plaća osigurava u državnom proračunu) broje više ženskih namještenika, za razliku od državnih tijela kultura, zaštita prirode i okoliša koji broje više muških namještenika.

Državno tijelo	Broj službenika												Sveukupno
	Ženski						Muški						
	SSS	VKV	KV	PKV i NSS	NKV	UKUPNO	SSS	VKV	KV	PKV i NSS	NKV	UKUPNO	
Zdravstvo	1.973	55	705	1.927	1.979	6.639	1.390	87	566	223	238	2.504	9.143
Socijalna skrb	1.563	18	409	908	656	3.554	316	11	87	39	22	475	4.029
Kultura	65	1	17	17	27	127	83	1	27	19	10	140	267
Znanost i visoko obrazovanje	459	6	120	224	228	1.037	257	9	62	27	37	392	1.429
Obrazovanje	3.406	46	1.122	840	2.785	8.199	1.549	93	604	67	100	2.413	10.612
Zaštita prirode i okoliša	10	1	1	5	4	21	37	3	11	8	4	63	84
OSTALI (agencije i druge pravne osobe za čije se zaposlene plaća osigurava u državnom proračunu)	42	2	2	43	47	136	75	0	2	3	8	88	224
Ukupno	7.518	129	2.376	3.964	5.726	19.713	3.707	204	1.359	386	419	6.075	25.788

Slika 16. Broj javnih namještenika po spolu i stručnoj spremi na dan 30.06.2017. (Izvor: Ministarstvo uprave)

Broj javnih namještenika po spolu i stručnoj spremi na dan 30.09.2017. prikazan je Slikom 17. Može se primijetiti kao je broj ženskih namještenika veći (13.782) od muških namještenika. Gledano prema stručnoj spremi broj ženskih namještenika je veći u kategorijama SSS, KV, PKV i NSS te NKV. Sukladno tome, broj muških namještenika na dan 30.06.2017. jedino je veći prema stručnoj spremi u kategoriji VKV. Ako se usporedi prema državnim tijelima vidljivo je da ženskih namještenika ima više u kategoriji zdravstvo, znanost i visoko obrazovanje, obrazovanje i kategoriji ostali u koju su ubrojene agencije i druge pravne osobe za čije se zaposlene plaća osigurava u državnom proračunu. Muški namještenici prema državnim tijelima prednjače u slijedećim kategorijama: socijalna skrb, kultura, zaštita prirode i okoliša.

Državno tijelo	Broj namještenika												Sveukupno
	Ženski						Muški						
	SSS	VKV	KV	PKV i NSS	NKV	UKUPNO	SSS	VKV	KV	PKV i NSS	NKV	UKUPNO	
Zdravstvo	1.977	58	705	1.910	1.952	6.602	1.400	86	560	223	238	2.507	9.109
Socijalna skrb	1.571	17	487	901	647	3.623	313	11	91	38	22	475	4.098
Kultura	65	1	17	17	25	125	81	1	27	18	10	137	262
Znanost i visoko obrazovanje	460	6	120	221	225	1.032	261	9	59	24	35	388	1.420
Obrazovanje	3.530	47	1.145	845	2.739	8.306	1.562	88	584	65	99	2.398	10.704
Zaštita prirode i okoliša	10	1	1	5	4	21	39	3	11	8	4	65	86
OSTALI (agencije i druge pravne osobe za čije se zaposlene plaća osigurava u državnom proračunu)	44	1	2	43	44	134	78	0	2	3	8	91	225
Ukupno	7.657	131	2.477	3.942	5.636	19.843	3.734	198	1334	379	416	6.061	25.904

Slika 17. Broj javnih namještenika po spolu i stručnoj spremi na dan 30.09.2017. (Izvor: Ministarstvo uprave)

Usporedbom Slike 16. i Slike 17. vidljiv je ukupan porast javnih namještenika po spolu i stručnoj spremi za razdoblje od 30.06.2017. do 30.09.2017. u iznosu od 116 namještenika. Bilježi se porast od 130 ženskih namještenika i pad od 14 muških namještenika. Ako se usporede Slika 16. i Slika 17. prema državnim tijelima može se primijetiti porast namještenika u kategorijama socijalna skrb, obrazovanje, zaštita prirode i okoliša te kategorija ostali u koju se ubrajaju agencije i druge pravne osobe za čije se zaposlene plaća osigurava u državnom proračunu. U promatranom razdoblju kroz tri mjeseca vidljiv je pad namještenika prema državnom tijelu u kategorijama zdravstvo, kultura, znanost i visoko obrazovanje.

Na Slici 18. prikazano je izvješće sa ukupnim brojem zaposlenih evidentiranih u sustavu Centralizirani obračun plaća (COP) na dan 31.12.2017. Ujedno Slikom 18. prikazuju se zaposlenici koji imaju aktivno zaposlenje u samo jednom resoru, tj. grupi institucija. Prema statističkim podacima broj zaposlenika koji istovremeno rade u dva ili više resora iznosi 2.130. Primjerice, postoji slučaj da zaposlenik istovremeno radi u Sustavu obrazovanja kao profesor i Sustavu zdravstva kao liječnik. Ujedno, postoji mogućnost da zaposlenik istovremeno radi u Osnovnoj i Srednjoj školi. Suma ovakve vrste zaposlenika nije pribrojana ukupnom broju zaposlenih prema grupama institucija. U protivnom, navedenog zaposlenika bi se trebalo pribrojiti u svaki resor u kojem ima zaposlenje što bi nas dovelo do krivih statističkih podataka. Zaposlenik iz prethodnog primjera bi se trebao pribrojati u sumi Sustava obrazovanja, ali i u sumi Sustava zdravstva. Nadalje, prema odluci donesenoj 2011. godine pri uspostavi sustava COP institucije iz grupe „Domovi za starije i nemoćne osobe“ unutar Sustava socijalne skrbi djelomično održavaju svoje podatke u COP-u. Navedena grupa institucija ne isplaćuje plaće i ostale naknade vezane uz plaću kroz sustav COP.

Glavni razlog tome je što se sredstva za plaće i ostale naknade vezane uz plaće ne financiraju iz državnog proračuna. Prema statističkim podacima ukupan broj zaposlenika evidentiranih za navedenu grupu institucija je 3.732 te nije pribrojan ukupnoj sumi prethodne tablice [dostupno na <https://uprava.gov.hr/UserDocsImages//Statisti%C4%8Dki%20prikaz//Statisti%C4%8Dki%20prikaz%20%20Ministarstva%20uprave%20-%20broj%209.pdf>].

Grupa institucija	Ukupan broj zaposlenih
Ministarstva	42.791
Državne upravne organizacije	2.834
Središnji državni uredi	227
Stručne službe i uredi Vlade Republike Hrvatske	478
Uredi državne uprave u županijama	2.556
Pravosudna tijela	10.111
Ostala državna tijela	1.096
Zdravstvo	64.842
Socijalna skrb	6.876
Kultura	1.843
Znanost i visoko obrazovanje	16.872
Školstvo	65.997
Zaštita prirode i okoliša	413
OSTALI (agencije i druge pravne osobe za čije se zaposlene plaća osigurava u državnom proračunu)	10.230
Ukupno	227.166

Slika 18. Ukupan broj zaposlenih po grupama institucija na dan 31.12.2017. (Izvor: Ministarstvo uprave)

Tabela 1. prikazuje prema svim navedenim podacima, ukupan broj zaposlenika evidentiranih u sustavu COP na dan 31.12.2017. koji iznosi 223.028 zaposlenika.

Tabela 1. Ukupan broj zaposlenika evidentiranih u sustavu COP na dan 31.12.2017.

Grupa zaposlenika evidentiranih prema sustavu COP	Broj zaposlenika
Broj službenika i namještenika zaposlenih isključivo u jednom resoru	227.166
Broj službenika i namještenika istovremeno zaposlenih u dva ili više resora	2.130
Broj zaposlenika u domovima za starije i nemoćne osobe	3.732
UKUPNO	233.028

(Prema: Ministarstvo uprave)

Na Slici 19 prikazano je izvješće sa ukupnim brojem zaposlenih evidentiranih u sustavu COP (Centralizirani obračun plaća) na dan 31.03.2018. Ujedno Slikom 11 prikazuju se zaposlenici koji imaju aktivno zaposlenje u samo jednom resoru, tj. grupi institucija. Prema statističkim podacima broj zaposlenika koji istovremeno rade u dva ili više resora iznosi 2.182. Primjerice, postoji slučaj da zaposlenik istovremeno radi u Sustavu obrazovanja kao profesor i Sustavu zdravstva kao liječnik. Ujedno, postoji mogućnost da zaposlenik istovremeno radi u Osnovnoj i Srednjoj školi. Suma ovakve vrste zaposlenika nije pribrojana ukupnom broju zaposlenih prema grupama institucija. U protivnom, navedenog zaposlenika bi se trebalo pribrojiti u svaki resor u kojem ima zaposlenje što bi nas dovelo do krivih statističkih podataka. Zaposlenik iz prethodnog primjera bi se trebao pribrojati u sumi Sustava obrazovanja, ali i u sumi Sustava zdravstva. Nadalje, prema odluci donesenoj 2011. godine pri uspostavi sustava COP institucije iz grupe „Domovi za starije i nemoćne osobe“ unutar Sustava socijalne skrbi djelomično održavaju svoje podatke u COP-u. Navedena grupa institucija ne isplaćuje plaće i ostale naknade vezane uz plaću kroz sustav COP. Glavni razlog tome je što se sredstva za plaće i ostale naknade vezane uz plaće ne financiraju iz državnog proračuna. Prema statističkim podacima ukupan broj zaposlenika evidentiranih za navedenu grupu institucija je 3.710 te nije pribrojan ukupnoj sumi prethodne tablice.

Grupa institucija	Ukupan broj zaposlenih
Ministarstva	42.683
Državne upravne organizacije	2.813
Središnji državni uredi	242
Stručne službe i uredi Vlade Republike Hrvatske	481
Uredi državne uprave u županijama	2.521
Pravosudna tijela	10.120
Ostala državna tijela	1.104
Zdravstvo	64.977
Socijalna skrb	6.920
Kultura	1.846
Znanost i visoko obrazovanje	16.905
Školstvo	66.559
Zaštita prirode i okoliša	412
OSTALI (agencije i druge pravne osobe za čije se zaposlene plaća osigurava u državnom proračunu)	10.232
Ukupno	227.815

Slika 19. Ukupan broj zaposlenih po grupama institucija na dan 31.03.2018. (Izvor: Ministarstvo uprave)

Tabela 2. prikazuje prema svim navedenim podacima, ukupan broj zaposlenika evidentiranih u sustavu COP na dan 31.03.2018. koji iznosi 233.707 zaposlenika.

Tabela 2. Ukupan broj zaposlenika evidentiranih u sustavu COP na dan 31.03.2018.

Grupa zaposlenika evidentiranih prema sustavu COP	Broj zaposlenika
Broj službenika i namještenika zaposlenih isključivo u jednom resoru	227.815
Broj službenika i namještenika istovremeno zaposlenih u dva ili više resora	2.182
Broj zaposlenika u domovima za starije i nemoćne osobe	3.710
UKUPNO	233.707

(Prema: Ministarstvo uprave)

U Tabeli 3 prikazana je usporedba ukupnog broja zaposlenika evidentiranih u sustavu COP. Statistički podaci su uspoređivani za razdoblje od 31.12.2017. do 31.03.2018. Broj službenika i namještenika zaposlenih isključivo u jednom resoru porastao je za 649 osoba.

Slijedno tome, broj službenika i namještenika istovremeno zaposlenih u dva ili više resora je porastao za 52 osobe. Smanjenje zaposlenika bilježi se u grupi institucija „Domovi za starije i nemoćne osobe“ te iznosi 22 zaposlenika manje nego u prethodno bilježenom periodu. Sumarno, ukupan broj zaposlenika promatran kroz ova dva razdoblja bilježi pozitivan rast u iznosu od 679 zaposlenika.

Tabela 3. Usporedba broja zaposlenika evidentiranih u sustavu COP u razdoblju od 31.12.2017. do 31.03.2018.

Grupa zaposlenika evidentiranih prema sustavu COP	31.12.2017.	31.03.2018
Broj službenika i namještenika zaposlenih isključivo u jednom resoru	227.166	227.815
Broj službenika i namještenika istovremeno zaposlenih u dva ili više resora	2.130	2.182
Broj zaposlenika u domovima za starije i nemoćne osobe	3.732	3.710
UKUPNO	233.028	233.707

(Vlastita izrada prema: Ministarstvo uprave)

3.6. Zaposlenost u privatnom sektoru i nadnice

„Privatni sektor obuhvaća tvrtke koje su u vlasništvu privatnih pojedinaca, pa ih oni financiraju i pokreću. Cilj tvrtki u privatnom sektoru je profit. Ovaj sektor odgovoran je za alokaciju najvećeg dijela resursa unutar gospodarstva i u osnovi pokreće cijelo nacionalno gospodarstvo. Tvrtke u privatnom sektoru mogu biti male tvrtke, gdje je vlasnik samo jedna osoba, ili velike multinacionalne tvrtke koje posluju širom svijeta.“ [dostupno na <file:///C:/Users/Korisnik/Downloads/002h.pdf> : 16.06.2018.]

4. Empirijski dio

4.1. Metodologija istraživanja

Istraživanje u ovom diplomskom radu vezano je uz poduzeće Opća bolnica Zabok, grad Pregrada i općinu Radoboj. Za potrebe ovog diplomskog rada potrebne informacije vezane uz OBZ dali su Direktor Tihomir Vančina i predsjednik radničkog vijeća Damir Srebačić. Intervju sa gradonačelnikom grada Pregrade Markom Vešligajem, načelnikom općine Radoboj Anđelkom Topolovcem i zamjenikom načelnika Stjepanom Sirovcem proveo se na temelju sličnog podsjetnika za intervju. Prema strukturi Hrvatskog javnog sektora grad Pregrada i općina Radoboj svrstane su u opću državu i skupinu lokalne vlasti. Općina Radoboj smještena je u sjevernom djelu Hrvatskog Zagorja. Dio je Krapinsko-zagorske županije, a u njoj blizini se nalazi grad Krapina.

4.2. Instrument istraživanja

Instrument istraživanja u empirijskom dijelu diplomskog rada bio je podsjetnik za intervju. Istraživanje je provedeno na temelju tri izrađena podsjetnika za intervju. Proveo se intervju sa direktorom OBZ Tihomirom Vančinom te sa Damirom Srebačićem članom upravnog vijeća koji je ujedno i predsjednik radničkog vijeća. Za grad Pregradu potrebne podatke na temelju podsjetnika za intervju iznio je gradonačelnik Marko Vešligaj. U općini Radoboj suradnja i provedba intervjua se ostvarila sa načelnikom Anđelkom Topolovcem i zamjenikom načelnika Stjepanom Sirovcem.

4.3. Rezultati istraživanja

4.3.1. Istraživanje provedeno unutar Opće bolnice Zabok

U skladu s ciljevima istraživanja, provedbom intervjua Direktor OBZ Tihomir Vančina i predsjednik radničkog vijeća Damir Srebačić obavijestili su o statističkoj zaposlenosti OBZ, načinu poslovanja sindikata, objasnili postupak kolektivnog pregovaranja, količinu radničkih prava, daljnje obrazovanje zaposlenika, određivanje plaće, stupanj diskriminacije, način povećanja stupnja zadovoljstva rada, stupanj fluktuacije te informacije vezane uz prelazak OBZ iz javnog sektora u privatni tj, privatizaciju OBZ. Kroz cijeli intervju ispitanici su iznosili statističke podatke i vlastito mišljenje.

Na temelju dobivenih statističkih podataka u OBZ na dan 31.03.2018. godine bilo je zaposleno 615 djelatnika ili 11 manje nego na dan 31.03.2017. Prema stupnju stručnog obrazovanja najviše ima djelatnika (287) koji prema stručnoj spremi posjeduju srednje stručno obrazovanje u iznosu od 46,66%. Visoko stručno obrazovanje i više stručno obrazovanje posjeduje jednak broj djelatnika (133) izraženo sa 21,63%. Ostalo stručno obrazovanje posjeduje 62 djelatnika sa 10,08%. Iz evidencije o vrsti radnog odnosa djelatnici su zaposleni na određeno i neodređeno vrijeme. Na neodređeno vrijeme zaposleno je 586 djelatnika, gdje je 458 zdravstvenih djelatnika i 128 nezdravstvenih djelatnika. OBZ posjeduje 29 djelatnika koji radni odnos obavljaju na temelju ugovora na određeno vrijeme (28 zdravstvenih djelatnika i 1 nezdravstveni djelatnik). Djelatnici koji su zaposleni na određeno vrijeme, većinom obavljaju posao u OBZ kao zamjena za bolovanje stalno zaposlenih djelatnika. Iz strukture zaposlenih proizlazi da zdravstveni djelatnici predstavljaju 79,02% ukupnog broja zaposlenih, dok administrativno-tehnički djelatnici predstavljaju 20,98% ukupnog broja zaposlenih. Veće učešće zdravstvenih djelatnika omogućava ostvarenje kvalitetnijeg programa rada, ali istovremeno iziskuje i veće izdatke za plaće. Kroz godine se mijenjao broj zaposlenih, a na navedenu promjenu utječe politika i ministarstvo zdravstva koji odobravaju nova zapošljavanja. Na broj zaposlenih ujedno i utječe količina pacijenata. U protekle dvije godine broj pacijenata se povećao za 100.000 te navedeno povećanje pacijenata nije pratilo povećanje djelatnika, što dovodi do premalenog broja zaposlenih zdravstvenih i nezdravstvenih djelatnika. Na navedenu točku oko zapošljavanja najveći utjecaj imaju vanjski čimbenici, primjerice politika koja je donijela odluku o zabrani zapošljavanja u zdravstvu i zdravstvenih i nezdravstvenih djelatnika. Uz navedeni problem zabrane zapošljavanja javlja se i problem odlaska doktora i medicinskih sestara u privatne poliklinike. Privatni sektor, tj. privatne poliklinike se javljaju kao nelojalna konkurencija OBZ. Privatne poliklinike potpisuju ugovore sa HZZOom te mogu liječnike platiti prema dogovoru, a s druge strane, OBZ kao javni sektor nema pravo naplaćivanja usluga te je cijena rada unaprijed određena. U javnom sektoru ne postoji mogućnost povećanja cijene rada i broja zdravstvenih i nezdravstvenih djelatnika bez pristanka ministarstva zdravstva.

OBZ posluje na temelju granskih ugovora koji se potpisuju na nivou države, gdje prema riječima Damira Srebačića, OBZ i sindikat nemaju velikog utjecaja. Kolektivnim pregovaranjem se dogovaraju opće odredbe, način mirnog rješavanja sporova, kategorije za provedbu i suzbijanje štrajka, izmjena, otkaz i obnova Ugovora, zasnivanje radnog odnosa, radno vrijeme, odmori i dopusti, naknada učinjene štete, plaća, razlozi prestanka ugovora o radu, materijalna prava, zaštita na radu, prava, obveze i ovlasti sindikata i sindikalnih povjerenika. Primjerice kolektivnim ugovorom u kategoriji materijalnih prava dogovoreni su uvjeti rada za zdravstvene zaposlenike unutar intenzivne 25%, unutar ambulante 9%.

Također je određen određeni limit novčanih sredstva koje su na raspolaganju OBZ. Kroz poslovanje ako premaši novčani limit (najčešće povećanim brojem pacijenata) ne isplaćuje se određeni premašeni iznos novčanih sredstava, a ako posluje ispod limita potrebno je vratiti neiskorišteni novac. Sama situacija dovodi do gomilanja dugova. OBZ pripada granskom javnom sektoru. U samom zdravstvu postoji oko dvadesetak sindikata koji se ne temelje na reprezentativnosti. Neki od strukovnih sindikata su liječnički, sestrinski, fizioterapeutski, laboratorijski, radiologijski i ostali koji su se razgranali. Prema riječima Damira Srebačića više sindikata dovodi do težeg pregovaranja iz razloga što je zdravstvo sinergija, jedan dio bez drugog ne može adekvatno funkcionirati. Prema načelu reprezentativnosti, jedini reprezentativni sindikat je sindikat socijalne skrbi koji obuhvaća sve djelatnike, primjerice od liječnika do spremačice. Unutar OBZ postoje tri sindikata. Najzastupljeniji sa velikim brojem članova su Hrvatski strukovni sindikat medicinskih sestara i medicinskih tehničara te Samostalni sindikat zdravstva i socijalne skrbi Hrvatske. Navedeni sindikati zajedno unutar OBZ broje 450 članova. Doktorski sindikat unutar OBZ posjeduje samo oko dvadesetak članova od 120 liječnika. OBZ je jedna od najorganiziranijih bolnica unutar Republike Hrvatske u vezi sindikata gdje se sva radnička prava su poštivana. Svi zaposleni nisu članovi sindikata. Određena prava iz kolektivnog ugovora mogu koristiti članovi sindikata i oni koji nisu članovi. Sama uloga sindikata je inertna. Broj članova navedenih sindikata se kroz vrijeme smanjuje, razlog tome može biti i sve veći rad na određeno vrijeme, smanjena radna snaga u Republici Hrvatskoj. Povlastice članova sindikata se dijele u dva segmenta: (1) kolektivni ugovor - čija prava i obveze poštuju članovi i oni koji nisu članovi sindikata (2) različite vrste pomoći koje mogu koristiti samo članovi sindikata. Druga vrsta povlastica može biti pružena u obliku pravne i novčane pomoći. Postoji pravilnik o pružanju pomoći u slučaju smrti, bolesti, rođenja djeteta, dužeg bolovanja, nesreće i sl. Postojanjem kolektivnog ugovora djelatnici OBZ imaju pravo na 30 dana godišnjeg (a ne 20), jubilaru nagradu, putne troškove i sl. Djelatnici koji žele postati članovi sindikata trebaju izdvojiti 1% bruto plaće. Član sindikata sa prosječnom plaćom na godišnjoj razini ima izdatak za članarinu oko 800,00 kuna, a korištenjem regresa i božićnice ima isplatu od oko 2500,00 kn. Navedeno pravo isplate regresa i božićnice koriste i djelatnici koji nisu članovi sindikata. Navođenjem ove stavke Damir Srebašić ističe kako bi želio da navedeno pravo koriste samo članovi sindikata. U trenutku kada će sindikat pregovarati samo za svoje članove će se ojačati sindikalna scena. Kolektivno pregovaranje u OBZ se ne provodi, a kolektivni ugovor se pregovara na razini zdravstvene djelatnosti te ga OBZ prihvaća. Sam proces kolektivnog pregovaranja se provodi između Ministarstva zdravstva i transparentnih sindikata i to najčešće u vremenskom periodu svake četiri godine. Sam proces pregovaranja se može provoditi i češće. U zdravstvenoj djelatnosti je teško, gotovo nemoguće provesti štrajk jer je to humanitarna djelatnost. Unutar mnogih djelatnosti u Republici Hrvatskoj postoji smanjenje

radničkih prava kao posljedica gospodarske krize što nije slučaj u OBZ, najviše zahvaljujući poštivanjem i provedbom kolektivnog ugovora. Kao smanjenje radničkih prava smatra se isplata/neisplata božićnice i uskrsnice, naknada za prijevoz, trajanje godišnjeg odmora, dodaci na plaću, visina otpremnine, jubilarne nagrade, dodaci za odvojeni život i sl.. Cjeloživotna edukacija je prisutna u zdravstvu. Liječnici i medicinske sestre/tehničari, laboranti i svi zdravstveni djelatnici imaju komore koje određuju broj godišnjih edukacija na temelju koje se može dobiti licenca. Uz navedeno, farmaceutske organizacije dolaze na prostor OBZ gdje predstavljaju svoje proizvode i način njihovog korištenja.

Prilikom sklapanja radnog odnosa zaposlenik potpisuje slijedeće dokumente:

1. Obavijest o nadzoru/Izjava o prijemu obavijesti sukladno članku 30a Pravilnika o radu OBZ i Bolnice hrvatskih veterana
2. Potvrda kandidata odabranog za prijam u radni odnos, o upoznavanju s propisima vezano za radne odnose i organizaciju rada u Bolnici te zaštitu na radu (zakon o radu 8 NN)
3. Obrazac za popunu podataka za isplatu naknade troškova prijevoza
4. Izjava o ispravnosti osobnih podataka

Plaća se sastoji od umnoška osnovice, koeficijenta prema složenosti posla i minulog rada (0,5% po godini staža), gdje osnovicu i koeficijent određuje Vlada Republike Hrvatske. Od dobivenog umnoška se uzima bruto plaća. Način obračunavanja plaće zdravstvenom djelatniku OBZ prikazan je na Slikama 20, 21 i 22. Uvođenjem plaća po učinku bilo bi više pozitivnih posljedica, ali je teško uvesti takvu promjenu u OBZ.

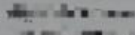

Datum i vrijeme: 10.07.2018. u 10:57
Stranica: 1


VLADA REPUBLIKE HRVATSKE
REGISTAR ZAPOSLENIH U JAVNOM SEKTORU

Poslodavac: **OPĆA BOLNICA ZABOK I BOLNICA HRVATSKIH VETERANA**
Bračak 8, 49210 Zabok
OIB: 34938158599 RKP: 37839 IBAN: HR982360001101310416 kod ZAGREBAČKA BANKA D.D.

Obrazac IP1

OBRAČUNSKA ISPRAVA ZA ISPLATU PLAĆE-NAKNADE ZA RAZDOBLJE: lipanj 2018.

Posloprimac:  Datum isplate: 10.07.2018
OIB: 

Ustrojstvena jedinica: 119 

Ustrojstvena jedinica	Odjel za anesteziologiju, reanimatologiju i intenzivnu medicinu
Radno mjesto	stružni prvostupnik/prvostupnica sestromstva u intenzivnoj skrbi
Osnovica	5.421,54
Propisani koeficijent	1,1640
Minuti rad	01.06. -- 16.06. 0,16 17.06. -- 30.06. 0,165
Posebni uvjeti rada	1,25

BRUTO Redovni mjesečni fond sati: 168

VPr	Naziv	Sati	Koeficijent	Iznos
1011	REDOVAN RAD - POSEBNI UVJETI RADA	25,00	1,16400	939,09
1021	NAKNADE PLAĆE ZA DRŽAVNI BLAGDAN I NERADNI DANI - POSEBNI UVJETI RADA	8,00	1,16400	300,51
1216	RAD U DRUGOJ SMJENI - POSEBNI UVJETI RADA	32,00	1,16400	1.202,03
1423	RAD U DRUGOJ SMJENI, BLAGDANOM - POSEBNI UVJETI RADA	5,00	1,16400	187,82
1427	RAD U DRUGOJ SMJENI, NEDJELJOM - POSEBNI UVJETI RADA	6,00	1,16400	225,38
1431	RAD U DRUGOJ SMJENI, SUBOTOM - POSEBNI UVJETI RADA	13,00	1,16400	488,33
1749	RAD NOĆU - POSEBNI UVJETI RADA	38,00	1,16400	1.427,41
1750	RAD SUBOTOM - POSEBNI UVJETI RADA	15,00	1,16400	563,45
1751	RAD NEDJELJOM - POSEBNI UVJETI RADA	1,00	1,16400	37,56
1752	RAD BLAGDANOM - POSEBNI UVJETI RADA	7,00	1,16400	262,94
1753	RAD SUBOTOM, NOĆU - POSEBNI UVJETI RADA	8,00	1,16400	300,51
1754	RAD NEDJELJOM, NOĆU - POSEBNI UVJETI RADA	10,00	1,16400	375,64
1700	MINULI RAD		0,16500	1.041,26
1708	DODATAK ZA ODGOVORNOST ZA ŽIVOT I ZDRAVLJE LJUDI		0,04000	294,08
1701	POSEBNI UVJETI RADA		1,18400	1.837,98
1975	DODATAK ZA RAD SUBOTOM		0,25000	393,85
1977	DODATAK ZA RAD NEDJELJOM		0,35000	260,39
1980	DODATAK ZA RAD BLAGDANOM		1,50000	787,71
1984	DODATAK ZA RAD NOĆU		0,40000	980,26
1985	DODATAK ZA RAD U DRUGOJ SMJENI		0,10000	245,07
1180	PREKOVREMENI RAD	8,00	2,03409	525,14
UKUPNO		176,00		12.676,41

Slika 20. Obračunska isprava za isplatu plaće zdravstvenom djelatniku OBZ 1/3

Najbolji način motiviranja postojećih zaposlenika smatra se stvaranje pozitivnog radnog okruženja i poboljšavanja uvjeta rada. Financijska sredstva su bitna kod obavljanja posla, ali nisu ključna za motiviranje zaposlenika. Prema saznanjima Tihomira Vančine diskriminacija nije nikad bila prisutna unutar OBZ, ni kod zapošljavanja. U prilog tome govore podaci da OBZ zapošljava više žena nego muškaraca. Postoji zaposlenih više medicinskih sestara u usporedbi sa medicinskim tehničarima, a u posljednje vrijeme sve veći je postotak ženskih liječnika unutar OBZ. Prilikom zapošljavanja za određeno radno mjesto potrebno je imati određenu razinu stručne spreme. Primjerice, ako je izdan natječaj za zapošljavanje liječnika, potrebno je da taj liječnik ima završeno fakultetsko obrazovanje. Može se navesti i primjer, ako OBZ izdaje natječaj za primanje više medicinske sestre, tada medicinska sestra treba imati završenu srednju školu, fakultet u trajanju od tri godine i obavljeni staž, gdje se kod zapošljavanja više cijeni prijašnje radno iskustvo. OBZ pruža edukaciju, što se dokazuje velikim brojem pripravnika i obavljanja stručnih praksa. Fluktucija zaposlenika utječe veoma negativno na cjelokupnu OBZ. Najveći problem fluktuacije se bilježi u specijalizacijama liječnika. OBZ daje specijalizacije mladim liječnicima koji su nosioci posla. Specijalizacija traje najčešće četiri godine, liječnik ne može odrađivati specijalizaciju unutar OBZ nego u klinikama. Specijalizacija jednog liječnika iznosi do 1.000.000,00 kn. Liječnici koji su primili specijalizaciju odlaze raditi u zagrebačke klinike, privatni sektor ili izvan Republike Hrvatske. Kroz navedeni proces OBZ ostaje bez kvalitetnog kadra liječnika što predstavlja veliki problem. Ujedno sve manji broj studenata upisuje medicinski fakultet. Upravno vijeće razmatra ponudu izgradnje zgrade u kojoj će boraviti liječnici s ciljem smanjenja fluktuacije. U javnim službama postotak bolovanja se kreće od 4% do 6%, OBZ ima 13% što ukazuje na veliki postotak bolovanja. Zdravstvo je specifična djelatnost, velik broj mladih žena se zapošljava te u kratkom roku koriste bolovanje zbog porodijskog dopusta. OBZ bilježi premalen broj zaposlenika (najviše u nezdravstvenom kadru), samim time su postojeći zaposlenici preopterećeni poslom što dovodi do čestog korištenja bolovanja. Unutar OBZ, cjelokupnog javnog i privatnog sektora postoji manjak stručnog kadra.

Damir Srebačić protivi se privatizaciji zdravstva javnog sektora. Smatra da se javni sektor treba urediti. Trebaju se jasno odrediti prava i obveze pacijenata, ali i prava i obveze zaposlenika. Zdravstvo treba biti javno dostupna usluga koja koristi svim građanima Republike Hrvatske. Iznosi vlastito stajalište kako nije protiv privatnih bolnica i klinika, ali one trebaju poslovati na način da se svaka usluga naplaćuje, a ne da dio obavljaju na uputnice. Privatizacijom OBZ bi došlo do promjene u visini plaća, ovisno o dobiti poduzetnika i poslu koji zaposlenik obavlja. Prema mišljenju Damira Srebačića liječnici bi bilježili povećanje plaća, medicinske sestre/tehničari stagnaciju, a ostali nemedicinski sektor smanjenje plaća uz povećanje opsega posla.

4.3.2. Istraživanje provedeno unutar grada Pregrade

U skladu s ciljevima istraživanja, provedbom intervjua gradonačelnik grada Pregrade Marko Vešligaj obavijestio je o stopi nezaposlenosti, aktivnim mjerama zapošljavanja, promjenama unutar privatnog i javnog sektora, zaposlenima i njihovim plaćama unutar privatnog i javnog sektora, diskriminaciji zaposlenika, daljnjoj edukaciji i radničkim pravima. Objašnjena je ponuda i potražnja na tržištu rada unutar grada Pregrade i cjelokupnog javnog sektora. Ispitanik, Marko Vešligaj je iznio statističke podatke i vlastito razmišljanje.

Gradonačelnik Marko Vešligaj navodi kako ne postoje statistički podaci o stopi nezaposlenosti na razni grada Pregrade. Na razni Krapinsko-zagorske županije, prema podacima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, nezaposlenost je krajem prosinca 2017. iznosila 8,6%, dok je krajem srpnja 2018. iznosila 6,8% te je i Pregrada oko toga prosjeka. U godini dana na razini Pregrade, smanjio se broj nezaposlenih za 108 osoba odnosno 31% u odnosu na srpanj 2017. godine, tako je krajem srpnja 2018. bilo evidentirano 239 nezaposlenih osoba na području grada Pregrade. To pokazuje da je oporavak gospodarstva na razni grada Pregrade uistinu značajan u zadnjih nekoliko godina. Navedenom napretku doprinose investicije u poslovnu zonu. U poslovnu zonu je uloženo gotovo 10 milijuna eura u posljednje tri godine. Grad Pregrada u suradnji sa Hrvatskim zavodom za zapošljavanje, redovno se uključuje u sve mjere aktive politike za zapošljavanje koje kreira sam zavod. Primjer aktivne mjere je stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa. Stručno osposobljavanje je zabilježeno kao vrlo učinkovita mjera te ju je i grad Pregrada počeo provoditi u gradskoj upravi, javim poduzećima i ustanovama. Što se tiče promjena unutar javnog sektora gradonačelnik Marko Vešligaj smatra kako u javnom sektoru ima dovoljno zaposlenih, samo je potrebno bolje organizirati rad i postići veću efikasnost. S druge strane, smatra da u privatni sektor treba uvesti nekoliko promjena. Smanjenje administrativnih barijera će olakšati poslovanje unutar privatnog sektora te će doći do povećanja konkurentnosti na tržištu. Provedbom ove promjene će se omogućiti veće zapošljavanje uz veće nadnice zaposlenika. Na području Grada Pregrade ima puno više zaposlenih u privatnom sektoru, nego u javnom. Grad Pregrada je tradicionalno visoko pozicionirano obrtničko-poduzetničko područje u kojem je velikim dijelom zatupljena industrijska proizvodnja. Dok je s druge strane uzrok malog broja zaposlenih u javnom sektoru odlazak nekih državnih institucija iz Pregrade. Prema statističkim podacima na području grada Pregrade prisutan je značajan porast zaposlenih u privatnom sektoru. Najvažniji čimbenici pozitivne promjene unutar privatnog sektora su nove investicije u poslovnu zonu i proširenje kapaciteta postojećih poduzetnika.

Marko Vešligaj navodi kako se plaće na području grada Pregrade unutar javnog sektora svim zaposlenicima isplaćuju u fiksnom iznosu sukladno koeficijentima koje imaju za pripadajuća radna mjesta i ostalim parametrima koja su propisana zakonom. Plaće se isplaćuju na način kako je to regulirano zakonima i propisima koji se odnose na lokalnu samoupravu. Prema statističkim podacima nije bilo promjena u visini i načinu isporuke plaće u protekloj godini. Prema riječima Marka Vešligaja uvođenje plaća po učinku u javnom sektoru je nužno. Dodaje da će Hrvatska jedino na taj način postati moderno društvo. Jedino motivirani i savjesni zaposlenici mogu napraviti promjene unutar javnog sektora kako bi postao što efikasniji i pružio bolju uslugu građanima. Rad javnog sektora financiraju građani kroz porezna davanja. Na području grada Pregrade unutar Gradske uprave postoji potreba za zapošljavanjem visokoobrazovane radne snage, zbog sve složenijih poslova, ali i zbog vođenja brojnih projekata koji su dobiveni iz sredstva EU fondova. Na razni grada Pregrade gospodarstvenici trenutno imaju veću potrebu za osobama sa nižim stupnjem obrazovanja, ali sa specifičnih struka, poput CNC operatera. Unutar Gradske uprave ne postoje zaposlenici koji pripadaju nacionalnim manjinama.

Gradonačelnik Marko Vešligaj navodi kako se nikada nije susreo sa bilo kakvim oblikom diskriminacije na radnom mjestu. Uz to navodi kako mu nije poznato sa kojim se najčešće oblikom diskriminacije susreću zaposlenici u javnom i privatnom sektoru. Unutar grada Pregrade potiče se zaposlenike na povećanje postojećeg znanja i stjecanja novih znanja. Zaposlenici Gradske uprave se redovno educiraju kroz razne seminare i tečajeve. Nastoji se redovno pratiti sve zakonske promjene, koje su dosta česte u RH. Poseban naglasak se stavlja na edukaciju o EU fondovima.

Što se tiče organizacijske strukture unutar Gradske uprave na pozicijama gradonačelnik i zamjenik gradonačelnika, nije došlo do nikakvih izmjena, budući da su definirane zakonom o lokalnoj i područnoj samoupravi. Gradonačelnik Marko Vešligaj smatra da je potrebno mijenjanje cjelokupne strukture javnog sektora, navodi kako je decentralizacija nužna. Hrvatskoj je danas potrebna struktura urbanih središta, koja je dijelom slična sustavu lokalne samouprave koji postajao do 1993 godine. Takav sustav je optimalan za ravnomjerni razvoj, te uključuje i manje gradove koji kroz korištenje sredstva Programa ruralnog razvoja i drugih EU fondova mogu osigurati razvoj ruralnih područja. Posljedica gospodarske krize je smanjenje radničkih prava na području Grada Pregrade. Gospodarskim oporavkom i povećavanjem prihoda radnička prava vraćaju se na situaciju prije krize.

Marko Vešligaj je komentirao i ponudu i potražnju tržišta rada na području grada Pregrade i u cjelokupnom javnom sektoru Republike Hrvatske. Na području grada Pregrade

na tržištu rada postoji povećana potreba za zaposlenicima u prerađivačkoj i metaloprerađivačkoj industriji. Nezaposlenost je trenutno na niskim razinama. U javnom sektoru uvelike fali visokoobrazovanih i stručnih kadrova, jer jedino oni mogu povećati efikasnost navedenog sektora. Zbog malih nadnica, krute hijerarhije i izostanka plaćanja po učinku, taj profil radne snaga nema dovoljno motiva za ostanak u javnom sektoru. Potrebne su velike promjene, kako bi se stvorio sektor poput razvijenih europskih zemalja.

4.3.3. Istraživanje provedeno unutar općine Radoboj

U skladu s ciljevima istraživanja, provedbom intervjua načelnik Anđelko Topolovec i zamjenik načelnika Stjepan Sirovec općine Radoboj obavijestili su o stopi nezaposlenosti, aktivnim mjerama zapošljavanja, promjenama unutar privatnog i javnog sektora, zaposlenima i njihovim plaćama unutar privatnog i javnog sektora, diskriminaciji zaposlenika, daljnjoj edukaciji i radničkim pravima. Objašnjena je ponuda i potražnja na tržištu rada unutar općine Radoboj i cjelokupnog javnog sektora. Ispitanici, Anđelko Topolovec i Stjepan Sirovec iznosili su statističke podatke i vlastito razmišljanje.

Načelnik općine Radoboj Anđelko Topolovec je komentirao stopu nezaposlenosti unutar općine Radoboj unatrag godine dana. Navodi kako je krajem srpnja 2018. godine u evidenciji Hrvatskog zavoda za zapošljavanje Područnog ureda Krapina, kojem pripada i Općina Radoboj, registrirano je 2.699 osoba. U usporedbi sa lipnjem 2018. broj nezaposlenih osoba se smanjio za 2,4% , odnosno 63 osobe. U odnosu na srpanj 2017. godine broj nezaposlenih manji je za 24,6%, odnosno 882 osobe. Tijekom prvih sedam mjeseci 2018. godine prosječna nezaposlenost od 2.968 registriranih nezaposlenih osoba za 23,9% je manja u odnosu na isto razdoblje 2017. godine. Stopa nezaposlenosti u Općini Radoboj u mjesecu kolovozu 2018. godine iznosila je 2,6%, što u odnosu na ukupni broj radno sposobnog stanovništava iznosi 69 osoba. U istom razdoblju prošle godine taj podatak iznosio je 79 osoba. S obzirom na činjenicu da se ovakvo stanje otprilike kreće već nekoliko godina s tendencijom blagog smanjenja može se zaključiti da tržište rada kontinuirano potražuje radnu snagu. Unutar ovog broja nezaposlenih u obzir svakako treba uzeti i specifičnosti pojedinih nezaposlenih osoba u vidu zaposlenja (određena zdravstvena ograničenja, sezonski rad...) što utječe na evidentiranje i statistiku. Općina Radoboj već nekoliko godina u suradnji s relevantnim partnerima provodi određene mjere aktivne politike zapošljavanja. S obzirom na opseg područja rada lokalne samouprave i specifičnost nezaposlenih osoba registriranih pri Hrvatskom zavodu za zapošljavanje najčešće korištene mjere aktivne politike zapošljavanja bile su javni rad i stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa. Prvom mjerom (javni rad) omogućava se dugotrajno nezaposlenim osobama (najčešće zbog stupnja obrazovanja, prilagodljivosti na zahtjeve

tržišta rada i sl.) da se uključe u aktivnost cjelokupne zajednice i postanu društveno korisni. Godišnje kroz ovu mjeru na području općine Radoboj prođe 10-tak osoba. Prema dostupnim informacijama od strane Hrvatskog zavoda za zapošljavanje i kontakta s korisnicima predmetne mjere, određeni dio njih nakon 1 ili 2 kruga mjere uključe se u tržište rada i nastavljaju raditi. Drugom mjerom (stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa) omogućuje se mladim osobama koje su tek izašle iz sustava obrazovanja da steknu prve korake u svijetu rada, tj. steknu određene navike, radne vještine i ostvare mogućnost polaganja državnog stručnog ispita. S obzirom na zakonske okvire i specifičnosti posla lokalne samouprave kroz godinu dana u okviru predmetne mjere općina Radoboj ima 2 polaznika na stručno osposobljavanje. Dosadašnji polaznici mjere nakon provedenog stručnog osposobljavanja nastavili su radni odnos u privatnom ili javnom sektoru.

Zamjenik načelnika općine Radoboj Stjepan Sirovec ističe kako se smatra da u Hrvatskoj, ali i u drugim zemljama, često zaposlenih u javnom sektoru da ima previše i/ili su previše plaćeni. Navedena situacija se posebno ističe u uvjetima teških financijskih vremena ili razdoblja gospodarske krize. Pritom se ponekad posve zaboravlja (ili barem podcjenjuje) važnost koju javni sektor ima u pružanju raznovrsnih presudnih usluga kao što su obrazovanje, zdravstvena zaštita, osiguranje javnog reda i mira i slično. No, nema sumnje da je u uvjetima ograničenih financijskih mogućnost nužno smanjivanje rashoda za plaće i naknade u javnom sektoru. S obzirom na unaprijed navedeno i činjenicu na složenost samog sustava javnog sektora, kada govorimo u kontekstu potrebnih promjena unutar istoga kako bi se smanjila nezaposlenost potrebno je analizirati i po potrebi mijenjati nekoliko aspekta. Hrvatska ima jedne od najstrožih propisa u pogledu zaposlenja i otpuštanja viška radnika ili radnika koji ne zadovoljavaju određene učinke. Otpuštanje neadekvatnih radnika je skupo i sporo. Stjepan Sirovec navodi kako postoji nekoliko aspekata koje je potrebno promijeniti s ciljem smanjenja nezaposlenosti, a to su struktura obrazovnog i potrebnog kadra. Osim navedenog smatra da i sama učinkovitost javnog sektora može pridonijeti na neki način smanjenju nezaposlenosti. Na povećanoj je učinkovitosti potrebno permanentno raditi, primjerice unaprjeđenjem sustava nagrađivanja koji bi visinu plaća doveo u korelaciju s produktivnošću pojedinih djelatnika te tako zadržavao najkvalitetnije kadrove u javnom sektoru (tj. na neki način „kažnjavao“ one neproduktivne). U suprotnom, može doći do neke vrste negativne selekcije i odlaska najproduktivnijih djelatnika (jer su potplaćeni u odnosu na svoju produktivnost) i poticaja manje produktivnima da traže zaposlenje u javnom sektoru (jer su preplaćeni s obzirom na svoju nisku produktivnost).

Kada uspoređujemo privatni i javni sektor u pogledu zaposlenja i same atraktivnosti dugi niz godina pa i danas javni sektor percipira se u odnosu na privatni sektor „sigurnijim-stabilnijim-poželjnijim“. No promatrajući, u posljednje vrijeme privatni sektor u teritorijalnom

okruženju općine Radoboj i oslušujući razgovore, sve više ljudi odlučuje se na rad u privatnom sektoru. Na području općine Radoboj obrti, mikro i mala poduzeća postaju sve atraktivniji. Razlog atraktivnosti privatnog sektora u sjeverozapadnom dijelu Hrvatske je fleksibilnost, poboljšanje materijalnih prava, mogućnost usavršavanja i napredovanja. Određeni dio privatnog sektora počeo je sa promjenama koje mogu smanjiti nezaposlenost i doprinijeti da privatni sektor bude generator razvoja. Promjene se očituju u povećanju obujma posla i konkurencije na tržištu.

S obzirom na prošlost, tradiciju, dostupnost obrazovanja u prijašnjem razdoblju i ruralni prostor, više zaposlenih na području općine Radoboj radi u privatnom sektoru. Najveći dio privatnog sektora nekada su činile velike metalo-prerađivačke, tekstilne, drvene i građevinske tvrtke u okruženju, a danas čine obrti, mala i srednja poduzeća usmjerena prema Europskom tržištu. Stjepan Sirovec navodi kako je javni sektor još uvijek poželjniji i sigurniji te ne bilježi smanjene broja zaposlenih. S druge strane, sve više ljudi zainteresirano je za privatni sektor zbog mnogobrojnih prednosti. Privatni sektor se očituje kroz fleksibilnost rada i mogućnost ostvarenje veće zarade sukladno ostvarenom radnom učinku.

Plaće zaposlenicima unutar općine Radoboj se obračunavaju na sljedeći način: umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je službenik, odnosno namještenik raspoređen i osnovice za obračun plaće, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža. Takav način obračuna plaće određen je Zakonom, točnije Zakonom o plaćama u lokalnoj i područnoj (regionalnoj) samoupravi. Prema opisu radnog mjesta i složenosti posla koji se obavlja jednako se plaća muška ili ženska osoba. Unutar općine Radoboj nije zabilježen porast plaća unatrag godinu dana. Visinu osnovice za obračun plaća određuje načelnik odlukom, no zbog smanjenja proračunskih prihoda uzrokovanih promjenom sustava financiranja jedinica lokalne samouprave nije bilo mogućnosti za povećanje plaća. Stjepan Sirovec smatra da bi postojeći sustav plaćanja unutar javnog sektora bilo dobro upotpuniti i urediti na način da se vrednuje i po učinku, odnosno da postoje određene stimulacije. Na taj način bi se dobio efikasniji javni servis za sve korisnike usluga, povećala bi se produktivnost zaposlenih, i umanjila percepcija „tromosti“ sustava.

Načelnik Anđelko Topolovec navodi kako područje općine Radoboj karakterizira malo poduzetništvo te je potreba za zaposlenicima određenog stupanja obrazovanja različita. Najveća je potreba za zaposlenicima obrtničkih zanimanja (srednja stručna sprema + određeni stupanj) te zaposlenicima inženjerskog smjera (visoki stupanj obrazovanja). Općina Radoboj nema zaposlenih osoba koje pripadaju nacionalnim manjinama. Navedena situacija je objašnjena na način da na ovom području nije bilo etničkih migracija te nema zastupljenih osoba koje pripadaju nekoj nacionalnoj manjini.

Načelnik Anđelko Topolovec i zamjenik načelnika Stjepan Sirovec navode kako u dosadašnjem radnom iskustvu nisu doživjeli nikakav oblik diskriminacije (spolni, vjerski...ili

nešto slično). Imajuću u vidu radno okruženje ostalih djelatnika u kojima prevladavaju većinom osobe ženskog spola nisu primijetili, odnosno nisu zabilježili niti jedan slučaj diskriminacije. S obzirom na malu ruralnu sredinu i činjenicu da se ljudi međusobno poznaju kao što je naprijed navedeno nisu zabilježeni slučajevi diskriminacije. Većinu službeničkih poslova unutar upravnog odjela obavljaju osobe ženskog spola nisu zabilježeni nikakvi incidenti koji bi bili povezani sa spolnom pripadnošću. Postoje određeni verbalni konflikti ili problemi u komunikaciji sa strankama koje nisu zadovoljne sa određenim rješenjima ili postupcima, odnosno mišljenja su da je njihovo tumačenje u pravu. Takvi slučajevi se rješavaju edukacijom djelatnika i djelatnica. Potrebno je percipirati takve slučajeve te kroz razgovor i određeni pristup smiriti „tenzije“ te naći zajedničko zakonsko rješenje.

Prema riječima Anđelka Topolovca općina Radoboj potiče zaposlenike na povećanje postojećeg znanja i stjecanje novih. Svojim djelatnicima pružaju struno usavršavanje kroz različite seminare, edukacije, okrugle stolove i usavršavanje iz pojedinih područja kako bi stalno povećavali znanje, bili u toku sa zakonskim odredbama, bili konkurentni i samim time zadovoljni u obavljanju poslova. Često se zna dogoditi slučaj da zbog zakonskih propisa, limitiranih financijskih sredstva i unaprijed određenih prihoda nisu u mogućnosti kroz dodatne materijalne čimbenike stimulirati zaposlene.

Unatrag nekoliko godina, odnosno izbornih ciklusa na kojima se biraju načelnici i zamjenici, te predstavnici Općinskih vijeća na području same općine Radoboj nije bilo značajnijih promjena. Odlukom birača funkciju načelnika i zamjenika obavljaju iste osobe. U strukturi općinskog vijeća zastupljen je veći broj ženskih osoba čime se dokazuje svijest i mogućnost da žene ravnopravno sudjeluju u radu predstavničkog tijela i samog odlučivanja. Takve promjene i odnosi pozitivno utječu na samu društvenu zajednicu

Stjepan Sirovec smatra da predmetno pitanje, mijenjanje cjelokupne strukture javnog sektora s ciljem povećanja produktivnosti, zahtjeva opsežnu analizu i raspravu kako bi se polučili najbolji rezultati. Govori kako je zasigurno potrebna određena promjena javnog sektora u pojedinim strukturama kako bi on postao efikasniji, pristupačniji i prilagodljiviji potrebama korisnika. Postoji mogućnost da je rješenje ovog problema smanjenje određenog broja institucija, ili možda njihovo spajanje ili možda samo bolja reorganizacija. Prema njegovom mišljenju dotaknuto je pitanje za koje je potrebno analizirati veliki broj podataka i veliki broj čimbenika. Ispitanici Anđelko Topolovec i Stjepan Sirovec navode kako minimalna radnička prava koja su definirana zakonom i ugovorom poštuju već određeni broj godina. Dodaci za odvojeni život ne isplaćuju s obzirom da nije bilo takvih zahtjeva.

Stjepan Sirovec smatra da bi obrazovni sustav trebao bolje percipirati ponudu i potražnju na tržištu rada, odnosno omogućiti školovanje i osposobljavanje kadra kojeg tržište potražuje. Potrebno je napraviti temeljitu analizu i jasnu strategiju koja će pratiti potrebe i zahtjeve tržišta rada i tako pripremati potreban kadar. Kada se komentira cjelokupni javni

sektor evidentno je da na tržištu rada kronično nedostaje određenih radnih kadrova. Određeni radni kadrovi zbog boljih uvjeta rada i/ili nezadovoljstva samim sustavom odlaze u druge zemlje u potrazi za boljim uvjetima. Potrebno je raspoloživim sredstvima i resursima, stimulirati i poticati školovanje kadra za kojim postoji potražnja, te stvoriti konkurentno tržište rada kako bi spriječio izjev radne snage. Trenutačna ponuda i potražnja na tržištu rada zasigurno je rezultat neadekvatnih uvjeta rada i ne konkurentnosti tržišta u odnosu na ostale.

5. Zaključak

Mnogi autori su se bavili razmatranjem pojma „tržište rada“, a samim time postoji i mnogo različitih definicija tog temeljnog pojma i slijednih pojmova kao što su plaća, diskriminacija, institucionalni okvir tržišta rada, kolektivno pregovaranje, sindikat i zaposlenost. Tržište rada, najjednostavnije, može se definirati kao mjesto na kojem susreću ponuda i potražnja poslodavaca i zaposlenika iz kojeg se odvija proces nazvan zapošljavanje. No međutim, to nije toliko jednostavan proces kao što zvuči. Prema tome, postoji mnogo čimbenika na koje je potrebno obratiti pažnju kao što su plaća, razlika privatnog i javnog sektora, obrazovanje i edukacija, poslovanje u skladu sa cjelokupnim institucionalnim sektorom, diskriminacija na osnovu pojedinih karakteristika, kolektivno pregovaranje, kolektivni ugovor, sindikat i sl. Zaključno, jedan od najvećih motivatora za kvalitetniji rad zaposlenika i postizanja ciljeva poduzeća je plaća. Također zamjećujemo kako je uspješno provođenje kolektivnog pregovaranja najvažnija zadaća sindikata i udruge poslodavaca. Na temelju dogovorenih uvjeta kolektivnim pregovaranjem sastavlja se akt zvan kolektivni ugovor. Prema tome, kolektivnim ugovorom određene su plaće, materijalna prava i ostali uvjeti kod zapošljavanja i obavljanja posla. Unutar Republike Hrvatske postoji nekoliko vrsta sindikata, a većina sindikata posljednjih godina broji sve manje članova. Važno je spomenuti kako je Hrvatski javni sektor podijeljen na opću državu i javna poduzeća. Zaključujemo kako unutar javnog sektora Republike Hrvatske postoji dovoljno zaposlenih te je potrebno uvesti određene promjene za povećanje efikasnosti. Zamijetili smo da je za povećanje efikasnosti privatnog sektora potrebno smanjiti administrativne barijere. Očito je da porast broja zaposlenih unutar privatnog sektora u usporedbi s javnim sektorom, objašnjava se njegovom većom fleksibilnošću i mogućnošću ostvarivanja veće zarade sukladno ostvarenom radnom učinku. U pogledu aktivnih mjera zapošljavanja, najviše se provode kroz stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa.

Popis literature

1. Bagić, D. (2010). *Sustav industrijskih odnosa u Republici Hrvatskoj: hrvatski sindikati između društvene integracije i tržišnog sukoba* (Doktorska disertacija, Sveučilište u Zagrebu Filozofski fakultet, Hrvatska). Preuzeto s https://bib.irb.hr/datoteka/539697.Dragan_Bagic_disertacija_final.pdf
2. Bakotić, D., Bušić, J. (2009.) *Organizacijska predanost zaposlenika u Hrvatskim poduzećima: privatni sektor vs. Javni sektor*. Preuzeto 01.06.2018. s <file:///C:/Users/Korisnik/Downloads/002h.pdf>
3. Bejaković, P., (2013). *Zaposlenost u javnoj upravi: stanje, problemi i reforme u Hrvatskoj i svijetu*. Preuzeto 01.06.2018. s [file:///C:/Users/Korisnik/Downloads/697626.predrag%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Korisnik/Downloads/697626.predrag%20(1).pdf)
4. Bejaković, P., Vukšić, G., Bratić, V. (2011). *Sustavi javne uprave – veličina javnog sektora u Hrvatskoj* (Izvorni znanstveni rad, Hrvatska). Preuzeto s https://bib.irb.hr/datoteka/509905.2011-1_04_Bejakovic_Bratic_Vuksic_HJU.pdf
5. Blau, F. D., Kahn L.M., Winkler ,A. E. (2002). *The Economics of Women, Men and Work*. Pearson Education Inc., Upper Saddle River, New Jersey
6. Bušelić, M. (2014). *Tržište rada teorijski pristup*. Sveučilište Jurja Dobrile Fakultet za ekonomiju i turizam Pula, 10-81
7. Cardona, F. (2018). *Plaća po učinku u javnim službama u zemljama OECD-a i EU*. Preuzeto 31.05.2018. s https://www.sdln.hr/wp-content/uploads/2008/11/SIGMA_PRP_prijevod.pdf
8. Eurofond (2018). *Šesto Europsko istraživanje o radnim uvjetima:2015*. Preuzeto 01.06.2018. s <https://www.eurofound.europa.eu/hr/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015>
9. Franičević, V. (2007). *Pogovor: rad u hrvatskoj–izazovi i dileme*. Preuzeto 01.06.2018. s <https://tripalo.hr/knjige/rad/14%20pogovor.indd.pdf>
10. Hamilton Institute, A. (1998). *Plaće i nagrađivanje – kako planirati i upravljati učinkovitim programom plaća*. Protecon d.o.o., 3-9
11. HZZO (2018.) *Zakon o obveznom zdravstvenom osiguranju*. Preuzeto 30.05.2018. s <http://www.hzzo.hr/zdravstveni-sustav-rh/poveznice-na-nacionalno-i-eu-zakonodavstvo/>
12. Kolektivni ugovori (2018.) *Kolektivno pregovaranje*. Preuzeto 16.06.2018. s <http://www.kolektivni-ugovori.info/kolektivno-pregovaranje/>
13. McConnell, C R., & Brue, S. L. (1994). *Suvremena ekonomija rada*. Nacionalna i sveučilišna biblioteka Zagreb, 384

14. Ministarstvo financija (2018.) *Republika Hrvatska Ministarstvo financija*. Preuzeto 19.02.2018. s https://bib.irb.hr/datoteka/509905.2011-1_04_Bejakovic_Bratic_Vuksic_HJU.pdf
15. Ministarstvo uprave (2018.) *Statistički prikaz ministarstva uprave. Broj 7*. Preuzeto 15.08.2018. s <https://uprava.gov.hr/UserDocsImages/Statisti%C4%8Dki%20prikaz/Statisti%C4%8Dki%20prikaz-%20final.pdf>
16. Ministarstvo uprave (2018.) *Statistički prikaz ministarstva uprave. Broj 7*. Preuzeto 20.08.2018. s https://uprava.gov.hr/UserDocsImages//Statisti%C4%8Dki%20prikaz//Statisti%C4%8Dki%20prikaz-%20final_broj%208.pdf
17. Ministarstvo uprave (2018.) *Statistički prikaz ministarstva uprave. Broj 9*. Preuzeto 19.08.2018. s <https://uprava.gov.hr/UserDocsImages//Statisti%C4%8Dki%20prikaz//Statisti%C4%8Dki%20prikaz%20%20Ministarstva%20uprave%20-%20broj%209.pdf>
18. Ministarstvo uprave (2018.) *Statistički prikaz ministarstva uprave. Broj 10*. Preuzeto 19.08.2018. s <https://uprava.gov.hr/UserDocsImages//Statisti%C4%8Dki%20prikaz//Statisti%C4%8Dki%20prikaz%20%20Ministarstva%20uprave%20-%20broj%2010.pdf>
19. Ministarstvo uprave (2018.) *Republika Hrvatska Ministarstvo uprave*. Preuzeto 19.08.2018. s <https://uprava.gov.hr/o-ministarstvu/ustrojstvo/uprava-za-sluzbenicke-odnose/drzavni-sluzbenici-i-namjestenici/779>
20. *Minivodić za poslovnu zajednicu*. Preuzeto 30.05.2018. s <https://www.mingo.hr/public/documents/105-vodic-zakon-o-radu-lowresfinalweb.pdf>
21. Narodne novine (2018.) *Zakon o mirovinskom osiguranju*. Preuzeto 30.05.2018. s https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2010_11_130_3399.html
22. Narodne novine (2018.) *Zakon o zaštiti na radu*. Preuzeto 30.05.2018. s https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/1996_07_59_1183.html
23. Vučemilović, V. (2011). *Diskriminacija žena na tržištu rada s osvrtom na Hrvatsku*. Preuzeto 31.05.2018. s file:///C:/Users/Korisnik/Downloads/PM_br2_cl9.pdf
24. Zakon.hr (2018). *Zakon o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti*. Preuzeto 30.05.2018. s <https://www.zakon.hr/z/414/Zakon-o-posredovanju-pri-zapo%C5%A1ljavanju-i-pravima-za-vrijeme-nezaposlenosti>

Popis slika

Slika 1. Struktura Hrvatskog javnog sektora	17
Slika 2. Opća država u Hrvatskoj	17
Slika 3. Broj državnih službenika na dan 30.06.2017.....	19
Slika 4. Broj državnih službenika na dan 30.09.2017.	19
Slika 5. Broj namještenika u državnim tijelima na dan 30.06.2017.	20
Slika 6. Broj namještenika u državnim tijelima na dan 30.09.2017.	20
Slika 7. Broj službenika u javnim službama po djelatnostima na dan 30.06.2017.	21
Slika 8. Broj službenika u javnim službama po djelatnostima na dan 30.09.2017.	21
Slika 9. Broj namještenika u javnim službama po djelatnostima na dan 30.06.2017.	22
Slika 10. Broj namještenika u javnim službama po djelatnostima na dan 30.09.2017.	23
Slika 11. Broj državnih službenika prema spolu i stručnoj spremi na dan 30.06.2017.	24
Slika 12. Broj državnih službenika prema spolu i stručnoj spremi na dan 30.09.2017.	25
Slika 13. Broj namještenika u državnim tijelima prema spolu i stručnoj spremi na dan 30.06.2017.	26
Slika 14. Broj javnih službenika po spolu i stručnoj spremi na dan 30.06.2017.....	26
Slika 15. Broj javnih službenika po spolu i stručnoj spremi na dan 30.09.2017.....	27
Slika 16. Broj javnih namještenika po spolu i stručnoj spremi na dan 30.06.2017.	28
Slika 17. Broj javnih namještenika po spolu i stručnoj spremi na dan 30.09.2017.	29
Slika 18. Ukupan broj zaposlenih po grupama institucija na dan 31.12.2017.....	30
Slika 19. Ukupan broj zaposlenih po grupama institucija na dan 31.03.2018.	32

Popis tabela

Tabela 1. Ukupan broj zaposlenika evidentiranih u sustavu COP na dan 31.12.2017.....	31
Tabela 2. Ukupan broj zaposlenika evidentiranih u sustavu COP na dan 31.03.2018.....	32
Tabela 3. Usporedba broja zaposlenika evidentiranih u sustavu COP u razdoblju od 31.12.2017. do 31.03.2018.	33

Prilozi

Podsjetnik za intervju (OBZ)

1. Koliko zaposlenih ima OBZ i u kojem sektoru (medicina, informatika, uprava)? Kako se broj zaposlenih mijenjao kroz godine? Koji čimbenici najviše utječu na promjene?
2. Koliko zaposlenih bilježite na određeno vrijeme, a koliko na neodređeno? Koji je razlog navedene stope?
3. Postoji li poseban sindikat (kućni) unutar OBZ ili su zaposlenici pripadnici industrijskog granskog sindikata?
4. Koliko članova broji sindikat OBZ? Da li su svi zaposleni pripadnici sindikata? (Objasnite odgovor da ili odgovor ne).
5. Kako bilježite zadovoljstvo pripadnika sindikata i koji stupanj zadovoljstva pripadnika sindikata prevladava (od nezadovoljnih do veoma zadovoljnih korisnika)?
6. Unutar države postoje statistički podaci o padu članstva pripadnosti sindikatu, da li je to slučaj i u OBZ? Što najviše utječe na pad članstva unutar države, a što unutar OBZ?
7. Navedite povlastice koje mogu koristiti pripadnici sindikata? U kojoj mjeri su iskorištene navedene povlastice?
8. Koliko iznosi članarina na godišnjoj razini? Kako biste objasnili korelaciju uloženog novca i dobivenih povlastica?
9. Unutar OBZ koliko često se provodi postupak kolektivnog pregovaranja? O kojim pitanjima i temama se najčešće donose odluke?
10. Objasnite model postupka kolektivnog pregovaranja između sindikata i poslodavaca unutar OBZ. Koju kvalitetu uspješnosti doseže navedeni postupak kolektivnog pregovaranja?
11. Tijekom štrajka doktora i medicinskih sestara koji su minimalni poslovi koji se trebaju obavljati, pošto je riječ o humanitarnoj ustanovi.
12. Bilježite li smanjenje radničkih prava unutar OBZ kao posljedicu gospodarske krize? Kao smanjenje radničkih prava smatra se isplata/neisplata božićnice i uskrnice, naknada za prijevoz, trajanje godišnjeg odmora, dodaci na plaću, visina otpremnine, jubilarne nagrade, dodaci za odvojeni život i sl.
13. Potičete li daljnje obrazovanje Vaših zaposlenika i na koji način (organiziranje seminara i predavanja unutar i izvan OBZ, poticanje komunikacije između zaposlenika

ostalnih bolnica koji rade na srodnim područjima rada, financiranje daljnjeg stupnja obrazovanja kod pojedinaca)?

14. Koje sve dokumente treba potpisati novi zaposlenik prije samog početka rada?
15. Navedite način na koji određujete plaću za zaposlenike.
16. U slučaju uvođenja plaćanja po učinku da li bi bilo više pozitivnih ili negativnih posljedica? Obrazložite svoj odgovor.
17. Na koji način motivirate postojeće zaposlenike (organizirani izleti, rotacija poslova, financijska sredstva i sl.)?
18. Prilikom zapošljavanja ili kod obavljanja posla, da li je unutar OBZ ikad bila prisutna diskriminacija (spol, dob, rasa, vjera, godine, nacionalnost, spolno opredjeljenje i sl.)? Navedite primjer.
19. Koje aktivne mjere provodite za suzbijanje bilo koje vrste diskriminacije unutar OBZ?
20. Prilikom zapošljavanja, da li više cijenite prijašnje radno iskustvo ili viši stupanj obrazovanja? Navedite primjer.
21. Kako utječe fluktuacija zaposlenika na cijelu OBZ? Koji je najčešći uzrok fluktuacije (prisilni odlazak, dobrovoljni odlazak ili prestanak ugovorne obveze)?
22. Koje aktivne mjere provodite s ciljem smanjenja fluktuacije?
23. U protekloj godini da li ste zaposlili više novih radnika ili otpustili postojećih? Što je utjecalo na promjene u količini zaposlenih?
24. Komentirajte ponudu i potražnju tržišta rada unutar OBZ i u cijelom javnom sektoru RH.
25. Kako bi privatizacija OBZ utjecala na rad zaposlenika? Što bi se promijenilo?
26. Privatizacija OBZ da li bi povećala efikasnost i produktivnost zaposlenika te navedite razloge. Kakva bi bila promjena u kvaliteti obavljenog posla?
27. Privatizacijom OBZ da li bi poraslo zadovoljstvo zaposlenika i korisnika i u kojem smislu?
28. U slučaju privatizacije OBZ da li bi došlo do promjene u obračunavanju i visini plaća? Koji čimbenici bi bilježili najveći utjecaj na navedenu temu?

Podsjetnik za intervju (grad Pregrada)

1. Navedite stopu nezaposlenosti u Vašem gradu? Da li se u razdoblju od godine dana smanjila nezaposlenost? Kako biste komentirali navedene podatke?
2. Unutar grada koje aktivne mjere zapošljavanja provodite? Koliko su učinkovite (prema povratnim informacijama i Vašem mišljenju)?
3. Prema Vašem mišljenju koje bi promjene trebale nastati unutar javnog sektora kako bi se smanjila nezaposlenost? Objasnite.
4. Prema Vašem mišljenju koje bi promjene trebale nastati unutar privatnog sektora kako bi se smanjila nezaposlenost? Objasnite.
5. Unutar grada, da li imate više zaposlenih u javnom ili privatnom sektoru? Što smatrate razlogom navedene činjenice?
6. Unutar pet godina bilježite li pad zaposlenih unutar javnog sektora i porast zaposlenih u privatnom sektoru? Koji čimbenici najviše utječu na navedene promjene?
7. Na koji način isplaćujete plaće zaposlenima na pozicijama unutar grada (fiksno, varijabilno ili fiksni dio uz varijabilni)? Zašto navedeni način isplaćivanja plaća smatrate najefikasnijim?
8. Unutar godine dana bilježite li porast plaća za obavljanje istog posla na istom radnom mjestu? Kako biste komentirali navedenu promjenu ili stagnaciju plaća?
9. Smatrate li da je dobro uvesti plaćanje po učinku unutar javnog sektora? Obrazložite svoj odgovor.
10. Unutar grada, da li postoji veća potreba za zapošljavanjem osoba s nižim stupnjem obrazovanja ili za visokoobrazovanim ljudima te koji su uzroci toga?
11. Na koji način se određuje visina plaće zaposlenika unutar Vašeg grada? Da li jednako plaćate žene i muškarce za isto radno mjesto i jednaku količinu obavljenog posla?
12. Unutar grada da li imate zaposlenih osoba koje pripadaju nacionalnim manjinama? Koja manjina je najzastupljenija?
13. Prema statističkim podacima, objasnite udio zaposlenih prema spolu, dobi i stečenom obrazovanju unutar Vašeg grada.
14. Da li ste se ikada doživjeli bilo koji oblik diskriminacije na radnom mjestu? Navedite primjer.
15. S kojim najčešćim oblikom diskriminacije se susreću osobe u javnom i privatnom sektoru? Koje mjere ste poduzeli kako bi se smanjila diskriminacija?

16. Kojim postupcima potičete zaposlenike na povećanje postojećeg znanja i stjecanje novih unutar Vašeg grada? Koje postupke biste primijenili unutar cijelog javnog sektora?
17. Unatrag nekoliko godina kako se mijenjala organizacijska struktura (skupština društva, nadzorni odbor, uprava društva, gradonačelnik, zamjenik gradonačelnika i sl.) unutar grada? Da li su te promjene rezultirale pozitivnim ili negativnim posljedicama? Objasnite svoj odgovor.
18. Smatrate li da postoji potreba za mijenjanjem cjelokupne strukture javnog sektora (smanjenje županija, gradova, općina i sl.) s ciljem povećanja produktivnosti?
19. Bilježite li smanjenje radničkih prava kao posljedicu gospodarske krize? Kao smanjenje radničkih prava smatra se isplata/neisplata božićnice i uskrsnice, naknada za prijevoz, trajanje godišnjeg odmora, dodaci na plaću, visina otpremnine, jubilarne nagrade, dodaci za odvojeni život i sl.
20. Kako biste objasnili ponudu i potražnju na tržištu rada u Vašem gradu?
21. Kako biste objasnili ponudu i potražnju na tržištu rada u cijelom javnom sektoru?

Podsjetnik za intervju (općina Radoboj)

1. Navedite stopu nezaposlenosti u Vašoj općini? Da li se u razdoblju od godine dana smanjila nezaposlenost? Kako biste komentirali navedene podatke?
2. Unutar općine koje aktivne mjere zapošljavanja provodite? Koliko su učinkovite (prema povratnim informacijama i Vašem mišljenju)?
3. Prema Vašem mišljenju koje bi promjene trebale nastati unutar javnog sektora kako bi se smanjila nezaposlenost? Objasnite.
4. Prema Vašem mišljenju koje bi promjene trebale nastati unutar privatnog sektora kako bi se smanjila nezaposlenost? Objasnite.
5. Unutar općine, da li imate više zaposlenih u javnom ili privatnom sektoru? Što smatrate razlogom navedene činjenice?
6. Unutar pet godina bilježite li pad zaposlenih unutar javnog sektora i porast zaposlenih u privatnom sektoru? Koji čimbenici najviše utječu na navedene promjene?
7. Na koji način isplaćujete plaće zaposlenima na pozicijama unutar općine (fiksno, varijabilno ili fiksni dio uz varijabilni)? Zašto navedeni način isplaćivanja plaća smatrate najefikasnijim?
8. Unutar godine dana bilježite li porast plaća za obavljanje istog posla na istom radnom mjestu? Kako biste komentirali navedenu promjenu ili stagnaciju plaća?
9. Smatrate li da je dobro uvesti plaćanje po učinku unutar javnog sektora? Obrazložite svoj odgovor.
10. Unutar općine, da li postoji veća potreba za zapošljavanjem osoba s nižim stupnjem obrazovanja ili za visokoobrazovanim ljudima te koji su uzroci toga?
11. Na koji način se određuje visina plaće zaposlenika unutar vaše općine? Da li jednako plaćate žene i muškarce za isto radno mjesto i jednaku količinu obavljenog posla?
12. Unutar općine da li imate zaposlenih osoba koje pripadaju nacionalnim manjinama? Koja manjina je najzastupljenija?
13. Prema statističkim podacima, objasnite udio zaposlenih prema spolu, dobi i stečenom obrazovanju.
14. Da li ste se ikada doživjeli bilo koji oblik diskriminacije na radnom mjestu? Navedite primjer.
15. S kojim najčešćim oblikom diskriminacije se susreću osobe u javnom i privatnom sektoru? Koje mjere ste poduzeli kako bi se smanjila diskriminacija?

16. Kojim postupcima potičete zaposlenike na povećanje postojećeg znanja i stjecanje novih unutar Vaše općine? Koje postupke biste primijenili unutar cijelog javnog sektora?
17. Unatrag nekoliko godina kako se mijenjala organizacijska struktura (skupština društva, nadzorni odbor, uprava društva, načelnik, zamjenik načelnika i sl.) unutar općine? Da li su te promjene rezultirale pozitivnim ili negativnim posljedicama? Objasnite svoj odgovor.
18. Smatrate li da postoji potreba za mijenjanjem cjelokupne strukture javnog sektora (smanjenje županija, gradova, općina i sl.) s ciljem povećanja produktivnosti?
19. Bilježite li smanjenje radničkih prava kao posljedicu gospodarske krize? Kao smanjenje radničkih prava smatra se isplata/neisplata božićnice i uskrsnice, naknada za prijevoz, trajanje godišnjeg odmora, dodaci na plaću, visina otpremnine, jubilarne nagrade, dodaci za odvojeni život i sl.
20. Kako biste objasnili ponudu i potražnju na tržištu rada u Vašoj općini?
21. Kako biste objasnili ponudu i potražnju na tržištu rada u cijelom javnom sektoru?