

S I N D I K A L N A

POŠTARINA
PLAĆENA
U POŠTI
10 000
ZAGREB

akcija



S VEZ S MOSTALNIH
S INDIKATA H R VATSKE

Zagreb, lipanj 2012. • Posebno izdanje • Cijena 9 kuna

A sada, čovjek!

Minimalna plaća i dalje 2.814 kuna

Minimalna plaća u Hrvatskoj od 1. lipnja 2012. do 31. svibnja 2013. bit će, kao i do sada, 2.814 kuna bruto.

Na žalost, postojeći izračun minimalne plaće ne uzima u obzir rast troškova života. Cjenovni udar na životni standard radnika i umirovljenika, u režiji javnih vlasti, ponukao je sindikate na inicijativu da zaštite bar minimalna primanja iz rada.

Sindikalne središnjice inicirale su izmjenu Zakona o minimalnoj plaći na način da se ukine formula za izračun minimalne plaće. Tražile su da od 1. lipnja 2012. godine minimalna bruto plaća radnika za rad u punom radnom vremenu iznosi 40 posto prosječne mjesečne bruto plaće ostvarene kod pravnih osoba u RH u prethodnoj godini te da se ubuduće udio minimalne plaće u prosječnoj povećava za dva posto godišnje kako bi u sljedećih pet godina dosegno 50 posto (što je i bila intencija Zakona).

Na traženje ministra rada i mirovinskog sustava Miranda Mrsića dostavile su i proširenu listu argumenata za povećanje



minimalne plaće. No, sindikalna inicijativa i argumenti, za sada, nisu naišli na plodno tlo. Jedino što je im pošlo za rukom je dogovor o nastavku rada tripartitne radne grupe za minimalnu plaću o izmjenama Zakona koje bi se, ipak, prema obećanju ministra Mrsića, trebale dogoditi 1. siječnja 2013. godine.

SINDIKALNA (reducirana) LISTA ARGUMENATA ZA POVEĆANJE MINIMALNE PLAĆE:

- Minimalna plaća nije mijenjana već tri godine, tj. od 1. lipnja 2009. godine, iako je kumulativni porast cijena u tome razdoblju bio 5,9 posto. Udio minimalne bruto plaće u prosječnoj bruto plaći snižen je s 39 na 36,5 posto u veljači 2012. (2.814 kuna/7.702 kuna), iako je njezina startna pozicija 2008. godine bila 39 posto. Uzimajući u obzir činjenicu da HNB predviđa daljnji porast cijena od 3,5 posto, ukupni kumulativni porast cijena u odnosu na razdoblje kada je minimalna plaća posljednji put mijenjana bio bi 9,6 posto, što uz nepromijenjenu minimalnu plaću, nepovratno gura još oko deset posto radništva ispod granice siromaštva;
- Kako članak 4. stavak 3. Zakona minimalnu plaću veže za rast BDP, isti mehanizam djeluje na čitavo gospodarstvo deflacijski, smanjujući ionako reduciranu potrošnju, osobito socijalno najugroženijeg dijela stanovništva;
- Podatke o iznosima minimalnih plaća u zemljama EU ne treba uspoređivati s iznosom minimalne plaće u RH, ali trendove možemo i moramo uspoređivati: u svim zemljama minimalna plaća s godinama raste – u Hrvatskoj ostaje ista. (Francuska: rast minimalne plaće 2009.-2011. s 1.321 € na 1.398 € ili rast od 5,8 posto uz istodobni rast inflacije od 1,6 posto, prema Eurostatu 2009.-2012. i Banque de France 2012.);
- Minimalna plaća razmjerno je opterećenija porezima i namjenskim porezima od visokih plaća (zbog limitiranja najviše osnovice za uplaćivanje doprinosa za mirovinsko osiguranje) zbog čega socijalno ugroženija skupina biva stavljenom u nepovoljniji položaj;
- Troškovi života rastu zbog poskupljenja i većeg PDV-a, a posebice troškovi prehrane i stanovanja, dakle najnužnijeg za preživljavanje. Stoga je nužno štititi kupovnu moć minimalnih prihoda putem održavanja zadovoljavajuće razine minimalne plaće;
- Posljednja poskupljenja struje, plina, komunalija, prijevoza u većim gradovima - upravo će najviše pogoditi radnike s najnižim primanjima, jer u njihovoj potrošačkoj košarici isti iznos fiksnih troškova ima puno veći negativni efekt na kućni budžet nego u potrošačkoj košarici kod prosječnog radnika i građanina, te je i stopa inflacije za one s minimalnim prihodima veća od predviđenih 3,5 posto (HNB, svibanj 2012.);
- Buduća ekonomska kretanja nemoguće je predvidjeti, no kretanja u EU i svijetu govore o nastavku duge recesije, koja je počela još 2008. godine, a svjedoci smo kako zanemarivanje interesa socijalno najugroženijih dovodi do eskalacije socijalnih i društvenih previranja (Grčka, Španjolska, Portugal, Italija), koje jedno stabilno i uređeno društvo nastoji izbjeći. Dodatno, sindikalne središnjice traže da se u nastavku zajedničkoga rada odmah pristupi i utvrđivanju tzv. sektora niskih prihoda u Hrvatskoj (definiranje pokazatelja za njihovo utvrđivanje, indikatora praćenja i dr.) kako bi se moglo pristupiti definiranju posebnih javnih politika prema njima kao i razvijanju instrumentarija državne intervencije – sa svrhom omogućavanja poslodavcima da nastave uspješno poslovati, ali uz zaštitu radnika kako oni ne bi bili jedini koji snose teret položaja sektora (ili, kako se to u nekim zemljama naziva – „učiniti da se rad isplati“!).

Dostojanstvo hrvatskih umirovljenika

Da bi se osjećali vrijednima i društveno relevantnima, umirovljenici trebaju imati dovoljne prihode za dostojan život (osnovne prehrabene, higijenske, zdravstvene i dr. potrebe). Udio prosječne mirovine u bruto plaći je 28 posto, a niže od toga imaju samo Litva, Estonija, Irska i Rumunjska. Dakle, Hrvatska je na 24. mjestu od 28 zemalja Europske Unije.

nu otišla 2052. godine, može očekivati mirovinu u visini od 39 posto svoje zadnje plaće.

- Koncept socijalne države koji ne vodi računa o osjećajima i potrebama pojedinog umirovljenika, sigurno narušava dostojanstvo starijih. Dostojanstvo ne počiva samo na tome da budeš primateljem prava, već da ostvariš puni društveni život u suživotu s drugim ra-

Na dnu europske ljestvice

U EU analizama naglašava se skrb za one koji nisu ostvarili potrebne minimume za mirovinu, pretpostavljajući da oni koji su ostvarili mirovinu, nisu ugroženi rizikom siromaštva, što u Hrvatskoj nije slučaj. Na bazi metodologije idealnog umirovljenika, tj. osobe koja je radila 40 godina, za cijelo to vrijeme primala plaću u visini prosječne plaće u zemlji, a u redovnu starosnu mirovinu odlazi s navršenih 65 godina, u Hrvatskoj ove godine može očekivati mirovinu od približno 55 posto svoje zadnje plaće. Pretpostavlja se da je osoba bila osigurana samo u prvom stupu. To je jedan od lošijih omjera u Europi, samo Cipar, Bugarska, Rumunjska i Estonija imaju niži omjer. Ista takva osoba koja bi se danas zaposlila, a u mirovi-

znolikim ljudskim bićima, a ne u izolaciji istovrsnih, napominje v.d. predsjednica Sindikata umirovljenika Hrvatske **Jasna Petrović**.

Kada se govori o dobi za mirovinu, relevantniji je podatak o očekivanom trajanju života nakon 65. godine. Hrvatice koje su 2010. godine imale 65 godina, mogu očekivati da će živjeti još 18,2 godine, a muškarci 14,6 godina. Europski je prosjek 21 godina za žene i 17,4 godine za muškarce. Još je relevantniji podatak o očekivanim godinama zdravog života nakon 65. godine. Taj je podatak prošli mjesec prvi put objavljen za Hrvatsku i porazan je: i žene i muškarci u Hrvatskoj mogu očekivati 6,4 godine zdravog života i pri dnu smo europske ljestvice.

Hrvatski umirovljenici kopaju po kantama za smeće, skupljaju plastične boce. Hrvatska je tako u posljednje tri godine „skočila“ na peto mjesto siromaštva u Europskoj Uniji. Stopa rizika od siromaštva prema godinama i spolu u 2010. najviša je kod osoba starijih 65 i više godina iznosi 28,1 posto. Procjena je Sindikata umirovljenika Hrvatske kako je čak 60 posto odnosno oko 700.000 umirovljenika u zoni rizika od siromaštva.

„**Naš cilj - bolji životni standard umirovljenika i socijalno ugroženih skupina**“

„Plan 21“ Kukuriku koalicije

Upozorenje Sindikata umirovljenika Hrvatske ministru Mirandu Mriću:

Zaustavite ponižavanje i diskriminaciju umirovljenika!

Sindikat umirovljenika Hrvatske (SUH) uputio je 16. svibnja otvoreno pismo ministru rada i mirovinskog sustava **Mirandu Mriću** u kojemu je zatraženo zaustavljanje trenda ponižavanja i diskriminacije umirovljenika i starijih osoba, te da ih se tretira s poštovanjem koje zaslužuju, a ne samo kao prepreku oporavku javnih financija. Zatražili su i zaštitu od izrazito ponižavajućih i napadačkih istupa spram umirovljenih radnika brojnih uglednih gospodarstvenika i po njima angažiranih znanstvenika. Hrvatski umirovljenici itekako su povrijeđeni svojedobnim istupom medijski uglednog znanstvenika koji je predložio da se starijima od 75 godina zakonom zapriječi glasanje na parlamentarnim i inim izborima. SUH je prijavio taj slučaj Pravobranitelju za ljudska prava, koji je reagirao tek priopćenjem za javnost. Nije bilo javne reakcije.

- Nije primijećeno da je Pravobranitelj zaštitio umirovljenike od recentnih napada i poniženja uglednih menadžera o tome kako

80 posto umirovljenika nije zaslužilo svoje mirovine ili da svaki radnik treba posvojiti po jednog umirovljenika. Zabrinjavaju i politički govori u kojima se naglašava kako je u Hrvatskoj previše umirovljenika, jer nije previše starijih ljudi, već je premalo zaposlenih svih generacija, navodi se, među ostalim, u otvorenome pismu SUH-a, te dodaje kako je, k tome, poznato da su stariji stanovnici umirovljivani sukladno zakonima koje su donosili političari, u suglasju s naravi gospodarskog i socijalnog sustava, odnosno da su umirovljivani i „ispod žita“ temeljem posebnih dogovora poduzeća koja su se tako rješavala viškova radnika (prijevremeno i invalidsko prinudno umirovljenje).

SUH je upozorio kako bi ministar trebao zaštititi umirovljenike i od objeda kako se zadržavanjem starijih radnika na poslu (odnosno produljivanjem starosne dobi za umirovljenje) nanosi šteta mlađoj generaciji i povećava broj nezaposlenih, čime se indirektno insinuiru međugeneracijski sukob.

„Očekujemo kako će ministar objaviti kako upravo u zemljama u kojima su evidentirane visoke stope radne aktivnosti starijih radnika, postoje i vrlo visoke stope zaposlenosti mladih, odnosno niska nezaposlenost. Ne shvati li javnost važnost i opravdanost strateškog cilja Europske Unije o povećanju stope aktivnosti zaposlenih u dobi višoj od 55 godina na barem 50 posto (što je velik dio europskih zemalja dosegno do 2010), Hrvatska će sa svojih trenutnih samo oko 33 posto starijih koji su još uvijek radno aktivni, pasti na još niži udio, pa će ionako zabrinjavajući odnos od jednog umirovljenika na tek 1,20 radnika kliznuti ka izjednačenju, zaključuje se u otvorenome pismu SUH-a.“

Kukavičje jaje Kukuriku koalicije

Oštro protivljenje Vladinu Nacrtu prijedlogu Zakona o reprezentativnosti sindikata i poslodavaca za kolektivno pregovaranje, jer će, kako je predložen, za posljedicu imati daljnju fragmentaciju sindikalne scene i zadiranje u slobodu kolektivnog pregovaranja, Koalicija SSSH – HUS izrazila je na konferenciji za novinare 31. svibnja u Radničkom domu u Zagrebu.

Koalicija SSSH-HUS je zatražila povlačenje zakonskog prijedloga i nastavak razgovora radne grupe za izradu Zakona radi pronalaženja što višeg stupnja suglasja. Ako će prijedlog ipak biti upućen u saborsku proceduru, izrazili su spremnost na otpor i sindikalne akcije i s drugim sindikalnim središnjicama, ali i na mogući zahtjev Hrvatskome saboru da na temelju više od 717 tisuća potpisa iz 2010. godine raspiše referendum o izmjenama Zakona o radu. Naime, kako je Ustavni sud RH donio odluku kako nema potrebe raspisivati referendum temeljem prikupljenih potpisa s pitanjem „Jeste li za zadržavanje važeće zakonske odredbe o produženoj primjeni pravnih pravila sadržanih u kolektivnim ugovorima?“, jer je tadašnja Vlada povukla iz saborske procedure predložene izmjene ZOR-a, u tijeku su konzultacije o mogućnostima traženja raspisivanja referenduma vezano za izmjene Zakona o radu kroz Zakon o reprezentativnosti.

Te je 2010. godine, točnije 13. lipnja, Zoran Milanović u funkciji predsjednika SDP-a, stranke u oporbi, svojim potpisom podržao sindikalnu akciju prikupljanja potpisa radi raspisivanja referenduma o Prijedlogu Zakona o izmjenama i dopu-

nama Zakona o radu kojima je Vlada htjela ući u slobodu kolektivnog pregovaranja i ukinuti produženu primjenu pravnih pravila sadržanih u kolektivnim ugovorima. Milanović je pozvao i sve druge građane da potpišu peticiju, navodeći kako se to tiče svih nas.

„Dvije godine kasnije Zoran Milanović, ali u drugoj ulozi, ulozi predsjednika Vlade, preko svojih ministara, Zakonom o reprezentativnosti hrvatskim građanima podmeće kukavičje jaje. Istodobno želi pregaziti svoju riječ kako se Zakon o radu neće mijenjati, a Zakonom o reprezentativnosti mijenja ne samo spornu produženu primjenu pravnih pravila, već zadiru puno dublje u Zakon o radu. Ne samo da se želi mijenjati ZOR, već se želi ukinuti ono osnovno pravo hrvatskih radnika i sindikata, pravo na slobodu kolektivnog pregovaranja. Ne možemo to dopustiti, jer sadašnje odredbe čl. 262. ZOR-a daju potpunu slobodu i pravo strankama kolektivnog pregovaranja da dogovaraju odredbe kolektivnog ugovora slobodnom voljom. Isto tako, Nacrt prijedloga Zakona u svojim završnim odredbama indirektno ukida i članak 253. ZOR-a čime dovodi u pitanje i samo poglavlje o štrajku, upozorio je predsjednik SSSH Mladen Novosel.“

Skrećući pozornost na činjenicu kako Hrvatska sljedeće godine postaje članicom Europske Unije, dopredsjednik HUS-a Zdenko Mučnjak napomenuo je kako Vladino nepoštovanje međunarodnih konvencija, koje su iznad domaćeg zakonodavstva, ne može ostati bez sindikalnog odgovora. Upozorio je i na europsku praksu koja ne poznaje da se jedan takav zakon donosi bez suglasnosti svih socijalnih partnera, a u hrvatskome slučaju ni sindikalne ni poslodavačke udruge ne prihvaćaju predložene zakonske promjene.

Na takvo nedemokratsko ponašanje Vlade RH i nepoštovanje europske prakse sindikati će upozoriti i Europsku komisiju, poručio je Zdenko Mučnjak.

„...Potreba za pravednošću, socijalnom solidarnošću i dijalogom, radničkom participacijom i sindikalnim djelovanjem ostaje trajna. Pravo suodlučivanja, sindikalnoga i poslodavačkog organiziranja, pravo na štrajk, pravo kolektivnog pregovaranja i ugovaranja, osiguravanje socijalnoga minimuma dohotka, pravo na sigurne uvjete rada i zdravo radno okruženje, pravo na profesionalni razvoj i obrazovanje na radu, pravo na socijalnu sigurnost i socijalno osiguranje povezano s radom, sastavni su dijelovi našega odnosa prema radničkim pravima...“

„Plan 21“ Kukuriku koalicije



Mladen Novosel, predsjednik SSSH, o nacrtima prijedloga Zakona o reprezentativnosti

Nacrtom prijedloga Zakona o reprezentativnosti sindikata i poslodavaca za kolektivno pregovaranje propisuju se kriteriji i postupak utvrđivanja reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata više razine za sudjelovanje u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini, postupak utvrđivanja reprezentativnosti udruga poslodavaca, sindikata i njihovih udruga više razine za sudjelovanje u tripartitnim tijelima na lokalnoj i područnoj (regionalnoj) razini, kriteriji i postupak utvrđivanja reprezentativnosti sindikata za kolektivno pregovaranje te prava reprezentativnih udruga.

Međutim, Zakonom o reprezentativnosti želi se mijenjati i Zakon o radu. Svoje protivljenje takvim zakonskim izmjenama, upozoravajući na posljedice koje bi mogle uslijediti, Koalicija SSSH-HUS je javno obznanila. O 'pozadini' i atmosferi izrade Nacrta prijedloga Zakona pitali smo **Mladena Novosela**, predsjednika SSSH.



Protiv izmjena Zakona o radu drugim zakonom!

Predlagatelj zakonskih izmjena – Ministarstvo rada i mirovinskog sustava socijalnim je partnerima prezentirao već nekoliko verzija Nacrta prijedloga Zakona o reprezentativnosti. U radnoj grupi za izradu Zakona predstavnici su sindikata, poslodavaca i Vlade. Sindikalna strana i dalje je nezadovoljna. Zar svaki novi prijedlog nije trebao biti poboljšana nadogradnja prethodnih prijedloga zakonskih izmjena?

Početak lipnja dobili smo čak devetu verziju Zakona. Od samoga početka tražili smo zajednički rad socijalnih partnera na Zakonu s definiranim ciljevima i pojmovima. Vlada Republike Hrvatske na to nije pristala. Inzistirali su na konceptijskom pristupu bez detaljiziranja i to sve skupa nije moglo rezultirati kvalitetnijim zakonom od postojećeg iz 1999. godine.

Je li riječ o nestručnosti i neznanju predstavnika Vlade ili namjernome opstruiranju socijalnoga dijaloga i bahatosti aktualne vlasti?

Bahatost je glavna odlika ove Vlade, no, u slučaju Zakona o reprezentativnosti riječ je o nestručnosti.

Koja je generalna zamjerka svih verzija Nacrta prijedloga Zakona?

Generalna je zamjerka ne poznavanje osnova industrijskih odnosa. Ne razlikuju se osnovni pojmovi područja i razine, nedopustivo se upleće u organiziranje sindikata i određuju pravila reprezentativnosti, miješaju se nadležnosti sindikata s nadležnostima udruga sindikata više razine, iz čega mi vidimo želju vladajućih za fragmentacijom sindikalne scene, a samim time i slabljenjem radničkog pokreta. Čini nam se kako to čini vlast koja se boji vlastitog naroda i njegove slobodne volje.

Ima li i nečeg dobrog u Nacrtu?

Jedino dobro što naslućujemo u Zakonu je nastojanje da se uvede reda u području dugotrajnog nereda, socijalni dijalog, bilo bipartitni ili tripartitni. Doduše, više vidimo nastojanja da nas se razjedini, podijeli i napravi veći nered, jer očigledno to „njima” odgovara.

Koja je stajališta SSSH zastupao?

SSSH je od prvog sastanka nadalje, te u svojim pisanim očitovanjima, tražio utvrđivanje kriterija za kolektivno pregovaranje posebno za sindikate koji djeluju i na nacionalnoj razini i na



razini poslodavca, a posebno za sindikate koji djeluju samo na razini poslodavca. Naime, primjena istih kriteriji na sindikate koji djeluju u različitim uvjetima za posljedicu će imati favoriziranje „kućnih“ sindikata i diskriminaciju sindikata koji su osnovani i djeluju na nacionalnoj razini, a kod poslodavca imaju samo dio svojih članova, iako imaju daleko bolje kapacitete za kolektivno pregovaranje.

Na sjednici Gospodarsko-socijalnog vijeća, održanoj 5. lipnja, Vlada je ipak prihvatila jedan od ključnih zahtjeva SSSH da se reprezentativnost sindikata za kolektivno pregovaranje poveća s 10 na 20 posto članova od ukupnog broja članova sindikata za područje za koje se pregovara, no i nadalje su ostali u prijedlogu sporni kriteriji za strukovne sindikate.

Što je sporno kada govorimo o strukovnim sindikatima?

Vidljiva je intencija predlagatelja Zakona da „širom otvori vrata“ budućem pregovaranju za strukovne kolektivne ugovore čime će „model“ industrijskih odnosa u RH dodatno dobiti na eklektizmu, odnosno površnosti, necjelovitosti i nedosljednosti! Naime, u pregovorima za kolektivni ugovor (prema modelu industrijskih odnosa u RH) ne može biti „pregovara i o posebnim pravima njegovih radnika članova“ jer se kolektivni ugovori moraju ispregovarati harmonično za sve struke/zanimanja. Upravo je to smisao kolektivnog ugovora koji se primjenjuje na sve! Strukovni kolektivni ugovori su mogući, ali to podrazumijeva posve drugi model: umjesto vertikalnog – horizontalni, međutim, model mora biti dosljedan i „čist“.

Kako komentirate prijedlog trogodišnjeg važenja reprezentativnosti sindikata za kolektivno pregovaranje?

Nejasno je kako bi u praksi funkcionirao odnos trogodišnjeg priznate reprezentativnosti sindikata i različitosti vremena na koji su potpisani kolektivni ugovori.

U Nacrtu prijedloga Zakona navode se kriteriji reprezentativnosti sindikata za kolektivno pregovaranje. Kako to da nisu utvrđeni i kriteriji reprezentativnosti poslodavaca odnosno udruga poslodavaca?

Neprihvatljivo nam je davanje mogućnosti poslodavcima i udrugama poslodavaca da traže/pokreću utvrđivanje reprezentativnosti sindikalne strane (dok obratno nije moguće, a očito niti potrebno!). Primjerice, zašto bi poslodavac koji želi pokrenuti pregovore za izmjene i dopune kolektivnog ugovora imao pravo Povjerenstvu podnijeti zahtjev za utvrđivanje reprezentativnosti sindikata, a ne obvezu pokrenuti pregovore prema sindikatima s kojima je potpisao kolektivni ugovor (članak 19. i neki drugi)!?

Prema Vašim predviđanjima, hoće li biti novoga Nacrta prijedloga Zakona o reprezentativnosti poslodavaca i sindikata za kolektivno pregovaranje?

Prema izrečenom konačnom stavu Vlade na sjednici GSV-a, 5. lipnja, unatoč sindikalnom protivljenju, zadnji prijedlog Zakona bit će upućen u redovnu saborsku proceduru i imat će dva čitanja, gdje će, kako je rekao ministar rada i mirovinskog sustava Mirando Mrsić, biti mogućnosti za prijedloge i amandmane.

Ne očekujemo da će Vlada odustati od svoje namjere da Zakonom o reprezentativnosti zadire u Zakon o radu. Ona će u tome ustrajati do kraja bez obzira na posljedice, a one mogu biti dalekosežne.

Isto tako, SSSH neće odustati od borbe protiv izmjene Zakona o radu drugim zakonom, te će pokrenuti sve dostupne pravne mehanizme protiv takve Vladine namjere.

Sukladno najavama, Vlada je na sjednici 6. lipnja usvojila prijedlog Zakona o reprezentativnosti, koji je uoči, dan ranije održane, sjednice Gospodarsko-socijalnog vijeća dobio novi naziv – Zakon o kriterijima za sudjelovanje u tripartitnim tijelima i reprezentativnosti za kolektivno pregovaranje. Prijedlog Zakona novoga naziva upućen je u redovnu saborsku proceduru na dva čitanja, a za njegovo donošenje potrebna je apsolutna većina od 77 glasova.

- Tim zakonom, koji se neuspješno pokušava donijeti već petnaestak godina, želimo potaknuti konsolidaciju sindikalnog pokreta i okrupnjavanje sindikata, istaknuo je ministar rada i mirovinskog sustava **Mirando Mrsić**.

Predsjednik Vlade **Zoran Milanović** ocijenio je kako su to „dobra i dobronamjerna rješenja koja ne idu da bilo koga potlače u pravima“, te apelirao na konstruktivno ponašanje sindikata i poslodavaca.

„Mi kao političari želimo usrećiti što je moguće više ljudi njihovim, a ne našim novcem, i u tome moramo biti razumni, proračunati i pravedni“, rekao je Milanović dodavši da Vlada to radi u javnom interesu.

Potvrdio je kako je osobno potpisao peticiju za referendum o izmjenama Zakona o radu, jer je smatrao da je način tadašnjeg pristupa promjenama ZOR-a bio „grub i nasilan“...



Primjedbe koje se odnose na koncept Zakona – produljena primjena pravnih pravila (članak 262. Zakona o radu, odnosno članak 27. Zakona o reprezentativnosti sindikata i poslodavaca za kolektivno pregovaranje)

Kršenje međunarodnih radnih standarda

Institut produžene primjene pravnih pravila sadržanih u kolektivnom ugovoru u Zakon o radu unesen je upravo radi poticanja socijalnih partnera na pregovaranje i autonomno uređivanje međusobnih odnosa.

Odmah napominjemo kako komentari javnih vlasti kroz medije kako „to ne postoji nigdje u svijetu” ne stoji: primjerice, u Austriji, Italiji i Španjolskoj postoji produžena primjena kolektivnog ugovora do sklapanja novoga, a Njemačka ima produženu primjenu kroz ugovore o radu (novozaposlenima, strogo pravno gledano, mogli bi se dati ugovori o radu ispod razine kolektivnog ugovora, ali se to u praksi ne događa!). Takva rješenja ne čude zato što su tamo i poslodavci, a ne samo sindikati, izuzetno zainteresirani za kolektivno pregovaranje i potpisivanje kolektivnih ugovora i to ne samo radi socijalnog mira već i stoga što u zemljama Europske Unije nema pravilnika o radu te se odnosi između poslodavaca i radnika (uz ugovore o radu) uređuju kolektivnim ugovorima!

Članak 262. Zakona o radu sada glasi:

„Ako kolektivnim ugovorom nije drukčije određeno, nakon isteka roka na koji je sklopljen kolektivni ugovor, u njemu sadržana pravna pravila kojima se uređuje sklapanje, sadržaj i prestanak radnog odnosa i dalje se primjenjuju do sklapanja novog kolektivnog ugovora, kao dio prethodno sklopljenih ugovora o radu”.

Način na koji je članak napisan („Ako kolektivnim ugovorom nije drukčije određeno...”), posebice kada se dovede u

vezu s drugim člancima ZOR-a (primjerice, obveza pregovaranja u dobroj vjeri, članak 256. i dr.) je zakonodavni okvir koji stranama kolektivnog pregovaranja daje slobodu da svoje odnose samostalno uređuju, kolektivnim ugovorom. S druge strane, propust nekolicine poslodavaca da ugovore dužinu trajanja produžene primjene kolektivnog ugovora ne može biti razlogom za ukidanje te odredbe ZOR-a.

Propusti javnih vlasti kao poslodavca (u nekim kolektivnim ugovorima u javnom sektoru) da produženu primjenu uredi kolektivnim ugovorom, nije argument za ukidanje odredbe ZOR-a koja je bez problema u primjeni već 16 godina (dokaz: tijekom krize potpisan je niz aneksa kolektivnih ugovora u privatnom sektoru s nižom razinom prava radnika, a sa svrhom čuvanja radnih mjesta). Dodatno, ukidanje članka 262. ZOR-a Zakonom o reprezentativnosti zadire i u kolektivne ugovore (pa i u one koji su na snazi) što predstavlja izravno miješanje predlagatelja Zakona, a ako se Zakon usvoji i zakonodavca, u slobodu kolektivnog pregovaranja!

Napominjemo da se, prema ZOR-u, kolektivni ugovor može potpisati na neodređeno ili određeno vrijeme (najduže pet godina). Produžena primjena kolektivnog ugovora ne odnosi se na kolektivne ugovore sklopljene na neodređeno vrijeme već samo na one sklopljene na određeno vrijeme. Međutim, i jedne i druge moguće je otkazati, a u kolektivnom ugovoru se navode i razlozi za nji-

hovo otkazivanje. Nakon otkazivanja kolektivnog ugovora u njemu sadržana pravna pravila ne mogu se primjenjivati! S tim u vezi, SSSH je analizirao 16 granskih kolektivnih ugovora koji su trenutno na snazi: deset ih je potpisano na određeno vrijeme, a šest na neodređeno. Svih deset sklopljenih na određeno vrijeme imaju ugovoren otkazni rok u trajanju od tri mjeseca, a većina ima ugovoren otkazni razlog: bitno promijenjene gospodarske okolnosti. Dakle, svi kolektivni ugovori se mogu (ili su se mogli) otkazati osim Kolektivnog ugovora za zaštitarsku djelatnost, jer je on istekao.

Zakonodavni okvir koji daje Zakon o radu vezano uz slobodu kolektivnog pregovaranja posve je u skladu s konvencijama Međunarodne organizacije rada (posebice Konvencije 98) kao i s pravnom stečevinom Europske Unije. Propusti nekolicine poslodavaca u njegovoj primjeni ne smiju biti razlogom za izmjenu odnosno ukidanje pojedinih odredbi, a posebice ne na način koji krši međunarodne radne standarde koji su u primjeni u Republici Hrvatskoj. Umjesto mjeseci potrošenih na „kreiranje” izmjene ZOR-a „kroz drugi zakon” – bilo bi (je) svrsishodnije i efikasnije vrijeme potrošiti na zajedničku edukaciju o primjeni i poštivanju ZOR-a!



Nakladnik:

SAVEZ SAMOSTALNIH
SINDIKATA HRVATSKEZagreb, Trg kralja Petra
Krešimira IV. br. 2Predsjednik:
Mladen NovoselGlavna urednica:
Ana Miličević PezeljNovinarka:
Marijana TomićLektorica:
Đurđica PavlovićTajnica:
Branislava KrsićSindikalna akcija
izlazi mjesečno

Godišnja pretplata 108,00 kn

Uplate na žiroračun SSSH
2360000-1101317560
s naznakom „za pretplatu
na Sindikalnu akciju”Oglasni prostor:
1/1 str. 1.500,00 kn
1/2 str. 1.000,00 kn
1/4 str. 750,00 kn
Kolorne stranice: dvostrukoAdresa uredništva:
Zagreb, Trg kralja Petra
Krešimira IV. br. 2Telefon:
(01) 46 55 111
46 55 052Telefax:
(01) 46 55 053E-mail:
sindikalna-akcija@sssh.hrRukopise, fotografije i CD
ne vraćamoGrafičko uređenje i priprema:
Tangir, SamoborTisak:
Tiskara Petravić

ISSN 1330-1640

Članak 4.

U skladu s nacionalnim uvjetima moraju se, ako je potrebno, poduzimati odgovarajuće mjere za poticanje i promicanje punog razvoja i upotrebe mehanizama dobrovoljnog pregovaranja između poslodavaca ili udruga poslodavaca i udruga radnika u cilju utvrđivanja uvjeta zaposlenja kolektivnim ugovorima.

(Izvadak iz Konvencije 98 Međunarodne organizacije rada (MOR) o primjeni načela prava na organiziranje i kolektivnog pregovaranja)

Kolektivno pregovaranje i socijalni dijalog:

16. *Slobodno kolektivno pregovaranje i socijalni dijalog integralan su dio europskog socijalnog modela. Oboje mora biti zajamčeno na razini EU i na nacionalnoj razini. Sve države članice trebale bi usvojiti odgovarajuće mjere potpore.*
17. *Autonomija socijalnih partnera na nacionalnoj i europskoj razini mora biti poštovana; ne smije biti jednostrane intervencije od strane javnih vlasti u kolektivno pregovaranje ili u postojeće kolektivne ugovore; pokrivenost radnika kolektivnim ugovorima mora biti maksimizirana.*
18. *Učinkovita uključenost socijalnih partnera, počevši od faze dijagnosticanja problema, u europsko ekonomsko upravljanje i nacionalne planove reformi od ključnog je značaja. Teret napora za prilagodbu promijenjenim okolnostima mora biti razmjeran sredstvima s kojima građani raspoložu i ne smije biti stavljen isključivo na radnike i njihove obitelji.*

(Izvadak iz dokumenta Europske konfederacije sindikata (ETUC) „Socijalni ugovor za Europu”)

Socijalna politika

Članak 151.

Imajući na umu temeljna socijalna prava poput onih određenih u Europskoj socijalnoj povelji potpisanoj 18. listopada 1961. u Torinu te onih iz Povelje Zajednice o temeljnim socijalnim pravima radnika iz 1989., Unija i države članice imaju za cilj promicanje zapošljavanja, poboljšanje životnih i radnih uvjeta, kako bi se na putu napretka omogućilo njihovo usklađivanje, odgovarajuću socijalnu zaštitu, socijalni dijalog, razvoj ljudskih potencijala u smislu trajne visoke stope zaposlenosti i borbe protiv isključenosti.

Članak 152.

Unija prepoznaje i promiče ulogu socijalnih partnera na svojoj razini, uzimajući u obzir raznolikost nacionalnih sustava. Ona olakšava dijalog među socijalnim partnerima poštujući njihovu autonomiju.

(Izvadak iz Ugovora o funkcioniranju Europske Unije)

*Socijalni dijalog služi promicanju demokracije, u kontekstu prihvatanja *acquis communautaire* (pravne stečevine) Europske zajednice. Valja naglasiti da svi akti Zajednice i njenih tijela glede radno-pravnih i socijalno-pravnih pitanja sadrže naputke da se ostvarivanje tih prava odvija putem socijalnog dijaloga.*

N. BODIROGA-VUKOBRAT, S. LALETA, Posebnosti kolektivnog pregovaranja... Zb. Prav. fak. Sveuč. Rij. (1991) v. 28, br. 1, 317-362 (2007)